Darbo teisės iššūkiai

besikeičiančiame pasaulyje

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Darbo teisės iššūkiai
besikeičiančiame pasaulyje

Darbo teisės iššūkiai
besikeičiančiame pasaulyje

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Vilnius, 2020

Recenzentai:
profesorius daktaras ***Boguslavas Gruževskis***
Lietuvos socialinių mokslų centras, Vilniaus universitetas, Lietuva

profesorė daktarė ***Tatiana Wrocławska***
Lodzės universitetas, Lenkija

Redakcinė kolegija:
profesorė daktarė ***Ingrida Mačernytė-Panomariovienė*** – atsakingoji mokslinė redaktorė
Mykolo Romerio universitetas

vyresnioji mokslo darbuotoja daktarė ***Inga Blažienė***
Lietuvos socialinių tyrimų centras

docentas daktaras ***Rytis Krasauskas***
Mykolo Romerio universitetas

profesorė daktarė ***Daiva Petrylaitė***
Vilniaus universitetas

Aprobuota: Mykolo Romerio universiteto Teisės mokyklos Privatinės teisės Institute (2021-01-28 d. protokolo Nr. 1PTI-2), Teisės mokyklos taryboje (2021-02-08 Nr. 1T-2 nutarimas) ir Mykolo Romerio universiteto Mokslinių-mokomųjų leidinių aprobavimo spaudai komisijos 2021 m. kovo 8 d. susirinkime pritarta leidybai (protokolo Nr. 10-65 (16.20 E-320))

Mokslinių straipsnių rinkinys, 2020

ISBN 978-609-488-007-0
ISBN 978-609-488-008-7 (elektroninis)

© Mykolo Romerio universitetas, 2020

Liber amicorum et collegarum
profesorei daktarei
Genovaitei Dambrauskienei

Turinys

PRATARMĖ 9

dr. Tomas Bagdanskis

GINČŲ SU JURIDINIO ASMENS VADOVU PROBLEMATIKA LIETUVOJE..... 19

dr. Tomas Davulis

SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ TEISĖ Į KOLEKTYVINES DERYBAS
IR TEISĖ Į STREIKĄ 41

Rasa Grigonienė

TECHNOLOGIJOS IR DARBUOTOJŲ APSAUGA:
NUOTOLINIO DARBO IŠŠŪKIAI..... 81

dr. Ramunė Guobaitė-Kirslienė ir dr. Inga Blažienė

PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE SAMPRATOS
TEISINIAI ASPEKTAI LIETUVOJE 111

dr. Rytis Krasauskas

LIETUVOJE SUDAROMŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TURINYS:
TEISINIAI ASPEKTAI 135

dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

GARANTIJOS DARBUOTOJAMS PASKELBUS PRASTOVĄ LIETUVOJE..... 159

dr. Daiva Petrylaitė

SOCIALINIŲ PARTNERIŲ VAIDMUO LIETUVOS DARBO TEISĖS PLĖTOTEI 177

dr. Vida Petrylaitė

KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS APSAUGA DARBO SANTYKIUOSE..... 191

dr. Justinas Usonis

DARBO SANTYKIŲ PROBLEMOS KELIŲ TRANSPORTO ĮMONĖSE..... 209

PRATARMĖ

Šio leidinio iniciatoriai – buvę studentai ir kolegos – dedikuoja mokslinius straipsnius žinomai Lietuvoje darbo teisės profesorei daktarei Genovaitei Dambrauskienei.

KARJERA. Profesorė dr. Genovaitė Dambrauskienė Mykolo Romerio universitete dirbo 14 metų. 1999 m.[1] konkurso būdu buvo paskirta į tuometinės Lietuvos teisės akademijos (nuo 2005 m. – Mykolo Romerio universitetas) Darbo teisės ir socialinės saugos katedros vedėjo pareigas. Per 8 vadovavimo katedrai metus išryškėjo Genovaitės Dambrauskienės kaip mokslo organizatorės talentas. Parengta darbo ir socialinio aprūpinimo teisės magistrantūros studijų programa, suformuota mokslinių tyrimų kryptis, parengtos dėstomų studijų dalykų programos, organizuotos doktorantūros studijos, suburtas mokslininkų ir dėstytojų kolektyvas, kuris per pirmąjį katedros veiklos dešimtmetį paskelbė per 50 mokslinių straipsnių, parengė socialinės saugos pagrindų ir darbo teisės vadovėlius, keletą mokomųjų metodinių leidinių, metodines studijų programas, nuotolinių studijų modulį „Darbo sutartis“, bakalauro studijų programos „Teisė ir valdymas“ mokomosios medžiagos modulį „Darbo teisė“, magistrantūros studijų programą „Darbo ir socialinio aprūpinimo teisė“.

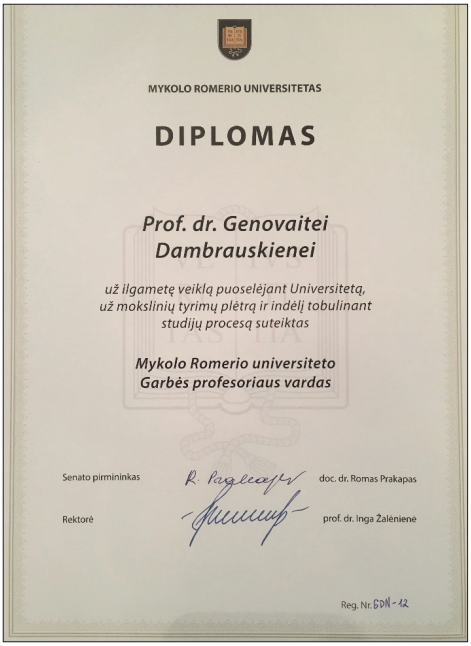
[1] Išsami prof. dr. Genovaitės Dambrauskienė biografija, žr. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber amicorum et collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*: *[kolektyvinė monografija]* (Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010), 5–9.

Parengtos dėstomų dalykų mokymo teminės programos:

1. Dambrauskienė, G. Teisės pagrindai.
2. Dambrauskienė, G. Socialinio dialogo instituciniai ir teisiniai pagrindai.
3. Dambrauskienė, G. Studijų įvadas.
4. Dambrauskienė, G. Darbo teisės reforma Lietuvoje.
5. Dambrauskienė, G. Darbo ginčai.
6. Dambrauskienė, G. Žmonių saugos darbe įstatyminis reglamentavimas (kartu su doc. dr. J. Tartilu).
7. Dambrauskienė, G. Tarptautinė ir Lietuvos darbo teisė.
8. Dambrauskienė, G. TDO ir tarptautiniai darbo standartai.
9. Dambrauskienė, G. Užsienio šalių darbo teisė. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
10. Dambrauskienė, G. ES darbo rinka ir gyventojų užimtumo teisinis reglamentavimas. Vilnius, 2005.
11. Dambrauskienė, G. Darbo ginčai: mokymo teminė programa / Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2001.
12. Dambrauskienė, G. Darbo rinka ir gyventojų užimtumo teisinis reglamentavimas: mokymo teminė programa. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2001.
13. Dambrauskienė, G.; Macijauskienė, R. Darbo teisė: mokymo teminė programa. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2001.
14. Dambrauskienė, G.; Undzėnas, B. Europos Sąjungos darbo teisė: mokymo teminė programa. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2001.
15. Dambrauskienė, G.; Macijauskienė, R. Darbo sutartis: mokymo teminė programa. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2001.

Genovaitė Dambrauskienė dėstė užsienio šalių darbo teisės, gyventojų užimtumo teisinio reguliavimo, kolektyvinių sutarčių, socialinio dialogo teisinių pagrindų kursą, skaitė darbo teisės ir Europos Sąjungos darbo rinkos ir gyventojų užimtumo teisinio reguliavimo paskaitas.

ĮVERTINIMAI. Lietuvos teisės universiteto senato sprendimu 2001 m. Genovaitei Dambrauskienei suteiktas profesoriaus pedagoginis vardas. 2005 m. ji išrinkta universiteto senato nare, Teisės fakulteto tarybos nare ir doktorantūros komisijos nare. 2020 m. spalio 5 d. jai buvo suteiktas MRU garbės profesoriaus vardas.



MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

DIPLOMAS

Prof. dr. Genovaitei Dambrauskienei

už ilgametę veiklą puoselėjant Universitetą, už mokslinių tyrimų plėtrą ir indėlį tobulinant studijų procesą suteiktas

Mykolo Romerio universiteto Garbės profesoriaus vardas

Senato pirmininkas doc. dr. Romas Prakapas

Rektorė prof. dr. Inga Žalėnienė

Reg. Nr. GDN-12

MOKSLO DARBAI. Profesorės Genovaitės Dambrauskienės mokslinių tyrimų (interesų) sritys – darbo teisės problemos: darbo sutartis, kolektyviniai darbo santykiai, įdarbinimas, lokalusis reguliavimas, socialinis dialogas (socialinė partnerystė), lanksčių užimtumo formų taikymas ir kt. Tai atsispindi jos moksliniuose darbuose:

I. Vadovėliuose ir mokymo priemonėse:

1. Dambrauskienė, Genovaitė. Studentų tarpusavio vertinimo metodika taikant dalykinį žaidimą: metodinis leidinys. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2001. 65 p.
2. Dambrauskienė, Genovaitė; Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2001. 295 p.
3. Dambrauskienė, Genovaitė *et al.* Namų advokatas (bendraautorė). Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2002. 1024 p.
4. Dambrauskienė, Genovaitė *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: I–II dalys. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003. 288 p.
5. Dambrauskienė, Genovaitė *et al.* Lietuvos teisės pagrindai: vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams. Vilnius: Justitia, 2004, p. 347–390.

6. Dambrauskienė, Genovaitė [sudarytoja]. Antanas Dambrauskas: bibliografijos rodyklė (teisė) (1970–1995). Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2005. 22 p.
7. Dambrauskienė, Genovaitė; Macijauskienė, Rasa; Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas: metodinė mokymo priemonė. Vilnius: Žaltvykslė, p. 13–35, 76–101, 132–140, 247–278.
8. Dambrauskienė, Genovaitė; Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai: mokomasis metodinis leidinys. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. 151 p.
9. Dambrauskienė, Genovaitė *et al.* Darbo teisė: vadovėlis / [G. Dambrauskienė (vadovė)]. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. 477 p.
10. Dambrauskienė, Genovaitė; Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai. Antrasis pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: MRU Leidybos centras, 2009. 152 p.
11. Dambrauskienė, Genovaitė. Darbo santykių teisinio reguliavimo raida // Regnum est. 1990 m. Kovo 11-osios Nepriklausomybės Aktui – 20 Liber Amicorum V.Landsbergiui. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010. p. 557–574.

II. Moksliniuose straipsniuose:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras [ats. redaktorius Karolis Jovaišas, sudarė autorių kolektyvas]. I dalis. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2000, p. 424–440, 462–472.
2. Dambrauskienė, Genovaitė. Vaikų ir paauglių užimtumo teisinio reguliavimo problemos // Jurisprudencija, 2001, Nr. 20 (12), p. 50–57.
3. Dambrauskienė, Genovaitė. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 19–25.
4. Dambrauskienė, Genovaitė. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija, 2002, Nr. 28 (20), p. 7–16.
5. Dambrauskienė, Genovaitė. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas // Jurisprudencija, 2002, Nr. 30 (20), p. 81–91.
6. Dambrauskienė, Genovaitė. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje // Jurisprudencija, 2003, Nr. 40 (32), p. 5–13.

7. Dambrauskienė, Genovaitė. Application of flexible employment forms in Lithuania // Jurisprudence, 2004, Vol. 50 (42), p. 17–23.
8. Dambrauskienė, Genovaitė. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai // Jurisprudencija, 2005, Nr. 74 (66), p. 13–22.
9. Dambrauskienė, Genovaitė. Legal basis of social dialogue. „Scientia ivridica". Revista de direito comparado portugeues ebrasileiro. 2006. Outubro-dezembro. Tomo LV-Numero 308, p. 607– 626.
10. Dambrauskienė, Genovaitė. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos // Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110), p. 7–12.
11. Dambrauskienė, Genovaitė. Darbo teisės šaltiniai Lietuvoje 1990–2010 m. // Socialinė raida ir politika. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2011. p. 155-172.
12. Dambrauskienė, Genovaitė. Apylinkės teismo teisėjų darbo krūvio normavimas – svarbi teisingumo vykdymo sąlyga // Jurisprudencija, 2012, Nr. 19 (3).
13. Dambrauskienė, Genovaitė, Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. Darbo teisės mokslas 1918–2017 m. // Lietuvos teisė, 1918–2018 m.: šimtmečio patirtis ir perspektyvos = The development of the Lithuanian law within the period of 1918–2018: The centennial experience and prospects. [Mokslo studija, autorių kolektyvas, mokslinis redaktorius prof. dr. V. Sinkevičius]. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2017. 888 p.[2]

III. Mokslinėse recenzijose:

1. Dambrauskienė, Genovaitė. Knygos Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė „Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje" recenzija // Verslo ir teisės aktualijos. Vilniaus teisės ir verslo kolegija, 2008, t. 2, p. 200–202.

IV. Moksliniuose pranešimuose ir jų tezėse:

1. Dambrauskienė, Genovaitė. Tarptautiniai darbo standartai ir Lietuvos darbo įstatymai. Penktosios respublikinės konferencijos, įvykusios Vilniuje 1999 m. lapkričio 18–19 d., medžiaga. Verslas, vadyba ir studijos' 99. Vilnius: Technika, 2000, p. 61–64.

---

[2] Pastaba: nors profesorė nepanorėjo būti paminėta prie autorių, bet galima drąsiai priskirti profesorei šią dalį, rengtą kartu su Ingrida Mačernyte-Panomarioviene. Autorių indėlis – II dalies II sk. (2.4 d.), p. 411–445.

2. Dambrauskienė, Genovaitė. Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui. Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos, įvykusios Vilniuje 2003 m. spalio 16–18 d., medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 242–250.
3. Dambrauskienė, Genovaitė. Social Dialogue as instrument for better governance of labour relations in the EU and Lithuania. Proceedings of the international conference 29–30 April 2005. Riga, 2005, p. 291–306.
4. Dambrauskienė, Genovaitė. Socialinio dialogo istorija ir ateitis. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos: tarptautinės mokslinės konferencijos, įvykusios Vilniuje 2006 m. gegužės 11–13 d., medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 475–490.
5. Dambrauskienė, Genovaitė. Darbo sutarties šalių įsipareigojimų pažeidimo pasekmės. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai“, įvykusios 2009 m. birželio 26–27 d. Vilniuje, medžiaga. Vilnius: Justitia, 2009, p. 95–102.

KITA SU MOKSLU SUSIJUSI VEIKLA

Profesorė Genovaitė Dambrauskienė aktyviai dalyvavo skleisdama teisines žinias ne tik mokslo bendruomenėje, bet ir atskiroms darbo teisės žinių poreikį turinčioms grupėms. Profesorės sukauptos darbo teisės žinios, didelė praktinio darbo patirtis, mokėjimas organizuoti kolektyvinį darbą prisidėjo jai aktyviai dalyvaujant teisės aktų rengimo procese. Jos indėlis į darbo teisinių santykių reformą matyti nuo nepriklausomos Lietuvos atkūrimo laikų. Tuo metu ji vadovavo darbo grupei, rengusiai Kolektyvinių sutarčių įstatymą, ir pati profesorė jį pristatė 1991 m. sausio 10 d. Aukščiausiosios Tarybos posėdyje.[3] Tik profesorės dėka

[3] Juozas Žilys, „Darbo teisinio reguliavimo rekonstrukcija atkuriant valstybingumą“, iš Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber amicorum et collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei: [kolektyvinė monografija] (Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010), 55–56, 65–66.

buvo susitarta, kad kolektyvinės sutarties šalių atstovai yra darbuotojų kolektyvo susirinkimo (konferencijos) įgaliota profsąjungos organizacija, o esant kelioms profsąjungoms – jungtinė profsąjungos atstovybė, sudaroma tų profsąjungų susitarimu. <...> Suformuluota nuostata, kad kolektyvinės sutarties, sudaromos profesiniu pagrindu, šalių atstovai yra atitinkamos profesijos profsąjungos organizacija ir darbdavys arba jo įgalioti atstovai.[4] Atitinkamai profesorę galima pavadinti socialinio dialogo reguliavimo Lietuvoje pradininke.

Pagal 2010 m. birželio 7 d. Lietuvos mokslo tarybos Visuotinės dotacijos priemonę **finansavimą gavo** prof. dr. Genovaitės Dambrauskienės vadovaujamas projektas „Netipinių (lanksčių) darbo santykių įtaka paslaugų sektoriui ir valstybinio socialinio draudimo fondui".

Profesorė Genovaitė Dambrauskienė daug prisidėjo prie jaunųjų teisininkų mokslininkų rengimo – vadovavo magistrantų darbams ir daktaro disertacijoms. Per keturiolika metų ji vadovavo 9 doktorantams, iš jų aštuoni sėkmingai apgynė socialinių mokslų srities teisės krypties daktaro disertacijas.

ASMENYBĖ.[5] Genovaitės Dambrauskienės asmeninės savybės – paprastumas, draugiškumas, nuoširdumas, noras padėti kitam, gebėjimas rasti išeitį iš,

[4] *Ibid.*, 66.

[5] Nuotraukos iš profesorės Genovaitės Dambrauskienės asmeninio albumo ir interneto svetainės http://alpinizmo.vikis.lt/wiki/index.php/Genovait%C4%97_Kisieli%C5%ABt%C4%97_Dambrauskien%C4%97.

atrodytų, neišsprendžiamų konfliktinių situacijų – lemia, kad ji visuomet yra gerbiama studentų ir bendradarbių. Talentas bendrauti su žmonėmis, greta jos darbštumo ir pareigingumo, gali būti pavyzdys jauniems universiteto mokslininkams. Visų išvardytų savybių įgyti profesorei padėjo alpinizmas. Kopiant į kalnus, siekiant viršūnės būtina ištvermė, pasirengimas, psichinė pusiausvyra. Be komandos ir bendro sutarimo tai būtų neįveikiama ir sudėtinga.

Nors profesorė nebedirba universitete, ji mielai bendrauja, dalijasi savo patirtimi su buvusiais studentais, doktorantais, kolegomis ir bendražygiais.

Žvelgdami į profesorės Genovaitės Dambrauskienės nuveiktus darbus, įvairiapusę mokslinę, pedagoginę, visuomeninę veiklą, tariame jai nuoširdžiausius padėkos žodžius ir reiškiame didžiulę pagarbą ir sveikinimus jubiliejaus proga.

Profesorė Genovaitė Dambrauskienė – žymi Lietuvos teisėtyrininkė ir mylima dėstytoja. Jos pagrindinė mokslinių interesų kryptis ir mokslinė aistra buvo susijusi su socialine partneryste ir kolektyviniais darbo santykiais.

Neabejotinas Profesorės nuopelnas, kad studijuojant teisę ir ją baigus kolektyvinės darbo teisės sritis man taip pat tapo labai artima, todėl malonu prisidėti prie proginio rinkinio publikacija, aktualia kolektyvinės darbo teisės tema.

Tomas Davulis

Profesorė Genovaitė Dambrauskienė mokė, kad studentams reikia būti daugiau nei tik dėstytoju. Tokia ir yra Profesorė – ne tik puiki vadovė, mokytoja, kolegė, autoritetas, bet ir nuoširdi patarėja bei maloni pašnekovė. Profesorės tolerancija ir jaunų žmonių supratimas leidžia su ja ne tik aptarti darbo teisės problemas, bet ir rasti kitų bendrų gyvenimiškų temų. Jos dėka įsiliejome į teisės srities mokslininkų ir pedagogų gretas, susipažinome su daugeliu mus dabar supančių žmonių. Profesore, tikimės Jūsų nenuvilti! Labai Jus mylime ir sveikiname su gražia švente!

Justinas Usonis

Nepriklausomybės atkūrimo ir naujos kokybės teisės aktų kūrimas prieš tris dešimtis metų buvo didelis iššūkis. Viena iš drąsiausių, galiu sakyti, tuo metu moderniausių tyrėjų, išdrįsusių priimti šį išbandymą, buvo mūsų visų gerbiama ir mylima, šiandien pripažinta darbo teisės mokslo klasikė Lietuvoje Profesorė Genovaitė Dambrauskienė. Ji viena pirmųjų pradėjo tyrinėti kolektyvinių darbo santykių aktualijas, socialinio dialogo ir socialinės par-

tnerystės teisinio reguliavimo ypatumus, siūlyti Lietuvai reikalingiausias ir naudingiausias teisinio reguliavimo taisykles. Šiandien, kai jau ne vienas Profesorės išugdytas tyrėjas tęsia jos pradėtus tyrimus, kai atsivėrusios visos įmanomos tarptautinio bendradarbiavimo ir patirties durys, įprasta ir nesunku vystyti mokslines diskusijas, atlikti naujus ir vis pažangesnius tyrimus. O tuo metu, kai Profesorė pradėjo skelbti ir publikuoti savo tyrimus socialinės partnerystės srityje, tai buvo negirdėta, nauja, nepatirta. Tam reikėjo didelės mokslinės drąsos, tyrėjo atsidavimo, nepabijoti rizikos likti neišgirstam, gal ir nesuprastam. Šiandien atsigręždami atgal į tą laiką, matome, kokį didelį poveikį socialinės partnerystės teisinės plėtros institutui, šių santykių praktiniam tobulinimui padarė Profesorės darbai ir kokį būrį sekėjų, savo mokinių ji užkrėtė žengti toliau ir tęsti pradėtus darbus. Asmeniškai ir aš esu šio Profesorės pasėto viruso „auka". Esu labai dėkinga, kad likimas leido perimti Profesorės patirtį, kad ji perdavė man kolektyvinės darbo teisės tyrinėtojo smalsumą ir tikėjimą, kad verta tęsti šiuos tyrimus ir kad to labai reikia besiformuojančiai (o kaip šiandien matome, ir vis dar reformuojamai) Lietuvos darbo teisei.

Daiva Petrylaitė

Man teko laimė būti viena iš nuoširdžiai mylimos ir gerbiamos Profesorės Genovaitės Dambrauskienės mokinių. Ši ypatinga moteris man įkvėpė žmogiškumo, bendrystės, profesionalumo ir teisingumo vertybes. Atkuriant mūsų valstybę, Profesorė ėmėsi jaunos ir trapios, atgimstančiai Lietuvos demokratijai ir visuomenei kiek svetimos kolektyvinės darbo teisės ir socialinio dialogo plėtros. Profesorė pati rengė svarbiausius tą sritį reguliuojančius įstatymus, taigi sukūrė teisinius pamatus kolektyvinėms deryboms plėtotis mūsų valstybėje. Šio Lietuvai nusipelniusio asmens veikla plėtojant asociacijų laisvę mūsų valstybėje siejama ir su kitais jos toliaregiškais ir nesavanaudiškais sprendimais, pirmiausia perduodant žinias savo mokiniams, dalijantis su jais stipriu įsitikinimu, kad ši sritis turi prasmę ir ateitį mūsų šalyje. Viena iš pirmųjų mokymo disciplinų, kurias man teko dėstyti Mykolo Romerio universitete sulaukus vos 25-erių, buvo Profesorės pasiūlyti ir sukurti socialinio dialogo instituciniai ir teisiniai pagrindai. Visada prisiminsiu saulėtą rugpjūčio dieną 2002-aisiais, kai Profesorė mane šiltai sutiko universitete ir drąsino aprodydama auditorijas bei tikindama, kad viešojo kalbėjimo baimę turi kone kiekvienas. Profesorė savo pavyzdžiu ir darbais ugdė ir iki šiol ugdo mūsų augančios demokratinės pilietinės visuomenės toleranciją ir atvirumą, gebėjimą

pamatyti silpnesnijį, išklausyti kitokią nuomonę, ne tylėti, o išsakyti savąją ir taikiai tartis. Profesorės asmuo ir jos darbai – neįkainojamas palikimas plėtojant žmogaus teises Lietuvoje.

Ramunė Guobaitė-Kirslienė

Su profesore dr. Genovaite Dambrauskiene esu pažįstama nuo pat savo doktorantūros ir darbo Lietuvos teisės akademijos (nuo 2005 m. – Mykolo Romerio universiteto) Darbo teisės ir socialinės saugos katedroje laikų, kai ji „suviliojo“ mane pasirinkti kaip tik darbo teisės kryptį ir rengti šios tematikos disertaciją. Esu jai be galo dėkinga už kelią, kuriuo dabar einu.

Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

Kiekvieno žmogaus gyvenime atsiranda žmonių, kurie jį pakreipia. Mano gyvenime vienas iš tokių žmonių yra Profesorė Genovaitė Dambrauskienė. Jos tikėjimas ir parama sudarė sąlygas įsimylėti darbo teisę ir tapti tuo, kas esu. Profesore, labai ačiū! Linkiu, kad kiekviena diena džiugintų! Jūsų pavyzdys lydi mus kasdien!

Tomas Bagdanskis

Labai džiaugiuosi galėdamas prisidėti prie šio proginio leidinio. Visiškai pritardamas visoms apie Profesorę pasakytoms kolegų mintims, noriu ypač akcentuoti jos kaip nuostabios pedagogės ir organizatorės talentą. Ji išugdė šimtus studentų, padėjo tvirtą pagrindą darbo teisės studijoms ir moksliniams tyrimams Mykolo Romerio universitete. Nuolat žavėjausi ir nenustoju žavėtis Profesorės skleidžiama žmogiška šiluma, prigimtine elegancija ir nesuvaidintu paprastumu. Ačiū Jums!

Rytis Krasauskas

Parengė prof. dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

GINČŲ SU JURIDINIO ASMENS VADOVU PROBLEMATIKA LIETUVOJE

dr. Tomas Bagdanskis*

Anotacija. *Moksliniame straipsnyje analizuojamas juridinio asmens vadovo statuso ir jo atsakomybės instituto Lietuvoje reglamentavimas, susijęs su nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiu Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK arba naujasis DK).*[1] *Atskleidžiamas juridinio asmens vadovo kaip valdymo organo teisinis statusas, aptariamos vadovo atsakomybės sąlygos ir ribos, analizuojant įstatymus ir teismų praktika apibrėžiami vadovams taikomi fiduciarinių pareigų standartai, vadovo įdarbinimo, atsakomybės ir atšaukimo pagrindai. Naujuoju DK Lietuvoje sistemiškai pradėti reglamentuoti juridinio asmens ir jo vadovo darbo sutarties sudarymo, darbo sutarties nutraukimo ir vadovo atsakomybės klausimai. Labai svarbią įtaką vadovo atsakomybės institutui daro teismų praktika, nuolat pateikdama naujas atsakomybės taikymo taisykles. Teismų praktika ir naujosios DK normos padėjo pagrindą aiškiai taikyti vadovo atšaukimo ir atitinkamai darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Priėmus naująjį DK lieka nesuderintos tam tikrų įstatymų nuostatos, apimančios tiek ginčų sprendimą su vadovu, tiek visišką vadovo atsakomybę, todėl būtina atlikti teisės aktų korekcijas.*

Reikšminiai žodžiai: *juridinio asmens vadovas, juridinio asmens vadovo atsakomybė, darbuotojo materialinė atsakomybė, žalos atlyginimas, darbo teisiniai santykiai.*

Įvadas

Juridinio asmens vadovą su juridiniu asmeniu sieja daug sudėtingesni nei vien darbo santykiai, vadovas veikia juridinio asmens vardu, sukurdamas jam teises ir pareigas. Vadovas kartu užtikrina ir juridinio asmens funkcionavimą

* Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisė katedros docentas.

[1] Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, 2016, Nr. 23709.

(*director*, *dirigo* verčiant iš lotynų kalbos reiškia sutvarkyti, surikiuoti ir pan.[2]). Ir teoriniu, ir praktiniu lygmeniu susiduriame su juridinio asmens vadovo statuso ir jo atsakomybės apibrėžtumo klausimu, kuris nulemtas vadovo teisinio statuso dualizmo: taikytinos ir darbo teisinius santykius reglamentuojančių įstatymų nuostatos, ir civilinės teisės normos.

Šio mokslinio straipsnio tyrimo objektu pasirinktas juridinio asmens vadovo statuso ir jo atsakomybės instituto Lietuvoje reglamentavimas, susijęs su nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiu DK[3] bei nuosekliai plėtojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT, Teismas, kasacinis teismas) praktika.

Pagrindinis tyrimo tikslas – vadovo statuso ir atsakomybės instituto teorinių ir praktinių (teisminių ginčų) aspektų eksplikacija, remiantis Lietuvos Respublikos teisės norminiais aktais, teismų praktika ir moksline literatūra. Siekdami darbo tikslo atskleidžiame juridinio asmens vadovo kaip valdymo organo teisinį statusą, nubrėžiame vadovo atsakomybės ribas bei sąlygas, analizuodami įstatymus ir teismų praktiką apibrėžiame vadovams taikomus fiduciarinių pareigų standartus, vadovo įdarbinimo, atsakomybės ir atšaukimo pagrindus, apibendriname Lietuvos teismų vadovo atsakomybės ir santykių pasibaigimo klausimais formuojamą praktiką bei remdamiesi ja pateikiame galimas teorines ar praktines rekomendacijas dėl juridinio asmens vadovo instituto normų taikymo.

Rengiant straipsnį naudotasi įvairiais tyrimo – teoriniais ir empiriniais – metodais: lyginamuoju, kritikos, istoriniu-lyginamuoju, sisteminės analizės, indukcijos ir dedukcijos bei dokumentų analizės apibendrinimo.

Lietuvoje iš esmės nėra teisinės literatūros (išskyrus DK komentarus), kuri būtų skirta kaip tik vadovų statuso ir atsakomybės problematikos nagrinėjimui nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus DK. Naujajame DK išskirti darbo teisinių santykių ypatumai taikomi vadovaujančių darbuotojų darbo santykiams. Ankstesniajame 2002 m. redakcijos Darbo kodekse[4] tokie ypatumai nebuvo išskirti, o naujajame DK tam skirtas visas skirsnis. Tiriant straipsnio dalyką, analizuoti Lietuvos teisės aktai – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, numatantis juridinio asmens vadovo pagrindinius įdarbinimo, statuso ir atsakomybės principus, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, nustatantis *inter alia*

---

[2] *Jungtinis lotynų–lietuvių kalbos žodynas nuo XVII iki XXI amžiaus*, http://www.thesaurus.flf.vu.lt/?antraste=dirigo&searchWhere=header&submit=Ie%C5%A1koti.

[3] Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, *op. cit.*

[4] Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, *Valstybės žinios* 64-2569 (2002).

juridinių asmenų organų kompetenciją, funkcijas ir pareigas, taip pat Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (toliau – ABĮ), kiti norminiai teisės aktai, taip pat teismų praktika. Su nagrinėjama tema susiję šie ankstesnio laikotarpio, bet teorine prasme reikšmingi šaltiniai: doc. A. Abramavičiaus, prof. V. Mikelėno veikalas „Įmonių vadovų teisinė atsakomybė", kuriame išnagrinėta įmonės vadovo atsakomybės instituto specifika, dr. R. Greičiaus monografija „Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos", kur bene pirmą kartą Lietuvoje taip išsamiai apibrėžiamas vadovo fiduciarinių pareigų turinys, doc. dr. T. Bagdanskio moksliniai straipsniai ir monografija „Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose", G. Jakuntavičiūtės disertacija „Juridinio asmens valdymo organų narių civilinė atsakomybė", taip pat J. Jarusevičiaus, V. Bitės, G. Gumuliauskienės, A. Tikniūtės, J. Usonienės, P. Čerkos moksliniai straipsniai, susiję su juridinio asmens vadovo pareigomis ir atsakomybe.

1. Vadovo kaip vienasmenio juridinio asmens valdymo organo teisinis statusas

Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų užsienio valstybių, aktuali juridinio asmens vadovo statuso problema. Vadovo statusas reglamentuotas skirtinguose teisės aktuose, dėl šių priežasčių Lietuvos doktrinoje juridinio asmens vadovą galime vadinti *personae aenigmaticus*[5] (lot. *mįslingas, neaiškus asmuo*). Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK)[6] 2.81 straipsnį „kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir visuotinį akcininkų susirinkimą, išskyrus įstatymuose bei steigimo dokumentuose numatytus atvejus". Vadovas, įgyvendindamas jam priskirtą kompetenciją, turėtų veikti pagal CK 1.5 straipsnyje įtvirtintus teisingumo, sąžiningumo, protingumo principus. CK 2.87 straipsnyje numatytos juridinio asmens organų narių pareigos. Sąvoka „fiduciarinis" siejama su lotynišku *fidutia* terminu, reiškiančiu pasikliovimą, pasitikėjimą ar tikrumą. „Teisės terminų žodyne" fiduciarinė pareiga apibrėžiama kaip „didžiausios ištikimybės, pasitikėjimo ir konfidencialumo pareiga, kurią turi patikėtinis (advokatas ar bendrovės vadovas) naudos gavėjui (klientui ar akcininkui); pareiga veikti su didžiausiu sąžiningumo ir lojalumo laipsniu kito asmens

[5] „Jungtinis lotynų-lietuvių kalbų žodynas nuo XVII iki XXI amžiaus" http://www.thesaurus.flf.vu.lt/?antraste=aenigmaticus+&searchWhere=header&submit=Ie%C5%A1koti.

[6] Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, *Valstybės žinios* 74-2262 (2000).

interesais“[7]. Fiduciarinių pareigų standartai formuluojami ir aiškinami LAT sprendimuose, formuojančiuose vienodą teismų praktiką. Lietuvos teismai[8] vadovo priimtų sprendimų protingumui nusakyti atsižvelgia į subjektyviuosius ir objektyviuosius kriterijus. Objektyvusis kriterijus – asmens veiksmų vertinimas pagal racionalaus, protingo asmens elgesį, toks asmuo dažnai apibūdinamas kaip *bonus pater familias*, t. y. geras, rūpestingas šeimos tėvas. Subjektyviuoju kriterijumi apibūdinama žmogaus psichikos būklė konkrečioje situacijoje; aplinkybės, į kurias šiuo atveju atsižvelgiama, priklauso nuo konkretaus asmens, todėl jos yra subjektyvios. Reikia pasakyti, kad CK įtvirtintas protingumo kriterijus apibūdintas kaip *bonus pater familias* kriterijus.[9] Šį kriterijų įmonės vadovo veiklai taiko ir daugumos užsienio valstybių teisė bei teismų praktika.

Vadovo kompetencija numato, jog vadovo pareigos susijusios su didele atsakomybe. Vadovas yra specialus subjektas, tad jam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei paprastam darbuotojui. Netinkamas pareigų vykdymas gali padaryti žalos ir pačiam juridiniam asmeniui, ir tretiesiems asmenims. Vadovo atsakomybė už netinkamą pareigų vykdymą arba visai jų nevykdymą apibrėžta CK 2.87 straipsnio 7 dalyje: „Juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdantis pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.“ Tačiau šioje nuostatoje nėra detalizuota, nei kokia sutartimi, nei kokia apimtimi gali būti apribota įmonės vadovo atsakomybė. Kyla klausimas, ar reikėtų šiuo atveju kalbėti apie darbo ar civilinę sutartį, atsakomybę pagal darbo teisės normas, ar pagal civilinės teisės normas. Į tai atsakysime tolesnėse dalyse.

2. Vadovo civilinės atsakomybės sąlygos

Vadovo civilinei atsakomybei taikyti būtina nustatyti visas civilinės atsakomybės taikymo sąlygas: neteisėtus veiksmus, žalą, priežastinį neteisėtų veiksmų ir žalos ryšį bei kaltę.

---

[7] Bryan A. Garner (ed.), *Black's Law Dictionary*, Seventh Edition (St. Paul.-Minn: West group, 1999), 523.

[8] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-827/2000.

[9] Valentinas Mikelėnas, Alfonsas Vileita ir Algirdas Taminskas, *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras: Bendrosios nuostatos (Pirmoji knyga)* (Vilnius: Justitia, 2001), 77.

Ieškinys atlyginti žalą taikant civilinę atsakomybę bendrovės vadovui gali būti pareikštas šiais skirtingais pagrindais: dėl vadovo veikloje įstatymu nustatytų pareigų pažeidimo, fiduciarinių pareigų pažeidimo ir (arba) netinkamo verslo sprendimo priėmimo, dėl kurių atsirado žala. Priklausomai nuo ieškinio reikalavimo pagrindo, skiriasi įrodinėjimo pareigos nustatant vadovo civilinės atsakomybės sąlygas apimtis.

Imperatyvias įstatymuose įtvirtintas pareigas privalu vykdyti taip, kaip nurodyta įstatymuose, įmonės vadovas neturi galimybės pasirinkti kitokio, nei įstatyme nustatyta, elgesio modelio. O fiduciarinės pareigos reikalauja elgesio atitikties lojalumo standartams.

„*Įmonės vadovo civilinę atsakomybę lemia tiek jam imperatyviai teisės aktuose nustatytų pareigų pažeidimas (pareiga kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo, įmonei tapus nemokiai), tiek fiduciarinių pareigų įmonės atžvilgiu pažeidimas.*“[10] *Pažymėtina, kad teisės doktrinoje nurodama, jog* CK 2.87 straipsnyje reglamentuotos bendrosios vadovo pareigos. Fiduciarinės pareigos siejamos tik su lojalumo pareiga, o rūpestingumo pareiga yra atskira bendroji pareiga.[11]

Siekiant užtikrinti fiduciarinės pareigos protingai veikti apibrėžtumą, teismų praktikoje susiformavo verslo sprendimo vertinimo taisyklė, į kurią atsižvelgiant vertinama, ar nėra pažeista protingumo pareiga. Verslo sprendimo vertinimo taisyklė funkcionuoja kaip procesinės ir materialinės teisės dalis. Pavyzdžiui, Amerikos teisės institutas verslo sprendimo priėmimo taisyklę yra apibrėžęs, kai įmonės vadovas „nėra suinteresuotas priimamo sprendimo esme (turiniu), yra informuotas apie priimamo sprendimo esmę (turinį), racionaliai mano, kad toks sprendimas geriausiai atitinka bendroves interesus“[12].

Siekdamas suderinti verslo rizikos pozityviuosius aspektus ir susiaurinti įmonės vadovo atsakomybę už nepasiteisinusius verslo sprendimus, LAT nuo 2014 m. bylose dėl įmonės vadovo civilinės atsakomybės *expressis verbis* ėmė taikyti verslo sprendimų priėmimo taisyklę (angl. *business judgment rule*). Pagal verslo sprendimų priėmimo taisyklę preziumuojama, kad „*vadovas veikia įmonės, kuriai vadovauja, interesais. Ši prezumpcija skirta apsaugoti įmonės vadovą nuo atsakomybės už sąžiningai priimtus verslo sprendimus, atitinkančius rūpestingumo pareigos standartus*“. LAT pažymėjo, kad vadovo civilinė

[10] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2011.

[11] Paulius Čerka, „Ar vakarų valstybių teisėje valdymo organams nustatyti rūpestingumo pareigos (duty of care) principai ir standartai taikytini Lietuvos bendrovių teisei?“, *International Journal of Baltic Law* 10, 1 (2002): 58–75.

[12] *Ibid.*

atsakomybė taikoma ne už verslo nesėkmę, o už verslo sprendimo priėmimą pažeidžiant fiduciarines pareigas ir (ar) viršijant įgaliojimus, todėl *„žalos atlyginimo siekiančiam asmeniui nepakanka įrodyti padarytos žalos faktą, tačiau būtina įrodyti ir įmonės vadovo fiduciarinių pareigų (lojalumo, sąžiningumo, protingumo ir kt.) pažeidimą, akivaizdų protingos ūkinės komercinės rizikos peržengimą, aiškų aplaidumą arba suteiktų įgaliojimų viršijimą"*[13].

„Vadovo civilinei atsakomybei kilti būtina kaltė. Teismui nustačius, kad įmonės vadovas atliko neteisėtus veiksmus, lėmusius žalos atsiradimą, jo kaltė preziumuojama."[14]

LAT praktikoje įtvirtinta, kad *„vadovas atsako ne dėl bet kokių jam priskirtų pareigų pažeidimo, tačiau tik esant kaltei, todėl paprastas neatsargumas, susijęs su įmonės ūkinės komercinės veiklos rizika, neturėtų būti pagrindas vadovo civilinei atsakomybei kilti"*[15].

Bylose, kuriose sprendžiama dėl vadovo civilinės atsakomybės bei kaltės, kaip būtinosios sąlygos, taikant verslo sprendimų priėmimo taisyklę reikalaujama nustatyti didelį neatsargumą arba tyčią. *„Tam, kad vadovas būtų atsakingas už pareigų nevykdymą ir padarytą žalą, turi būti įrodyta, jog sudarant sandorius iš anksto buvo žinoma, kad dėl jų įmonei atsiras žalos, tačiau nepaisant šių aplinkybių vadovas sudarė sandorius arba sprendimas sudaryti žalą nulėmusį sandorį buvo priimtas akivaizdžiai aplaidžiai, jog protingas ir apdairus vadovas tokiomis pačiomis sąlygomis sandorio nebūtų sudaręs."*[16] *„Kitaip nei žalingo verslo sprendimo ar fiduciarinių pareigų pažeidimo atveju, už įstatyme nustatytos pareigos laiku inicijuoti bankroto bylą pažeidimą vadovui civilinė atsakomybė atsiranda esant paprastam neatsargumui."*[17]

LAT pažymėjo, kad *„skirtingų valdymo organų civilinė atsakomybė už įmonei padarytą žalą turi būti atribojama ir paskirstoma atsižvelgiant į tai, kad kiekvieno valdymo organo pareigos yra savarankiškos ir vieno valdymo organo pareigų vykdymas neatleidžia kito valdymo organo nuo šio pareigų vykdymo. Jei reiškiamas reikalavimas atlyginti žalą dėl sandorio, kurį sudarė įmonės va-*

[13] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-124/2014.

[14] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-298-701/2016.

[15] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-699/2013.

[16] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-331-695/2015.

[17] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-453/2014.

dovas, tačiau šiam buvo gautas valdybos pritarimas, atsakomybė už tokį sandorį tenka įmonės valdybai, jei nėra vadovo kaltės. Jei konstatuojama ir vadovo kaltė, vadovas ir valdyba atsako pagal dalinės atsakomybės taisykles, pagal kiekvieno jų kaltės laipsnį"[18].

„*Atsižvelgiant į civilinės atsakomybės instituto esmę, įmonės vadovui taikoma civilinė atsakomybė nėra sankcija už neteisėtus veiksmus, žalos dydis kiekvienu atveju nustatomas pagal faktines bylos aplinkybes.*"[19] Jei dėl neteisėtų vadovo veiksmų įmonė ne tik patyrė žalą, bet ir gavo naudos, žalos dydis nustatomas išskaičiuojant gautą naudą iš patirtų nuostolių sumos.

LAT priežastinio ryšio buvimą pripažįsta būtinąja sąlyga įmonės vadovo civilinei atsakomybei kilti, nes atlyginami tik tie nuostoliai, kurie nulemti įmonės vadovo veiksmų (veikimo, neveikimo). Teismas laikosi pozicijos, kad ieškovas, įrodinėdamas teisinį priežastinį ryšį, privalo įrodyti, jog atsakovas, priimdamas ginčo sprendimą, galėjo numatyti būsimą žalą. „Įmonės *vadovas teisiškai būtų atsakingas už įmonės vadovo pareigų nevykdymą ir turėtų atsakyti už padarytą žalą įrodžius, kad sandorių, iš kurių ieškovas kildina padarytą žalą, sudarymu iš anksto būtų žinoma, kad dėl jų atsiras įmonės žala, tačiau to nepaisydamas vadovas vis dėlto sudarytų tokius sandorius.*"[20]

Bendru atveju valdymo organų civilinė atsakomybė mokiai įmonei yra tiesioginė, o įmonės valdymo organų atsakomybė bankrutuojančios įmonės kreditoriams – subsidiari. Vadovas kreditoriams atsako kaip papildomas skolininkas tokia apimtimi, kiek prievolės nevykdo tiesioginė skolininkė – įmonė. LAT civilinėje byloje, kurioje kreditorius prašė priteisti iš įmonės, o subsidiariai – iš jo vadovės nesumokėtą atlyginimą už atliktus rangos darbus, nustatęs, kad jau rangos sutarties sudarymo metu vadovė žinojo, jog įmonė dėl nemokumo negalės atsiskaityti už rangos darbus, *konstatavo, kad žemesnės instancijos teismas nepagrįstai vadovę vertino kaip pagrindinę skolininkę, o įmonę – kaip papildomą, todėl sprendimu papildoma skolininke pripažino vadovę.* Teismas pažymėjo, kad *esminis subsidiariosios civilinės atsakomybės bruožas tas, kad subsidiarusis skolininkas atsako kreditoriui papildomai greta pagrindinio skolininko.*[21] Pažymėtina, kad pagal teismų praktiką tam tikrais

[18] *Supra note*, 13.
[19] *Op. cit.*, 17.
[20] „Teismų sprendimai dėl vadovų civilinės atsakomybės: praktikos apžvalga", https://www.glimstedt.lt/publikacijos/teismu-sprendimai-del-vadovu-civilines-atsakomybes-praktikos-apzvalga/.
[21] „Teismų sprendimai dėl vadovų civilinės atsakomybės: praktikos apžvalga", https://www.glimstedt.lt/publikacijos/teismu-sprendimai-del-vadovu-civilines-atsakomybes-praktikos-apzvalga/.

atvejais galimi tiesioginiai kreditorių ieškiniai prieš bendrovės valdymo organų narius. Tiesioginiai kreditorių ieškiniai galimi ir pripažinus bendrovės bankrotą tyčiniu.[22]

3. Vadovo civilinės atsakomybės ir atsakomybės pagal darbo teisės normas atribojimas

Nors remiantis teisės aktų nuostatomis, reguliuojančiomis vadovo paskyrimą, iš pirmo žvilgsnio ir galėtų atrodyti, jog vadovo statusas nedaug kuo skiriasi nuo kitų dirbančių darbuotojų statuso, pažymėtina, kad nors su vadovu, kaip ir su kitais darbuotojais, sudaroma darbo sutartis, vadovo statusas yra specifiškas. Vis dėlto darbo sutarties sudarymas nereiškia, kad vadovui taikytinos tik darbo teisės normos. Daugumos užsienio valstybių teisė pripažįsta, kad „įmonės vadovo ir įmonės civiliniai teisiniai santykiai susiklosto ne darbo, o pavedimo sutarties pagrindu“[23]. Tai, kad įmonę ir jos vadovą sieja civiliniai teisiniai santykiai bei kad įmonei ir jos vadovui būdingi atstovavimo pagal įstatymą bruožai, pirmą kartą buvo konstatuota 2001 m. spalio 16 d. LAT Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos nutartyje.[24] Tokių nuostatų, kad dirbančio pagal darbo sutartį įmonės vadovo teisinio statuso prigimtis dualistinė, teismas laikėsi ir nagrinėdamas kitas bylas. Tai, kaip darbo teisės ir civilinės teisės nuostatos suderintos įmonės vadovo statuso atžvilgiu, iliustruoja ir kitos, vėlesnės LAT bylos. Teismas yra nurodęs, kad vadovui kyla dvejopo pobūdžio atsakomybė: „*materialinė atsakomybės pagal darbo teisę – darbuotojo atsakomybės ribojimas darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka, o civilinė atsakomybė grindžiama visiško žalos atlyginimo principu*.“[25] Įmonei padarius žalos dėl pareigų, nustatytų kaip įmonės darbuotojui, pažeidimo taikoma materialinė darbuotojo atsakomybė. Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip 3 vidutinių mėnesinių savo darbo užmokesčių dydžio (pagal 2002 m. DK), išskyrus atvejus, kai darbuotojai privalo atlyginti visą žalą.

---

[22] „Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga“, *Teismų praktika* 45, 2016 m. lapkričio 23 d., https://www.lat.lt/lat-praktika/teismu-praktikos-apzvalgos/civiliniu-bylu-apzvalgos/67.

[23] Armanas Abramavičius, Valentinas Mikelėnas, Įmonių vadovų teisinė atsakomybė, 2-as papild. leid. (Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999), 265.

[24] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001.

[25] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.

Darbuotojo atsakomybė yra ribojama darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka (DK 152–156 str.), o civilinė atsakomybė grindžiama visiškos žalos atlyginimo principu (CK 6.251 str.). Jei nustatomas darbo teisės normų pažeidimas, kyla papildomų teisinių padarinių, kitaip tariant tokios kategorijos bylą nagrinėjantis darbo ginčų nagrinėjimo organas (DK 216 str.) turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu tai būtina siekiant teisingai išspręsti bylą.[26]

Kai vadovas atlieka darbuotojui priskiriamus veiksmus (kuriuos iš esmės gali atlikti ir kitas darbdavio darbuotojas) ir tuo padaro žalos darbdaviui (sugadina darbo priemonę, pažeidžia vidaus teisės aktus, reglamentuojančius tvarką įmonėje), laikoma, kad žala kilo ne iš civilinių, o iš darbo teisinių santykių.[27]

Kai vadovas pažeidžia bendrąsias savo pareigas (nesilaiko vadovui nustatytų elgesio standartų) arba specialiuosiuose įstatymuose jam, kaip vadovui, nustatytas pareigas, taikoma civilinė atsakomybė.

3.1. Faktinio įmonės vadovo civilinė atsakomybė

Praktikoje neretai įmonės *de jure* vadovas nėra paskirtas arba esant paskirtam vadovui jo funkcijas atlieka kitas asmuo, todėl pripažįstama, kad tokiais atvejais faktiniam vadovui taip pat gali kilti civilinė atsakomybė už įstatymuose nustatytų pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą. Pripažinus, kad teisės aktų nustatyta tvarka vadovu nepaskirtas asmuo sistemingai atliko funkcijas, kurias paprastai atlieka vadovas, jo atsakomybė už neteisėtais veiksmais įmonei padarytą žalą taikoma kaip *de jure* vadovui. Susiklosčius situacijai, kai, esant *de jure* vadovui, įmonei vadovauja faktinis vadovas, įstatymuose nustatytų pareigų privalo laikytis abu vadovai.

LAT pažymėjo, kad „*aplinkybių visuma, kai de jure direktorės vaiko priežiūros atostogų metu kitas asmuo sudarinėja darbo sutartis su darbuotojais, priima įsakymus įmonės vardu, nepaisant to, kad nėra sprendimo paskirti jį įmonės vadovu / laikinai einančiu pareigas, darytina išvadą dėl faktinio įmonės vadovo statuso įgijimo*“[28].

LAT, spręsdamas dėl *de jure* vadovo ir faktinio vadovo atsakomybės, konstatavo, kad „*už žalą, padarytą de jure vadovės, vaiko priežiūros atostogų*

[26] Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018), 321.

[27] *Ibid.*, 322.

[28] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-697/2013.

metu sudariusios sandorį su faktiniu vadovu dėl įmonei priklausiusio turto už mažesnę negu rinkos kainą pirkimo, atsako abu savo pareigas įmonei pažeidę vadovai. De jure vadovė per visą šių pareigų užėmimo laikotarpį turi fiduciarinių pareigų įmonei, taigi šiuo atveju de jure vadovė nepagrįstai pasinaudojo galimybe įsigyti įmonės turtą. Todėl civilinė atsakomybė aptariamu atveju už įmonės vadovo fiduciarinių pareigų pažeidimą taikytina tiek de jure vadovei, tiek faktiniam vadovui"[29].

Apibendrinant pažymėtina, kad asmeniui, kuris teisės aktų nustatyta tvarka nėra laikomas paskirtu vadovu, sistemingai vykdant funkcijas, kurias paprastai atlieka vadovas, atsakomybė už neteisėtais veiksmais įmonei padarytą žalą taikoma kaip *de jure* vadovui. Manome, kad tokia praktika labiau užtikrina juridinio asmens kreditorių interesus ir atitinkamai skatina pačius asmenis elgtis rūpestingiau ir atidžiau, veikiant juridinio asmens vardu.

3.2. Vadovo darbo santykių ypatumai

Kaip minėta, nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiame DK išskirti ypatumai taikomi vadovaujančių darbuotojų darbo santykiams. Juridinio asmens vadovo teisinė padėtis yra gana specifinė, palyginti su kitais darbuotojais. Kaip teismų praktikoje ne kartą yra pažymėjęs LAT, šiai pozicijai būdingas tam tikras dualizmas, t. y. joje yra tiek darbo, tiek civilinių santykių bruožų. Praktikoje dažnai kildavo klausimas, kokia sutartis (darbo ar civilinė) turėtų būti sudaroma su juridinio asmens vadovu, o dabar, Naujajame DK įtvirtinus privalomą darbo sutarties su juridinio asmens vadovu sudarymą, šis klausimas yra išspręstas.

DK 101 str. 1 d. nustato, kad su juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu – fiziniu asmeniu (toliau – juridinio asmens vadovas), dirbančiu atlygintinai, privalo būti sudaryta darbo sutartis, išskyrus mažųjų bendrijų ir individualiųjų įmonių vadovus.

Su kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariais darbo sutartys nėra sudaromos, nebent jie, be to, kad yra šių organų nariai, atlieka ir kitas darbo funkcijas, tuomet su jais sudaromos darbo sutartys dėl šių funkcijų atlikimo. Pavyzdžiui, tais atvejais, kai bendrovės kolegialiame valdymo ar priežiūros organe – valdyboje arba stebėtojų taryboje – dalyvauja bendrovės akcininkai (fiziniai asmenys), kurie jokių kitų darbinių funkcijų toje bendrovėje neatlieka, su jais darbo sutartys nėra sudaromos, tačiau jeigu tie akcininkai, be to, kad

[29] *Supra note*, 16.

yra valdybos ar stebėtojų tarybos nariai, turi dar ir kitas darbo pareigas toje bendrovėje, tuomet su jais turi būti sudarytos darbo sutartys dėl tų pareigų atlikimo. DK 101 straipsnyje išskiriami ir juridinių asmenų padalinių vadovai, su kuriais darbo sutartys taip pat turi būti sudaromos.

Darbo sutarties su juridinio asmens vadovu išskirtinis bruožas, kuriuo dar sykį aiškiai pabrėžiamas juridinio asmens vadovo teisinio statuso dualizmas, yra tai, kad jam gali būti taikoma skirtinga atsakomybė, priklausomai nuo to, kokias pareigas jis pažeidė. DK 103 straipsnio 2 ir 3 dalys nustato, kad „už savo, kaip darbuotojo, juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas", o „už dėl civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal civilinės teisės normas". Taigi jeigu jis pažeidė savo kaip darbuotojo pareigas, jam taikoma atsakomybė pagal darbo sutartį ir darbo teisės normas. O jei juridinio asmens vadovas pažeidė savo civilines pareigas, t. y. padarė pažeidimus atlikdamas savo pareigas LAT vadinamuosiuose „išoriniuose" santykiuose, iš to kilusi žala juridiniam asmeniui turi būti atlyginama pagal civilinės teisės normas. Dėl to yra labai svarbus juridinio asmens „vidinių" ir „išorinių" pareigų atskyrimas, nes nuo to priklauso taikoma teisė kiekvienu konkrečiu atveju. Kasacinio teismo praktikoje[30] akcentuojama, kad vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, teisinį statusą reglamentuoja civilinės teisės normos, taikomos akcinių bendrovių organų veiklai reguliuoti. Vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei paprastam bendrovės darbuotojui.

Praktikoje gali būti sunku atskirti, kokios teisės šakos normos turėtų reguliuoti žalos atlyginimo pareigą, kai juridinio asmens vadovas netinkamai organizuoja juridinio asmens veiklą. Viena vertus, juridinio asmens vadovas turi tik jam būdingų viešosios ir privatinės teisės normomis suteiktų pareigų, todėl specialiųjų pareigų pažeidimas negali būti laikomas darbuotojo pareigos pažeidimu – iš to kyla civilinės atsakomybės sąlygos. Jei, kita vertus, už pareigos pažeidimą ir principo gali kilti atsakomybė ir darbuotojams, neturintiems juridinio asmens vadovo statuso (kaip antai pareiga išsaugoti perduotą turtą ar tinkamai organizuoti pavaldžių darbuotojų darbą), juridinio asmens vadovas turėtų atlyginti žalą pagal darbo teisės normas.[31]

---

[30] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.

[31] Davulis, *supra note*, 26: 323.

Pažymėtina, kad LAT nuo 2016 m. pakeitė vyravusį aiškinimą, kad jeigu juridinio asmens vadovas pažeidė savo kaip darbuotojo pareigas („vidiniuose“ santykiuose), jam taikoma atsakomybė pagal darbo sutartį ir darbo teisės normas. O jei juridinio asmens vadovas pažeidė savo civilines pareigas, t. y. padarė pažeidimus atlikdamas savo pareigas vadinamuosiuose „išoriniuose“ santykiuose, iš to kilusi žala juridiniam asmeniui turi būti atlyginama pagal civilinės teisės normas.[32] LAT atsisakė „vidinių ir išorinių“ santykių kriterijaus ir perėjo prie pažeistos pareigos pobūdžio kriterijaus. Kadangi civilinių pareigų, verslo sprendimų yra ir „vidiniuose“ santykiuose, todėl LAT ir atsisakė tokio skirstymo. Kiekvienu konkrečiu atveju bendrovės vadovui taikytinos atsakomybės rūšis nustatoma atsižvelgiant į vadovo veiksmo, sukėlusio žalą, pobūdį ir pažeistų pareigų rūšį – jei vadovas padaro žalos veikdamas pagal savo, kaip valdymo organo, kompetenciją, pavyzdžiui, laiku nesikreipia dėl bankroto bylos iškėlimo, neužtikrina bendrovės turto apskaitos, priima rizikingą verslo sprendimą, neištiria reikšmingos informacijos ir pan., jis pažeidžia jam kaip valdymo organui, o ne darbuotojui nustatytą pareigą, todėl jam taikoma civilinė atsakomybė. Pripažinus, kad vadovas įmonei žalą padarė pažeisdamas jam, kaip bendrovės darbuotojui, nustatytas pareigas, jam taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, kurios esmė – atsakomybės ribojimas darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka. Taigi esminiu vadovo civilinės ir materialinės atsakomybės atribojimo kriterijumi naujausioje LAT praktikoje laikomas ne vadovo veiklos adresatas, o pažeistų vadovo pareigų pobūdis, nepriklausomai nuo to, ar pažeidimas pasireiškia santykiuose su trečiaisiais asmenimis, ar bendrovės viduje.

Pažymėtina, kad verslo sprendimai turinio požiūriu neapsiriboja vien sandorių su trečiaisiais asmenimis sudarymu. Verslo sprendimu laikomas toks vadovo (ar valdybos) veiksmas, kurio atlikimas nebuvo susijęs su imperatyvų, nustatytų įstatymuose ir įmonės dokumentuose, įvykdymu, t. y. vadovas turėjo diskreciją priimti konkretų sprendimą ir tuo metu nebuvo žinoma, ar šis pasiteisins. Praktikoje galimi verslo sprendimai, kurie nėra sandoriai su trečiaisiais asmenimis, pavyzdžiui, valdyba paprastai priima verslo sprendimus, bet be atskiro įgaliojimo nesudaro sandorių su trečiaisiais asmenimis, vienasmenis valdymo organas taip gali nuspręsti dėl verslo strategijos keitimo, prekių ir paslaugų kainodaros keitimo, prekių kokybės reikalavimų sumažinimo ir t. t., ir dėl šių sprendimų bendrovė gali patirti žalą. Todėl nepagrįsta vadovo

[32] „Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga“, *supra note*, 22.

civilinę atsakomybę taikyti tik už nepagrįstų verslo sandorių sudarymą su trečiaisiais asmenimis, o už žalingus bendrovei sprendimus taikyti materialinę atsakomybę pagal DK normas, nes abiem atvejais šie veiksmai patenka į verslo sprendimų kategoriją, jais pažeidžiamos tos pačios vadovo fiduciarinės pareigos ir padaroma žala bendrovei.[33]

Reikia atkreipti dėmesį, kad su vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis (ABĮ 37 str. 4 d.) arba dėl visiškos turtinės atsakomybės gali būti tariamasi esant DK 33 str. 4 d. numatytai sąlygai – nustatytas vadovo mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai ir jeigu darbo sutartimi pasiekiama darbdavio bei darbuotojo interesų pusiausvyra. ABĮ nustatyta, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. ABĮ vadovo atsakomybei reglamentuoti pasitelkia darbo teisės kategoriją – visišką materialinės atsakomybės sutartį, o tokios sąvokos naujajame DK neliko. Autoriaus nuomone, tai reikėtų vertinti kaip teisėkūros broką, kai priimant naujas taisykles vieni teisės aktai pakeičiami, o kiti paliekami galioti. Vertinant sisteminiu požiūriu, naujajame DK nelikus visiškos materialinės atsakomybės sutarties instituto, tokia sutartis turėjo būti panaikinta ir kituose teisės aktuose. Taigi kyla neaiškumų, kaip traktuoti su vadovu sudarytą visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Atsižvelgiant į dualistinę vadovo ir įmonės santykių prigimtį, aplinkybė, jog su vadovu sudaryta visiškos jo materialinės atsakomybės sutartis, neturi jokios įtakos vadovo civilinės atsakomybės taikymui. Manytume, kad vadovo visiška atsakomybė „vidiniuose santykiuose“, jei šalys susitaria, turėtų galioti be jokių papildomų sąlygų, ir tai turėtų būti taikoma visų rūšių atitinkamų juridinių asmenų vadovams, o dabar tai netiksliomis sąvokomis reglamentuota tik ABĮ.

4. Vadovo atšaukimas

Naujojo DK 104 straipsnio 1 dalis numato, kad „be šiame kodekse ar kituose įstatymuose nustatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, darbo sutartis su juridinio asmens vadovu pasibaigia atšaukus juridinio asmens vadovą įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka“. Darbo sutartis su juridinio asmens vadovu gali pasibaigti įprastais, DK 53 straipsnyje nurodytais, pagrindais, tačiau kaip vienas ypatumų darbo santykiuose su

[33] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.

vienasmeniu valdymo organu išskiriamas jo atšaukimas. Juridinio asmens vadovas atšaukiamas įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka, todėl kiekvienu atveju reikia analizuoti konkretaus juridinio asmens, iš kurio ketinama atšaukti vadovą, veiklą reglamentuojančius specialius įstatymus (pavyzdžiui, ABĮ 37 str. 3 d., Viešųjų įstaigų įstatymo 9 str. 5 d., Asociacijų įstatymo 8 str. 1 d. ir kt.) ir steigimo dokumentus.

Kasacinio teismo jurisprudencijoje[34] išaiškinta, kad pagal ABĮ 37 straipsnio 3–4 dalių nuostatas bendrovės vadovą išrinkusio organo teisė jį atšaukti yra absoliutaus pobūdžio, t. y. bendrovės vadovas gali būti atšaukiamas bet kada, nepriklausomai nuo to, kokia jo kaltė ir ar kitų aplinkybių buvo, ar nebuvo. Bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusius santykius darbo teisės normos reglamentuoja tiek, kiek tai susiję su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimo, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu. Nutraukiant darbo sutartį su bendrovės vadovu taikomi ne DK, o ABĮ įtvirtinti pagrindai (bendrovės vadovo atšaukimas), todėl netaikomos DK nuostatos, susijusios su darbo sutarties nutraukimo konkrečiu DK nustatytu pagrindu tvarkos reikalavimais, tarp jų ir reglamentuojančios darbuotojo įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

Kaip ir minėta anksčiau, siekiant atšaukti vadovą iš pareigų, reikia patikrinti specialius teisės aktus, reglamentuojančius konkretaus juridinio asmens veiklą, nes absoliutus vadovo atšaukimo institutas gali būti ribojamas. Kasacinio teismo praktikoje[35] taip pat nurodyta, kad biudžetinių įstaigų steigėjų – valstybės ar savivaldybės institucijų, kurių funkcija yra užtikrinti viešojo intereso tenkinimą, sprendimai dėl įstaigos vadovo priėmimo į darbą ar atleidimo turi atitikti viešąjį interesą. Įvertinus biudžetinės įstaigos teisinio statuso ypatumus, jos veiklą kaip viešąjį interesą, darytina išvada, kad sprendimai, susiję su biudžetinės įstaigos veiklos organizavimu, turi būti objektyviai pagrįsti viešuoju interesu, o ne absoliutaus pobūdžio teise atleisti darbuotoją, suteikiančia nekontroliuojamą galimybę priimti bet kokių motyvų nulemtą

[34] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje Nr. 3K-3-260/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007

[35] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-308/2008.

sprendimą. Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimams valdžia, vienų asmenų diskriminavimui ir privilegijų teikimui kitiems, valstybės ar savivaldybės institucijų sprendimai dėl biudžetinės įstaigos vadovo atleidimo turi būti aiškūs, racionaliai motyvuoti, pagrįsti atitinkamomis teisės normomis bei faktinėmis aplinkybėmis. Kitoje byloje[36] LAT taip pat nurodė, kad tuo atveju, kai viešosios sveikatos priežiūros įstaigos vadovas, paskirtas į šias pareigas viešojo konkurso būdu (t. y. patikrinus vadovo gebėjimus specialia teisės aktuose nustatyta tvarka), vėliau yra atšaukiamas iš pareigų kompetentingų subjektų, jis gali būti atšauktas iš šių pareigų tik esant atšaukimo priežastims ir nurodžius tokio atšaukimo motyvus. Priešingu atveju pažeidžiama sveikatos priežiūros įstaigos vadovo (darbuotojo) teisė žinoti, kokiu pagrindu jis yra atšauktas (atleistas), bei reikšti atitinkamus reikalavimus, susijusius su tokiu atšaukimu (atleidimu).

Svarbu užtikrinti, kad konkrečios juridinio asmens formos steigimo dokumentai neprieštarautų juridinio asmens veiklą reglamentuojančių teisės aktų nuostatoms. Pavyzdžiui, ydinga laikoma tokia situacija, kai Biudžetinių įstaigų įstatyme esant nurodomam vienasmenio valdymo organo atleidimui iš darbo biudžetinės įstaigos nuostatai numatytų galimybę **atšaukti** vadovą iš pareigų, nors priėmus naująjį DK vienoje byloje LAT nurodė, kad nėra skirtumo tarp „atšaukimo“ ir „atleidimo“[37].

Taip pat paminėtina, kad darbdavys ir į darbą priimamas juridinio asmens vadovas gali susitarti dėl papildomų garantijų, kurios būtų taikomos galimo vadovo atšaukimo atveju. Kasacinis teismas formuojamoje teisminėje praktikoje yra išaiškinęs, kad ABĮ nuostatos neatima galimybės bendrovei (darbdaviui) ir bendrovės vadovui (darbo santykių subjektui) susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, neprieštaraujančių galiojančiai teisei, arba atskirai aptarti tam tikrų sąlygų taikymo ypatumus. Tokiu atveju šios sutarties sąlygos, jeigu dėl jų šalys susitaria, tampa joms privalomos. Pavyzdžiui, įmonės vadovo darbo sutartyje šalių susitarimu nustatytas įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas taikytinas ir yra privalomas darbdaviui. Teismas nustatė, jog „šalių buvo susitarta, kad visais atvejais įmonė apie vadovo atleidimą iš pareigų turi pranešti šiam prieš tris mėnesius, o siekdama, kad įmonės vadovas nedelsiant nebeitų savo pareigų (nepraėjus trims mėnesiams nuo pranešimo), įmonė įsipareigoja sumokėti nustatyto darbo užmokesčio dydžio sumą šalių susitarimu. Bylą nagrinėjusiems teismams pripažinus, kad

[36] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-463-969/2017.

[37] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartys civilinėse bylose Nr. e3K-3-327-701/2019, Nr. e3K-3-333-684/2019.

ieškovas atleistas iš įmonės vadovo pareigų, nesant jo kaltės, darbo sutarties 11 punkte įtvirtintas trijų mėnesių įspėjimo terminas, be abejonės, pagrįstai turėjo būti taikomas“[38].

Dar vienas klausimas, susijęs su juridinio asmens vadovo atšaukimu, yra garantijų, numatytų DK 61 str., taikymas. LAT vienoje iš bylų[39] sprendė, kad absoliutus vadovės atšaukimas iš pareigų vaiko priežiūros atostogų metu buvo negalimas. Analizuojant nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio DK 61 straipsnio 3 dalį matyti, kad vaiko priežiūros atostogų metu galioja draudimas darbuotoją iš darbo atleisti DK 59 ir 57 straipsnių (jeigu vaikui dar nėra trejų metų) pagrindu. Analizuojamas reglamentavimas nenumato draudimo atšaukti juridinio asmens vadovą vaiko priežiūros atostogų metu specialių teisės aktų pagrindu. Kita vertus, atsižvelgiant ir į ankstesnę minėtą kasacinio teismo praktiką laikytina, jog darbo sutarties su vadovu nutraukimas galėtų būti ribojamas tik tuo atveju, jeigu dėl atšaukimo iš pareigų vadovas netektų konkrečių socialinių garantijų (pavyzdžiui, teisės gauti vaiko priežiūros išmokas).

5. Ginčų su vadovu nagrinėjimas

DK 105 straipsnis numato, kad „darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Ginčai dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį, taip pat dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, taip pat dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo (netinkamo vykdymo) nagrinėjami teisme“. Taigi pagal bendrą taisyklę darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami DK IV dalies II skyriaus nustatyta tvarka. Iš esmės individualus darbo ginčas dėl teisės kyla sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio.

DK 220 straipsnyje nustatyta bendro pobūdžio taisyklė, kad darbo ginčai dėl teisės pirmiausia nagrinėjami darbo ginčų komisijoje. Šios taisyklės išimtis nustatyta komentuojamo straipsnio antrojoje dalyje. Taigi darbo ginčai su juridinio asmens vadovu dėl: 1) atsisakymo sudaryti darbo sutartį; 2) dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo; 3) dėl vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo (netinkamo vykdymo) nagrinėjami tiesiogiai teisme. Jei ginčo

[38] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-86/2013.

[39] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-384/2011.

pradžioje nėra aišku, kiek tai susiję su vadovo civilinių teisių ir pareigų vykdymu, laikytina, jog tokiu atveju reikėtų taikyti CK[40] 24 straipsnio 2 dalyje numatytą taisyklę: jeigu iškyla abejonių arba galiojančių įstatymų kolizija dėl konkretaus ginčo priskyrimo teismui ar kitai institucijai, ginčas nagrinėjamas teisme (bylos priskyrimo teismui prioritetas).

Kiti tarp juridinio asmens vadovo ir darbdavio kilę ginčai pirmiausia turėtų būti nagrinėjami darbo ginčų komisijoje (toliau – DGK) (pavyzdžiui, dėl neteisėto darbo sutarties sąlygų keitimo, dėl netinkamo DK numatytų garantijų taikymo (vaikų auginimas, šeiminiai įsipareigojimai, atostogos ir kt.), dėl neišmokėto darbo užmokesčio, dėl žalos, atsiradusios iš darbo santykių (pavyzdžiui, prarasta darbo priemonė), priteisimo iš vadovo ir kt.). Nepaisant to, gali kilti teisės normų kolizija, jeigu specialiame įstatyme, reglamentuojančiame konkretaus juridinio asmens formos veiklą, numatyta, kad darbo ginčai su juridinio asmens vadovu yra sprendžiami teisme (pavyzdžiui, ABĮ 37 str. 4 d., Viešųjų įstaigų įstatymo 9 str. 5 d.). Tokiu atveju pirmenybė turėtų būti teikiama naujajam DK ir ginčai nagrinėjami DGK.

Praktikoje dažnai kyla neaiškumų, ar administraciniai ar bendrosios kompetencijos teismai turi nagrinėti ginčus, kai įmonės savininko teises įgyvendina ministerijos ar savivaldybės. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo 4 straipsnio 4 dalies 5 punkte nustatyta, kad įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija skiria ir atšaukia įmonės vadovą, nustato darbo sutarties su įmonės vadovu sąlygas, įmonės vardu sudaro ir nutraukia darbo sutartį su įmonės vadovu, tvirtina įmonės vadovo pareigybės nuostatus. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas išaiškino, kad tokiuose santykiuose ministerijos (ministrai priimdami atitinkamus įsakymus dėl vadovo paskyrimo, dėl vadovo atšaukimo) veikia kaip civilinių teisinių santykių subjektas, tokie ginčai kyla iš civilinių teisinių santykių ir turi būti nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose (Civilinio proceso kodekso 1 str. 1 d., 22 str. 1 d.).[41]

Išvados

1. Naujuoju DK Lietuvoje sistemiškai pradėti reglamentuoti juridinio asmens ir jo vadovo darbo sutarties sudarymo, darbo sutarties nutraukimo ir vadovo atsakomybės klausimai.

[40] Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, *Valstybės žinios* 36-1340 (2002).

[41] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. gegužės 14 d. nutartis byloje Nr. T-46/2018.

2. Labai svarbią įtaką vadovo atsakomybės institutui daro teismų praktika, nuolat pateikdama naujas atsakomybės taikymo taisykles (tai vertintina pozityviai, nes tampa aiškiau, kaip taikyti vadovo statusą reglamentuojančias teisės normas):
   2.1. ar bendrovės vadovui taikytina civilinė ar materialinė pagal darbo teisės normas kylanti atsakomybė, nustatoma atsižvelgiant į vadovo veiksmo, sukėlusio žalą, pobūdį ir pažeistų pareigų rūšį – jei vadovas padaro žalos veikdamas pagal savo, kaip valdymo organo, kompetenciją, jam taikoma civilinė atsakomybė. Nustačius, kad vadovas bendrovei žalą padarė pažeisdamas jam, kaip bendrovės darbuotojui, nustatytas pareigas, kartu nepažeisdamas savo, kaip bendrovės vadovo, kompetencijos, jam taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę;
   2.2. ieškinys atlyginti žalą taikant civilinę atsakomybę bendrovės vadovui gali būti pareikštas šiais skirtingais pagrindais: dėl vadovo veikloje įstatymu nustatytų pareigų pažeidimo, fiduciarinių pareigų pažeidimo ir (arba) netinkamo verslo sprendimo priėmimo, dėl kurių atsirado žala. Priklausomai nuo ieškinio reikalavimo pagrindo, skiriasi įrodinėjimo pareigos nustatant vadovo civilinės atsakomybės sąlygas apimtis;
   2.3. pripažinus, kad teisės aktų nustatyta tvarka vadovu nepaskirtas asmuo sistemingai atliko funkcijas, kurias paprastai atlieka vadovas, jo atsakomybė už neteisėtais veiksmais įmonei padarytą žalą taikoma kaip *de jure* vadovui;
   2.4. tai, kad darbo sutartis su bendrovės vadovu nutraukiama ne DK, o specialiojo įstatymo įtvirtintais pagrindais ir tvarka, neatima galimybės bendrovei (darbdaviui) ir bendrovės vadovui (darbo santykių subjektui) susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, neprieštaraujančių galiojančiai teisei, arba atskirai aptarti tam tikrų sąlygų taikymo ypatumus.
3. Teismų praktika ir naujosios DK normos padėjo pagrindą aiškiai taikyti vadovo atšaukimo ir atitinkamai darbo sutarties nutraukimo pagrindus.
4. Priėmus naująjį DK lieka nesuderintos tam tikrų įstatymų nuostatos, apimančios ginčų sprendimą su vadovu ir visišką vadovo atsakomybę, todėl būtina atlikti teisės aktų korekcijas.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR* 23709 (2016).
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios* 64-2569 (2002).
3. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas. *TAR* IX-1889 (2003).
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios* 74-2262 (2000).
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios* 36-1340 (2002).
6. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas. *Valstybės žinios* IX-574 (2001).

Mokslinė doktrina

1. Abramavičius, Armanas, ir Valentinas Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. 2-as papild. leid. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999.
2. Bagdanskis, Tomas, Vilius Mačiulaitis, ir Mantas Mikalopas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018.
3. Čerka, Paulius. „Ar vakarų valstybių teisėje valdymo organams nustatyti rūpestingumo pareigos (*duty of care*) principai ir standartai taikytini Lietuvos bendrovių teisei?“ *International Journal of Baltic Law* 10, 1 (2002): 58–75.
4. Davulis, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018.
5. Garner, Bryan A. (ed.). *Black's Law Dictionary, Seventh Edition. St. Paul*. Minn: West group, 1999.
6. Mikelėnas, Valentinas, Alfonas Vileita, ir Algirdas Taminskas. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras: Bendrosios nuostatos (Pirmoji knyga)*. Vilnius: Justitia, 2001.

Teismų praktika

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-827/2000.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje Nr. 3K-3-260/2007.

5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-308/2008.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2011.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-384/2011.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-86/2013.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-581/2013.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-699/2013.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-124/2014.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-453/2014.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-331-695/2015.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-298-701/2016.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-463-969/2017.
19. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. gegužės 14 d. nutartis byloje Nr. T-46/2018.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-333-684/2019.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-327-701/2019.
22. „Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga“. *Teismų praktika* 45. https://www.lat.lt/lat-praktika/teismu-praktikos-apzvalgos/civiliniu-bylu-apzvalgos/67.

Kiti šaltiniai

1. *Jungtinis lotynų–lietuvių kalbos žodynas nuo XVII iki XXI amžiaus*. http://www.thesaurus.flf.vu.lt/?antraste=dirigo&searchWhere=header&submit=Ie%C5%A1koti.
2. „Teismų sprendimai dėl vadovų civilinės atsakomybės: praktikos apžvalga". https://www.glimstedt.lt/publikacijos/teismu-sprendimai-del-vadovu-civilines-atsakomybes-praktikos-apzvalga/.

THE PROBLEMS OF THE DISPUTES WITH A HEAD OF LEGAL ENTITY

Dr. Tomas Bagdanskis*

Summary

New Labour Code brought many innovations and changes into the national legal system. One of the most important topics – relations between legal entity and it's manager. Numerous changes have been made to labour law, which must be of benefit to make the rights and obligations of the manager more clear. The article presents the labour law regulation that existed until July 2017, how the institutes had been regulated, compared to the new regulation. Discussing and highlighting any changes made, presenting the new judicial practice makes this analysis practical one. The meaning of the statutory provisions, the differences between both Labour Codes (the new one and the old one) and analysis of them are presented after analyzing the comments of the Labour Codes and case law. The new Labour Code has established the special chapter dedicated to the status of a head of legal entity. The most important aspect determining the urgency of the research topic is the need to estimate whether the current legal regulation of status and liability of a head of legal entity corresponds to the changes in the market. The aim of the study is to present suggestions regarding the interpretation, application and also changes of legal norms regulating status of a head of legal entity.

Key words: *head of legal person, liability of the head of legal person, employee's material liability, compensation of damage, employment relationship.*

* Assos. Prof. of Vilniaus university.

SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ TEISĖ Į KOLEKTYVINES DERYBAS IR TEISĖ Į STREIKĄ

dr. Tomas Davulis*

Anotacija. *Straipsnyje pateikiama savarankiškai dirbančių asmenų galimybės pasinaudoti kolektyvinėmis darbo teisėmis sisteminė analizė. Autorius nuosekliai apžvelgia šių asmenų padėties reglamentavimą nacionalinės, tarptautinės darbo teisės ir Europos Sąjungos teisės aspektu. Nemažas dėmesys skiriamas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikai, iliustruojančiai savarankiškai dirbančių asmenų ir darbuotojų statuso skirtumus (įskaitant 2020 m. sprendimą* Yodel *byloje). Galiausiai, įvertindamas didėjantį savarankiškai dirbančių asmenų skaičių ir identifikuotus jų turimų kolektyvinių darbo teisių nevienodumus, autorius pateikia aktualias reguliavimo perspektyvas.*

Reikšminiai žodžiai: *savarankiškai dirbantys asmenys; kolektyvinės darbo teisės, asociacijų laisvė; kolektyvinės derybos; kolektyvinės sutartys; kolektyvinio poveikio priemonės; streikai; platformų darbuotojai.*

Įvadas

Teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką, nesvarbu, ar mes tai suvoksime kaip atskiras ar viena iš kitos išplaukiančias teises, ar kaip kolektyviai įgyvendinamą individualią asmens ar organizacijos teisę, visuomet pirmiausia siejamos su darbuotojo teisiniu statusu. Ir tarptautiniai žmogaus teisių dokumentai, ir Europos Sąjungos teisės aktai ar nacionalinė teisė jas suvokia neatsiejamai nuo darbuotojų ir jų organizacijų, suteikdami asociacijos pagrindu atsiradusioms darbuotojų organizacijoms (profesinėms sąjungoms) plačią darbuotojų atstovavimo kompetenciją, efektyvias savarankiškumo ir derybų laisvės garantijas, galimybes naudotis valstybės sukuriamais taikinimo mechanizmais ir, esant reikalui, stabdyti darbą skelbiant streiką. Kitoms interesų

* Vilniaus universiteto Teisės fakulteto dekanas, profesorius, Darbo teisės centro vadovas, Darbo kodekso kūrimo darbo grupės (2015–2016 m.) vadovas.

grupėms (pvz., bet kurio pagrindo mažumoms, žemdirbiams, vartotojams, namų savininkams, kultūrininkams ir pan.) tokių plačių teisių nesuteikiama, nes vietoj darbo santykiams būdingo kolektyvinio savireguliacijos ir specialaus ginčų sprendimo mechanizmo[1] joms siūlomi individualūs teisiniai (civilinės ar administracinės teisės) reguliavimo ir konfliktų sprendimo būdai.

Nuėjusios daugiau kaip šimto metų raidos kelią, kolektyvinės darbo teisės (teisė į asociacijas, teisė į kolektyvines derybas ir į streiką) įsitvirtino kiekvienos valstybės darbo teisės sistemoje, o jų suvokimas buvo formuotas ir gludintas dešimtmečiais tarptautinių organizacijų institucijų (TDO Asociacijų laisvės komiteto, Europos Žmogaus Teisių Teismo, Europos socialinių teisių komiteto, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo) ir konstitucinių teismų. Nepaisant tvirtų ideologinių ir dogmatinių pagrindų, kai kurie kolektyvinių darbo teisių aspektai kelia ar gali kelti įtampą modernioje teisėkūroje ar teismų praktikoje. Pirmiausia tai susiję su tradicinėmis „darbo“ ir „darbuotojo“ sampratomis, kurios patiria spaudimą dėl veržlios technologijų ekspansijos ir naujų profesijų atsiradimo. Darbo pasaulis keičiasi dėl komunikacijos ir skaitmeninių technologijų plėtros, dirbtinio intelekto ir robotikos panaudojimo – atsiranda naujų išradingų žmogaus darbo panaudojimo galimybių, kurios ištrina tradicinio darbo ir kitų užimtumo formų, pirmiausia savarankiško darbo arba individualaus verslo, ribas. Viena vertus, naujos rinkos sąlygos žmogui sukuria daugiau asmeninių įgūdžių ar laiko panaudojimo galimybių, kita vertus, verslas visada ieško produktyvumo didinimo ir mažesnių sąnaudų formulių, kuriose dirbančio žmogaus interesų apsauga yra ne pirmojoje vietoje. Darbo rinkos poslinkis link savarankiško užimtumo matomas augančiose ekonomikose, dėl to daugėja savarankiškai dirbančių asmenų. Galiojančioje sistemoje tokie fiziniai asmenys – paslaugų teikėjai – gali pretenduoti tik į civilinės teisės suteikiamus instrumentus, tad kyla klausimas, ar to pakanka šių asmenų apsaugai ypač ten, kur savarankiško darbo santykis yra panašus į darbo santykį, kur savarankiškai dirbantis asmuo labiau panašus į darbuotoją negu į savarankišką verslininką ar įmonę. Pirmiausia tai pasakytina apie skaitmeninių platformų darbuotojus, dirbančius vadinamojoje *Gig* ekonomikoje[2].

---

[1] Savireguliavimas tradiciškai laikomas vienu iš darbo teisės reguliavimo metodo bruožų.

[2] Pačia bendriausia prasme darbas platformoje yra suvokiamas kaip apmokamo darbo pasiūlos ir paklausos suderinimas per internetinę platformą. Skirtingose valstybėse platformos ekonomika gali turėti daug skirtingų pavadinimų (angl. *Sharing economy*, *Platform economy*, *Gig economy*, *Crowd employment*, *On-demand economy*, *Collaborative economy*, *Crowd sourcing*, *Peer-to-peer economy*, *Freelance*). Žr., pvz., Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Luxembourg: Publications Office of the European Union,

Kaip tik šie asmenys, nors daugumoje jurisdikcijų pripažįstami savarankiškai dirbančiais asmenimis, pagal savo santykio požymius yra arčiausiai darbuotojų – jie vykdo aplikacijos, kurias pasitelkus randami klientai, nurodymus, paklūsta nustatytoms paslaugų teikimo taisyklėms, negali patys nustatyti savo darbo atlikimo laiko, kainos ir pan. Dirbdami platformai, jie susiduria su panašiomis problemomis, piktnaudžiavimu ar interesų pažeidimais. Kyla klausimas, ar jie negali ginti savo teisių ir interesų veikdami kartu. Susieti platformų darbuotojų (savarankiškai dirbančių asmenų) ir kolektyvinių teisių fenomeną kaip tik ir paskatino 2020 m. liepą Vilniuje vykęs „Bolt Food" platformos maisto išvežiotojų vadinamasis „streikas", iškėlęs klausimus, koks yra maisto išvežiotojų statusas ir kokios jų kolektyvinio ginčo perspektyvos.[3] Straipsnio aktualumą paryškino ir naujos savarankiškai dirbančių asmenų statuso interpretacijos Europos Sąjungos teisėje, ypač bandymai naujai apibrėžti savarankiškai dirbančių asmenų santykį su ES konkurencijos teise.

1. Savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvos teisinėje sistemoje

1.1. Savarankiškai dirbantys asmenys mokesčių teisėje

Savarankiškai dirbantys asmenys – atkūrus nepriklausomybę[4] Lietuvoje atsiradusi nauja dirbančių fizinių asmenų kategorija. Labiausiai apibrėžtą statusą pirmiausia jie įgavo mokesčių įstatymuose, kai, sukūrus rinkos santykius

2018), 5–6, https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work. Tikslesnę sąvoką pateikia naujausioji Europos Komisijos atlikta studija. Joje numatyta, kad darbas platformoje suprantamas kaip bet koks darbas, teikiamas per internetines platformas, arba bet kokio pobūdžio darbas įvairiuose sektoriuose tarpininkaujant platformoms, ir yra teikiamas už užmokestį. Jam būdingas trikampis platformos, platformos darbuotojo ir kliento santykis, naudojant internetinį tarpininkavimą. Tarpininkavimas paprastai naudoja technologijas ir algoritmus, dažnai yra neskaidrus ir gali reikšmingai paveikti darbo sąlygas, pavyzdžiui, dėl savo poveikio darbo paskirstymui ir organizavimui bei platformos darbuotojų vertinimui. Ši „juodoji tarpininkavimo dėžutė" yra skiriamasis platformos darbo bruožas. European Commission, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020), https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22450&langId=en.

[3] Plačiau apie tai: Tomas Davulis, „Ar legalus yra maisto išvežiotojų „streikas"?" *Teise.Pro*, 2020 m. liepos 15 d., http://www.teise.pro/index.php/2020/07/15/t-davulis-ar-legalus-yra-maisto-isveziotoju-streikas/.

[4] Sovietinėje ekonominėje sistemoje fiziniai asmenys (išskyrus smulkius žemdirbius, realizuojančius savo ūkyje išaugintą žemės ūkio produkciją, vėliau ir smulkius namudininkus) iš esmės negalėjo būti komercinių paslaugų teikėjai ir dirbti sau.

ir atlaisvinus privačios iniciatyvos teisę, valstybė pradėjo taikyti mokestinį režimą iš fizinių asmenų individualios komercinės (gamybinės, prekybinės, tarpininkavimo ir pan.) veiklos gaunamoms pajamoms.

Fizinių asmenų apmokestinimą reguliuojantys mokesčių įstatymai per tris dešimtmečius nuo nepriklausomybės atkūrimo keitėsi itin dažnai, apimdami naujas pajamų rūšis (pajamos iš nuomos, turto pardavimo, prekybos vertybiniais popieriais ir pan.), nustatydami naujus tarifus ir palaipsniui plėsdami socialinio draudimo įmokų mokėjimo bazę, į ją įtraukiant ir fizinių asmenų gaunamas iš komercinės veiklos pajamas. Teisinio statuso kategorijų prasme pokyčiai nebuvo tokie reikšmingi, nes įstatymų leidėjas per visą laikotarpį laikėsi gana homogeniškos fizinių asmenų pajamų apmokestinimo politikos. Tai lėmė, kad savarankiškai dirbančių asmenų sąvoka nebuvo kuriama ar tobulinama, buvo reglamentuojama tik pati veikla[5] arba individualios veiklos pajamos[6].

Plečiant socialinio draudimo aprėptį ir palengva įtraukiant individualią veiklą vykdančius asmenis į socialinio draudimo sistemą, buvo siekiama ne tik valstybės biudžeto papildymo, tačiau ir adekvatesnės socialinės apsaugos. Iš pradžių savanoriškai, o vėliau privalomai jie tapo apdrausti ligos, motinystės, pensijų valstybiniu socialiniu draudimu. Siekiant naikinti galimybes piktnaudžiauti apsimestiniais individualios veiklos sandoriais (pajamos iš individualios veiklos tradiciškai apmokestinamos mažesniais tarifais negu dar-

[5] Pavyzdžiui, Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo (2010 m. gruodžio 11 d. redakcija) 2 str. 7 d. nustatė, kad individuali veikla – savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį: 1) savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, išskyrus nekilnojamųjų pagal prigimtį daiktų pardavimo ir (ar) nuomos veiklą; 2) savarankiška kūryba, mokslinė, profesinė, įskaitant laisvąsias profesijas, ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla; 3) savarankiška sporto veikla; 4) savarankiška atlikėjo veikla. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (suvestinė redakcija 2010-12-11–2010-12-11), *TAR*, žiūrėta 2020 m. gruodžio 14 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.C677663D2202/TAIS_388771.

[6] Išimtimi galima laikyti „laisvųjų profesijų“ sąvokos įvedimą 2010 m. lapkričio 23 d. įstatymu Nr. XI-1152 pakeitus Gyventojų pajamų mokesčio įstatymą. Pagal jį laisvoji profesija – profesija, kuria reikiamą kvalifikaciją turintys gyventojai verčiasi asmeniškai, atsakingai ir profesiniu atžvilgiu nepriklausomai, teikdami intelektines paslaugas klientams ir visuomenei, įskaitant teisinę (advokato, advokato padėjėjo, notaro, notaro padėjėjo, antstolio, antstolio padėjėjo, konsultanto teisės klausimais ir kitą teisinę veiklą), apskaitininko, auditoriaus, buhalterio, lobisto, finansų konsultanto, mokesčių konsultanto, architekto, inžinieriaus, dizainerio, gydytojo, psichologo, žurnalisto, maklerio, brokerio ir panašią veiklą. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2, 6, 10, 12, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, *TAR*, žiūrėta 2020 m. gruodžio 14 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.65D094A8CB46.

buotojo iš darbo santykių gaunamos pajamos), kai kuriose veiklose mokesčių ir socialinio draudimo įmokų lygis palaipsniui beveik visiškai priartėjo prie to, kuriuo apmokestinamos darbuotojo pajamos.

Taigi mokesčių teisės kontekste savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje iš pat pradžių buvo atskiriami nuo darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį. Pamažu keičiant mokesčių ir socialinio draudimo įstatymus, buvo sukurtas socialinio draudimo apsaugos tinklas savarankiškai dirbantiems asmenims, tačiau kitų apsauginių nuostatų visai tokių asmenų kategorijai nebuvo sukurta. Darbuotojų santykius su darbdaviu gana plačiai reguliavo Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai, o savarankiškai dirbantys asmenys darbdavio neturėjo – jų santykius su klientais, tiekėjais, užsakovais reguliavo civilinės teisės normos.

1.2. Savarankiškai dirbantys asmenys naujojo Užimtumo įstatymo kontekste

2016–2017 m. priimant naująjį socialinį modelį, įstatymuose buvo bandoma apibrėžti savarankiškai dirbančius asmenis, nors jokių reikšmingų teisių ar pareigų tokie apibrėžimai nesukūrė. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas[7] (įsigaliojęs 2017 m. liepos 1 d.) (toliau – Užimtumo įstatymas) numato, kad asmuo laikomas užimtu, jeigu jis dirba pagal darbo sutartį arba darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu, yra savarankiškai dirbantis asmuo ar užsiima neatlygintinio užimtumo veikla.

Pagal šio įstatymo 5 straipsnį savarankiškai dirbantis asmuo yra fizinis asmuo, kuris užsiima šia pagal savo pobūdį ir turinį neturinčia darbo santykiams ar darbo santykiams prilyginamiems teisiniams santykiams būdingo darbą atliekančio asmens pavaldumo asmeniui, kurio naudai atliekamas darbas, požymio veikla, jai būdingas tęstinumas ir (ar) kartotinumas bei galimybė tokią veiklą vykdyti ateityje.

Taigi Užimtumo įstatyme įstatymų leidėjas pateikė užimtų asmenų klasifikaciją, atskirai išskirdamas savarankiškai dirbančius asmenis, tačiau be apčiuopiamų teisinių pasekmių šiems asmenims. Labiausiai praktikoje paplitusią individualią veiklą įstatymų leidėjas pabandė ir įvardyti, nurodydamas kad asmuo užsiima individualia veikla mokesčių įstatymų nustatyta tvarka (Užimtumo

[7] Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2021-01-01)), *TAR*, žiūrėta 2021 m. sausio 6 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/422c8b5042b811e6a8ae9e1795984391/asr.

įstatymo 6 str. 2 d.). Tačiau kaip tik tokia nuoroda tarsi ir identifikuoja, kad Užimtumo įstatymas nesirengia keisti nusistovėjusios padėties – nuoroda į veiklą pagal mokesčių įstatymų nustatytą tvarką rodo, kad savarankiškai dirbantys asmenys įstatymų leidėjui šiame kontekste svarbūs tik gyventojo pajamų mokesčio ir socialinio draudimo įmokų sumokėjimo prasme.

1.3. Darbo kodekso nuostatų taikymas asmenims, nelaikomiems darbuotojais *stricto sensu*

Jei žvilgtelėtume į Darbo kodekso nuostatas, reguliuojančias teisę į kolektyvines derybas, kolektyvinių sutarčių sudarymą ir streikus, pamatytume tam tikrų 2002 m. Darbo kodekso ir 2017 m. Darbo kodekso[8] (toliau – ir DK) nuostatų skirtumų. DK 186 straipsnyje „Kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis reglamentuojančių teisės normų taikymas“ numatyta, kad šio skirsnio nuostatos taikomos darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais. Pagal šio skirsnio normas asmenys, dirbantys Užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, laikomi darbuotojais, o kitas santykių dalyvis (įmonė, įstaiga, organizacija) laikomas darbdaviu. Taip pat nustatyta, kad Lietuvos Respublikos įstatymai gali nustatyti asmenų, dirbančių Užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, teisės į kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą ribojimus ar įgyvendinimo ypatumus. Kaip tik tokius ypatumus nustato Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas.[9] Pažymėtina, kad ir DK 234 straipsnyje „Kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų reglamentuojančių teisės normų taikymas“ numatyta, kad normos, reguliuojančios teisės į streiką ir lokautą realizavimą, taikomos ne tik darbuotojams, tačiau ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais. Taigi 2017 m. Darbo kodeksas *de lege* praplėtė[10] kai ku-

[8] Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2021-01-01)), *TAR*, žiūrėta 2021 m. sausio 6 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr.

[9] Konkrečiai Valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 2–4 dalys; Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2021-01-02)), *TAR*, žiūrėta 2021 m. sausio 6 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr.

[10] Tai nereiškia, kad toks Darbo kodekso nuostatų taikymas už darbo santykių ribų (pvz., valstybės tarnyboje taikant kolektyvinių sutarčių institutą) iki tol buvo negalimas taikant įstatymų analogijos kelią.

rių kolektyvinius darbo santykius reguliuojančių teisės normų[11] taikymą ne tik darbuotojams *stricto sensu* (kaip jie suprantami pagal DK 32 str.), bet ir ne darbuotojams, t. y. asmenims, dirbantiems darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais.

Toks reguliavimas reiškia, kad Užimtumo įstatyme numatyti asmenys, dirbantys šiame įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, per savo asociacijas turi teisę į kolektyvines derybas, kolektyvinių sutarčių sudarymą ir prireikus kolektyvinių ginčų sprendimą per streikus. Šiais aspektais tokie asmenys prilyginti darbuotojams, tačiau nei Darbo kodeksas, nei Užimtumo įstatymas darbuotojams neprilygina savarankiškai dirbančių asmenų, kaip jie apibrėžti Užimtumo įstatyme. Tai reiškia, kad šių aktų pagrindu pastariesiems nesuteikiamos teisės į kolektyvines derybas, kolektyvinių sutarčių sudarymą ir streikus.

1.4. Profesinių sąjungų įstatymo taikymas asmenims, nelaikomiems darbuotojais *stricto sensu*

Teisė į kolektyvines derybas ir į kolektyvinių sutarčių sudarymą Lietuvos, kaip ir daugelio šalių, teisinėje sistemoje realizuojama per darbuotojų atstovus. Tradiciškai jais laikomos profesinės sąjungos, nors Lietuvos[12], kaip ir kitų kai kurių valstybių, praktikoje pasitaikė ar pasitaiko atvejų, kai kolektyvinių derybų teisės buvo suteikiamos ir darbo taryboms ar darbuotojų renkamiems patikėtiniams.[13] Šiuo metu galiojantys Lietuvos įstatymai įtvirtina klasikinę

---

[11] Pažymėtina, kad įstatymuose nieko nesakoma apie tokių asmenų, dirbančių Užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, teisę dalyvauti kitose socialinės partnerystės formose – dalyvavimą darbo ir socialinių reikalų tarybose (DK 184–185 str.) ar informavimą ir konsultavimą (DK 203–209 str.), ar dalyvavimą juridinio asmens valdyme (DK 210–212 str.). Tai reiškia, kad tokios teisės kol kas nesuteikiamos, nors tokie asmenys galėtų būti girdimi ir atstovaujami trišalėse ir dvišalėse socialinės partnerystės institucijose.

[12] 2002–2017 m. galiojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numatė, kad įmonės kolektyvinė sutartis galėjo būti sudaryta tarp darbdavio ir darbo tarybos tuomet, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jei darbuotojų kolektyvo susitarimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai (2002 m. DK 61 str. 3 d.). Kaip tik tokia formuluotė keldavo problemų nustatant atvejus, kada įmonėje yra „veikianti“ profesinė sąjunga. Žr. plačiau: Tomas Davulis, „Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje“, iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*: *tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006 m. gegužės 11–13 d.* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007), 456–458.

[13] Sudaryti kolektyvinės sutarties požymius turinčius susitarimus leidžiama vadinamosiose dualistinėse sistemose pripažįstamiems renkamiems darbuotojų atstovams – darbo taryboms (angl.

dualistinę darbuotojų atstovavimo koncepciją, pagal kurią darbuotojų darbo sąlygas reguliuojančias kolektyvines sutartis gali sudaryti tik profesinės sąjungos (DK 192 str.), o darbo tarybos įgyvendina informavimo, konsultavimo ir kitokio dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo procese teises ir gali sudaryti tik susitarimus dėl savo teisių įgyvendinimo, bet ne dėl darbuotojų darbo užmokesčio, poilsio laiko ir kt. (DK 175 str.).

Atrodo reikalinga patyrinėti, kaip savarankiškai dirbančių asmenų jungimasis į asociaciją, galinčią būti kolektyvinės sutarties šalimi, vertintinas pagal 1991 m. lapkričio 21 d. Profesinių sąjungų įstatymą[14] ir jį pagrindžiančią Lietuvos Respublikos Konstituciją[15]. Jei savarankiškai dirbančių asmenų asociacija būtų sukurta, ar ji galėtų gauti profesinės sąjungos statusą ir būti kvalifikuojama kaip profesinė sąjunga pagal Konstitucijos 50 straipsnį ir Profesinių sąjungų įstatymą, ar ji turėtų tik asociacijos statusą pagal Asociacijų įstatymą ir būtų ginama kaip asociacija pagal Konstitucijos 35 straipsnį. Tiek asociacija pagal Asociacijų įstatymą, tiek profesinė sąjunga pagal Profesinių sąjungų įstatymą pagal savo teisinę prigimtį laikomos asociacijomis[16], tik profesinės sąjungos dėl ypatingo savo statuso ir veiklos srities yra labiau privilegijuotos įstatymuose numatytų garantijų ir kompetencijos prasme.

Konstitucinio Teismo doktrinoje buvo pasisakyta, kad palyginus darbo pagal darbo sutartį ir individualios veiklos sąvokų turinį matyti, jog šios veiklos formos yra panašios pagal tęstinumą ir jomis užsiimančių asmenų tikslą gauti pajamų, tačiau skiriasi savo pobūdžiu: darbo santykiams būdinga darbuotojo subordinacija darbdaviui, o individualiai veiklai – savarankiškumas; darbo

---

works councils) Ispanijoje, Vokietijoje, Olandijoje ar darbuotojų renkamiems atstovams (angl. *shop stewards*) Belgijoje, Airijoje, Portugalijoje, Jungtinėje Karalystėje. Žr. European Commission, *Regulation of Working Conditions in the Member States of the European Union: Comparative Labour Law of the Member States*, *Vol. 1* (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999), 96. Paprastai tokiems susitarimams būtinos specialios prielaidos arba galioja darbdavių ir profesinių sąjungų nustatyti turinio apribojimai (angl. *in the shadow of employer-trade union bargaining*). O *ad hoc* arba spontaniškai atsirandančios darbuotojams atstovaujančios struktūros – iš esmės labai reti išimtiniai pavyzdžiai. Žr. Mario Grandi, „The actors of Collective Bargaining", iš *XVII World Congress on Labour and Social Security Law, Montevideo, September 2003* (The Hague: Kluwer Law International, 2004), 21.

[14] Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, *Lietuvos aidas* 240-0 (1991).

[15] Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Lietuvos aidas* 220 (1992).

[16] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (bylos Nr. 40/01), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta288/content.

santykiams *inter alia* būdinga darbuotojo subordinacija darbdaviui, pasireiškianti tuo, kad darbuotojas, dirbdamas pagal darbo sutartį, yra kontroliuojamas darbdavio, turi pareigą paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, *inter alia* reikalavimams dėl darbo laiko, darbo organizavimo, darbo drausmės, darbo atlikimo būdo.[17] Vadinasi, Konstitucinis Teismas aiškiai atskiria abi asmenų kategorijas, nors ir pripažįsta jų panašumą kai kuriais aspektais.

Pažymėtina, kad Profesinių sąjungų įstatymas realizuoja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnyje įtvirtintas nuostatas: „Profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus.“ Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje nerasime nė vienos užuominos, kad profesinės sąjungos gali jungti savarankiškai dirbančius asmenis (Konstitucijos 50 straipsnio tekste ir jurisprudencijoje minimi „darbuotojai“) ar kad „darbuotojo“ sąvoka turi būti aiškinama taip plačiai, kad apimtų savarankiškai dirbančius asmenis. Štai R. Guobaitė-Kirslienė, pateikdama asociacijos apibrėžtį, teigia, kad asociacija (organizacija) darbo, profesinių ir socialinės partnerystės teisinių santykių prasme aprėpia visas darbuotojų ir *savarankiškai dirbančių* (išryškinta autoriaus) bei darbdavių organizacijas[18], nors tokio teiginio konkrečiau nepagrindžia.

Dar iki priimant Lietuvos Respublikos Konstituciją paskelbto 1991 m. lapkričio 21 d. Profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnio 1 dalis nustato, kad fiziniai asmenys, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą, turi teisę laisvai steigti ir stoti į profesines sąjungas valstybės, šakos ar teritoriniu lygiu ir dalyvauti jų veikloje. To paties įstatymo 1 straipsnio 2 dalyje pakartota, kad profesinės sąjungos steigėjai gali būti Lietuvos Respublikos piliečiai ir užsieniečiai, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą. Kiek vėliau[19] įstatymo 2 straipsnis papildytas nuostata, kad profesinių sąjungų nariai, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartis ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje, turi visas profesinės sąjungos narių teises ir pareigas, nustatytas profesinių sąjungų įstatuose (statute).

---

[17] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2015 m. lapkričio 4 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 36 straipsnio 7 dalies (2013 m. liepos 2 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Nr. KT29-N18/2015), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1521/content.

[18] Ramunė Guobaitė-Kirslienė, „Asociacijų laisvė“, iš *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje* (Vilnius: Registrų centras, 2016), 75.

[19] Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės, 1, 2, 3, 4, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17 20, 21 straipsnių ir IV skirsnio pavadinimo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios* 68-3405 (2013).

Taigi profesinių sąjungų teisinio reguliavimo kontekste subjektai, galintys steigti profesines sąjungas ar į jas stoti, buvo reglamentuojami nenuosekliai ir prieštaringai. Viena vertus, buvo akcentuojamas tik darbuotojams būdingas darbinis teisnumas ir veiksnumas[20], kita vertus, eksplicitiškai nuo to nukrypstama, akcentuojant galimybę burtis ne darbuotojams („krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo organizacijose" ir „dirbantiems kitais įstatymų nustatytais pagrindais"). Remiantis šia analize, darytina išvada, kad Profesinių sąjungų įstatymas nenumato griežto apribojimo burtis į profesines sąjungas tik darbuotojams.[21] Jis mini asmenis, dirbančius kitais įstatymų numatytais pagrindais, tačiau, skirtingai nei DK, neduoda nuorodos į Užimtumo įstatyme numatytus pagrindus.

Ar gali savarankiškai dirbančių asmenų asociacija pasirinkti profesinės sąjungos teisinį statusą? Ar tai gali priklausyti nuo savarankiškai dirbančio asmens teisinės padėties, tai yra ar vienodo vertinimo nusipelno, pavyzdžiui, advokatai, ūkininkai, žurnalistai, dainininkai, vertėjai, gidai, vadovai, medicinos profesionalai, profesionalūs sportininkai, maisto išvežiotojai ar keleivių pavežėjai? Lietuvoje oficialiai registruotų profesinių sąjungų, tokių kaip Lietuvos žurnalistų sąjunga, Vilniaus taksi darbuotojų profesinė sąjunga, Taksi įmonių darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos pavežėjų profesinė sąjunga,

[20] Galėjimas turėti darbo teises ir pareigas (darbinis teisnumas) ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) apibrėžtas 2002 m. DK 13 straipsnyje. Pažymėtina, kad iš 2016 m. Darbo kodekso projekto šios sąvokos buvo eliminuotos, tačiau dar neįsigaliojus kodeksui sugrąžintos (DK 21 str. 2 d.), motyvuojant siekiu formuluoti nuo civilinio teisnumo ir veiksnumo besiskiriančią autonominę darbo teisės definiciją, apimančią ir proto bei psichikos negalią turinčius asmenis. Žr. Lietuvos Respublikos Prezidento veto Darbo kodeksui 1 str. 5.1 p. Lietuvos Respublikos Prezidento dekretas dėl Lietuvos Respublikos Seimo priimto Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir įstatymo papildymo V-1 skyriumi įstatymo, Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo Nr. VIII-1926 4 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo Nr. IX-1768 1, 6, 8, 9 straipsnių, ketvirtojo-1 skirsnio ir priedo pakeitimo bei 13-1 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo, Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo grąžinimo Lietuvos Respublikos Seimui pakartotinai svarstyti, *TAR*, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/e5d7dc3042e211e6bd3bfefc575ccac4.

[21] Įstatyme numatyta nuostata, kad „[p]ensininkai ir asmenys, netekę darbo ne dėl darbuotojo kaltės, turi teisę likti profsąjungos nariais", buvo panaikinta 1994 m. gegužės 24 d. įstatymo pakeitimu; Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo pakeitimo ir papildymo", *Valstybės žinios* 42-758 (1994).

Šiaulių taksi vairuotojų profesinė sąjunga, registravimas Juridinių asmenų registre tarsi patvirtina, kad profesines sąjungas gali steigti ar juose dalyvauti ir savarankiškai dirbantys žurnalistai, taksi vairuotojai ar pavežėjai, nors jie nepatenka į DK pateikiamą darbuotojo ar dirbančio kitais Užimtumo įstatyme numatytais pagrindais sąvoką.

Čia neišvengiamai privalu diferencijuoti tokias Lietuvoje veikiančias asociacijas. Viena vertus, kai kurie savarankiškai dirbantys asmenys priklauso reguliuojamoms profesijoms, kurioms būdinga profesinė savivalda. Architektų, antstolių, advokatų, draudimo brokerių, auditorių ir kt. asociacijos, kurių asociacijų statusas ir narystė[22] ar kompetencija viešojo intereso tikslais imperatyviai sureguliuotos įstatymais[23], neturėtų būti laikomos asociacijomis. Jos nelaikomos asociacijomis ir pagal Europos Žmogaus Teisių Teismo praktiką, analizuojančią Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnio taikymo sritį.[24]

Kita vertus, galimos asociacijos, į kurias jungiasi laisvųjų profesijų atstovai ir kiti savarankiškai dirbantys asmenys, siekiantys ne tik savivaldos ir profesinių

[22] Kaip nustatyta Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje, įstatymų leidėjas pagal Konstituciją turi įgaliojimus įstatymu nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad asmenys, besiverčiantys tam tikra valstybės kontroliuojama profesija, *ex lege* priklausytų tam tikrai asociacijai, užtikrinančiai šios profesijos savivaldą, *inter alia* vienodus profesinės etikos standartus ir jų laikymosi priežiūrą, nors jie išlaiko teisę ir jungtis į kitokio pobūdžio asociacijas. Žr. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 7 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos antstolių įstatymo 45 straipsnio 3, 5 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (byla Nr. 44/06), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta480/content. Taigi įstatymu gali būti nustatytas toks teisinis reguliavimas, kad buvimas tokios asociacijos nariu būtų būtina vertimosi atitinkama profesine veikla sąlyga. Žr. taip pat: Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2020 m. rugsėjo 11 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos architektų rūmų įstatymo 4 straipsnio 1, 4 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Nr. KT166-A-N14/2020), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2228/content.

[23] Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 56 str. 2 d., Lietuvos Respublikos draudimo įstatymo 166 str. 2 d., Lietuvos Respublikos architektūros įstatymo 17 str. ir kt.; Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2020-07-01)), *LRS*, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.229789/asr.; Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2020-06-15)), *LRS*, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.218739/asr.; Lietuvos Respublikos architektūros įstatymas, *TAR*, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/ea80d52054f211e7846ef01bfffb9b64.

[24] Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. balandžio 3 d. nutarimas dėl priimtinumo O. V. R. prieš Rusiją (pareiškimas Nr. 44319/98), HUDOC, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., https://www.echr.coe.int/Documents/Reports_Recueil_2001-V.pdf.

interesų realizavimo, tačiau ir idėjų sklaidos, dalyvavimo viešajame diskurse dėl politinių sprendimų priėmimo (pvz., Lietuvos ūkininkų sąjunga, Lietuvos statybininkų asociacija, Lietuvos statybos inžinierių sąjunga, Lietuvos teisininkų draugija ir kt.). Ir nors jų įstatuose gali būti numatytas narių interesų atstovavimas socialiniuose ir ekonominiuose reikaluose, jos nepretenduoja tiesiogiai daryti įtaką nario santykiui su kontrahentu ir jame dalyvauti ar prisiimti pareigų jo vardu ar jo atžvilgiu.

Trečia, galimos ir asociacijos, vienijančios savarankiškai dirbančius asmenis, kurios kaip tik ir pretenduoja ginti jų interesus santykiuose su klientu ar užsakovu. Šioje trečioje grupėje gali būti išskirtos darbuotojus ir savarankiškai dirbančius jungiančios asociacijos, pasirinkusios profesinės sąjungos statusą („mišriosios“ profesinės sąjungos), ir tik savarankiškai dirbančius asmenis jungiančios asociacijos, pasirinkusios asociacijos ar net profesinės sąjungos statusą. Pastaroji asociacijų grupė yra savotiškoje pilkojoje zonoje ir neturi reikalingo teisinio reguliavimo, nes jų steigimosi teisės aktai, ko gero, nevaržytų, tačiau kompetencijos įgyvendinimas tikrai būtų probleminis. Net jei pripažintume savarankiškai dirbantiems asmenims nevaržomą galimybę jungtis į profesines sąjungas, kiltų klausimas, kokias kitas teisines pasekmes sukurs toks pasirinkimas. Ar tokioms asociacijoms, turinčioms įsiregistravus profesinių sąjungų statusą, iškart būtų pripažįstama teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą (Profesinių sąjungų įstatymo 11–12 str.), teisę atlikti kontroles funkcijas darbdavio, teisę į švietimą ir apmokamą laisvą nuo darbo laiką funkcijoms atlikti (Profesinių sąjungų įstatymo 13 str. 3–5 d.), nors ir liktų neaišku, kas konkrečiu atveju atliktų tokias darbdavio ar darbdavių organizacijos pareigas?

2. Savarankiškai dirbančių asmenų kolektyvinių teisių reglamentavimas tarptautinės darbo teisės šaltiniuose

2.1. Pasaulinio lygmens teisės aktai

2.1.1. Jungtinės Tautos

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 22 straipsnio 2 dalies nuostatų „Kiekvienas turi teisę laisvai burtis į taikius susirinkimus ir asociacijas; niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors asociacijai“ įkvėptos, reikšmingas mūsų tyrimui teises pasaulio valstybės įtvirtino net dviejuose dokumentuose. 1966 m.

Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto[25] 22 straipsnis nustato, kad kiekvienas asmuo turi teisę laisvai jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas siekiant ginti savo interesus. 1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto[26] 8 straipsnis *inter alia* nustato kiekvieno teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į profesinę sąjungą, siekiant skatinti ir apsaugoti jo ekonominius ir socialinius interesus. Šiai teisei įgyvendinti negali būti taikomi jokie kiti apribojimai, išskyrus tuos, kuriuos nustato įstatymai ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje nacionalinio saugumo ar viešosios tvarkos labui ar kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti, ir teisę streikuoti, jei ja pasinaudojama laikantis konkrečios šalies įstatymų.

Taip Jungtinių Tautų Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas (toliau – Komitetas), aptardamas 1966 m. Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte numatytą teisę į teisingas darbo sąlygas, pasisakė: „Komitetui yra žinoma, kad nuo pakto sudarymo „darbo“ ir „darbuotojo“ samprata pasikeitė, įtraukiant tokias naujas kategorijas kaip savarankiškai dirbantys darbuotojai, neformaliosios ekonomikos darbuotojai, žemės ūkio darbuotojai, pabėgėliai ir neapmokami darbuotojai.“[27] Tai leidžia teigti, kad, Komiteto nuomone, savarankiškai dirbantys asmenys patenka ir į kolektyvinių teisių taikymo sritį, nors jam teisinio statuso skirtumai tarp savarankiškai dirbančių asmenų ir darbuotojų taip pat priimtini.[28] Vis dėlto šios Komiteto pastabos buvo išsakytos ne konkrečioje byloje ir neskirtos kuriai nors savarankiškai dirbančių asmenų kategorijai.

2.1.2. Tarptautinė darbo organizacija

Jungtinių tautų specializuotos įstaigos – dar 1919 m. įsteigtos Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) tikslas – tarptautinių darbo teisės standartų nustatymas pasauliniu mastu. Asociacijų laisvės (su visomis ją sudarančiomis teisgalėmis) gynimas istoriškai buvo ir šiandien yra TDO prioritetas[29],

---

[25] Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, *Valstybės žinios* 77-3288 (2002).

[26] Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, *Valstybės žinios* 77-3290 (2002).

[27] Jungtinių Tautų Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas, „Bendroji pastaba Nr. 23 (2016) apie teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas“, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://www.escr-net.org/resources/general-comment-no-23-2016-right-just-and-favorable-conditions-work.

[28] Komentuodamas savarankiškai dirbančių asmenų teisę į minimalų darbo užmokestį, Komitetas neteigia, kad jis turi būti taip pat reglamentuojamas kaip darbuotojų: „ten, kur jų uždarbis nesiekia minimaliojo, turi būti sukurtos paramos schemos.“ *Ibid.*

[29] TDO konvencijos Nr. 87 ir Nr. 98 priskiriamos pagrindinėms konvencijoms, kurias turi ratifikuoti kiekviena TDO narė.

todėl ir teisinio šių santykių reguliavimo principai plačiai išvystyti TDO institucijų doktrinoje ir daro ryškią įtaką valstybių nacionaliniam ir kitų tarptautinių institucijų reglamentavimui ir praktikai.[30]

Pažymėtina, kad savarankiškai dirbantys asmenys nėra paminėti nei TDO 1948 m. konvencijos Nr. 87[31], nei TDO konvencijos Nr. 98[32] tekstuose, tačiau atskirai išskirti 1975 m. TDO konvencijoje Nr. 141 dėl žemės ūkio darbuotojų ir vaidmens ekonominiame ir socialiniame vystymesi[33].

TDO Asociacijų laisvės komiteto (toliau – Asociacijų laisvės komitetas) praktikoje, susijusioje su šių konvencijų aiškinimu, buvo pabrėžta, kad visi darbuotojai, išskyrus tik ginkluotųjų pajėgų narius ir policiją, turėtų turėti teisę steigti ir prisijungti prie savo pasirinktų organizacijų. Taigi kriterijus, pagal kurį nustatomi asmenys, kuriems taikoma ši teisė, nėra grindžiamas darbo santykio, kurio dažnai neturi, pavyzdžiui, žemės ūkio darbininkai, savarankiškai dirbantys asmenys arba tie, kurie verčiasi laisvosiomis profesijomis, egziztavimu. Jie vis dėlto turėtų turėti teisę organizuotis, teigia Asociacijų laisvės komitetas[34], nors teisės į kolektyvines derybas ir streikus dar nepostuluoja. Šiame kontekste paminėtina ir Asociacijų laisvės komiteto nagrinėta Lenkijos byla, kurioje ši valstybė buvo kaltinama pažeidžianti asociacijų laisvės princi-

[30] TDO konvencijomis remiamasi ir Europos Žmogaus Teisių Teismo, ir Europos socialinių teisių komiteto, ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje, nors ši teisminė institucija konservatyviausia šiuo požiūriu. Žr., pvz., Tzehainesh Teklè, „Labour Rights and the Case Law of the European Court of Justice: What Role for International Labour Standards?“, *European Labour Law Journal* 9, 3 (2018): 258–260.

[31] Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, *Valstybės žinios* 27-653 (1996). Konvencijos 2 straipsnis nustato, kad darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis.

[32] Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo, *Valstybės žinios* 28-674 (1996). Konvencijos 4 straipsnis numato, kad darbo sąlygas reguliuotų kolektyviniai susitarimai, imamasi, jeigu reikia, atitinkančių tos valstybės sąlygas priemonių, skatinančių bei plėtojančių visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo vystymą bei panaudojimą.

[33] Konvencijos 2 straipsnyje numatyta, kad „žemės ūkio darbuotojai“ reiškia bet kurį asmenį, užsiimantį žemės ūkiu, rankdarbiais ar su tuo susijusia veikla kaimo vietovėje, nesvarbu, ar jis yra algos gavėjas (angl. *wage earners*), ar, atsižvelgiant į šio straipsnio 2 dalies nuostatas, veikia kaip savarankiškai dirbantis asmuo, pavyzdžiui, nuomininkas, dalininkas ar smulkus savininkas-savininkas.

[34] *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association* (Geneva: ILO, 2018), 70–71, https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm.

pus, teisę į profesines sąjungas leisdama tik darbuotojams (lenk. *pracownik*), bet ne kitiems dirbantiesiems, kuriuos TDO teisės aktai apibrėžia kaip *workers* (angl.). Įvertinęs tai, kad lingvistiniai skirtumai išstumia kai kurias *workers* kategorijas iš šios laisvės taikymo srities, Asociacijų laisvės komitetas prašė Lenkijos imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad visi darbuotojai be jokio išskyrimo, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis ir pagal civilinės teisės sutartis įdarbintus asmenis, turėtų teisę steigti savo organizacijas ir stoti į jas, kaip apibrėžta TDO konvencijos Nr. 87.[35]

Tokios pačios nuomonės laikosi ir TDO Ekspertų komitetas konvencijų ir rekomendacijų vykdymo priežiūrai (toliau – CEACR). Jis teigia, kad visi privataus ir viešojo sektoriaus darbuotojai, įskaitant savarankiškai dirbančius[36], turi teisę ne tik į asociacijas, bet ir į kolektyvines derybas pagal TDO konvenciją Nr. 98. Dėl šios priežasties kaip tik Senegalo atveju komitetas nurodė valstybei teikti informaciją, galimai neužtikrinus tokių teisių.[37]

Taigi tiek Asociacijų laisvės komitetas, tiek ir CEACR pripažįsta asociacijų laisvės teises savarankiškai dirbantiems asmenims (CEACR ir kolektyvinių derybų teisę), tačiau nelinkę gilintis į teisinio statuso problematiką pagal savarankiškai dirbančių asmenų kategorijas ar veiklos sektorius. Šie asmenys į tą pačią gretą statomi kartu su kitomis smulkiomis dirbančiųjų kategorijomis. Tai šiek tiek disonuoja su kitais programinio ir rekomendacinio pobūdžio TDO dokumentais. Štai 2006 m. TDO Darbo santykių rekomendacija Nr. 196 numato poreikį valstybėms turėti aktualią santykio politiką, užtikrinančią

---

[35] „ILO Freedom of Association. Definitive Report – Report No 363, March 2012. Case No 2888 (Poland) – Complaint date: 28-JUL-11 – Closed“, NORMLEX, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057194.

[36] Įdomu pastebėti, kad komitetas savarankiškai dirbančius asmenis deda į tą pačią „lentyną“ kaip ir kalėjimų darbuotojus, priešgaisrinės apsaugos personalą, laikino įdarbinimo įmonių darbuotojus, jūreivius, dokininkus, pameistrius, žemės ūkio darbuotojus, namų darbuotojus (angl. *domestic workers*), labdaros organizacijų darbuotojus, išnuomotus ar perleistus darbuotojus (angl. *outsourced*, *contracted workers*), darbuotojus, dirbančius laisvosiose ekonominėse zonose, gyventojo statuso neturinčius darbuotojus (angl. *non-resident workers*), darbuotojus-migrantus. *Giving globalization a human face. General Survey on the fundamental Conventions. International Labour Conference, 101st Session, 2012* (Geneva: ILO, 2012), 86, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang--en/index.htm.

[37] „Direct request (CEACR) - adopted 2010, published 100th ILC session. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Senegal (Ratification: 1961)“, NORMLEX, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2329671.

veiksmingą dirbančiųjų apsaugą. Tokia politika *inter alia* turėtų numatyti, kaip nustatyti darbo santykius ir atskirti samdomus darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų. Vadinasi, pagal darbo sutartį dirbantys asmenys ir savarankiškai dirbantys asmenys yra skirtingos dirbančiųjų kategorijos ir jų teisinis statusas nėra tapatus.

2.2. Europos Tarybos dokumentai

Savarankiškai dirbančių asmenų ir dirbančiųjų organizacijų teisinio statuso skirtumai buvo kiek plačiau nagrinėti Europos Tarybos institucijose.

2.2.1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos kontekstas

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos[38] (toliau – EŽTK ar Konvencija) 11 straipsnis nustato, kad kiekvienas turi teisę į taikių susirinkimų laisvę ir laisvę burtis į asociacijas su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir jungtis į jas siekiant apsaugoti savo interesus. Šiame straipsnyje, viena vertus, teigiama, kad asmenys turi teisę jungtis į asociacijas, kita vertus, neteigiama, kad tokia kiekviena asociacija turi būti laikoma profesine sąjunga.

Kaip tik tokios išvados kyla iš Manole ir *Romanian Farmers Direct* prieš Rumuniją bylos[39], susijusios su Rumunijos teismų atsisakymu registruoti savarankiškai dirbančių ūkininkų sąjungą, kurią norėjo įsteigti ūkininkas B. Manole. Pagal Rumunijos teisės aktus tik darbuotojai ir valstybės tarnautojai galėjo steigti profesinę sąjungą, tačiau tai buvo nebeleidžiama savarankiškai dirbantiems asmenims. Nustatęs, kad valstybės kišimusi į asociacijų laisvę buvo siekiama teisėto tikslo – apsaugoti ekonominę ir socialinę tvarką, išlaikant teisinį profesinių sąjungų ir kitų rūšių asociacijų skirtumą, Europos Žmogaus Teisių Teismas (toliau – EŽTT, Teismas) siekė išsiaiškinti, ar minėtas kišimasis buvo būtinas demokratinėje visuomenėje. Teismas nusprendė, kad valstybėms turėtų būti suteikta plati vertinimo laisvė nuspręsti, kokia forma turi būti užtikrinama savarankiškų ūkininkų asociacijų laisvė. Atsižvelgdamas į TDO konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertų komiteto (CEACR)

[38] Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, *Valstybės žinios* 40-987 (1995).

[39] Europos Žmogaus Teisių Teismo 2015 m. birželio 16 d. sprendimas byloje Manole ir Romanian Farmers Direct prieš Rumuniją (pareiškimas Nr. 46551/06), HUDOC, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-155631.

bendras pastabas dėl Rumunijos taikomos mūsų jau minėtos TDO konvencijos Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, Teismas nerado pakankamo pagrindo spręsti, kad savarankiškai dirbančių ūkininkų eliminavimas iš teisės steigti profesines sąjungas pažeidė EŽTK 11 straipsnį. Jis pastebėjo, kad Rumunijos taikomi teisės aktai neapribojo pareiškėjų teisės steigti profesines asociacijas (ne profesines sąjungas), nes ir tokiu būdu įgyjamos teisės, leidžiančios jiems ginti kolektyvinius savo narių interesus bendraujant su kitais asmenimis ir valdžios institucijomis. Kiek vėliau EŽTT sprendė ir kad Rumunijos institucijos atsisakymas registruoti kunigų (ir pasauliečių darbuotojų) profesinę sąjungą nereiškia Konvencijos pažeidimo.[40]

Taigi EŽTT jurisprudencijoje yra pasisakyta ir dėl savarankiškai dirbančių asmenų privalomosios narystės reguliuojamųjų laisvųjų profesijų profesinėse organizacijose – ji neprieštarauja EŽTK, nes tokios institucijos yra įsteigtos įstatymu siekiant reguliuoti atitinkamas profesijas ir šitaip užtikrinti viešąjį interesą.[41] Vis dėlto buvo pažymėta, kad jos nėra laikytinos organizacijomis EŽTK 11 straipsnio prasme – privaloma narystė jose kyla iš individualaus asmens apsisprendimo užsiimti tokia profesine veikla, kuriai dėl jos prigimties reikalingas atitinkamas teisinis reguliavimas.[42]

2.2.2. Europos socialinė chartija

Europos socialinės chartijos (pataisytosios)[43] (toliau – ir Chartija) 5 straipsnis nustato valstybių pareigą užtikrinti ir skatinti darbuotojų ir darbdavių laisvę kurti organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti ir stoti į šias organizacijas. Chartijos 6 straipsnis įtvirtina darbuotojų ir darbdavių teisę į kolektyvines derybas ir valstybes įpareigoja skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas; sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas; sukurti ir panaudoti taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti ir pripažinti darbuotojų ir darbdavių teisę

[40] Europos Žmogaus Teisių Teismo 2013 m. liepos 9 d. sprendimas byloje Sindicatul „Păstorul cel Bun“ prieš Rumuniją (pareiškimas Nr. 2330/09), HUDOC, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-122763.

[41] Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, *supra note*, 25.

[42] Europos Žmogaus Teisių Teismo 2003 m. lapkričio 6 d. nutarimas dėl priimtinumo byloje Popov ir kiti prieš Bulgariją (pareiškimai Nr. 48047/99, Nr. 48961/99, Nr. 50786/99 ir Nr. 50792/9), HUDOC, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-23528.

[43] Europos socialinė chartija (pataisyta), *Valstybės žinios* 49-1704 (2001).

veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis.

Europos socialinę chartiją įgaliotas aiškinti Europos socialinių teisių komitetas neturėjo progos paaiškinti, ar Chartijos 5 straipsnio nuostatos apima savarankiškai dirbančius asmenis. Tikėtina, kad tai padarys artimiausiu metu, nes šis darbo rinkos segmentas nuolat auga, mano A. Jacobs.[44] Tai neturėtų stebinti, nes beveik tik iš akademinių darbo teisės ekspertų sudarytas komitetas pasižymi intervenciniu ir dinamišku požiūriu į darbo teisių plėtrą. Vis dėlto komitetas, panašiai kaip ir EŽTT, yra užsiminęs, kad ši nuostata nesuponuoja valstybių pareigos leisti steigti būtent profesines sąjungas, nes valstybėse galimas ir kitoks profesinių asociacijų dalyvavimas, jei su jomis konsultuojamasi priimant sprendimus dėl jiems svarbių politikos ar teisėkūros priemonių.[45]

Chartijos 6 straipsnio taikymo sritis savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu buvo detaliai nagrinėta ICTU prieš Airiją byloje.[46] Pabrėžęs, kokia yra svarbi asociacijų laisvės ir teisės į kolektyvines derybas reikšmė (tik šį aspektą šioje byloje apsiėmė nagrinėti komitetas), komitetas pakartojo savo principinę nuostatą, kad iš esmės Chartijos II dalies nuostatos turi būti ne tik darbuotojams, tačiau ir savarankiškai dirbantiems asmenims, išskyrus atvejus, kai pagal aplinkybes reikalaujama, kad jos būtų taikomos tik darbuotojams.[47] Komitetas taip pat pastebėjo, kad darbo pasaulis greitai ir iš esmės keičiasi, nes daugėja sutartinių susitarimų, kurių aiškus tikslas yra išvengti darbo sutarčių pagal darbo įstatymus, perkelti riziką iš darbo jėgos į darbo tiekėją. Dėl to vis daugiau darbuotojų nepatenka į priklausomo darbuotojo apibrėžimą, įskaitant mažai apmokamus darbuotojus ar paslaugų teikėjus, kurie *de facto* yra „priklausomi“ nuo vieno ar kelių užsakovų. Į šiuos pokyčius reikia atsižvelgti, nustatant Chartijos 6 straipsnio 2 dalies taikymo apimtį savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu.

Komiteto nuomone, draudimas realizuoti teisę į kolektyvines derybas nagrinėjamoms savarankiškai dirbančių asmenų kategorijoms (įgarsintojams,

---

[44] Antoine Jacobs, „The Right to Organise“, iš *The European Social Charter and the Employment Relationship* (Oxford: Hart Publishing, 2017), 244.

[45] Europos Taryba – Europos socialinių teisių komitetas, *Europos socialinė chartija – 2015 m. išvados* (Europos Taryba – Europos socialinių teisių komitetas, 2016), https://rm.coe.int/1680593904.

[46] Europos socialinių teisių komiteto sprendimas byloje Irish Congress of Trade Unions (ICTU) prieš Airiją (pareiškimas Nr. 123/2016), HUDOC, žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., http://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-123-2016-dmerits-en.

[47] Iš to matyti, kad pagal Chartijos 6 straipsnį teisė į kolektyvines derybas yra ne absoliuti teisė, ji gali būti ribojama, jei yra įstatymu numatytas teisėtas pagrindas ir būtina demokratinėje visuomenėje.

atlikėjams, žurnalistams) riboja Chartijos 6 straipsnio 2 dalyje garantuotą teisę. Komitetas manė, kad draudimas negali būti pateisinamas teisėtu interesu – užtikrinti veiksmingą ir neiškraipytą konkurenciją prekyboje, siekiant apsaugoti kitų teises ir laisves, nes jis yra perteklinis ir nereikalingas demokratinėje visuomenėje.[48]

Įdomu pažymėti, kad Komitetas nelaikė, jog reikia įvertinti, ar nagrinėjamoms savarankiškai dirbančių asmenų kategorijos priskirtinos prie „apsimestinių savarankiškai dirbančių" (angl. *false self-employed*) ar „visiškai priklausomų savarankiškai dirbančių" (angl. *fully dependent self-employed*).[49] Jis pažymėjo, kad nagrinėjamos asmenų kategorijos negali būti laikomos tikrai savarankiškais darbuotojais (angl. *genuine independent self-employed workers*), kurie atitinka visus ar daugumą požymių, tokių kaip keleto klientų turėjimas, galimybė samdytis darbuotojus, priimti svarbiausius sprendimus, kaip organizuoti verslą. Taigi šie asmenys negalėtų laisvai nustatyti savo darbo užmokesčio sąlygų, jei jų teisė į kolektyvines derybas būtų paneigta.

Tad Europos socialinių teisių komitetas, iš pradžių tarsi deklaravęs kolektyvines darbo teises visiems savarankiškai dirbantiems asmenims, vėliau sprendime ėmė siaurinti šio teiginio taikymo sritį, pagrįsdamas jo taikymą tik kai kurioms byloje aptariamoms asmenų kategorijoms – tiems, kurie yra *de facto* priklausomi nuo užsakovo, todėl atsiduria panašioje, kaip ir darbuotojai, silpnesnėje padėtyje – t. y. muzikantai, įgarsintojai, žurnalistai. Be kolektyvinių derybų jie negalėtų daryti įtakos savo atlyginimo dydžiui[50], o leidimas jiems kolektyviai derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis dėl darbo užmokesčio, Komiteto teigimu, nedarytų poveikio konkurencijai labiau, negu tai daro darbuotojų vardu sudaromos kolektyvinės sutartys. Anot B. Rombouts, tai yra pagrindinis demokratinis įgalinimas toms asmenų grupėms, kurios nukenčia vien dėl to, kad atsidūrė už formalaus priklausomo darbo sąvokos ribų.[51]

---

[48] *Supra not*e, 45; 98 punktas.

[49] *Ibid.*, 99–100 punktai.

[50] *Ibid.*, 99 punktas.

[51] Bas Rombouts, „ICFTU v. Ireland: Expanding the Scope of Self-employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition Law Prohibitions", *International Labour Rights Case Law* 5, 1 (2019): 22.

3.3. ES konkurencijos teisės taikymas savarankiškai dirbančių asmenų kolektyvinėms darbo teisėms

Nors Europos Sąjungos įstatymų leidėjas ėmėsi suteikti savarankiškai dirbantiems asmenims unikalių subjektinių teisių[52], kyla klausimų, kiek artimas gali būti savarankiškai dirbančio asmens statusas darbuotojo statusui pagal ES teisę. Kliūtimi artinti šių asmenų teisinę padėtį gali būti ne tiek teisės normos, nenumatančios tokios teisės, kiek konkurencijos taisyklės, kuriomis siekiama užtikrinti sąžiningos ir laisvos konkurencijos sąlygas bendrojoje rinkoje. SESV 101 straipsnis draudžia antikonkurencinius susitarimus ir įmonių asociacijų sprendimus, kurie užkerta kelią konkurencijai, ją riboja ar iškreipia bendrojoje rinkoje.

3.3.1. 1999 m. – *Albany* byla

Pirmą kartą su šiuo klausimu ESTT susidūrė *Albany* byloje[53], kurioje Teismas buvo pakviestas įvertinti, ar tai, kad kolektyvine sutartimi Nyderlanduose sudarytas papildomos profesinės pensijų fondas, kuriame kolektyvine sutartimi privalomai darbdavius dalyvauti liepia valstybė[54], neprieštarauja Euro-

[52] Žr., pvz., direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies a) punktą, kuris draudžia diskriminuoti ar dėl lyties „savarankiškai įsidarbinant“ ir kylant karjeros laiptais, tos pačios direktyvos 10 straipsnį, taip pat direktyvą 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo. 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB (oficialusis leidinys L 180), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0041.

[53] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. rugsėjo 21 d. sprendimas byloje Albany International BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (Nr. 67/96, ECLI:EU:C:1999:430)“, EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0067. Kaip ir kitose sujungtose su šia byla jungtinėse bylose *Brentjens' Handelsonderneming* BV prieš *Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen* ir byloje *Maatschappij Drijvende Bokken* BV prieš *Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven* (EU:C:1999:437). Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. rugsėjo 21 d. sprendimas sujungtose bylose Brentjens' Handelsonderneming BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen (Nr. C-115/97, C-116/97, C-117/97, ECLI:EU:C:1999:434), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61997CJ0115. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. rugsėjo 21 d. sprendimas byloje Maatschappij Drijvende Bokken BV prieš Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven (Nr. C-219/97, ECLI:EU:C:1999:437), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61997CJ0219.

[54] Toks mechanizmas atitiktų privalomo kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimo mechanizmą Lietuvoje pagal Darbo kodekso 198 straipsnį; *supra note*, 8.

pos Sąjungos konkurencijos taisyklėms, nes neleidžia darbdaviams pasirinkti kito pensijų draudiko. Įmonė *Albany* išreiškė prieštaravimą, kad profesinių sąjungų sudaromi (šakiniai ir teritoriniai) kolektyviniai susitarimai (tiksliau – prašymas padaryti kolektyvinę sutartį privalomą visai šakai) turi patekti į Europos Sąjungos konkurencijos teisės taikymo sritį ir, jei taip, kvalifikuotini kaip konkurenciją iškraipantys karteliniai susitarimai. Skirtingai nei generalinis advokatas Jacobs[55], ESTT įžvelgė draudžiamo kartelinio susitarimo bruožų („darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų kolektyvinės sutartys iš tikrųjų turi tam tikrą konkurenciją ribojantį poveikį"), tačiau jas pateisino, nurodydamas, kad „sutartimis siekiamiems socialinės politikos tikslams būtų labai pakenkta, jei socialiniams partneriams kartu siekiant patvirtinti darbo ir įdarbinimo sąlygų gerinimo priemones būtų taikomos"[56] (ES konkurencijos teisės nuostatos – *aut. past.*). Vertindamas, ar tokiu kolektyviniu susitarimu pasiekiama „darbo sąlygų gerinimo" tikslų, ESTT pabrėžė, kad nagrinėjama kolektyvinė sutartis, kaip ir kiti susitarimai, kylantys iš socialinio dialogo, buvo sudaryta kolektyvinės sutarties forma ir yra kolektyvinių derybų tarp organizacijų, atstovaujančių darbdaviams ir darbuotojams, rezultatas. Tam tikrame sektoriuje jis nustato papildomos pensijos sistemą, tvarkomą pensijų fondo. Išplėsta kolektyvine sutartimi gali būti numatyta privaloma įmonių narystė tokiame fonde – tokia sistema siekiama užtikrinti tam tikrą pensijos lygį visiems to sektoriaus darbuotojams ir todėl ji tiesiogiai padeda gerinti jų darbo sąlygas, visų pirma – atlyginimą.

ESTT sprendimas *Albany* byloje leidžia daryti išvadą, kad iš esmės kolektyvinė sutartis gali riboti konkurenciją, nes tokia šakine ar teritorine kolektyvine sutartimi darbdaviai ne tik su profesinėmis sąjungomis, bet ir patys tarpusavyje susitarimu nustato bent dalį savo produkto kainos (darbo sąnaudas). Vis dėlto šie susitarimai nepatenka į konkurencijos teisės taikymo sritį (taigi yra leidžiami valstybėse narėse) tol, kol jie sudaromi dėl nesavarankiškai dirbančių asmenų – darbuotojų, nes:

1) jais siekiama socialinės pažangos tikslų (geresnių darbo sąlygų)[57];

---

[55] „Generalinio advokato Jacobs išvada, pateikta 1999 m. sausio 28 d. Albany International BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (Nr. 67/96, ECLI:EU:C:1999:28)", EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A61996CC0067, 440 punktas.

[56] *Supra note*, 61; 59 punktas.

[57] „Tokio tipo susitarimų socialinės politikos tikslai būtų nepasiekiami, jei socialiniai partneriams galiotų konkurencijos taisyklės tuo metu, kai jie kolektyvinėmis derybomis siekia pagerinti darbo sąlygas". *Ibid.*, 59–60 punktai.

2) be kolektyvinių derybų tai būtų sunku pasiekti;
3) ir tai pasiekiama socialinio dialogo būdu.

3.3.2. 2014 m. – FNV *Kunsten Informatie en Media* byla

ESTT byloje C-413/13 FNV *Kunsten Informatie en Media*[58] kaip tik ir buvo nagrinėjamas klausimas, ar tik darbuotojų kolektyvinė sutartis patenka į *Albany* byloje patvirtintą konkurencijos taisyklių taikymo išimtį. Nyderlanduose savarankiškai paslaugas teikiantys paslaugų teikėjai turi teisę prisijungti prie bet kokios profesinės darbuotojų, darbdavių ar savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų asociacijos, o pagal kolektyvinės darbo sutarties įstatymą profesinės darbdavių ir darbuotojų federacijos gali sudaryti kolektyvinę darbo sutartį ne tik darbuotojų, bet ir savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų, kurie yra šių organizacijų nariai, vardu ir naudai. Taip ir įvyko profesinės darbuotojų federacijos FNV *Kunsten Informatie en Media* sudarytoje kolektyvinėje sutartyje, kurioje, be kita ko, nustatomi ne tik pakaitinių muzikantų, su kuriais sudaryta darbo sutartis, bet ir pakaitinių muzikantų, kurie savo veiklą vykdo pagal paslaugų teikimo sutartį, darbo minimalūs atlygiai. Ginčą inicijavusios Nyderlandų konkurencijos institucijos teigimu, kolektyvinės sutarties nuostatos, pagal kurias savarankiškai paslaugas teikiantiems asmenims numatomi minimalūs atlygių tarifai, pažeidžia SESV 101 straipsnio 1 dalį, nes sutartis prarado darbuotojų labui sudarytos kolektyvinės sutarties pobūdį, o ji įgijo susitarimo tarp profesinių bendrijų savybių – dėl jos derėjosi organizacija, kuri šiuo klausimu veikė ne kaip darbuotojų asociacija, o kaip savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų asociacija.

ESTT savo sprendime patvirtino būtinybę atskirti savarankiškai dirbančių asmenų ir darbuotojų kategorijas – tokie paslaugų teikėjai, kaip nagrinėjamoje byloje minėti pakaitiniai muzikantai, vykdantys tokią pačią veiklą kaip ir darbuotojai, iš principo laikytini „įmonėmis“, kaip jos suprantamos pagal SESV 101 straipsnio 1 dalį – jie savo paslaugas atitinkamoje rinkoje teikia už atlygį ir veiklą vykdo kaip savarankiški ūkio subjektai.[59] Todėl kai darbuotojų interesams atstovaujanti organizacija dalyvauja derybose šių savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų, kurie yra jos nariai, vardu ir naudai, ji veikia ne kaip profesinė sąjunga, o iš tikrųjų kaip įmonių asociacija. Dėl šios priežasties tokia kolektyvinė sutartis, nors ją formaliai sudarė darbuotojų organizacija ir

[58] *Supra note*, 54.
[59] *Supra note*, 54; 27 punktas.

nors ji pagerina savarankiškai dirbančių asmenų padėtį ir jų darbo sąlygas[60], nėra socialinių partnerių kolektyvinių derybų rezultatas ir jai galima taikyti konkurencijos taisykles.

Padaręs tokią profesinę sąjungą ir savarankiškai dirbančius asmenis nuviliančią išvadą, Teismas vis dėlto paliko gana plačią išlygą – sudaryta sutartis gali būti laikoma kolektyvine sutartimi (ir tuomet būti konkurencijos taisyklių taikymo srities išimtimi), jei minėti paslaugų teikėjai iš tiesų yra „fiktyviai savarankiškai paslaugas teikiantys asmenys", t. y. teikėjai, kurių situacija, palyginti su darbuotojų, yra panaši.[61] Kitais žodžiais tariant, jei pakaitiniai muzikantai pagal savo darbo objektyvius požymius, nacionalinio teismo nuomone, gali būti prilyginami darbuotojams muzikantams, Nyderlandų teisėje numatytas jų kvalifikavimas kaip savarankiškai dirbančių asmenų netrukdo juos laikyti darbuotojais ir atitinkamai suteikti jiems kolektyvinių derybų teises. Taigi ESTT, viena vertus, pabrėžia priklausomo ir nepriklausomo darbo skirtumus, kita vertus, palieka galimybę juos paneigti, jei santykiai tik formaliai laikomi savarankiško darbo santykiais, o iš tikrųjų turi priklausomo darbo požymių. Taigi Teismas nenori užkirsti kelio savarankiškai dirbančių asmenų įtraukimui į iš esmės socialiai prasmingus kolektyvinius susitarimus, nes pripažįsta:

a) dinamiką darbo rinkoje, kurioje tradiciniai darbo modeliai sparčiai kinta ir atsiranda naujos darbo panaudojimo formos (platformų darbuotojai, nuotoliniai darbuotojai ir pan.);
b) būtinybę atsižvelgti į turinio viršenybės prieš formą principą (skirtingo įvairių priklausomų ir nepriklausomų santykių formalaus traktavimo valstybėse narėse galėtų būti išvengiama, jei būtų remiamasi bendrais objektyviais kriterijais);
c) tai, kad darbo sutarties šalys gali sąmoningai slėpti savo darbo santykius po savarankiško darbo skraiste[62], ne tik blogins pažeidžiamų darbuotojų

[60] Šių asmenų darbo sąlygų gerinimo argumentas atliepia Albany byloje darbuotojų kolektyvinei sutarčiai pateisinti naudojamą argumentą: „<…> reikia pažymėti, kad remiantis kolektyvinės darbo sutarties 5 priedo nuostata nustatyta minimalių atlygio tarifų sistema tiesiogiai padeda gerinti minėtų pakaitinių muzikantų, kvalifikuotų kaip „fiktyviai savarankiškai paslaugas teikiantys asmenys", įdarbinimo ir darbo sąlygas." *Supra note*, 61; 39 punktas.

[61] Pagal nusistovėjusią teismo praktiką darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą. *Supra note*, 54; 31 punktas.

[62] Formalus pripažinimas „savarankišku paslaugų teikėju" pagal nacionalinę teisę nereiškia, kad asmuo negali būti pripažintas „darbuotoju" pagal Sąjungos teisę, jeigu jo savarankiškumas yra tik fiktyvus ir juo dangstomi tikri darbo santykiai pagal šią direktyvą. Žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2004 m. sausio 13 d. sprendimas byloje Debra Allonby prieš Accrington

darbo sąlygas, bet ir gali iškraipyti bendrąją rinką, nes šių santykių „atvėrimas“ priklauso nuo skirtingų valstybių institucijų veiklos efektyvumo ir prioritetų.

ESTT sprendimas gali rasti kritikų, kurie galėtų atkreiptų dėmesį į tokius momentus. Pirma, ESTT netiesiogiai suformavo dar vieną Europos Sąjungos teisės savarankiškai dirbančių asmenų sąvoką, kurios santykis su įsisteigimo teisėje naudojama „savarankiškai dirbančių asmenų“ sąvoka tampa neaiškus. Antra, Teismas praplėtė savo paties suformuotos darbuotojo sąvokos taikymą asociacijų ir kolektyvinių sutarčių valstybėse narėse (drauge ir kolektyvinio poveikio priemones) santykiams, kurie nepatenka į Europos Sąjungos teisėkūros kompetenciją.[63] Šie priekaištai galėtų būti atremiami tuo argumentu, kad „pasiskolindamas“ darbuotojo sąvoką iš laisvo darbuotojų judėjimo doktrinos, Teismas veikė atsižvelgdamas į paklausimo dėl prejudicinio sprendimo problematiką – detalizuoti konkurencijos taisyklių taikymo (netaikymo) sritį, o ne kurti naujas kolektyvines sutartis valstybėse narėse reguliuojančias taisykles. Kita vertus, nors ESTT nė žodžiu neužsiminė apie ES pagrindinių teisių chartiją, kaip tik joje randame jo kompetenciją pagrindžiančių nuostatų. Chartijos 28 straipsnis „Teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisė“ numato, kad darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Europos Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, savo interesams apginti. Ši nuostata turi labai didelį potencialą Teismui ateityje ne tik aiškinant ir plėtojant darbuotojo ar kolektyvinės sutarties sąvokas, tačiau ir įtvirtinant kompleksinį horizontalųjį požiūrį į šios teisės įgyvendinimą įvairių kategorijų dirbantiems asmenims Europos Sąjungoje.

Taigi ESTT pripažino, kad kolektyvinė sutartis, nustatanti savarankiškai dirbančių muzikantų darbo sąlygas, yra gerinanti jų padėtį, bet ji patenka į ES konkurencijos taikymo sritį (SESV 101 str. 1 d.), todėl draudžiama, nebent „savarankiškai dirbantys asmenys“, kaip jie apibrėžti Nyderlandų teisėje ir figūruoja kolektyvinėje sutartyje, iš tiesų būtų ne tokie, o prilyginami darbuotojams.

& Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional ir Secretary of State for Education and Employment (Nr. C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0256.

[63] SESV 153 straipsnio, kuris apibrėžia Europos Sąjungos teisėkūros kompetenciją darbo santykių srityje, 5 dalis nurodo, kad „šio straipsnio nuostatos netaikomos darbo užmokesčiui, teisei jungtis į asociacijas, teisei streikuoti arba teisei imtis lokautų“; *supra note*, 52.

3.3.3. 2020 m. – *Yodel* byla

Pastaraisiais metais užfiksuota daugiau bandymų kvestionuoti įvairiomis formomis savarankiškai dirbančių asmenų ir darbuotojų teisinės padėties skirtumus, siekiant suteikti savarankiškai dirbantiems asmenims darbuotojams suteikiamas teises.

Iliustratyvus šiuo atveju yra ESTT 2020 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje C-692/19 *Yodel*[64], kuriame Teismo *inter alia* buvo paprašyta išaiškinti, ar darbo laiko direktyvos 2003/88/EB reikalavimai[65] turi būti taikomi ne tik darbuotojams (angl. *employees*) ar dirbantiesiems (angl. *workers*), bet ir savarankiškai dirbantiems asmenims (angl. *independent contractors*) – pašto siuntas išvežiojantiems kurjeriams, kurie įdarbinti pagal civilines pasiuntinių sutartis. Jie pristato *Yodel* tvarkomus siuntinius savo transporto priemone, o susisiekdami su šia įmone naudojasi savo mobiliuoju telefonu. Pagal pasiuntinių paslaugų sutartį kurjeriai neprivalo asmeniškai pristatyti prekių, tačiau jie gali paskirti subrangovą ar pakaitinį asmenį visai ar daliai teikiamų paslaugų, kurio pakeitimą *Yodel* gali atmesti, jei pasirinktas asmuo neatitinka reikalavimų. Kurjerio paslaugų sutartis taip pat numato, kad kurjeris gali laisvai pristatyti siuntinius trečiųjų šalių naudai tuo pačiu metu, kai teikia paslaugas *Yodel* vardu. Pagal šį susitarimą *Yodel* neprivalo naudotis kurjerių, su kuriais ji sudarė paslaugų sutartį, paslaugomis, lygiai taip pat kaip ir šie kurjeriai neprivalo priimti siuntinio. Kurjeriai gali nustatyti maksimalų siuntinių, kuriuos jie nori pristatyti, skaičių. Siuntos turi būti pristatomos nuo 7.30 iki 21.00 val., tačiau kurjeriai gali laisvai nuspręsti, išskyrus pristatymą nustatytu laiku, pristatymo laiką ir tinkamą užsakymą bei maršrutą, kad tai atitiktų jų asmeninius patogumus. Kiekvienam siuntiniui nustatomas

---

[64] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2020 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje B prieš Yodel Delivery Network Ltd. (Nr. C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62019CO0692.

[65] 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (oficialusis leidinys L 299), EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088. Direktyvos tekste nėra nuorodos į tai, kad ji taikoma darbuotojams, kaip jie suprantami pagal valstybių narių teisę, todėl ji taikoma visiems asmenims, kurie laikomi darbuotojais pagal Europos Sąjungos teisėje suformuotą autonominę darbuotojo sąvoką, tai yra teikia paslaugas, būdami pavaldūs už atlyginimą. Žr., pvz., Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2018 m. lapkričio 20 d. sprendimas byloje Sindicatul Familia Constanța ir kiti prieš Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța (Nr. C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926)", EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62017CJ0147, 41 punktas.

fiksuotas atlyginimo tarifas, kuris skiriasi priklausomai nuo pristatymo vietos. Nagrinėjamoje byloje kurjeris teigė, kad nors jis yra savarankiškai dirbantis asmuo mokesčių teisės prasme ir apmoka savo veiklos išlaidas, jis turi būti laikomas bendrovės *Yodel* darbuotoju, todėl turi teisę į darbo valandų apribojimą, kasmetines atostogas ir pan., kaip kad darbuotojams garantuoja direktyvą 2003/88/EB perkeliantys aktai.

ESTT tik pakartojo, kad darbuotojo sąvoką šios direktyvos kontekste apibrėžia ne valstybių narių, o Europos Sąjungos teisė. Darbuotojo statusas reiškia tam tikrą hierarchinį ryšį tarp įmonės ir paslaugas teikiančio asmens, kai fizinio asmens, teikiančio paslaugas, laisvė pasirinkti darbo laiką, vietą ir savo veiklas, apribojama, jis nedalyvauja darbdavio komercinėje rizikoje ir šių santykių metu yra neatsiejama to darbdavio įmonės dalis, taigi kartu su šia įmone sudaro ekonominį vienetą.[66] Lygiai kaip ir FNV *Kunsten Informatie en Media* byloje, formalios santykio išraiškos Teismas nesureikšmina – savarankiškumas gali būti ir formalus dėl mokesčių administracinių ar organizacinių priežasčių, todėl neatmestina, kad iš faktinių aplinkybių gali pasirodyti, jog asmuo vis dėlto teikia paslaugas būdamas pavaldus, tad nacionalinis teismas turi atsakyti į klausimą, ar konkrečioje veiklos srityje, konkrečias pareigas einantis asmuo gali būti laikomas darbuotoju.[67] Tačiau, skirtingai nei FNV *Kunsten Informatie en Media* byloje, teismas pats ėmėsi iniciatyvos apibrėžti byloje nagrinėjamą santykį. Atsižvelgdamas į tai, kad *Yodel* kurjeris gali naudoti kitus asmenis paslaugai atlikti, kad gali atsisakyti priimti užsakymą, kad gali teikti paslaugas tretiesiems asmenims ir gali dirbti kada tik nori plačiame darbo dienos diapazone, ESTT teigė, kad jis nėra fiktyvus ir tenkina savarankiškai dirbančio asmens požymius, taip pat pažymėjo, kad ši prezumpcija gali būti paneigta nustačius fiktyvius santykius ar nustačius pavaldumo santykius.[68]

[66] *Supra note*, 72; 27 punktas.
[67] *Ibid.*, 30 punktas.
[68] *Ibid.*, 45 punktas.

4. Savarankiškai dirbančių asmenų kolektyvinių teisių įtvirtinimo perspektyvos

4.1. Savarankiškai dirbančių asmenų skaičius ir struktūra Europoje

Tuo, kad Europos Sąjungos teisės aktai trukdo savarankiškai dirbantiems asmenims jungtis į profesines sąjungas ir kolektyviai siekti savo teisių ir interesų patenkinimo, pirmiausia nėra patenkintos Europos profesinės sąjungos. Europos profesinių sąjungų konfederacijos užsakymu L. Fulton atliktas tyrimas parodė, kad 2016 m. 214,7 mln. Europos Sajungos dirbančiųjų darbo rinkoje 30,5 mln. buvo savarankiškai dirbančių žmonių (14,2 proc.). Tarp šių 30,5 mln. savarankiškai dirbančių asmenų 8,7 mln. turėjo pačių darbuotojų, o 21,8 mln. sudarė savarankiškai dirbantys darbuotojai, neturintys pavaldžių įdarbintų darbuotojų. Tyrimas atskleidė, kad dauguma savarankiškai dirbančių darbuotojų priklauso penkioms profesijoms: profesionalai (architektai, teisininkai, gydytojai ir kt.) (22 proc.); technikai ir asocijuoti specialistai (12 proc.); paslaugų ir pardavimo darbuotojai (16 proc.); žemės ūkio, žvejybos ir miškininkystės darbuotojai (17 proc.); amatininkai (18 proc.).[69] Beveik 60 proc. visų savarankiškai dirbančių darbuotojų dirbo keturiose pramonės šakose: žemės ūkyje, miškininkystėje ir žuvininkystėje; didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje; statybos; profesinėje techninėje ir mokslinėje veikloje.[70] Moterys ir jaunimas rečiau dirba savarankiškai.

Darbuotojų neturintys savarankiškai dirbantys savarankiškai dirbantys asmenys sudaro 10,1 proc. visų dirbančiųjų Europos Sąjungoje[71], tačiau tarp šalių yra didelių skirtumų. Graikijoje net 22,3 proc. visų darbuotojų dirba savarankiškai, o Danijoje jų yra tik 4,6 proc. Per pastaruosius metus savarankiškai dirbančių asmenų, išskyrus dirbančius žemės ūkyje, visoje Europos Sąjungoje

[69] Kitos kategorijos yra: vadovai (5 proc.), mašinų operatoriai ir surinkėjai (5 proc.), biuro pagalbiniai darbuotojai (2 proc.) ir kt.

[70] Lionel Fulton, *Trade unions protecting self-employed workers* (Brussels: ETUC, 2018), 16–17.

[71] Šie duomenys atitinka ir situaciją Lietuvoje. Lietuvos statistikos departamento 2017 m. duomenimis, kas dešimtas (11,1 proc.) užimtas šalies gyventojas dirbo savarankiškai, Savarankiškai dirbantys vyrai sudarė 14,8 proc. visų dirbančių vyrų, moterys – 8,6 proc. visų dirbančių moterų. Daugiausia (27,5 proc.) savarankiškai dirbančių asmenų dirbo žemės ūkyje, miškininkystėje ir žuvininkystėje, prekyboje – 16,7 proc., statyboje – 13 proc. Kas trečias (31,6 proc.) savarankiškai be samdomųjų darbuotojų dirbantis asmuo dirbo žemės ūkyje, miškininkystėje ir žuvininkystėje. Lietuvos statistikos departamentas, „Savarankiškas darbas“, Lietuvos statistikos departamento svetainė, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=142897.

padidėjo proc. Per pastaruosius penkerius metus labai pasikeitė savarankiškai dirbančių asmenų sudėtis: sumažėjo dirbančių žemės ūkyje ir mažmeninėje prekyboje skaičius ir padidėjo kitur, ypač profesinėje, mokslinėje ir techninėje veikloje. Kai kuriose šalyse, įskaitant Baltijos valstybes ir Jungtinę Karalystę, šis skaičius smarkiai augo, o kitose, įskaitant Kroatiją, Graikiją ir Vokietiją, jis mažėjo.[72] Tokie poslinkiai statistikoje fiksuojami dėl darbuotojų stūmimo į apsimestinį savarankišką darbą (angl. *bogus self-employment*).[73] Kita vertus, plėsti savarankiško darbo bazę padėjo ir sparti informacinių technologijų ir skaitmeninių paslaugų plėtra (pvz., skaitmeninių platformų atveju).

4.2. Savarankiškai dirbančių asmenų teisė jungtis į asociacijas ir kolektyviai derėtis praktikoje

Daugumoje Europos valstybių nėra kliūčių profesinėms sąjungoms vienyti savarankiškai dirbančius asmenis, o ir situacija gana dinamiškai keičiasi. Pavyzdžiui, toje pačioje Airijoje buvo pakeisti konkurencijos įstatymai, o Prancūzijoje 2016 m. pakeista Konstitucija, suteikiant teisę bet kuriam darbuotojui ginti savo teises ir interesus per profesinę sąjungą ir į ją įstoti, o pakeitimą lydėjęs įstatymas suteikė teisę platformų darbuotojams kurti profesines sąjungas ir streikuoti.[74] Vis dar pasitaiko valstybių, kuriose tai eksplicitiškai draudžiama (Bulgarija, Vengrija, Lenkija, Rumunija, Serbija, Turkija) arba tiesiog nėra galutinai aišku, ar šiems asmenims tokia teisė suteikiama.

L. Fulton tyrimas toliau atskleidžia, kad Europos valstybių praktikoje galima išskirti keturis profesinių sąjungų tipus:

1) specialistų profesinės sąjungos ekonominės veiklose, kuriose įprastai dirbama savarankiškai; jos atstovauja žurnalistams, aktoriams, muzikantams ir kitiems atlikėjams, su spektakliais susijusiems technikams, vertėjams raštu ir žodžiu, taip pat architektams ir kai kurioms medicinos profesijoms;
2) vadinamajame „prekariate“ dirbančių darbuotojų sąjungos, kuriose savarankiškai dirbantys darbuotojai jungiasi kartu su agentūriniais darbuotojais, laikinais darbuotojais ir kitais, dirbančiais pagal nestandartines darbo sutartis;
3) profesinės sąjungos, jungiančios tik savarankiškai dirbantiems asmenims;

[72] Fulton, *supra note*, 78: 9.
[73] *Ibid.*, 10.
[74] *Ibid.*, 30.

4) pagrindinės sąjungos, anksčiau neturėjusios tradicijos jungti savarankiškai dirbančius asmenis, tačiau pastaruoju metu besistengiančios reaguoti į pokyčius darbo rinkoje ir aprėpti šias kategorijas.[75]

L. Fulton tyrime pabrėžiama, kad kai kada pačių profesinių sąjungų taisyklės ir požiūris apsunkina ar padaro neįmanomą galimybę jungti savarankiškai dirbančius asmenis įstoti į sąjungas (ypač pasakytina apie savarankiškai dirbančius, kurie patys turi darbuotojų), tačiau skaitmenizacija ir naujos darbo formos verčia kai kurias profesines sąjungas iš naujo apsvarstyti savo poziciją organizuojant savarankiškai dirbančius asmenis. *Eurofound* tyrime dėl platformų darbuotojų pažymima, kad organizuoti savarankiškai dirbančius asmenis apsunkina neaiškus šių asmenų statusas, bendros tapatybės trūkumas, bendros ir fiksuotos darbo vietos nebuvimas ir šios užimtumo formos nepastovumas.[76]

Įgyvendinti teisę į kolektyvines derybas yra nepalyginti sunkiau negu juos organizuoti. L. Fulton tyrimo metu buvo nustatyta, kad 11-oje valstybių (Austrija, Belgija, Danija, Prancūzija, Vokietija, Italija, Nyderlandai, Serbija, Ispanija, Švedija ir Jungtinė Karalystė) vienokia ar kitokia forma egzistavo ar buvo neseniai pradėta naudotis kolektyvinėmis derybomis ar kitokia sąjungų dalyvavimo forma, kad būtų nustatytos savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygos. Airijoje teisė derėtis buvo atkurta 2017 m.

Kolektyvinės derybos dėl savarankiškai dirbančių asmenų iš esmės apsiriboja dviem savarankiškai dirbančių asmenų kategorijomis. Dėl konkrečių profesijų ar sektorių kolektyvinės sutartys paplitusios Austrijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje. Jose tariamasi dėl laisvai samdomų žurnalistų, atlikėjų ir kultūros bei pramogų srityje dirbančių asmenų. Europos šalyse paplitusi ir „ekonomiškai priklausomų darbuotojų“ (angl. *economically dependant workers*) sąvoka, kuri leidžia tokiems savarankiškai dirbantiems asmenims suteikti daugiau teisių, nes jų savarankiškumas yra nedidelis, o pagrindinis pajamų šaltinis siejasi su vienu ar keliais užsakovais (Belgijoje, Danijoje, Vokietijoje, Italijoje, Olandijoje, Ispanijoje, Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje).

---

[75] *Ibid.*, 10.

[76] Žr. taip pat: Eurofound, *supra note*, 2: 53–60. Tyrime atkreipiamas dėmesys į tai, kad gana aktyviai pasireiškia ir kitokios, neprofsąjunginės paramos platformų darbuotojams formos, teikiančios informaciją platformos darbuotojams, skatinančios platformos darbuotojų mainus ir padedančios jiems pagerinti jų darbo sąlygas. Keliose šalyse buvo įsteigtos specialios platformoms atstovaujančios įstaigos, kurios skatina šį naują verslo modelį ir bando nustatyti standartus per elgesio kodeksus.

Nors Europos šalyse randama kolektyvinių derybų užuomazgų, Europos Sąjungos konkurencijos taisyklės, kylančios iš Europos Sąjungos pirminės teisės, padarė žalingą poveikį kolektyvinėms deryboms – valstybių narių konkurencijos institucijos įsikišo, kad profsąjungos negalėtų pasirašyti susitarimų, daro išvadą L. Fulton.[77]

4.3. Naujos iniciatyvos Europos Sąjungos lygmeniu

Apie tai, kad Europos Sąjungos konkurencijos taisyklės sukuria žalingą poveikį savarankiškai dirbančių asmenų teisei į asociacijas ir teisei kolektyviai derėtis, kalbama jau seniai. Europos socialinio ramsčio diskusijoje kilusi idėja šias taisykles pakeisti ar susilpninti jų poveikį atnešė pirmųjų vaisių. Taip jau sutapo, kad ESTT išvados buvo padarytos vykstant didžiuliams pokyčiams darbo rinkose, dėl kurių kai kurios Europos Sąjungos narės ėmėsi ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų apsaugos, kitos – platformų darbuotojų darbo teisių apsaugos.

Europos Sąjungos institucijų debatų centre atsidūrė kaip tik platformų darbuotojai, kurių pastarąjį dešimtmetį smarkiai padaugėjo, o karantino sąlygomis jie tapo pastebimi ir plačiajai auditorijai. Nemažai tyrimų, atliktų šioje srityje, signalizuoja tokias platformų darbuotojų darbo problemas: teisinis statusas, darbuotojams prieinama informacija apie jų darbo sąlygas, ginčų sprendimas, kolektyvinės teisės ir nediskriminavimas.[78]

Von der Leyen vadovaujama Europos Komisija ėmėsi iniciatyvos gerinti tokių darbuotojų darbo sąlygas. Komisijos turimas priemonių arsenalas nėra itin platus. Viena vertus, Europos Komisija (su socialiniais partneriais arba be jų) gali imti kurti naują direktyvą šių darbuotojų atžvilgiu. Kita vertus, galima bandyti *de lege* juos prilyginti darbuotojams, suteikiant visas darbuotojų teises. Abu šie keliai, tikėtina, būtų gana sudėtingi, dėl egzistuojančių didžiulių teisinio reguliavimo ir požiūrių skirtumų valstybėse narėse. Trečiasis kelias – leisti platformų darbuotojams sudaryti jų darbo sąlygas gerinančias kolektyvines sutartis. Šis būdas sulauktų mažiausiai pasipriešinimo iš valstybių narių, tačiau tam prieštarauja aptartos Europos Sąjungos konkurencijos taisyklės, kurias griežtai saugo Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. Ištirti teisėkūros, leidžiančios nukrypti nuo šių taisyklių, galimybes kaip tik ir suskubo Europos Komisija, 2020 m. birželio 30 d. pradėjusi konsultacijų procesą

[77] Fulton, *supra note*, *78*: 10–11.
[78] European Commission, *supra note*, 2.

su visuomene.[79] Kaip šio proceso rezultatas, tikėtina, bus parengtas teisės akto projektas, apibrėžiantis platformų darbuotojų teikiamas paslaugas arba paaiškinantis konkurencijos taisyklių taikymo sritį.

Argumentų ir balsų, reikalaujančių suteikti savarankiškai dirbantiems asmenims kolektyvines darbo teises, pastaraisiais metais gausėja. Gana tiksliai problemos esmę atskleidė A. Jacobs, į platformų darbuotojų teisinį statusą pažvelgdamas ne per jungimosi į organizacijas teisę ar teisę į kolektyvines derybas, bet per atsirandančio socialinio konflikto prizmę. Klausdamas, ar savarankiškai dirbantys asmenys gali streikuoti, pats A. Jacobs tarsi teigiamu atsakymu abejoja, nes kodėl gi jie turėtų streikuoti, kai yra savo paties šeimininkai. Ir čia jis prisiminė nemažai atvejų, kai Prancūzijoje, Italijoje, Olandijoje kolektyvinio poveikio priemones organizavo fermeriai, advokatai, antstoliai, dantų gydytojai, teismo vertėjai, taksi vairuotojai, siuntų išvežiotojai, krautuvių savininkai, kurie priešinosi ne savo klientams, o vienam kuriam „didžiajam oponentui“ (angl. *large opponent*) – Europos Komisijai, valstybei, savivaldybei, ministerijai, nustatančiai taisykles ar kainas rinkose, kuriose veikia šie savarankiškai dirbantys asmenys. Tai taip pat gali būti didelės kompanijos, duodančios užsakymus, žemvaldys, skirstantis žemes smulkiems nuomotojams, TV ar radijo bendrovė, samdanti nepriklausomus žurnalistus ir fotografus, internetinė kompanija, organizuojanti pavežėjų darbą, pašto įmonė, organizuojanti išvežiotojų darbą, didelis ūkininkas, samdantis braškių skynėjus, orkestras, kuris užpildo trūkstamas atlikėjų vietas nepriklausomais muzikantais, dideli leidybos namai, įdarbinantys laisvai samdomus vertėjus ar redaktorius. Šie asmenys turi turėti teisę į kolektyvinio poveikio priemonę, nes kaip tik šiais momentais, daro išvadą A. Jacobs, ir dingsta riba tarp priklausomo darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens, nes juos jungia kitos šalies ekonominis pranašumas.[80]

---

[79] Kaip nurodė už konkurenciją atsakingą Europos Komisijos narė M. Vestager, konkurencijos taisyklės nėra tam, kad būtų sustabdytas profesinių sąjungų susikūrimas, tačiau šiandieninėje darbo rinkoje sąvokų „darbuotojas“ ir „savarankiškai dirbantis asmuo“ takoskyra tapo neryški. Daugelis asmenų neturi kito pasirinkimo, kaip tik priimti savarankiško darbo pasiūlymus, todėl turime suteikti aiškumą tiems, kurie siekia kolektyvinių derybų, kad pagerintų savo darbo sąlygas. Žr. European Commission – Press Release, „Competition: The European Commission launches a process to address the issue of collective bargaining for the self-employed“, European Commission, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237.

[80] Antoine Jacobs, „The Right to Strike and the Atypical Worker / new forms of work“, ELW Network, žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., http://elw-network.eu/wp-content/uploads/2017/06/Jacobs-speech.pdf.

A. Jacobs išvada siekia toliau nei tik disputas, ar asociacijų laisvės yra suteikiamos savarankiškai dirbantiems asmenims ir ar jos visada turi apimti kolektyvines derybas ir streikus. Europos Sąjungoje įsigalėjęs formalistinis požiūris į teisinio statuso, kuriuo iš esmės gali gana laisvai žongliruoti valstybės narės, reikšmę, neleidžia Europos Sąjungai aktyviau bandyti derinti skirtingų socialinių interesų grupių interesus. Tikėtina, kad ši situacija ims keistis, tačiau ne itin sparčiai – pirmiausia identifikavus ir apibrėžus apsaugos reikalaujančias savarankiškai dirbančių asmenų kategorijas (pavyzdžiui, platformų darbuotojus), tuomet įtvirtinant jų teisę į asociacijas, kolektyvines derybas (ir kolektyvinio poveikio priemones), o galbūt ir platesnes individualias teises. Tokiu keliu turėtų būti einama, nes vargu ar galima tikėtis greitų apčiuopiamų rezultatų, vien tik įtvirtinus kolektyvinių sutarčių suderinamumo su Europos Sąjungos konkurencijos taisyklėmis principą.

Išvados

Lietuvos teisinėje sistemoje savarankiškai dirbantys asmenys figūruoja tik kaip mokesčių teisės subjektai. Kiti šių asmenų teisinio statuso elementai nėra sureguliuoti, todėl jie patenka į savotišką „pilkąją“ zoną kolektyvinių darbo teisių prasme. Viena vertus, jie nepatenka į Lietuvos Respublikos darbo kodekso taikymo sritį ir *expressis verbis* nelaikomi dirbančiais darbo santykiams prilygintais pagrindais. Iš to matyti, kad jų susivienijimai neturi kolektyvinių derybų ir kolektyvinio poveikio priemonių (streikų) skelbimo teisių. Kita vertus, Profesinių sąjungų įstatymas lingvistiškai nėra suderintas su Užimtumo įstatymu ir Darbo kodeksu, todėl griežto apribojimo steigti tik darbuotojus *stricto sensu* vienijančias profesines sąjungas taip pat nėra. Jei savarankiškai dirbančių asmenų profesinių sąjungų Lietuvoje esama, kolektyvinių derybų ir sutarčių dėl tokių asmenų darbo ir įdarbinimo sąlygų nėra.

Atliktas tyrimas parodė, kad ir pasaulyje, ir Europoje pastaraisiais metais susiklostė paradoksali situacija dėl savarankiškai dirbančių asmenų asociacijų teisės ir teisės į kolektyvines derybas pripažinimo. Jungtinių Tautų, Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Tarybos teisės normas aiškinančios institucijos, nediferencijuodamos tarp skirtingų savarankiško darbo formų, ekonominės veiklos sričių ar organizacijų tipų, gana aktyviai pasisako už asociacijų laisvės, o dažnai ir kolektyvinių derybų (ir galimai kolektyvinio poveikio priemonių taikymo) principų taikymą ir savarankiškai dirbantiems asmenims, taip *de facto* ir *de jure* suvienodindamos darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų teises. Tokio entuziazmo nerodo Europos Žmogaus Teisių Teismas ir

dar labiau Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. Atvirkščiai – Europos Sąjungos teisėje išlieka griežta darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų takoskyra. Pastarieji laikomi savarankiškais ūkio subjektais, tarsi įmonėmis, todėl apsaugos nereikalingi arba reikalingi kitokios negu darbuotojai apsaugos. Jų asociacijoms nepripažįstamos kolektyvinių derybų ir streikų teisės, nebent jie yra laikytini darbuotojais pagal bendrą ES teisės „darbuotojo" apibrėžimą, kurį ESTT sukūrė laisvam darbuotojų judėjimui ir vėliau eksportavo į tokias sritis kaip lygiateisiškumas arba darbuotojų sauga ir sveikata.

Kaip matyti iš FNV *Kunsten Informatie en Media* bylos, valstybėms narėms konkurencijos priežiūros institucijos neleidžia laisvai interpretuoti konkurencijos teisės nuostatų ir pripažinti kolektyvines sutartis dėl savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygų. Šią situaciją siekia pakeisti Europos Komisija, siekdama atverti kelią kolektyvinėms deryboms vienai savarankiškai dirbančių asmenų kategorijai – platformų darbuotojams. Vis dėlto egzistuoja daug skirtingų savarankiškai dirbančių asmenų kategorijų, kurių darbo sąlygos, atsakomybė ir rizikos yra nevienodos, tad nereikėtų manyti, kad visi savarankiškai dirbantys asmenys turi įgauti tas pačias kolektyvines darbo teises. Ar kolektyvinės darbo teisės bus garantuojamos ir kitoms savarankiškai dirbančių asmenų kategorijoms, priklauso nuo to, kiek aktyviai Europos Sąjungos įstatymo leidėjas sieks suteikti jiems į darbuotojų teises panašių teisių, įvertinęs asimetrinį jėgos ir derybų santykį. Kita vertus, sparčiai besikeičiančių darbo santykių šviesoje socialinio progreso lokomotyvu gali būti ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, išplėsdamas darbuotojo sąvoką arba pripažindamas naują tarpinę ekonomiškai ar priklausomo darbuotojo kategoriją, ar tiesiog sušvelnindamas savo griežtą konkurencijos taisyklių interpretaciją kai kurių silpnesnėje padėtyje esančių savarankiškai dirbančių asmenų kategorijų atžvilgiu.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai

Tarptautiniai teisės aktai

1. 1986 m. gruodžio 11 d. Tarybos Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie verčiasi savarankiška darbo veikla, įskaitant žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo ir motinystės metu (oficialusis leidinys L 359). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX:31986L0613.
2. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris

principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (oficialusis leidinys L 269). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073.

3. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (oficialusis leidinys L 299). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088.
4. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (oficialusis leidinys L 204). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054.
5. 2010 m. liepos 7 d. direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB (oficialusis leidinys L 180). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0041.
6. „Direct request (CEACR) – adopted 2010, published 100th ILC session. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Senegal (Ratification: 1961)". NORMLEX, Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2329671
7. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios* 49-1704 (2001).
8. Europos socialinių teisių komiteto sprendimas byloje Irish Congress of Trade Unions (ICTU) prieš Airiją (pareiškimas Nr. 123/2016). HUDOC. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d., http://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-123-2016-dmerits-en.
9. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios* 40-987 (1995).
10. „ILO Freedom of Association. Definitive Report – Report No 363, March 2012. Case No 2888 (Poland) - Complaint date: 28-JUL-11 – Closed". NORMLEX. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057194.
11. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija (oficialusis leidinys C 326). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 22 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT.
12. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. *Valstybės žinios* 27-653 (1996).
13. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios* 28-674 (1996).
14. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios* 77-3290 (2002).
15. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. *Valstybės žinios* 77-3288 (2002).

16. Europos Taryba – Europos socialinių teisių komitetas. *Europos socialinė chartija – 2015 m. išvados*. Europos Taryba – Europos socialinių teisių komitetas, 2016. https://rm.coe.int/1680593904.
17. *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*. Geneva: ILO, 2018. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

18. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos aidas* 220 (1992).
19. Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2020-07-01)). *LRS*. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.229789/asr.
20. Lietuvos Respublikos architektūros įstatymas. *TAR*. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/ea80d52054f211e7846ef01bfffb9b64.
21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2021-01-01)). *TAR*. Žiūrėta 2021 m. sausio 6 d. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr.
22. Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2020-06-15)). *LRS*. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.218739/asr.
23. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (suvestinė redakcija 2010-12-11 – 2010-12-11)). *TAR*. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 14 d. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.C677663D2202/TAIS_388771.
24. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2, 6, 10, 12, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *TAR*. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 14 d. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.65D094A8CB46.
25. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo pakeitimo ir papildymo. *Valstybės žinios* 42-758 (1994).
26. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Lietuvos aidas* 240-0 (1991).
27. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės, 1, 2, 3, 4, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17 20, 21 straipsnių ir IV skirsnio pavadinimo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios* 68-3405 (2013).
28. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2021-01-01)). *TAR*. Žiūrėta 2021 m. sausio 6 d. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/422c8b5042b811e6a8ae9e1795984391/asr.
29. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (galiojanti suvestinė redakcija (nuo 2021-01-02)). *TAR*. Žiūrėta 2021 m. sausio 6 d. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr.

30. Lietuvos Respublikos Prezidento dekretas dėl Lietuvos Respublikos Seimo priimto Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 16, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 44 straipsnių, V skyriaus ir priedo pakeitimo ir įstatymo papildymo V-1 skyriumi įstatymo, Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo Nr. VIII-1926 4 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo Nr. IX-1768 1, 6, 8, 9 straipsnių, ketvirtojo-1 skirsnio ir priedo pakeitimo bei 13-1 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo, Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo grąžinimo Lietuvos Respublikos Seimui pakartotinai svarstyti. *TAR*. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/e5d7dc3042e211e6bd3bfefc575ccac4.

Mokslinė doktrina

31. Davulis, Tomas. „Europos Sąjungos darbo teisės atsiradimas ir raida“. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*, 117–149. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
32. Davulis, Tomas. „Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje“. Iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*: *Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006 m. gegužės 11–13 d.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
33. Eurofound. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work.
34. European Commission. *Regulation of Working Conditions in the Member States of the European Union: Comparative Labour Law of the Member States*, Vol. 1. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999.
35. European Commission. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22450&langId=en.
36. Fulton, Lionel. *Trade unions protecting self-employed workers*. Brussels: ETUC, 2018.
37. *Giving globalization a human face. General Survey on the fundamental Conventions. International Labour Conference, 101st Session, 2012*. Geneva: ILO, 2012. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang--en/index.htm.
38. Grandi, Mario. „The actors of Collective Bargaining“. Iš *XVII World Congress on Labour and Social Security Law*, *Montevideo, September 2003*, 3–22. The Hague: Kluwer Law International, 2004.

39. Guobaitė-Kirslienė, Ramunė. „Asociacijų laisvė“. Iš *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*, 73–106. Vilnius: Registrų centras, 2016.
40. Jacobs, Antoine. „The Right to Organise“. Iš *The European Social Charter and the Employment Relationship*. Oxford: Hart Publishing, 2017.
41. Jacobs, Antoine. „The Right to Strike and the Atypical Worker / new forms of work“. ELW Network. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. http://elw-network.eu/wp-content/uploads/2017/06/Jacobs-speech.pdf.
42. Rombouts, Bas. „ICFTU v. Ireland: Expanding the Scope of Self-employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition Law Prohibitions“. *International Labour Rights Case Law* 5, 1 (2019): 17–22.
43. Teklè, Tzehainesh. „Labour Rights and the Case Law of the European Court of Justice: What Role for International Labour Standards?“. *European Labour Law Journal* 9, 3 (2018): 258–260.

Teismų praktika

Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika

44. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. balandžio 3 d. nutarimas dėl priimtinumo O. V. R. prieš Rusiją (pareiškimo Nr. 44319/98). HUDOC. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d. https://www.echr.coe.int/Documents/Reports_Recueil_2001-V.pdf.
45. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2003 m. lapkričio 6 d. nutarimas dėl priimtinumo byloje Popov ir kiti prieš Bulgariją (pareiškimai Nr. 48047/99, Nr. 48961/99, Nr. 50786/99 ir Nr. 50792/9). HUDOC. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d. http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-23528.
46. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2013 m. liepos 9 d. sprendimas byloje Sindicatul „Păstorul cel Bun“ prieš Rumuniją (pareiškimo Nr. 2330/09). HUDOC. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d. http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-122763.
47. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2015 m. birželio 16 d. sprendimas byloje Manole ir „Romanian Farmers Direct“ prieš Rumuniją (pareiškimo Nr. 46551/06). HUDOC. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d. http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-155631.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika

48. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. rugsėjo 21 d. sprendimas byloje Albany International BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (Nr. 67/96, ECLI:EU:C:1999:430). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0067.
49. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2001 m. lapkričio 20 d. sprendimas byloje Aldona Malgorzata Jany ir kiti prieš Staatssecretaris van Justitie (Nr. C-268/99, ECLI:EU:C:2001:616). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:61999CJ0268.

50. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2004 m. sausio 13 d. sprendimas byloje Debra Allonby prieš Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional ir Secretary of State for Education and Employment (Nr. C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0256.
51. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. gruodžio 4 d. sprendimas byloje FNV Kunsten Informatie en Media prieš Staat der Nederlanden (Nr. C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62013CJ0413.
52. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2018 m. lapkričio 20 d. sprendimas byloje Sindicatul Familia Constanța ir kiti prieš Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța (Nr. C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62017CJ0147.
53. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2020 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje B prieš Yodel Delivery Network Ltd. (Nr. C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62019CO0692.
54. Generalinio advokato Jacobs išvada, pateikta 1999 m. sausio 28 d. Albany International BV prieš Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (Nr. 67/96, ECLI:EU:C:1999:28). EUR-Lex. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A61996CC0067.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina

55. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (bylos Nr. 40/01). Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta288/content.
56. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2015 m. lapkričio 4 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 36 straipsnio 7 dalies (2013 m. liepos 2 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Nr. KT29-N18/2015). Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1521/content.
57. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. sausio 7 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos antstolių įstatymo 45 straipsnio 3, 5 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (byla Nr. 44/06). Lietuvos Respublikos Konstitucinio

Teismo svetainė. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta480/content.
58. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2020 m. rugsėjo 11 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos architektų rūmų įstatymo 4 straipsnio 1, 4 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Nr. KT166-A-N14/2020). Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo svetainė. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2228/content.

Kiti šaltiniai

59. Davulis, Tomas. „Ar legalus yra maisto išvežiotojų „streikas“?“. *Teise.Pro*, 2020 m. liepos 15 d. http://www.teise.pro/index.php/2020/07/15/t-davulis-ar-legalus-yra-maisto-isveziotoju-streikas/.
60. European Commission – Press Release. „Competition: The European Commission launches a process to address the issue of collective bargaining for the self-employed“. European Commission. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237.
61. Jungtinių Tautų Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas. „Bendroji pastaba Nr. 23 (2016) apie teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas“. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://www.escr-net.org/resources/general-comment-no-23-2016-right-just-and-favorable-conditions-work.
62. Lietuvos statistikos departamentas. „Savarankiškas darbas“. Lietuvos statistikos departamento svetainė. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 20 d. https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=142897.

THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING AND THE RIGHT TO STRIKE OF SELF-EMPLOYED PERSONS

Prof. dr. Tomas Davulis, LL.M.*

Summary

This article provides a systematic analysis of the legal prerequisites and possibilities for self-employed persons to enjoy collective labour rights, such as freedom of association, right to collective bargaining, and right to collective action. Due to technological advances, an increasing number of people

* The Professor ordinarius of the Faculty of Law of Vilnius University (Lithuania) and Head of the Centre for Labour Law at the Faculty of Law.

are opting for formal self-employment, however, their factual state often resembles the one of the employees (especially in the case of platform workers). Hence, there is an interest to explore where self-employed persons stand in terms of defending their rights collectively.

The author gradually reveals how the legal status of self-employed, in particular regarding collective labour rights, has been regulated in the Republic of Lithuania, European Union as well as in the international labour law. It is also worth noting that a significant amount of them has been dedicated to the analysis of jurisprudence of the Court of Justice of the European Union to illustrate the differences between the self-employed and employees (workers).

The analysis has shown rather contrasting approaches to the analysed matter. In the Republic of Lithuania, the question of collective rights for the self-employed appears to be a grey area – self-employed persons are only mentioned in the context of tax law. There are several trade unions protecting self-employed persons, however, they have not attempted to exercise the right to collective bargaining or the right to action yet. International labour law organisations have already expressed the position that self-employed should be granted collective rights, thus *de facto* and *de jure* putting them in the same position as employees (workers). On the contrary, the European Court of Human Rights and, even more so, the Court of Justice of the European Union uphold a rather restrictive approach.

The author foresees that the situation might develop in one of the following scenarios: either the legislator of the European Union will become more active in promoting the granting of collective rights for the self-employed, or the Court of Justice of the European Union will: (a) expand the concept of an 'employee'; (b) recognise a new middle category of 'economically dependent workers'; or (c) adopt a less strict interpretation of competition rules for some categories of self-employed persons who are in a weaker position.

TECHNOLOGIJOS IR DARBUOTOJŲ APSAUGA: NUOTOLINIO DARBO IŠŠŪKIAI

Rasa Grigonienė*

Anotacija. *Darbe analizuojama nuotolinio darbo, kaip darbo organizavimo formos, naudojant informacines technologijas (teledarbas), samprata, reikšmė ir teisinio reguliavimo Lietuvoje pokyčiai, susiję su pasauline COVID-19 pandemija ir jos padariniais – mobilumo draudimais, karantinu ir t. t. Pagrindinis siekis – identifikuoti iškilusias teisines ir technologines problemas nuotolinių darbuotojų teisių užtikrinimo aspektu. Tyrime nagrinėjamas nuotolinio darbo organizavimo principų realizavimas nacionaliniuose teisės aktuose, vertinami nuotolinio darbo vietai keliami reikalavimai bei darbuotojų patiriamų papildomų išlaidų, dirbant nuotoliniu būdu, kompensavimas. Ypatingas dėmesys skiriamas nuotolinių darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo problemoms ir praktiniam jų įgyvendinimui. Straipsnyje prieinama prie pagrindinių išvadų, jog Lietuvoje vis dar nėra pakankamai aiški nuotolinio darbo samprata; dėl karantino ir ekstremaliosios padėties įvedimo iš dalies ribojamas Europos socialinių partnerių susitarime nustatytas teledarbo savanoriškumo principas; trūksta teisinio reguliavimo aiškumo dėl nuotolinių darbuotojų patiriamų papildomų išlaidų kompensavimo. Lietuvoje šiuo metu nėra teisiškai apibrėžtos technostreso ir teledarbuotojo teisės „atsijungti“ nuo informacinių technologijų sampratos.*

Reikšminiai žodžiai: *nuotolinis darbas, teledarbas, Europos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl teledarbo, savanoriškumo principas, teisė „atsijungti“, technostresas.*

Įvadas

Nuotolinio darbo, kaip darbo organizavimo formos, reikšmė 2020 m. itin išaugo dėl pasaulinės COVID-19 pandemijos ir su ja susijusių padarinių – mobilumo draudimo, fizinio atstumo tarp žmonių išlaikymo, saviizoliacijos,

* Mykolo Romerio universiteto Teisės mokyklos Privatinės teisės instituto lektorė, doktorantė.

karantino ir t. t. Taip pat nuotolinio darbo populiarumą paskatino ir sparti technologinė pažanga bei IT skverbtis į darbo santykius. Šiuo metu nuotolinio darbo teisinis reguliavimas itin aktualus tiek moksliniu, tiek praktiniu aspektu, nes dėl ne kartą skelbtų karantinų ir ekstremaliosios padėties smarkiai padaugėjo nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų. Esant tokiai padėčiai, teisės aktai nustato privalomą reikalavimą vykdyti nemažai valstybinių paslaugų tik nuotoliniu būdu (mokymo, gydymo ir pan.), todėl kyla neaiškumų, kaip skirti darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu, kaip užtikrinti tinkamas sąlygas, ir kt.

Nors pandemijos akivaizdoje priimamos priemonės ir teisinio reguliavimo pokyčiai darbo teisėje yra iš esmės suprantami ir pateisinami dėl visuomenės gerovės, būtina vertinti, ar esamas nuotolinio darbo teisinis reguliavimas ir skuboti jo keitimai nepažeidžia darbuotojų interesų. Darbuotojas gali nesutikti dirbti nuotoliniu būdu, nemokėti naudotis naujomis technologijomis, neturėti sąlygų ar priemonių. Kokių pasekmių galima tikėtis tokiais atvejais?

Pažymėtina, kad analizuojamos temos mokslinių tyrimų nėra daug. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas, naujų technologijų diegimas ir naudojimas darbo santykiuose darbuotojų teisių užtikrinimo kontekste Lietuvoje dar vis mažai tyrinėtas. Nuotolinio darbo specifiką Lietuvoje yra analizavę G. Tamašauskaitė-Janickė[1] ir Tomas Davulis[2]. Darbo ir poilsio laiko teisinio reguliavimo ir taikymo nuotoliniame darbe problematiką tyrė R. Guobaitė-Kirslienė[3]. Lankstumo galimybes darbo santykiuose tyrinėjo T. Bagdanskis, J. Usonis[4]. Informacinių technologijų naudojimo darbe teisinius aspektus analizavo D. Štitilis, M. Kiškis, T. Limba ir kt.[5]

Šio tyrimo tikslas – išanalizuoti nuotolinio darbo teisinį reguliavimą ir identifikuoti dėl COVID-19 pandemijos iškilusius teisinius ir technologinius iššūkius darbuotojų teisių užtikrinimo aspektu. Tyrime keliami tokie uždaviniai: palyginti ir atskirti nuotolinio darbo, teledarbo, nuotolinio pobūdžio

---

1 Gintarė Tamašauskaitė-Janickė, „Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje darbo teisės požiūriu“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2016), http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:16977251/datastreams/MAIN/content.

2 Tomas Davulis, „Ką reikia žinoti apie darbuotojų ir darbdavių teises epidemijos laikotarpiu?“, *Mokslo Lietuva*, 2020 m. kovo 24 d., http://mokslolietuva.lt/2020/03/vu-darbo-teises-ekspertas-prof-tomas-davulis-ka-reikia-zinoti-apie-darbuotoju-ir-darbdaviu-teises-epidemijos-laikotarpiu/.

3 Ramunė Guobaitė-Kirslienė, „Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2012).

4 Tomas Bagdanskis ir Justinas Usonis, „Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law“, *Jurisprudencija* 18, 2 (2011): 595–612.

5 Darius Štitilis ir kt., *Interneto ir technologijų teisė* (Vilnius: Registrų centras, 2016).

(nekontaktinio) darbo sampratas; išnagrinėti savanoriškumo principo nuotoliniame darbe realizavimą nacionaliniuose teisės aktuose, įvertinti nuotolinio darbo vietai keliamus reikalavimus; nustatyti, kaip (ar) įgyvendinama nuotolinių darbuotojų teisė į sveikas ir saugias sąlygas, aptarti teisės „atsijungti" sampratą.

Atliekant tyrimą taikyti loginis (sąvokų interpretacijos, apibendrinimo), dokumentų analizės, sisteminis, lyginamasis tyrimo metodai.

1. Nuotolinio darbo samprata

Nuotolinis darbas gali būti suprantamas įvairiai, o vienareikšmio apibrėžimo teisės aktai nepateikia. Nuotoliniu darbuotoju gali būti laikomas asmuo, dirbantis namuose ar kitoje nutolusioje vietoje, bet XXI a. nuotolinis darbas dažniau siejamas ne tik su nutolusia vieta, bet ir su technologijomis. Europoje ir pasaulyje nuotoliniam darbui ar jo atskiroms kategorijoms apibrėžti vartojamos įvairios sąvokos, tokios kaip *telework*, *telecommuting*, *teleworking*, *distance working* ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas, DK) pateikia ir apibrėžia vienintelę bendrojo pobūdžio sąvoką – *nuotolinis darbas*: „Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (teledarbas)."[6] Iš apibrėžimo galima suprasti, kad nuotolinis darbas, kai jo metu naudojamos informacinės technologijos, gali būti vadinamas *teledarbu*, tačiau plačiau nei Darbo kodekse, nei kituose teisės aktuose ši definicija nėra aiškinama ar atskirai reguliuojama. Lietuvos darbo teisės mokslininkai išskiria tokius pagrindinius nuotolinio darbo požymius[7]: darbas dirbamas ne darbovietėje; reguliarumas; nustatoma nuotolinio darbo tvarka.

Šiame tyrime pagrindinis dėmesys skiriamas teledarbui kaip nuotolinio darbo porūšiui, tačiau Lietuvoje šis terminas praktiškai nevartojamas. Teledarbą dirbančių darbuotojų nėra įprasta vadinti *teledarbuotojais* ar *teledarbininkais*, tad neišvengiamai susiduriame su sąvokų apibrėžtumo problema. Kita vertus, *teledarbuotojas* taip pat yra *nuotolinis darbuotojas* ir dažnai nuotolinį

[6] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *TAR* 23709 (2016); 52 str. 1 d.

[7] Tomas Bagdanskis, Vilius Mačiulaitis ir Mantas Mikalopas, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai* (Vilnius: Rito projects, 2018), 118.

darbą reguliuojančios teisės normos yra bendros visiems tokį darbą dirbantiems subjektams. O darbuotojų, kurie dirbtų nuotolinį darbą nenaudodami informacinių technologijų, šiandienėje darbo rinkoje nebėra daug, pvz., siuvėjai, kurie siuva namuose ir perduoda produkciją darbdaviui (kitados tokiam darbui apibūdinti buvo vartojama sąvoka – *namudinis darbas*). Tačiau labai tikėtina, kad ir siuvėjai šiandien dėl medžiagų ar produkcijos pristatymo susitaria telefonu ar kitomis technologinėmis priemonėmis, todėl toks darbas taip pat gali būti laikomas teledarbu. Taigi šiame tyrime sąvokos *nuotolinis darbas* ir *nuotolinis darbuotojas* dažniausiai vartojamos siauresne šio termino prasme – įtraukiant informacinių technologijų naudojimo sąlygą.

Nors Lietuvoje teledarbas yra tik viena iš nuotolinio darbo rūšių, Europos Sąjungos lygmeniu reglamentuojama tik ši nuotolinio darbo – teledarbo (angl. *Telework*) samprata. 2002 m. Europos socialiniai partneriai bendruoju teledarbo susitarimu[8] (toliau – Susitarimas) savanoriškai sulygo dėl principinių vienos iš lanksčių darbo organizavimo formų (teledarbo) reguliavimo nuostatų. Susitarimas dėl teledarbo, atsižvelgiant į jo turinio aktualumą ir nuostatų konkretumą, buvo perkeltas beveik į visų ES valstybių narių nacionalinę teisę, išskyrus Kipro, Rumunijos ir Estijos. Teledarbo paskirtis – informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas įgyvendinant darbo santykius. Susitarime nurodoma: „Teledarbas – tai darbo organizavimo ir (ar) vykdymo forma, naudojant informacines technologijas, esant darbo sutarčiai ar darbo santykiams, kai darbas, kuris gali būti atliekamas įprastoje darbdavio dispozicijoje esančioje darbo vietoje, yra vykdomas kitur.“[9]

Taigi vienareikšmiškai teisės aktuose ir Lietuvos, ir ES mastu sutariama, kad viena iš pagrindinių ir būtinųjų nuotolinio darbo (teledarbo) sąlygų – darbas kitoje nei darbdavio darbovietė vietoje. Tačiau vis dažniau visuomenėje ir teisės aktuose pradedama vartoti sąvoka *darbas vykdomas nuotoliniu būdu* arba tiesiog *nuotolinis darbas*. Šios sąvokos nebūtinai reiškia nutolusią darbuotojo darbo vietą. Pavyzdžiui, Vyriausybės nutarime dėl karantino paskelbimo[10] nustatyta, jog „ugdymas mokyklose pagal pradinio, pagrindinio ugdymo ir

---

[8] „2002 m. liepos 16 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo“, EUR-Lex, žiūrėta 2020 m. spalio 16 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131.

[9] *Ibid.*

[10] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. lapkričio 4 d. nutarimas Nr. 1226 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ 2.2.9.1 p., *TAR*, žiūrėta 2020 m. lapkričio 5 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/b2eeaf801f4a11ebb0038a8cd8ff585f/asr.

vidurinio ugdymo programas vykdomas *nuotoliniu būdu*". Ar tai reiškia, kad visi mokytojai turi dirbti ne mokykloje ir ar tokioje situacijoje eliminuojamas paties darbuotojo savanoriškas darbo vietos pasirinkimas? Straipsnio autorės nuomone, šiuo ir kitais atvejais sąvoka *darbas vykdomas nuotoliniu būdu* nereiškia nuotolinio darbo (teledarbo), tai greičiau laikytina darbo atlikimo būdu, kuris be nutolusios darbo vietos negali būti laikomas *nuotoliniu darbu* teisine prasme. Pagal minėtą pavyzdį mokytojas privalo dirbti *nekontaktiniu būdu*, tačiau neprivalo dirbti nuotolinio darbo (pvz., iš namų). *Nuotolinis būdas* dėl terminų atskirties galėtų būti vadinamas *bekontaktis, distancinis, nekontaktinis* ar pan. G. Tamašauskaitė savo disertaciniame tyrime prieina prie išvados, kad „svarbiausių informacinėje visuomenėje kuriamos darbo vietos ypatumų *de lege* neišskyrimas yra Lietuvos darbo teisės spraga. Darbo teisės mokslas nepateikia vienintelės interpretacijos, kaip turi būti apibrėžta / suprantama šiuolaikinė informacinei visuomenei būdinga darbo vieta. Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje būdai ir mastas atlieka esminį vaidmenį identifikuojant specifinius teledarbo teisinius santykius, juos atribojant nuo įprastų ir nuotolinių darbo teisinių santykių"[11].

Lingvistiniu požiūriu abu terminai *nuotolinis darbas* ir *nuotolinis būdas* yra sinonimai, tačiau teisiniu požiūriu reikšmingai skiriasi. Jei dirbti *nuotoliniu būdu* darbdavys gali pavesti darbuotojui (pvz., nustatyti, jog klientams sutartis pasirašyti reikės vežti ne tiesiogiai, o siųsti el. paštu), tačiau dirbti kitoje vietoje (nutolusioje) galima tik darbuotojo prašymu ar šalių susitarimu. Naujos darbo rinkos sąlygos ir naujos neįprastos situacijos reikalauja naujų apibrėžimų ir naujo situacijos vertinimo. Skaitmeninėje visuomenėje jau šiandien nebegalima išsiversti su viena plačia sąvoka – *nuotolinis darbas* ir Darbo kodekse vienąkart paminėtu terminu – *teledarbas.*

2. Skyrimas dirbti nuotoliniu būdu

2.1. Savanoriškumo principas nuotoliniame darbe

Europos partnerių susitarime[12] išdėstomi nuotoliniam darbui taikytini principai – asmens duomenų apsaugos, vienodo požiūrio garantijos, sveikatos

[11] Tamašauskaitė, *supra note*, 1: 242.

[12] „2002 m. liepos 16 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo", *supra note*, 8: 2.

apsaugos ir kt. Kaip vienas iš pagrindinių principų minimas *savanoriškumo* principas. Šiame tyrime jį plačiau analizuojame, nes savanoriškumas gali būti laikomas vienu iš nuotolinio darbo sampratų atskyrimo ir išgryninimo kriterijų. Susitarime konstatuojama, jog ir darbuotojas, ir darbdavys gali siūlyti dirbti nuotoliniu būdu, bet kartu abi šalys gali atsisakyti priimti tokius pasiūlymus ir atsisakymas pasirinkti nuotolinį darbą savaime negali būti laikoma darbo santykių nutraukimo ar pakeitimo priežastimi. Susitarimo įgyvendinimo ataskaitose[13] akcentuojama, kad savanoriškas nuotolinio darbo pobūdis reiškia, jog darbuotojai ir darbdavys gali taikyti nuotolinį darbą tik bendru sutarimu. Atitinkamai nėra teisės į nuotolinį darbą ir neprivaloma dirbti nuotolinio darbo. Susitarimas taip pat užtikrina, kad ir darbuotojas, ir darbdavys gali bet kada nutraukti nuotolinį darbą, nepažeisdami darbo santykių ir darbo sąlygų. Šalys turi susitarti derybomis dėl tokių klausimų kaip darbo organizavimas ir darbo keitimas į nuotolinį darbą ir atvirkščiai.

Svarbu paanalizuoti, kaip nuotolinio darbo (teledarbo) savanoriškumo principas įgyvendinamas nacionaliniu lygmeniu ir ar užtikrinama darbuotojo teisė į savanorišką apsisprendimą, dirbant karantino ir ekstremaliosios situacijos sąlygomis.

Darbo kodekse[14] nustatyta, kad dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Paprastai šalių susitarimai darbo santykiuose turi būti realizuojami darbo sutartyje. Nors Darbo kodeksas įsakmiai neįtvirtina, kaip ir kur turi būti nustatyta tokia darbo sąlyga, nuotolinis darbas yra tiesiogiai susijęs su darbo vieta, o darbo vieta – viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų, todėl turėtų būti aiškiai nustatyta darbo sutartyje. Savanoriškumo (aiškios valios) klausimas paprastai nekyla, kai šalys prieš darbo santykius susitaria, kad darbas bus vykdomas nuotoliniu būdu, ir tai įtvirtina darbo sutartyje. Valios teisėtumo klausimą šio straipsnio autorė kelia, kai įprastinę darbo vietą įstaigoje ar įmonėje norima pakeisti nuotoline (pvz., darbu iš namų). Kaip teisėtai tą padaryti, kad nebūtų pažeistos darbuotojų teisės, ir ar gali darbuotojas nesutikti dirbti nuotoliniu būdu?

Darbo kodeksas nustato du būdus, kaip galima pakeisti darbuotojo darbo sąlygas. Pirma, verta paanalizuoti darbuotojo iniciatyvą (DK 46 str.), t. y. darbuotojo teisę prašyti pakeisti darbo sąlygas (analizuojamu atveju – skirti dirbti nuotoliniu būdu). Šis būdas visiškai atitinka nuotolinio darbo skyrimo

[13] „Telework in the European Union", *Eurofound*, 8, žiūrėta 2020 m. lapkričio 18 d., https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf.

[14] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra note*, 6; 52 str. 1 d.

nuostatas (DK 52 str.), nors ir nereiškia, kad darbdavys sutiks ar visais atvejais privalo sutikti. Jei darbdavys atsisakys tenkinti darbuotojo prašymą pakeisti darbo sąlygas, dėl šių sąlygų pakeitimo darbuotojas pakartotinai gali kreiptis ne anksčiau kaip po vieno mėnesio nuo darbuotojo prašymo pakeisti darbo sąlygas pateikimo. Jei darbdavys sutiks su darbuotojo prašymu, bus laikoma, kad darbo sąlygos yra pakeistos, padarius atitinkamą darbo sutarties pakeitimą.

Antrasis būdas – darbdavio iniciatyva. Nors Darbo kodekse prašymo teisė dėl nuotolinio darbo pirmiausia priskiriama darbuotojui, šalių susitarimas taip pat galimas ir šiuo atveju inicijuoti tokius pokyčius turi teisę ir darbdavys. Darbo kodekso 45 straipsnio 1 dalis numato, kad pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima *tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu*. O to paties straipsnio 4-oje dalyje teigiama, kad 1 dalyje nepaminėtos darbo sąlygos *darbdavio sprendimu* gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas prieš protingą terminą. Darbdavys sudaro pakankamas sąlygas darbuotojui pasirengti būsimiems pasikeitimams. Reikėtų paanalizuoti, kokia darbo sąlyga laikomas nuotolinis darbas – būtinąja darbo sutarties sąlyga, papildoma, ar apskritai nesutartine darbo sąlyga, kurią galima keisti darbdavio sprendimu. Nuo to priklauso, ar reikalingas darbuotojo sutikimas, ar darbdavys savo nuožiūra gali paskirti dirbti nuotoliniu būdu.

Kai darbo sutartyje nustatyta konkreti darbovietė, o norima darbuotoją perkelti dirbti nuotoliniu būdu, tai reikštų, kad turi būti pakeista būtinoji darbo sutarties sąlyga, t. y. būtinas darbuotojo parašas darbo sutarties pakeitimo dokumente. Negalima dvišalės darbo sutarties būtinųjų sąlygų keisti vienašaliu aktu (įsakymu). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas jau prieš gerą dešimtmetį yra pasisakęs dėl darbo sutarties sąlygų keitimo darbdavio įsakymais: „Darbo sutarties keitimo tvarka turėtų būti tokia pati kaip ir jos sudarymo, susitarimą patvirtinant parašais rašytiniame darbo sutarties tekste. Dėl to negali būti laikoma darbo sutarties pakeitimu darbdavio priimtas įsakymas; darbuotojo parašas tokiame įsakyme negali būti prilyginamas pasirašymui rašytiniame darbo sutarties tekste. Šiuo atveju galėtų būti laikoma, kad darbuotojas su įsakymu supažindintas.“[15]

Kita vertus, savanoriškumo principas reiškia, kad ir darbuotojas be darbdavio sutikimo negali vienašališkai pasirinkti dirbti nuotoliniu būdu. Nors

[15] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2008.

Darbo kodeksas[16] nuo 2017 m. nustato išimtis, įpareigojančias darbdavius leisti dalį laiko dirbti darbuotojams nuotoliniu būdu, jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas ir to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę.

Darbuotojų naudojimasis reikalavimo teise dirbti nuotoliniu būdu iki šiol nebuvo įprastas ir teismų praktika šiuo klausimu nėra susiformavusi. Tačiau pastaruoju metu formuojantis gajam įpročiui dirbti iš namų, toks reguliavimas gali sukelti daug rūpesčių, juolab kad reikalavimo teisė nustatyta vos ne kas antram darbuotojui (pateikus sveikatos priežiūros įstaigos išvadą). Kaip turėtų elgtis darbdavys, jei, pvz.. mokytojas, vadybininkas ar kitas specialistas, slaugantis neįgalų šeimos narį, pasibaigus karantinui, pareikalautų dirbti iš namų? Gal per didelių sąnaudų tai nesukeltų, bet eliminuojama darbdavio teisė organizuoti darbą taip, kaip jam atrodo naudingiausia ir palankiausia klientui. Vienkartiniams atvejams galima ieškoti individualių išeičių, tačiau tikėtina, kad nuotolinio darbo reiškinys Lietuvoje taps gana populiarus – tuomet reikėtų svarstyti apie detalesnį šio reiškinio reguliavimą.

Bendrąja prasme galima teigti, kad nuotolinis darbas turi būti savanoriškai abiejų šalių nustatomas sudarant darbo sutartį arba pakeičiant darbo sutartį – jei keičiama būtinoji darbo sutarties sąlyga – darbo vieta. Teisės normos nenumato galimybės skirti darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu vienašaliu darbdavio aktu. Tačiau darbdavio savanoriškumo principas ribojamas gan plačiu išimčių sąrašu, suteikiančiu darbuotojams išimtines teises dalį laiko vienašališkai reikalauti dirbti nuotoliniu būdu.

2.2. Savanoriškumo ribojimas karantino ar ekstremaliosios situacijos sąlygomis

2020 m. Darbo kodekso pakeitimai, susiję su karantino ir ekstremaliosios situacijos paskelbimu, daro nemažą įtaką ir nuotolinio darbo reguliavimui. Kai kuriais atvejais pakeitimai leidžia apriboti darbuotojo savanoriškumo prioritetą, nustatant nuotolinio darbo sąlygas. Vienas iš tokių diskutuotinų pakeitimų – darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asme-

[16] *Supra note*, 6; 52 str. 2 d.

nų iniciatyva. Darbo kodekso[17] 49 straipsnio 3[1] dalis numato, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną, siekiant užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą, darbdavys privalo darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. Taigi šiuo atveju darbdaviui nustatoma pareiga pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. Ar tokioje situacijoje darbuotojas gali įgyvendinti savo teisę rinktis, kokiu būdu dirbti? Numatyta galimybė rinktis arba sutikti dirbti tokiu būdu, arba būti nušalintam nuo darbo ir negauti darbo užmokesčio. Darbuotojas per vieną darbo dieną privalo raštu informuoti darbdavį apie sutikimą dirbti nuotoliniu būdu. Darbuotojui nesutikus dirbti nuotoliniu būdu ar nepateikus darbdaviui atsakymo į darbdavio pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo termino darbuotojo atsakymui į darbdavio pasiūlymą pateikti dienos raštu nušalina darbuotoją nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio. Šis Darbo kodekso pakeitimas buvo orientuotas į tuos darbuotojus, kurie grįžta iš kitų šalių arba turėjo tiesioginių kontaktų su sergančiaisiais ir privalo izoliuotis.

Darbo kodekse nėra nustatyta ar konkretizuota, kaip karantino ar ekstremaliosios situacijos sąlygomis šiuo aspektu darbdaviui reikia vertinti padėtį ir ką reiškia „kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui". Ar grėsmės lygį privalo nustatyti darbdavys? T. Davulis šiuo požiūriu siūlo išskirti dvi grupes darbų ir veiklų, kurios įstatymuose reglamentuojamos skirtingai. „Pirmuoju atveju privalomas nušalinimas be darbo užmokesčio mokėjimo kyla, jei darbai vykdomi srityse, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis."[18] Tokie darbai nustatyti specialiame sąraše.[19] Antruoju atveju turima kliautis darbdavio (ne)supratimu, individualiu vertinimu, požiūriu ir pan. Pasak T. Davulio, „į specialų sąrašą neįtrauktose veiklose darbuotojo nušalinimas nuo darbo ar kitokia darbo atlikimo forma yra darbdavio diskrecijos reikalas. Nepriklausomai nuo ekstremalias situacijas reguliuojančių įstatymų reikalavimų ar pareigūnų nurodymų, darbdavys privalo imtis priemonių

[17] *Ibid.*; 49 str. 3[1] d.

[18] Davulis, *supra note*, 2.

[19] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo", *TAR*, žiūrėta 2020 m. lapkričio 13 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.6A8A7A3BBCDC/asr.

klientų ir darbuotojų sveikatai apsaugoti. Kol nėra paskelbtos imperatyvios priemonės įstatymo nustatyta tvarka, taip pat kai jos yra paskelbtos, tokias apsaugines ir prevencines priemones gali taikyti ir pats darbdavys, individualiai įvertinęs situaciją savo darbovietėje, atsižvelgdamas į rizikos veiksnius ir savo veiklos specifiką. Darbdavys privalo priimti sprendimą dėl įtariamųjų ar iš pavojaus zonų grįžusių darbuotojų darbo galimybių: savo iniciatyva darbuotojui taikyti nuotolinio darbo formą, savo iniciatyva išleisti darbuotoją ar kitus darbuotojus į prastovą arba asmenį, nesutinkantį su darbdavio įpareigojimu dirbti nuotoliniu būdu, nušalinti nuo darbo, nemokant darbo užmokesčio“[20].

Straipsnio autorės nuomone, darbdavio diskrecija šiuo klausimu per daug neapibrėžta ir tiesiogiai susijusi su galimais darbuotojų teisių į darbą ir darbo užmokestį pažeidimais. Vertinant šiuos Darbo kodekso pakeitimus darbdavio aspektu, reikėtų atsižvelgti, kad tokiu ypatingu (karantino ir ekstremaliosios padėties) laikotarpiu darbdaviai dažnai patiria didelius ekonominius nuostolius, privalo perorganizuoti darbą, netgi keisti jo pobūdį ar specifiką, nėra užtikrinti dėl įmonės ir darbuotojų ateities. Nuolat jaučiamas informacijos stygius. Todėl atsirandančios naujos teisinio reguliavimo nuostatos neturėtų būti dviprasmiškai suprantamos, iki galo neapibrėžtos ir taip sukuriančios dar didesnę įtampą socialiai jautriu laikotarpiu. Vertėtų patikslinti darbuotojo, kuris kelią grėsmę kitų darbuotojų sveikatai ir nesutinka dirbti nuotoliniu būdu, nušalinimo galimybių sąlygas.

Šiame kontekste taip pat reikėtų plačiau paanalizuoti nušalinimo institutą darbo teisėje ir kokiais atvejais nušalinimo metu darbuotojui turi būti užtikrinta teisė gauti darbo užmokestį. „Nušalinimas nuo darbo – tai laikinas darbo funkcijos vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, kai darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo.“[21] Darbdavys savo iniciatyva gali neleisti dirbti, tačiau tam turi būti svarbi priežastis ir dažnu atveju darbuotojo kaltė. Tačiau, vertinant visą Darbo kodeksą sisteminiu požiūriu, nušalintam darbuotojui nemokėti darbo užmokesčio galima tik tada, kai yra darbuotojo kaltė, pvz., kai darbuotojas pasirodo neblaivus darbe, kai įgalioti pareigūnai nušalina darbuotoją nuo darbo ir pan. Tokį darbuotojo interesų ir teisių prioritetą įtvirtina ir DK 49 straipsnio 3 dalis, kuria nustatoma, jog darbdavys, tirdamas darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki trisdešimt kalendorinių dienų mokėdamas jam vidutinį jo darbo užmokestį. Taigi, jei

[20] Davulis, *op. cit.*

[21] Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 180.

darbuotojo kaltė neįrodyta (o tik tiriamas pažeidimas), mokėti darbo užmokestį privaloma. Teisė į darbo užmokestį užtikrinama net ir tada, kai darbuotojas pasirodo neblaivus darbe, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas.

Grįžtame prie pagrindinio klausimo, ar tikrai darbuotojui visais atvejais užtikrinama teisė laisva valia rinktis nuotolinio darbo formą, jei „nepasirinkimo" kaina – nušalinimas nemokant darbo užmokesčio. T. Davulio nuomone, „darbdavys dėl pandemijos protrūkio grėsmės savo iniciatyva nustatęs, kad darbuotojas privalo dirbti namie, neturi tam gauti darbuotojo sutikimo. Tokiu atveju darbdavys turi sudaryti sąlygas dirbti kitoje vietoje (pvz., aprūpinti techninėmis, komunikacinėmis priemonėmis, jei reikia), o darbuotojui mokama kaip už įprastai atliekamą darbą"[22]. Šio straipsnio autorė vis dėlto pritartų pozicijai, kad darbuotojas turėtų išreikšti savo valią dirbti ar nedirbti nuotoliniu būdu ir savanoriškumo principas nuotoliniame darbe nebūtų su sąlygomis (jei nesutiksi, negausi darbo užmokesčio). Nors šios srities teisinio reguliavimo Darbo kodekse pakeitimo priežastis labai aiški ir atrodo pateisinama, kai šalis ir visas pasaulis susiduria su pandemija ir jos suvaldymas tampa prioritetu, darbuotojo teisės pasirinkti darbo vietą ir gauti darbo užmokestį suvaržymas turi būti labai aiškiai ir nedviprasmiškai pagrįstas, kad nebūtų tuo pagrindu pasinaudojama ir kitais atvejais. Galima paanalizuoti hipotetinę situaciją, pvz., darbuotojas grįžo iš komandiruotės į rizikos sąrašą įtrauktos šalies, tokiam darbuotojui darbdavys turi būti pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. Jei darbuotojas nesutiktų (nes neturi tam sąlygų namuose, augina daug vaikų ar pan.), darbdavys privalėtų jį nušalinti nuo darbo ir nemokėti darbo užmokesčio. Šiuo atveju nėra jokios darbuotojo kaltės, jis darbe patiria riziką susirgti užkrečiamąja liga, tačiau turi būti nušalinamas be darbo užmokesčio. Manytina, kad dabartinis šios situacijos reguliavimas nėra vientisas, užbaigtas ir išsamus bei palieka galimybių pažeisti darbuotojo teisę pasirinkti darbo vietą ir gauti darbo užmokestį. Taip pat darbuotojo nušalinimas, atsisakius dirbti nuotoliniu būdu, iš esmės prieštarauja Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje[23] nustatytai normai, pagal kurią darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas.

Kitas su nuotoliniu darbu susijęs 2020 m. Darbo kodekso pakeitimas – prastovos paskelbimas darbe. Prastovai nustatyti nereikia darbuotojo sutikimo. Darbdavys gali skelbti prastovą dviem atvejais[24], kai: 1) darbdavys negali

[22] Davulis, *supra note*, 2.
[23] *supra note*, 6; 52 str. 2 d.
[24] *Ibid.*; 47 str. 1 d.

suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo; 2) Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną ir darbdavys dėl to negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo, nes dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu, arba darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Esminis šių prastovos skyrimo pagrindų skirtumas – apmokėjimo dydis ir šaltinis. Pirmuoju atveju už prastovą privalo mokėti darbdavys, antruoju – kompensuoja valstybė.

Neteisėto darbuotojo *valios apribojimo* prielaidos gali būti keliamos dėl antrojo atvejo. Nekvestionuojama, kad dėl ekstremalios situacijos ar karantino gali būti apribota darbuotojo teisė dirbti. Tačiau prastovai dėl ekstremalios situacijos ar karantino paskelbti Darbo kodekse numatyta viena iš sąlygų – *kai dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu.* Kaip reikėtų darbdaviui ir darbuotojui suprasti terminą *darbo organizavimo ypatumai*, ką reiškia *nėra galimybių*? Ir galiausiai visu aktualumu čia iškyla termino *nuotoliniu būdu* trilypumas. Anksčiau aptartu nušalinimo atveju nuotolinio darbo siūlymas turi būti vienareikšmiškai susijęs su kita nei darbovietė vieta (kad nekiltų grėsmė kitiems darbuotojams), o prastovos atveju nėra aišku, ką reiškia nėra galimybės dirbti *nuotoliniu būdu*.

Pradėkime nuo darbo organizavimo ypatumų sampratos. Jei kalbama apie įsakmiai uždraustą dėl karantino veiklą, pvz., barmeno darbą naktiniame bare, akivaizdu, kad objektyvūs darbo organizavimo ypatumai neleidžia tokio darbo dirbti *nuotoliniu būdu*. Kaip turėtų būti užtikrinamos darbuotojo savanoriško pasirinkimo teisės, jei darbuotojas nesutinka karantino metu dirbti nuotoliniu būdu (namuose), nors yra objektyvios galimybes jį atlikti nuotoliniu būdu, o kito darbo nėra (arba darbuotojas taip pat nesutinka)? Kaip elgtis praktikoje, jei, pavyzdžiui, per karantiną mokytojas nesutiktų dirbti nuotoliniu būdu. Nesutikimo priežasčių svarba nėra diferencijuojama Darbo kodekse – darbuotojas gali atsisakyti dirbti nuotoliniu būdu tiek dėl svarbių priežasčių – todėl, kad dėl amžiaus ar sveikatos būtų sunku išmokti naujų būdų ir darbuotojas nenorėtų to mokytis, tiek visai neatskleidžiant priežasčių. Ar galima tokiam darbuotojui skelbti prastovą, nes darbdavys nebegali suteikti jam įprasto darbo? Prievarta skirti sveiką darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu nėra galimybės. Pagal dabartinį reguliavimą tokiu atveju darbdavys neturi teisinio pagrindo skelbti prastovos dėl karantino (nes realiai tokį darbą galima dirbti nuotoliniu būdu ir dauguma darbuotojų sutinka taip dirbti) ir gauti valstybės subsidijos. Nebent darbdavys skelbtų prastovą dėl to, kad pats negali suteikti

darbo sutartyje sulygto darbo, ir mokėtų apie 40 proc. vidutinio darbo užmokesčio iš savo lėšų.[25]

Taigi šiuo atveju ypač reikalingas naujas nuotolinio, kaip nekontaktinio, būdo apibrėžimas. Jei mokytojas nesutinka dirbti namuose, darbdavys turėtų jam sudaryti sąlygas dirbti darbovietėje, tačiau mokyti nekontaktiniu būdu. Tokiu atveju nebūtų pažeidžiamos darbuotojo teisės rinktis darbo vietą, nereikėtų keisti darbo sutarties, nes pasikeistų tik darbo organizavimo būdas. Arba nesutinkantį dirbti naujomis sąlygomis darbuotoją darbdavys dėl organizacinių priežasčių galėtų atleisti iš darbo. Tai ką išties nustatė Lietuvos Respublikos Vyriausybė, reikalaudama dirbti nuotoliniu būdu? Straipsnio autorės nuomone, Vyriausybė nustatė, kad šiuo aptariamu atveju ugdymas turi būti vykdomas nuotoliniu (tiksliau – nekontaktiniu) būdu, o ne darbuotojai turi dirbti nuotoliniu būdu. Deja, teismų praktikos dėl tokių situacijų nėra, nes pakeitimai ir pati situacija dar labai nauji.

3. Nuotolinio darbo organizavimo reikalavimai

Darbo kodeksas[26] darbdavius įpareigoja, skiriant darbuotojus dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatyti darbo vietos reikalavimus (jeigu tokie keliami), darbui suteikiamas naudoti darbo priemones, aprūpinimo jomis tvarką, naudojimosi darbo priemonėmis taisykles, taip pat nurodyti darbovietės padalinį, skyrių ar atsakingą asmenį, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka. Kai kuriose Europos Sąjungos šalyse įstatymais sureguliuota, kad darbuotojų atstovai gali turėti prieigą prie nuotolinio darbo vietos, kad galėtų patikrinti nuotolinio darbo darbuotojų sąlygas. Nuotoliniams darbuotojams neleidžiami viršvalandžiai, o darbo laikas ir darbdavio darbo kontrolės metodai turi būti suderinti ir numatyti darbo sutartyje, darbuotojo pareigų apraše ar kolektyvinėje sutartyje.[27]

Ar tai, kad nuotolinio darbo organizavimo dokumentų nėra įstaigose, yra reikšmingas pažeidimas, ar tik formalumas, kiekvienu atveju gali konstatuoti

---

[25] Darbo ginčų komisijose jau atsiranda ieškinių, kai pirmojo karantino metu paskelbtas prastovas dėl karantino darbuotojai skundžia ir prašo nustatyti, kad prastova buvo paskelbta, nes darbdavys pats nesuteikė darbo. Jei darbuotojo darbo užmokestis siekia keletą tūkstančių, prastovos dėl karantino atveju darbdavys (subsidijuojamas valstybės) turėtų mokėti minimaliąją mėnesio algą, o prastovos dėl darbdavio kaltės atveju – mažiausiai 40 proc. vidutinio darbo užmokesčio.

[26] *Supra note*, 6; 52 str. 3 d.

[27] „Romania: law on teleworking approved“, *Etui*, žiūrėta 2020 m. lapkričio 16 d., https://www.etui.org/covid-social-impact/romania/romania-law-on-teleworking-approved.

darbo ginčų komisija, teismai ar Valstybinė darbo inspekcija. Teisminės praktikos tokiais klausimais nėra daug. 2019 m. Vilniaus apygardos teismas sprendė klausimą, ar įstaigos vadovas buvo teisėtai atleistas iš darbo dėl to, kad nenustatė nuotolinio darbo taisyklių, ir ar galima laikyti tokį pažeidimą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Teisėjų kolegija atkreipė dėmesį į tai, kad „byloje nustatyta, jog ieškovė įdarbino darbuotoją D. B. dirbti nuotoliniu būdu, bet nenustatė nuotolinio darbo tvarkos, reikalavimų nuotolinio darbo vietai, darbuotojų aprūpinimo priemonėmis nuotoliniam darbui dirbti tvarkos, naudojimosi šiomis priemonėmis taisyklių. Taigi ieškovė pažeidė DK 52 straipsnio 3 dalį, kurioje reglamentuota nuotolinio darbo tvarka. Ieškovė, kaip darbdavio atstovė pagal įstatymą, neįvykdė imperatyviųjų DK nuostatų, todėl šis jos padarytas darbo pareigų pažeidimas pagrįstai įvertintas kaip šiurkštus“[28].

Kita vertus, darbdavys, kuris nenustato aiškios nuotolinio darbo tvarkos arba *de facto* jos nesilaiko, negali konstatuoti ir darbuotojo pažeidimų. Situaciją, kai darbuotojas neatvyko į nustatytą darbo vietą įmonėje, teismas vertino kaip formalų pažeidimą ir konstatavo, kad atleidimas neteisėtas. Nors darbo sutartyje buvo susitarta, kad darbuotojas dalį laiko dirbs įmonėje (antradieniais, trečiadieniais), o kitas savaitės dienas nuotoliniu būdu, realiai įmonėje nebuvo aiškios ir konkrečios nuotolinio darbo tvarkos ir toks režimas (ar įmonėje, ar nuotoliniu būdu) praktikoje galėjo būti nustatomas ar keičiamas pagal darbų pobūdį. Taigi teismas[29], įvertinęs čia išdėstytas aplinkybes ir vadovaudamasis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika, pagal kurią darbuotojo nebuvimas darbo vietoje nebūtinai lemia jo veiksmų kvalifikavimą kaip pravaikštą, jeigu, įvertinus darbo funkcijų pobūdį, ypatumus, faktiškai susiklosčiusią darbo tvarką ir sąlygas, nustatoma, kad darbuotojas, nors būdamas kitoje vietoje, tinkamai vykdė savo darbo pareigas ir nepadarė žalos darbdavio interesams, daro išvadą, jog įmonė negalėjo neatvykimą į darbą (antradienį ir trečiadienį) laikyti pravaikštomis.

Kaip tinkamai reikėtų įgyvendinti Darbo kodekso nuostatas dėl nuotolinio darbo organizavimo, norint išvengti galimų ginčų ir bylinėjimosi?

Galima išskirti šiuos svarbiausius nuotolinio darbo organizavimo aspektus:

- *Nuotolinio darbo organizavimo reikalavimai išdėstomi raštu.* Pats dokumentas (vidaus teisės aktas) galėtų vadintis taisyklėmis, aprašu, nuostatais ar kt. Darbuotojas turi būti pasirašytinai supažindintas su šiuo dokumentu (rašytiniu ar elektroniniu parašu).

[28] Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 5 d. byla Nr. 2a-1341-912/2019.

[29] Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. gegužės 21 d. byla Nr. 2-15219-996/2018.

- *Kiekvienai nuotolinio darbo vietai nustatomi reikalavimai*. Ši nuostata nėra įsakmi, nes reikalavimai gali būti ir nekeliami.
- *Nustatomos nuotoliniam darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės.* Darbo priemonių sąrašas gali būti nustatytas bendrame dokumente, jei įrengiamos vienodos (tipinės) darbo vietos. O pats priemonių perdavimo faktas galėtų būti įforminamas aktu, kurį pasirašytų tiek darbuotojas, tiek darbdavio atstovas.
- *Nustatoma nuotolinio darbo priemonių naudojimo tvarka*. Šis reikalavimas yra gana platus ir gali apimti ir darbuotojų apmokymą dirbti su naujomis priemonėmis ar programomis, ir papildomas funkcijas, kurių dirbdamas darbdavio darbo vietoje darbuotojas neturėjo atlikti, pvz., tokių kaip operacinių sistemų naudojimas ir atnaujinimas, reikalavimai antivirusinėms programoms, slaptažodžių pasirinkimas ir keitimas, interneto grėsmės, pareiga atsijungti nuo resurso ar įrankio, kai juo nėra naudojamasi, tokiu būdu ribojant trečiųjų asmenų neteisėtas prieigas prie asmens duomenų ir darbdavio resursų ar įrankių ir kt.
- *Nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka.* Jei toks padalinys ar darbuotojas buvo nurodytas pareigybės aprašyme ir jis nesikeitė dėl nuotolinio darbo pobūdžio, atskirai informuoti nebereikia.
- *Darbdavio nustatyta nuotolinio darbo įgyvendinimo tvarka neturi pažeisti darbuotojo asmens duomenų apsaugos ir jo teisės į privatų gyvenimą*.[30] Įgyvendindami šią sąlygą darbdaviai turėtų įvertinti šiuos Valstybinės darbo inspekcijos prie Lietuvos Respublikos socialinės ir darbo ministerijos rekomendacijose išskiriamus aspektus:
  - Jei nuotolinio darbo metu naudojami susirašinėjimo įrankiai (pavyzdžiui, *Teams*, *Hangout*, *Jaber*, *Telegram* ar kt.), darbdavys turi įvertinti, kaip toks susirašinėjimas (visas ar tik nesusijęs su darbo procesu) bus naikinamas ir kas už tai atsakingas?
  - Ar darbdavio ištekliais ar įrankiais naudojamasi tik turint autorizuotas (individualias) prieigas (svarbu užtikrinti, kad kiekvienas naudotojas turėtų atskirą prieigą)?
  - Kaip užtikrinama prieigų kontrolė (kiek asmenų gali turėti administratoriaus teises, kas gali suteikti, keisti ir naikinti prieigas, kt.)?

[30] *Supra note*, 6; 52 str. 6 d.

- Kokiu būdu naudojami darbdavio ištekliai ar įrankiai (interneto svetainė, interneto platforma, aplikacija ar į kompiuterį įdiegiama programinė įranga)?
- Kokie asmens duomenys bus surinkti darbdavio išteklio ar įrankio naudojimo metu, kur ir kiek laiko jie bus saugomi?
- Kokios techninės saugumo priemonės yra įdiegtos (įvertinti, kad darbuotojų namuose nėra papildomų tinklo saugumo priemonių, pavyzdžiui, ugniasienės)?
- Ar konkretus išteklius ar įrankis užtikrina galimybę įgyvendinti duomenų subjektų teises, įtvirtintas BDAR?[31]

Taigi nuotolinio darbo organizavimo reikalavimai būtini ne tik todėl, jog Darbo kodeksas įpareigoja juos nustatyti, bet ir siekiant išvengti galimų darbo ginčų su darbuotojais, norint įgyvendinti kitus teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų saugą ir sveikatą, asmens duomenų apsaugą bei darbuotojų atsakomybę.

4. Darbuotojų patirtų išlaidų kompensavimas dirbant nuotoliniu būdu

Nekelia abejonių tai, kad darbuotojas, dirbdamas nuotoliniu būdu ir naudodamas IT technologijas, patiria papildomų išlaidų darbo funkcijai atlikti (bent jau išlaidos elektros energijai, be kurios IT technologijos neveiks, interneto plano apmokėjimas ir pan.). Darbo kodeksas įsakmiai nustato, kad, „jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos“[32]. Pagrindiniai šioje situacijoje kylantys teisiniai klausimai: kas yra laikoma papildomomis darbuotojo išlaidomis, kiek ir kaip jos turi būti kompensuojamos, ar galima išlaidų nekompensuoti, jei darbuotojas neprašo ir pan.? Ankstesnis teisinis reguliavimas (iki 2017 m. liepos 1 d.), kai nuotolinio darbo santykiai turėjo būti įforminami atskira nuotolinio darbo sutartimi, nebuvo toks griežtas dėl nuotolinio darbo išlaidų kompensavimo, todėl iki šiol tokiai kompensavimo praktikai Lietuvoje susiklostyti

[31] „Darbuotojų asmens duomenų tvarkymas, organizuojant darbą nuotoliniu būdu“, *VDAI*, žiūrėta 2020 m. spalio 16 d., https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Rekomedacija%20del%20darbuotoju%20duomenu%20tvarkymo%20nuotolinio%20darbo%20metu%202020-04-09.pdf.

[32] *Supra note*, 6; 52 str. 4 d.

nebuvo teisinių prielaidų. Vyriausybės nutarimas[33] reglamentavo, jog „nuotolinio darbo sutartyje *gali būti nustatyta*, kad darbuotojas gaus kompensaciją už išlaidas, susijusias su jo darbu, darbo priemonių įsirengimu ir naudojimu". Dabartiniuose teisės aktuose šios nuostatos pakeistos ir nustatyta, kad išlaidos, susijusios su darbu, „privalo būti kompensuotos". Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys turi nustatyti susitarimu. Kartais darbdaviai vidaus teisės aktuose iš anksto nustato, kad papildomų išlaidų dirbant nuotoliniu būdu neatsiras, nors nuotolinio darbo specifika aiškiai tam prieštarauja, pvz., Nuotolinio darbo tvarkos aprašas, taikomas savivaldybės administracijos darbuotojams, numato, kad „teikdamas prašymą dirbti nuotolinį darbą darbuotojas patvirtina, kad dirbant nuotolinį darbą nebus patiriama papildomų išlaidų, susijusių su darbo atlikimu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu"[34]. Toks išankstinis papildomų išlaidų neatsiradimo deklaravimas negali būti laikomas teisėtu šalių susitarimu.

Dar vienas dažnas darbdavių „pasiteisinimas" dėl papildomų išlaidų nekompensavimo – nuotolinis darbuotojas „sutaupo" išlaidų kelionei, aprangai, maistui ir pan. Taip esą patiriamų ir sutaupomų išlaidų psiausvyra išsilygina ir darbuotojas finansiškai nenukenčia. Išties tyrimais nustatyta[35], kad vienas nuotolinis darbuotojas vidutiniškai kasmet sutaupo 79 valandas važiuoti į darbo vietą ar iš jos, taip pat kelionės ir kitas išlaidas. Tačiau verta priminti, jog ne darbo metu patiriamų ar nepatiriamų darbuotojų išlaidų apskaita nėra darbdavio diskrecija ir tokių išlaidų sumažėjimas negali būti pagrindas nekompensuoti darbuotojui su darbu susijusių išlaidų.

Nuotoliniam darbuotojui kompensuojamas išlaidas galima suklasifikuoti į dvi pagrindines kategorijas – *išlaidas darbo vietai įrengti* (išlaidos nuotolinio darbo priemonėms įsigyti, darbo vietai įrengti ir (ar) pritaikyti) ir *išlaidas darbo vietai eksploatuoti* (darbo priemonių eksploatavimo išlaidos, darbo vietos eksploatavimo išlaidos ir kt.).

Išlaidos darbo vietai įrengti galėtų apimti darbo priemonių (telefono, kompiuterio, vaizdo kameros, mikrofono, ausinių, spausdintuvo ir kt.) bei darbo

---

[33] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo", *Valstybės žinios* 81-3690 (2003).

[34] Prienų rajono savivaldybės administracijos direktorius 2020 m. spalio 19 d. įsakymas Nr. A3-894 „Dėl Nuotolinio darbo Prienų rajono savivaldybės administracijoje tvarkos aprašo patvirtinimo", *TAR* 21645 (2020).

[35] „Psychosocial risks, stress and violence in the world of work", *International Journal of Labour Research*, žiūrėta 2020 m. spalio 28 d., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_551796.pdf.

vietos (darbo stalo, kėdės, šviestuvo, segtuvų, dokumentų dėklų, lentynų ar pan.) įsigijimo išlaidas. Taip pat šiai kategorijai gali būti priskirtinos darbo vietos įrengimo išlaidos – pertvarų, specialaus ar tinkamo apšvietimo, ventiliacijos įrengimo, būtino remonto ir kitos išlaidos.

Nuotolinio darbo priemonių ar darbo vietos eksploatavimo išlaidomis galėtų būti laikytinos ryšio (telefono, interneto) paslaugų išlaidos, priemonių taisymo ar atnaujinimo paslaugų išlaidos bei darbo vietos eksploatavimo – elektros energijos, vandens, šildymo, nusidėvėjimo ar netgi nuomos kofinansavimo – išlaidos. R. Globytės ir V. Mačiulaičio nuomone, „svarbu užtikrinti (ir reglamentuoti procedūras galimų incidentų atveju), kad atliekant darbo funkcijas nuotoliniu būdu, būtų naudojamas tinkamas interneto ir telefono ryšys, kad nekiltų papildomų nesklandumų organizuojant darbą, kad darbuotojas dirbdamas per nuotolį tinkamai vykdytų visas darbo funkcijas. Be to, svarbu, kad naudojamo interneto ryšio saugumas atitiktų ryšio kanalais siunčiamos informacijos apsaugos lygmenį tam, kad būtų užtikrinama darbdavio konfidencialios informacijos apsauga, informacija būtų apsaugota nuo galimo neteisėto pasinaudojimo įmonės duomenimis. Raštu taip pat rekomenduojama susitarti kokios darbo priemonės suteikiamos darbuotojui (jei nebuvo aptartos anksčiau darbo sutartyje ar atskirame susitarime) bei aprūpinimo jomis tvarka“[36].

Dėl pirmosios kategorijos išlaidų kompensavimo (arba tiesiog reikalingų priemonių suteikimo) ginčų dažniausiai nekyla, tačiau antrosios kategorijos išlaidos yra sunkiau apskaičiuojamos, įrodomos ir pagrindžiamos. Ar tai reiškia, kad darbuotojas (neturėdamas finansinės kompetencijos ar nesuprasdamas išlaidų apskaičiavimo ar padalijimo mechanizmo) neturi teisės į tų „sudėtingesnių“ išlaidų kompensavimą? Tinkamo darbo santykių administravimo našta tenka darbdaviui. Todėl ir patirtų išlaidų kompensavimo mechanizmo nustatymo pareigą turi prisiimti darbdavys, nustatydamas aiškias taisykles, pateiktinus dokumentus, jei reikia, įtvirtindamas naujas nuotolinio darbuotojo funkcijas ar pareigas, tokias kaip darbo priemonių naudojimas tik darbo tikslais, kompensuotinas išlaidas patvirtinančių dokumentų pateikimo terminus, sąlygas ir pan.

Darbuotojo patirtos išlaidos gali būti kompensuojamos keliais būdais. Paprasčiausias būdas kompensuoti išlaidas – kai darbuotojas pateikia iš anksto suderintų darbo priemonių įsigijimo dokumentus (sąskaitas faktūras, čekius

[36] Rūta Globytė ir Vilius Mačiulaitis, „Darbo per nuotolį reguliavimo pokyčiai pasikeitus Darbo kodeksui“, *Verslo žinios*, 2017 m. rugpjūčio 17 d., https://www.vz.lt/eksperto-atsakymai/darbo-kodeksas-2017/2017/08/17/6781/darbo-per-nuotoli-reguliavimo-pokyciai-pasikeitus-darbo-kodeksui#ixzz6iO5H0M00.

ar sutartis). Tokių priemonių įsigijimo mechanizmas – paraiškų (prašymų) teikimas, poreikio pagrindimas, leidimas ir pan. – taip pat turėtų būti nustatytas darbdavio. Sunkiau kompensuoti aiškiai neatskirtas namų ūkio ir darbo išlaidas. Tokiu atveju galima nustatyti procentinę dalį (pvz., nustačius pagal higienos normas vienam darbuotojui tenkančio ploto kvadratūrą) ar apskaičiuoti išlaidų padidėjimą, pradėjus dirbti nuotoliniu būdu. I. Povilaitienė[37], tyrinėdama papildomų susitarimų darbo teisėje prigimtį ir papildomų išlaidų kompensavimo problemas, teigia, kad įstatyme turi būti aiškiai nustatyta, dėl kurių sąlygų šalys gali arba turi susitarti pačios. Šalims turi būti suteikta laisvė susitarti iš anksto dėl kompensuotinų sumų dydžio, išlaidų, kurios įtrauktinos į kompensuotiną sumą, dėl skirtingo kompensavimo režimo.

Apibendrinant pažymėtina, kad šiandienos darbo teisėje nustatyta privaloma pareiga darbdaviui kompensuoti nuotoliniu būdu dirbančio darbuotojo patirtas papildomas išlaidas, o vidaus teisės aktuose nustatyti sąlygų, blogiančių darbuotojų padėtį, neleidžia Darbo kodeksas. Tačiau dėl tokių išlaidų sudėties, kompensavimo būdo ir sąlygų turi būti susitarta abiejų sutarties šalių susitarimu. Taip pat turi būti aptartas susitarimo įgyvendinimo mechanizmas. Jei toks susitarimas nesudaromas ar darbdavys nesutinka kompensuoti nuotoliniu būdu dirbant atsiradusių papildomų išlaidų, darbuotojas gali ginti savo pažeistą teisę ir kreiptis į darbo ginčų komisiją.

5. Nuotolinių darbuotojų teisė į sveikas ir saugias sąlygas dirbant su IT

Technologijų naudojimas nuotoliniame darbe neišvengiamai daro tam tikrą įtaką darbuotojų saugai, fizinei ir psichinei sveikatai, keičia profesinio ir šeiminio gyvenimo suderinamumo pusiausvyrą. Darbuotojų teisę į saugias ir sveikas sąlygas bendruoju aspektu reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.[38] Tačiau pastebėtina, kad darbuotojų saugos ir sveikatos problemos, naudojant informacines technologijas, nėra pakankamai ir nuosekliai identifikuojamos bei reguliuojamos šiandieniuose darbo santykiuose. Valstybinė darbo inspekcija Darbuotojų saugos ir sveikatos būklės ataskaitose kaip vieną iš dažniausiai pasitaikančių nelaimingų atsitikimų darbe priežasčių išskiria saugos ir sveikatos darbe vidinės kontrolės

[37] Ieva Povilaitienė, „Susitarimas dėl darbdavio patirtų išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo“, *Teisė* 102 (2017): 72, https://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/view/10518/8874.

[38] Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, *Valstybės žinios* 70-3170 (2003).

nepakankamumą.[39] Kontrolės ir priežiūros mechanizmų trūkumo problema ypač aktuali darbo vietų įrengimo ir sąlygų, susijusių su informacinių technologijų naudojimu, užtikrinimo srityje. Lietuvoje šiuo metu galioja higienos norma HN 32: 2004 „Darbas su videoterminalais. Saugos ir sveikatos reikalavimai". Joje nustatyta[40] pareiga darbdaviui suplanuoti darbuotojo darbą taip, kad, kasdien dirbant prie vaizduoklių, būtų periodiškai daromos pertraukos, įskaitomos į darbo laiką, arba būtų keičiama veikla, sumažinant darbo prie vaizduoklio krūvį – nepertraukiamai dirbti prie videoterminalo galima ne daugiau kaip 1 val.; dirbant 8 val. darbo dieną, reglamentuotos (specialios) 5 (10) min. trukmės pertraukos nustatomos po 1 val. nuo darbo su videoterminalu pradžios. Vienai darbo vietai turi būti skiriama ne mažiau kaip 6 m^2 darbo patalpos ploto ir ne mažiau kaip 20 m^3 erdvės. Kaip laikomasi šių reikalavimų praktikoje, tyrimų nėra, tačiau akivaizdu, kad šis reguliavimas nėra plačiai žinomas ir griežtai taikomas, pvz., universitetuose, kolegijose nuotolinės paskaitos trukmė yra 1,5 val. ir vargu ar visose aukštojo mokslo įstaigose darbuotojai informuoti arba nustatyta vidaus teisės aktuose, kad, pasikeitus darbo pobūdžiui, t. y. dirbant su videoterminalais, privaloma po 1 val. daryti 5–10 pertrauką.

Kompiuterizuotos darbo vietos įrengimo problema ypač aktuali tampa nuotoliniu būdu dirbantiems darbuotojams. Jei įprastiniu atveju pareiga įrengti saugią darbo vietą tenka darbdaviui, esant nuotoliniam darbui ta pareiga dažnai visiškai perkeliama ant darbuotojo pečių. Neįmanoma nacionaliniu lygmeniu nustatyti aiškaus kontrolės mechanizmo, kaip nuotoliniu būdu su informacinėmis technologijomis dirbantis darbuotojas laikosi higienos normose nustatytų reikalavimų.

Pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą[41] darbuotojams, dirbantiems nuotolinį darbą, sudaromos tokios pačios darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos kaip ir kitiems įmonės darbuotojams. Nuotolinio darbuotojo naudojamos darbo priemonės, darbo vieta turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus, t. y. darbdavys privalo užtikrinti nuotoliniams darbuotojams saugias ir nekenksmingas sąlygas bei vertinti pro-

[39] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2019 metų ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse", *Valstybinė darbo inspekcija*, žiūrėta 2020 m. lapkričio 4 d., https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_tendencijos_2015_2019.pdf.

[40] Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2004 m. vasario 12 d. įsakymas Nr. V-65 „Dėl Lietuvos higienos normos HN 32:2004 „Darbas su videoterminalais. Saugos ir sveikatos reikalavimai" patvirtinimo", *Valstybės žinios* 32-1027 (2004).

[41] *Op. cit.* 38; 38^1 str. 1 d.

fesinę riziką nepriklausomai nuo to, kurioje vietoje jis dirbtų. Tačiau šių teisės normų įgyvendinimas labai disonuoja su pačia nuotolinio darbo vietos samprata ir realiomis darbdavio galimybėmis užtikrinti tokias įstatymo nuostatas. Nuotolinio darbo apibrėžimas ir jo specifika nėra tiesiogiai siejami su konkrečia fizine vieta. Darbo sutarties šalys įstatymiškai nėra saistomos pareigos nustatyti tokią konkrečią darbo vietą darbo sutartyje. Tokiu atveju nuotolinis darbuotojas gali savo nuožiūra rinktis darbo vietą, kur bus atliekama darbo funkcija (namai, sodyba, tėvų namai, viešoji erdvė ar kt.), o darbdavys neturės net teorinių objektyvių galimybių užtikrinti darbo vietos saugumą.

Toks darbdavio kontrolės susilpnėjimas nuotolinio darbuotojo atžvilgiu dar 2013 m. kėlė abejonių mokslininkams dėl darbo ir civilinės teisės atskirties mažėjimo. J. Usonis[42], kalbėdamas apie nuotolinio darbo specifinius požymius, teigė, kad toks lankstumas visiškai nesiderina su tradicinėmis darbo formomis, priskirtas darbo funkcijas darbuotojas atlieka neaišku kur, kaip ir nežinia ar savarankiškai. Todėl kyla grėsmė darbo teisei susilpnėti, prarasti aiškias reguliuojamų santykių ribas, nes labai panašius savo turiniu visuomeninius santykius reglamentuoja ir civilinės, ir darbo teisės normos. Lankstumas gali būti suprantamas ir kaip atsakomybės už dirbančio žmogaus minimalią apsaugą perskirstymas darbdaviui ir pačiam darbuotojui.

Nuo 2017 m. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas papildytas specialiu skyriumi, reguliuojančiu darbuotojų, dirbančių nuotolinį darbą, saugą.[43] Jame dalis atsakomybės perkeliama darbuotojui – nustatoma, jog darbuotojas privalo rūpintis savo paties ir kitų asmenų, kurie galėtų nukentėti dėl netinkamo jo elgesio ar klaidų, sauga ir sveikata, taip pat tinkamu darbo priemonių, asmeninių apsaugos priemonių naudojimu. G. Tamašauskaitės nuomone, „nuotolinio darbo reiškinys skatina modernizuoti įprastų darbo teisinių santykių reguliavimą. Jam veikiant darbo santykiuose tarp darbo sutarties šalių atsiranda didesnis pasitikėjimas, iš dalies mažėja ekonominės subordinacijos laipsnis, darbuotojas tampa savarankiškesnis, lankstesnis, tam tikrais atvejais įprastos darbdavio pareigos (darbo saugos garantija, formalieji darbo sutarties įforminimo reikalavimai, darbo laiko apskaitos organizavimas ir pan.) perkeliamos darbuotojui arba atsakomybė paskirstoma“[44]. Tačiau toks darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo pareigos paskirstymas tikrai nereiškia darbdavio atsakomybės eliminavimo ar sumažėjimo. Darbdavys,

[42] Justinas Usonis, „Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m.“, *Jurisprudencija* 19, 3 (2013): 1140.

[43] *Supra note*, 38.

[44] Gintarė Tamašauskaitė, „Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas“, *Teisė* 89 (2013): 202.

pats negalėdamas įvertinti ar užtikrinti saugių sąlygų, turi dėti visas pastangas apmokyti darbuotojus pačius vertinti nuotolinio darbo vietos riziką, nustatyti aiškias taisykles, kokių veiksmų konkrečiais atvejais turi imtis darbuotojas tai rizikai pašalinti ir kt. Pasak. T. Davulio, „negalioja individualieji darbo sutarties šalių ar socialinių partnerių susitarimai, švelninantys darbdavio pareigas darbuotojų saugos ir sveikatos srityse, ribojantys ar panaikinantys darbdavio atsakomybę“[45]. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, jog „darbdavys, turi užtikrinti darbuotojo teisę turėti saugią darbo aplinką ne tik tiesioginėms darbo pareigoms atlikti, bet ir kitą aplinką, kurioje darbuotojas yra darbdavio pavedimu, jo interesais ar kitaip susijęs su darbu. Tai aplinkai taikomus darbų saugos reikalavimus turi užtikrinti darbdavys, šios teisinės pareigos nevykdymas yra pagrindas jo atsakomybei kilti“[46].

Galima teigti, kad nuotolinio darbo atveju saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimo pareiga iš išimtinės darbdavio pareigos transformavosi į mišrią pareigą, už kurią atsakingas ir darbdavys, ir darbuotojas.

5.1. Technostresas darbe ir darbuotojo teisė „atsijungti“

Su sveikų ir saugių darbo sąlygų nuotoliniam darbuotojui užtikrinimu glaudžiai susijusios ir kitos teisinio reguliavimo problemos – tinkamo darbo krūvio nustatymas bei darbo ir poilsio laiko atskyrimas, naudojant informacines technologijas. Susitarime[47] nurodoma, jog nuotolinių darbuotojų darbo krūvis ir darbo standartai turi būti lygiaverčiai, palyginti su darbuotojais, dirbančiais darbdavio patalpose. Europos ir Lietuvos mokslininkai[48] jau kuris laikas identifikuoja *technoperkrovos* reiškinį – kai nesant kriterijų nustatyti tinkamą darbuotojui krūvį elektroniniu būdu siunčiamos užduotys viršija darbuotojo pajėgumo galimybes ir sukelia psichoemocinius sveikatos sutrikimus. Darbingumo faktorių tyrimai atskleidžia, kad intensyvus technologijų panaudojimas sąlygoja darbuotojų produktyvumui nepalankią psichoemocinę įtampą, susijusią su neigiamu poveikiu darbuotojo psichinei sveikatai. Mokslinėje literatūroje tokia įtampa įvardijama kaip *kompiuterinis nuovargis, technostresas.* Pirmasis terminą *technostresas* pateikė amerikiečių psichologas C. Brodas kny-

[45] Davulis, *supra note*, 21: 474.

[46] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2008.

[47] *Supra note*, 8: 2.

[48] Agota Giedrė Raišienė ir Steponas Jonušauskas, „Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika“, *Informacijos mokslai* 66 (2013): 79.

goje „Technostresas – žmonijos kaina už kompiuterių revoliuciją“[49], jį pavadindamas „šiuolaikine adaptacijos liga, sukelta nesugebėjimo tinkamai (sveikai) susitvarkyti su naujomis kompiuterinėmis technologijomis“.

Technostreso kontekste vėl aktualizuojama definicija *darbo norma*, kuri anksčiau buvo labiau taikoma praktinėms, techninėms ar darbininkų profesijoms, kai nesunkiai galima buvo suskaičiuoti pagamintus gaminius ar suteiktas paslaugas. Dirbant su informacinėmis technologijomis darbo normas sunku apibrėžti. Darbuotojus neretai užplūsta nesuskaičiuojamas el. laiškų, telefono skambučių ar žinučių srautas. Ir net jeigu nėra nustatyto griežto reikalavimo atlikti užduotis tą pačią dieną, neatlikti darbai, neperskaityti dokumentai slegia darbuotoją psichologiškai. Vargu ar įmanoma nacionaliniu lygiu sureguliuoti darbo krūvio normas, dirbant su IT, kiekvienai profesijai, tačiau įmonės lygiu toks reguliavimas būtinas.

Atsiranda poreikis reguliuoti darbo kriterijus ar ribas, nustatant elektroninių susitikimų skaičių bei trukmę, gaunamų el. laiškų skaičių ir atsakymo terminus, siunčiamų dokumentų apimtis, projektų skaičius ir kt. Italų mokslininkė M. Chiappetta[50] teigia, kad visose darbo vietose, kur dažnai naudojamos informacinės technologijos, technostreso veiksnį reikia įtraukti į darbo rizikos vertinimo procesus ir parengti įmonėse dokumentus, kurie numatytų, kaip apmokyti darbuotojus darbui technostreso sąlygomis.

Kita praktinė problema, susijusi su darbuotojų teisių į saugias ir sveikas sąlygas pažeidimais ir kartu su technostreso atsiradimu, – darbo ir poilsio laiko ribų „išsitrynimas“. Dėl technologinės kaitos darbuotojas šiandien tampa visuomet pasiekiamas ir surandamas. Darbdaviai (klientai) turi galimybę kreiptis ar duoti nurodymus beveik visą parą. Nors formaliai darbo laikas būna normuotas, stengdamiesi neprarasti darbo vietos ar papildomų pajamų darbuotojai taikstosi su ilgesniu darbo laiku (pvz., transporto vadybininkai, įmonių administracijos darbuotojai, dėstytojai ir kt.). Dėl to pažeidžiama darbuotojo teisė į privataus gyvenimo neliečiamumą, nukenčia šeiminis gyvenimas, patiriamas stresas. Tyrimais nustatyta[51], jog 42,7 proc. respondentų, dirbančių su informacinėmis technologijomis, patiria neigiamų padarinių. Pagrindiniai skundai susiję su negalėjimu „atsijungti“ net naktį ar atostogaujant. Jausmas,

[49] Brod Craig, *Technostress: The human cost of thecomputer revolution* (Reding: Addison Wesley Publishing Company, 1984), 138.

[50] Marta Chiappetta, „The Technostress: definition, symptoms and risk prevention“, *Researchgate*, žiūrėta 2020 m. spalio 23 d., https://www.researchgate.net/publication/325031719_The_Technostress_definition_symptoms_and_risk_prevention.

[51] „Psychosocial risks, stress and violence in the world of work“, *supra note*, 35.

kad darbuotojas turi visada dirbti. Nuolatinis komunikacijos ir informacijos antplūdis ir lūkesčiai asmeniškai valdyti anksčiau atliktą darbą, iki 150 kartų per dieną mobiliųjų įrenginių tikrinimas ir negalėjimas rasti laiko apmąstymams.

Europos šalyse vis garsiau diskutuojama apie darbuotojo teisės „atsijungti" įteisinimą. Vieni pirmųjų į šią problemą Europoje atkreipė dėmesį prancūzai. Išsitrynusi riba tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo privertė imtis teisinių veiksmų. Nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Prancūzijos darbo kodekse[52] nustatyti nauji reikalavimai įmonėms, kuriose yra daugiau nei 50 darbuotojų. Jos turi užtikrinti darbuotojų darbo ir poilsio laiko atskyrimą, dirbant IT priemonėmis, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą bei įdiegti skaitmeninių priemonių naudojimo procedūras (taisykles). Darbdaviai turi užtikrinti, kad darbuotojai nedirbtų poilsio ir atostogų laiku, informuoti darbuotojus, kaip pasinaudoti savo teise atsijungti, derinti savo veiksmus su darbuotojų atstovais. Nors už šių pareigų nesilaikymą nėra numatytų tiesioginių sankcijų, dėl darbo ir poilsio režimo pažeidimų darbuotojai gali kreiptis į teismą.

2018 m. svarbus žingsnis dėl skaitmeninių technologijų naudojimo darbe žengtas Ispanijos teisėje. 2018 m. gruodį įsigaliojo įstatymas „Dėl asmens duomenų apsaugos ir skaitmeninių teisių garantavimo"[53]. Šio įstatymo pirminė paskirtis buvo įgyvendinti Europos Sąjungos bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą, tačiau jo taikymo sritis buvo išplėsta ir įstatyme buvo sureguliuotos asmenų „skaitmeninės teisės". Pagal minėtą įstatymą darbuotojams suteikiama teisė į „skaitmeninį atsijungimą", t. y. teisė nebūti prisijungusiam poilsio ar atostogų metu. Ši teisė kartais dar pavadinama „skaitmeninė detoksikacija". Ispanijos darbdaviai privalo sukurti skaitmeninio atsijungimo politiką, kurios tikslas ne tik užtikrinti tinkamą darbo ir poilsio laiko režimą, bet ir formuoti naują XXI a. būtiną kultūrą, gerbiančią teisę į skaitmeninį atsijungimą. Skaitmeninio atsijungimo politika turėtų nustatyti aiškias skaitmeninių įtaisų naudojimo taisykles, apriboti IT prieigas, uždrausti darbinio elektroninio pašto naudojimą ne darbo metu ir kt. Įstatymas atskirai išskiria ir nuotolinio darbo specifiką, paminėdamas, kad ir nuotolinio darbo atveju ar dirbant namuose privalo būti išsaugota skaitmeninio atsijungimo teisė. Taip pat sustiprinama kolektyvinio atstovavimo įtaka sprendimams dėl skaitmeninių technologijų naudojimo darbe nuostatų įtvirtinimo.

---

[52] „Code du travail", *Légifrance*, L. 2242-8 str., žiūrėta 2020 m. spalio 25 d., https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF.

[53] *„Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales", Boe, 88 str.,* žiūrėta 2020 m. spalio 28 d., https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3.

Ar atsirandantis naujas „teisės atsijungti“ teisinis reguliavimas padės išspręsti neriboto darbo laiko problemą? Praktika rodo, kad darbdaviai gali nustatyti ir labai ribojančias, ir griežtas taisykles dėl darbo nuotoliniu būdu ar su IT technologijomis, tačiau bendra įmonės politika gali išlikti skatinanti darbuotojus dirbti daugiau, konkuruoti ir neatsijungti nuo IT nedarbo metu. Taip pat lieka neaišku, kaip elgtis su darbuotojais, kurie nori dirbti daugiau arba nepaklūsta įmonės taisyklėms. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas[54] 2019 m. byloje pasisakė, jog „siekiant užtikrinti Direktyvoje 2003/88 numatytų teisių ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje numatytos pagrindinės teisės veiksmingumą, valstybės narės privalo įpareigoti darbdavius įdiegti objektyvią, patikimą ir prieinamą sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę“. Ar įmanoma tiksliai apskaičiuoti nutolusio darbuotojo darbo laiką? Pasigirsta mokslininkų nuomonių[55], kad, atsižvelgiant į globalizacijos ir skaitmenizacijos pokyčius, reikia koreguoti įprastus darbo laiko ir poilsio laiko apibrėžimus, įvesti tarpinę kategoriją, leidžiančią darbo intensyvumą ar pertraukas vertinti darbo kokybės pasiekimo aspektu. Tačiau tokie pasikeitimai (susitarimai) turėtų būti savanoriški, neleidžiantys diskriminuoti darbuotojų. Ir šių dienų darbo teisei išlieka aktuali G. Dambrauskienės 2008 m. išdėstyta mintis, jog „darbo teisės reguliuojamų santykių specifika reikalauja ieškoti kompromiso tarp teisingumo, socialinio saugumo ir verslo laisvės, kad būtų užtikrinta darbuotojų socialinė apsauga ir jų orumas“[56].

Apibendrinant galima teigti, kad dėl naujų technologijų naudojimo darbe darbuotojo teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimas XXI a. sparčiai keičiasi, o esamas reguliavimas nebeatitinka naujų darbo ypatumų. Šis klausimas susijęs ne tik su darbo laiko ar saugių sąlygų reguliavimu. Problema daug platesnė ir apima tokias svarbias visuomenės sritis kaip šeimos gerovė, rūpinimasis vaikais, visuomenės sveikata, fizinis aktyvumas, socialinių įgūdžių praradimas ir kt. Vienas iš galimų teisės „atsijungti“ sureguliavimo būdų galėtų būti prievolė darbdaviams bent iš dalies apriboti technologijų naudojimą po darbo valandų, t. y. techniškai atjungti darbuotojus nuo IT technologijų, uždrausti prieigas, trinti ne darbo metu siunčiamus elektroninius laiškus ir pan.

---

[54] Europos Teisingumo Teismo (didžiosios kolegijos) 2019 m. gegužės 14 d. sprendimas byloje C55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) prieš Deutsche Bank SAE.

[55] Marta Glowacka, „A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits“, *European Labour Law Journal* (2020): 18.

[56] Genovaitė Dambrauskienė, „Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos“, *Jurisprudencija* 110, 8 (2008): 12.

Išvados

1. Lietuvos darbo teisės aktuose *nuotolinio darbo* terminas suprantamas ir vartojamas mažiausiai trimis prasmėmis – a) nutolusioje vietoje dirbamas darbas, b) nutolusioje vietoje ir naudojant informacines technologijas dirbamas darbas (teledarbas), c) nekontaktiniu būdu dirbamas darbas, neapibrėžiant darbo vietos. Tokia praktika laikytina ydinga, nes ji sukuria teisinį neapibrėžtumą, negebėjimą tinkamai taikyti teisės normų, galimų naujų darbo ginčų atsiradimą.
2. Europos socialinių partnerių susitarime dėl nuotolinio darbo kaip vienas iš svarbiausių tokio darbo užtikrinimo principų akcentuojamas savanoriškumo principas. Jis reiškia, jog niekas negali versti ar įsakmiai skirti dirbti nuotolinio darbo. Turi būti užtikrinta tiek darbdavio, tiek darbuotojo laisva valia. Nacionaliniuose teisės aktuose savanoriškumo užtikrinimas kvestionuotinas dėl nemažai darbuotojų daliai sukuriamos išimtinės teisės reikalauti dirbti nuotoliniu būdu. Taip pat ne visuomet aiškiai savanoriškumo aspektu interpretuojami ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, įpareigojantys darbdavius organizuoti darbą nuotoliniu būdu.
3. Lietuvoje paskelbtas karantinas ir ekstremalioji situacija išryškino kai kurias su nuotoliniu darbu susijusias teisinio reguliavimo problemas. Nacionaliniuose teisės aktuose vertėtų aiškiai įvardyti atvejus, kada darbuotojas karantino metu laikomas keliančiu grėsmę kitų asmenų sveikatai. Taip pat įvertinti darbo užmokesčio ar kompensacijos nemokėjimo darbuotojui atvejus, jei keliama grėsmė nėra susijusi su darbuotojo kalte.
4. Teledarbo atveju ypač aktuali tampa tinkamos ir saugios darbo vietos įrengimo problema. Įprastiniu atveju pareiga įrengti saugią darbo vietą tenka darbdaviui, o esant nuotoliniam darbui ta pareiga dažnai visiškai perkeliama darbuotojui. Neįmanoma nacionaliniu lygmeniu nustatyti aiškaus kontrolės mechanizmo, kaip nuotoliniu būdu su informacinėmis technologijomis dirbantis darbuotojas laikosi darbui su videoterminalais nustatytų reikalavimų. Nuotolinio darbo atveju saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimo pareiga iš išimtinės darbdavio pareigos transformavosi į mišrią pareigą, už kurią atsakingas ir darbdavys, ir darbuotojas.
5. Darbo kodekse įtvirtintai darbdavio pareigai kompensuoti nuotolinio darbuotojo patiriamas papildomas išlaidas darbui vis dar nerandama tinkamo ir visuotinai priimtino įgyvendinimo mechanizmo. Tokias išlaidas galima suklasifikuoti į dvi pagrindines kategorijas – *išlaidas darbo vietai įrengti* (išlaidos nuotolinio darbo priemonėms įsigyti, išlaidos

darbo vietai įrengti ir (ar) pritaikyti) ir *išlaidas darbo vietai eksploatuoti* (darbo priemonių eksploatavimo išlaidos, darbo vietos eksploatavimo išlaidos ir kt.). Pabrėžtina, kad tokių papildomų išlaidų kompensavimas yra ne galimas, o privalomas ir darbuotojai turi teisę reikalauti atlyginti visas patirtas papildomas išlaidas darbui.

6. Europos Sąjungos šalyse pradedama teisiškai reguliuoti ir detalizuoti darbuotojo, ypač teledarbuotojo, *teisė atsijungti* nuo informacinių technologijų. Šios teisės aiškus sureguliavimas svarbus ne tik dėl darbo ir poilsio laiko neatskyrimo problemos, kai darbuotojas jaučiasi dirbantis nuolat (poilsio ir atostogų metu), bet ir kur kas ilgalaikiškesnėms pasekmėms išvengti. Lietuvoje turėtų būti svarstomos galimybės įteisinti privalomą darbuotojų at(si)jungimą ir draudimą naudotis darbui skirtomis informacinėmis technologijomis ne darbo metu, įmonės viduje aiškiai reguliuoti teledarbo kriterijus ar ribas, nustatant elektroninių susitikimų skaičių ir trukmę, gaunamų el. laiškų skaičių ir atsakymo terminus, siunčiamų dokumentų apimtis, projektų skaičių ir kt.

Literatūros sąrašas

Tarptautiniai teisės aktai

1. „2002 m. liepos 16 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo“. EUR-Lex (2002).

Nacionaliniai teisės aktai

2. „Code du travail“. *Légifrance*, 2007-329 (2007).
3. **„***Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales“. Boe,* BOE-A-2018-16673 (2018).
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR* 23709 (2016).
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios* 70-3170 (2003)
6. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2004 m. vasario 12 d. įsakymas Nr. V-65 „Dėl Lietuvos higienos normos HN 32:2004 „Darbas su videoterminalais. Saugos ir sveikatos reikalavimai“ patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 32-1027 (2004).
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis

ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 41-1294 (1999).
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 81-3690 (2003).
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. lapkričio 4 d. nutarimas Nr. 1226 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“. *TAR* 23062 (2020).
10. Prienų rajono savivaldybės administracijos direktorius 2020 m. spalio 19 d. įsakymas Nr. A3-894 „Dėl Nuotolinio darbo Prienų rajono savivaldybės administracijoje tvarkos aprašo patvirtinimo“. *TAR* 21645 (2020).

Mokslinė doktrina

11. Bagdanskis, Tomas, ir Justinas Usonis. „Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law“. *Jurisprudencija* 18, 2 (2011): 595–612.
12. Bagdanskis, Tomas, Vilius Mačiulaitis, ir Mantas Mikalopas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018.
13. Brod, Craig. *Technostress: The human cost of thecomputer revolution*. Reding: Addison Wesley Publishing Company, 1984.
14. Chiappetta, Marta. „The Technostress: definition, symptoms and risk prevention“. *Researchgate*. Žiūrėta 2020 m. spalio 23 d. https://www.researchgate.net/publication/325031719_The_Technostress_definition_symptoms_and_risk_prevention.
15. Dambrauskienė, Genovaitė. „Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos“. *Jurisprudencija* 110, 8 (2008): 7–12.
16. Davulis, Tomas. „Ką reikia žinoti apie darbuotojų ir darbdavių teises epidemijos laikotarpiu?“ *Mokslo Lietuva*, 2020 m. kovo 24 d. http://mokslolietuva.lt/2020/03/vu-darbo-teises-ekspertas-prof-tomas-davulis-ka-reikia-zinoti-apie-darbuotoju-ir-darbdaviu-teises-epidemijos-laikotarpiu/.
17. Davulis, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
18. Globytė, Rūta, ir Vilius Mačiulaitis. „Darbo per nuotolį reguliavimo pokyčiai pasikeitus Darbo kodeksui“. *Verslo žinios*, 2017 m. rugpjūčio 17 d. https://www.vz.lt/eksperto-atsakymai/darbo-kodeksas-2017/2017/08/17/6781/darbo-per-nuotoli-reguliavimo-pokyciai-pasikeitus-darbo-kodeksui #ixzz6iO5H0M00.
19. Glowacka, Marta. „A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits“. *European Labour Law Journal* (2020): 18. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2031952520922246.
20. Guobaitė-Kirslienė, Ramunė. „Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos“. Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2012.
21. Povilaitienė, Ieva. „Susitarimas dėl darbdavio patirtų išlaidų darbuotojo mokymui kompensavimo“. *Teisė* 102, (2017): 61–74.

22. Raišienė, Agota Giedrė, ir Steponas Jonušauskas. „Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika“. *Informacijos mokslai* 66 (2013): 78–95.
23. Štitilis, Darius, Mindaugas Kiškis, Tadas Limba, Irmantas Rotomskis, Konstantin Agafonov, Gintarė Gulevičiūtė, ir Karolis Panka. *Interneto ir technologijų teisė*. Vilnius: Registrų centras, 2016.
24. Tamašauskaitė, Gintarė. „Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas“. *Teisė* 89 (2013): 189–204.
25. Tamašauskaitė-Janickė, Gintarė. „Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje darbo teisės požiūriu“. Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2016.
26. Usonis, Justinas. „Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m.“ *Jurisprudencija* 19, 3 (2013): 1130–1148.

Teismų praktika

27. Europos Teisingumo Teismo (didžiosios kolegijos) 2019 m. gegužės 14 d. sprendimas byloje Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) prieš Deutsche Bank SAE. (Nr. C55/18, ECLI:EU:C:2019:402)
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-476/2008.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2008.
30. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 5 d. sprendimas byloje Nr. 2a-1341-912/2019.
31. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. gegužės 21 d. sprendimas byloje Nr. 2-15219-996/2018.

Kiti šaltiniai

32. „Darbuotojų asmens duomenų tvarkymas, organizuojant darbą nuotoliniu būdu“. *VDAI*. Žiūrėta 2020 m. spalio 16 d. https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Rekomedacija%20del%20darbuotoju%20duomenu%20tvarkymo%20nuotolinio%20darbo%20metu%202020-04-09.pdf.
33. „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2019 metų ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse“. Valstybinė darbo inspekcija. Žiūrėta 2020 m. lapkričio 4 d. https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_tendencijos_2015_2019.pdf.
34. „Psychosocial risks, stress and violence in the world of work“. *International Journal of Labour Research*. Žiūrėta 2020 m. spalio 28 d. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_551796.pdf.

35. „Romania: law on teleworking approved“. *Etui*. Žiūrėta 2020 m. lapkričio 16 d. https://www.etui.org/covid-social-impact/romania/romania-law-on-teleworking-approved.
36. „Telework in the European Union“, *Eurofound*. Žiūrėta 2020 m. lapkričio 18 d. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf.

TECHNOLOGY AND WORKER PROTECTION: TELEWORK CHALLENGES

Rasa Grigonienė*

Summary

The paper analyzes the concept and significance of telework and changes in Lithuanian legal regulations related to the global Covid 19 pandemic and its consequences - mobility restrictions, quarantine, etc.

The main goal is to identify emerging legal and technological challenges in the light of ensuring teleworkers' rights.

The study examines the principles of telework arrangement in national legislation, assesses the requirements for the remote working space and explores the compensation of the employees' additional costs incurred by working remotely.

A lot of attention is paid to the problems of ensuring the safety and health of teleworkers and their practical implementation.

The main conclusions of the article are that the concept of telework is still not clear enough in Lithuania; the introduction of quarantine partially restricts the principle of voluntary telework set out in the European social partners› agreement; there is a lack of clarity regarding the compensation of additional costs occurred by working remotely.

At present, the definition of technostress and teleworker right to disconnect from information technology is not legally defined in Lithuania.

Keywords: remote working, telework, the European social partners' framework agreement on telework, the principle of volunteering, the right to disconnect, technostress.

* Lecturer and PhD candidate at the Institute of Private Law at the Mykolas Romeris University Law School.

PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE SAMPRATOS TEISINIAI ASPEKTAI LIETUVOJE

dr. Ramunė Guobaitė-Kirslienė* **ir dr. Inga Blažienė****

Anotacija. *Straipsnyje nagrinėjama psichologinio smurto darbo aplinkoje samprata ir šio smurto požymiai Lietuvos teisėje, pasitelkiant 2020 m. vykdytų giluminių interviu su asmenimis, manančiais, kad patyrė tokį smurtą, rezultatus. Vertinama, ar galiojančiose teisės normose įtvirtinti draudimai veikų, kurias patyrė tyrime dalyvavę asmenys. Pateikiamos įžvalgos, ar teisinis reguliavimas, saugantis darbuotojus nuo psichologinio smurto, yra veiksmingas praktikoje ir kokią įtaką šiam veiksmingumui turi aptariamo smurto teisinės sąvokos apibrėžtis.*

Reikšminiai žodžiai: *psichologinis smurtas, psichologinis smurtas darbo aplinkoje, priekabiavimas, mobingas, patyčios, žodinė agresija.*

Įvadas

Darbo aplinkoje beveik kiekvieną dieną praleidžiame nemažą dalį laiko, taigi svarbu joje jaustis saugiai ir oriai. Tačiau taip jaučiasi ne kiekvienas darbuotojas. Statistikos departamento duomenimis 26,4 proc. 15 metų ir vyresnių užimtų gyventojų darbe susiduria su veiksniais, galinčiais turėti įtakos jų psichinei sveikatai; moterys su šiais veiksniais susiduria dažniau nei vyrai (atitinkamai 29,2 proc. ir 23,6 proc.).[1] Nors psichologinį smurtą (priekabiavimą, žeminimą, patyčias) kaip pagrindinį veiksnį, keliantį didžiausią riziką psichinei sveikatai, nurodo tik 0,2 proc. darbuotojų, vis dėlto tikėtina, jog ši dirbančiųjų dalis gali būti didesnė, nes ne kiekvienas darbuotojas geba

* Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo rinkos tyrimų instituto mokslo darbuotoja, Mykolo Romerio universiteto lektorė.

** Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo rinkos tyrimų instituto vyresnioji mokslo darbuotoja.

1 „Nelaimingi atsitikimai darbe ir kitos su darbu susijusios sveikatos problemos“, Lietuvos statistikos departamentas, žiūrėta 2020 m. spalio 28 d., https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=8130493.

tinkamai identifikuoti ir atskirti patirtis, priskirtinas šiam smurtui. Aptariamas rodiklis gali būti santykinai aukštesnis veiklose, kuriose susiduriama su didesne psichologinės agresijos rizika, pavyzdžiui, sveikatos priežiūros sistemoje, kur net 60,6 proc. psichiatrijos skyriuose dirbančių slaugytojų patiria tokį smurtą.[2] Tolerancija smurtui mūsų visuomenėje apskritai[3] ir smurtinė patirtis darbo aplinkoje turi toli siekiančias pasekmes aukos profesinio ir asmeninio gyvenimo kokybei, jos sveikatai, psichosocialiniams ryšiams ir socialinei gerovei. Dauguma tyrėjų nurodo aukštus psichologinį smurtą darbe patyrusiųjų streso, depresijos rodiklius, akcentuoja alkoholio vartojimo ir padidėjusios savižudybių rizikos problemą.[4]

Nėra jokių abejonių, kad darbuotojo teisė būti apsaugotam nuo psichologinio smurto darbo aplinkoje yra pripažįstama Lietuvos teisėje, ypač 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui[5] (toliau – DK), kuris numato pareigą darbdaviams užtikrinti tokią apsaugą (30 str.). Tačiau šios rūšies smurtas dar pernelyg dažnai praktikoje vertinamas ne kaip teisinė, o tik kaip moralinė problema.

Toks problemos suvokimas yra esminis, turintis neigiamą įtaką apsisprendimui ginti pažeistas teises teisinėmis priemonėmis. Tačiau svarbi ir atpažinimo problema, nes pastebėti priešišką elgesį darbe ir jį priskirti psichologiniam smurtui labai sudėtinga. Šio straipsnio autorėms atlikus 16 giluminių kokybinių interviu su asmenimis, manančiais, kad 2017 m. rugsėjį–2020 m. birželį patyrė psichologinį smurtą darbe (toliau – giluminiai interviu[6]), nustatyta,

---

[2] 2013–2014 m. laikotarpiu psichologinį smurtą patyrė net 60,6 proc. Vilniaus miesto psichiatrijos ligoninėse ir bendrojo profilio ligoninių psichiatrijos skyriuose bei psichikos sveikatos centruose dirbančių slaugytojų. Žr. „Vilniaus miesto slaugytojų, dirbančių psichiatrijos ligoninėse, bendrojo profilio ligoninių psichiatrijos skyriuose bei psichikos sveikatos centruose, psichosocialinių darbo (taip pat ir smurto darbe) veiksnių įvertinimas“, Higienos institutas, žiūrėta 2020 m. lapkričio 1 d., https://www.hi.lt/uploads/pdf/padaliniai/PSC%20TTVS/Tyrimas_Psichikos%20sviekatos%20slaugotojai.pdf.

[3] Aušra Krupskienė, Laura Narkauskaitė ir Robertas Povilaitis, *Smurto paplitimas ir jo prevencija Lietuvoje* (Vilnius: Higienos institutas, 2011), https://www.hi.lt/uploads/pdf/padaliniai/VSTC%20TTVS/Smurto%20paplitimas%20ir%20jo%20prevencija%20Lietuvoje.pdf.

[4] Viktorija Ivleva ir Birutė Pajarskienė, „Vidaus tarnybos pareigūnų patiriamas stresas darbe“, *Visuomenės sveikata* 1 (80) (2018): 22–28, http://hi.simplit.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2018.1(80)/VS%202018%201(80)%20LIT%20A%20Pareigunu%20stresas.pdf.

[5] Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, *TAR* 23709 (2016).

[6] Giluminiai interviu vykdyti Lietuvos socialinių tyrimų centro mokslo darbuotojų 2020 m. gegužę–birželį, siekiant įvertinti, kaip veikia darbuotojų apsauga nuo psichologinio smurto darbo aplinkoje 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus DK ir su kokiomis problemomis susiduria tokį smurtą galimai patyrę darbuotojai. Interviu dalyvauti buvo pakviesta atviru būdu per *Facebook*

kad net ir tam tikrą laiką patirdami priešiškus veiksmus darbo aplinkoje jie pirmiausia susidūrė su klausimu, ar atitinkamos veikos vertintinos kaip psichologinis smurtas, ar kaip įprastos, nors ir nemalonios, darbo kultūros dalis. Iš tiesų dažnai darbo aplinkoje kyla konfliktų dėl skirtingų nuomonių ar kitų priežasčių, tačiau ne kiekvienas konfliktas perauga į psichologinį smurtą, tai yra priešingą teisei veiką.

Absoliuti minėtame kokybiniame tyrime dalyvavusių asmenų dauguma nesiėmė jokių priemonių siekdami apginti savo pažeistas teises arba jų ėmėsi, bet jos buvo neveiksmingos. Paaiškėjo, kad nė vienu atveju tyrimo dalyviams nebuvo žinoma, jog darbovietės lokaliuose teisės aktuose būtų apibrėžta šio smurto sąvoka ar bent pavyzdinis darbovietėje netoleruojamų veikų sąrašas, o tai būtų paskatinę ne tik aukas, bet ir darbdavį, pasireiškus tokiai agresijai darbo aplinkoje, imtis darbuotojų teisių apsaugos priemonių.

Atliktų giluminių interviu duomenys parodė, kad psichologinio smurto valdymas darboviečių lygmeniu yra nepakankamas net ir įsigaliojus minėtoms DK 30 straipsnio normoms. Todėl siekiant platesnio psichologinio smurto darbo aplinkoje atpažinimo, svarbu išskirti teisiškai reikšmingus šio smurto požymius ir atlikti jų tyrimą. Straipsnio autorės tikisi, kad, esant didesniam teisiniam aiškumui, šio smurto rizika darbo aplinkoje galėtų būti efektyviau valdoma, o dirbantieji, patyrę psichologinį smurtą, dažniau ryžtųsi ginti savo pažeistas teises.

1. Psichologinio smurto darbo aplinkoje formų įvairovė

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo 2 straipsnyje smurtas ir priekabiavimas darbe (darbo pasaulyje, angl. *world of work*) reiškia

platformą asmenys, manantys, kad patyrė psichologinį smurtą darbo aplinkoje. Su kiekvienu tyrimo dalyviu per ne trumpesnį nei 1 valandos pokalbį, vykusį nuotoliniu būdu, išsamiai aptarti šie klausimai: kada ir kokiomis aplinkybėmis jis / ji patyrė psichologinį smurtą darbe (faktai (kas smurtavo, kur, kada, kaip ilgai, kokia forma), kokios priežastys); kokius išgyvenimus ir pasekmes patyrė informantas; kokia buvo aplinkinių reakcija (darbdavio pagalba, kolektyvo, šeimos, institucijų – jeigu buvo kreiptasi su skundu dėl tokio smurto į kokią nors valstybės instituciją); mechanizmai, kaip išvengti psichologinio smurto ar sumažinti neigiamus jo padarinius (esami, pageidautini); informacija apie respondentą (amžius, lytis, darbovietė, išsilavinimas, pareigos, šeiminė padėtis, kita); kita respondentui svarbi informacija apie psichologinio smurto patirtį. Interviu dalyvavo 16 įvairaus išsilavinimo darbingo amžiaus asmenų – vyrų ir moterų, dirbančių tprivačiame ir viešajame sektoriuose (darbuotojai ir valstybės tarnautojai) bei užimančių vadovaujamas ir nevadovaujamas pareigas.

nepriimtiną elgesį ir praktiką arba jų grėsmes, nesvarbu, tai pavienis ar pakartotiniai atvejai, kurių tikslas yra sukelti arba tikėtina, kad toks elgesys ar praktika sukels fizinę, psichologinę, seksualinę ar ekonominę žalą; šis elgesys ir praktika, vadovaujantis šia TDO konvencijos nuostata, apima ir smurtą bei priekabiavimą dėl lyties.[7] TDO konvencijoje, įsigaliosiančioje 2021 m. birželio 25 d., įtvirtintos teisės normos yra svarbios Lietuvai kaip TDO narei.

Psichologinis smurtas literatūroje dažnai siejamas su emocine nepageidaujama agresija, kuri ilgainiui turi rimtų neigiamų emocinių ir kitų pasekmių aukai. V. Di Martino teigia, kad toks priešiškas elgesys dažnai jam prasidėjus gali būti santykinai nepastebimas, nežymus, todėl sunkiai atpažįstamas, tačiau ilgainiui gali tapti labai agresyvia smurto forma.[8] Tyčinis galios naudojimas pakenkia arba gali pakenkti fiziniam, protiniam, dvasiniam, moraliniam ar socialiniam asmens integralumui ir gali apimti įvairias priešiško elgesio darbo aplinkoje formas[9], pavyzdžiui, priekabiavimą (angl. *harassment*), moralinį priekabiavimą (angl. *moral harassment*), mobingą / bauginimą (angl. *mobbing*), patyčias (angl. *bullying*), grasinimus (angl. *threats*), nekonstruktyvią, žeminančią, darbui trukdančią kritiką, žodinę agresiją, užgauliojimus (angl. *verbal abuse*), persekiojimus (angl. *persecution*).

A. Khalef pateikia plačią *priekabiavimo* sąvoką, apimančią bet kokį elgesį, kuriuo kitas asmuo darbo aplinkoje žeminamas, su juo elgiamasi negarbingai, jis yra gėdijamas, trikdomas, įžeidinėjamas. Toks elgesys gali pasireikšti žodžiais, gestais, atitinkamu žvilgsiu ar asmens ignoravimu.[10, 11]

Patyčios ir *bauginimai* literatūroje apibrėžiami kaip „*psichologinis priekabiavimas*, kurį sudaro persekiojimas, kerštingi, žiaurūs ar piktavališki bandymai pažeminti ar pakenkti asmeniui ar darbuotojų grupėms, įskaitant nepagrįstas, nuolatines neigiamas pastabas ar kritiką, izoliuojant asmenį nuo socialinių

---

7 Konvencija Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo, *SOCMIN*, žiūrėta 2020 m. spalio 15 d., https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/TDO%20k-ja_smurto_priekabiavimo_C190_LT20200218.docx.

8 Vittorio Di Martino, Helge Hoel ir Cary L. Cooper, *Preventing violence and harassment in the workplace* (Dublin: Eurofound, 2003), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108523.pdf.

9 *Work-related violence in the health sector country case studies research instruments – Survey Questionnaire*, ILO/ICN/WHO/PSI (Geneva, 2003), 13–14, žiūrėta 2020 m. spalio 15 d., https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVquestionnaire.pdf.

10 Ahmed Khalef, „Is work-related violence inevitable?“, *Labour Education* 133, 4 (2003): 12.

11 *Work-related violence and its integration into existing surveys*: *19th International Conference of Labour Statisticians* (Geneva, 2013), 14, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf.

kontaktų ir skleidžiant apie jį melagingą informaciją“[12]. *Psichologinis priekabiavimas* gali apimti patyčias elektroninėje erdvėje, t. y. patyčias, vykdomas internetu. Pasaulio sveikatos organizacija ir TDO savo klausimynuose laikosi panašaus požiūrio ir apibrėžia patyčias bei bauginimą kaip „laikui bėgant pasikartojantį įžeidžiantį elgesį, kuris yra kerštingas, žiaurus ir piktavališkas ir kuriuo siekiama pažeminti ar pakenti darbuotojui ar jų grupei“[13].

Literatūroje paprastai bauginimai atskiriami nuo patyčių, priklausomai nuo to, ar vykdoma veika yra kolektyvinė ar individuali. Patyčios reiškia situaciją, kai asmuo persekiojamas vieno asmens, o bauginimai yra kelių asmenų vykdoma kolektyvinė, net organizuota priekabiavimo forma, turint tikslą konkretų asmenį paveikti, išskiriant ar atribojant nuo kitų.[14]

Bauginimas yra suprantamas kaip sistemingas kolektyvinis smurtas, kuris paprastai apima grupę darbuotojų, susivienijusių veikti prieš konkretų darbuotoją, turint tikslą prie jo psichologiškai priekabiauti. Bauginimas gali būti išreikštas daugeliu įvairių veiksmų, kuriais tam tikras darbuotojas išskiriamas ir izoliuojamas, ribojant jo galimybes dirbti, dalyvauti socialinėje veikloje arba skleidžiant klaidinančią informaciją apie jį (jo asmenines ar profesines savybes, gebėjimus).[15]

Patyčios yra pasikartojantis įžeidžiantis elgesys kerštingai, žiauriai ir piktavališkai bandant pakenkti asmeniui ar darbuotojų grupei.[16] S. Einarsen ir kiti autoriai teigia, kad patyčios darbe reiškia priekabiavimą, įžeidžiant ar socialiai išskiriant asmenį arba trukdant pavaldiniui, vadovui ar kitam darbuotojui tinkamai atlikti darbo užduotis. Patyčios nuo kitų psichologinio smurto formų skiriasi tuo, kad jos vyksta pakartotinai ir reguliariai.[17] Siekiant pripažinti, kad patyčios faktiškai vyko, tam tikra veika turi kartotis reguliariai (pavyzdžiui, kartą per savaitę) ir tam tikrą laikotarpį (pavyzdžiui, apie šešis mėnesius). Patyčios turi tendenciją plėtotis, tai yra prasidėjusios nekaltai, vėliau aukai tapus

---

[12] Vittorio Di Martino ir Mohtar Musri, *Guidance for the Prevention of Stress and Violence at the Workplace* (Kuala Lumpur: Department of Occupational Safety and Health Malaysia, 2001), 7, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108523.pdf.

[13] *Op. cit*., 11.

[14] Di Martino, Musri, *op. cit*., 12.

[15] Duncan Chappell ir Vittorio Di Martino, *Violence at work* (Geneva, 2006), 22, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf.

[16] Stale Einarsen ir kt., *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice* (Boca Raton: CRC Press, 2011), 179.

[17] Chappell, *op. cit.*, 15: 20.

nuolatinių sistemingų priešiškų ir tikslingų veikų taikiniu, iš esmės pablogina aukos padėtį darbo aplinkoje ir už jos ribų.[18]

Grasinimai apima mirties grėsmę, pareiškimus sužaloti asmenį arba jo turtą.[19] Žodinė agresija ir užgauliojimai apima bendravimą pakeltu tonu, rėkimą, keiksmažodžius, sarkazmą, pažeminimą, aukos išjuokimą dėl jos įsitikinimų (pavyzdžiui, religinių), etninės kilmės ar kitų priežasčių.

Įvertinus literatūroje ir teisėje vartojamų sąvokų įvairovę, manytina, kad, siekiant teisinio aiškumo, svarbu išskirti teisiškai reikšmingus psichologinio smurto darbo aplinkoje požymius, bendrus visas šio smurto apraiškas apibūdinančioms veikoms. Todėl straipsnio autorės tokį smurtą supranta kaip priešišką teisei veiką, kuri apibendrina minėtas ir kitas psichologinio smurto darbo aplinkoje apraiškas, atitinkančias šiame straipsnyje toliau nagrinėjamus teisiškai reikšmingus požymius.

2. Psichologinio smurto darbo aplinkoje sąvokos apibrėžties problema Lietuvos teisėje

Lietuvos teisėje yra uždraustos visos aptartos priešiško elgesio darbo aplinkoje formos (nors tiesiogiai jų ir neįvardijant), darbdavius įpareigojant užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų psichologinio smurto, kad būtų saugoma jų garbė ir orumas. DK 30 straipsnio tikslas yra užtikrinti, kad darbuotojai dirbtų tinkamomis darbo sąlygomis, pasirūpinti jų sveikata, garbe ir orumu kaip konstitucinėmis vertybėmis.

Nors DK ir nėra įtvirtinta pati psichologinio smurto sąvoka, šis reiškinys netiesiogiai 30 straipsnyje apibrėžiamas kaip *veiksmai*, kurie yra priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs ar įžeidžiantys ir kuriais: 1) *kėsinamasi į* darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą ar 2) *kėsinamasi į* fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, ar 3) *siekiama* darbuotoją ar jų grupę įbauginti, 4) *siekiama* darbuotoją ar jų grupę sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.[20]

DK komentaro autorius pripažįsta, kad normos tikslas nėra apibrėžti draudžiamų veiklų sąvokas, tačiau uždrausti visas įmanomas atitinkamas veiklas[21], kurios gali pasireikšti praktikoje. Tokia pozicija suprantama kaip įgalinanti darbdavius kartu su darbuotojais ar jų atstovais lokaliu teisės aktu sukurti tei-

[18] Einarsen, *op. cit.*, 16.
[19] Chappell, *supra note*, 15: 30.
[20] *Supra note*, 5.
[21] Tomas Davulis, *Darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 123.

sės normas, kurios praktikoje padėtų užtikrinti visapusiškai saugias darbo sąlygas, apsaugant darbuotojus nuo įvairių neigiamo psichologinio poveikio formų. Tačiau siekiant sukurti ir išplėtoti tokį lokalų teisinį reguliavimą, būtinos darbdavių ir darbuotojų atstovų kompetencijos, kurios Lietuvoje kol kas yra menkos, vertinant bendras visuomenės žinias apie psichologinį smurtą darbe.

Tai, kad nėra tokių kompetencijų, gali būti viena iš priežasčių, kodėl nė viename giluminiame interviu informantas nenurodė, kad darbovietėje buvo patvirtintas dokumentas ar žinoma tvarka įmonėje, kurioje būtų aptarta, kokie konkretūs veiksmai yra psichologinis smurtas ir netoleruojami. Tai, kad nėra tokio aiškumo, aukai kyla abejonių, ar bet koks vadovo, kolegos, paciento ar kliento elgesys, kuris yra nemalonus ir sukelia emocinę įtampą ar stresą, yra pagrindas inicijuoti teisines procedūras ginant savo pažeistas teises. Be to, giluminių interviu dalyviai vieningai įvardijo, kad reikėjo laiko, kuris tęstinės veikos atveju truko ne mažiau nei vieną mėnesį, kad auka suvoktų, jog patiria psichologinį smurtą. Tačiau net ir tai suvokę asmenys susidūrė su vertinimo problema, ar konkretūs veiksmai yra prieštaraujantys įstatymams, ar tiesiog susiklostė nemaloni situacija darbovietėje, kuri yra nepriimtina tik moralės požiūriu.

Tarptautiniuose tyrimuose pripažįstama, jog kaip tik tokio smurto sąvokos apibrėžimas įstatymuose padidina aukų galimybes sėkmingai ginti savo pažeistas teises bei užtikrina viešosios politikos ir administracinių priemonių šioje srityje geresnį koordinavimą.[22] Šiandien esant lakoniškoms DK teisės normoms ir menkam lokaliam teisiniam reguliavimui Lietuvoje, nesukuriamos reikiamos prielaidos formuotis teisminei praktikai, kuri leistų sukurti pakankamą pažeistų teisių dėl psichologinio smurto darbo aplinkoje gynimo praktiką. Todėl galėtų būti naudinga tokio smurto sampratos teisės teorijoje plėtra.

Siekiant išsamiau išnagrinėti psichologinio smurto darbo aplinkoje teisinę sampratą, tikslinga trumpai apžvelgti kitas giminiškas sąvokas Lietuvos teisinėje sistemoje, įtvirtintas įstatymuose:

1. *Smurtas* Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatyme[23] apibrėžiamas kaip veikimu ir neveikimu asmeniui daromas *tyčinis* fizinis, *psichinis*, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria fizinę, materialinę ar neturtinę žalą (2 str. 7 d.).

[22] Mario Giaccone ir Daniele Di Nunzio, *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, (Dublin: Eurofound, 2015), 56, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf.

[23] Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas, *TAR* 72-3475 (2011).

2. Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme[24] išskiriamos dvi smurto formos, sietinos su psichologiniu smurtu:
   a) *patyčios – tikslingi* psichologinę ar fizinę *jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės* kitam asmeniui daromi *tyčiniai pasikartojantys* veiksmai, kuriais siekiama „pažeminti jo reputaciją ar orumą, jį įžeisti, įskaudinti ar kitaip sukelti jam psichologinę ar fizinę žalą“ (Švietimo įstatymo 2 str. 25^1 d. 1 p.);
   b) *patyčios kibernetinėje erdvėje – tikslingi* veiksmai, nukreipti į kitą asmenį „naudojantis informacinėmis technologijoms ir (ar) informacinės visuomenės informavimo priemonėmis, *siekiant* įbauginti tą asmenį, pakenkti jo reputacijai ar kitokiu būdu jį pažeminti, neatsižvelgiant į tai, ar patyčių informacija siunčiama asmeniškai, ar paskleidžiama neapibrėžtam gavėjų skaičiui“ (Švietimo įstatymo 2 str. 25^1 d. 2 p.).
3. *Psichologinis smurtas prieš vaiką* Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatyme[25] apibrėžiamas kaip tyčinis sistemingas vaiko teisės į identiškumą pažeidinėjimas, vaiko žeminimas, patyčios, gąsdinimas, būtinos vaiko normaliai raidai veiklos trikdymas, asocialaus elgesio skatinimas ar kitokia nefizinio kontakto elgsena (veiksmai ar neveikimas), dėl kurios vaikas mirė, buvo sutrikdyta jo sveikata ar normali raida arba sukeltas pavojus vaiko gyvybei, sveikatai, normaliai raidai ar pažeminta vaiko garbė ir (ar) orumas (įstatymo 3 str. 2 p.). Taigi šiame įstatyme psichologinis smurtas yra apibrėžtas ne tik kaip tyčinė tikslinga veika, bet ir veika, dėl kurios kilo atitinkamos pasekmės vaikui: jis mirė, buvo sutrikdyta jo sveikata ar normali raida arba bent sukeltas pavojus jo gyvybei, sveikatai, normaliai raidai ar pažeminta vaiko garbė ir (ar) orumas.
4. *Priekabiavimas* Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme[26] (toliau – MVLGĮ) apibūdinamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka (įstatymo 2 str. 5 d.).

---

[24] Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, *Lietuvos aidas* 153-0 (1991); *Valstybės žinios* 38-1804 (2011).

[25] Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas, *Valstybės žinios* 33-807 (1996).

[26] Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, *Valstybės žinios* 112-3100 (1998); *TAR* 26966 (2016).

5. Seksualinis priekabiavimas MVLGĮ apibūdinamas kaip nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Apžvelgus Lietuvos teisinėje sistemoje įtvirtintas psichologiniam smurtui darbo aplinkoje giminiškas sąvokas, kurios, priešingai nei darbo teisėje, yra apibrėžtos įstatymuose, darytina išvada, kad psichologinio smurto teisinė apibrėžtis yra aktuali siekiant, kad apsauga nuo tokio smurto būtų veiksminga. Esamo teisinio reguliavimo konstrukcija DK lemia, kad aptariama sąvoka galėtų būti numatyta lokaliuose teisės aktuose, juose uždraudžiant konkrečioje darbovietėje nepriimtinas veikas ar įvardijant netoleruotinos veikos pavyzdžius. Tačiau, giluminių interviu duomenimis, tokia smurto sąvoka ar pavyzdinis draudžiamų veikų sąrašas darboviečių lygmeniu nėra reglamentuojamas, o tai turi neigiamą įtaką psichologinio smurto darbo aplinkoje atpažinimui, taigi ir prevencijai bei pažeistų teisių gynimui, nes praktikoje kyla abejonių, ar atitinkama konkreti veika prieštarauja teisei. Todėl manytina, kad, išliekant menkai išplėtoto psichologinio smurto darbo aplinkoje sąvokos teisinio reguliavimo situacijai lokaliu darboviečių lygmeniu, ši sąvoka galėtų tapti DK teisinio reguliavimo sritimi.

3. Psichologinio smurto darbo aplinkoje požymiai Lietuvos teisėje

Siekiant minėtų tikslų, siūlytina teisinę smurto darbo aplinkoje sampratą aptarti ir jos požymius įvardyti atsižvelgiant į šiuos kriterijus: 1) veikos, 2) aplinkos, kurioje vyksta toks smurtas, 3) pasekmių, kurias sukelia ši veika, 4) santykių, kurie susiklosto tarp smurtautojo ir aukos, 5) smurtaujančio asmens psichinio santykio su veika.

3.1. Veikos, kuri prilyginama psichologiniam smurtui darbo aplinkoje, požymiai

Siekiant atsakyti į klausimą, ar tam tikra veika darbo aplinkoje yra psichologinis smurtas, būtina įvertinti jos tikslingumo, priežastingumo, aktyvumo, sistemingumo ir veikos pasireiškimo viena ar keliomis formomis požymius.

3.1.1. *Tikslingumo požymis*. DK 30 straipsnis psichologinį smurtą darbo aplinkoje netiesiogiai apibrėžia kaip tikslingus veiksmus, nes šiais veiksmais į kažką kėsinamasi arba kažko siekiama. Taigi pagal DK tokiam smurtui darbo aplinkoje, kaip ir kituose įstatymuose įtvirtintoms panašioms veikoms, būdingas *tikslingumas*. Teismų praktikoje tikslingumas papildytas ir detalizuotas *sąmoningumo ir piktybiškumo* požymiais, kurie aktualūs tais atvejais, kai psichologinį smurtą patyrusi darbo santykių šalis siekia žalos atlyginimo.[27] Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos teismas, vertindamas, ar buvo pakankamas pagrindas neturtinei žalai atsirasti dėl darbo tarybos rinkimų tvarkos pažeidimo, kurį ieškovas vertino kaip priemonę jį sąmoningai, piktybiškai ir demonstratyviai pažeminti, tyrė, bet nenustatė jokių rinkimų rezultatų klastojimo ir į darbo tarybą neišrinkto ieškovo sumenkinimo aplinkybių, todėl konstatavo, kad nors rinkimų tvarkos pažeidimas ir buvo padarytas, ne dėl darbdavio tyčios, piktybiškumo ar sąmoningo siekimo pašalinti ieškovą iš darbo tarybos narių sąrašo ar ieškovą pažeminti, ir žalos nepriteisė.[28] Pripažinus, kad praktikoje aktuali dirbančiųjų apsauga nuo priekabiavimo kitais, nei DK 26 straipsnyje numatytais, pagrindais, lieka neatsakyta, ar nuo tokio priekabiavimo darbuotojas yra apsaugotas pagal DK 30 straipsnio teisės normas, ar vis dėlto tokia apsauga lieka už įstatymo ribų.

3.1.3. *Aktyvumo požymis.* Priešingai nei kituose įstatymuose, kurie mini veiką, apimančią veiksmus ir neveikimą, DK *apsiriboja tik veiksmais*, nes DK 30 straipsnyje *neveikimas*, kaip psichologinio smurto pasireiškimo forma, nėra tiesiogiai įvardytas. Šią nuomonę patvirtina ir tai, kad DK 30 straipsnyje nenumatyta, jog veiksmai apima ir neveikimą, kaip tai numatyta, pavyzdžiui, DK 13 straipsnio 4 dalyje[29]. Šis veiksmų ar neveikimo požymis svarbus, nes praktikoje, kaip parodė giluminių interviu rezultatai, psichologinis smurtas gali pasireikšti ir neveikimu, pavyzdžiui, pavaldinio ignoravimu, užduočių neskyrimu, tinkamai parengtų dokumentų nepatvirtinimu net nepaaiškinant, kodėl toks patvirtinimas vėluoja, nepriimant pokalbiui, kurio prašo smurto auka, informacijos, kuri būtina darbo pareigoms vykdyti, nepateikimu ir panašiu neveikimu, dėl kurio asmuo patiria izoliaciją darbo aplinkoje ar dėl kurio ribojamos jo profesinės raiškos galimybės, menkinama profesinė re-

[27] Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1160-912/2019.

[28] *Ibid.*

[29] Kolektyvinių veiksmų kolektyviniuose darbo ginčuose teisėtumas nustatomas pagal šių veiksmų (veikimo ar neveikimo) vietos valstybės teisę.

putacija ar kitaip daroma žala, atitinkamai tiesiogiai ar netiesiogiai ribojant darbuotojo ar jų grupės galimybes tinkamai vykdyti savo darbo funkcijas. DK 30 straipsnis tiesiogiai neatsako į klausimus, ar būtų ginamos darbuotojo teisės, kai psichologinis smurtas darbe pasireikštų neveikimu, taip pat koks yra tikrasis DK numatyto įpareigojimo darbdaviui užtikrinti darbuotojo apsaugą nuo psichologinio smurto darbo aplinkoje turinys: apsaugoti darbuotojus tik nuo veiksmų ar ir nuo neveikimo. DK 24 straipsnio 1 dalyje numatytas draudimas darbo sutarties šalims piktnaudžiauti savo teise. Taigi minėtas tikslingas neveikimas, piktnaudžiaujant savo teise, aiškinant DK normas sistemiškai, greičiausiai turėtų būti pripažintas psichologiniu smurtu, tačiau DK 30 straipsnio teisės normos nėra visiškai nuoseklios ir šiuo požiūriu.

3.1.4. *Veikų sistemingumo požymis.* Mokslininkai nesutaria, ar psichologinė agresija siekiant ją prilyginti smurtui privalo trukti atitinkamą laikotarpį. Pavyzdžiui, H. Leymann teigia, kad veika prieštarauja įstatymams tada, kai trunka bent šešis mėnesius. Kiti autoriai sutaria, kad ir vienkartinis agresyvus veiksmas jau gali būti pakankamas pagrindas teigti, jog darbuotojas patyrė psichologinį smurtą, jeigu tokia veika buvo tikslinga ir turėjo žymų poveikį aukai.[30] DK 30 straipsnyje neminimas pasikartojimas kaip psichologinį smurtą apibūdinantis požymis. Tai leidžia daryti prielaidą, kad ir vienkartiniai veiksmai Lietuvos teisėje gali būti pripažįstami prieštaraujančiais DK 30 straipsniui, jeigu jie atitinka kitus aptariamame straipsnyje minimus požymius – yra priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs ar įžeidžiantys ir jais kėsinamasi į bent vieno darbuotojo orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Dar aiškesnį atsakymą į aptariamą klausimą pateikia TDO konvencija Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo, kurioje tiesiogiai įvardyta, kad ir *pavienis atvejis* gali būti prilyginamas smurtui.[31] Viename iš 16 šio straipsnio autorių atliktų giluminių interviu fiksuota situacija, kai psichologinis smurtas pasireiškė vienkartiniais žeminančiais ir menkinančiais veiksmais, vykusiais darbuotojo veiklos vertinimo metu. Šie veiksmai turėjo ilgalaikes pasekmes informantui, neigiamai paveikė jo savivertę ir emocinę sveikatą. Kitas vienkartinio veiksmo pavyzdys galėtų būti darbuotojo užrakinimas kabinete, jo daiktų sudėjimas į dėžę, taip siekiant įbauginus ir pažeminus darbuotoją, jį įtikinti patį inicijuoti

[30] Heinz Leymann, „Mobbing and Psychological Terror at Workplaces“, iš *Violence and Victims* (Stockholm: Springer Publishing Company, 1990), 120.

[31] *Supra note*, 7, 2 str.

darbo sutarties nutraukimą. Tokie veiksmai jau patys savaime yra pakankamai žeminantys ir apgalvoti, todėl nors yra ir vienkartiniai, praktikoje galėtų būti pripažinti psichologiniu smurtu.

3.1.5. *Veikų pasireiškimo viena ar keliomis formomis požymis.* Nors DK 30 straipsnis ir nereglamentuoja psichologinio smurto pasireiškimo formų, svarbu, kad toks smurtas gali būti išreiškiamas verbaline ir neverbaline veika, tiesiogiai ir netiesiogiai. Netiesioginio smurto pavyzdžiai galėtų būti, kai smurtaujama kito asmens „pavedimu". Smurtaujama taip pat panaudojant informacines technologijas (elektroninius laiškus ir panašiai), mobiliuosius telefonus (pavyzdžiui, trumpąsias žinutes, skambučius), įmonės intranetą, visuomenės informavimo ar bendravimo platformas darbo ir nedarbo metu. Švietimo įstatyme įtvirtinta apsauga nuo patyčių kibernetinėje erdvėje taikoma ir mokyklų darbuotojams, ir mokiniams, tačiau patyčios kibernetinėje erdvėje kaip psichologinio smurto forma gali vykti kiekvienoje darbovietėje, ne tik švietimo įstaigoje, taigi turėtų būti draudžiamos aiškiai jas įvardijant kaip bet kurioje darbovietėje netoleruotiną veiką. Nuo patyčių, vykstančių kibernetinėje erdvėje, reikėtų atskirti patyčias, vykdomas pasitelkiant kibernetinę erdvę ar joje paskelbtą darbuotojo informaciją. Kad tokios patyčios vyksta, patvirtina, pavyzdžiui, minėtų giluminių interviu aptarta viena iš situacijų, kai mokyklos vadovas per pietų pertrauką reguliariai viešai aptarinėdavo mokytojų *Facebook* platformoje paskelbtas asmenines nuotraukas ir įrašus, tyčiodamasis iš jų išvaizdos, tokį bendravimą su darbuotojais naudodamas kaip vieną iš metodų jiems sumenkinti ir įbauginti.

3.2. Darbo aplinkos, kurioje vyksta psichologinis smurtas, požymiai

DK 30 straipsnyje įvardyti veiksmai prilyginami psichologiniam smurtui, jeigu jie vyksta *darbo aplinkoje*. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas darbo aplinką apibrėžia kaip *darbo vietą supančią erdvę*, kurioje gali būti „darbuotojo sveikatai kenksmingų, pavojingų rizikos veiksnių (fizinių, fizikinių, cheminių, biologinių ir kitų)" (1 str. 5 d.). Šiuolaikiniame pasaulyje, kuriame dėl plačiai naudojamų informacinių technologijų (elektroninio pašto, mobiliųjų įrenginių ir kita) darbuotojas tampa pasiekiamas ne tik tradiciškai suprantamoje darbo vietą supančioje erdvėje, bet ir namų ar kitoje jo socialinio gyvenimo erdvėje (pavyzdžiui, nuotolinio darbo, komandiruotės metu, poilsio laiku ir panašiai). Taigi darbo aplinka turėtų būti suprantama plačiau nei tik fiziškai *darbo vietą supanti (darbo funkcijų, pareigų atlikimo vieta) erdvė.*

Manytume, kad šiandienos realijas labiau atitinka TDO konvencijos Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo 3 straipsnyje įtvirtintas teisinis reglamentavimas, pagal kurį konvencija taikoma, taigi dirbančiųjų apsaugą nuo smurto ir priekabiavimo privalu užtikrinti: a) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias erdves, kurios yra jų darbo vieta, b) vietose, kur darbuotojui mokamas darbo užmokestis, jis ilsisi ar valgo, sanitarinėse, skalbimo ir persirengimo patalpose, c) kelionių, susijusių su darbu, mokymų ir socialinių veiklų metu; d) su darbu susijusioje komunikacijoje, įskaitant komunikaciją informacinėmis technologijomis, e) darbdavio suteiktose apgyvendinimo patalpose, f) vykstant į darbą ir iš jo.

Giluminių interviu rezultatai patvirtino, kad dalyviai psichologinį smurtą patyrė ne tik darbe, darbo laiku, bet ir informacinėmis technologijomis jiems būnant ne darbo vietą supančioje erdvėje, o už jos ribų, pavyzdžiui, namuose ar kitoje vietoje. Vienu atveju su tokio smurto auka jai esant mokymuose, į kuriuos siuntė pats darbdavys, taip pat atostogų, kasdienio poilsio metu bei poilsio dienomis tiesioginis vadovas sistemingai susisiekdavo per *Messenger* programą, elektroniniu paštu, taip pat telefonu net ir naktį ir sakydamas, kad „niekas už tave darbų nepadarys“, reikalaudavo nedelsiant grįžti į darbą. Todėl manytina, kad DK normų aiškinimas praktikoje turėtų remtis minėtos TDO konvencijos nuostatomis darbo aplinką suprantant plačiai.

3.3. Pasekmių, kurias sukelia psichologinis smurtas darbo aplinkoje, požymiai

Pagal DK 30 straipsnį veika nebūtinai turi lemti atitinkamas pasekmes aukai, kad būtų pripažinta psichologiniu smurtu. Taigi neturi būti nustatytas veikos ir pasekmių (išgyvenimų, sutrikusios sveikatos) priežastinis ryšys. Vis dėlto manytina, kad priešiškas, neetiškas ar kitus DK 30 straipsnyje įvardytus veikos požymius atitinkantis elgesys visuomet sukelia tam tikras pasekmes asmens orumui, sveikatai ar kitoms įstatymų saugomoms vertybėms.

Pasekmių požymis tampa svarbus tais atvejais, kai auka nusprendžia ginti savo pažeistas teises, siekdama žalos atlyginimo dėl patirto psichologinio smurto. Svarbi minėta Vilniaus apygardos teismo nagrinėta byla, kurioje darbuotoja kaltino darbdavį, pažeidus darbo tarybos rinkimų tvarką ir nesudarius tinkamų sąlygų jai juose dalyvauti, taip ją diskriminuojant ir pažeminant kolegų akyse. Darbuotoja ieškinį grindė nurodydama, kad ji patyrė psichologinį spaudimą, bet paprašyta pasakyti, kokia forma ir kaip jai toks spaudimas buvo daromas, savo teiginius dėl spaudimo paneigė. Darbuotoja

išgyvenimus grindė išskirtinai darbo santykiais ir pateikė psichologės pažymą, patvirtinančią, kad atitinkamos paslaugos buvo gautos. Tačiau teismas vertino kitas tuo pačiu metu vykusias ieškovės asmeninio gyvenimo aplinkybes, turėjusias įtakos jos emocinei būsenai (santuokos nutraukimo ir kitas), ir konstatavo, kad neįrodytas priežastinis ryšys kaip sąlyga civilinei atsakomybei kilti, nes vien psichologinių paslaugų gavimo faktas neįrodė nei sveikatos sutrikimo, nei galimos to priežasties, nei ryšio su darbdavio padarytu darbo tarybos rinkimų tvarkos pažeidimu.[32]

Taigi darbuotojas, patyręs smurtą ir siekiantis žalos atlyginimo, privalo įrodyti ne tik darbo pareigų pažeidimo ir išgyvenimų, net sveikatos sutrikimo faktą, bet ir šių pažeidimų priežastinį ryšį su išgyvenimais. Vadinasi, siekiant žalos atlyginimo dėl patirto smurto darbo aplinkoje, nepakanka įrodyti neteisėtos veikos ir išgyvenimų faktų, reikia įrodyti ir tai, kad tuos išgyvenimus lėmė kaip tik darbo aplinkoje padarytas teisės pažeidimas, o ne kitos gyvenimo aplinkybės.[33]

3.4. Santykių, kurie susiklosto tarp smurtautojo ir aukos darbo aplinkoje, požymiai

DK 30 straipsnyje neminimas *jėgos persvaros* požymis, tačiau jis būdingas smurtautojui pagal Švietimo įstatymą ir apibūdinamas kaip psichologinės ar fizinės jėgos persvaros turėjimas. Vis dėlto veika, numatyta aptariamame DK straipsnyje, nuo tarpasmeninių konfliktų darbe ar panašių situacijų, kai nesutampa kolegų ar vadovų ir pavaldžių darbuotojų nuomonės arba kyla kitų nesutarimų, skiriasi pirmiausia psichologinio dominavimo (psichologinės jėgos pusiausvyros) požymiu, kuris gali sutapti su hierarchiniu dominavimu, bet nėra jam tapatus. Konflikto ar nesutarimo darbe atveju vienas darbuotojas ar keli darbuotojai nedominuoja vienas kito atžvilgiu. Todėl, pavyzdžiui, moraliniam priekabiavimui (angl. *moral harassement*), kaip vienai iš psichologinio smurto formų, nebus prilyginami spontaniškai ištarti nemalonūs žodžiai, kurie nebuvo iš anksto apgalvoti.[34]

DK aiškiai neįvardija, tačiau manytina, kad psichologinis smurtas apima ir vertikalias (kai smurtauja vadovas prieš pavaldinį arba pavaldinys prieš vadovą), ir horizontalias (pavaldumo santykiais nesusijusių darbuotojų priešiškas elgesys) veikas. Praktikoje, kaip parodė tyrimas, smurtą patirti gali daugiau

[32] *Supra note*, 28.
[33] *Ibid*.
[34] Giaccone, *supra note*, 22: 9.

nei vienas darbuotojas, taip pat ir smurtauti gali ne tik vienas asmuo, bet ir daugiau asmenų. Tačiau DK apsiribota vien įvardijant, kad smurto aukomis gali būti vienas ar keli darbuotojai, o apie tokių smurtautojų daugetą nutylima. Šis teisinis aiškumas aktualus praktikoje siekiant spręsti teisinės atsakomybės klausimą, kai smurtauja grupė asmenų, pavyzdžiui, bauginimo atveju. Taigi galimos situacijos, kai kaltais dėl psichologinio smurto galėtų būti pripažinti ir žalą atlyginti daugiau nei vienas realiai smurtavęs asmuo.

Psichologinis smurtas gali būti būdingas ne darbo teisiniams santykiams, bet tokiems, kurie yra jiems giminiški, pavyzdžiui ikisutartiniams santykiams, susiklostantiems priimant į darbą. Kaip parodė mūsų atlikta apklausa, praktikoje smurto aukai toliau kenkiama ir pasibaigus darbo teisiniams santykiams, kai auka savo iniciatyva nutraukia darbo sutartį ar pabaigia valstybės tarnybą bei ieško naujo darbo, o smurtautojas ir toliau kryptingai siekia pakenkti aukos reputacijai, pavyzdžiui, skleisdamas apie ją tikrovės neatitinkančias žinias potencialiems ar net naujiems esamiems darbdaviams. DK reguliavimo sritis – ikisutartiniai santykiai. DK 41 straipsnio 1 dalis numato, kad „darbo sutarties šalys, *iki sudarydamos darbo sutartį*, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu“. DK 41 straipsnio 2 dalyje pasakyta: „Jeigu šios pareigos nevykdomos ar netinkamai vykdomos, kita darbo sutarties šalis įgyja teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą ir reikalauti atlyginti padarytą žalą arba naudotis kitomis šio kodekso suteiktomis pažeistų teisių gynimo priemonėmis.“ Tačiau DK 41 straipsnyje tiesiogiai ikisutartiniuose santykiuose nedraudžiami veiksmai, numatyti DK 30 straipsnyje. Apie DK 30 straipsnyje įvardytų veiksmų draudimą *pasibaigus darbo teisiniams santykiams* DK taip pat tiesiogiai nekalbama. Tačiau manytina, kad praktikoje dėl tęstinės veikos, kuri atitinka visus aptartus požymius, tačiau vyksta pasibaigus darbo teisiniams santykiams, buvęs darbuotojas savo pažeistas teises galėtų ginti remdamasis DK 30 straipsniu. Šiuo požiūriu aktualios TDO konvencijos Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo nuostatos, kuriose teigiama, kad ši konvencija skirta darbuotojams ir kitiems asmenims darbo pasaulyje apsaugoti (angl. *world of work*), įskaitant asmenis, su kuriais darbo sutartis buvo nutraukta.[35]

[35] *Supra note*, 7; 2 str.

3.5. Psichologiškai darbo aplinkoje smurtaujančio asmens psichinio santykio su veika požymiai

Psichologinis smurtas darbo aplinkoje išreiškiamas *tik kalta* veika, kuria, kaip minėta, kėsinamasi į darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuria siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Kaltė, kaip psichinis asmens santykis su veika, turi dvi formas: tyčią ir neatsargumą. DK 30 straipsnyje įvardytiems veiksmams neabejotinai būdinga *tiesioginė tyčia*, nes atitinkamas veiksnus asmuo, psichologiškai smurtaudamas, be jokios abejonės, suvokia, kad elgiasi kitam asmeniui pavojingai, kad veika yra priešiška, neetiška, žeminanti, agresyvi, užgauli, įžeidžianti, ir nori taip veikti, numato, kad dėl tokio veikimo ar neveikimo gali atsirasti padariniai (ar bent yra rizika, kad bus pakenkta asmens darbo aplinkoje reputacijai, savivertei, sveikatai, saugumui, integralumui ir pan.), ir jų siekia. Psichologinis smurtas *netiesioginės tyčios forma* gali pasireikšti, kai smurtautojas nors ir nenori, kad dėl jo veikos kiltų minėti padariniai, sąmoningai leidžia jiems atsirasti. Tokia kaltės forma, kaip parodė vienas iš giluminių interviu, būdinga bauginimo atveju, kai vienas iš asmenų, dalyvaujančių kolektyviniuose veiksmuose, nukreiptuose prieš auką, yra labiau stebėtojas nei aktyvus smurtautojas, tačiau tokį smurtą pateisina leisdamas jam vykti ir prie jo prisidėdamas pasyviau nei organizatorius. Minėtu giluminio interviu metu aptartu atveju prie informanto priekabiaudavo darbuotojų grupė, kai vienam ar keliems grupės nariams atvirai jį įžeidinėjant, kritikuojant jo darbą, kiti darbuotojai pritariamai demonstratyviai juokdavosi ar kitaip išreikšdavo savo pritarimą vykdomai agresijai.

Neatsargus pasitikėjimas ar nerūpestingumas praktikoje gali būti būdingas darbdaviams, kai šie nevykdo DK 30 straipsnio 2 dalyje numatytos pareigos imtis „visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti“ ir numato, kad dėl jų veikimo ar neveikimo, pavyzdžiui, prevencinės tvarkos įmonėje, užtikrinančios tokią darbuotojų apsaugą, nepatvirtinimo ar nereagavimo į darbuotojo (darbuotojų) skundą (pateiktą raštu ar žodžiu) dėl patiriamo smurto, gali atsirasti padariniai (nukentės aukos orumas, savivertė, sveikata ar pan.), tačiau lengvabūdiškai tikisi jų išvengti (*neatsargus pasitikėjimas*); nenumato, kad dėl jų veikimo ar neveikimo gali atsirasti padariniai, nors pagal veikos aplinkybes ir savo asmenines savybes galėjo ir privalėjo tai numatyti, pavyzdžiui, darbdavys nesuteikė pagalbos darbuotojui,

patyrusiam smurtą, nors pagal DK tokios pagalbos suteikimas aukai yra darbdavio atsakomybė (*neatsargus nerūpestingumas*).

Kita vertus, darbo pareigų pažeidimui konstatuoti nėra būtina, jog pats priekabiautojas ar kitaip psichologiškai smurtavęs asmuo savo veiksmus taip vertintų, nes jis gali neigti supratęs, kad priekabiauja ar pažeidžia kito darbuotojo orumą. Taigi svarbiausias aspektas šiuo požiūriu tampa nukentėjusio supratimas, pagrįstas objektyviais duomenimis.[36] Todėl vienareikšmiško atsakymo dėl smurtautojo psichinio santykio su veika – kaltės formos – Lietuvos darbo teisėje kol kas nėra. Manytina, kad kaltės forma priklauso nuo konkrečių veikos aplinkybių. Svarbu pabrėžti, kad įvertinus tai, jog psichologinis smurtas darbe yra darbo pareigų pažeidimas, visais atvejais tokiai veikai yra būdinga ją vykdančio asmens kaltė.

Taigi teisinė atsakomybė gali kilti bei žalą gali tekti atlyginti ne tik agresyvius veiksmus organizuojantiems, bet ir juose dalyvaujantiems darbuotojams, tretiesiems asmenims, taip pat darbdaviams, kurie neįgyvendina DK 30 straipsnyje įtvirtintų pareigų imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems tokį smurtą, suteikti.

Apibendrinant psichologinio smurto darbe požymius, reikia pažymėti, jog šis reiškinys yra suprantamas kaip tikslinga vienkartinė arba pasikartojanti psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų kalta veika (veiksmai ir neveikimas), dėl kurios darbuotojas (ar valstybės tarnautojas[37]) ar jų grupė patyrė priešiškus, neetiškus, žeminančius, agresyvius, užgaulius, įžeidžiančius veiksmus, kuriais buvo kėsinamasi į darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais buvo siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, dėl kurios kyla teisinė atsakomybė smurtavusiam asmeniui arba jų grupei, kai smurtaujama organizuotai, tiek ir darbdaviui, kuris nesiėmė reikiamų priemonių darbuotojų saugumui užtikrinti.

---

[36] Plačiau DK 58 straipsnio komentare. Tomas Bagdanskis, Vilius Mačiulaitis ir Mantas Mikalopas, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai* (Vilnius: Rito projects, 2018), 145.

[37] Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje numatyta: „1. Darbo santykius <...> ir reglamentuojantys įstatymai <...> valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso <...> nereglamentuoja šis įstatymas.“ Vadinasi, valstybės tarnautojams taikoma apsauga nuo psichologinio smurto darbo.

4. Psichologinis smurtas darbo aplinkoje kaip darbo pareigų pažeidimas

DK įpareigoja darbdavius ir darbuotojus įgyvendinant savo teises ir vykdant pareigas veikti sąžiningai, bendradarbiauti ir nepiktnaudžiauti teise, nepažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų (DK 24 str. 1 ir 2 d.). Psichologinis smurtas darbe gali būti prilygintas konkrečioje įmonėje ir konkrečioje situacijoje šiurkščiam arba nešiurkščiam darbo pareigų pažeidimui. Jeigu tokiu smurtu pažeidžiama kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų garbė ir orumas, taip pat jeigu tokia veika yra derinama su tuo pat metu vykstančiu priekabiavimu dėl lyties ar seksualiniu priekabiavimu, kitais diskriminacinio pobūdžio veiksmais ar kitais pažeidimais, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos, ji pagal DK gali būti prilyginama šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui (DK 58 str. 3 d. 4 p.). Darbdavys po derybų su darbuotojų atstovais arba, jeigu tokių nėra, su darbuotojais, numatydamas psichologinio smurto prevencijos darbo aplinkoje priemones, apibrėždamas konkrečių veikų, prilyginamų psichologiniam smurtui, pavyzdžius, atitinkamas veikas savo lokaliuose teisės aktuose gali prilyginti šiurkščiam arba nešiurkščiam darbo pareigų pažeidimui, nes DK įvardytų veikų, jas prilyginant darbo pareigų pažeidimams, sąrašas nėra baigtinis.

Nustačius tokią veiką ir jos santykį su smurtautoju (kaltės formą), gali būti taikomos teisėtos darbdavio sankcijos, nes psichologinis smurtas darbe ar net jo ignoravimas yra darbo pareigų pažeidimas. Vilniaus apygardos teismas nagrinėjo bylą dėl gimnazijos direktorės įsakymo, kuriuo ieškovės (gimnazijos direktorės pavaduotojos) elgesys kitos darbuotojos atžvilgiu, pasireiškęs balso pakėlimu (rėkimu), lydimu žeminančių komentarų, užgauliojimų, darbdavio įvertintas kaip garbės ir orumo pažeidimas, padarytas darbo metu ir darbo vietoje.[38] Šiuo įsakymu ieškovė buvo įspėta, kad, per vienus metus jai padarius antrą tokį pažeidimą, ji bus atleista iš einamų pareigų, nutraukiant sudarytą darbo sutartį DK 58 straipsnio 1 dalies pagrindu. Taigi minėti gimnazijos direktorės pavaduotojos veiksmai buvo pripažinti darbo pareigų pažeidimu. Ieškovė, ginčydama tokio įsakymo pagrįstumą ir teisėtumą, teigė, kad, jam likus galioti, darbdavys įgytų privilegiją jos atžvilgiu, nes bendravimą su pavaldžiais darbuotojais bet kada galėtų įvertinti kaip netinkamą ir tuo remdamasis nutraukti darbo sutartį. Taip būtų pažeista ieškovės teisė į tokią darbo aplinką,

[38] Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1350-910/2019.

kurioje ji nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų ir pan.

Pirmosios instancijos teismas laikė, kad darbdavys neįrodė, jog išsakytos pastabos pakeltu tonu yra pagrindas skirti įspėjimą už darbo pareigų pažeidimą, ir, nors pažymėjo, kad tokio bendravimo neabejotinai turėtų būti vengiama, skundžiamą įsakymą dėl drausminės nuobaudos paskyrimo panaikino. Vilniaus apygardos teismo teisėjų kolegija, nagrinėdama bylą apeliacine tvarka, pažymėjo, kad toks darbdavio įsakymas atlieka prevencinę funkciją – skatina darbuotoją tinkamai įgyvendinti savo teises ir vykdyti pareigas. Tačiau remdamasis DK 58 straipsnio analize padarė išvadą, kad darbdavio įsakymo, kuriuo konstatuojamas darbuotojo darbo pareigų pažeidimas ir įspėjama apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą, priėmimas laikytinas tik procedūriniu veiksmu, kuris nesudaro prielaidų darbdaviui piktnaudžiauti teise. Be to, anot teismo, pirmojo darbo pareigų pažeidimo nustatymu darbuotojui nėra sukuriamos, panaikinamos ar pakeičiamos jokios subjektinės teisės ar pareigos. Todėl teisėjų kolegija padarė išvadą, kad įsakymas negalėjo būti ginčijamas nei darbo ginčų komisijoje, nei teisme, o pirmosios instancijos teismas, gavęs ieškinį dėl darbdavės įsakymo panaikinimo, turėjo atsisakyti jį priimti kaip nenagrinėtiną teisme.

Teismo pozicija, įvardijanti, jog smurtavusio darbuotojo įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą dėl darbo pareigų pažeidimo tėra tik procedūrinis veiksmas, nesukuriantis jokių subjektinių teisių ir pareigų, gali reikšti tai, kad teismai ir ateityje netirs darbdavių priemonių, skirtų psichologinio smurto darbe prevencijai, jeigu ir aukštesnės instancijos teismų bus pripažinta, kad atitinkamos priemonės nesukuria, nepanaikina ar nepakeičia atitinkamų subjektinių teisių ir pareigų darbo teisinių santykių subjektams. Vadinasi, kyla pavojus, kad dauguma kitų priemonių, prilyginus jas procedūrinėms, taip pat ir darbdavių neveikimas, net ir keliantis realią grėsmę, iki tol, kol dėl jo nekils atitinkamos teisinės pasekmės psichologinio smurto darbo aplinkoje aukos subjektinėms teisėms, gali likti už konstitucinės žmogaus teisės kreiptis į teismą ribų. Giluminiai interviu atskleidė ne vieną atvejį, kai darbdaviai priimdavo nepagrįstus įsakymus dėl menamų darbo pareigų pažeidimo, nors realiai darbuotojai nebūdavo pažeidę jokių pareigų, tokius įsakymus naudojant kaip psichologinio spaudimo ir bauginimo priemonę, galimai siekiant, kad patys nukentėjusieji nutrauktų darbo sutartį ar tarnybos santykius savo iniciatyva. Todėl manytina, kad minėta teismo pozicija diskutuotina žmogaus teisių prasme, nes aptariamų priemonių taikymu arba atitinkamu neveikimu (šių priemonių neįtvirtinimu ar jų netaikymu) iš tiesų gali būti pažeidžiamos

dirbančio žmogaus konstitucinės teisės į orumą (Konstitucijos 21 st.[39]), teisė į darbą ir saugias bei sveikas darbo sąlygas (Konstitucijos 48 str.[40]).

5. Psichologinio smurto darbo aplinkoje atskyrimas nuo kitų veikų

Remiantis įvardytais psichologinio smurto darbo aplinkoje požymiais, svarbu jį atskirti ne tik nuo diskriminacijos, diskriminacinio priekabiavimo, fizinio, seksualinio smurto, kurie yra akivaizdžiau netapatūs psichologiniam smurtui, bet ir nuo kitų nepageidaujamo elgesio darbo aplinkoje apraiškų:

1) nuo teisėtos konstruktyvios darbdavio kritikos, pagarbaus pastabų išsakymo, nes tai yra darbo proceso dalis ir šiais veiksmais siekiama darbo kokybės, nesikėsinama į darbuotojų garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, nesiekiama darbuotojo ar jų grupės įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;
2) nuo darbo funkcijų ar darbo sąlygų pakeitimo, netinkamų darbo sąlygų sudarymo ar kitų darbdavio pareigų pažeidimo, išskyrus atvejus, kai tai daroma siekiant DK 30 straipsnyje numatytų tikslų ar kėsinantis į aptariamoje teisės normoje saugomas vertybes. Pavyzdžiui, giluminių interviu metu nustatytas atvejis, kai darbuotojai po remonto nebuvo sudarytos sąlygos grįžti į darbą ir turėti darbo vietą, esančią darbdavio patalpose, taip šią darbuotoją išskiriant iš kitų, siekiant ją izoliuoti ir galimai paskatinti nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva. Praktikoje taip pat pasitaiko, kai darbuotojas dirba mažoje nepakankamai apšviestoje ar netinkamos temperatūros patalpoje, pažeidžiant darbo ir poilsio laiko reikalavimus, nemokant ar vėluojant mokėti darbo užmokestį, mokant nepagrįstai mažą darbo užmokestį, nesuteikiant kasmetinių atostogų ir panašiai. Tačiau tai dar nebus savaime psichologinis smurtas, jeigu tokios netinkamos darbo sąlygos sudaromos ar darbdavys reikalavimų nesilaiko nesiekdamas pažeminti, sumenkinti darbuotoją ar įstumti jį į beginklę padėtį;
3) nuo konfliktų darbe ir kitų vienkartinių veiksmų, kurie gali būti priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs, įžeidžiantys, bet jais nėra kėsinamasi į darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais nesiekiama darbuotoją ar jų

[39] Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Lietuvos aidas* 220-0 (1992).
[40] *Ibid.*

grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Tačiau pastebėtina, kad dažni ir nesprendžiami konfliktai darbe yra psichosocialinės rizikos veiksnys ir gali sudaryti sąlygas psichologiniam smurtui kilti. Todėl darbdaviams užtikrinant tinkamą darbo aplinką rekomenduojama atsižvelgti į tai, ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar kolegos sutaria ir dirba bendrai, ar darbai visiems paskirstomi teisingai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar darbe konfliktai yra dažni.[41]

Išvados

Įstatymų leidėjui pasirinkus gana lakonišką teisinį reguliavimą, kuriame nėra vietos psichologinio smurto darbo aplinkoje sąvokos apibrėžčiai, kartu praktikoje dažnai esant menkoms žinioms apie tokį smurtą kaip teisei prieštaraujančią veiką, lokalus teisinis reguliavimas darbovietėse taip pat nėra pakankamas. Šiomis aplinkybėmis, nepaisant DK numatytos darbuotojų apsaugos, kyla teisėtų lūkesčių apibrėžtumo problema, o augant visuomenės sąmoningumui, formuojasi ir didesnio teisinio aiškumo poreikis, siekiant veiksmingai ginti nukentėjusiųjų nuo psichologinio smurto darbo aplinkoje pažeistas teises.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos aidas* 220-0 (1992).
2. Konvencija Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo. *Briuselis*, 2020 01 22 COM(2020) 24 final.
3. Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas. *TAR* 72-3475 (2011).
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR* 23709 (2016).
5. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios* 114-5115 (2003); *TAR* 20741 (2018).
6. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios* 112-3100 (1998); *TAR* 26966 (2016).

[41] Birutė Pajarskienė, Ieva Vėbraitė ir Toma Jasiukevičiūtė, „Rekomendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose, *Visuomenės sveikata* 1 (52) (2011): 132.

7. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas. *Lietuvos aidas* 153-0 (1991); *Valstybės žinios* 38-1804 (2011).
8. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas. *Valstybės žinios* 33-807 (1996).
9. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios* 66-2130 (1999).

Teismų praktika

10. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1160-912/2019.
11. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1350-910/2019.

Mokslinė doktrina

12. Bagdanskis, Tomas, Vilius Mačiulaitis, ir Mantas Mikalopas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018.
13. Chappell, Duncan, ir Vittorio Di Martino. *Violence at work*. Geneva, 2006. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf.
14. Davulis, Tomas. *Darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
15. Di Martino, Vittorio, Helge Hoel, ir Cary L. Cooper. *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: Eurofound, 2003. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108523.pdf.
16. Di Martino, Vittorio, ir Mohtar Musri. *Guidance for the Prevention of Stress and Violence at the Workplace*. Kuala Lumpur: Department of Occupational Safety and Health Malaysia, 2001. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108523.pdf.
17. Einarsen, Stale, Helge Hoel, Cary L. Cooper, ir Dieter Zapf. *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice*. Boca Raton: CRC Press, 2011.
18. Giaccone, Mario, ir Daniele Di Nunzio. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*. Dublin: Eurofound, 2015.
19. Ivleva, Viktorija, ir Birutė Pajarskienė. „Vidaus tarnybos pareigūnų patiriamas stresas darbe“. *Visuomenės sveikata* 1 (80) (2018): 22–28.
20. Khalef, Ahmed. „Is work-related violence inevitable? *Labour Education* 33, 4 (2003): 12.
21. Krupskienė, Aušra, Laura Narkauskaitė, ir Robertas Povilaitis. *Smurto paplitimas ir jo prevencija Lietuvoje*. Vilnius: Higienos institutas.
22. Leymann, Heinz. „Mobbing and Psychological Terror at Workplaces“. Iš *Violence and Victims*. Stockholm: Springer Publishing Company, 1990.

23. Pajarskienė, Birutė, Ieva Vėbraitė, ir Toma Jasiukevičiūtė. „Rekomendacijos, kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose". *Visuomenės sveikata* 1 (52) (2011): 132.
24. *Work-related violence and its integration into existing surveys*: *19th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva, 2013. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf.

Kiti šaltiniai

25. „Nelaimingi atsitikimai darbe ir kitos su darbu susijusios sveikatos problemos". Lietuvos statistikos departamentas. Žiūrėta 2020 m. spalio 28 d. https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=8130493.
26. „Vilniaus miesto slaugytojų, dirbančių psichiatrijos ligoninėse, bendrojo profilio ligoninių psichiatrijos skyriuose bei psichikos sveikatos centruose, psichosocialinių darbo (taip pat ir smurto darbe) veiksnių įvertinimas". Higienos institutas. Žiūrėta 2020 m. lapkričio 1 d. https://www.hi.lt/uploads/pdf/padaliniai/PSC%20TTVS/Tyrimas_Psichikos%20sviekatos%20slaugotojai.pdf.
27. *Work-related violence in the Health Sector country case Studies Research Instruments – Survey Questionnaire*. ILO/ICN/WHO/PSI, Geneva, 2003. Žiūrėta 2020 m. spalio 15 d. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVquestionnaire.pdf.

LEGAL ASPECTS OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE AT WORK ENVIRONMENT CONCEPT IN LITHUANIA

Dr. Ramunė Guobaitė-Kirslienė* and dr. Inga Blažienė**

Sammary

This article examines the concept of psychological violence at work environment and its features in Lithuanian law.

The results of in-depth interviews with individuals who have experienced such violence carried out in 2020 are invoked. This article is assessing whether existing legal norms prohibit acts committed against persons involved in the investigation. Insights whether legal regulation that should protect employees from psychological violence is effective in practice are presented, as well as whether definition of legal concept of such violence would contribute to the effectiveness of legal rights protection in practice.

* Researcher at Lithuanian Social Research Centre, lecturer at Mykolas Romeris University.
** Senior researcher at Lithuanian Social Research Centre.

This article discusses that the absence of the definition of such legal concept may in practice discourage the protection of violated rights, as it is not clear whether employees are protected from certain aggressive acts at the work environment, i.e. in the form of inaction or one-time action. Moreover, there is no clear answer in the labour legislation whether victim has to prove the perpetrator's guilt and which form of guilt is sufficient for liability to arise.

The problem of burden proof on the employee is raised, as an employee has to prove that the act was purposeful and malicious, let to consequences and to identify the casual link. The question as to how employee is protected from harassment on grounds other that those provided for by law is raised. The issue of legal liability when violence is perpetrated by more than one person is disused. The problem of legal regulation when such violence takes place outside the workplace and outside working hours and other issues are examined.

This article is dedicated to the sincerely beloved and respected Professor Genovaitė Dambrauskienė, who inspired her students with the values of humanity, communion, professionalism and justice.

Keywords: psychological violence, work environment, psychological violence at work, harassment, moral harassment, mobbing, bulling, threats, verbal aggression, persecutions, acts, actions, inaction, guilt.

LIETUVOJE SUDAROMŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TURINYS: TEISINIAI ASPEKTAI

dr. Rytis Krasauskas*

Anotacija. *Straipsnyje daroma prielaida, kad kolektyvinių sutarčių skaičius ir jų turinio kokybė atskleidžia kolektyvinių derybų potencialą, socialinių partnerių derybines galias ir sudaro pagrindą spręsti apie bendrą socialinės partnerystės būklę valstybėje. Siekiant atskleisti kolektyvinio sutartinio teisinio reglamentavimo tendencijas, straipsnyje analizuojamos atsitiktiniu būdu atrinktos įvairiais lygiais, skirtinguose sektoriuose (privačiame ir viešajame) ir veiklos srityse sudarytos kolektyvinės sutartys, teisiniu aspektu vertinamas jų turinys ir dėl jo pateikiamos apibendrintos įžvalgos. Pabrėžiama kolektyvinių sutarčių norminių sąlygų reikšmė, užtikrinant efektyvų kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo metodo įgyvendinimą, atskleidžiamas įstatymuose įtvirtintas teisinis reguliavimas, turintis įtakos kolektyvinių derybų skatinimui.*

Reikšminiai žodžiai: *kolektyvinė sutartis, kolektyvinės sutarties turinys, kolektyvinės sutarties sąlygos.*

Įvadas

Kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio reikšmė ir būtinybė skatinti kolektyvinį sutartinį darbo santykių teisinį reguliavimą pabrėžiama tiek tarptautiniuose dokumentuose[1], tiek nacionaliniuose teisės aktuo-

* Mykolo Romerio universiteto Mykolo Romerio teisės mokyklos Privatinės teisės instituto docentas, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjas.

[1] Lietuva įsipareigojo skatinti darbo santykių reguliavimų kolektyvinėmis sutartimis, *inter alia* ratifikuodama Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo ir Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo (Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“, *Valstybės žinios* 49-913 (1994); 1949 m. liepos 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo, *Valstybės žinios* 28-674 (1996); 1981 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų

se[2], tiek socialinių partnerių susitarimuose[3]. Prie darbo santykių reglamentavimo kolektyvinėmis sutartimis skatinimo, kaip ir prie kolektyvinės darbo teisės doktrinos plėtros, be kita ko, prisideda kolektyvinių sutarčių monitoringas. Kolektyvinių sutarčių kiekis ir jų turinio kokybė atskleidžia kolektyvinių derybų potencialą, socialinių partnerių derybines galias ir sudaro pagrindą spręsti apie bendrą socialinės partnerystės būklę valstybėje.

Lietuvoje iš viso užregistruota ir galioja[4] 331 kolektyvinė sutartis. Iš jų 1 nacionalinė kolektyvinė sutartis (ji sudaryta viešajame sektoriuje), 14 šakinių kolektyvinių sutarčių (iš jų 11 sudaryta viešajame sektoriuje (t. y. švietimo srityje sudarytos 2, kultūros – 1, medicinos – 2, teisėsaugos – 3, kitose viešojo sektoriaus srityse – 3) ir 3 šakinės kolektyvinės sutartys sudarytos privačiame sektoriuje) ir 316 darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių (iš jų 161 sudaryta viešajame sektoriuje (t. y. švietimo srityje sudarytos 68, kultūros – 13, medicinos – 15, teisėsaugos – 4, kitose viešojo sektoriaus srityse – 61 (iš jų 34 sudarytos įmonėse, įstaigose, organizacijose, patenkančiose į savivaldybių jurisdikciją ir 27 – į valstybės)) ir 155 darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys sudarytos privačiame sektoriuje).

Šiame straipsnyje, taikant lyginamąjį, loginį, analizės ir kitus mokslinio tyrimo metodus, pabrėžiama kolektyvinių sutarčių norminių sąlygų reikšmė, užtikrinant efektyvų kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo

---

skatinimo, *Valstybės žinios* 30-740 (1996)), Europos socialinę chartijų (pataisytą) (Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo, *Valstybės žinios* 49-1699 (2001)).

2 Lietuvos siekis skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymų *expressis verbis* įtvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarimu Nr. 789 patvirtintoje Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priede (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarimas Nr. 789 „Dėl Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priedo patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 95-3722 (2008), *TAR* 21031 (2014)), Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. A1-81 patvirtintame Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksnių plane (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymas Nr. A1-81 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“, *TAR* 2800 (2016)).

3 Skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą susitarta 2017 m. valdžios, verslo ir profsąjungų atstovų Vyriausybėje pasirašytame nacionaliniame susitarime dėl šalies pažangai būtinų reformų (apie tai žr. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. kovo 21 d. nutarimą Nr. 277 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 metų veiklos ataskaitos pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“, *TAR* 2018-04679 (2018)).

4 Nuo 2017 m. liepos 1 d. visų lygių kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Kolektyvinių sutarčių registre, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. https://socmin.lrv.lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka (duomenys atnaujinti 2020 m. rugpjūčio 4 d.).

metodo įgyvendinimą, atskleidžiamas įstatymuose įtvirtintas teisinis reguliavimas, turintis įtakos kolektyvinių derybų skatinimui. Siekiant atskleisti kolektyvinio sutartinio teisinio reglamentavimo tendencijas, straipsnyje analizuojamos atsitiktiniu būdu atrinktos įvairiais lygiais, skirtinguose sektoriuose (privačiame ir viešajame) ir veiklos srityse sudarytos kolektyvinės sutartys[5], teisiniu aspektu vertinamas jų turinys ir pateikiamos apibendrintos įžvalgos.

Kolektyvinių sutarčių turinį įvairiais aspektais yra analizavusi profesorė G. Dambrauskienė[6], Lietuvoje 2007 m. galiojusių kolektyvinių sutarčių turinio tyrimą yra atlikęs šio straipsnio autorius[7], įmonės lygiu sudaromos kolektyvinės sutarties turinio sąlygas yra aptaręs A. Bartkevičius[8] ir kiti. Nepaisant to, aktualių po 2017 m. liepos 1 d. sudarytų kolektyvinių sutarčių turinio tyrimų kol kas nėra.

---

[5] Šiame straipsnyje pristatomos ir vertinamos sąlygos, įtvirtintos šiose kolektyvinėse sutartyse: 1) 2019 m. liepos 10 d. nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje „2020 metų nacionalinė kolektyvinė sutartis“ (reg. Nr. PV3-326) (toliau – ir Nacionalinė kolektyvinė sutartis); 2) šakos kolektyvinėse sutartyse (t. y. 2017 m. lapkričio 22 d. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje (2019 m. gruodžio 2 d. redakcija) (reg. Nr. PV3-61 ir PV3-358) (toliau – ir Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis); 2019 m. kovo 14 d. Lietuvos kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje (2019 m. gruodžio 19 d. redakcija) (reg. Nr. PV3-261 ir PV3-368) (toliau – ir Kultūros šakos kolektyvinė sutartis); 2020 m. birželio 25 d. Valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos šakos kolektyvinėje sutartyje (reg. Nr. PV3-435) (toliau – ir VPGT šakos kolektyvinė sutartis); 2018 m. lapkričio 14 d. Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinėje sutartyje (reg. Nr. PV3-161) (toliau – ir Geležinkelių šakos kolektyvinė sutartis); 2019 m. rugsėjo 16 d. Tarptautinio krovinių kelių transporto šakos kolektyvinėje sutartyje (reg. Nr. PV3-344) (toliau – ir Vežėjų šakos kolektyvinė sutartis)); 3) darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse (atsitiktiniu būdu pasirinkta vertinti atitinkamai po šešias viešajame ir privačiame sektoriuose skirtingose srityse veikiančių darbdavių lygiu sudarytas kolektyvines sutartis). Kolektyvinių sutarčių registras, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. https:/socmin.lrv.lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka) (duomenys atnaujinti 2020 m. rugpjūčio 4 d.).

[6] Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose“, *Personalo vadyba* 4, 26 (1998); Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose“, *Personalo vadyba* 5, 27 (1998); Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyvines derybos. Kolektyvinė sutartis“, *Personalo vadyba* 3, 49 (2002); Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (2)“, *Personalo vadyba* 4, 50 (2002); Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (4)“, *Personalo vadyba* 6, 52 (2002); ir kt.

[7] Rytis Krasauskas, „Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2007); Rytis Krasauskas, *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis* (Vilnius: Registrų centras, 2009); ir kt.

[8] Algirdas Bartkevičius, *Kolektyvinės sutartys: jų sudarymas ir vykdymas* (Vilnius: „Žinijos“ švietimo ir mokymo centras, 2003), 8–21.

1. Norminės kolektyvinių sutarčių sąlygos – kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo pagrindas

Teisės teorijoje[9] pripažįstama, kad kolektyvinėse sutartyse šalys susitaria dėl kelių rūšių sąlygų – *norminių*[10], *prievolinių*, *organizacinių* ir *informacinių*.

Pagrindinės kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio sąlygos yra norminės. Tai privalomos elgesio taisyklės – sutartinės darbuotojų ir darbdavių teisėkūros būdu priimtos lokalios teisės normos, – įtvirtinančios darbdavių ir darbuotojų tarpusavio teises ir pareigas. Šios rūšies kolektyvinės sutarties sąlygų kiekis ir kokybė iš esmės nulemia konkrečios kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio autentiškumą ir jos įtaką darbo santykių reglamentavimui. Kitaip tariant, iš to, kiek ir kokių norminių kolektyvinės sutarties sąlygų įtvirtinama konkrečioje kolektyvinėje sutartyje, galima spręsti ir apie konkrečių kolektyvinių derybų sėkmę. Šių sąlygų kiekis ir kokybė ne tik parodo kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio efektyvumą, bet ir gali būti laikomi gana patikimu rodikliu vertinant kolektyvinių derybų ir netgi socialinės partnerystės būklę.

Kitos kolektyvinės sutarties sąlygos yra papildomos. Prievolinės kolektyvinės sutarties sąlygos (konkretūs darbdavių ir / ar darbuotojų įsipareigojimai, kurie, sudarius kolektyvinę sutartį, įgauna teisinės prievolės pobūdį ir turi būti vykdomi laikantis sutartyje numatytų terminų ir pasibaigia jas įvykdžius) yra vienkartinio pobūdžio ir įkūnija veikiau sutartinį, o ne norminį kolektyvinės sutarties pradą.

Kolektyvinių derybų procesą aptarnaujančią, o vėliau ir kolektyvinės sutarties vykdymo užtikrinimo funkciją atlieka organizacinės kolektyvinės sutarties sąlygos. Šios rūšies sąlygomis, be kita ko, nustatomas kolektyvinės sutarties galiojimo terminas, jo keitimo ir peržiūrėjimo tvarka, įtvirtinami kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės mechanizmai, ginčų dėl kolektyvinės sutarties taikymo nagrinėjimo tvarka, reglamentuojama atsakomybė už kolektyvinės sutarties sąlygų nesilaikymą. Tuo atveju, kai organizacinės kolek-

---

[9] Rytis Krasauskas ir kt., *Kolektyvinė darbo teisė*: *vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 398–399, https://www.lvb.lt/primo-explore/fulldisplay?docid=ELABAPDB3177490&context=L&vid=ELABA&lang=lt_LT&search_scope=eLABa&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default_tab&query=any,contains,rytis%20krasauskas%20%20kolektyvin%C4%97%20darbo%20teis%C4%97,AND&sortby=rank&mode=advanced&offset=0.

[10] Darbo teisės teorijoje minimos „kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos“ ir Darbo kodekso 3 straipsnio 6 dalyje nurodytos „kolektyvinių sutarčių norminės nuostatos“ yra sinoniminiai terminai.

tyvinės sutarties sąlygos yra formuluojamos kaip privalomos elgesio taisyklės, jos tampa kartu ir norminės.

Kolektyvinėse sutartyse, be kitų, įtvirtinamos ir informacinės sąlygos, kuriomis pakartojamos įstatymų nuostatos. Daugelyje Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių šios sąlygos dominuoja, o jų gausa rodo sisteminius kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo trūkumus (pernelyg detalų valstybinį teisinį reguliavimą, darbdavių (jų organizacijų) nenorą prisiimti konkrečių įsipareigojimų, darbuotojų atstovų silpnumą ir kt.).

Tai, ar sudaromose kolektyvinėse sutartyse dominuos norminės, ar priešingai – informacinės kolektyvinės sutarties sąlygos, priklauso nuo daug aplinkybių. Tai priklauso, be kita ko, ir nuo eksplicitiškai ar implicitiškai įstatyme įtvirtinto teisinio reguliavimo, atitinkamai draudžiančio, leidžiančio, rekomenduojančio ar įgalinančio kolektyvinėse derybose dalyvaujančius socialinius partnerius tartis dėl konkrečių į jų interesų sritį patenkančių visuomeninių santykių reglamentavimo.

2. Kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties dalykas

Darbo teisės doktrinoje vyrauja nuostata, kad kolektyvinės sutartys priimamos tais atvejais, kai: 1) įstatymais tiesiogiai nurodomi konkretūs klausimai, kurie gali būti sureguliuoti kolektyvinėmis sutartimis; 2) įstatymų nustatytas teisinis reguliavimas aiškiai turi spragą, o tokios spragos užpildymas kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamomis norminėmis nuostatomis neprieštarauja bendriesiems teisės ir teisėkūros principams; 3) kolektyvinėse sutartyse, atsižvelgiant į įmonės ar konkretaus jos padalinio veiklos specifiką, tikslinamas bendras teisinis reguliavimas.[11] Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (DK 193 str. 2 d.). Nustatant kolektyvinės sutarties sąlygas galioja kolektyvinių derybų laisvės principas, kuris reiškia, kad kolektyvinėse sutartyse gali būti įtvirtinamos įvairios norminės sąlygos.

Tarptautinė darbo organizacija pabrėžia, kad kolektyvinėse derybose bendrąja prasme deramasi dėl dviejų pagrindinių dalykų – darbo sąlygų (darbo apmokėjimas; darbo laikas; darbo funkcijos ir jų atlikimo sąlygos; darbo organizavimas, darbo praktika ir produktyvumas; darbuotojų sauga ir sveikata;

[11] В. Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлова, Трудовое право: учебник для вузов (Москва: ЮНИТИ–ДАНА, Закон и право, 2002), 99, cituota iš Rytis Krasauskas, *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis* (Vilnius: Registrų centras, 2009), 165.

konkrečių kategorijų darbuotojų apsauga) ir procedūrinių taisyklių (jomis reglamentuojamas darbuotojų (jų organizacijų) ir darbdavių (jų organizacijų) bendradarbiavimo procesas, vykdant informavimo ir konsultavimo procedūrą, kolektyvines derybas; profesinių sąjungų garantijos, materialinis ir organizacinis aprūpinimas, jų narių mokymai, nario mokesčio administravimas; individualių darbuotojų skundų nagrinėjimo tvarka; darbo drausmės procedūros; kolektyvinių ginčų sprendimas; streikų draudimo arba taikos sąlygos; ir pan.).[12]

Lietuvos įstatymuose įtvirtintas teisinis reguliavimas, kuriuo įteisinta kitokio, nei įstatyme įtvirtinto, teisinio reguliavimo galimybė kolektyvinėse sutartyse. Tokiose teisės normose: 1) įtvirtinamos bendrosios nuostatos, susijusios su kolektyvinių sutarčių turiniu (DK 193 str. 1, 4, 5 d.); 2) nurodoma, koks specialus darbo santykių teisinis reguliavimas galėtų būti aptartas ir kolektyvinėse sutartyse (žr., pvz., DK 19 str. 2 d., 23 str. 2 d. 2 p., 115 str. 2 d., 121 str., 128 str. 3 d., 140 str. 2 ir 3 d., 196 str. 2 d., 199, 200 str., 201 str. 1 d., 203 str. 1 d., 212 str. 1 d.; Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo[13] 6 str. 3, 4 d.; Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto[14] 2 str. 7 d., 7 str. 2 d., 49 str. 7 d., 50 str. 4 d., 61 str. 3, 8, 9 d., 74 str. 1 d.; Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymą[15]; Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo[16] 5 str. 2 d., 16 str.; Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo[17] 72^1 str. 2 d.); 3) nustatoma, kokiose srityse galima gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose (*in favorem*) (žr.,

[12] „Subjects for collective bargaining. Factsheet No. 3“, International Labour Office (November 2015), žiūrėta 2020 m. spalio 28 d., *www.ilo.org/collectivebargaining.* https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_436154/lang--en/index.htm.

[13] Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios* 66-2130 (1999); Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios* 45-1708 (2002); Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas, *TAR* 12037 (2018).

[14] Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas, *Valstybės žinios* 42-1927 (2003); Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas, *TAR* 12049 (2018).

[15] Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymas, *Valstybės žinios* 112-4982 (2002); Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymo Nr. IX-1183 pakeitimo įstatymas, *TAR* 10898 (2020).

[16] Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, *TAR* 01764 (2017), 20628 (2019); Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymas, *TAR* 20628 (2019).

[17] Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas, *Valstybės žinios* 54-2140 (2009); Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo Nr. XI-242 pakeitimo įstatymas, *TAR* 20555 (2016).

pvz., DK 57 str. 3 d., 126 str. 4 d., 141 str. 4 d., 193 str. 3 d.); 4) realizuojama taisyklė, pagal kurią tais atvejais, kai kolektyvine sutartimi pasiekiama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, kolektyvinėse sutartyse galima įtvirtinti normines sąlygas, kuriomis nukrypstama nuo darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių (*in peius*) (žr., pvz., DK 37 str. 3 d., 80 str. 2 d., 117 str. 3 d., 119 str. 2 d. 3 p., 119 str. 3 d., 123 str. 2 d., 124 str. 2 d., 134 str. 3 d., 153 str. 2 d.,154 str. 6 p., 193 str. 3 d.; Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašo[18] 15, 34, 61, 63, 68, 69, 74, 74.1, 74.2 p.).

Pabrėžtina, kad į kolektyvines sutartis gali būti įtraukiamos įvairios norminės sąlygos, tenkinančios konkretaus darbdavio (darbovietės), teritorinio, šakinio ar nacionalinio (tarpšakinio) lygmens darbuotojų (jų atstovų) ir darbdavių (jų atstovų) interesus. Paminėtos įstatymuose eksplicitiškai įtvirtintos teisės normos, kuriose įteisinta galimybė sutartinės teisėkūros būdu kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl kitokio, nei įstatyme įtvirtintas, teisinio reguliavimo, socialinių partnerių neįpareigoja. Šios teisės normos yra rekomendacinio / pavyzdinio pobūdžio, o pagrindinis jų tikslas – skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą.

3. Problemos, kurias atskleidžia Nacionalinės kolektyvinės sutarties turinys

Nacionalinė kolektyvinė sutartis pasirašyta 2019 m. liepos 10 d. ir galiojo nuo 2020 m. sausio 1 d. iki 2020 m. gruodžio 31 d. Tai yra pirmoji Lietuvoje nacionaliniu lygiu sudaryta sutartis (!). Joje aptartos kelios viešojo sektoriaus dirbančiųjų darbo santykių sąlygos, t. y. nustatytas pareiginės algos bazinis dydis 2020 metams (II skyrius), įtvirtintos papildomos garantijos profesinės sąjungos nariams (III skyrius) (jiems suteiktos dvi papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienos[19] bei reglamentuota mokymosi atostogų suteikimo ir apmokėjimo tvarka[20]).

---

[18] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, *TAR* 10853 (2017).

[19] Nacionalinės kolektyvinės sutarties 6 punkte nustatyta, kad profesinės sąjungos nariui suteikiamos dvi papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienos, kurios turi būti išnaudojamos šios sutarties galiojimo laikotarpiu (t. y. per 2020 metus), kitu atveju jis praranda teisę į tokias dienas.

[20] Nacionalinės kolektyvinės sutarties 7 punkte profesinės sąjungos nariui, kuris mokosi pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymas, arba kuris dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki 10 darbo dienų mokymosi atostogos, paliekant už jas vidutinį jo darbo užmokestį, arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogos, paliekant už jas 50 proc. vidutinio jo darbo užmokesčio, atsižvelgus į besimokančiojo poreikius.

Nagrinėjamos problematikos kontekste paminėtina, kad pagal galiojančius įstatymus pareiginės algos bazinį dydį įstatymu nustato Seimas. Seimui priimant atitinkamą įstatymą nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sulygtas pareiginės algos bazinis dydis nėra privalomas. Pagal vienus įstatymus nacionalinė kolektyvinė sutartis yra pagrindas tokiam įstatymui priimti.[21] Pagal kitus – tokios sutarties vaidmuo tame procese iš viso nėra numatytas (pvz., Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo[22] 4 straipsnyje įtvirtinta, kad bazinį dydį, pagal kurį skaičiuojamos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų pareiginės algos, tvirtina Seimas Vyriausybės teikimu). Kai dėl konkretaus pareiginės algos bazinio dydžio 2020 metams buvo sutarta Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, šis dydis dar buvo įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2020 metais, įstatymu.[23]

Atsižvelgiant į tai, nėra pagrindo Nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatų dėl pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio laikyti norminėmis. Vadinasi, Lietuvos teisės aktais yra sukurta iliuzija, kad pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis gali būti nustatomas sutartinės teisėkūros būdu nacionalinėje sutartyje. Siekiant realiai stiprinti socialinį dialogą šioje srityje, siūlytina svarstyti galimybę įtvirtinti teisinį reguliavimą, pagal kurį naciona-

[21] Pvz., pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, *TAR* 01764 (2017), 20628 (2019); Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymas, *TAR* 20628 (2019)) 6 straipsnį, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios* 66-2130 (1999); Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios* 45-1708 (2002); Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas, *TAR* 12037 (2018)) 29 straipsnio 2 dalį (Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas, *Valstybės žinios* 42-1927 (2003)); Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas, *TAR* 12049 (2018)) 53 straipsnio 1 dalį ateinančių finansinių metų pareiginės algos bazinis dydis nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje; joje sulygtą bazinį dydį tvirtina Seimas; jeigu nacionalinė kolektyvinė sutartis nesudaryta arba pakeista iki einamųjų metų birželio 1 dienos, ateinančių finansinių metų bazinį dydį Vyriausybės teikimu tvirtina Seimas.

[22] Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas, *Valstybės žinios* 75-2271 (2000).

[23] Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2020 metais, įstatymas, *TAR* 20789 (2019).

linėje kolektyvinėje sutartyje sutarus dėl konkretaus pareiginės algos bazinio didžio tuo pačiu klausimu įstatymas nebūtų priimamas (toks įstatymas galėtų būti priimamas tik tuo atveju, jeigu tokio susitarimo nepavyktų pasiekti).

Nacionalinę kolektyvinę sutartį įvertinus jos taikymo *ratione personae* (subjektų atžvilgiu) aspektu, paminėtina, kad pagal jos 1.4 punktą[24] tokiu profesinės sąjungos nariu laikomas tik asmuo, esantis 1) šią sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų ir jas sudarančių profesinių sąjungų (jų baigtinis sąrašas pateikiamas sutarties priede, kuris yra neatskiriama šios sutarties dalis) nariu, 2) darbuotoju, dirbančiu pagal darbo sutartį, arba vidaus tarnybos sistemos pareigūnu, arba valstybės tarnautoju, kurių darbo užmokesčiui apskaičiuoti yra taikomas pareiginės algos bazinis dydis, ir 3) šis asmuo atitinkamos profesinės sąjungos nariu tapo iki šios kolektyvinės sutarties pasirašymo, t. y. iki 2019 m. liepos 10 d. Vadinasi, Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje nustatytos garantijos (dvi papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienos bei mokymosi atostogų apmokėjimas) yra netaikomos šią sutartį pasirašiusiems profesinių sąjungų nariams, kurie jais tapo po sutarties pasirašymo. Viena vertus, galima suprasti Vyriausybės siekį apsidrausti nuo papildomų išlaidų, kurių galėtų kilti viešojo sektoriaus darbuotojams masiškai papildant šią kolektyvinę sutartį pasirašiusiųjų profesinių sąjungų gretas. Kita vertus, buvo praleista puiki proga realiai sustiprinti šiame sektoriuje veikiančias profesines sąjungas.

Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje gausu informacinių sąlygų, kuriomis atkartojamas įstatyme numatytas reguliavimas, o jos 9–11 punktuose įtvirtinamos nuostatos deklaracijos (pvz., šios sutarties 10 punkte Vyriausybė įsipareigojo kartu su Lietuvos Respublikos 2020 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektu pateikti įstatymų pakeitimų projektus, susijusius su darbo apmokėjimo sąlygų gerinimu, Lietuvos Respublikos Seimui ir pan.). Tokia situacija rodo, kad dėl šiuo metu galiojančio griežto įstatyme įtvirtinto viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimo Vyriausybė, kaip kolektyvinių derybų dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties šalis, neturi realių įgaliojimų derėtis dėl viešojo sektoriaus dirbančiųjų darbo užmokesčio; taigi kolektyvinėse derybose dėl Nacionalinės kolektyvinės sutarties ji buvo neįgaliota prisiimti

[24] Nacionalinės kolektyvinės sutarties 1.4 punkte nustatyta: „Profesinės sąjungos nariai – Sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų ir jas sudarančių profesinių sąjungų nariai – darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, vidaus tarnybos sistemos pareigūnai ir valstybės tarnautojai, kurių darbo užmokesčiui apskaičiuoti yra taikomas pareiginės algos bazinis dydis, – profesinės sąjungos nariais tapę iki Sutarties pasirašymo.“

konkrečių įsipareigojimų klausimais, dėl kurių buvo deramasi. Tai rodo tam tikrą valstybės politikos skatinant socialinį dialogo nenuoseklumą.[25]

Apibendrinant darytina išvada, kad *de facto* Nacionalinė kolektyvinė sutartis sudaryta tik viešajame sektoriuje, joje iš esmės sutartinės teisėkūros būdu sutarta tik dėl labai mažos dalies viešojo sektoriaus dirbančiųjų (šią sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų narių) interesų. Taigi ši kolektyvinė sutartis, nepaisant jos pavadinimo, yra ne nacionalinė, o tarpšakinė kolektyvinė sutartis.

4. Šakos kolektyvinių sutarčių turinys

Įvertinus atsitiktiniu būdu atrinktas šakos kolektyvines sutartis, konstatuotina, kad jose reglamentuojami klausimai, susiję su: 1) darbo užmokesčiu, 2) darbuotojų sauga ir sveikata, 3) darbuotojų kvalifikacijos kėlimu, 4) socialinės partnerystės rėmimu, 5) siekiu išvengti kolektyvinių darbo ginčų (vienoje jų įtvirtinama streikų neorganizavimo sąlyga), 6) informavimu ir konsultavimu, 7) socialinės partnerystės institucijų sukūrimu ir jų veiklos reglamentavimu, 8) žalos atlyginimu, 9) darbo drausmės, 10) darbuotojų skatinimu, 11) darbo ir poilsio laiko reglamentavimu, 12) kolektyvinės sutarties sudarymu, vykdymu ir kontrole.

Iš visų tirtų šakos kolektyvinių sutarčių daugiausia norminių sąlygų, susijusių su *darbo užmokesčio* reglamentavimu, įtvirtinta Geležinkelių šakos kolektyvinėje sutartyje, kurioje, be nuorodos į atitinkamą įmonių grupės įmonės darbo užmokesčio sistemą ir bendrų nuostatų, susijusių su darbo užmokesčio mokėjimo tvarka, susitarta dėl didesnio darbo užmokesčio už viršvalandinį darbą (profesinių sąjungų nariams jis yra didesnis) ir esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų; dėl priedo mokėjimo keliant kvalifikaciją; kompensacijos darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu užsienyje; išmokų esant pelningiems finansiniams metams nustatymo ir išmokėjimo. Vežėjų šakos kolektyvinėje sutartyje darbo užmokesčio klausimai praktiškai neaptariami; joje aptartas tik vairuotojams mokamų dienpinigių dydžio klausimas.

[25] Plačiau apie valstybės nenorą pradėti realų socialinės partnerystės skatinimo procesą reguliuojant iš valstybės biudžeto atlyginimą gaunančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų darbo santykius bei apie Vyriausybės derybininkams suteikiamų įgaliojimų abstraktumą kaip politinius veiksnius, lemiančius atotrūkį taip formaliai įtvirtintos socialinės partnerystės sistemos ir faktinės jos būklės žr. Rytis Krasauskas, „The Lithuanian Social Partnership Model and its Impact on the Development of Labour Law“, *Cultures juridiques et politiques* 12 (2017): 172–173.

Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje gausu su darbo užmokesčiu susijusių deklaratyvių, bet įpareigojančių nuostatų[26], tačiau joje yra ir gana daug konkrečių norminių sąlygų.[27] VPGT šakos kolektyvinės sutarties sąlygos iš esmės numato sutaupytų lėšų panaudojimo darbo užmokesčiui paskirstymą, į kurio procesą įtraukiamos ir profesinės sąjungos.[28] Taip pat pastebėta,

[26] Pvz., šioje kolektyvinėje sutartyje susitarta: „sukurti finansines prielaidas <...> švietimo pagalbos specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai padidinti 15–25 procentų“ (8.5 p.); „inicijuoti, kad papildomai būtų nustatyti atitinkamai didesni pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, turintiems 20 ir 25 metų pedagoginio darbo stažą“ (8.6 p.); „formuojant atitinkamų metų valstybės biudžetą, atitinkamoms institucijoms siūlyti kasmet didinti švietimo ir mokslo finansavimą, siejant jį su realiu BVP augimu, kad iki 2022 m. nacionalinės išlaidos švietimui ir mokslui sudarytų ne mažiau kaip 6 % nuo BVP dydžio“ (8.8 p.).

[27] Pvz., šioje kolektyvinėje sutartyje susitarta: „didinti mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus, kad nuo 2020 m. rugsėjo 1 d. išnyktų atotrūkis nuo mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo programas, darbo užmokesčio <...>. Didinti mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, nekontaktinių valandų skaičių etate nuo 3 iki 6 val., nuo 2022 m. kasmet pridedant po 1 nekontaktinę valandą“ (8.4 p); „nuo 2018 m. rugsėjo 1 d. per dvejus metus įvesti etatinio mokytojų darbo apmokėjimo modelį iš valstybės biudžeto skiriant tam reikiamas lėšas“ (8.7 p.); „nuo 2020 m. sausio 1 d. panaikinti Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedo II–VII skyriuose nurodytų švietimo sektoriaus darbuotojų koeficientų intervalus, paliekant maksimalų koeficientą“ (8.9 p.); „nuo 2020 m. rugsėjo 1 d. didinti mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo ir profesinio mokymo programas, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus taip, kad pareiginė alga būtų vidutiniškai 10 procentų didesnė, palyginti su nustatyta iki 2019 m. gruodžio 31 dienos. Pasiekti, kad 2025 m. mokytojų vidutinis darbo užmokestis sudarytų 130 procentų šalies vidutinio darbo užmokesčio“ (8.10 p.); „inicijuoti teisės aktų pakeitimus, pagal kuriuos nuo 2021 m. sausio 1 d. būtų panaikinti mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui ir mokyklų ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų intervalai, nustatant maksimalius pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus“ (8.11 p); „2020 m. didinti dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų etatinį (bazinį) darbo užmokestį taip, kad jis nuo 2020 m. rugsėjo 1 d. būtų vidutiniškai 10 proc. didesnis, palyginti su nustatytu iki 2019 m. gruodžio 31 dienos. Pasiekti, kad 2025 m. šių darbuotojų vidutinis darbo užmokestis sudarytų 150 proc. šalies vidutinio darbo užmokesčio“ (9.1 p.).

[28] Pvz., šioje kolektyvinėje sutartyje susitarta: „VPGT sutaupytos darbo užmokesčio lėšos būtų skiriamos darbuotojų motyvacijai didinti ir socialinei partnerystei skatinti“ (19 p.); „profesinė sąjunga turi teisę teikti pasiūlymus dėl darbuotojų paskatinimo <...> ir pagal kompetenciją dalyvauti darbuotojų skatinimo procese“ (20 p.); „už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą darbuotojams, neturintiems teisės įstatymų nustatyta tvarka gauti išmoką nutraukiant darbo sutartį ar atleidžiant juos iš darbo sukakus įstatymų nustatytam senatvės pensijos amžiui arba įgijusiems teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją ir savo noru atsistatydinantiems iš pareigūno pareigų, arba atleidžiant juos iš pareigūno pareigų dėl amžiaus ar tarnybos pratęsimo termino pabaigos, iš sutaupytų darbo užmokesčio lėšų gali būti

kad VPGT šakos kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos sąlygos, kuriomis sudaromas autentiško teisinio reglamentavimo įspūdis, nors jomis iš esmės atkartojamas įstatyme įtvirtintas teisinis reguliavimas.[29] Kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje darbo užmokesčio klausimai nereglamentuojami. Taigi viešajame sektoriuje sudarytose šakos kolektyvinėse sutartyse su darbo užmokesčiu susijusiems klausimams skiriamas dėmesys varijuoja nuo itin didelio (Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje), fragmentiško (VPGT šakos kolektyvinėje sutartyje) iki visiško šių klausimų ignoravimo (Kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje). Šiuos skirtumus galima paaiškinti pirmiausia tuo, kad darbo apmokėjimo klausimai viešajame sektoriuje patenka į valstybinio teisinio reguliavimo monopolį, kita vertus, net ir esant tokiai situacijai, didelę reikšmę turi socialinių partnerių galia ir nusiteikimas. Kaip tik profesinių sąjungų galia[30] ir Vyriausybės gera valia galima paaiškinti Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje įtvirtintus gana konkrečius įsipareigojimus darbo užmokesčio šiame sektoriuje didinimo klausimu.

Iš pasirinktų analizei penkių šakos lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių *darbo sauga ir sveikata* reglamentuojama dviejose – VPGT šakos kolektyvinės sutartyje ir Geležinkelių šakos kolektyvinėje sutartyje. Daugiausia tai susiję su atliekamo darbo atitinkamoje šakoje ypatumais ir iš to kylančiu socialinių partnerių interesu pabrėžti kai kuriuos Lietuvos Respublikos darbuotoju saugos ir sveikatos įstatyme reglamentuojamus aspektus. Todėl reglamentuojant šios srities klausimus dominuoja informacinės nuostatos.

Trijose iš penkių vertintų kolektyvinių sutarčių (VPGT šakos kolektyvinėje sutartyje, Kultūros šakos kolektyvinė sutartyje ir Geležinkelių šakos kolektyvinėje sutartyje) atskiri skyriai skirti *darbuotojų kvalifikacijos kėlimui*

---

mokama teisės aktuose nustatyto dydžio vienkartinė išmoka“ (25 p.); „Pamainomis dirbančių vadovaujančių darbuotojų darbas ir vadovaujančių darbuotojų, kurie vykdo pareigybės aprašymuose nustatytas funkcijas, faktiškai dirbtas laikas poilsio dieną, švenčių dieną, darbas naktį ir viršvalandinis darbas apmokamas Darbo kodekso 144 straipsnio 1–5 dalyse nustatyta tvarka“ (28 p.).

[29] Pvz., šios sutarties 26 punkte įtvirtinta, kad „atsižvelgiant į įstatymuose nustatytas priemokų rūšis ir neviršijant nustatytų priemokų dydžių, darbuotojui mokama ne mažesnė nei 10 proc. priemoka už kito darbuotojo funkcijų atlikimą, papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai viršijamas įprastas darbo krūvis, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų einamiesiems metams valstybės biudžeto asignavimų“; šios sutarties 27 punkte nustatyta, kad „darbuotojams už darbą kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis, vadovaujantis Vidaus tarnybos statutu, kitais teisės aktais ir PAGD direktoriaus nustatyta tvarka, suderinus su profesine sąjunga, mokama priemoka, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų einamiesiems metams valstybės biudžeto asignavimų“.

[30] Apie švietimo profesinių sąjungų efektyvumą taip pat žr. Krasauskas, *supra note*, 26: 164–165.

reglamentuoti. Tačiau juose dominuoja deklaratyvios nuostatos. Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje aptarti tik profesinės sąjungos narių mokymai, o Vežėjų šakos kolektyvinėje sutartyje šie klausimai apskritai nereglamentuojami.

Reglamentuojant *klausimus, susijusius su socialinės partnerystės rėmimu*, Geležinkelių šakos kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos nuostatos, pagal kurias darbdavys įsipareigoja profesinėms sąjungoms skirti nemokamas patalpas, sudaryti sąlygas jų konferencijoms organizuoti, esant darbuotojo prašymui iš jo atlyginimo išskaičiuoti ir profesinei sąjungai pervesti nario mokestį, svarstyti profesinių sąjungų organizuojamų renginių finansavimo galimybę, sudaryti sąlygas veikiančių profesinių sąjungų nariams savo funkcijas atlikti jų darbo metu. Profesinių sąjungų narių papildomoms garantijoms reglamentuoti atskiri skyriai numatyti Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje, Kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje ir VPGT šakos kolektyvinėje sutartyje. Šie klausimai visiškai neaptarti tik Vežėjų šakos kolektyvinėje sutartyje.

Geležinkelių šakos kolektyvinėje sutartyje (skirtingai nei kitose keturiose vertintose sutartyse) aiškiai suformuluota *streiko neorganizavimo sąlyga*, pagal kurią tuo atveju, jei darbdaviai tinkamai ir sąžiningai vykdo kolektyvinę sutartį, laikosi kitų teisės aktų reikalavimų, profesinės sąjungos ir darbuotojai neskatina ir neorganizuoja streikų bei kitų renginių, galinčių nutraukti ar sutrikdyti darbą ir kitaip pakenkti darbdavių veiklai.

VPGT šakos kolektyvinės sutarties ir Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties atskiri skyriai skiriami *informavimo ir konsultavimo* proceso bei *profesinių sąjungų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus* reglamentavimui. Kitose trijose tirtose šakos kolektyvinėse sutartyse paminėtos socialinės partnerystės formos reglamentuotos fragmentiškai. Pavyzdžiui, Vežėjų šakos kolektyvinėje sutartyje ir Kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje paminėti klausimai sprendžiami sudarant *dvišales socialinės partnerystės institucijas ir reglamentuojant jų veiklą*, o Geležinkelių šakos kolektyvinėje sutartyje informavimo ir konsultavimo proceso bei profesinių sąjungų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus reglamentavimas integruotas į kitus skyrius.

Tirtose kolektyvinėse sutartyse skirtinga apimtimi reglamentuojami *žalos atlyginimo*, *darbo drausmės*, *darbuotojų skatinimo* klausimai (šie du klausimai nėra aptarti Vežėjų šakos kolektyvinėje sutartyje). Taip pat visose vertintose šakos kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamos sąlygos, reglamentuojančios įvairius *darbo ir poilsio laiko* aspektus, o tirtose privačiame sektoriuje sudarytose kolektyvinėse sutartyse ir VPGT šakos kolektyvinėje sutartyje šiems klausimams reglamentuoti skirti atskiri skyriai. Taip pat visose vertintose kolektyvinėse

sutartyse, išskyrus Vežėjų šakos kolektyvinė sutartį, detaliai reglamentuojami *klausimai*, *susiję su kolektyvinės sutarties sudarymu*, *vykdymu ir kontrole*, t. y. įtvirtinti kolektyvinių sutarčių tikslai, reguliavimo sritis, įsigaliojimo, keitimo, pasibaigimo, pratęsimo ir vykdymo kontrolės klausimai. Savo ruožtu Vežėjų šakos kolektyvinėje sutartyje iš esmės apsiribojama šios sutarties galiojimo terminų įtvirtinimu.

Apibendrinant konstatuotina, kad 1) vertintose šakos kolektyvinėse sutartyse gausu informacinių sąlygų ir deklaratyvių nuostatų (ypač jos dominuoja viešajame sektoriuje), nors šio lygmens kolektyvinėse sutartyse gana plačiai reglamentuojami klausimai, susiję su svarbiomis darbo santykių teisinio reglamentavimo sritimis; 2) senos socialinio dialogo tradicijos ir glaudžios sąsajos tarp šakos įmonių nulėmė Geležinkelių šakos kolektyvinės sutarties turinį, kurios reguliavimo dalykas apima įvairias darbo santykių sritis, o įtvirtinamos sąlygos yra gana konkrečios ir įpareigojančios; 3) kiek kitokią socialinio dialogo būklę tarptautinio kelių transporto sektoriuje atspindi Vežėjų šakos kolektyvinės sutarties turinys, kurioje darbo santykiai reglamentuojami fragmentiškai, telkiantis tik į atskirus tam sektoriui aktualius klausimus (tokius kaip dienpinigių dydis ir mokėjimo tvarka, draudimas, žalos atlyginimas); 4) nepaisant pakankamai kazuistiško viešojo sektoriaus reglamentavimo įstatymo lygmeniu, Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties turinys patvirtina, kad tais atvejais, kai socialiniai partneriai turi užtenkamai galios ir pozityvaus nusiteikimo, galima padaryti realų proveržį reglamentuojant su konkrečiais socialinių partnerių interesais susijusias darbo santykių sritis.

5. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinys

Nagrinėtos darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys[31] pagal turinio apimtį ir struktūrą yra trijų tipų: 1) vienose jų lakoniškai įtvirtinamos konkrečios

[31] Šiame straipsnyje atsitiktiniu būdu vertinti atrinktos darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys, sudarytos *viešajame sektoriuje* (kolektyvinės sutartys sudarytos tarp: Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės ir Kauno tardymo izoliatoriaus (reg. Nr. PV3-121); Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės ir VšĮ Klaipėdos universitetinės ligoninės (reg. Nr. PV3-142); Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos padalinio Tauragės rajono savivaldybės Birutės Baltrušaitytės viešosios bibliotekos profesinės sąjungos ir Tauragės rajono savivaldybės Birutės Baltrušaitytės viešosios bibliotekos (reg. Nr. PV3-143); Užvenčio Šatrijos Raganos gimnazijos darbuotojų pirminės profesinės sąjungos ir Užvenčio Šatrijos Raganos gimnazijos (reg. Nr. PV3-211); Šiaulių miesto savivaldybės tarnautojų profesinės sąjungos ir Šiaulių miesto savivaldybės administracijos (reg. Nr. PV3-214); VĮ „Regitra“ darbuotojų profesinės

norminės sąlygos[32]; 2) kitose išlaikomas proporcingas informacinių ir norminių sąlygų santykis (t. y. didžioji dauguma vertintų sutarčių); 3) dar kitose inkorporuota didžioji dalis vietinio teisinio reguliavimo, jos pasižymi didžiule apimtimi ir informacinių sąlygų gausa[33].

Iš visų vertintų darbdavio lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių savo apimtimi išsiskiria privačiame sektoriuje sudaryta kolektyvinė sutartis Nr. PV3-75 (joje įtvirtinama trylika atskirų susitarimų iš esmės visais darbo santykių klausimais, o su priedais jos apimtis yra 50 puslapių). Įvertinus šios sutarties turinį, darytina išvada, kad, viena vertus, kolektyvinėse derybose dėl šios kolektyvinės sutarties buvo nutarta į kolektyvinę sutartį inkorporuoti didžiąją dalį vietinio teisinio reguliavimo, be kita ko, tokio, kurį darbdavys galėjo įtvirtinti tik pasikonsultavęs su veikiančiomis profesinėmis sąjungomis. Kita vertus, šioje sutartyje gausu informacinių sąlygų (t. y. susistemintai perrašytos darbo įstatymuose (DK, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir kt.) įtvirtintos nuostatos, jose nurodyto reguliavimo nekeičiant). Manytina, kad tokia praktika, kai darbdavio lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys paverčiamos savotišku lokalaus teisinio reglamentavimo taisyklių sąvadu, yra sveikintina (tai pirmiausia rodo teigiamą darbdavio nusiteikimą darbuotojų atstovų atžvilgiu ir siekį gauti darbuotojų pritarimą dėl didžiosios dalies nuostatų, reglamentuojančių darbo tvarką įmonėje), tačiau, siekiant teisinio reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis, efektyvumo ir aiškumo, siūlytina socialiniams partneriams atsisakyti perteklinių informacinių sąlygų.

Ištyrus kitų pasirinktų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinį nustatyta, kad jose yra reglamentuojami klausimai, susiję su: 1) *individualių darbo sutarčių sudarymu*, *vykdymu ir keitimu* (naujų darbuotojų priėmimo į

---

sąjungos ir VĮ „Regitra“ (reg. Nr. PV3-336)) ir *privačiame sektoriuje* (kolektyvinės sutartys sudarytos tarp: UAB „Ukmergės vandenys“ darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“ ir UAB „Ukmergės vandenys“ (reg. Nr. PV3-75); UAB „Vilniaus viešasis transportas“ jungtinės profesinių sąjungų atstovybės ir UAB „Vilniaus viešasis transportas“ (reg. Nr. PV3-127); AB „Kauno energija“ darbuotojų profesinės sąjungos ir AB „Kauno energija“ (reg. Nr. PV3-177); AB „Pasvalio žemtiekimas“ darbuotojų profesinės sąjungos ir AB „Pasvalio žemtiekimas“ (reg. Nr. PV3-187); Profesinių sąjungų atstovybės ir AB „Energijos skirstymo operatorius“ (reg. Nr. PV3-217); Profesinių sąjungų jungtinės atstovybės ir AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ (reg. Nr. PV3-441)) (straipsnyje šios kolektyvinės sutartys identifikuojamos pagal jų registracijos numerį). Kolektyvinių sutarčių registras https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka (žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 11 d.)

[32] Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-336.

[33] Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-75.

darbą tvarka[34]; išbandymo sąlyga[35]; terminuotų darbo sutarčių sudarymas[36] (pvz., įtvirtinama taisyklė, kad tokios sutartys gali būti sudarytos tik darbuotojams prašant ir esant objektyviai būtinybei[37]); nuotolinio darbo sutarčių sudarymas[38]; susitarimo dėl mokymosi išlaidų sąlyga[39] (pvz., tokiomis išlaidomis nelaikomos komandiruotės išlaidos[40]; jos neskaičiuojamos, už mokymus, būtinus funkcijoms atlikti; skaičiuojamos tik už paskutinius vienus metus; išlaidų atlyginimas išdėstomas lygiomis dalimis ne daugiau nei per šešis mėnesius nuo sutarimo dėl jų dydžio[41]); darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti atleidimo atveju[42]; svarbių priežasčių, kurioms esant darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 56 straipsnio pagrindu, sąrašas[43]; svarbių priežasčių, kurioms esant darbuotojas gali būti atleistas Darbo kodekso 57 straipsnio pagrindu, sąrašas[44]; įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai[45]; laikas naujo darbo paieškoms[46]; išeitinė išmoka[47]; susitarimai dėl nekonkuravimo[48]; susitarimai dėl papildomo darbo[49]; ir kt.); 2) *darbo užmokesčiu* (jo mokėjimo tvarka[50]; profesinių sąjungų dalyvavimas skiriant priedus, priemokas[51]; priemokų ir priedų dydžiai[52]; pagrindinė ir kintamoji darbo užmokesčio dalys[53]; prastovų apmokėjimas[54]; apmokėjimas

[34] Pvz., įtvirtinamas būtinas darbuotojų dalyvavimas atrankos procese, pareiga laisvas pareigas pasiūlyti jau dirbančiam darbuotojui, draudimas priimti naują darbuotoją, jei nesusidaro darbo krūvis jau dirbantiesiems (kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-217, PV3-127).

[35] Pvz., nustatomas mažesnis nei maksimalus galimas išbandymo terminas, nurodomi atvejai, kai šis terminas negali būti nustatytas (kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211).

[36] Kolektyvinėse sutartys Nr. PV3-211, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

[37] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.

[38] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-187.

[39] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-217, PV3-441, PV3-187.

[40] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-217.

[41] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.

[42] Pvz., įtvirtintos papildomos tokią teisę turinčių darbuotojų grupės (kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-336, PV3-143, PV3-142, PV3-177, PV3-127).

[43] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-127.

[44] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-127.

[45] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-142.

[46] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.

[47] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-336, PV3-142, PV3-177, PV3-127.

[48] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-217, PV3-127.

[49] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-127.

[50] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177.

[51] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-441, PV3-177.

[52] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-441, PV3-187.

[53] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-217.

[54] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-217.

esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų[55]; darbo komandiruočių metu apskaita ir apmokėjimas[56]; ir kt.); 3) *darbuotojų paskatinimu*[57]; 4) *darbuotojų socialine rūpyba*[58]; 5) *drausmine ar tarnybine atsakomybe*[59]; 6) *žalos atlyginimu*[60]; 7) *darbo ir poilsio laiku* (darbo krūvio nustatymas[61]; ne visas darbo laikas[62]; suminė darbo laiko apskaita[63]; sutrumpintas darbo laikas[64]; nuotolinis darbas[65]; darbo laiko struktūra (pvz., nustatoma, kad darbo laikas susideda iš kontaktinių ir papildomų valandų[66]); budėjimas[67]; viršvalandinis darbas[68]; nušalinimas nuo darbo[69]; kasmetinių ir tikslinių atostogų suteikimas[70]; papildomų kasmetinių atostogų suteikimas[71]; papildomų laisvų dienų suteikimas[72]; mokymosi atostogų apmokėjimas[73]; specialios pertraukos[74]; darbo laiko apskaita mokymų metu[75]; ir kt.); 8) *darbo stažo skaičiavimo tvarka*[76]; 9) *darbuotojų sauga ir sveikata* (vienose tirtose kolektyvinėse sutartyse iš esmės apsiribojama informacinėmis sąlygomis[77], kitose įtvirtinamas detalesnis reglamentavimas, daugiausia susijęs su darbo pas konkretų darbdavį ypatumais, be kita ko, reglamentuojami ir darbuotojų saugos ir sveikatos

[55] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-217, PV3-441.
[56] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-217.
[57] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-441, PV3-177, PV3-127.
[58] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.
[59] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-142.
[60] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-142, PV3-441, PV3-187, PV3-127, PV3-127.
[61] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.
[62] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-217.
[63] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.
[64] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-127.
[65] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-142.
[66] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.
[67] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-177.
[68] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.
[69] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.
[70] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.
[71] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-336, PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.
[72] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-336, PV3-217.
[73] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-214, PV3-142.
[74] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-177, PV3-127.
[75] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-143.
[76] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-217, PV3-127.
[77] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-143, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

komiteto ir darbdavio santykiai[78]; taip pat tirtose kolektyvinėse sutartyse sutariama, pvz., dėl darbuotojų skiepijimo darbdavio lėšomis[79], darbuotojų neįgalių vaikų gydymo išlaidų kompensavimo tvarkos[80]); 10) *detalesne informavimo ir konsultavimo tvarka*[81]; 11) *kvalifikacijos kėlimu ir persikvalifikavimu* (vienose tirtose kolektyvinėse sutartyse iš esmės apsiribojama neįpareigojančių sąlygų įtvirtinimu, nustatant tokią galimybę (pvz., naudojama formuluotė „pagal galimybes apmokama"), kurios įgyvendinimas visiškai priklauso nuo darbdavio valios[82]; kitose reglamentuojama, pvz., mokymosi atostogų apmokėjimo tvarka[83]*;* 12) *darbuotojų atstovų dalyvavimu darbdavio veikloje*[84]; 13) *dvišalių socialinės partnerystės institucijų įsteigimu ir veikla* (pvz., kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-121 numatyta įsteigti Darbuotojų valdymo komitetą, Derybų komitetą); 14) *materialine ir organizacine pagalba profesinėms sąjungoms* (pvz., darbdaviai įsipareigoja suteikti patalpas[85] ir transportą[86], iš darbuotojo atlyginimo išskaičiuoti ir pervesti profesinei sąjungai nario mokestį[87], remti profesines sąjungas, išmokant joms vienkartinę sumą per metus[88] ar fiksuotą sumą kas mėnesį[89], ir kt.); 15) *profesinės sąjungos narių garantijomis, susijusiomis su dalyvavimu profesinių sąjungų veikloje*[90]; 16) *ginčų sprendimu* (reglamentuojama neinstitucinė kilusių individulių ir kolektyvinių ginčų sprendimo tvarka, pvz., sudaroma Tarnybinių ginčų komisija individualiems darbo ginčams spręsti ir reglamentuojama jos veikla[91]; kilę ginčai dėl kolektyvinės sutarties pirmiausia sprendžiami Derybų komitete[92]; draudimas skelbti streiką sutarties galiojimo metu[93]; ir kt.); 16) *kolektyvinės sutarties vykdymo*

[78] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-217, PV3-441, PV3-127.
[79] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-336, PV3-214, PV3-142, PV3-177.
[80] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-336.
[81] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-336, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.
[82] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-142, PV3-187, PV3-177.
[83] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-214, PV3-143, PV3-217, PV3-127.
[84] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-142, PV3-217, PV3-187, PV3-127.
[85] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-336, PV3-214, PV3-143, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.
[86] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-214, PV3-177.
[87] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-441, PV3-127.
[88] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-336, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.
[89] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-127.
[90] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-177, PV3-127.
[91] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-121.
[92] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-121.
[93] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-142, PV3-127.

keitimo, pildymo tvarka (įsigaliojimo ir galiojimo terminai[94]; keitimo tvarka[95]; kolektyvinės sutarties keitimo ir papildymo klausimų aptarimas dvišalėje komisijoje[96]; galimybė sutarties galiojimo metu šalių atstovams raštu susitarti dėl sutarties pakeitimų ir papildymų, kurių nebereikia patvirtinti darbuotojų susirinkime (konferencijoje)[97]; ir kt.); 17) *kolektyvinės sutarties vykdymo kontrole* (sutarties vykdymo aptarimas ne mažiau kaip du kartus per metus[98]; raštiškų šalių pasirašytų sutarties išaiškinimų privalomumas[99]; šalių atstovų pareiga bent kartą per metus įstaigos ataskaitiniame susirinkime atsiskaityti apie sutarties vykdymą[100]; bendro pobūdžio sąlyga, kad kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja šalių atstovai[101] ir kt.).

Apibendrintai įvertinus tirtų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių sąlygas, reikia pripažinti, kad jose beveik nebėra neaiškių teisinių formuluočių, ne taip akivaizdžiai „apsimestinių" nuostatų (nors gausu informacinių sąlygų, dažnai pasitaiko ir deklaratyvių nuostatų).[102] Tirtų kolektyvinių sutarčių turinys skiriasi priklausomai nuo to, ar jos sudaromos viešajame, ar privačiame sektoriuje. Viena vertus, abiejose sektoriuose sudaromose darbdavio kolektyvinėse sutartyse aptariami klausimai, reglamentuojantys pagrindinius darbo teisės institutus. Kita vertus, privačiame sektoriuje (su kai kuriomis išimtimis) matyti detalesnis ir išsamesnis nei viešajame sektoriuje šių klausimų reglamentavimas. Privačiame sektoriuje sudarytose darbdavio kolektyvinėse sutartyse ypatingas dėmesys skiriamas darbo užmokesčio klausimams, taip pat šio sektoriaus kolektyvinėse sutartyse daugiau darbdavio interesus atitinkančių norminių sąlygų.

---

[94] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-336, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-177, PV3-127.

[95] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-336, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-127.

[96] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-143.

[97] Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-217.

[98] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-441.

[99] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121.

[100] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-217.

[101] Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-142, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

[102] Tai, kad 1) formuluojant elgesio taisykles neretai stinga teisinio aiškumo, dėl to jos yra sunkiai suprantamos ir taikomos, 2) kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamos „apsimestinės" nuostatos, „nuostatos deklaracijos", 3) kolektyvinėse sutartyse neaptariamos darbo proceso sąlygos, būtinybę jas aptarti lemia įstatymai, konstatuota dar 2007 m. ištyrus Lietuvoje sudarytų kolektyvinių sutarčių turinį (žr. Krasauskas, *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis* sutartimis, *supra note*, 7: 186–190).

Išvados

Konkrečios kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, efektyvumą rodo norminių kolektyvinės sutarties sąlygų skaičius ir kokybė. Siekiant skatinti kolektyvines derybas, Lietuvos įstatymuose eksplicitiškai įtvirtintos rekomendacinio / pavyzdinio pobūdžio teisės normos, kuriose įteisinta galimybė sutartinės teisėkūros būdu kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl kitokio, nei įstatyme įtvirtintas, teisinio reguliavimo.

Viešajame sektoriuje sudaryta pirmoji Nacionalinė kolektyvinė sutartis, nepaisant jos pavadinimo, laikytina tarpšakine, o įvertinus jos turinį nustatyta, kad 1) dėl šiuo metu galiojančio įstatyme įtvirtinto reglamentavimo šios kolektyvinės sutarties nuostatos, kuriomis nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis, nėra norminės; 2) joje papildomas garantijas (dvi papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienas bei mokymosi atostogų apmokėjimą) nustačius tik ją pasirašiusių profesinių sąjungų nariams, kurie tokie tapo iki sutarties pasirašymo, buvo praleista proga realiai sustiprinti šiame sektoriuje veikiančias profesines sąjungas; 3) informacinių sąlygų gausa ir deklaratyvios nuostatos rodo, kad dėl šiuo metu galiojančio griežto įstatyme įtvirtinto viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimo Vyriausybė, kaip kolektyvinių derybų dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties šalis, neturi realių įgaliojimų derėtis dėl viešojo sektoriaus dirbančiųjų darbo užmokesčio.

Siekiant stiprinti socialinį dialogą viešajame sektoriuje, įstatymų leidėjui siūlytina koreguoti šiuo metu galiojantį teisinį reguliavimą dėl pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, įtvirtinant taisyklę, pagal kurią nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sutarus dėl pareiginės algos bazinio dydžio tuo pačiu klausimu įstatymas nebebūtų priimamas.

Vertintų šakos kolektyvinių sutarčių turinys atskleidė netolygų socialinės partnerystės mastą atskiruose sektoriuose. Jose gausu informacinių sąlygų ir deklaratyvių nuostatų. Iš tirtų kolektyvinių sutarčių norminių sąlygų konkretumu ir gausa išsiskyrė Geležinkelių šakos, kurioje yra senos socialinio dialogo tradicijos ir glaudūs įmonių tarpusavio ryšiai, kolektyvinė sutartis. Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties turinys patvirtino, kad, nepaisant pakankamai kazuistiško viešojo sektoriaus reglamentavimo įstatymo lygmeniu, tais atvejais, kai socialiniai partneriai turi užtenkamai galios ir pozityvaus nusiteikimo, galima padaryti realų proveržį reglamentuojant su konkrečiais socialinių partnerių interesais susijusias darbo santykių sritis.

Tirtų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinys atskleidė, kad juose aptariami klausimai, reglamentuojantys pagrindinius darbo teisės institutus.

Šio lygmens kolektyvinėse sutartyse daug informacinių sąlygų, pasitaiko deklaratyvių nuostatų, tačiau jose beveik nėra neaiškių teisinių formuluočių ir akivaizdžiai „apsimestinių“ nuostatų. Privačiame sektoriuje (su kai kuriomis išimtimis) sudarytose darbdavio kolektyvinėse sutartyse norminių sąlygų daugiau nei viešajame. Ypatingas dėmesys skiriamas darbo užmokesčio klausimams, taip pat pastebima, kad šio sektoriaus kolektyvinėse sutartyse daugiau darbdavio interesus atitinkančių norminių sąlygų.

Tyrimo metu identifikuota praktika, kai darbdavio lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys paverčiamos savotišku lokalaus teisinio reglamentavimo taisyklių sąvadu (į ją inkorporuojama didžioji dalis vietinio teisinio reguliavimo, be kita ko, tokio, kurį priimti darbdavys galėtų tik pasikonsultavęs su veikiančiomis profesinėmis sąjungomis), yra sveikintina (tai rodo teigiamą darbdavio nusiteikimą darbuotojų atstovų atžvilgiu ir siekį gauti darbuotojų pritarimą dėl didžiosios dalies nuostatų, reglamentuojančių darbo tvarką įmonėje), tačiau, siekiant didesnio efektyvumo ir aiškumo, tokiais atvejais socialiniams partneriams siūlytina atsisakyti perteklinių informacinių sąlygų.

Literatūros sąrašas

Tarptautiniai teisės aktai

1. 1949 m. liepos 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios* 28-674 (1996).
2. 1981 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo. *Valstybės žinios* 30-740 (1996).

Lietuvos Respublikos teisės aktai

3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. *TAR* 10853 (2017).
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. kovo 21 d. nutarimas Nr. 277 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 metų veiklos ataskaitos pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. *TAR* 2018-04679 (2018).
5. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymas Nr. A1-81 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“. *TAR* 2800 (2016).
6. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. *Valstybės žinios* 49-913 (1994).

7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarimas Nr. 789 „Dėl Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priedo patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 95-3722 (2008), *TAR* 21031 (2014).
8. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo. *Valstybės žinios* 49-1699 (2001).
9. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. *Valstybės žinios* 54-2140 (2009).
10. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo Nr. XI-242 pakeitimo įstatymas. *TAR* 20555 (2016).
11. Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymas. *Valstybės žinios* 112-4982 (2002).
12. Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymo Nr. IX-1183 pakeitimo įstatymas. *TAR* 10898 (2020).
13. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas. *TAR* 01764 (2017), 20628 (2019).
14. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymas. *TAR* 20628 (2019).
15. Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios* 75-2271 (2000).
16. Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2020 metais, įstatymas. *TAR* 20789 (2019).
17. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios* 66-2130 (1999).
18. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios* 45-1708 (2002).
19. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas. *TAR* 12037 (2018).
20. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios* 42-1927 (2003).
21. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas. *TAR* 12049 (2018).

Mokslinė doktrina

22. Bartkevičius, Algirdas. *Kolektyvinės sutartys: jų sudarymas ir vykdymas.* Vilnius: „Žinijos“ švietimo ir mokymo centras, 2003.
23. Dambrauskienė, Genovaitė. „Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose“. *Personalo vadyba* 4, 26 (1998).
24. Dambrauskienė, Genovaitė. „Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose“. *Personalo vadyba* 5, 27 (1998).
25. Dambrauskienė, Genovaitė. „Kolektyvines derybos. Kolektyvinė sutartis“. *Personalo vadyba* 3, 49 (2002).
26. Dambrauskienė, Genovaitė. „Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (2)“. *Personalo vadyba* 4, 50 (2002).

27. Dambrauskienė, Genovaitė. „Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (4)“. *Personalo vadyba* 6, 52 (2002).
28. Krasauskas, Rytis. „Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis“. Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2007.
29. Krasauskas, Rytis. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009.
30. Krasauskas, Rytis (mokslinis redaktorius), Tomas Bagdanskis, Ramunė, Guobaitė-Kirslienė, ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. *Kolektyvinė darbo teisė*: *vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
31. Krasauskas, Rytis. „The Lithuanian Social Partnership Model and its Impact on the Development of Labour Law“. *Cultures juridiques et politiques* 12 (2017): 159–177.

Kiti šaltiniai

32. Kolektyvinių sutarčių registras. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka.
33. „Subjects for collective bargaining. Factsheet No. 3“. International Labour Office (November 2015). Žiūrėta 2020 m. spalio 28 d. *www.ilo.org/collectivebargaining*. https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_436154/lang--en/index.htm.

CONTENT OF COLLECTIVE AGREEMENTS CONCLUDED IN LITHUANIA: LEGAL ASPECTS

Dr. Rytis Krasauskas* [103]

Sammary

The article analyses randomly selected collective agreements of various levels, concluded in Lithuania in different sectors (private and public) and areas of activity, evaluates their content from a legal point of view and provides generalized insights of it. It emphasizes the importance of the normative conditions of collective agreements in ensuring the effective implementation of the method of collective bargaining regulation, and reveals the statutory regulation, which influences the promotion of collective bargaining. In the opinion of the author, the content of the National collective agreement

* Assoc. Prof. in Mykolas Romeris University.

indicates, that because of the current statutory regulation the Government of the Republic of Lithuania, as a party of the collective bargaining in national level, does not have a real power to negotiate the remuneration of public sector employees. The content of the branch collective agreements has a lot of informational clauses and declarative provisions. The analysis of the selected branch collective agreements reveals that the quality of social partnership in each separate sector differs. The content of the examined employer-level collective agreements revealed that they deal with issues regulating the main labor law institutes, contain many informational clauses, declarative provisions, but there are no vague clauses and obviously "fictitious" provisions, which were observed in the 2007. In order to strengthen social dialogue in the public sector in national level, the legislator is proposed to adjust the current statutory regulation on the determination of the basic amount of the official salary (salary) by establishing a rule according to which in case of successful collective negotiation there were no need to adopt a special act on the same issue.

Keywords: collective agreement, content of collective agreement, terms of collective agreement.

GARANTIJOS DARBUOTOJAMS PASKELBUS PRASTOVĄ LIETUVOJE

dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė*

Anotacija. *Darbo santykiai susiklosto vykdant ūkinę, komercinę ar profesinę veiklą, t. y. dėl gamybos, prekybos, paslaugų teikimo. Kol veikla vykdoma, tol galimi įprasti darbo santykiai. Kai dėl veiklos iškyla sunkumų, tai gali turėti įtakos ir darbo santykių pokyčiams. Pasaulinės krizės, ekonomikos nuosmukiai, valdžios priimti sprendimai, avarijos, nelaimės ir pan. gali paveikti ne visus verslus ar paslaugas. Atitinkamai yra numatytos teisės normos, suteikiančios tam tikras garantijas ir teises ir darbdaviui, ir darbuotojui. Kitaip tariant, numatyti keli teisiniai instrumentai, leidžiantys sustabdyti darbo sutarties vykdymą tam tikram laikui: prastova (DK 47 str.), dalinis darbas (DK 48 str.), darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio (DK 49 str.) ir darbuotojo iniciatyva (DK 50 str.). Šiame straipsnyje pateikta analizė apie vieną iš darbo sutarties vykdymo sustabdymo instrumentų – prastovą ir jos reglamentavimo pakyčius. Straipsnio tikslas – remiantis teismų praktika išnagrinėti darbuotojų garantijas paskelbus darbdaviui prastovą ir nustatyti teisinio reguliavimo trūkumus.*

Reikšminiai žodžiai: *prastova, darbo sutarties vykdymo sustabdymas, karantinas, ekstremalioji situacija, apmokėjimas.*

Įvadas

Kaip ir bet kuris šalių susitarimas, darbo santykiai vyksta šalių sutartomis sąlygomis tol, kol atsiranda naujų ar kitokių aplinkybių, lemiančių pirminį susitarimą (darbo sutartį), dėl to šalys turi reaguoti ir iš naujo sudaryti naują ar keisti esamą darbo sutartį. Darbo santykiai susiklosto vykdant ūkinę, komercinę ar profesinę veiklą, t. y. dėl gamybos, prekybos, paslaugų teikimo. Kol veikla vykdoma, tol galimi įprasti darbo santykiai. Kai dėl veiklos iškyla sunkumų, tai

* Mykolo Romerio universiteto Teisės mokyklos Privatinės teisės instituto profesorė.

gali turėti įtakos ir darbo santykių pokyčiams. Aplinkybės gali būti nenuspėjamos nė vienos iš šalių. Kitu atveju, jei šalys iš anksto žinotų būsimus pokyčius, iš anksto galėtų aptarti juos savo susitarimuose, darbo ar kolektyvinėse sutartyse. Deja, organizuojant darbus, verslo sėkmės ar nesėkmės niekas negali nuspėti, kaip ir išorinių ar vidinių veiksnių, kurie gali tą sėkmę ar nesėkmę nulemti. Žinoma, pasaulinės krizės, ekonomikos nuosmukiai, valdžios priimti sprendimai, avarijos, nelaimės ir pan. gali paveikti ne visus verslus ar paslaugas. Atitinkamai yra numatytos teisės normos, suteikiančios tam tikras garantijas bei teises darbdaviui ir darbuotojui. Kitaip tariant, numatyti keli teisiniai instrumentai, leidžiantys sustabdyti darbo sutarties vykdymą tam tikram laikui: prastova (DK 47 str.), dalinis darbas (DK 48 str.), darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio (DK 49 str.) ir darbuotojo iniciatyva (DK 50 str.).

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK) numato galimybę ir vienai, ir kitai darbo sutarties šaliai priimti atitinkamus sprendimus, dėl to darbo santykiai nenutrūksta, tik jų vykdymas apribojamas numatant tam tikras sąlygas, kurios gali nulemti skirtingas pasekmes ir garantijas darbuotojams. Vienas tokių sprendimų – skelbti prastovą – ypač dažnas buvo per COVID-19 pandemiją. Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) duomenimis, nuo Lietuvoje paskelbto karantino dėl COVID-19 pandemijos pradžios, t. y. nuo 2020 m. kovo 16 d., iki 2020 m. rugsėjo 21 d. gauta 89,3 tūkst. pranešimų apie prastovas. Per šį laikotarpį VDI įvairiais inspektavimo tikslais patikrinta beveik 880 įmonių, pateikusių VDI pranešimus apie prastovas, joms surašyti 183 reikalavimai pašalinti pažeidimus ir 175 administracinio nusižengimo protokolai. Papildomai 2020 m. liepos 13 d. – 2020 m. rugsėjo 11 d. patikrinta ir 200 neplaninių įmonių, joms surašyta 13 reikalavimų pašalinti pažeidimus ir 11 administracinio nusižengimo protokolų. Dažniausiai pažeidimai susiję su nelegaliai, nedeklaravus darbo ar nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos dirbusiais asmenimis, darbo ir poilsio laiko pažeidimais, darbu nesudarius darbo grafikų, pvz., nenurodant darbo pradžios ir pabaigos darbo laiko arba kiek valandų per dieną darbuotojai turi dirbti ir kiek jie yra prastovoje. Tokie darbdavių piktnaudžiavimo atvejai rodo, kad problema ne tik egzistuoja, bet ir reikalauja daugiau teisės aktų rengėjų ir jų taikytojų dėmesio. Darbo ginčų komisijos per minėtą laikotarpį, t. y. nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2020 m. rugsėjo 21 d., gavo 54 prašymus išnagrinėti individualius darbo ginčus dėl prastovų, o per 2019 m. tokių prašymų buvo tik 3, dar ankstesniais metais jų visai nebuvo. Atkreiptinas dėmesys, kad bylų dėl prastovų buvo padaugėję tik 2010–2013 m. laikotarpiu, siejamu su ekonomikos krize pasaulyje. Vėlesniais laikotarpiais iki

2020 m. bylų buvo vos viena kita. Minėtos aplinkybės nulėmė šiame straipsnyje atliekamos analizės poreikį.

Ši tema mažai nagrinėta mokslininkų. Fragmentiškai apie prastovas kalbėjo T. Davulis, D. Petrylaitė, I. Nekrošius ir kt. Žinoma, prastovos klausimais pasisakė ir prof. dr. G. Dambrauskienė, kurios jubiliejui ir skirta ši publikacija. Straipsnyje pateikta analizė apie vieną iš darbo sutarties vykdymo sustabdymo instrumentų – prastovą ir jos reglamentavimo pokyčius. Straipsnio tikslas – remiantis teismų praktika išnagrinėti darbuotojų garantijas paskelbus darbdaviui prastovą ir nustatyti teisinio reguliavimo trūkumus. Tikslui pasiekti naudotasi sisteminės analizės, aprašomuoju, dokumentų analizės, lingvistiniu ir loginiu metodais.

1. Prastova ir jos skelbimas

Prastovai būdinga tai, kad darbdavys dėl objektyvių priežasčių vienašališkai nevykdo įsipareigojimo suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygtą darbą, o darbuotojas kaip tik dėl šios priežasties nebegali vykdyti darbo sutartimi nustatyto savo įsipareigojimo – dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba eiti tam tikrų pareigų. Tokia padėtis neatitinka nei darbuotojo, nei darbdavio interesų, prieštarauja darbo sutartimi sulygtų sąlygų privalomumo principui. Įstatymo leidėjas, pripažindamas, kad tokia padėtis darbovietėje yra objektyviai galima, ją sureguliavo, derindamas abiejų darbo sutarties šalių interesus.[1] Kaip tik atsižvelgdamas į darbdavio interesą išvengti darbo laiko nuostolių ir papildomų negamybinių išlaidų arba juos sumažinti, t. y. dėl prastovos darbuotojui mokėti mažesnį nei sulygtas darbo užmokestį. Drauge toks reguliavimas apsaugo darbuotojo interesus: teisės normos nustato tam tikras teisės į darbą, darbo užmokestį garantijas darbuotojui, negalinčiam dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių dirbti darbo sutartimi sulygto darbo.

Vadovaujantis DK (2016) 47 straipsniu, **prastova** – tai atvejai, kai (1) darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartimi sulygto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės (DK 47 str. 1 d. 1 p.) arba kai (2) Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną ir dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu (DK 47 str. 1 d. 2 p.), ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Kitaip tariant, prastovą galima skirstyti atsižvelgiant į lemiančius

[1] Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-296-538/2013.

šią situaciją veiksnius, t. y. pirmu atveju – dėl vidinių veiksnių, antru – dėl išorinių veiksnių.

Kokie galėtų būti vidiniai veiksniai, lemiantys prastovą? Kaip teigia T. Davulis, remiantis nauju reguliavimu, prastova nelaikytini atvejai, kai darbuotojas tuo metu sutinka atlikti kitą darbo funkciją.[2] Taip pat nebus prastovos pagal DK 47 straipsnio 1 dalies 2 punktą, jei darbą galima organizuoti nuotoliniu būdu ir darbuotojas sutinka taip dirbti (DK 52 str. 1–2 d.). Vadinasi, šalių susitarimas dėl kitų darbo sąlygų ar kitokio darbo atlikimo būdo neturi būti siejamas su DK 47 straipsnio 1 dalies taikymu.

Prastova dažnai tapatinama su pravaikšta. Deja, pravaikšta laikoma neatvykimas į darbą be pateisinamos priežasties, t. y. dėl darbuotojo kaltės (DK 58 str. 3 d. 1 p.). Prastovos atveju nėra darbo sutarties šalių kaltės, tuo prastova skiriasi nuo panašių į ją situacijų, pvz., nuo priverstinės pravaikštos[3] (DK 218 str.). Pavyzdžiui, byloje Nr. 2A-1503-730/2018 teismas nustatė, kad nustatytas atsakovo neįgalumas, dėl kurio jis negalėjo atlikti jam naujai pavestų darbo funkcijų prekybos centre, jo atžvilgiu būtinosios darbo sutarties sąlygos (darbo funkcijų) pakeitimas, nesant darbuotojo rašytinio sutikimo, atsakovo tinkamas informavimas ieškovės, kad dėl sveikatos būklės negali vykdyti nustatytų naujų darbo funkcijų, negali būti pripažįstama aplinkybėmis, kad atsakovo neatvykimo į darbą priežastys nebuvo svarbios ir neatvykimas į darbą laikytinas pravaikštomis.[4] Kitaip tariant, darbuotojas neatvyko į darbą dėl pateisinamų priežasčių, todėl tai yra prastova. Taigi prastova laikoma tokia situacija, kai darbo vieta yra, tačiau dėl tam tikrų objektyvių priežasčių nėra darbo ir negalima dirbti. Vadinasi, prastovos metu darbuotojui darbo santykiai ir darbo vieta turi būti išlaikomi. Prastova skiriasi ir nuo nušalinimo nuo darbo (DK 49 str.), kai darbuotojui draudžiama dirbti valiniais darbdavio, įgaliotų organų ar pareigūnų sprendimais.[5]

Priežastys, lemiančios prastovą, yra įvairios, tačiau visada turi būti objektyvios, t. y. nepriklausančios nuo darbdavio valios.[6] Pavyzdžiui, prastova paskelbta dėl kito įmonės darbuotojo nedarbingumo, nes įmonė negalėjo užtik-

---

[2] Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 185.

[3] Vilniaus apygardos teismo 2019 m. liepos 11 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-768-910/2019.

[4] Klaipėdos apygardos teismo 2018 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1503-730/2018.

[5] *Darbo teisė*: *vadovėlis* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008), 240.

[6] Kauno apygardos teismo 2013 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-622-324/2013.

rinti atsakovui darbo[7]; prastova paskelbta, kol VDI suteiks leidimą atleisti iš einamų tarnybos direktoriaus pavaduotojo pareigų[8]; užsitęsus vykdomų patalpų rekonstrukcijos, remonto darbams, kai negalima perkelti darbuotojų darbo vietų į kitas patalpas, dėl sulaikyto krovinio; žaliavų trūkumo; sutrikusio elektros energijos tiekimo, interneto ryšio ir pan., laikinų sunkumų dėl finansinių ar ekonominių sutrikimų, paskelbto įmonėje ar įstaigoje streiko ar lokauto, karantino ir pan. Teismas konstatavo, kad ieškovė neįrodė, jog atsakovui nemokamos atostogos buvo suteiktos esant jo valiai, ir laikotarpius, kuriais atsakovui buvo fiksuotos nemokamos atostogos, pripažino prastova ne dėl darbuotojo kaltės.[9]

Prastovą darbuotojui gali skelbti tik darbdavys.[10] Skirtingai nei buvo sureguliuota anksčiau, kaip pastebi T. Davulis, prastova gali būti *skelbiama ir darbuotojų grupei* (DK 47 str. 1 d.).[11] Darbo sutarties vykdymo sustabdymas kolektyvo iniciatyva (skelbiamas streikas) taikomas, kai nesilaikoma kolektyvinės sutarties sąlygų. Niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymas sustabdomas išsaugant darbo stažą ir teisės aktų nustatyta tvarka teisę į socialinį draudimą (DK 250 str. 1 d.). Taigi nenukenčia nei asmenys, kurie nori dalyvauti streike, nei tie, kurie atsisako jame dalyvauti – užtikrinama pasirinkimo laisvė. DK užtikrina garantijas dalyvaujantiems ir nedalyvaujantiems streike asmenims. Streiką (DK 244 str.) lyginant su prastova (DK 47 str.), prastova skelbiama dėl objektyvių priežasčių, kai darbuotojui nėra darbo, kuris numatytas sutartyje, o streiko esmė yra protestavimas kaip ginčo sprendimo priemonė dėl kolektyvinės sutarties nesilaikymo. Skiriasi ir apmokėjimo tvarka: streiko metu viskas priklauso nuo susitarimo, o prastovos apmokėjimas įtvirtintas įstatymu. Kitaip tariant, DK įtvirtintos apmokėjimo nuostatos darbuotojams, kurie nedalyvauja streike: darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, bet dėl streiko negalintiems dirbti savo darbo, apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės arba jie gali būti, jei sutinka, perkelti į kitą darbą. DK 250 straipsnio 4 dalis numato galimybę streikuojantiems mokėti iš profesinės sąjungos ir jų organizacijų įkurto specialaus piniginio ar draudimo fondo.

---

[7] Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1318-910/2019.

[8] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3797-629/2020.

[9] *Supra note*, 7.

[10] *Supra note*, 4.

[11] Davulis, s*upra note*, 2: 185.

Kokie galėtų būti išoriniai veiksniai, lemiantys prastovą? Tarkime, šalyje ar regione paskelbus ekstremaliąją situaciją (pvz., mobilizaciją dėl stichinės nelaimės – gaisro, potvynio ir pan.) ir (ar) karantiną (pvz., dėl pandemijos ir pan.). DK (2016) nėra paaiškinta, kas yra ekstremalioji situacija. DK vartojamos sąvokos „paskelbta mobilizacija[12], karo[13], nepaprastoji padėtis[14]“ tik kalbant dėl streikų (DK 248 str. 2 d.) ir lokautų (DK 258 str.) organizavimo draudimo. Sąvoka „ekstremalioji situacija“ apibrėžta Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo 2 straipsnyje: ekstremalioji situacija – padėtis, kuri atsiranda dėl gamtinio, techninio, ekologinio ar socialinio pobūdžio priežasčių ir sukelia staigų bei didelį pavojų žmonių gyvybei ar sveikatai, turtui, gamtai arba lemia žmonių žūtį, sužalojimą ar didelius turtinius nuostolius. Šiek tiek kitoks „ekstremaliosios situacijos“ apibrėžimas numatytas Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatyme: ekstremalioji situacija – dėl ekstremaliojo įvykio susidariusi padėtis, kuri gali sukelti staigų didelį pavojų gyventojų gyvybei ar sveikatai, turtui, aplinkai arba gyventojų žūtį, sužalojimą ar padaryti kitą žalą.[15] Ekstremalioji situacija turi būti susijusi su netikėta situacija, kuri sukelia staigų bei didelį pavojų žmonių gyvybei ar sveikatai, turtui, gamtai arba lemia žmonių žūtį, sužalojimą ar didelius turtinius nuostolius. Tai gali būti potvyniai, gaisras, žemės drebėjimas, audra, streikai, maištai, riaušės, karantinas ir pan. Pagal teritoriją ir trukmę ekstremali situacija gali būti savivaldybės (pvz., Alytuje ir Alytaus rajone paskelbta ekstremalioji situacija dėl Alytaus padangų perdirbimo gamykloje 2019 m. spalio 16 d. kilusio gaisro) ir valstybės lygio, kai ekstremaliosios situacijos padarinių išplitimo ribos viršija trijų savivaldybių teritorijų ribas (pvz., Vyriausybė paskelbė valstybės lygio ekstremaliąją situaciją visoje šalyje dėl naujojo koronaviruso (COVID-19) plitimo grėsmės[16]).

Vadovaudamasi Civilinės saugos įstatymu, Vyriausybė skelbia ir atšaukia bei nustato tvarką dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos. Savivaldybės administracijos direktoriui paskelbus savivaldybės lygio ekstremaliąją situaciją, prastova pagal DK 47 straipsnio 1 dalies 2 punktą tos savivaldybės teritori-

[12] Lietuvos Respublikos mobilizacijos ir mobilizacinio rezervo rengimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 116-2695 (1996); *TAR* 15862 (2020).

[13] Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymas, *Valstybės žinios* 52-1482 (2000); *TAR* 15863 (2020).

[14] Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas, *Valstybės žinios* 64-2575l (2002); *TAR* 15877 (2020).

[15] Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymas, *Valstybės žinios* 115-3230 (1998).

[16] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimas Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“, *TAR* 4023 (2020); *TAR* 4023 (2020).

joje esančioje įmonėje negalės būti taikoma. Tokiu atveju darbdavys, įvertinęs darbo organizavimo ypatumus, turės savo nuožiūra priimti sprendimą dėl prastovos pagal DK 47 straipsnio 1 dalies 1 punktą ir / arba kitų priemonių taikymo. Pavyzdžiui, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 22 straipsniu, „likvidavus avariją, užgesinus gaisrą ar kitais atvejais, kai dar yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, darbdaviui atstovaujantis asmuo, padalinio vadovas ar kitas darbdavio įgaliotas asmuo negali duoti nurodymų darbuotojams tęsti ar pradėti darbą“[17]. Atitinkamai tuo pagrindu darbdavys turės skelbti įmonėje prastovą.

Paskelbus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją, Vyriausybė gali nustatyti gyventojams, valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms, kitoms įstaigoms ir ūkio subjektams ūkinės veiklos laisvės, viešųjų ir administracinių paslaugų teikimo apribojimus, būtinus ekstremaliajai situacijai likviduoti ir jos padariniams šalinti (Civilinės saugos įstatymo 9 str. 19 p.). Tačiau šie apribojimai turi būti nedelsiant atšaukti, kai išnyksta priežastys, dėl kurių jie buvo nustatyti (Civilinės saugos įstatymo 30[1] str. 3 d.). Pavyzdžiui, nuo 2020 m. birželio 17 d. atšaukus karantiną Lietuvos teritorijoje[18], Vyriausybė ekstremaliosios situacijos neatšaukė, nors nuo kovo 17 d. taikyti tam tikrų ūkio subjektų veiklos ribojimai galiojo iki liepos 16 d. ir darbas bei darbo santykiai šiuose ūkio subjektuose dėl to negalėjo būti vykdomi[19]. Kiek laiko gali būti paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija, Civilinės saugos įstatymas nenustato. Vadinasi, neatšaukus ekstremaliosios situacijos ribojimai gali pasikartoti.

Ankstesnis darbo teisinis reguliavimas buvo toks, kad įvykus gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais buvo nustatyta teisė darbdaviui iki mėnesio perkelti darbuotojus į kitą darbą toje pačioje vietovėje bei keisti darbo sąlygas be darbuotojo sutikimo, išskyrus dėl sveikatos būklės. Laikinas perkėlimas į kitą darbą dėl išorinių veiksnių turėjo būti susijęs su svarbiais darbovietės interesais: gaivalinės nelaimės ar gamybinės avarijos (pvz., prireikus skubiai iškrauti produktus, kad nesugestų sandėliuose saugomi įmonės kroviniai, ir pan.) likvidavimu, dėl to kilusių padarinių šalinimu, siekiant užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gaisro gesinimu ir

[17] Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, *Valstybės žinios* 70-3170 (2003).

[18] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 579 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Res_ publikos teritorijoje paskelbimo“ pripažinimo netekusiu galios“, *TAR* 12723 (2020).

[19] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 588 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ pakeitimo“, *TAR* 12822 (2020).

kt. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad toks perkėlimas galėjo būti ir toje pačioje, ir kitoje įmonėje, tik esančioje toje pačioje vietovėje. Todėl teismo išvada, jog prastovos metu darbuotojui turi būti siūlomas darbas toje pačioje vietovėje, kurioje darbuotojas nuolat dirbo, o jeigu jis atsisako dirbti darbą kitoje vietovėje, DK 195 straipsnio 4 dalis netaikytina, laikytina pagrįsta ir teisėta.[20]

Kokiais atvejais prastova gali būti neteisėta? Darbdaviai dažnai piktnaudžiauja padėtimi ir skelbia prastovą ne dėl objektyvių, o dėl subjektyvių priežasčių. Pavyzdžiui, ieškovui paskelbta prastova dėl to, jog, valstybės institucijai pradėjus ikiteisminį tyrimą dėl tariamai neteisėtos ieškovo veiklos, ikiteisminio tyrimo pareigūnai iš įmonės paėmė kompiuterį, kuriuo dirbo ieškovas, metodinę medžiagą ir kitus dokumentus. Atsakovė, tikėdamasi, kad darbuotojas nuspręs nutraukti darbo sutartį, ieškovo darbo vietoje paskelbė prastovą neturėdama tam pagrindo, t. y. nesiėmė priemonių, kad prastova nebūtų paskelbta (nesuteikė ieškovui kito kompiuterio, nedavė kitos metodinės medžiagos ir t. t.). Teismas pagrįstai nusprendė, kad tai negali būti pripažinta objektyvia priežastimi prastovai skelbti, nes „<...> nurodoma aplinkybių visuma, dėl kurių asmuo negali dirbti darbo, nepriklausomai nuo tai sąlygojusių aplinkybių, yra susijusi ne su gamybinėmis, stichinėmis ar panašiomis objektyviomis darbo nedavimo priežastimis, o su darbdavio požiūrio į darbuotoją pasikeitimu, nepasitikėjimu“[21]. Aplinkybės skelbti prastovą gali būti sukurtos dirbtinai, siekiant daryti ieškovui spaudimą nutraukti darbo sutartį. Kitas piktnaudžiavimo pavyzdys, kai, pvz., darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (DK 45 str. 2 d.) ir yra atleidžiamas iš darbo pagal DK 57 straipsnį. Pavyzdžiui, pareigybės panaikinimas nėra objektyvi, nepriklausanti nuo darbdavio valios priežastis, dėl kurios ieškovui galėjo būti skelbiama prastova.[22] Atitinkamai nesuteikus darbuotojui darbo, įspėjimo apie atleidimą iš darbo (pvz., dėl to, kad jo darbo vieta naikinama) laikotarpiu negalima prilyginti prastovai. Taigi panaikinus ieškovo pareigybę, ieškovui turi būti ne skelbiama prastova, o jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turi pasibaigti įspėjimo apie atleidimą terminas (DK (2002) 130 str. 5 d.; DK (2016) 64 str. 5 dalis). Nenustačius, kad buvo objektyvios priežastys, dėl kurių darbuotojui negalėjo būti suteiktas darbas, bet darbo nebuvimą galint paaiškinti darbdavio atleidimo iš darbo procedūrų organizavimo būdu, darbdavys privalo darbuotojui sumokėti jo vidutinį

[20] *Supra note*, 1.
[21] *Supra note*, 6.
[22] Kauno apygardos teismo 2018 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1339-773/2018.

darbo užmokestį už visą prastovos laikotarpį.[23] Kitaip tariant, kai darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, įspėjimo laikotarpiu darbdavys jam negali skelbti prastovos, nes darbo yra ir darbuotojas iki paskutinės atleidimo iš darbo dienos jį dirbs ir už tai turės gauti sutartą atlyginimą. Prastova yra skelbiama, kai atsitinka nenumatoma situacija, dėl kurios darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo, o darbuotojas negali vykdyti funkcijų, numatytų darbo sutartyje.

Kiek keistoka situacija, kai darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis ir jo negalima atleisti iš darbo pagal DK 57 straipsnio 1 dalį, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 61 str. 3 d.), nes darbuotojas augina vaiką iki 3 metų.[24] Tokiu atveju VDI rekomendavo skelbti prastovą.[25] Tačiau dabar nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. atleisti darbuotojus, kurie augina vaiką iki 3 metų, iš darbo nesant jų kaltės DK 57 straipsnio pagrindu galima, išskyrus pagal DK 57 straipsnio 1 dalies 1–3 punktus.[26] Vadinasi, darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų, gali būti atleisti iš darbo ir pasinaudoti jiems suteiktomis garantijomis dviem atvejais: 1) kai darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju arba 2) kai teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys. Bet jei toks darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis darbo sąlygomis ir negali būti atleistas iš darbo DK 57 straipsnio pagrindais, situacija lieka nepakitusi – tada būtina skelbti prastovą arba siūlyti kitą darbą / kitas sąlygas. Panaši padėtis bus ir tada, kai darbdavys tampa nemokus ir bankrutuoja, tokiu atveju veikla nevykdoma dėl objektyvių priežasčių ir darbuotojai negali dirbti įspėjimo apie jų atleidimą iš darbą laikotarpiu, nes darbo jau nėra ir, tikėtina, nebus.

---

[23] Pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-247/2011; Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 2 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1044-160/2011; Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1515-585/2011; Vilniaus apygardos teismo 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2482-262/2012; Kauno apygardos teismo 2018 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1339-773/2018.

[24] Žr. bylas: Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013; Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2282-567/2019.

[25] Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. birželio 7 d. sprendimas byloje Nr. E2-12678-996/2019.

[26] Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72-1 straipsniu įstatymas, *TAR* 12135 (2020). Įsigaliojo 2020-08-01 (įstatymo 41 straipsnio 2 dalis įsigalioja 2020-06-04).

Apibendrinant galima teigti, kad *prastova gali būti skelbiama*:
- ne tik darbuotojui, bet ir darbuotojų grupei;
- nesant šalių kaltės;
- nuo darbdavio ir darbuotojo nepriklausančių priežasčių;
- kai darbo nėra dėl objektyvių, o ne dėl subjektyvių priežasčių.

2. Prastovos trukmė ir reikalavimas būti darbovietėje

Nei teisės aktuose, nei teismų praktikoje nėra pasakyta, kad prastovos paskelbimas turi būti tiesiogiai susijęs su laikinumu. Prastova ne dėl darbuotojo kaltės gali trukti ir neapibrėžtą laikotarpį.[27] Kaip pastebi teismai, galima situacija, kai padėtis įmonėje, darbdaviui nesuteikiant darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių, gali tęstis netgi iki sprendimo tokį darbuotoją atleisti iš pareigų, esant ilgalaikei prastovai, arba iki tol, kol darbuotojas sutinka eiti kitas pareigas.[28] Ir nors tokia situacija gali trukti nenumatytai ilgai ir būti nenaudinga nė vienai iš šalių, apmokėjimo garantijos, numatytos darbuotojams prastovos metu, išlieka. Todėl šiuo atveju darbdavys turi ieškoti kitos išeities siekdamas, kad darbuotojas dirbtų.

Prastova gali būti terminuota – nuo vienos dienos iki trijų dienų arba neterminuota. Prastovos laikas priskiriamas darbuotojo darbo laikui (DK 111 str. 2 d. 7 p.), tik skiriasi trukmė, sąlygos ir apmokėjimas už šį laiką.

Prastovos metu darbuotojai turi paklusti darbdavio nustatytai tvarkai ir laikytis darbdavio įsakyme numatytų nurodymų, ypač susijusių su buvimo darbovietėje laiku. DK (2016) 47 straipsnio 2–3 dalyse nurodoma, kada ir kiek laiko darbdavys turi teisę reikalauti, kad darbuotojas atvyktų ir būtų darbovietėje. Tai yra:

1) kai prastova trunka iki vienos darbo dienos, darbdavys turi teisę reikalauti darbuotojo būti tą dieną darbovietėje;
2) kai prastova trunka ilgiau negu viena darbo diena, bet ne ilgiau kaip trys darbo dienos, darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas atvyktų į darbovietę kasdien ilgesniam negu viena valanda laikui.

Darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas būtų darbovietėje šiais atvejais:

1) kai prastova neterminuota arba trunka ilgiau negu trys darbo dienos;
2) kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną ir darbdavys paskelbia prastovą.

[27] Vilniaus apygardos teismo 2016 m. birželio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1718-803/2016.
[28] Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013.

Bet kokiu atveju darbdavio nustatytoje tvarkoje dėl prastovos gali būti nenustatytas reikalavimas prastovos metu būti darbo vietoje.[29] Jei darbdavys nereikalauja, kad darbuotojas būtų darbovietėje arba tokios tvarkos neparengė, darbuotojas turi būti pasirengęs atvykti į darbovietę kitą darbo dieną po darbdavio pranešimo. Taip pat pasibaigus prastovai darbuotojas, gavęs iš darbdavio pranešimą apie tai, turi kitą dieną atvykti ir pradėti dirbti.

Dažnu atveju darbdaviai piktnaudžiauja šia norma ir nepagrįstai reikalauja, kad darbuotojas būtų darbovietėje. Tarkime, vienoje iš bylų atsakovė 2014 m. lapkričio 3 d. įsakymu Nr. 44§4 pakeitė ieškovės prastovos sąlygas, nurodydama jai būti darbo vietoje – posėdžių salėje – be darbo ir darbo priemonių visą darbo dieną. Darbo ginčų komisija 2014 m. gruodžio 12 d. sprendimu Nr. DGKS-5541 nustatė, kad prastova buvo paskelbta neturint teisėto pagrindo ir diskriminuojant ieškovę.[30]

Kita vertus, taisyklės dėl buvimo darbe prastovos metu gali būti neaiškios, pvz., vienoje iš bylų konstatuota, kad nors apeliantas įrodinėja, kad 2015 m. rugpjūčio 20 d. įsakymu ieškovui buvo paskelbta dalinė prastova, to paties įsakymo 2 punktas pagrindžia, jog nuo 2015 m. rugsėjo 1 d. ieškovui nereikia atvykti į darbą, o tai reiškia, kad prastova yra dėl viso darbo.[31] Teismo sprendimu, darbuotojas neturi dirbti ir būti darbo vietoje prastovos laikotarpiu. Bet kai prastova skelbiama tik daliai darbo funkcijų, kyla klausimų. Ankstesnis reguliavimas dalinės prastovos nereguliavo, todėl galima buvo įžvelgti nelegalaus darbo požymių, pvz., kai prastovos metu darbdavys liepia dirbti įprastus darbus tam tikromis valandomis ar dienomis. Todėl teismai vertino objektyvias priežastis, pagrindžiančias prastovos skelbimo faktą. Juk ekonominio pobūdžio sprendimų priėmimas yra darbdavio, kuris atsako už įmonės gyvybingumo ir veiklos uždavinių įgyvendinimą, diskrecijos reikalas.[32] Tačiau praktika parodė teisinio reguliavimo trūkumą, dėl to darbdaviai negalėjo pasinaudoti daline prastova. Įvertinus teisinio reguliavimo spragą, DK (2016) buvo papildytas nauja norma – daline prastova. Darbdavys gali paskelbti darbuotojui dalinę prastovą, kai tam tikram laikotarpiui sumažinamas darbo dienų per savaitę skaičius (ne mažiau kaip dviem darbo dienomis) ar darbo valandų per dieną skaičius (ne mažiau kaip trimis darbo valandomis).

---

[29] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 23 d. nutarimas byloje Nr. 3K-3-55-248/2018.
[30] Vilniaus apygardos teismo 2019 m. gegužės 14 d. sprendimas byloje Nr. 2A-1486-855/2019.
[31] *Supra note*, 27.
[32] Davulis, *supra note*, 2: 187.

Apibendrinus darbo ginčų komisijos sprendimus dėl susijusių su prastova prašymų, pateiktų nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2020 m. rugsėjo 21 d., matyti dvi pažeidimų dėl prastovų skelbimo tendencijos:

1. Pripažinti prastovą neteisėta. Darbo ginčų komisija spręsdavo, ar buvo objektyvi priežastis skelbti prastovą. Kai darbus galima buvo organizuoti nuotoliniu būdu, darbdaviai dažnai skelbė prastovas, tokiu atveju prastova paskelbta neteisėtai.
2. Atvirkščiai, įpareigoti darbdavį paskelbti prastovą. Tais atvejais, jei darbuotojai buvo išleidžiami nemokamų atostogų, žymėtos pravaikštos ir pan., darbuotojas prašė pripažinti tuos laikotarpius prastovomis. Dažniausiai tokie reikalavimai buvo tenkinti.

Įdomu, kad ankstesni teisės aktai prastovai nustatė tik būtiną prastovos objektyvumo, o ne laikinumo kriterijų.[33] Tačiau galime pastebėti, kad aiškindami prastovos aplinkybes tam tikrais atvejais teismai vis dėlto kreipė dėmesį ir į prastovos trukmę, kuri apibrėžiama perkėlimo į kitą darbą terminu. Pavyzdžiui, vienoje iš bylų teisėjų kolegija konstatavo, kad ieškovei yra pasiūlyta ne laikinai, t. y. prastovos laiku, o nuolat dirbti Vilniuje, todėl toks atsakovės siūlymas vertintinas kaip siūlymas pakeisti darbo vietą, t. y. pakeisti vieną iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų (DK 120 str. 1–2 d.), todėl už prastovos laiką šiuo atveju negali būti mokama.[34]

Dalinės prastovos atveju įstatymų leidėjas nurodo ir kitą svarbų kriterijų – laikinumą. Kita vertus, dalinei prastovai organizuoti įstatymų leidėjas numato ribas, kiek galima trumpinti darbo laiką, t. y. darbuotojui galės sutrumpinti arba darbo savaitę, bet ne mažiau kaip dviem darbo dienomis, arba darbo valandų per dieną skaičių, bet ne mažiau kaip trimis darbo valandomis. Kitoks, t. y. mažesnis, darbo laiko trumpinimas esant dalinei prastovai negalimas. Kitu atveju šalims nedraudžiama susitarti dėl ne viso darbo laiko. Todėl kai yra dalinė prastova, skirtingai negu ne viso darbo laiko susitarimo atveju, iniciatyva priklauso tik darbdaviui ir ne visu darbo laiku turėtų būti dirbama laikinai ir laikantis ribų. Kitaip tariant, jei darbdavys laikinai negali užtikrinti visą darbo laiką dirbančiam darbuotojui darbo visa apimtimi, pvz., kai darbuotojo darbo funkcijos sugretintos ir vienas funkcijas jis gali dirbti, o kitų negali, nes nėra darbo, tada gali būti skelbiama dalinė prastova, jei tie darbai bus atliekami ne mažiau, kaip DK 47 straipsnio 2 dalies 5 punkte ir 3 dalies 4 punkte nustatytos darbo laiko ribos. Jei tų funkcijų darbuotojas iš viso nebe-

[33] *Op. cit.*, 27.
[34] *Supra note*, 1.

vykdys, nes dėl, pvz., struktūrinių pertvarkymų buvo atsisakyta tokias paslaugas teikti, arba darbo apimtis yra mažesnė, nei įstatymas numato ribas, tada darbdavys gali inicijuoti ir darbo sutarties keitimą dėl galimybės darbuotojui dirbti ne visą darbo laiką.

3. Apmokėjimo garantijos prastovos metu

Nors prastova skelbiama darbdavio sprendimu, už tai įstatymų leidėjas numato darbuotojams atitinkamas garantijas – apmokėjimą. Ankstesnis teisinis reguliavimas garantavo už prastovos laiką mokėti ne mažesnį nei Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis atlygis (toliau – MVA) už kiekvieną prastovos valandą. Didesnis nei MVA, t. y. du trečdaliai vidutinio darbo užmokesčio (toliau – VDU), apmokėjimas buvo taikomas atsižvelgiant į prastovos metu susidariusias aplinkybes, kurioms esant darbuotojui nebuvo siūloma įmonėje esančio kito darbo, kurį jis galėjo dirbti pagal savo profesiją, kvalifikaciją ar specialybę nepakenkdamas savo sveikatai. Kai darbuotojas atsisakydavo pasiūlyto darbo, jam galėjo būti mokama tik 30 proc. MVA.[35]

Pagal dabartinį reguliavimą apmokėjimo už prastovos laikotarpį dydis priklauso nuo prastovos trukmės ir jos skelbimo pagrindo. Kai darbdavys paskelbia prastovą:

1) trunkančią iki vienos darbo dienos, darbuotojui mokamas jo VDU;
2) ilgesniam laikotarpiui negu viena darbo diena, bet ne ilgiau kaip trims darbo dienoms – buvimo darbovietėje per prastovą laiku darbuotojui mokamas jo VDU, kitu prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, – du trečdaliai jo VDU;
3) neterminuotai arba ilgesniam negu trijų darbo dienų laikotarpiui, už prastovos laiką iki trijų darbo dienų buvimo darbovietėje per prastovą laiku darbuotojui mokamas jo VDU, o kitu prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, – du trečdaliai jo VDU, o už ketvirtą ir kitas prastovos dienas paliekama 40 proc. VDU;
4) kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną, prastovos laikotarpiu darbdavys darbuotojui moka darbo užmokestį, ne mažesnį kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga (toliau – MMA), kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma. Šiuo atveju garantijos numatomos privačiam darbdaviui, t. y. darbdaviui, išskyrus valstybės ir

[35] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Valstybės žinios* 64-2569 (2002); 112 str.

savivaldybės institucijas ar įstaigas, profesines sąjungas, religines bendruomenes (bendrijas) ar asociacijas, patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų dalis kompensuojama Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nustatytu dydžiu ir nustatyta tvarka.

Be išvardytų ypatumų dėl apmokėjimo už prastovos laiką, nustatyta ir bendroji taisyklė – kalendorinį mėnesį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, darbuotojo gaunamas darbo užmokestis už tą mėnesį negali būti mažesnis negu MMA, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma (DK 47 str. 5 d., vėliau 2020 m. kovo 17 d. DK redakcijoje ji tapo 47 str. 2 dalies 4 punktu[36]).

Darbdavys visada gali mokėti daugiau negu MMA, pvz., numatyti VDU; 60 proc. VDU ar pan. Tai patvirtina ir teismų praktika, pvz., Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vertino, kad aplinkybė, jog ieškovė už prastovas skaičiavo atsakovui darbo sutartyje nustatytą (–), t. y. didesnį nei nustatytą įstatyme, darbo užmokestį, nesudaro pagrindo teigti, kad (–) atlyginimas buvo apskaičiuotas neteisėtai, nes įstatyme nėra draudimo darbuotojui mokėti didesnį nei MMA atlyginimą.[37]

Vis dėlto iš teismų praktikos matyti, kad teisinis reguliavimas dėl apmokėjimo prastovos metu kėlė ir kelia ginčų. Vienoje byloje apeliantė nesutiko su teismo sprendimu ir nurodė, kad DK 47 straipsnio 5 dalis numato, kad kalendorinį mėnesį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, darbuotojo gaunamas darbo užmokestis už tą mėnesį negali būti mažesnis negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta MMA, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma. Taigi šia straipsnio dalimi įtvirtinama nuostata, jog už prastovos mėnesį (nėra konkrečiai nurodyta, kad tik pirmą prastovos mėnesį, todėl šios nuostatos taikymas turėtų apimti ir kitus prastovos mėnesius) darbo užmokestis negali būti mažesnis negu MMA, t. y. sistemiškai aiškinant šią minėto DK straipsnio dalį su DK 47 straipsnio 4 dalimi – MMA mokama tuomet, jei ji yra didesnė už 40 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Bet teismas, nesutikdamas su apeliantės argumentais, iš sisteminio DK 47 straipsnio 3 ir 4 dalių aiškinimo padarė išvadą, kad darbuotojui visas vidutinis darbo užmokestis arba šiuo atveju MMA priklauso tik iki 3 darbo dienų, <...>. O DK 47 straipsnio 4 dalyje yra aiškiai nurodyta, kad už kitą prastovos laikotarpį jam paliekama 40 proc. vidutinio jo darbo užmokesčio.[38] Aiškinant sistemiškai ir bendrosios, ir specialiosios normos ko-

[36] Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas, *TAR* 5702 (2020).

[37] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. sprendimas byloje Nr. E3K-3-27-701/2019.

[38] Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 11 d. sprendimas byloje Nr. E2A-800-643/2020.

aliziją, reikia įvertinti tai, kad bendroji norma taikoma tiek, kiek neprieštarauja specialiam reguliavimui, t. y. galioja tol, kol peržengia ribas, nustatytas tolesnėje, po ja einančioje, normoje. Reikia tikėtis, kad darbuotojams bus taikoma numatyta garantija prastovos atveju per kalendorinį mėnesį gauti ne mažiau nei MMA, jei darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma ir kai jo 2/3 VDU bus mažiau nei MMA.

Aiškinant šią normą būtina taikyti ir proporcingumo principą, jei darbuotojas dirba ne visą darbo laiką. Pavyzdžiui, prastovos laikotarpiu darbdavys darbuotojui turi mokėti ne mažesnį nei MMA darbo užmokestį (607 Eur popieriuje arba 437 Eur į rankas), jeigu darbuotojas dirba 40 val. per savaitę. Jeigu darbuotojas dirba ne visą darbo laiką, tuomet turi būti mokama proporcingai, t. y. jeigu darbo sutartyje numatyta, pvz., 20 val. savaitės darbo laiko norma, tuomet turi būti mokama ne mažiau kaip 303,5 Eur.

Paskelbus dalinę prastovą, jos laikotarpiais, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam mokama:

- už prastovos laiką iki trijų darbo dienų – du trečdaliai jo VDU,
- už ketvirtą ir kitas prastovos dienas paliekama 40 proc. jo VDU.

Jei darbdavys paskelbia darbuotojui dalinę prastovą dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino, tokiu atveju už darbo laiką mokamas sutartas darbo sutartyje darbo užmokestis, o už prastovos laiką – proporcingai prastovos laikui skaičiuojant nuo MMA.

Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją darbdaviai gali tikėtis ir valstybės paramos – patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų kompensavimo, nes prastovos trukmė nustatoma Vyriausybės.

Išvados

1. Prastova – tai laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas dėl susidariusių vidinių arba išorinių veiksnių, kurie yra netikėti ir iš anksto šalių nenumatomi. Kitaip tariant, prastovos reglamentavimas yra darbuotojo apdraudimas nuo tokių rizikų įstatymo pagrindu. Norint neprarasti darbuotojo dėl susidariusių aplinkybių, įstatymas numato darbuotojams garantijas. Bet DK dar liko spragų, pvz., prastova turės būti skelbiama, kai vaikus iki 3 metų auginantys darbuotojai atsisako dirbti pakeistomis darbo sąlygomis ir negalima jų atleisti iš darbo DK 57 str. pagrindu dėl jiems suteikiamos apsaugos arba iki tol, kol darbuotojas sutiks eiti kitas pareigas.

2. Prastova gali būti skelbiama, kai darbo nėra dėl objektyvių priežasčių, ne tik darbuotojui, bet ir darbuotojų grupei, nuo darbdavio ir darbuotojo nepriklausančių priežasčių ir nesant šalių kaltės.
3. Paskelbus prastovą darbuotojui numatytos garantijos – išlaikyti darbo vietą, mokėti už prastovų laiką ir galimybė nebūti darbo vietoje tam tikrais atvejais, tačiau tai nepakeičia sutartinių darbo santykių, dėl kurių šalys susitarė ir darbdavys įsipareigojo suteikti darbuotojui darbo. Apmokėjimo garantijos priklauso nuo prastovos trukmės ir jų kilimo priežasčių, bet per visą mėnesį dirbančiam visą darbo laiko normą neturi būti mokama mažiau nei MMA.
4. Ištyrus teismų praktiką ir darbo ginčų komisijų sprendimus, pastebėta, kad darbdaviai piktnaudžiauja skelbdami prastovą: arba jos neskelbia ir taiko kitus darbuotojui nenaudingus instrumentus, pvz., nemokamas atostogas, arba skelbia prastovas, nors tam nėra objektyvių priežasčių (darbuotojai dirba kaip įprastai arba paskelbus dalinę prastovą – dirba ilgiau, nei priklauso dirbti arba galėtų dirbti nuotoliniu būdu). Taip pat daug ginčų dėl apmokėjimo už prastovas taisyklių nesilaikymą, pvz., dėl ilgesnės prastovos, kai už mėnesį darbuotojui nemoka net minimalios algos, kai dirbama visą darbo dieną, dirbama nelegaliai.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios* 64-2569 (2002).
2. Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymas. *Valstybės žinios* 115-3230 (1998).
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72-1 straipsniu įstatymas. *TAR* 12135 (2020).
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR* 5702 (2020).
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios* 70-3170 (2003).
6. Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymas. *Valstybės žinios* 52-1482 (2000); *TAR* 15863 (2020).
7. Lietuvos Respublikos mobilizacijos ir mobilizacinio rezervo rengimo įstatymas. *Valstybės žinios* 116-2695 (1996); *TAR* 15862 (2020).

8. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas. *Valstybės žinios* 2575l (2002); *TAR* 15877 (2020).
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimas Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“, *TAR* 4023(2020); *TAR* 4023 (2020).
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 588 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ pakeitimo“, *TAR* 12822 (2020).
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 579 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ pripažinimo netekusiu galios“, *TAR* 12723 (2020).

Mokslinė doktrina

12. *Darbo teisė*: *vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
13. Tomas Davulis. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.

Teismų praktika

14. Kauno apygardos teismo 2013 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-622-324/2013.
15. Kauno apygardos teismo 2018 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1339-773/2018.
16. Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-296-538/2013.
17. Klaipėdos apygardos teismo 2018 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1503-730/2018.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-247/2011.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 23 d. nutarimas byloje Nr. 3K-3-55-248/2018.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. sprendimas byloje Nr. E3K-3-27-701/2019.
21. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3797-629/2020.
22. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 2 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1044-160/2011.
23. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1515-585/2011.
24. Vilniaus apygardos teismo 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2482-262/2012.

25. Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013.
26. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1318-910/2019.
27. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. liepos 11 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-768-910/2019.
28. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2282-567/2019.
29. Vilniaus apygardos teismo 2019 gegužės 14 d. sprendimas byloje Nr. 2A-1486-855/2019.
30. Vilniaus apygardos teismo 2016 m. birželio 17 d. sprendimas byloje Nr. 2A-1718-803/2016.
31. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 11 d. sprendimas byloje Nr. E2A-800-643/2020.
32. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. birželio 7 d. sprendimas byloje Nr. E2-12678-996/2019.

GUARANTEES FOR EMPLOYEES IN THE DOWNTIME

Dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė*

Sammary

The Labor Code provides for the possibility for both parties to the employment contract to take appropriate decisions, which does not terminate the employment relationship, but only their enforcement is limited to certain conditions, which may lead to different consequences and guarantees for employees. One such solution was particularly common during the Covid-19 pandemic, the announcement of downtime. This article provides an analysis of one of the instruments for suspending the performance of an employment contract - downtime and changes in its regulation. The purpose of the article is to examine the guarantees of employees after the announcement of downtime by the employer and to identify the shortcomings of the legal regulation based on the case law. Systematic analysis, descriptive, document analysis, linguistic and logical methods were used to achieve the goal.

keywords: downtime, suspension of employment contract, quarantine, emergency, payment

* Assoc. Prof. of the School of Law, Mykolas Romeris university.

SOCIALINIŲ PARTNERIŲ VAIDMUO LIETUVOS DARBO TEISĖS PLĖTOTEI

dr. Daiva Petrylaitė*

Anotacija. *Jau keletą dešimtmečių tarptautinė bendruomenė vieningai sutaria dėl fundamentalaus socialinio bendradarbiavimo ir kolektyvinių darbo santykių pagrindu esančio asociacijų laisvės principo bei jį sudarančių tam tikrų kolektyvinių darbo teisių reikalingumo ir reikšmingumo. Šis reiškinys ir jo dalyviai tapo kiekvieno mūsų gyvenimo neatsiejama dalimi, realybe, aksioma. Tačiau vos prieš trejetą dešimtmečių Lietuvoje tai buvo visiška naujovė ir neįprastas reiškinys, kėlęs daugiau klausimų nei atsakymų patiems socialiniams partneriams, darbuotojams, darbdaviams ir valstybės bei savivaldos valdžios atstovams.*

Straipsnyje siekiama apžvelgti socialinės partnerystės Lietuvoje tradicijas, teisinio reguliavimo raidos pagrindinius momentus. Šiam tikslui pasiekti pirmiausia pasitelkiami profesorės Genovaitės Dambrauskienės atliktų tyrimų duomenys, jie iliustruojami šiandieniniais socialinių partnerių bendradarbiavimo rezultatais ir kitų autorių mokslinėmis įžvalgomis, taip atskleidžiant mokslinių tyrimų įtaką socialinės partnerystės teisinio reguliavimo, kartu ir visos Lietuvos darbo teisės raidai.

Reikšminiai žodžiai: *socialinis dialogas, socialinė partnerystė, trišalis susitarimas, trišalė taryba.*

Įvadas

Jau keletą dešimtmečių tarptautinė bendruomenė vieningai sutaria dėl fundamentalaus socialinio bendradarbiavimo ir kolektyvinių darbo santykių pagrindu esančio asociacijų laisvės principo bei jį sudarančių tam tikrų kolektyvinių darbo teisių reikalingumo ir reikšmingumo. Šiandien jau turbūt

* Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės katedros profesorė, Kolektyvinės darbo teisės ir socialinės partnerystės mokslo centro vadovė.

nerastume ne tik socialinių mokslų atstovų, bet ir kitų sričių specialistų, kuriems būtų nežinomas socialinių partnerių, socialinio dialogo ir socialinės partnerystės sąvokos. Šis reiškinys ir jo dalyviai tapo kiekvieno mūsų gyvenimo neatsiejama dalimi, realybe, aksioma. Tačiau vos prieš trejetą dešimtmečių tai buvo visiška naujovė ir neįprastas reiškinys, kėlęs daugiau klausimų nei atsakymų patiems socialiniams partneriams, darbuotojams, darbdaviams ir valstybės bei savivaldos valdžios atstovams.

Tiems, kam teko stovėti prie šio naujo reiškinio ištakų, buvo nemažas iššūkis neturint atitinkamo bendradarbiavimo patirties ne tik sėsti kartu prie derybų stalo, ieškoti kompromisų sprendžiant aktualius socialinės ir darbo politikos klausimus, bet ir sukurti vadinamąsias bendro darbo ir elgesio taisykles. Todėl šiame kontekste buvo itin reikšmingas mokslininkų, pirmiausia darbo teisės atstovų, profesionalus darbas kuriant ir pritaikant naujiems, sparčiai besivystantiems socialinio dialogo santykiams teisės normas, išgryninant socialinių partnerių bendradarbiavimo teisinius principus ir taisykles. Šiandien jau ne vienas mokslinis tyrimas, sociologinės apklausos rodo, kad tai, kaip socialinės partnerystės santykiai klostosi viename ar kitame valstybės, visuomenės egzistavimo ir raidos etape, priklauso nuo susiklosčiusių tradicijų, socialinio bendradarbiavimo praktikos ir kultūros. O prieš trisdešimt metų tai buvo neatpažintas ir nedaug bent teoriniu lygmeniu žinomas ir analizuotas reiškinys. Teko būti labai drąsiems ir įgyvendinti socialinio bendradarbiavimo principus bei metodus praktikoje pirmiausia kuriant nepriklausomybę tik ką atgavusios Lietuvos darbo teisės naują sistemą ir lygiagrečiai įtvirtinti šio socialinio bendradarbiavimo modelio teisinį mechanizmą.

Straipsnyje siekiama apžvelgti socialinės partnerystės Lietuvoje tradicijas, teisinio reguliavimo raidos pagrindinius momentus. Šiam tikslui pasiekti pirmiausia pasitelkiami Lietuvos darbo teisės mokslininkų atliktų tyrimų duomenys, jie iliustruojami šiandieniniais socialinės partnerių bendradarbiavimo rezultatais, taip atskleidžiant mokslinių tyrimų įtaką socialinės partnerystės teisiniam reguliavimui, o kartu ir visos Lietuvos darbo teisės raidai.

1. Pirmieji socialinės partnerystės teisinio reguliavimo Lietuvoje bandymai

Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, neišvengiamai teko reformuoti jos teisinę sistemą, įskaitant ir darbo santykius. Net atsižvelgiant į tai, kad iki atkuriant nepriklausomybę darbo teisei buvo būdingas labai detalus darbo

santykių valstybinis reguliavimas. O kolektyviniams ir individualiems susitarimams beveik nebuvo palikta vietos.[1] Lietuvos darbo teisės reforma vyko gana stichiškai. Tai, matyt, buvo neišvengiamas procesas, nes, kaip pažymi J. Žilys, šiuolaikinė Lietuvos darbo teisė, kaip ir teisės sistema apskritai, formavosi veikiama įvairių socialinių, politinių, ekonominių veiksnių, kurie savo ruožtu lėmė teisės normų kūrėjų sėkmes ir nesėkmes.[2]

Kalbant apie Lietuvos kolektyvinės darbo teisės raidą, ypač svarbu atsižvelgti į tai, kad visaverčio kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo Lietuvoje nebuvo iki pat 1990 m. kovo 11 d. ir tik atkūrus Lietuvos nepriklausomybę atsirado politinės ir teisinės prielaidos pilietinei visuomenei formuotis.[3] Taigi 1990 m. kovo 11 d. paskelbtas Lietuvos Nepriklausomybės Aktas kartu nubrėžė ir visiškai naują Lietuvos darbo teisės evoliucijos kryptį – kolektyvinių darbo santykių pripažinimą, buvo pradėtos kurti teisinės sąlygos laisvoms ir nuo valdžios institucijų nepriklausomoms profesinėms sąjungoms formuotis, kolektyvinėms deryboms plėtotis, socialinio bendradarbiavimo (socialinio dialogo) modeliui įsitvirtinti.

Efektyvi kolektyvinė darbo teisė galima tik demokratijos tradicijas turinčiose valstybėse, kuriose užtikrinamos kolektyvinės laisvės ir teisės. Ši teisė yra labai inertiška, jos pagrindas – savireguliacija ir kompromiso siekimas. Todėl ir jos efektyvumas priklauso nuo tokių veiksnių kaip tinkamas darbuotojų, darbdavių bei valstybės interesų atstovavimas, šiuos santykius kuriančių ir juose dalyvaujančių subjektų iniciatyvumas, teisinis sąmoningumas, kompromiso siekimas, galiausiai valstybės vaidmuo. Nuo valstybės vaidmens, jos kuriamų teisės normų tiesiogiai priklauso kolektyvinės darbo teisės vystymasis, jos poveikis darbo ir su jais susijusiems kitiems visuomeniniams santykiams.[4] Taigi nors kolektyvinei darbo teisei ir jos reguliuojamiems visuomeniniams santykiams būdingas aukšto laipsnio autonomiškumas, savarankiškumas, valstybės kuriamos normos vaidina taip pat svarbų vaidmenį, jos nubrėžia tam tikras šios teisės veikimo ribas, suteikia arba, priešingai, apriboja šių santykių dalyvių teises ir laisves, taip tiesiogiai veikdamos svarbius demokratijos ir pilietinės

---

1 Viktoras Tiažkijus, *Darbo teisė: teorija ir praktika* (Vilnius: Justitia, 2005), 13.

2 Juozas Žilys, „Darbo teisinio reguliavimo rekonstrukcija atkuriant valstybingumą“, iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*, Justinas Usonis (Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010), 53.

3 Rytis Krasauskas, „Kolektyvinė sutartis Lietuvoje: praeitis, dabartis, perspektyvos“, iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*, Justinas Usonis (Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010), 287–307.

4 *Darbo teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008), 13–16.

visuomenės raidai santykius. Tai pažymi ir G. Dambrauskienė, ji teigia, kad *socialinis dialogas* yra demokratinės visuomenės požymis, jis sukuria prielaidas sėkmingam bendradarbiavimui, kompromisui, stengiantis suderinti skirtingus socialinių partnerių interesus, siekiant ekonominės ir socialinės pažangos. Profesinių sąjungų (jų organizacijų) ir darbdavių (jų organizacijų) interesų derinimas yra socialinio dialogo pagrindas. Priimdami derybose sprendimus socialiniai partneriai turi atsižvelgti tiek į būtinumą užtikrinti ūkio šakos, įmonės efektyvią veiklą, jos konkurencingumą, tiek į darbuotojų darbo teisių garantijas. Nors dialogas gali apimti pačias įvairiausias socialines ir ekonomines sritis, dažniausiai dėmesys yra telkiamas į darbo rinkos, darbo užmokesčio ir socialinės politikos klausimus. Kartais terminas *socialinis dialogas* gali būti suprantamas kaip priemonė diskutuoti, spręsti problemas ir taip palaikyti socialinę taiką visuomenėje.[5]

Todėl svarbus pirmojo darbo teisės reformos etapo uždavinys buvo atsisakyti detalaus valstybinio darbo santykių teisinio reguliavimo metodo ir pereiti prie sutartinio šių santykių reguliavimo metodo. Čia svarbiausią vietą buvo bandoma suteikti kolektyviniams susitarimams, t. y. pripažįstama kolektyvinė darbo santykių prigimtis ir su tuo susijusių principų egzistavimas.[6]

Savo ruožtu ryškus postūmis įtvirtinant socialinės partnerystės principus buvo Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti ratifikavimas 1994 m.[7] Ratifikuodamos šią konvenciją, valstybės įsipareigoja įgyvendinti procedūras, garantuojančias efektyvias vyriausybės, darbuotojų ir darbdavių atstovų konsultacijas darbo santykių reguliavimo klausimais. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, nacionalinės darbdaviams atstovaujančios organizacijos ir nacionaliniu lygiu veikiančios profesinių sąjungų organizacijos 1995 m. gegužės 5 d. pasirašė susitarimą „Dėl trišalės partnerystės“ ir numatė derinti Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų interesus sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas. Šiuo susitarimu taip pat buvo nuspręsta įsteigti Lietuvos Respublikos trišalę tarybą (toliau – Trišalė taryba).[8]

---

[5] Genovaitė Dambrauskienė, „Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui“, iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga* (Vilnius: Forzacas, 2004), 242–250.

[6] Daiva Petrylaitė, „Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės“, *Teisė* 65 (2007): 108–115.

[7] Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“, *Valstybės žinios* 49-913 (1994).

[8] Lietuvos Respublikos trišalė taryba, Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link (Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002), 41.

Galima teigti, kad šiuo susitarimu buvo žengtas pirmas ir svarbus žingsnis socialinės partnerystės santykių institucionalizavimo linkme. Vyriausybė po trejų metų, matydama poreikį koordinuoti ir profesionaliai administruoti Trišalės tarybos veiklą, pavedė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai nuo 1998 m. kovo 1 d. įsteigti Trišalės tarybos sekretoriatą.[9] Atsiradus poreikiui išsamiau nustatyti socialinių partnerių tikslus ir prisiimtus įsipareigojimus, Lietuvos Respublikos Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos 1999 m. vasario 11 d. pasirašė naują susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo.[10] Jame, be kita ko, šalys įsipareigojo plėtoti trišaliu principu pagrįstą teisės aktų projektų rengimą ir derinimą, aktualiausių problemų svarstymą Trišalėje taryboje, taip pat susitarė savo veikloje vadovautis trišaliais susitarimais.

Nors nacionaliniu lygmeniu trišalis socialinis dialogas praėjusio amžiaus paskutiniame dešimtmetyje vystėsi itin sparčiai ir poreikis plėtoti socialinę partnerystę buvo akivaizdus, įstatymų lygmeniu trišalio socialinių partnerių bendradarbiavimo principas buvo nustatytas tik 2001 m., kai įstatyme[11] pirmą kartą buvo įtvirtintas Trišalės tarybos sudarymo principas.

Kaip matyti iš aptartų momentų, per pirmąjį Nepriklausomybės dešimtmetį buvo suformuoti ne tik socialinės partnerystės mechanizmai, prasidėjo atitinkami socialinių partnerių bendradarbiavimo procesai, bet ir kai kurie socialinės partnerystės teisinio veikimo principai bei taisyklės.

Tuo pačiu metu G. Dambrauskienė vykdė socialinės partnerystės instituto teisinius mokslinius tyrimus, apibrėžė esmines šio reiškinio teisines-teorines gaires. Ji suformulavo *socialinės partnerystės teisinių pagrindų* apibrėžimą, nurodydama, kad tai esąs kompleksas teisės normų, reglamentuojančių darbuotojų atstovų (profesinių sąjungų, jų organizacijų, darbo tarybų) ir darbdavių organizacijų statusą, teises ir tarpusavio bendradarbiavimą tarptautiniu, nacionaliniu, šakos, teritoriniu, įmonės lygmenimis vedant derybas dėl kolektyvinių sutarčių, kitokių susitarimų, siekiant išspręsti kolektyvinius darbo ginčus derybų būdu, dalyvaujant įmonės valdymo reikaluose ir siekiant kompromiso aktualiais socialiniais ir ekonominiais klausimais, užtikrinant

[9] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. vasario 23 d. nutarimas Nr. 225 „Dėl Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriato įsteigimo“, *Valstybės žinios* 20 (1998): 521.

[10] Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko 1999 m. vasario 13 d. potvarkis Nr. 40 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo“, *Valstybės žinios* 19-537 (1999).

[11] Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas, *Valstybės žinios* 93-3256 (2001).

demokratiją ir geresnę gyvenimo kokybę, ypač vykdant ekonominius pertvarkymus.[12] Šios teorinės įžvalgos sudarė teorinį pagrindą tolimesniam šio instituto teisinio reguliavimo tobulinimui. Reformoms jau buvo subrendusi visa socialinė aplinka, įskaitant ir pačius socialinius partnerius. Lietuva sparčiai rengėsi narystei Europos Sąjungoje ir drauge kovojo su ekonominiais išbandymais, emigracija, naujų darbo organizavimo formų atsiradimu, besikeičiančių socialinių ir moralinių vertybių iššūkiais. Neišvengiamai teko imtis ir socialinės partnerystės bei dialogo instituto stiprinimo organizacine ir teisine prasmėmis.

2. Socialinės partnerystės santykių institucionalizavimo etapas

Modernioje europietiškoje savimonėje ypač svarbią vietą užima socialinio dialogo (socialinės partnerystės) sistema. Socialinis dialogas kaip įvairių interesų sutelkimas, ypač ekonominio ir socialinio planavimo tikslais, yra „Europos išradimas“, kurio privalumai nenuginčijami. Europos Sąjungoje ir jos valstybėse narėse nusistovėjo tokie sprendimų priėmimo standartai, kai visos valdžios iniciatyvos derinamos su socialiniais partneriais. Toks interesų derinimas vyksta ne tik priimant sprendimus, bet nuo pat iniciatyvos pradžios, o labai dažnai ir patys socialiniai partneriai inicijuoja valdžios sprendimus, reaguodami į visuomenės ar tam tikrų jos grupių viešuosius poreikius. *Socialinis dialogas (socialinė partnerystė)* yra suprantama kaip sociologinė etinė sąvoka ir organizacinis principas, apimantis kolektyvinių darbo santykių šalių (socialinių partnerių) bendradarbiavimą.[13]

Priėmus pirmąjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą[14] (toliau – Darbo kodeksas), jame buvo įtvirtintos kodifikuotos socialinės partnerystės teisinio reguliavimo normos. Darbo kodekso 40 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta socialinės partnerystės sąvoka – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais šio kodekso bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Plačiąja prasme tai reiškė bendradarbiavimo sistemą, kurioje skirtinga šalių – socialinių partnerių pozicija derinama siekiant kompro-

[12] Genovaitė Dambrauskienė, „Socialinio dialogo teisiniai pagrindai“, *Jurisprudencija* 74, 66 (2005): 13–22.

[13] Daiva Petrylaitė, „Collective Labour Law in Lithuania: Search for a National Model“, iš *Legal Developments During 30 Years of Lithuanian Independence*, Gintaras Švedas, Donatas Murauskas (Cham: Springer, 2020), 287–298.

[14] Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, *Valstybės žinios* 64-2569 (2002).

miso ir atsisakant prievartos kaip priemonės savo interesams patenkinti. Taip pat buvo reglamentuota socialinės partnerystės sistema, nustatyti socialinės partnerystės principai, lygiai, formos. Tai buvo labai svarbus žingsnis siekiant aiškesnio ir tikslesnio socialinės partnerystės santykių teisinio reguliavimo.[15]

2004 m. pabaigoje socialiniai partneriai atkreipė dėmesį, kad iškilo būtinybė atnaujinti trišalį susitarimą, todėl 2005 m. birželio 13 d. buvo pasirašytas naujas ir gerokai išplėtotas trišalis susitarimas, kuriame jau buvo įtvirtinti trišalio bendradarbiavimo prioritetai, priemonės jiems įgyvendinti, įvertinta būtinybė į socialinį dialogą įtraukti kuo platesnius visuomenės sluoksnius, diegti Europoje Sąjungoje pripažintą partnerystės praktiką kuriant ir plėtojant pilietinio dialogo struktūrą, į kurią būtų įtraukiamos įvairios asociacijos.

Šį poreikį įžvelgė ir G. Dambrauskienė. Ji teigė, kad Europos Sąjungos plėtra tapo iššūkiu kolektyviniam visos Europos, įskaitant ir Lietuvą, gyventojų pajėgumui, jos institucijoms ir vyriausybėms, kad būtų užtikrinta demokratija ir geresnė gyvenimo kokybė. Anot autorės, Europos Sąjungos plėtra sustiprina socialinio dialogo ir partnerystės būtinybę, sukuria naujas galimybes ekonomikai ir įmonėms ir meta iššūkį Europos socialiniam dialogui. Naujose Europos Sąjungos valstybėse narėse dominuoja trišališkumas ir nepakankamai išvystytas dvišalis socialinis dialogas nacionaliniu ir sektorių lygmenimis. Plečiasi darbo santykių tradicijų įvairovė, kuri reiškia, kad daugėja socialinių partnerių organizacijų, dėl to darosi sunkiau pasiekti susitarimus. Svarbu pažymėti, kad Europos Sąjungoje vyksta aktyvios diskusijos dėl socialinio dialogo teisinio reglamentavimo problematikos, dėl teisinio reglamentavimo modelio pasirinkimo ateityje.[16]

Susiklosčiusi politinė bei eurointegracinė situacija ne tik, kaip minėta, paskatino būtinumą tobulinti socialinės partnerystės teisinį reguliavimą, bet kartu atskleidė ir poreikį stiprinti pačių socialinių partnerių gebėjimus bendradarbiauti, taikyti teisės normas, tinkamai ir rezultatyviai vykdyti socialinio atstovavimo funkcijas. Atliepdama šį poreikį, Vyriausybė ėmėsi skatinti socialinę partnerystę, suteikti galimybę socialiniams partneriams kelti kvalifikaciją, derybinius ir kitus susijusius įgūdžius. Tam buvo kuriamos

---

[15] Jūratė Bačėnaitė, „Socialinis dialogas Lietuvoje: pasirinktų priemonių efektyvumas ir tikslai ateičiai“, iš *SMD ruduo, 2011: Vilniaus universiteto Teisės fakulteto studentų mokslinės draugijos konferencijos „SMD ruduo 2011“ medžiaga* (Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012), 25–37.

[16] Plačiau žr. Genovaitė Dambrauskienė, „Social dialogue as an instrument for better governance of labour relations in the EU and Lithuania“, iš *First year in the European Union: current legal issues: proceedings of the international conference* (Riga: Baltic centre for strategic studies, 2005), 291–306.

specialios programos, priemonių planai, skiriamos valstybės ir Europos Sąjungos lėšos.[17] Nuo 2000-ųjų prasidėjęs finansinis ir ekonominis socialinių partnerių gebėjimų stiprinimas, kurį paskatino vėliau pradėtos naudoti Europos Sąjungos struktūrinės pagalbos lėšos, būtų vertas atskiro tyrimo. Jame būtų galima įvertinti tokių projektų ir programų rezultatyvumą, panaudotų ir įsisavintų lėšų dydžius. Tačiau pakanka vien patyrinėti tuo pačiu laikotarpiu buvusias ir esamas socialinės partnerystės teisėkūros iniciatyvas ir kai kurių jų realizavimo teisės aktuose nuostatas ir tampa akivaizdu, kad minėta finansinė injekcija, deja, socialinės partnerystės instituto teisiniam stiprinimui ir jo šiuolaikiniam reguliavimui neturėjo įtakos.

3. Socialinės partnerystės instituto teisinis „nureguliavimas“

Nepaisant minėtų siekių, Lietuvoje vis dar demonstruojamas ribotas socialinės partnerystės idėjų ir tikslų interpretavimas praktikoje, bandoma pasiekti trumpalaikių ir, deja, dažnai lokalių, individualių pavienių socialinių partnerių organizacijų ambicijų. Tačiau užmirštamas visuomeninis interesas ir tik menka dalimi išnaudojamos visos galimybės, kurias sudaro socialinės partnerystės santykių tinkamas įgyvendinimas. Todėl net kelerius metus vykusios diskusijos ir bandymai išplėsti Trišalę tarybą iki Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui analogiškos institucijos įsteigimo Lietuvoje baigėsi nesėkmingai, buvo paskęsta vidinėse socialinių partnerių intrigose[18] ir galiausiai net priimant naują 2016 m. Darbo kodeksą likta prie Trišalės tarybos modelio. Ši situacija iliustruoja socialinės partnerystės vertybių problemą, nenorą ar negebėjimą maksimaliai įdiegti socialinio bendradarbiavimo principus visuomeniniame gyvenime. Tai liudija ir viena naujausių Darbo kodekso pataisų, kuria pakeista Darbo kodekso 179 straipsnio 4 dalis ir joje įtvirtinti kriterijai, kuriuos turi atitikti nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijos.[19] Nekvestionuojant ir netgi pritariant tam, kad įstatymu reikia reglamentuoti

[17] Pvz., Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 21 d. nutarimas Nr. 67 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės plėtros 2003–2004 metų priemonių plano patvirtinimo“, *Valstybės žinios,* 9-294 (2003); Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 80-3246 (2007), ir kt.

[18] Plačiau žr. Daiva Petrylaitė, „The institute of social partnership: European Union legal standards and their implementation in national practices“, iš *Lithuanian legal system under the influence of European Union law*, Gintaras Švedas (Vilnius: Faculty of Law, Vilnius University, 2014), 343.

[19] Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymas, *TAR* 22303 (2020).

profesinių sąjungų reprezentatyvumo klausimus ir taip apibrėžti įgaliotų socialinių partnerių funkcinį veikimą atitinkamu socialinės partnerystės lygiu.

Pažymėtina, kad šio įstatymo priėmimas kėlė pačių profesinių sąjungų diskusijas ir prieštaras, aktualus tapo prieštaravimo tarptautiniam asociacijų laisvės principui klausimas, galiausiai imta teigti, kad šių Darbo kodekso pataisų reikėjo tam tikroms konkrečioms profesinėms sąjungoms, siekiant įtvirtinti jų monopolį nacionaliniame socialiniame dialoge, įskaitant ir dalyvavimą nacionalinėse kolektyvinėse derybose.[20] Galime vienus ar kitus argumentus ignoruoti, teigti, kad tai yra pačių profesinių sąjungų tarpusavio santykių klausimas ir debatai, vis dėlto tenka pripažinti, kad ši teisinė iniciatyva sunkiai išlaiko net elementarią teisinę kritiką. Kaip antai, sunkiai įsivaizduojamas reikalavimas, kad profesinei sąjungai nebūtų iškelta bankroto byla ar pradėtas neteisminis bankroto procesas (Darbo kodekso 179 str. 4 d. 7 p.). Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymo[21] 1 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad šis įstatymas netaikomas profesinėms sąjungoms, tačiau to paties straipsnio 5 dalyje numatyta galimybė bankroto proceso ypatumus reguliuoti kituose juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose. Šiuo atveju tai galėtų būti tik Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas[22], bet jame tokio profesinių sąjungos veiklos pasibaigimo nenumatyta. Dar daugiau, vadovaujantis Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo[23] 5 straipsnio 3 dalies 1 punktu, įmokų į Garantinį fondą profesinės sąjungos nemoka. Iš šio visuminio teisinio reguliavimo, matyt, galima daryti išvadą, kad šiems specifinio teisinio statuso juridiniams asmenims, t. y. profesinėms sąjungoms, bankroto procedūros paprasčiausiai netaikomos. Tad lieka retorinis klausimas, kodėl minėtas reikalavimas įtvirtintas Darbo kodekse ir ar iš viso įmanoma tokia teisinė situacija praktikoje. Galima būtų analizuoti ir kitus minėtoje Darbo kodekso normoje įtvirtintus nacionalinių profesinių sąjungų kriterijus, jų tarpusavio santykį, teisinį tikrumą, ir net nereikia spėlioti, kad analizė tik patvirtintų išvadą, kad šis teisinis reguliavimas yra mažų mažiausiai savitikslis.

---

[20] Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto (pagrindinio komiteto) 2020-09-16 išvada Nr. 103-P-38 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIIP-4925“, žiūrėta 2020 m. gruodžio 23 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/documentSearch/lt.

[21] Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas, *TAR* 10324 (2019).

[22] Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, *Valstybės žinios* 34-933 (1991).

[23] Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas, *TAR* 23708 (2016).

Kad Lietuvoje vis dar ieškoma socialinio dialogo modelio, rodo ir kitos teisėkūros iniciatyvos. Kaip antai, grupės Seimo narių parengtas Lietuvos Respublikos socialinio dialogo skatinimo įstatymo projektas[24], kuris, anot rengėjų[25], turėtų paskatinti aukštesnio lygmens (nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu veikiančių) profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinį dialogą, kolektyvinių sutarčių sudarymą. Įstatymo projekto Aiškinamajame rašte taip pat teigiama, kad Darbo kodekse nustatomi socialinės partnerystės (socialinio dialogo) teisiniai pagrindai nėra pakankami siekiant išsamiau plėtoti aukštesnio lygmens socialinį dialogą ir kolektyvinių sutarčių sudarymą. Tačiau tokie įstatymo projekto rengėjų siekiai sunkiai paaiškinami teisine logika. Pirmiausia kaip galima deklaratyviomis įstatymo nuostatomis paskatinti socialinius procesus, antra, kodėl priimamas specialus teisės aktas, kurio priėmimo galimybės ne tik kad nenumato Darbo kodeksas (kaip skėtinis darbo teisės sisteminis aktas), bet kurio nuostatos nemenka dalimi atkartoja kodekso nuostatas. Dar daugiau, kaip šio įstatymo projekto tikslai koreliuotų su anksčiau aptartu Darbo kodekso 179 straipsnio 4 dalies pakeitimo įstatymu, kuriuo akivaizdžiai apribojamos kai kurių profesinių sąjungų teisės vesti nacionalinio lygio kolektyvines derybas. Su apgailestavimu galima konstatuoti, kad Lietuvos socialinio dialogo, kartu ir kolektyvinio bendradarbiavimo darbo santykiuose tradicijos per pastaruosius trisdešimt metų ne tik kad nebuvo išvystytos, bet jos vis dar yra pradinėje modelio paieškos stadijoje.

Išvados

1. Socialinė partnerystė yra vienas iš šiuolaikinės demokratinės teisinės valstybės požymių. Ji reiškia, kad valstybė, reguliuodama darbo santykius, ne tik atsižvelgia į savo interesus, bet ir siekia kiek įmanoma suderinti juos su darbuotojų ir darbdavių interesais. Tuo tikslu valstybė atsisako savo išimtinės teisės reguliuoti darbo santykius, ji tik nustato minimalius privalomus darbuotojų teisių apsaugos standartus, t. y. suteikia minimalią apsaugą darbuotojams.
2. Socialinė partnerystė suteikia darbuotojų ir darbdavių atstovams galimybę kolektyvinėse derybose susitarti dėl jiems aktualių darbo, sociali-

[24] Lietuvos Respublikos socialinio dialogo skatinimo įstatymo projektas (Nr. XIIIP-3182), žiūrėta 2020 m. gruodžio 23 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/documentSearch/lt.

[25] Lietuvos Respublikos socialinio dialogo skatinimo įstatymo projekto Nr. XIIIP-3182 Aiškinamasis raštas, žiūrėta 2020 m. gruodžio 23 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/documentSearch/lt.

nių ir ekonominių klausimų reglamentavimo, sudaro prielaidas šalims prisiimti jas saistančius įsipareigojimus ir kartu nustatyti naujas ar papildomas darbo teisės normas kolektyvinėse sutartyse.

3. Valstybė turi pareigą padėti šalims plėtoti socialinę partnerystę, tam sukurdama teisinę bazę informavimo ir konsultavimosi procedūroms, kolektyvinėms deryboms ir kolektyvinėms sutartims sudaryti bei ginčams efektyviai spręsti. Valstybė, įtraukdama socialinius partnerius į savo vykdomos socialinės, darbo politikos procesus, demokratizuoja atitinkamų sprendimų priėmimo procesus.
4. Lietuvoje egzistuojančios teisinės nuostatos, reglamentuojančios socialinės partnerystės ir kolektyvius darbo santykius, iš pirmo žvilgsnio atrodo gana demokratiškos ir išreiškiančios esminius šiuolaikinės socialinės rinkos ekonomikos principus bei vertybes. Tačiau detaliau paanalizavus šią teisinę realybę, galima teigti, kad geri norai ir deklaratyvūs pasisakymai, deja, dar nereiškia, kad Vakarų valstybėse priimtas socialinės demokratijos modelis jau tinkamai įgyvendintas ir Lietuvoje.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios* 64-2569 (2002).
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymas. *TAR* 22303 (2020).
3. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas. *TAR* 23708 (2016).
4. Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas. *TAR* 10324 (2019).
5. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios,* 93-3256 (2001).
6. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios* 34-933 (1991).
7. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. *Valstybės žinios* 49-913 (1994).
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 80-3246 (2007).
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 21 d. nutarimas Nr. 67 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės plėtros 2003–2004 metų priemonių plano patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 9-294 (2003).

10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. vasario 23 d. nutarimas Nr. 225 „Dėl Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriato įsteigimo“. *Valstybės žinios* 20-521 (1998).
11. Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko 1999 m. vasario 13 d. potvarkis Nr. 40 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo“. *Valstybės žinios* 19-537 (1999).
12. Lietuvos Respublikos socialinio dialogo skatinimo įstatymo projektas (Nr. XIIIP-3182). *LRS*. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 23 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/documentSearch/lt.
13. Lietuvos Respublikos socialinio dialogo skatinimo įstatymo projekto Nr. XIIIP-3182 Aiškinamasis raštas. *LRS*. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 23 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/documentSearch/lt.
14. Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto (pagrindinio komiteto) 2020-09-16 išvada Nr. 103-P-38 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIIP-4925)“. *LRS*. Žiūrėta 2020 m. gruodžio 23 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/documentSearch/lt.

Mokslinė doktrina

15. Bačėnaitė, Jūratė. „Socialinis dialogas Lietuvoje: pasirinktų priemonių efektyvumas ir tikslai ateičiai“. Iš *SMD ruduo, 2011: Vilniaus universiteto Teisės fakulteto studentų mokslinės draugijos konferencijos „SMD ruduo 2011“ medžiaga*, 25–37. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.
16. Dambrauskienė, Genovaitė. „Social dialogue as an instrument for better governance of labour relations in the EU and Lithuania“. Iš *First year in the European Union: current legal issues: proceedings of the international conference*, 291–306. Riga: Baltic centre for strategic studies, 2005.
17. Dambrauskienė, Genovaitė. „Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui“. Iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 242–250. Vilnius: Forzacas, 2004.
18. Dambrauskienė, Genovaitė. „Socialinio dialogo teisiniai pagrindai“. *Jurisprudencija* 74, 66 (2005): 13–22.
19. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
20. Krasauskas, Rytis. „Kolektyvinė sutartis Lietuvoje: praeitis, dabartis, perspektyvos“. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*, Justinas Usonis, 287–307. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
21. Petrylaitė, Daiva. „Collective Labour Law in Lithuania: Search for a National Model“. Iš *Legal Developments During 30 Years of Lithuanian Independence*, Gintaras Švedas, Donatas Murauskas, 287–298. Cham: Springer, 2020.

22. Petrylaitė, Daiva. „Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės“. *Teisė* 65 (2007): 108–115.
23. Petrylaitė, Daiva. „The institute of social partnership: European Union legal standards and their implementation in national practices“. Iš *Lithuanian legal system under the influence of European Union law*, Gintaras Švedas, 341–360. Vilnius: Faculty of Law, Vilnius University, 2014.
24. Tiažkijus, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
25. Žilys, Juozas. „Darbo teisinio reguliavimo rekonstrukcija atkuriant valstybingumą“. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*, Justinas Usonis, 53. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
26. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos trišalė taryba. 2002.

THE ROLE OF SOCIAL PARTNERS FOR THE DEVELOPMENT OF LITHUANIAN LABOUR LAW

Dr. Daiva Petrylaitė*

Summary

For decades, the international community has been unanimous in agreeing on the fundamental principle of freedom of association, based on social cooperation and collective labour relations, and on the necessity and significance of the individual collective labour rights that make up it. This phenomenon and its participants have become an integral part of modern life, a reality, an axiom. However, just three decades ago in Lithuania, it was a complete innovation and an unusual phenomenon that raised more questions than answers for the social partners themselves, as well as for employees, employers, their representatives' and authority.

This article aims to review the traditions of social partnership in Lithuania, the main moments of the development of legal regulation. To achieve this goal, first of all, the results of research conducted by Professor Genovaitė Dambrauskienė are used, which are illustrated by today's results

* Professor, Department of Private Law, Faculty of Law, Vilnius University, Head of the Collective Labour Law and Social Partnership Research Center.

of cooperation between social partners and supplemented by scientific insights of other authors. In this way, revealing the influence of research on the development of the legal regulation of social partnership, and at the same time the development of labour law in Lithuania as a whole.

Keywords: social dialogue; social partnership; tripartite agreement; tripartite council.

KONFIDENCIALIOS INFORMACIJOS APSAUGA DARBO SANTYKIUOSE

dr. Vida Petrylaitė*

Anotacija. *Informacija ir jos šaltiniai tampa vis svarbesni šiuolaikiniuose darbo santykiuose. Konfidenciali informacija yra itin jautrus darbdavio nuosavybės ir verslo klausimas. Kita vertus, darbo teisės normose turi būti atsižvelgiama į tai, kad darbuotojas yra silpnesnė (ekonomiškai, teisiškai, administracine prasme) darbo santykių šalis. Todėl konfidencialios informacijos apsaugos reglamentavimas darbo teisėje iškyla kaip aktuali problema. Šiame straipsnyje siekiama aptarti Lietuvos teisės aktuose nustatytas prielaidas konfidencialios informacijos apsaugai. Pateikiama konfidencialios informacijos sampratos, kuri yra priimta Lietuvos teisės aktuose ir teismų praktikoje, apžvalga. Taip pat įvertinami skirtingi konfidencialios informacijos apsaugos mechanizmai, atsakomybės taikymo sistema.*

Reikšminiai žodžiai: *konfidenciali informacija, komercinė paslaptis, darbo sutartis, atsakomybė.*

Įvadas

Informaciniai ištekliai tampa vis svarbesni ne tik komerciniuose asmenų santykiuose. Vystantis darbo santykiams, darbuotojams patikint vis svarbesnes pareigas ir sprendimų priėmimo teises, neišvengiamai tenka susidurti su darbdavio informacijos apsauga darbo santykiuose. Tačiau šie santykiai patenka į specifinę reguliavimo sritį. Darbo teisės normos privalo atsižvelgti į tai, kad darbuotojas yra silpnesnė (ekonomiškai, administracine, teisine prasme) darbo santykių šalis. Todėl itin aktuali tampa konfidencialios informacijos apsaugos problema darbo santykiuose ir jos sureguliavimas.

Šio straipsnio tikslas – ištirti Lietuvos teisės aktuose įtvirtintas prielaidas konfidencialios informacijos apsaugai darbo santykiuose. Siekiant šio tikslo

* Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės katedros docentė.

yra: a) apžvelgiama konfidencialios informacijos samprata, aptinkama Lietuvos teisės šaltiniuose; b) įvertinamas konfidencialios informacijos apsaugos reguliavimo mechanizmas; c) apžvelgiama atsakomybė, kylanti už konfidencialios informacijos apsaugos pažeidimus darbuotojams.

Teisės aktai, įtvirtindami konfidencialios informacijos apsaugą, kurį laiką nepasižymėjo sistemiškumu. Pati konfidencialios informacijos sąvoka nebuvo nusistovėjusi, plačiai pripažinta tik komercinės, tarnybinės ir gamybinės paslapties sąvoka. Toks nekonkretus teisinis reguliavimas leido teisės doktrinoje pasirodyti įvairių nuomonių, kaip saugoti konfidencialią informaciją bendrovėje. Dėl neaiškaus šio klausimo reglamentavimo teisės aktuose ir nepakankamos praktikos, įmonės taikė įvairią praktiką, ne visada pakankamą informacijai apsaugoti arba, kita vertus, pažeidžiančią darbuotojo teises ir interesus.

Tam tikrą aiškumą dėl galimybės apsaugoti konfidencialią informaciją darbo santykiuose, jos pobūdžio ir atsakomybės suteikė 2017 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas). Žinoma, ir toliau net darbo santykių srityje išlieka svarbus papildantis civilinis komercinės paslapties reguliavimas ir kitų teisės šakų reguliuojama atsakomybė.

Straipsnyje analizuojami Lietuvos norminiai teisės aktai, teismų praktika, taip pat atskirų autorių nuomonės, pateiktos komentaruose ir moksliniuose šaltinuose.

1. Konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties samprata

Pirmiausia reikia pabrėžti, jog konfidencialią informaciją reglamentuojantys Lietuvos Respublikos teisės aktai nepateikia konkretaus konfidencialios informacijos apibrėžimo, taip pat konkretaus duomenų, kurie galėtų būti laikomi konfidencialia informacija, sąrašo. Kaip matysime vėliau, konfidencialią informaciją dažniau yra bandoma apibūdinti ją lyginant su komercine paslaptimi ar tiesiog apibrėžiant, kas negali būti laikoma konfidencialia informacija. Taigi Lietuvos teisės aktai įtvirtina dispozityvumą nustatant ir apibrėžiant konfidencialios informacijos apsaugos objektą konkretaus darbdavio atžvilgiu.

Nagrinėjant konfidencialios informacijos sampratą pirmiausia tenka susidurti su komercinės paslapties samprata. Šiuo atžvilgiu paminėta, kad, skirtingai nei konfidenciali informacija, komercinės paslapties apibrėžimas aiškiai įtvirtintas teisės aktuose. Praktikoje terminai „konfidenciali informacija“ ir „komercinė paslaptis“ neretai buvo vartojami ir kartais vis dar pavartojami kaip

sinonimai. Tačiau tai nėra tinkamas santykis, nes komercinė paslaptis yra viena iš konfidencialios informacijos rūšių. Todėl toliau pateikiama komercinės paslapties kaip vienos iš svarbiausių konfidencialios informacijos rūšių samprata, santykis ir konfidencialios informacijos bei komercinės paslapties ribos.

1.1. Komercinės paslapties samprata

Komercinės paslaptys yra pramoninės nuosavybės objektai. Kaip ir kiti šios nuosavybės objektai, komercinės paslaptys yra svarbi konkuravimo rinkoje priemonė. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – Civilinis kodeksas)[1] 1.116 straipsnio 1 dalyje apibrėžta komercinės paslapties objekto samprata ir pateikti kriterijai, keliami informacijai, kad ši būtų kvalifikuojama ir saugoma kaip bendrovės komercinė (gamybinė) paslaptis. Pagal Civilinio kodekso normas komercinė paslaptis – informacija, kuri atitinka visus šiuos požymius:

1) yra slapta, tai yra ji, kaip visuma, arba tiksli jos sudėtis ir sudedamųjų dalių konfigūracija apskritai nežinoma arba jos negalima lengvai gauti toje aplinkoje, kurioje paprastai dirbama su tokia informacija;
2) turi tikros ar potencialios komercinės vertės, nes yra slapta;
3) šią informaciją teisėtai valdantis asmuo imasi protingų veiksmų, atsižvelgdamas į aplinkybes, kad ją išlaikytų slaptą.

Komercine paslaptimi nelaikoma:

- informacija, kuri yra konfidenciali, bet neatitinka komercinės paslapties požymių;
- informacija, kuri jos turėtojo nurodoma kaip konfidenciali, tačiau yra akivaizdi (plačiai žinoma), viešai paskelbta arba lengvai gaunama toje aplinkoje, kurioje paprastai dirbama su tokia informacija;
- informacija, kuri įprastomis darbo aplinkybėmis tampa darbuotojų sąžiningai įgyta patirtimi, įgūdžiais, gebėjimais ar žiniomis;
- informacija apie viešuosius interesus atitinkančias paslaugas teikiančių subjektų paslaugų ir prekių kainas bei veiklos sąnaudas.

Komercinės paslapties, kaip pramoninės nuosavybės objekto, skirtumai nuo kitų pramoninės nuosavybės objektų yra paminėti ir teismų praktikoje.[2] Tai yra – komercinei paslapčiai nekeliami naujumo reikalavimai, bet, skirtingai nei kiti pramoninės nuosavybės objektai, pvz., patentai, dizainas ir kita, komercinė paslaptis turi būti neišviešinta, slapta.

---

[1] Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, *Valstybės žinios* 74-2262 (2000).

[2] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-326/2012.

Taigi informacijai, kuri gali būti pripažinta komercine paslaptimi, keliami iš esmės trys reikalavimai: slaptumas, vertingumas ir protingos pastangos, nukreiptos šiai informacijai išsaugoti. Slaptumas ir vertingumas aiškinami kartu, nes informacija turi komercinę vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys, o ją turinčiam asmeniui ši informacija sukuria konkurencinį pranašumą prieš kitus rinkos dalyvius. Taigi tam, kad informacija sudarytų komercinę paslaptį, nepakanka, kad ji būtų tik slapta, – tokios informacijos turėtojas turi turėti verslo privalumų, gamybinį pranašumą, finansinę naudą ir kita. Informacija turi būti saugoma, bet jos slaptumo užtikrinimo poreikio laipsnis neturėtų būti suabsoliutintas. Lietuvos teismų praktika[3] suformavo jau nusistovėjusią interpretaciją dėl protingų pastangų išsaugoti informaciją standarto – tai turi būti protingos, bet neypatingos pastangos. Komercinės paslapties apsaugos priemonės neturėtų pernelyg apsunkinti asmens ūkinės komercinės veiklos vykdymo ir reikalauti neproporcingų finansinių, žmogiškųjų ar kitokių išteklių.

Skirtinga komercinę paslaptį sudarančios informacijos esmė, pobūdis, panaudojimo sritis ir būdai, ekonominė vertė, sukurianti skirtingą konkurencinį pranašumą, nulemia ir skirtingus apsaugos protingumo standartus. Kuo vertingesnė konkreti komercinę paslaptį sudaranti informacija, tuo intensyvesni turi būti jos savininko veiksmai šiai informacijai saugoti, kad ši apsauga būtų pripažinta protinga.

Protingumo reikalavimas taikomas ne tik teisinei, organizacinei, techninei ir kitai apsaugai, bet ir teisėtiems komercinės paslapties atskleidimo bei panaudojimo būdams. Paprastai informacijos savininkas turėtų sudaryti sąlygas kitiems asmenims aiškiai ir nedviprasmiškai suprasti, kad atitinkama informacija yra slapta, jis taip pat turi sukurti tvarką, kaip su šia informacija susipažinti, užtikrinti jos laikymąsi.

Be minėtų reikalavimų, turi būti protingai apibrėžiamas asmenų, kuriems komercinė paslaptis teisėtai atskleidžiama, ratas – neturi būti galimybių susipažinti su komercine paslaptimi tiems asmenims, kuriems tai objektyviai nėra reikalinga.

Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme[4] nustatyta, kad kaip tik bendrovės valdymo organai nustato informaciją, kuri laikoma bendrovės komercine paslaptimi. Šioje teisės normoje suteikta teisė pačiam ūkio subjektui spręsti, kokia informacija jam vertinga, slapta ir saugoma nuo trečiųjų asmenų, tačiau joje nėra ūkio subjektui keliamų reikalavimų tokią informaciją įfor-

[3] Pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 22 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-317-916/2015; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. liepos 5 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-312-313/2017.

[4] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios* 64-1914 (2000).

minti kaip komercinių paslapčių sąrašą fizine prasme – nebūtina, kad tai, kas atitinkamoje įmonėje yra komercinė paslaptis, būtų nurodyta viename materialiame arba elektroniniame dokumente.

Komercinės paslapties savininkas šiuo atveju turi teisę pats pasirinkti, kokiu būdu asmenims (įskaitant darbuotojus), kurių atliekamos funkcijos reikalauja susipažinti su komercinę paslaptį sudarančia informacija, bus suformuotas aiškus ir nedviprasmiškas suvokimas, kad atitinkami duomenys yra įmonės komercinė paslaptis. Svarbu tai, kad pasirinktas būdas leistų vienareikšmiškai nustatyti ir fiksuoti tam tikro asmens žinojimo apie tai, kas yra komercinė paslaptis, faktą. Sąrašas fizine prasme yra tik vienas iš būdų suformuoti asmens žinojimą apie tam tikros informacijos slaptumą, tačiau šis būdas nėra vienintelis.

1.2. Konfidencialios informacijos samprata

Darbo santykius reglamentuojančiose normose dažniau aptinkamas konfidencialios informacijos institutas. Darbo kodekse[5], įsigaliojusiame 2017 m. liepos 1 d., įtvirtintas kaip tik konfidencialios informacijos institutas. Pažymėtina, kad iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusioje Darbo kodekso redakcijoje[6] konfidencialios informacijos terminas nebuvo vartojamas, atskirose šio teisės akto normose buvo įtvirtintos komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, komercinių ar technologinių paslapčių sąvokos. Jau minėta, kad net ir įtvirtinus naują sampratą – konfidenciali informacija, jos bendro apibrėžimo teisės aktai nepateikia. Įvertinus atskiras Darbo kodekso nuostatas, galima išskirti tam tikrus konfidencialios informacijos bruožus, elementus, pavyzdžius, kurie, nors ir nepateikia mums bendro apibrėžimo, leidžia atskleisti esminius tokios informacijos sampratos bruožus.

Darbo kodekso[7] 25 straipsnio[8] 5 dalyje nustatyta: „Pareigą saugoti konfidencialią informaciją (informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine), profesine, valstybės ar tarnybos paslaptimi) ir atsakomybę už jos pažeidimą reglamentuoja įstatymai. Šio kodekso nustatyta tvarka darbo sutarties šalys gali sudaryti papildomus susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos.“

---

[5] Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, *TAR* 23709 (2016).

[6] Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, *Valstybės žinios* 64-2569 (2002).

[7] *Supra note*, 5.

[8] Darbo kodekso 25 straipsnis įtvirtina bendrąsias normas dėl šalių teisingo informavimo ir konfidencialios informacijos apsaugos.

Nors šioje normoje nėra pateikiamas konkretus konfidencialios informacijos apibrėžimas, joje atsispindi atskiri jos elementai, tai yra šalia komercinės (gamybinės) paslapties, kuri neabejotinai patenka į konfidencialios informacijos kategoriją, nurodoma kita šios informacijos grupė – profesinė paslaptis.

Neabejotinai, šalia komercinės paslapties, profesinė paslaptis patenka į konfidencialios informacijos elementų sąrašą. Ar šių dviejų elementų pakaktų norint apibrėžti pačios konfidencialios informacijos sampratą? Manytina, kad ne, nes ir profesinė paslaptis (analogiškai komercinei paslapčiai) turi gan konkretų apibrėžimą. Civilinio kodekso[9] 1.116 straipsnio 4 dalyje apibrėžta profesinė paslaptis yra siejama su specialiomis profesijų grupėmis, kurios šią informaciją gauna atlikdamos joms įstatymų ar sutarčių numatytas pareigas. Taigi profesinė paslaptis, be abejonės, apimtų tą informaciją, kurią asmuo gavo vykdydamas tiesiogines savo darbo funkcijas, tačiau eliminuotų bendrą darbdavio informaciją, kuri suteikiama ar prieinama platesniam darbuotojų ratui ir pasižymi tam tikru bendrumu.

Siekiant apibrėžti konfidencialios informacijos sampratą, galima matyti, kad konkretaus apibrėžimo nesistengiama suformuluoti. Darbo kodekso 39 straipsnyje pateikiami konfidencialios informacijos požymiai: a) tai yra gauta tiesiogiai „iš darbdavio“ informacija arba gauta dėl atliktos darbuotojo darbo funkcijos (taigi informacija gali būti pateikiama ne darbdavio, o kitų asmenų, pvz., klientų, partnerių, valstybės institucijų); b) konkretūs duomenys, sudarantys konfidencialią informaciją, turi būti šalių aptarti ir nurodyti susitarime; c) tam tikra informacija apskritai negali būti laikoma konfidencialia (nepriklausomai nuo šalių valios), pvz., viešai prieinami duomenys; b) darbdavys imasi protingų priemonių tokiai informacijai apsaugoti.

Galime aptikti tokių pozicijų, kad konfidenciali informacija galėtų būti suprantama kaip darbdavio valdomos žinios ir kitokia informacija, kuri svarbi konkuravimo rinkoje priemonė, užtikrinanti pranašumą prieš kitus rinkos subjektus, o jos panaudojimas ar atskleidimas tretiesiems asmenims gali lemti žalos darbdaviui atsiradimą.[10] Konfidencialiai informacijai apibūdinti gali būti naudojama tokia požymių visuma – ji turi būti „slapta“; turėti tam tikros naudos darbdaviui ir būti saugoma teisinėmis, organizacinėmis ar kitomis pastangomis.[11] Galbūt šioje pozicijoje kiek per griežta formuluotė yra „slapta“,

[9] *Supra note*, 1.

[10] Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 157.

[11] Marius Pečkys, Emilija Ždanovič-Pečkienė ir Irena Dirgėlienė, „Komercinės (gamybinės) paslapties apsauga: nekonkuravimo ir konfidencialumo aspektai“, *Verslo ir teisės aktualijos* 9 (2014): 26.

tačiau jos turinys yra suprantamas, tai reiškia, kad ji neprieinama tretiesiems asmenims, neturintiems teisių ar interesų su tokia informacija būti supažindintiems.

Konfidencialios informacijos apibūdinimas jos požymiais kol kas yra vienintelis sprendimo būdas tiek teorijoje, tiek teismų praktikoje. Neabejotinai teisminė praktika, analizuodama konkrečius atvejus, padeda identifikuoti konfidencialios informacijos elementus (drauge ir jos sampratą), tačiau, kaip matysime vėliau, nesant aiškaus teisinio apibrėžimo, praktika ne visada gali išspręsti kylančias teorines ir praktines problemas.

1.3. Konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties santykis

Kadangi praktikoje terminai „konfidenciali informacija“ ir „komercinė paslaptis“ neretai vartojami kaip sinonimai, šių informacijos rūšių santykis ir atribojimas reikšmingas ne tik teoriškai, bet sprendžiant dėl padarinių, jeigu jie atsirado tokią informaciją paviešinus ar panaudojus. Pažymėtina, kad kurį laiką net ir pats šių dviejų institutų santykis nebuvo aiškiai nustatytas. Tačiau ilgainiui dėl vis gausėjančios teismų praktikos nusistovėjo gana aiškūs santykio kriterijai, kurie buvo perimti ir teorijoje.[12]

Konfidenciali informacija, atsižvelgiant į jos pobūdį ir svarbą bei konfidencialumo pareigos intensyvumo laipsnį, gali būti skirstoma taip:

- Informacija, kuri, nors savininko įvardijama kaip konfidenciali, savaime yra akivaizdi ar lengvai pasiekiama (pvz., viešai skelbiami įmonės finansinės atskaitomybės duomenys, viešai skelbiama informacija apie akcininkus, vykdomus projektus, verslo partnerius ir kt.). Tokia informacija, net jeigu ji ir yra įvardijama kaip konfidenciali, gali būti pripažinta nekonfidencialia ir už jos atskleidimą, paviešinimą ar panaudojimą nekiltų teisinių padarinių.
- Informacija, kurią įmonės darbuotojai turi laikyti konfidencialia, tačiau tokia informacija, kai su ja susipažįstama, tampa neatsiejama jų gebėjimų, įgūdžių bei žinių dalimi (pvz., įmonėje taikoma geroji praktika, vadybos metodai, darbo su klientais metodai, derybų vedimo būdai ir kt.). Todėl darbuotojai privalo laikytis pareigos saugoti tokio pobūdžio informaciją tik tol, kol dirba įmonėje, kurioje ją sužinojo. Pasibaigus darbo santykiams, buvę darbuotojai gali be jokių apribojimų naudoti gautą aptariamos rūšies informaciją savo naudai ir interesais.

[12] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.

- Specifinio pobūdžio konfidenciali informacija. Tokia informacija neatitinka komercinės paslapties apibrėžties, tačiau kai darbuotojas su ja susipažįsta, ji netampa neatsiejama jo gebėjimų, žinių ir kompetencijos dalimi. Ši informacija yra saugoma, o už jos atskleidimą ar panaudojimą, net ir pasibaigus darbo santykiams, buvusiam darbuotojui gali kilti teisinė atsakomybė.
- Komercinės paslaptys – konfidencialūs duomenys, kurie yra tokie specifiniai ir reikšmingi, kad darbuotojai, net ir pasibaigus darbo santykiams, sutartyje ar įstatyme nustatytą laiką negali teisėtai panaudoti jų jokiais tikslais, kurie kokiu nors būdu galėtų pažeisti teisėto informacijos savininko teises ir teisėtus interesus.

Iš šio sąrašo matyti, jog teisinė konfidencialios informacijos kategorija yra platesnė už teisinę komercinės paslapties kategoriją, taigi komercinės paslaptys yra viena iš konfidencialios informacijos rūšių. Informacija, kuri neatitinka komercinėms paslaptims keliamų reikalavimų, gali patekti į konfidencialios informacijos sąvoką ir šiuo pagrindu būti saugoma. Savo ruožtu duomenys, sudarantys konfidencialios informacijos turinį, ne visuomet yra komercinė paslaptis. Pareiga saugoti konfidencialią informaciją paprastai atsiranda, kai ji nustatyta sutartyje (susitarime), o pareiga saugoti komercinę paslaptį visų pirma kyla iš įstatymo.

Tenka pripažinti, kad jau minėta anksčiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis, kurioje pabandyta apibendrinti ir susisteminti konfidencialios informacijos požymius, buvo sveikintinas žingsnis. Neabejotinai ši nutartis turi ir, matyt, ateityje turės nemažą įtaką sprendžiant praktinius klausimus ir darbo ginčus. Tačiau ar ši nutartis, kuri, galima manyti, tampa tam tikra „konstanta“ civilinėse bylose, gali padėti suformuoti teorinį požiūrį į konfidencialią informaciją?

Nors praktiniu požiūriu minėta nutartis neabejotinai suteikė tam tikrą aiškumą praktikoje, teoriniu požiūriu ji vertintina nevienareikšmiškai. Kaip pastebi kai kurie autoriai, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartyje pateiktas konfidencialios informacijos skirstymas į atskiras (keturias) kategorijas liko neatspindėtas Darbo kodekso nuostatose.[13] Kaip teigia autoriai, nurodžius, kad į „konfidencialią informaciją“ patenka „informacija, kuri, nors savininko įvardijama kaip konfidenciali, savaime yra akivaizdi ar lengvai pasiekiama“, taigi, net jeigu ji ir yra įvardijama kaip konfidenciali, gali

[13] Kristina Ambrazevičiūtė ir Ramūnas Birštonas, „Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją: grėsmė laisvei pasirinkti darbą?“, *Teisės problemos* 2, 98 (2019): 68.

būti pripažinta nekonfidencialia ir už jos atskleidimą, paviešinimą ar panaudojimą nekiltų teisinių padarinių, kyla klausimas, kokia reikšmė tuomet suteikiama Darbo kodekso 39 straipsnyje įtvirtintai „konfidencialios informacijos" sampratai. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 39 straipsnyje įtvirtintas konfidencialios informacijos vienas iš bruožų – konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys, kurie yra viešai prieinami. Taigi nustačius, kad tam tikra informacija „viešai prieinama" arba „yra akivaizdi ar lengvai pasiekiama", apskritai nebegalima kalbėti apie konfidencialios informacijos statusą ir tuo labiau jos apsaugą ar sankcijas darbuotojui. Manytina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis neturėtų tapti esmine priemone toliau diskutuojant dėl Darbo kodekse įtvirtintos konfidencialios informacijos sampratos ir / ar ją sudarančių elementų.

Konfidencialios informacijos samprata, jos elementų nustatymo klausimai yra būdingi ne tik Lietuvos praktikai. Pavyzdžiui, konfidencialios informacijos kaip bendros sąvokos atskyrimą nuo komercinės paslapties galima aptikti ir Lenkijos teisėje. Joje pateikiamas gana bendro pobūdžio konfidencialios informacijos apibrėžimas – tai informacija, kurią darbuotojas gauna iš darbdavio vykdydamas savo funkcijas. Atitinkamai darbdaviams keliama pareiga patvirtinti tokios informacijos apimtis (sąrašą). Tačiau, panašiai kaip ir Lietuvoje, ne visai darbdavio apibrėžtai informacijai taikoma vienoda apsauga. Pavyzdžiui, darbo santykiams pasibaigus, galioja tik komercinės paslapties apsauga, kaip numatyta specialiuose teisės aktuose.[14] Šiuo atveju aptinkame panašią praktiką, kai komercinė paslaptis yra laikoma viena iš konfidencialios informacijos rūšių, ji pasižymi didesne svarba darbdaviui ir yra ginama ne tik darbo sutarties susitarimais, bet ir tiesiogiai teisės aktais.

2. Konfidencialios informacijos apsaugos teisinės priemonės

Pareigą darbuotojui saugoti komercinę paslaptį tiesiogiai nustato teisės aktai, Civilinis kodeksas[15], Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas[16], taip pat Darbo kodekso[17] normos, nustatančios darbuotojo atsakomybę už komercinių, technologinių paslapčių atskleidimą. Tačiau kad darbuotojui kiltų

[14] Marta Derlacz-Wawrowska, „Protection of employer's confidencial information in the individual and collective labour law", iš *18th International Academic Conference*, *London* (International Institute of Social and Economic Sciences, 2015), 168–170.

[15] *Supra note*, 1.

[16] Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, *Valstybės žinios* 30-856 (1999).

[17] *Supra note*, 5.

pareiga saugoti konfidencialią informaciją, darbdavys turi atlikti aktyvius veiksmus. Taigi konfidencialios informacijos apsaugą darbdaviui užtikrinti padeda susitarimas kaip papildoma darbo sutarties sąlyga, padedanti šalims savireguliavimo būdu detalizuoti konfidencialumo pareigą, suteikiant jai turinį.[18] Nesant tokio susitarimo, darbdavio teisinės galimybės apsaugoti konfidencialią informaciją (išskyrus komercinės paslapties dalį) yra ribotos.

Naujasis Darbo kodeksas, įsigaliojęs 2017 m. liepos 1 d., pateikė naują, aiškiai sureguliuotą institutą – susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Čia reikia pabrėžti, kad iki Darbo kodekso įsigaliojimo tokie susitarimai taip pat buvo sudaromi, tačiau jie buvo laikomi ne darbo sutarties dalimi, o grynai civiliniu susitarimu, nors ir buvo sudaryti tarp darbo sutarties šalių – darbdavio ir darbuotojo.

Darbo kodeksas papildomos darbo sutarties sąlygas apibrėžia kaip darbo sutarties šalių susitarimu nustatomas darbo sąlygas, kurios sukonkretina darbo teisės normas arba įtvirtina joms neprieštaraujantį darbo sutarties šalių susitarimą dėl darbo. Šių sąlygų neprivaloma sulygti darbo sutartimi, tačiau jos tampa darbo sutarties šalims privalomos, kai dėl jų susitariama. Kaip tik tokia sąlyga gali būti susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos.

Darbo kodekso 39 straipsnis įtvirtina, jog darbo sutarties šalys gali sulygti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys kaip konfidencialią. Konfidencialia informacija negali būti laikomi viešai prieinami duomenys, taip pat tokie, kurie pagal teisės aktus ar jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais ar kuriems apsaugoti darbdavys nesiima protingų priemonių. Konfidencialios informacijos atskleidimo draudimas netaikomas, kai informacija teikiama valstybės ar savivaldybės institucijai arba įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat kai informacija teikiama teismui ar kitam ginčus nagrinėjančiam organui.

Susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos turi būti apibrėžti konfidencialią informaciją sudarantys duomenys, susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminas, darbdavio pareigos padedant darbuotojui išsaugoti šios informacijos slaptumą. Darbo sutarties šalys gali sulygti dėl netesybų už šio susitarimo nevykdymą ar netinkamą jo vykdymą.

[18] Davulis, *supra note*, 10: 157.

Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos galioja vienus metus po to, kai pasibaigia darbo santykiai, jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl ilgesnio termino.

Atkreiptinas dėmesys, kad net ir ši gana konkreti normų grupė nepateikia pakankamai aiškios konfidencialios informacijos sampratos ar galimų jos elementų. Viena vertus, toks reguliavimas gali būti laikomas nepakankamu, nes paliekama labai plati darbdavio diskrecijos teisė nusistatyti, kas įmonėje laikoma konfidencialia informacija. Tačiau ankstesnėje dalyje aptartas konfidencialios informacijos ir komercinės paslapties sampratos santykis leidžia matyti, kad net ir darbdavio įvardyta kaip konfidenciali ginčo atveju informacija gali būti nelaikoma tokia. Kita vertus, greta Darbo kodekso reguliavimo, šalys gali pasitelkti ir susijusias civilinės teisės normas, kurios įtvirtina atskirus institutus, galinčius padėti identifikuoti konfidencialią informaciją.

Pavyzdžiui, Civilinio kodekso[19] 6.164 straipsnyje įtvirtinta konfidencialumo pareiga – jeigu viena šalis derybų metu suteikia kitai šaliai konfidencialią informaciją, kita šalis, sužinojusi ar gavusi šią informaciją, privalo jos neatskleisti ar nenaudoti savo tikslams neteisėtu būdu, nesvarbu, sutartis sudaryta ar ne. Civilinio kodekso 6.709 straipsnis įtvirtina informacijos konfidencialumą, kai yra atliekami mokslinio tyrimo, bandomieji, konstravimo ir technologiniai darbai. Šis straipsnis numato, jog, jeigu sutartis nenustato ko kita, abi šalys privalo užtikrinti informacijos, susijusios su sutarties dalyku, sutarties vykdymu ir gautais rezultatais, konfidencialumą. Tokios civilinės normos gali būti naudingos darbdaviams, nustatant ir apsibrėžiant savo įmonės konfidencialios informacijos sąrašą ir specialias darbuotojų pareigas jos atžvilgiu.

Tiksliai apibrėžti, kokia informacija galėtų būti laikoma konfidencialia, kiekvienu atveju yra gana sudėtinga. Nurodant konfidencialios informacijos turinį paprastai turi būti pasitelkiama įmonės gamybinė ar technologinė, komercinė, teisinė, administracinė patirtis, esami ar tik planuojami sandoriai, informacija apie klientus, verslo partnerius ir kitus subjektus.

Teisės teorijoje galima aptikti tokį konfidencialios informacijos skirstymą: a) bendrovės planavimo ir valdymo informacija (plėtojimo strategija, operatyviniai duomenys, produktų pardavimo, paslaugų teikimo apimčių planai ir pan.); b) bendrovės gamybos informacija (gamybos pajėgumai, darbo organizavimas ir pan.); c) bendrovės technikos ir mokslo informacija (naujos bendrovės idėjos, *know how*, naujų gaminių projektai ir pan.); d) technologinė

[19] *Supra note*, 1.

bendrovės informacija (technologiniai parametrai, naujų technologijų įsigijimo duomenys ir pan.); e) bendrovės informacija apie finansus (apyvarta, bankinės operacijos ir pan.); f) bendrovės rinkų informacija (kainų strategija, rinkos tyrimo medžiaga ir pan.); g) bendrovės informacija apie partnerius (klientų sąrašas, tarpininkų sąrašas ir pan.); h) bendrovės informacija apie kainas (kainų ir nuolaidų lygio duomenys ir pan.); i) bendrovės informacija apie derybas ir sutartis (derybų rengimo tvarka ir terminai, sutarčių ir susitarimų sąlygos ir pan.).[20]

Konkrečios informacijos priskyrimas konfidencialiai informacijai yra glaudžiai susijęs ir su kiekvienos atskiros įmonės vidine politika. Todėl konkretus sąrašas priklauso iš esmės tik nuo darbdavio sprendimo. Tačiau, atsižvelgiant į suformuotą teisminę praktiką, kilus ginčui dėl darbuotojo galimo konfidencialumo įsipareigojimo pažeidimo, teismas ar kitas darbo ginčą nagrinėjantis organas patikrins, ar konkreti informacija gali būti laikoma konfidencialia.

3. Atsakomybė už konfidencialios informacijos apsaugos pažeidimą

Kalbėdami apie atsakomybę, taikomą darbuotojui, pažeidusiam konfidencialumo pareigą, vėl susiduriame su komercinės paslapties ir konfidencialios informacijos santykiu. Neabejotinai komercinės paslapties neatskleidimo pareiga yra konkrečiau įtvirtinta teisės aktuose, o atsakomybė šiuo atveju numatyta konkreti ir gana griežta.

Už komercinės paslapties įgijimą, paviešinimą, panaudojimą Lietuvos teisėje numatytos įvairios teisinės atsakomybės rūšys – administracinė, darbo, civilinė ir baudžiamoji. Minėtos atsakomybės rūšys skiriasi viena nuo kitos atsakomybės taikymo pagrindais, poveikio priemonėmis, padariniais, atsakomybės subjektais ir kitais atsakomybės taikymo aspektais. Paprastai bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais patirtai žalai kompensuoti taikoma civilinė (materialinė) atsakomybė ir, tik esant dideliam veikos pavojingumui, pasiekiančiam nusikalstamos veikos ribas, teisės ginamos baudžiamosios teisės priemonėmis.[21]

Priklausomai nuo faktinių aplinkybių, asmenims, pažeidusiems Civilinio kodekso ir Konkurencijos įstatyme nustatytą draudimą atskleisti, įgyti, nau-

[20] Algirdas Matkevičius, „Bendrovės komercinės paslapties objektas“, *Jurisprudencija* 10, 100 (2007): 85.

[21] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis byloje Nr. 2K-101-628/2018.

doti informaciją, sudarančią kito subjekto komercinę paslaptį, gali būti taikoma ir deliktinė, ir sutartinė atsakomybė. Civilinio kodekso 1.116 straipsnyje įtvirtintos teisės normos pagrindu darbuotojui kyla atsakomybė dėl sutarties pažeidimo, taigi darbuotojui būtų taikoma sutartinė civilinė atsakomybė, nepriklausomai nuo to, ar su juo buvo pasirašytas atskiras susitarimas dėl komercinės ar konfidencialios informacijos apsaugos. Sutartinė darbuotojo atsakomybė kildinama iš pačios darbo sutarties.

Terminas „darbuotojas" Civilinio kodekso 1.116 straipsnio prasme aiškintinas kaip apimantis tiek esamus (darbo sutartis bylos nagrinėjimo metu nėra nutraukta), tiek buvusius komercinės paslapties subjekto darbuotojus, kuriems yra išlikęs (pažeidimo metu buvo išlikęs) įsipareigojimas sutartyje ar įstatyme nurodytą terminą saugoti komercinę paslaptį.

Tiesa, nereikia pamiršti, kad darbuotojams taikant turtinę atsakomybę pirmiausia turi būti laikomasi Darbo kodekso nustatytų apribojimų ir tvarkos. Vadovaujantis Darbo kodeksu, kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą. Atlygintinos turtinės žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos.

Bendruoju atveju Darbo kodeksas numato ribotą darbuotojų atsakomybę, tačiau specialiosios normos leidžia tam tikrais atvejais taikyti visišką atsakomybę. Pagal Darbo kodekso 154 straipsnį, įtvirtinantį tokią specialią taisyklę, darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, kai žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją. Atkreiptinas dėmesys, kad į šios normos sąvoką „konfidenciali informacija" patenka ir „komercinė paslaptis" kaip vienas iš pirmosios elementų.

Taigi nors teoriniu aspektu galima diskutuoti apie Civilinio kodekso ir Darbo kodekso tarpusavio santykį sprendžiant apie turtinę darbuotojo atsakomybę konfidencialios informacijos (įskaitant komercinę paslaptį) pažeidimo atveju, praktikoje šių nuostatų taikymas nesukelia didesnių problemų, nes jų turinys ir apimtis neprieštarauja viena kitai.

Kaip savarankiška atsakomybės forma darbuotojui gali būt taikoma Darbo kodekso nustatyta atsakomybė už darbo pareigų pažeidimą – konfidencialios informacijos apsaugos pažeidimą. Pagal Darbo kodekso 58 straipsnį priežastis nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokant išeitinės kompensacijos gali būti (darbdavio teisė, bet ne pareiga) šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas. Darbo kodeksas pateikia nebaigtinį šiurkščių pažeidimų sąrašą, vienas iš jų – tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos. Taigi tam tikrais atvejais konfidencialios informacijos

apsaugos pareigos pažeidimas gali lemti griežčiausią sankciją darbuotojui darbo santykiuose – atleidimą iš darbo.

Teismų praktikoje yra susiformavęs tokios atsakomybės taikymo aiškinimas. Vienas iš esminių teismų praktikos principų yra tai, jog tam, kad būtų pripažinta, kad darbuotojas, atskleisdamas komercinę arba technologinę paslaptį, padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, būtina nustatyti, kad jis buvo supažindintas, jog atitinkamo pobūdžio informacija yra pripažinta tokia, ar galėjo suvokti, kokią konkrečią informaciją darbdavys priskiria saugotinoms komercinėms paslaptims.[22] Paprastai informacijos savininkas turėtų sudaryti sąlygas kitiems asmenims aiškiai ir nedviprasmiškai suprasti, jog atitinkama informacija yra slapta, jis taip pat turi sukurti tvarką, kaip su šia informacija susipažinti, užtikrinti jos laikymąsi. Komercinės paslapties savininkas turi teisę pats pasirinkti, kokiu būdu asmenims (įskaitant darbuotojus), kurių atliekamos funkcijos reikalauja susipažinti su komercinę paslaptį sudarančia informacija, bus suformuotas aiškus ir nedviprasmiškas suvokimas, kad atitinkami duomenys yra įmonės komercinė paslaptis. Svarbu tai, kad pasirinktas būdas leistų vienareikšmiškai nustatyti ir fiksuoti tam tikro asmens žinojimo, kas yra komercinė paslaptis, faktą.[23] Analogiškai turėtų būti vertinamas ne tik komercinės paslapties, bet ir kitos konfidencialios informacijos „žinojimo“ faktas. Taigi jei įmonėje nėra komercinių paslapčių ar konfidencialios informacijos sąrašo ir / ar naudojimo tvarkos (ar jie yra netinkamai įforminti) bei kitų konfidencialios informacijos apsaugos būdų, tai gali būti pagrindas atleisti asmenį nuo atsakomybės už komercinių paslapčių atskleidimą kaip darbo pareigų pažeidimą arba gali lemti švelnesnės sankcijos nei atleidimas iš darbo parinkimą.

Lietuvos Respublikos įstatymai, reglamentuojantys konfidencialios informacijos apsaugą, taip pat numato asmenims, paviešinusiems įmonės konfidencialią informaciją, administracinę bei baudžiamąją atsakomybę.

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso[24] 211 straipsnis nustato baudžiamąją atsakomybę už komercinės paslapties atskleidimą. Pagal šį straipsnį baudžiamoji atsakomybė numatyta asmeniui, atskleidusiam komercine paslaptimi laikomą informaciją, kuri jam buvo patikėta arba kurią jis sužinojo dėl savo tarnybos ar darbo, jeigu ši veika padarė didelės turtinės žalos nukentėjusiam asmeniui. Baudžiamąją atsakomybę pagal Baudžiamojo kodek-

[22] Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. vasario 18 d. nutartis byloje Nr. e2A-119-464/2020.

[23] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 22 d. nutartis byloje Nr. e3K-3-357-611/2020.

[24] Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas, *Valstybės žinios* 89-2741 (2000).

so 211 straipsnį taikyti galima, kai nustatomi visi šios nusikalstamos veikos sudėties požymiai, įskaitant privalomus objektyviuosius požymius: dalyką – komercine paslaptimi laikomą informaciją, veiką – komercine paslaptimi laikomos informacijos atskleidimą, padarinius – didelės turtinės žalos nukentėjusiajam atsiradimą, priežastinį ryšį tarp veikos ir atsiradusios didelės turtinės žalos. Taigi baudžiamoji atsakomybė asmeniui gali kilti tik tuo atveju, kai, neteisėtai atskleidus komercinę paslaptį, padaroma didelė turtinė žala komercinės paslapties savininkui. Dar vienas svarbus šios normos apribojimas – baudžiamoji atsakomybė negalima tais atvejais, kai, esant visoms kitoms sąlygoms, pažeidimo objektas yra ne komercinė paslaptis, o kita konfidenciali informacija.

Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas[25] numato administracinę atsakomybę atskirais konfidencialios informacijos atskleidimo atvejais. Pavyzdžiui, konfidencialių statistinių duomenų naudojimas arba platinimas ne oficialiosios statistikos tikslams, taip pat konfidencialių statistinių duomenų atskleidimas, išskyrus Lietuvos Respublikos oficialiosios statistikos įstatyme numatytas išimtis, užtraukia baudą oficialiąją statistiką tvarkančių įstaigų pareigūnams, valstybės tarnautojams, darbuotojams ir asmenims, su kuriais valstybės tarnybos arba darbo santykiai su oficialiąją statistiką tvarkančia įstaiga yra pasibaigę, nuo vieno šimto penkiasdešimt iki trijų šimtų eurų. Konfidencialių statistinių duomenų naudojimas ne mokslo tikslams arba jų atskleidimas užtraukia baudą aukštųjų mokyklų ir mokslinių tyrimų institutų vadovams ir tyrėjams nuo vieno šimto penkiasdešimt iki trijų šimtų eurų.

Administracinės atsakomybės atveju jau matome kitokį reguliavimą – nusižengimo objektas yra platesnis – bet kokia konfidenciali informacija, neapribojant jos tik komercine paslaptimi.

Išvados

1. Lietuvoje konfidencialios informacijos apsaugą reglamentuoja keletas savarankiškų teisės šaltinių ir teisės šakų: civilinė, darbo, administracinė, net ir baudžiamoji teisė. Nors reguliatorių ratas ir platus, iki šiol pasigendama konkretesnio konfidencialios informacijos sampratos pateikimo teisės normose. Teisės aktuose (iš esmės civiliniuose įstatymuose)

[25] Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas, *TAR* 11216 (2015).

konkrečiau pateikiama tik komercinės paslapties samprata. O konfidencialios informacijos samprata gali būti išvedama iš teisės normų ir praktikos pateikiamų jos elementų ir esminių bruožų.

2. Nors praktikoje ir literatūroje komercinė paslaptis ir konfidenciali informacija yra vis dar vartojamos kaip sinonimai, sąvoka „konfidenciali informacija“ yra kur kas platesnė nei „komercinė paslaptis“. Komercinė paslaptis yra viena iš konfidencialios informacijos rūšių, jai taikoma didžiausia apsauga.
3. Nors įstatymai numato dispozityvumo galimybę nustatant konfidencialia laikomų žinių sąrašą darbovietėje, kiekvienu konkrečiu atveju, kilus darbo ginčui tarp šalių, toks sąrašas ir tam tikri jo elementai būtų vertinami atskirai, ir atitinkama dalis informacijos, net jei ją darbdavys ir bus įvardijęs kaip konfidencialią, gali būti nepripažinta kaip tokia.
4. Už konfidencialios informacijos apsaugos pažeidimus darbuotojui gali būti taikoma viena ar kelios iš šių atsakomybės rūšių: administracinė, atsakomybė už darbo pareigų pažeidimą, civilinė (turtinė) ir baudžiamoji. Dalis jų gali būti taikoma tik esant specialiems požymiams ir tik komercinės paslapties pažeidimo atveju. Nors teorijoje neretai kyla turtinės atsakomybės taikymas pagal civilinę ir darbo teisę, praktikoje šie institutai vienas kitam neprieštarauja ir vienas kitą papildo.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos administracinių nusižindimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. *TAR* 11216 (2015).
2. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios* 64-1914 (2000).
3. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas. *Valstybės žinios* 89-2741 (2000).
4. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios* 74-2262 (2000).
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios* 64-2569 (2002).
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR* 23709 (2016).
7. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios* 30-856 (1999).

Mokslinė doktrina

8. Ambrazevičiūtė, Kristina, ir Ramūnas Birštonas. „Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją: grėsmė laisvei pasirinkti darbą?“. *Teisės problemos* 2, 98 (2019): 58–95.
9. Davulis, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
10. Derlacz-Wawrowska, Marta. „Protection of employer's confidencial information in the individual and collective labour law“. Iš *18th International Academic Conference, London*, 168–177. International Institute of Social and Economic Sciences, 2015.
11. Matkevičius, Algirdas. „Bendrovės komercinės paslapties objektas“. *Jurisprudencija* 10, 100 (2007): 84–91.
12. Pečkys, Marius, Emilija Ždanovič-Pečkienė, ir Irena Dirgėlienė. „Komercinės (gamybinės) paslapties apsauga: nekonkuravimo ir konfidencialumo aspektai“. *Verslo ir teisės aktualijos* 9 (2014): 17–36.

Teismų praktika

13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-326/2012.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 22 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-317-916/2015.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis byloje Nr. 3K-7-6-706/2016.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. liepos 5 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-312-313/2017.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis byloje Nr. 2K-101-628/2018.
18. Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. vasario 18 d. nutartis byloje Nr. e2A-119-464/2020.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 22 d. nutartis byloje Nr. e3K-3-357-611/2020.

PROTECTION OF CONFIDENTIAL INFORMATION IN LABOUR RELATIONS

Dr. Vida Petrylaitė*

Summary

Information sources are becoming increasingly important in modern employment relations. Confidential information is a highly sensitive issue of the employer's ownership and business. On the other hand, labour regulations must consider the fact that employee is a weaker (economically, administratively, legally) party to the employment relationship. Therefore, the problem of protection of confidential information in employment relations and its settlement becomes very important. This paper aims to investigate the preconditions established in Lithuanian legislation for the protection of confidential information. Paper presents an overview of the concept of confidential information, which is accepted in Lithuanian legislation and case law. Also, it evaluates different regulatory mechanisms for the protection of confidential information and presents liability arising from breaches of the protection of confidential information by employees.

Keywords: confidential information, commercial secret, labour contract, liability.

* Assoc. Professor, Department of Private Law, Faculty of Law, Vilnius University.

DARBO SANTYKIŲ PROBLEMOS KELIŲ TRANSPORTO ĮMONĖSE

dr. Justinas Usonis*

Anotacija. *Darbe analizuojamos šiuo metu kelių transporto įmonėms aktualiausios darbo santykių problemos, kylančios nustatant darbo sąlygas dėl ypatingo vairuotojų darbo pobūdžio, susijusio su nuolatiniu darbu užsienio šalyse: komandiravimo laikotarpis, nemokamų atostogų suteikimo pasekmės vairuotojams, vairuotojų grąžinimas į gyvenamąją vietą, darbo apmokėjimo nustatymas, darbo laiko apskaita, darbo ginčai ir kitos.*

Reikšminiai žodžiai: *mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo ypatumai, darbo santykiai kelių transporto įmonėse, komandiravimas, nemokamos atostogos, darbo užmokestis, suminė darbo laiko apskaita, Europos Sąjungos mobilumo paketas 1.*

Įvadas

Vairuotojų paklausa Europoje milžiniška, todėl darbuotojų judumas šiame sektoriuje yra didelis. Tarptautinės vežėjų sąjungos (IRU) duomenimis, Europoje 2018–2019 m. krovinių transporto sektoriuje vairuotojų trūkumas buvo 21 proc., o keleivinio transporto sektoriuje – 19 proc. Prognozuojama, kad trūkumas abiejuose sektoriuose greitai pasieks 40 proc.[1] Lietuvos užimtumo tarnybos duomenimis, pastaruosius dvejus metus vairuotojų paklausa viršija pasiūlą penkis kartus. Atsižvelgiant į šį darbdavių poreikį, tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojo profesija nuo 2017 m. I pusmečio nuolat įtraukiama į profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos

* Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės katedros docentas.

1 „A fifth of driver positions unfilled in the European road transport sector“, IRU, https://www.iru.org/resources/newsroom/fifth-driver-positions-unfilled-european-road-transport-sector#:~:text=Polling%20of%20IRU%20members%20and,as%20demand%20grows%20in%202019.

Respublikoje, sąrašą.[2] Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę Lietuvos kelių transporto sektorius ypač augo dėl palankios Lietuvos geografinės padėties. Lietuvos vežėjai aktyviai teikė gabenimo paslaugas tarp Rytų ir Vakarų valstybių verslo subjektų naudodamiesi TIR sistema[3], automobilių parkas nuolat augo. Įstojus į Europos Sąjungą (toliau – ES, Sąjunga) Lietuvos vežėjai pradėjo orientuotis į paslaugų teikimą ES, o po 2008 m. ekonomikos krizės netruko įrodyti Vakarų šalių užsakovams, kad geba teikti kokybiškas transportavimo paslaugas. Manytina, kad gabenimo paslaugų augimą labiau skatino ne Lietuvos prekių eksportas, o vežimo paslaugų eksportas. Vairuotojai dažniau teikia paslaugas Vakarų šalyse net negrįždami į Lietuvą. Iš Lietuvos statistikos duomenų matyti, kad 2020 m. Lietuvos transporto įmonių vairuotojai didesnę savo darbo laiko dalį praleido dirbdami užsienio šalyse, nes tarptautinis vežimas tarp kitų šalių ir kabotažas daugiau nei 10 kartų viršija tarptautinį vežimą ir Lietuvoje krautų krovinių (iš)vežimą.

Krovinių vežimas už atlyginimą kelių transportu (tūkst. tonų)[4]					
Vežimo rūšis	1999, 1 ketv.	2005, 4 ketv.	2015, 1 ketv.	2018, 3 ketv.	2020, 2 ketv.
Tarptautinis vežimas ir Lietuvoje pakrauti kroviniai	474,2	627	1264,8	1378,0	1344,2
Tarptautinis vežimas tarp kitų šalių	177,2	587,3	3309,2	6696,7	9109,8
Kabotažas[5]	–	–	583	2370,7	3329,8

Iš pateiktų duomenų darytina išvada, kad vairuotojai iš Lietuvos 2015 m. daugiau nei dvigubai dažniau krovinius ir keleivius vežė tarp užsienio šalių neužsukdami į darbdavio įsisteigimo šalį – Lietuvą, o 2020 m. jau 10 kartų daugiau pervežta užsienio šalyse neužsukant į Lietuvą. Dėl tokio darbo pobūdžio susiformavo nauja savita darbo forma, praktikoje vadinama „darbas kadencijomis“, kai vairuotojas komandiruojamas keliems (2–3) mėnesiams į užsienio valstybes teikti paslaugų ir praktiškai gyvena krovininiame auto-

[2] „Transporto ir saugojimo sektoriaus tendencijos“, Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/03/Transporto-ir-saugojimo-sektoriaus-tendencijos-2020-03-04.pdf.

[3] Muitinės konvencija dėl tarptautinio krovinių gabenimo su TIR knygelėmis (1975 m. TIR konvencija), *Valstybės žinios* 6-155 (2000).

[4] Lietuvos Respublikos statistikos departamento duomenys, https://osp.stat.gov.lt/.

[5] Kabotažas – (Lietuvos) vežėjo atlikta krovinio paėmimo ir pristatymo operacija kitos valstybės viduje.

mobilyje. Po kadencijos vairuotojas nedirba ir keletą savaičių ilsisi namuose (Lietuvoje arba kitoje savo gyvenamojoje šalyje). Neabejotina, toks darbas teikiant paslaugas užsienio šalyse sukuria nestandartines situacijas taikant darbo įstatymus:

1) kyla problemų, susijusių su vairuotojų poilsio ir gyvenimo kokybe, nes vairuotojai priversti nuolat būti ir miegoti automobilyje;
2) kyla neaiškumų, kaip forminti laikotarpį vairuotojui grįžus po „kadencijos“ namo;
3) kyla neaiškumų, kaip apmokėti atskirus darbo laikotarpius;
4) kyla neaiškumų dėl socialinių garantijų taikymo ir draudimo laikotarpių.

Dėl čia išvardytų problemų ES teisės aktais imtasi nustatyti papildomas taisykles ir garantijas vairuotojams, dėl kurių taikymo kyla nemažai klausimų praktikoje.

Mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo ypatumų tema Lietuvos teisės mokslo darbuose nėra plačiai nagrinėta. Straipsnio autorius anksčiau aptarė šią temą[6], o šiuo darbu tęsiama čia pristatomo klausimo šiuolaikinių problemų analizė.

Šio tyrimo tikslas yra atskleisti mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo sąlygas, išanalizuoti darbo įstatymų taikymo problemas dėl jų ypatingo darbo pobūdžio ir pateikti išvadas ir pasiūlymus dėl darbo įstatymų taikymo. Atliekant tyrimą buvo taikomi norminių aktų nuostatų sisteminės analizės, taip pat loginis, teleologinis, teisminės praktikos apibendrinimų ir kiti mokslinių tyrimų metodai.

1. Darbas „kadencijomis“

Nagrinėjant čia aptartą darbo „kadencijomis“ pobūdį, kyla klausimas – tai darbdavio ar darbuotojo (vairuotojo) iniciatyva susiformavusi darbo forma? Iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad vairuotojo darbas visada yra susijęs su kelionėmis, todėl natūralu, kad pasirinkę vairuotojo profesiją žmonės mažiau būna namuose. Jei vairuotojai vežtų krovinius dvišaliais vežimais (pvz., iš Lietuvos į Vokietiją ir atgal), jie turėtų galimybę grįžę ilsėtis namuose 1–3 kartus per savaitę, priklausomai nuo kelionės trukmės. Tačiau jei vairuotojai nuolat veža

[6] Justinas Usonis, „Mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai“, *Jurisprudencija* 3, 93 (2007): 21–28; Justinas Usonis, „Atlyginimo už darbą reglamentavimo problemos kelių transporte“, iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje*: *konferencijos medžiaga* (Vilnius: Forzacas, 2004), 376–382.

krovinius tarp kitų šalių arba vykdo kabotažinius vežimus, galimybės grįžti namo darbdavys gali jiems nesudaryti iki 183 dienų iš eilės, nes Lietuvoje toks yra maksimalus komandiruotės laikotarpis.[7] Dėl tokių vairuotojams sudaromų darbo sąlygų ES ėmėsi reguliuoti vairuotojų komandiravimo laikotarpius. Reglamento (ES) 2020/1054[8] įžanginėje dalyje nurodyta, kad „tolimųjų tarptautinių krovininių reisų vairuotojai daug laiko praleidžia toli nuo namų. Dėl galiojančių normalaus kassavaitinio poilsio reikalavimų tas laikas be jokios būtinybės gali dar labiau pailgėti. Todėl nuostatas dėl normalaus kassavaitinio poilsio laikotarpių pageidautina pakoreguoti taip, kad vairuotojams būtų lengviau vykdyti tarptautines transporto operacijas laikantis taisyklių ir pasiekti namus savo normaliam kassavaitiniam poilsio laikotarpiui ir kad jiems būtų visiškai atlyginta už visus sutrumpintus kassavaitinio poilsio laikotarpius“. Reglamentu 2020/1054 pakeisto Reglamento (EB) Nr. 561/2006 8 str. (toliau – Reglamentas 561) 8a dalis nustato: „Transporto ūkio subjektai vairuotojų **darbą organizuoja taip**, kad vairuotojai **galėtų sugrįžti** į darbdavio veiklos centrą, kuriame vairuotojas paprastai būna ir kuriame prasideda vairuotojo kassavaitinio poilsio laikotarpis, valstybėje narėje, kurioje yra įsisteigęs darbdavys, arba sugrįžti į savo gyvenamąją vietą **per kiekvieną keturių iš eilės einančių savaičių laikotarpį** (visur čia – pabraukta autoriaus), kad pasinaudotų bent vienu normaliu kassavaitinio poilsio laikotarpiu arba vienu ilgiau nei 45 valandas trunkančiu kassavaitinio poilsio laikotarpiu, kuriuo pasinaudojama kaip kompensacija už sutrumpintą kassavaitinio poilsio laikotarpį.“[9] Įgyvendinant šią nuostatą nuo 2020 m. rudens darbdaviai turi sudaryti galimybę komandiruotam vairuotojui grįžti namo, tačiau nėra imperatyvo darbuotoją grąžinti namo, jei jis to nepageidauja. Tokio imperatyvo reglamente ir negalėtų būti, nes poilsio laiką darbuotojas naudoja savo nuožiūra ir jam norint likti užsienyje reglamentas negali suvaržyti teisės pasirinkti

[7] Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas, *Valstybės žinios* 110-3992 (2001); žr. šio įstatymo 21 str. 2 d.

[8] 2020 m. liepos 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2020/1054, kuriuo iš dalies keičiami Reglamentas (EB) Nr. 561/2006, kiek tai susiję su būtiniausiais reikalavimais dėl maksimalios kasdienio bei kassavaitinio vairavimo trukmės, minimalių pertraukų ir kasdienio bei kassavaitinio poilsio laikotarpių, ir Reglamentas (ES) Nr. 165/2014, kiek tai susiję su vietos nustatymu tachografais, OL L 249, p. 1–16, (Mobilumo paketas 1), toliau – Reglamentas 2020/1054.

[9] 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinantis Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85, OL L 102, 1–14 p.

pasinaudoti laisvo judėjimo teise. Tokią poziciją išreiškia ir Europos Komisija publikuotuose klausimuose ir atsakymuose[10] apie Mobilumo paketą 1[11]. Nors vairuotojai turi teisę grįžti namo, jie dažniau linkę dirbti 8–12 savaičių „kadenciją", nei gaišti laiką kas 4 savaites kelionėse namo ir atgal. Reikėtų pažymėti, kad darbdavys turi teisę nutraukti komandiruotę ir anksčiau, nei reikalauja Reglamentas, darbuotojo prašymu arba savo iniciatyva, tačiau pareiga grąžinti darbuotoją į įmonės veiklos centrą arba namo darbdavio lėšomis išlieka. Jei darbuotojas prašo poilsio laiku naudotis savo nuožiūra, jis turi pateikti aiškų prašymą raštu įprastomis informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti (Darbo kodekso (toliau – DK) 25 str.). Rekomenduojamas informacijos pateikimo būdas – elektroniniu paštu, nes taip lengviausia įvykdyti DK 25 straipsnio reikalavimus, o įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui.

Tačiau tai, kad vairuotojas gali būti negrąžintas namo, nėra pagrindas darbdaviams versti vairuotojus „prašyti" jų negrąžinti, ir manome, kad praktikoje bus kritiškai vertinami atvejai, kai darbuotojai masiškai „prašo" jiems sudaryti akivaizdžiai ne tokias palankias darbo sąlygas, nei nustato įstatymai. Jei ginčo metu darbuotojas teigs, kad jam nepalankų prašymą negrįžti namo skatino rašyti darbdavys, tikėtina, kad gali būti pripažinta, jog darbdavys pažeidė Reglamento 561 reikalavimą ir neorganizavo darbo taip, kad darbuotojai galėtų grįžti namo.

Kyla klausimas, ar trečiųjų šalių piliečius darbdavys turėtų grąžinti savo lėšomis ir darbo laiko sąskaita į jų namų valstybę ar tik į gyvenamąją vietą darbdavio įsisteigimo šalyje. Reglamentas 561 nedetalizuoja sąvokos „savo gyvenamoji vieta". Europos Komisija paaiškinime dėl Reglamento 561 taikymo nurodo pavyzdį: „Slovakijoje gyvenantis lenkų vairuotojas, dirbantis Lenkijoje įsteigtoje įmonėje, vykdo transporto operacijas tarp Prancūzijos ir Ispanijos. Darbdavys turi pasiūlyti pasirinkimą šiam vairuotojui ir atitinkamai organizuoti darbą, kad vairuotojas galėtų reguliariai grįžti į gyvenamąją vietą (Slovakijoje) arba įmonės veiklos centrą[12] (Lenkijoje). Tačiau vairuotojas gali pranešti darbdaviui apie savo sprendimą pasinaudoti poilsiu kitoje vietoje, pvz., vykti į

[10] „Mobility Package: Questions and Answers", European Comission, https://ec.europa.eu/transport/modes/road/mobility-package-qa_en.

[11] OL L 249, 31.7.2020.

[12] Darbdavio veiklos centras – įmonės buveinė valstybėje narėje, kurioje yra įsisteigęs darbdavys, iš kurios organizuojama įmonės veikla.

Italijos pietus atostogų. Po pertraukos vairuotojas vyks tiesiai iš tos vietos, kur ilsėjosi Italijoje, į vietą, kurioje jis vėl pradės darbą (Ispanijoje ar Prancūzijoje). <...> Kai vairuotojas nusprendžia nesinaudoti darbdavio pasiūlymu grįžti į savo gyvenamąją vietą ar darbdavio veiklos centrą ir nusprendžia praleisti poilsio laiką kitoje vietoje, kelionės išlaidos į šią vietą ir iš jos turėtų būti dengiamos paties vairuotojo. Tie patys principai taikomi vairuotojams, gyvenantiems trečiojoje šalyje ir dirbantiems ES įsteigtoje įmonėje."[13] Iš tokių Europos Komisijos pavyzdžių galima daryti išvadą, kad jei vairuotojo gyvenamoji vieta yra kitoje ES šalyje, vairuotojas darbdavio lėšomis turi būti grąžintas į ją, o jei vairuotojo gyvenamoji vieta ne ES šalyje (pvz., Ukrainoje ar Baltarusijoje), darbuotojas turės grįžti namo savo sąskaita. Toks Reglamento 561 reikalavimo įgyvendinimo komentaras yra suprantamas, nes, jeigu būtų įpareigojimas darbdaviams savo lėšomis grąžinti vairuotojus į ne ES šalį, darbdaviai atsisakytų darbinti toli nuo įsisteigimo šalies (pvz., Lietuvos) gyvenančius darbuotojus, nes juos grąžinti namo vargu ar būtų ekonomiškai naudinga įmonei.

Praktikoje darbdaviams dažnai kyla klausimų, kaip reikia tinkamai įforminti „darbą kadencijomis". Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) nutartyje byloje Nr. e3K-3-396-378/2019 pasisakė, kad darbdavys turi užtikrinti, kad transporto darbuotojas turėtų galimybę pasinaudoti nepertraukiamu dienos ir savaitės poilsiu, net darbo grafike ir nenurodant konkrečių tokio poilsio valandų. Iš to matyti, kad darbdavys (transporto vadybininkai) turi vairuotojui nustatyti darbo laiko normas ir planuoti jo darbą taip, kad vairuotojas nebūtų verčiamas pažeisti darbo ir poilsio režimo reikalavimų bei kitų įstatymų nuostatų (pvz., miegojimo kabinoje ribojimų, kurie analizuojami toliau). Manome, kad vairuotojai dirba mišriu režimu – individualiu-suminiu, nes dirbdamas suminiu režimu bet kuris darbuotojas dirba individualiai nusistatydamas režimą pats pagal darbdavio nustatytus krovinio pristatymo terminus ir Reglamento 561 reikalavimus. Todėl siūlome į darbo sutartį įtraukti punktą, kad darbuotojas dirba individualiu-suminiu darbo laiko režimu. Papildomai darbo sutarties šalys galėtų aptarti ir darbuotojo privalomo grąžinimo į darbdavio įsisteigimo valstybę klausimus.

2. Komandiruotė ar kilnojamojo pobūdžio darbas?

Nemažas galvosūkis yra dėl komandiruotės ir kilnojamojo pobūdžio darbo vertinimo Lietuvoje. Profesorės Genovaitės Dambrauskienės mokinių

[13] „Mobility Package: Questions and Answers", *supra note*, 10.

2013–2015 m. rengtame DK pakeitimo projekte[14] nebuvo siūloma reglamentuoti kilnojamojo pobūdžio darbo. Tačiau prieš DK įsigaliojant Seime jis buvo papildytas 144 straipsnio 8 dalimi, kuri nustato: „Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis negali viršyti 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui nemokamos komandiruotės išlaidos."[15]

Iki šiol buvo manoma, kad Lietuvoje teisės aktai darbdaviams leidžia pasirikti vieną iš dviejų kompensavimo už darbą kelionėje variantų: pagal kilnojamojo pobūdžio darbo nuostatas (taip dažnai vairuotojams kompensuojama dirbant su keleiviniu transportu) arba pagal komandiravimo nuostatas (taip vairuotojams kompensuojama dirbant su tolimųjų reisų krovininiu transportu). Tačiau tokią pasirinkimo galimybę apribojo LAT byloje 3K-3-299-313/2019 aiškindamas komandiruotės ir kilnojamojo pobūdžio santykį. Spręsdamas klausimą, iš kokių sumų galima daryti išskaitas pagal vykdomuosius dokumentus, LAT, be kitų išaiškinimų, taip pat pasisakė, kad nagrinėjamoje bylos situacijoje „išmokama dienpinigių suma iki trijų kartų viršijo darbuotojui išmokėtą darbo užmokestį. Šios aplinkybės kelia pagrįstų abejonių dėl darbuotojo darbo pareigų atlikimo kitoje vietoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, kvalifikavimo kaip komandiruočių tinkamumo ir (ar) jam priskaičiuotų dienpinigių kompensacinės paskirties". Matyti, kad LAT formuoja praktiką, jog tolimųjų reisų vairuotojų darbas turi būti kvalifikuojamas kaip „kilnojamojo pobūdžio darbas", o ne komandiruotė. Vairuotojo darbo traktavimas ne kaip komandiruotės, o kaip kilnojamojo pobūdžio darbo sąlygotų didesnes darbdavio išlaidas socialinio draudimo ir kitiems mokesčiams. Šis LAT aiškinimas yra nuoseklus, nes tokios pozicijos LAT laikėsi ir kitose

[14] Projektas buvo vykdomas pagal Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto įgyvendinimo priemonės „Viešųjų politikų reformų skatinimas" projektą „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas". Projekto metu buvo siekiama tobulinti darbo teisę, užimtumą ir socialinę apsaugą reglamentuojančius teisės aktus, kuriant bendrą, ekonomiškai pagrįstą ir subalansuotą šių santykių sistemą, siekiant didinti užimtumą, gerinti darbo santykius ir skatinti investicijas.

[15] Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 21, 23, 31, 32, 38, 40, 41, 43, 48, 52, 53, 57, 63, 65, 71, 72, 73, 75, 76, 79, 112, 114, 115, 117, 120, 127, 144, 147, 168, 169, 171, 179, 181, 185, 195, 197, 204, 209, 217, 221, 237, 240, 241, 242 ir 250 straipsnių pakeitimo įstatymas, *TAR* 10021 (2017).

bylose, aptartose autoriaus ankstesniuose straipsniuose[16]. Atkreiptinas dėmesys, kad vairuotojas laikomas komandiruotu į kitos valstybės narės teritoriją pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 96/71/EB[17] dėl darbuotojų **komandiravimo** paslaugų teikimo sistemoje (toliau – direktyva 96/71). Kyla klausimas, ar galima būtų teigti, kad taikant LAT praktiką vairuotojas nebus laikomas komandiruotu. Manome, kad jis bus tokiu laikomas, nes direktyvos 96/71 2 straipsnyje komandiruotasis darbuotojas apibrėžiamas kaip darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Nors Lietuvoje ir laikytume, kad vairuotojo darbas yra ne komandiruotė, o kilnojamojo pobūdžio darbas, komandiravimo direktyva vairuotojams bus taikoma, o kilnojamojo pobūdžio darbo ypatumai būtų taikomi tik nacionalinės teisės reguliavimo apimtimi, pvz., nustatant mokesčius, kompensacijas ir pan.

Vairuotojų komandiravimo sąlygos yra gana sudėtinga ir plati tema, kurios detaliau šiame darbe nenagrinėjame.

3. Poilsio transporto priemonėje ribojimas

Reglamento 2020/1054 įžanginėje dalyje (13) pasakyta, kad, siekiant skatinti socialinę pažangą, tikslinga nurodyti, kur gali būti naudojamasi kassavaitinio poilsio laikotarpiais, užtikrinant, kad vairuotojai turėtų tinkamas poilsio sąlygas. Apgyvendinimo kokybė yra itin svarbi normaliu kassavaitinio poilsio laikotarpiu, kurį vairuotojas turėtų praleisti ne transporto priemonės kabinoje, o tinkamame būste darbdavio sąskaita. Siekiant užtikrinti geras vairuotojų darbo sąlygas ir jų saugumą, tikslinga paaiškinti reikalavimą, kad toli nuo namų esantiems vairuotojams per normalius kassavaitinio jų poilsio laikotarpius būtų suteikiamas kokybiškas ir lyčių požiūriu tinkamas būstas.

Reglamento 2020/1054 įžanginėje dalyje (15) nurodyta, kad kadangi normalūs kassavaitinio poilsio laikotarpiai ir ilgesni poilsio laikotarpiai negali būti praleidžiami transporto priemonėje arba stovėjimo aikštelėje, o turi būti praleidžiami tik tinkamame būste, kuris gali būti greta stovėjimo aikštelės, itin svarbu suteikti vairuotojams galimybę nustatyti saugių ir apsaugotų stovėjimo aikštelių, kuriose užtikrinamas tinkamas saugumo lygis ir tinkami infrastruktūros objektai, vietą. Todėl Europos Komisija turėtų parengti saugių

[16] Usonis, *supra note*, 6: 21–28.

[17] 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, OJ L 18.

ir apsaugotų stovėjimo aikštelių standartus. <...> Kol kas tinkamų aikštelių ir viešbučių Europoje nepakanka[18], o dėl COVID-19 viruso ši problema dar labiau paaštrėjo. Vairuotojai neranda tinkamų vietų poilsiui ir už tai yra baudžiami piniginėmis baudomis. Praktikoje gali kilti klausimas, kas atsakingas už tokius pažeidimus.

Reglamento 2020/1054 įžanginėje dalyje (23) pasakyta, kad valstybės narės turėtų imtis visų būtinų priemonių užtikrinti, kad nacionalinės taisyklės dėl sankcijų, taikytinų už Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 561/2006 ir Reglamento (ES) Nr. 165/2014[19] pažeidimus, būtų įgyvendintos veiksmingai, proporcingai ir atgrasomai. Svarbu užtikrinti, kad specialistai galėtų lengvai gauti informaciją apie kiekvienoje valstybėje narėje taikomas sankcijas. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2019/1149[20] įsteigta Europos darbo institucija galėtų palengvinti šią prieigą, pateikdama informaciją bendroje Sąjungos masto interneto svetainėje, kuri veikia kaip Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2018/1724[21] sukurtas bendras portalas, skirtas prieigai prie informacijos šaltinių ir paslaugų Sąjungos ir nacionaliniu lygmeniu visomis oficialiosiomis Sąjungos kalbomis gauti. Šiomis priemonėmis sudaroma galimybė darbdaviams ir vairuotojams gauti informaciją apie valstybių narių sankcijas už Reglamento (EB) Nr. 561/2006 8 str. 8 d. reikalavimo, neleidžiančio normaliais kassavaitinio poilsio laikotarpiais naudotis transporto priemonėje, pažeidimą. Normalų kassavaitinio poilsio laikotarpį ir bet kokį ilgiau nei 45 valandas trunkantį kassavaitinio poilsio laikotarpį, kuriuo kompensuojami ankstesni sutrumpinto kassavaitinio

[18] „Road safety: European Commission responds to need for safe and secure parking areas for trucks“, European Comission, https://ec.europa.eu/transport/modes/road/news/2019-03-11-safe-and-secure-parking-spaces_en; „Study on Safe and Secure Parking Places for Trucks“, Europos Komisija, 2019, https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2019-study-on-safe-and-secure-parking-places-for-trucks.pdf.

[19] 2014 m. vasario 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 165/2014 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų, kuriuo panaikinamas Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 3821/85 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų ir iš dalies keičiamas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo, OL L 60, 2014 2 28, 1 p.

[20] 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2019/1149, kuriuo įsteigiama Europos darbo institucija, iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 883/2004, (ES) Nr. 492/2011 ir (ES) 2016/589 ir panaikinamas Sprendimas (ES) 2016/344, OL L 186, 21 p.

[21] 2018 m. spalio 2 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2018/1724, kuriuo sukuriami bendrieji skaitmeniniai vartai, skirti suteikti prieigą prie informacijos, procedūrų ir pagalbos bei problemų sprendimo paslaugų, ir kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012, OL L 295, 1 p.

poilsio laikotarpiai, privaloma praleisti lyčių požiūriu tinkamame būste, kuriame yra tinkamos miegamosios bei sanitarinės patalpos, ir visas tokio būsto išlaidas padengia darbdavys. Žinoma, kad darbdavio pareiga yra organizuoti ir apmokėti visas su komandiruote susijusias išlaidas, todėl atsakomybė už čia išvardytų reikalavimų nesilaikymą vairuotojui galėtų būti taikoma tik tuo atveju, jei jis, turėdamas darbdavio sudarytas sąlygas nepažeisti reikalavimų, juos pažeidžia dėl savo kaltės.

4. Vairuotojų darbo apskaita ir apmokėjimas taikant suminę darbo laiko apskaitą

Pastebėtina, kad kelių transporto įmonės praktikoje retai naudojasi DK 115 straipsnio 7 dalyje darbdaviams suteikta galimybe per kiekvieną apskaitinio laikotarpio mėnesį mokėti nuolatinį darbo užmokestį, nepaisant faktiškai išdirbtos darbo laiko normos, o galutinį atsiskaitymą už darbą per apskaitinį laikotarpį pagal faktinius duomenis atlikti apmokant už darbą **paskutinį** apskaitinio laikotarpio mėnesį. Mokant darbo užmokestį tokiu atveju reikia vadovautis ir DK 115 straipsnio 5 ir 6 dalimis – už neįvykdytą darbo laiko normą mokėti pusę priklausančio išmokėti darbo užmokesčio, o išdirbus daugiau – mokėti kaip už viršvalandinį darbą arba darbuotojo prašymu viršytą darbo laiką, padaugintą iš skaičiaus 1,5, pridėti prie kasmetinių atostogų laiko.

Kelių transporto vairuotojai dažnai savo darbo laiko normą per apskaitinį laikotarpį įvykdo per trumpesnį laiką negu yra apskaitinis laikotarpis, nes paprastai dirba apie 50 valandų per savaitę (pavyzdžiui, apskaitinis laikotarpis gali būti 3 mėnesiai, o darbuotojas savo darbo laiko bagažą išnaudoja per 2,5 mėnesio). Kyla klausimas, kaip įforminti likusį apskaitinio laikotarpio laiką (pavyzdžiui, likusias 2 savaites) ir kada daryti galutinį atsiskaitymą. Praktikoje neretai pasitaiko, kad minėtą likusį laikotarpį darbdavys įformina kaip nemokamas atostogas, tačiau iš tikrųjų tai yra darbuotojo poilsio laikas ir jis turėtų būti kaip tik taip apskaitomas. Jeigu atidėtas poilsio laikas bus darbdavio apskaitomas kaip nedraudžiamasis laikotarpis, darbuotojui kils neigiamų pasekmių, todėl galimi ginčai, pvz., kai darbuotojas negalės gauti nedarbingumo pažymėjimo ir panašiai. Vadinasi, darbuotojo poilsio laikas aptariamu atveju turėtų būti žymimas kaip poilsio laikas (pvz., „P“), o ne forminami kitokie nedraudžiamieji laikotarpiai (nemokamos atostogos, pravaikštos ar pan.).

Aptariamu atveju darbuotojui galima būtų kiekvieną mėnesį mokėti fiksuotą darbo užmokestį, o apskaitinio laikotarpio pabaigoje apskaičiuoti papildomas išmokėtinas sumas (pvz., už darbą naktį, poilsio ar švenčių dienomis) ir jas išmokėti pasibaigus minėtam laikotarpiui.

Jei nustačius 3 mėnesių apskaitos laikotarpį darbuotojui darbo užmokestis mokamas ne pagal DK 115 straipsnio 7 dalyje numatytą tvarką, o kiekvieną mėnesį apskaitant jo išdirbtas (maksimalias leistinas) valandas (nesulaukus apskaitinio laikotarpio pabaigos), tuomet darbdavys praranda suminės darbo laiko apskaitos privalumą kompensuoti poilsio laiką.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal direktyvą 2002/15/EB[22] ir nacionalinius ypatumus į vairuotojo darbo laiką įtraukiamas ne tik vairavimo laikas bet ir kitas darbo laikas, kuris vidutiniškai per savaitę neturi viršyti 48 valandų. Maksimali savaitės darbo laiko trukmė gali būti pailginta iki 60 valandų tik tada, kai per 4 mėnesius neviršijama vidutiniškai 48 darbo valandų per savaitę. Ypatumas dar ir tas, kad tuo atveju, kai, vadovaujantis DK VI skyriaus septintojo skirsnio nuostatomis, sudaroma darbo keliems darbdaviams sutartis, darbo pas skirtingus darbdavius laikas yra sumuojamas (jeigu nėra sutarta, kad darbuotojo darbo laikas neskirstomas kiekvienam darbdaviui atskirai) nepažeidžiant maksimalios 60 valandų savaitės darbo laiko trukmės. Tuo atveju, kai darbdavys raštu paprašo mobiliojo kelių transporto darbuotojo atsiskaityti už darbo pas kitą darbdavį laiką, mobilusis kelių transporto darbuotojas tokią informaciją pateikia raštu. Diskusinis klausimas, ar ši taisyklė atitinka Direktyvos 2002/15/EB 4 str. 1 d. b) punkto reikalavimą valstybėms narėms imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad darbo laikas *dirbant pas skirtingus darbdavius* – tai darbo valandų suma. Ypatumuose ši taisyklė susiaurinta ir taikoma tik sudarius *darbo keliems darbdaviams sutartį*, o turėtų būti taikoma dirbant pas skirtingus darbdavius, nebūtinai sudarius darbo keliems darbdaviams sutartį.

Europos Komisija anksčiau yra nagrinėjusi siūlymus taisyklę dėl darbo laiko sumavimo dirbant pas skirtingus darbdavius taikyti ir Direktyvoje 2003/88/EB[23]

---

[22] 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo ir taikomi mobiliesiems kelių transporto darbuotojams, dirbantiems Europos Sąjungos valstybėse narėse įsteigtose įmonėse, dalyvaujančiose 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamente (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiančiame Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinančiame Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85, OL 2006 L 102, 1 p.

[23] Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OL L 299, 9–19 p.

nustatant maksimalų savaitės darbo laiką, tačiau šalys narės tokiems pakeitimams nepritarė.[24]

Verta atkreipti dėmesį į ypatingą vairuotojų darbo laiko apskaitą. Neretai darbo ginčų kyla dėl neaiškios vairuotojo dirbto laiko apskaitos ir / ar atsiskaitymo už darbą. Siekdami išvengti ginčų, darbdaviai privalo turėti šiuos dokumentus:

1. Tachografo duomenis apie dirbtą darbo laiką (Lietuvos laiko juostos duomenis);
2. Darbo laiko apskaitos dokumentą (žiniaraštį), kuriame atsispindi nuskaitytos vairuotojo tachografo kortelės duomenys. Komandiruotės atveju žiniaraštyje nepakanka žymėti tik „K“ raidžių – būtina perkelti duomenis iš tachografo kortelės ir įrašyti kitą kasdieninį darbo laiką[25], taip pat išskirti, kiek dirbta naktį ir švenčių dienomis. Tachografo duomenys turi sutapti su duomenimis darbo laiko žiniaraštyje ar kitame apskaitos dokumente;
3. Komandiruotės įsakymą, kuriame aiškiai nustatytos vairuotojo kelionės datos ir kita reikalinga informacija. Reglamentu (ES) 2020/1057 (įgyvendinant Direktyvą 96/71) nuo 2022 m. vasario 2 d., nukrypdamos nuo Direktyvos 2014/67/ES 9 straipsnio 1 ir 2 dalių, valstybės narės gali įpareigoti kitoje valstybėje narėje įsisteigusį vežėją ne vėliau kaip prasidėjus komandiruotei pateikti valstybės narės, į kurią komandiruojamas vairuotojas, nacionalinėms kompetentingoms institucijoms komandiravimo deklaraciją su Reglamente nustatyta informacija. Svarbu

[24] Europos Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB (Darbo laiko direktyvos) įgyvendinimo, KOM(2010) 802 galutinis, https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:lt:PDF.

[25] Paminėtinas Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) prieš Deutsche Bank SAE, kuriame teismas nurodė, kad nesant sistemos, leidžiančios apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo trukmę, niekas negarantuoja, <...> kad darbuotojams bus visiškai užtikrintas Direktyva 2003/88 suteiktos teisės į maksimalios darbo laiko trukmės ribojimą ir į minimalų poilsį paisymas, kuris yra darbdavio diskrecija. Taip pat teismas šiuo aspektu pažymėjo, kad objektyvios, patikimos ir prieinamos sistemos, leidžiančios apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę, įdiegimas yra Direktyvos 89/391 4 straipsnio 1 dalyje ir 6 straipsnio 1 dalyje valstybėms narėms ir darbdaviams numatyta bendra pareiga organizuoti darbo laiką ir priimti priemones, būtinas darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugai. Be to, tokia sistema būtina tam, kad darbuotojų atstovai, vykdantys konkrečią funkciją darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos srityje, galėtų įgyvendinti šios direktyvos 11 straipsnio 3 dalyje numatytą savo teisę prašyti darbdavio imtis tinkamų priemonių ir teikti jam pasiūlymus.

tai, kad ši reglamento nuostata priimta, siekiant sumažinti nereikalingą vairuotojams tenkančią administracinę naštą ir sukurti aiškesnę informavimo apie komandiruotą vairuotoją sistemą.[26]

4. Atsiskaitymo su darbuotoju dokumentus (įskaitant banko pavedimus), kur aiškiai nurodytos išmokėtos / išskaitytos sumos (atlyginimas, dienpinigiai, avansas, išskaita ir pan.).

5. Nemokamos atostogos

Kadangi nemažai Lietuvos piliečių išvyksta dirbti į kitas ES valstybes, o vairuotojų poreikis didėja, į laisvas darbo vietas Lietuvoje priimami darbuotojai iš trečiųjų šalių, daugiausia iš Baltarusijos ir Ukrainos. Šiems darbuotojams grįžti į darbdavio registracijos valstybę (Lietuvą) nėra patogu, todėl dažnai praktikoje tokie vairuotojai nesinaudoja savo teise grįžti. Tiek trečiųjų šalių, tiek ir Lietuvos darbuotojų tikslas – užsidirbti pinigų valstybėje, kur darbas brangesnis, ir juos išleisti namuose, kur pragyvenimo lygis žemesnis, o uždirbtų pinigų perkamoji galia didesnė. Todėl vairuotojai dažnai pageidauja 2–3 mėnesius dirbti Vakaruose, o paskui turėti 2–3 savaičių poilsį namuose (toks yra „kadencijos“ turinys). Vakarų darbdaviai dažnai netoleruoja tokio 2–3 savaičių poilsio laikotarpio, todėl vairuotojai darbinasi ne tiesiai Vakarų valstybėse, o Lietuvoje ir yra komandiruojami. Be to, Lietuvos darbdaviai susikalba su Baltarusijos ir Ukrainos piliečiais jiems gerai suprantama rusų kalba, o tai yra retai įmanoma Vakarų Europos darbdavių įmonėse.

Kyla klausimas, kaip vertinti po „kadencijos“ suteikiamą 2–3 savaičių poilsio laikotarpį. Ar tai nemokamos atostogos, ar pravaikšta, ar darbdavio suteikiamas laisvas laikas?

DK 137 straipsnis reglamentuoja nemokamų atostogų ir nemokamo laisvo laiko suteikimą. Darbdavys neturi teisės leisti darbuotojo nemokamų atostogų nesant darbuotojo valios. Darbuotojas turi teisę prašyti nemokamų atostogų (DK 137 str. 1 d.) arba darbdavys gali jas suteikti (DK 137 str. 2 d.) šalių sutarimu. Tokiu atveju būtina turėti aiškų darbuotojo valios išreiškimą – pasirašytą prašymą su nurodytomis nemokamų atostogų datomis (gali būti pateikiamas

[26] 2020 m. liepos 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2020/1057, kuria nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2014/67/ES susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės ir iš dalies keičiami Direktyva 2006/22/EB, kiek tai susiję su vykdymo užtikrinimo reikalavimais, ir Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 įžanginės dalies 19–23 punktai, OJ L 249, 49–65 p.

ir elektroninėmis priemonėmis pagal DK 25 str.). Neturėdamas įrodymų dėl darbuotojo valios, darbdavys rizikuoja patekti į ginčą dėl nemokamų atostogų suteikimo teisėtumo. Įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui. Jei kilus darbo ginčui darbuotojas teigs, kad nemokamų atostogų prašymą skatino rašyti darbdavys, tikėtina, kad bus pripažinta, jog nemokamos atostogos suteiktos neteisėtai, nesant darbuotojo valios.

Šioje situacijoje slypi problema dėl darbo ir poilsio laiko kompensavimo mechanizmo įgyvendinimo pagal Reglamentą 561. Problema iškyla tuo atveju, kai privalomas kompensuoti poilsio laikas yra suteikiamas nedraudžiamuoju laikotarpiu (nemokamomis atostogomis). Reglamentas 561 nekonkretizuoja, kokiu poilsio laikotarpiu turi būti kompensuojamas neturėtas poilsio laikas. Siekiant išvengti ginčų su darbuotojais, rekomenduojama kompensuojamojo poilsio metu nesuteikti nemokamų atostogų, o jas pradėti po to, kai baigiasi kompensuojamasis poilsis (nemokamos atostogos neturėtų apimti privalomo turėti poilsio laikotarpio). Pavyzdžiui, jei darbdavys veikia pagal DK 115 straipsnio 7 dalį ir vairuotojas per apskaitinį laikotarpį yra išdirbęs daugiau nei vidutiniškai 40 val. per savaitę, darbdavys gali vidutiniškai 40 val. per savaitę viršijančias valandas suteikti poilsiu ir tik jam pasibaigus išleisti darbuotoją nemokamų atostogų pagal jo prašymą.[27] Jei poilsio laikas nesuteikiamas (nesinaudojama ypatumų kompensaciniu mechanizmu), o darbuotojo prašymu suteikiamos nemokamos atostogos, kyla probleminis teisės taikymo klausimas: ar neturi būti taikoma pareiga pagal DK 115 straipsnio 5 dalį apmokėti vairuotojui kaip už viršvalandinį darbą arba jo prašymu viršytą darbo laiką, padaugintą iš skaičiaus 1,5, pridėti prie kasmetinių atostogų laiko.

Kai vairuotojas išdirba visą leidžiamą vairavimo (darbo) valandų skaičių nesibaigus apskaitiniam laikotarpiui, jam privalu suteikti poilsio laiką. Ginčų gali kilti, jei vairuotojui per privalomą turėti poilsio laiką suteikiamos nemokamos atostogos ir nemokamas darbo užmokestis. Toks privalomas poilsio laikas turėtų atsispindėti darbo laiko apskaitoje (žiniaraštyje) ir galėtų būti apmokamas pagal DK 115 straipsnio 7 dalį numatytą tvarką. Jei už dirbtą laiką jau sumokėta anksčiau, reikia žymėti poilsio laiką, bet nereikėtų suteikti nemokamų atostogų.

[27] Kelių transportui numatyta išimtis pagal DK 121 str. ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 534 patvirtinto „Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašo“ (*TAR* 10853 (2017)) 5 punktą, todėl netaikomas DK 144 str. reikalavimas darbuotojo pageidavimu suteikti poilsio dieną arba papildomai apmokėti kaip už viršvalandinį darbą. Ypatumai nukreipia į Reglamentą 561/2006. Darbdavys gali nustatyti diferencijuotą atlyginimą už skirtingus veiklos laikotarpius.

Kelių transporte pasitaiko atvejų, kai darbuotojas savavališkai atsisako vykti į reisą ir neatvyksta į darbą (užsieniečiai išvažiuoja namo į savo valstybę ir laiku negrįžta). Tokiu atveju darbdavys turi turėti įrodymų, kad aiškiai nurodė vykti į reisą (el. laiškas, žinutė per socialinius tinklus ar pan.). Jei vairuotojas savavališkai nevyksta į reisą, jam turi būti forminama pravaikšta. Dėl pravaikštos darbdaviai neprivalo atleisti darbuotojo iš darbo, bet pravaikštos metu neprivalo mokėti darbo užmokesčio.

Apibendrinant galima pasakyti, kad kompensuojamojo poilsio metu nereikėtų vairuotojo leisti nemokamų atostogų, o jas darbuotojo prašymu reikėtų pradėti po to, kai baigiasi kompensuojamasis poilsio laikotarpis. Suteikiant vairuotojų prašymu nemokamas atostogas (arba jų neatvykimo administracijai leidus ar pravaikštos atvejais) reikėtų informuoti vairuotojus raštu apie tokio jų sprendimo pasekmes – netenkamas kai kurias socialines garantijas (ypač pensijos kaupimo atžvilgiu) laisvo laiko laikotarpiu.

6. Socialinės garantijos vairuotojo nemokamų atostogų ir pravaikštos atvejais

Jeigu vairuotojas neatvyksta į darbą dėl čia aptartų priežasčių, darbdaviai turėtų forminti pravaikštą dėl darbuotojo kaltės. Tai reiškia, kad dienos, kuriomis darbuotojas dėl savo kaltės nedirbo, darbo laiko apskaitos dokumentuose turėtų būti pažymėtos kaip pravaikštos ir kiti neatvykimai į darbą be svarbios priežasties (pvz., „PB“). Jeigu darbuotojas neatvyksta į darbą, reikėtų tai įforminti specialiu darbdavio aktu (tarnybiniu pranešimu, pravaikštos aktu ar pan.). Tokiu atveju darbdavys turėtų pareikalauti darbuotojo pasiaiškinimo (DK 58 str.). Tinkamas pravaikštos fiksavimas reikalingas tam, kad darbdavys, esant darbo ginčui, galėtų apginti savo interesus ir turėtų įrodymus apie darbuotojo galimus darbo tvarkos pažeidimus. Pasitaiko situacijų, kai, darbuotojams pasišalinus iš darbo vietos, darbdaviai laiką, kurį darbuotojas nedirbo, neturėdami darbuotojo prašymo, įformina kaip nemokamas atostogas ir nemoka darbuotojui atlyginimo. Tokie darbdavio veiksmai yra klaidingi ir nuostolingi, nes nemokamos atostogos yra suteikiamos tik darbuotojo prašymu. Jeigu nėra darbuotojo prašymo suteikti nemokamas atostogas, darbuotojas gali ginčyti darbdavio vienašalį sprendimą dėl nemokamų atostogų suteikimo ir reikalauti neišmokėto darbo užmokesčio už tą nedirbtą laikotarpį. Atsiranda darbo ginčas.

Pravaikštos laikotarpiu darbuotojui nėra mokamas darbo užmokestis ir šis laikotarpis nelaikomas draudžiamuoju, už darbuotoją nėra mokamos valstybinio

socialinio draudimo (VSD) ir privalomojo sveikatos draudimo (PSD) įmokos. Dėl nutrūkusio VSD įmokų mokėjimo nekaupiamas stažas ligos, motinystės, vaiko priežiūros išmokoms, kitoms socialinėms išmokoms. Pravaikštos metu susirgęs žmogus negali gauti ligos išmokos, o slaugydamas šeimos narį – slaugos išmokos. Vėliau prireikus registruotis Lietuvos užimtumo tarnyboje nedarbo išmoka būtų mažesnė arba jos iš viso nebūtų galima skirti, jei žmogus nebus sukaupęs teisės aktuose numatyto nedarbo draudimo stažo – 12 mėnesių per paskutinius 30 mėnesių.

Kai darbuotojui taikomas nedraudžiamasis laikotarpis (nemokamos atostogos, pravaikštos ar kt.), draustumas privalomuoju sveikatos draudimu nenutrūksta, todėl jo garantuojamomis medicinos paslaugomis naudotis galima įprastai. Bet jeigu nedraudžiamasis laikotarpis trunka visą kalendorinį mėnesį, darbuotojui iki kitų metų gegužės 1 d. atsiras prievolė savarankiškai sumokėti PSD įmokas už tiek pilnų kalendorinių mėnesių, kiek truko jo nedraudžiamasis laikotarpis. Vadinasi, jeigu darbuotojo nedraudžiamasis laikotarpis trunka, pavyzdžiui, savaitę, PSD įmokų savarankiškai mokėti nereikės. Tačiau nedraudžiamuoju laikotarpiu darbuotojas negali gauti nedarbingumo pažymėjimo.

Tačiau reikia nepamiršti, kad darbdavys, įforminęs darbuotojui pravaikštą ir norintis, kad šis laikotarpis būtų laikomas nedraudžiamuoju, privalo „Sodrai“ pateikti 12-SD pranešimą. Darbdavys 12-SD pranešimą privalo pateikti „Sodros“ teritoriniam skyriui ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo pravaikštos pasibaigimo dienos. Pasibaigus kalendoriniam mėnesiui nedraudžiamasis laikotarpis, prasidėjęs tą praėjusį kalendorinį mėnesį ar anksčiau, dar nėra pasibaigęs, informacija apie apdraustojo nedraudžiamuosius laikotarpius per pasibaigusį mėnesį turi būti pateikta ne vėliau kaip kito kalendorinio mėnesio pirmą darbo dieną, užpildant 12-SD pranešimą.[28] Jeigu 12-SD pranešimas nebus pateiktas, pravaikštos laikotarpis negalės būti laikomas nedraudžiamuoju ir už jį reikės sumokėti privalomas VSD ir PSD įmokas.

Jeigu yra darbuotojo prašymas išleisti jį nemokamų atostogų ir jis tenkinamas, atitinkamai toks laikotarpis yra laikomas nedraudžiamuoju ir darbdavys privalo teikti „Sodrai“ 12-SD pranešimą.

Pageidaujantį turėti nedraudžiamąjį laikotarpį darbuotoją reikia tinkamai informuoti apie tokio sprendimo pasekmes socialinei padėčiai.

---

[28] Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010-06-04 įsakymas „Dėl Duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklių, socialinio draudimo pranešimų / prašymo formų ir jų elektroninių duomenų struktūros aprašų patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 73-3728 (2010).

7. Darbo ginčai

Nagrinėjant vairuotojų ir darbdavių darbo ginčus dažnai kyla klausimas, ar šalys tinkamai laikėsi užsienio valstybėje galiojančių norminių teisės aktų. Tokiais atvejais ginčą nagrinėjančiam organui reikia žinoti užsienio normos turinį ir taikymą. Ypač dažnai toks klausimas kyla nagrinėjant ginčus dėl darbo apmokėjimo pagal direktyvos 96/71/EB reikalavimus. Šiame kontekste svarbu paminėti LAT suformuotą praktiką byloje e3K-3-73-248/2019, kad užsienio teisės turinio klausimas laikytinas teisės, o ne fakto klausimu ir pareiga jį, vadovaujantis *iure novit curia* (teismas žino teisę) principu, aiškintis tenka bylą nagrinėjančiam teismui. Vadinasi, teismas, o ne šalys turėtų rinkti informaciją apie užsienio valstybėje galiojančių norminių teisės aktų reikalavimus, o tam galėtų būti naudojamasi galimybėmis, numatytomis Reglamente (ES) 2019/1149 ir Reglamente (ES) 2018/1724.

Dažnai ginčų metu praktikoje paaiškėja, kad darbdaviai neturi raštu išreikštos vairuotojo valios, kai ji reikalinga pagal įstatymą, pvz., prašymo suteikti nemokamas atostogas, susitarimo išskaityti iš atlyginimo žalą ir pan. To priežastis, anot darbdavių, yra tai, kad vairuotojai retai būna veiklos organizavimo centre, o atvykę į jį skuba vykti namo. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad rinkti reikiamus dokumentus yra darbdavio pareiga, ir šiuo metu tai galima daryti elektroninėmis ryšio priemonėmis[29] (pagal DK 25 str.).

Išvados

1. Vairuotojai iš Lietuvos didžiausią savo darbo laiko dalį dirba užsienyje negrįždami į darbdavio įsisteigimo šalį – Lietuvą. Toks susiformavęs darbo pobūdis praktikoje vadinamas „darbu kadencijomis“. Gerinant darbo sąlygas vairuotojams darbdaviai ES Reglamentu įpareigoti reguliariai sudaryti galimybes vairuotojams sugrįžti į savo gyvenamąją vietą arba į darbdavio veiklos centrą įsisteigimo valstybėje narėje. Šis reikalavimas sukelia nemažai problemų taikant jį praktikoje. Vairuotojai patys sprendžia dėl kasdienio darbo ir poilsio laiko panaudojimo, todėl laikytina, kad jie dirba individualiu-suminiu darbo laiko režimu. Tačiau vis tiek darbdaviai privalo planuoti vairuotojo darbą (krovinių pristatymų grafikus) taip, kad vairuotojas nebūtų verčiamas pažeisti darbo ir poilsio režimo reikalavimų.

[29] Pvz., naudojantis el. paštu, transporto valdymo sistema *FleetMaster* © ir kt.

2. Pagal LAT nuosekliai formuojamą praktiką tolimųjų reisų vairuotojų darbas turi būti kvalifikuojamas kaip „kilnojamojo pobūdžio darbas“, o ne komandiruotė. Vairuotojams yra taikomos komandiravimo direktyvos 96/71/EB nuostatos.
3. Vairuotojams normalaus kassavaitinio poilsio laikotarpio ir bet kokio ilgiau nei 45 valandas trunkančio kassavaitinio poilsio laikotarpio, kuriuo kompensuojami ankstesni sutrumpinto kassavaitinio poilsio laikotarpiai, neleidžiama praleisti transporto priemonės kabinoje, jį privaloma praleisti lyčių požiūriu tinkamame būste, kuriame yra tinkamos miegamosios bei sanitarinės patalpos, ir visas tokio būsto išlaidas padengia darbdavys. Darbdaviai privalo užtikrinti šio reikalavimo laikymąsi.
4. Vairuotojų darbo užmokestį rekomenduojama apskaičiuoti ir mokėti vadovaujantis DK 115 straipsnio 7 dalyje numatyta tvarka. Vairuotojo savaitinio darbo valandų suma turėtų būti skaičiuojama imant dirbtas darbo pas skirtingus darbdavius valandas (nebūtinai tik sudarius darbo keliems darbdaviams sutartį).
5. Kai vairuotojas išdirba visą vairavimo (darbo) laiką nesibaigus apskaitiniam laikotarpiui, jam privalu suteikti poilsio laiką. Kompensuojamojo poilsio metu nereikėtų vairuotojo leisti nemokamų atostogų, o jas darbuotojo prašymu reikėtų pradėti po to, kai baigiasi kompensuojamasis poilsio laikotarpis.
6. Vairuotojo nedraudžiamųjų laikotarpių metu už darbuotoją nėra mokamos valstybinio socialinio draudimo (VSD) ir privalomojo sveikatos draudimo (PSD) įmokos. Dėl nutrūkusio VSD įmokų mokėjimo nekaupiamas stažas ligos, motinystės, vaiko priežiūros išmokoms, kitoms socialinėms išmokoms gauti. Apie tai reikia tinkamai informuoti darbuotoją, pageidaujantį turėti nedraudžiamąjį laikotarpį.
7. Pagal LAT praktiką užsienio teisės turinio klausimas laikytinas teisės, o ne fakto klausimu ir pareiga jį aiškintis tenka bylą nagrinėjančiam teismui. Informacijai apie vairuotojų darbą surinkti galėtų būti naudojamasi galimybėmis, numatytomis Reglamente (ES) 2019/1149 ir Reglamente (ES) 2018/1724.

Literatūros sąrašas

Europos teisės aktai

1. Europos Parlamento ir Tarybos 2020 m. liepos 15 d. reglamentas (ES) 2020/1054, kuriuo iš dalies keičiami Reglamentas (EB) Nr. 561/2006, kiek tai susiję su būtiniausiais reikalavimais dėl maksimalios kasdienio bei kassavaitinio vairavimo trukmės, minimalių pertraukų ir kasdienio bei kassavaitinio poilsio laikotarpių, ir Reglamentas (ES) Nr. 165/2014, kiek tai susiję su vietos nustatymu tachografais". *OL L* 249, 1–16 p.
2. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. kovo 15 d. reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinantis Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85. *OL* L 102, 1–14 p.
3. Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OL* L 18.
4. Europos Parlamento ir Tarybos 2014 m. vasario 4 d. reglamentas (ES) Nr. 165/2014 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų, kuriuo panaikinamas Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 3821/85 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų ir iš dalies keičiamas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo. *OL* L 60, 1 p.
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. reglamentas (ES) 2019/1149, kuriuo įsteigiama Europos darbo institucija, iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 883/2004, (ES) Nr. 492/2011 ir (ES) 2016/589 ir panaikinamas Sprendimas (ES) 2016/344. *OL* L 186, 21 p.
6. Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. spalio 2 d. reglamentas (ES) 2018/1724, kuriuo sukuriami bendrieji skaitmeniniai vartai, skirti suteikti prieigą prie informacijos, procedūrų ir pagalbos bei problemų sprendimo paslaugų, ir kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012. *OL* L 295, 1 p.
7. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo. *OL L* 80, 2002 3 23,35–39 p.
8. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. kovo 15 d. reglamente (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiančiame Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinančiame Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85. *OL* 2006 L 102, 1 p.
9. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OL* L 299, 9–19 p.
10. Europos Parlamento ir Tarybos 2020 m. liepos 15 d. direktyvos (ES) 2020/1057, kuria nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2014/67/ES

susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės ir iš dalies keičiami Direktyva 2006/22/EB, kiek tai susiję su vykdymo užtikrinimo reikalavimais, ir Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012. *OL* L 249, 49–65 p.

11. Europos Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB (Darbo laiko direktyvos) įgyvendinimo. KOM(2010) 802 galutinis. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:lt:PDF.

Lietuvos teisės aktai

12. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR* 23709 (2016).
13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 21, 23, 31, 32, 38, 40, 41, 43, 48, 52, 53, 57, 63, 65, 71, 72, 73, 75, 76, 79, 112, 114, 115, 117, 120, 127, 144, 147, 168, 169, 171, 179, 181, 185, 195, 197, 204, 209, 217, 221, 237, 240, 241, 242 ir 250 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR* 10021 (2017).
14. Muitinės konvencija dėl tarptautinio krovinių gabenimo su TIR knygelėmis (1975 m. TIR konvencija. *Valstybės žinios* 6-155 (2000).
15. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios* 110-3992 (2001).
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 27 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo (Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas)“. *TAR* 10853 (2017).
17. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010-06-04 įsakymas „Dėl Duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklių, socialinio draudimo pranešimų / prašymo formų ir jų elektroninių duomenų struktūros aprašų patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 73-3728 (2010).

Mokslinė doktrina

18. Usonis, Justinas. „Mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai“. *Jurisprudencija* 3, 93 (2007): 21–28.
19. Usonis, Justinas. „Atlyginimo už darbą reglamentavimo problemos kelių transporte“. Iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje*: *konferencijos medžiaga*, 376–382. Vilnius: Forzacas, 2004.
20. „Study on Safe and Secure Parking Places for Trucks“. Europos Komisija, 2019. https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2019-study-on-safe-and-secure-parking-places-for-trucks.pdf.

Teismų praktika

21. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) prieš Deutsche Bank SAE.

Kiti šaltiniai

22. „A fifth of driver positions unfilled in the European road transport sector". IRU. https://www.iru.org/resources/newsroom/fifth-driver-positions-unfilled-european-road-transport-sector#:~:text=Polling%20of%20IRU%20members%20and,as%20demand%20grows%20in%202019.
23. „Transporto ir saugojimo sektoriaus tendencijos". Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/03/Transporto-ir-saugojimo-sektoriaus-tendencijos-2020-03-04.pdf.
24. „Mobility Package: Questions and Answers". European Comission. https://ec.europa.eu/transport/modes/road/mobility-package-qa_en.
25. „Road safety: European Commission responds to need for safe and secure parking areas for trucks". Europos Komisija. https://ec.europa.eu/transport/modes/road/news/2019-03-11-safe-and-secure-parking-spaces_en.

PROBLEMS OF EMPLOYMENT RELATIONS IN ROAD TRANSPORT

Dr. Justinas Usonis*

Summary

This article examines the problems of employment relations arising from work of drivers in road transport.

Due to the increased demand for road transport services in Western Europe, Lithuanian companies providing road transport services have developed the practice of sending drivers to provide services in other countries for a period of 2-3 months without returning to the country of establishment. This type of work and problems related to it is analysed in this article.

The requirements of "EU Mobility Package 1" are discussed: employers' obligation to return drivers to their place of residence, limitation for drivers to take weekly rest in a cabin of truck.

* Assoc. Prof. in Vilnius University Faculty of law.

Practice of special application of labour laws in relation of drivers' working time, pay systems are described. Problem of taking of unpaid leave after long period of work for drivers (especially non-EU nationals) is described in connection with losing of social guarantees.

Analysis of Lithuanian and ECJ court practice on the given topic is provided in the article.

Keywords: employment relationship in road transport companies, posting of drivers, unpaid leave, work pay, working time records, EU Mobility Package 1.

Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje

Straipsnių rinkinys

Redagavo Ilona Čiužauskaitė
Maketavo leidykla „Žara“

Mykolo Romerio universitetas
Ateities g. 20, Vilnius
Puslapis internete www.mruni.eu
El. paštas roffice@mruni.eu
Tiražas 100 egz.

Spausdino UAB „Šiaulių spaustuvė“
P. Lukšio g. 9G, 76200 Šiauliai
info@dailu.lt
http://siauliuspaustuve.lt

9 786094 880087