

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

ŽIVILĖ PLYČIURAITIENĖ PLYČIENĖ
(DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA)

**TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ
PERKĖLIMAS Į NACIONALINĘ DARBO TEISĘ**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –
Prof. Dr. Genovaitė Dambrauskienė

Vilnius, 2009

TURINYS

IVADAS.....	2 psl.
I. TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ SAMPRATA:	
1. TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ SAŲOKA IR REIKŠMĖ.....	6 psl.
2. TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ VIETA TEISĖS SISTEMOJE.....	8 psl.
3. TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ ĮTVIRTINIMAS TDO KONVENCIJOSE IR REKOMENDACIJOSE.....	12 psl.
II. TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ PERKĖLIMAS Į NACIONALINĘ TEISĘ:	
1. PASAULINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ PERKĖLIMAS RATIFIKAVIMO BŪDU.....	17 psl.
2. EUROPOS SĄJUNGOS DOKUMENTUOSE ĮTVIRTINTŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ PERKĖLIMO PAGRINDAI.....	24 psl.
III. KAI KURIŲ TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMAS NACIONALINĖJE TEISĖJE:	
1. ASOCIACIJŲ LAISVĖS PRINCIPŲ PERKĖLIMAS IR ĮGYVENDINIMAS NACIONALINĖJE TEISĖJE.....	36 psl.
2. ASMENŲ LYGYBĖS DARBE PRINCIPŲ PERKĖLIMAS IR VYKDYMAS NACIONALINĖJE TEISĖJE.....	45 psl.
APIBENDRINIMAI IR IŠVADOS.....	58 psl.
SANTRAUKA.....	61 psl.
SUMMARY.....	63 psl.
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	65 psl.

IVADAS

Žodis „principas“ išvertus iš lotynų kalbos, reiškia pradžia, pagrindą. Tai pagrindinė idėja, pradinis teiginys. Visa teisės sistema yra paremta principų egzistavimu. Remiantis jais kuriamos, taisomos ir įgyvendiamos teisės normų nuostatos. Kaip kiekviena teisės šaka, taip ir darbo teisė yra paremta tam tikrais principais. Tarptautinių darbo teisės principų perkėlimas į nacionalinę teisę – ilgas ir teisiškai svarbus procesas. Jo pasekoje įvyksta pagrindinės nuostatos transformacija iš tarptautinės į nacionalinę, lygiai taip pat ta pagrindinė nuostata nacionalinėje teisėje tampa visuotinai privaloma ir teisinės pasėkmes sukeliančia teisės norma. Tai ypač **aktualu** Lietuvos Respublikai esant tiek Tarptautinės Darbo Organizacijos, tiek Europos Sąjungos nare. Būtent buvimas minėtų organizacijų dalyve įpareigoja gerbti ir puoselėti pasaulinės svarbos principus darbo teisiniuose santykiuose ir užtikrinti jų realų įgyvendinimą ir veikimą valstybės vidaus darbo teisėje. O tokių įsipareigojimų nebūtų įmanoma vykdyti neperkėlus šių principų į nacionalinius teisės aktus. Tad išsamus perkėlimo proceso išnagrinėjimas yra ypatingai svarbus. Būtent tarptautinių darbo teisės principų perkėlimo į nacionalinę teisę analizė ir padės suprasti pasaulinės svarbos vertybių įsisavinimo nacionalinėje erdvėje esmę bei reikšmę, atskleisti, ar nacionaliniai darbo teisės subjektai yra pakankamai informuoti apie tarptautiniu mastu jiems suteiktas teises ir galimybes, matyti, kaip užtikrinamas šių teisių ir laisvių apsaugos ir gynėbos mechanizmas.

Nagrinėjant darbo teisės aktus ne visada susimąstoma, kaip vienas ar kitas reikalavimas buvo suformuotas ir įtvirtintas. Išmanant šį procesą, bus galima praplėsti ir pagilinti savo žinias darbo teisinių santykių srityje. Tad ši tema aktuali kiekvienam su darbo teise susiduriančiam asmeniui, kadangi darbo teisė yra bene labiausiai kiekvieną asmenį paliečianti sritis.

Atskleidžiant šią temą, labai svarbu išanalizuoti perkėlimo proceso eigą, istorines aplinkybes, būdus ir reikšmę, o siekiant iliustruoti perkėlimo ypatybes praktinėje plotmėje, - išnagrinėti pasirinktų, autorės nuomone, itin aktualių dėl teisminės praktikos nepakankamumo - asociacijų laisvės bei asmenų lygybės darbe - principų įgyvendinimo nacionalinėje teisėje ypatumus.

Pirmojoje dalyje, remiantis G. Dambrauskienės, R. Dworkin, H. A. Kelzen, E. Kūrio, I. J. Kiseliovo, I. Nekrošiaus, V. Tiažkijaus, A. Vaišvilos ir kitų autorių darbais¹ apibendrinama tarptautinių darbo teisės principų sąvoka, analizuojama jų esmė, vieta teisės sistemoje bei atskleidžiama principų reikšmė tiek tarptautinės, tiek nacionalinės teisės mastu. Antrojoje dalyje nagrinėjamas tarptautinių darbo teisės principų perkėlimo į nacionalinę teisę procesas, atskleidžiami pagrindiniai perkėlimo būdai bei pasėkmės, analizuojami atitinkami valstybės institucijų teisiniai dokumentai, būtini perkėlimo procedūrai vykdyti. Trečiojoje dalyje, atsižvelgiant į temos platumą bei magistro baigiamojo darbo apimtį, nagrinėjami pasirinktų - asociacijų laisvės ir asmenų lygybės darbe - principų įgyvendinimo nacionalinėje teisėje aspektai. Apžvelgus jų įgyvendinimo problemas, formuluojami apibendrinimai bei išvados.

Darbas turi tiek teorinę, tiek taikomąją funkcijas. Teorinė dalis apima pačių principų sampratos apibrėžimą, jų perkėlimo iš tarptautinės į nacionalinę darbo teisę proceso išnagrinėjimą. Taikomoji funkcija pasireiškia per konkrečių tarptautinių darbo teisės principų praktinio įgyvendinimo nacionalinėje teisėje analizę.

Hipotezė: pagrindiniai tarptautiniai darbo teisės principai yra perkelti į Lietuvos Respublikos nacionalinę teisę, įtakoja teisės normų turinį, tačiau dėl jų praktinio įgyvendinimo iškyla problemų.

Tikslas: išanalizuoti tarptautinių darbo teisės principų perkėlimo į nacionalinę teisę būdus bei juos atskleisti per pasirinktų dviejų pagrindinių tarptautinių darbo teisės principų praktinio įgyvendinimo nacionalinėje teisėje aspektus.

¹Dambrauskienė G. Darbo teisės principai // Darbo teisė. - Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. p. 29; Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. Darbo teisė. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 25; Kelsen H. Grynoji teisės teorija. - Vilnius: Eugrimas, 2002. p. 173; Kūris E. Konstitucinių principų samprata // Lietuvos konstitucinė teisė. - Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002. p. 202; Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. 1 t. - Vilnius: Justitia, 2005. p. 63; Vaišvila A. Teisės teorija. - Vilnius: Justitia, 2000. p. 125; Dworkin R. A Matter of Principle. - Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1985; Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. стр.76; Лифшиц Р. З. Теория права. - Москва: ВЕК, 1994. стр. 195-197; Лыгин Р. Н., Талмачев А. П.. Трудовое право (конспект лекций в схемах). - М.: Издательство ПРИОР, 2002. стр. 11.

Siekiant užsibrėžto tikslo, darbe keliami tokie **uždaviniai**:

1. Atskleisti tarptautinių darbo teisės principų sampratą, reikšmę bei vietą teisės sistemoje;
2. Išanalizuoti tarptautinių darbo teisės principų perkėlimo į nacionalinę teisę būdus ir procesą;
3. Išnagrinėti tarptautinių principų - asociacijų laisvės bei asmenų lygybės darbe – esmę, jų perkėlimo į nacionalinę teisę būdus ir įgyvendinimo problemas;
4. Atskirais nagrinėjamos temos aspektais pateikti argumentuotą nuomonę bei apibendrinimus.

Rašant darbą, naudojami keli metodai²: lyginamasis istorinis – nagrinėjant tiek tarptautinių darbo teisės principų sąvokų formulavimo, tiek jų įtvirtinimo tarptautiniuose teisiniuose dokumentuose ištakas, dokumentų analizės – atskleidžiant perkėlimo proceso būdus bei reikšmę, analogijos – lyginant Lietuvos ir užsienio valstybių praktiką konkrečių tarptautinių darbo teisės principų įgyvendinime ir užtikrinime, bei apibendrinimo – formuluojant apibendrinimus ir išvadas dėl tarptautinių darbo teisės principų perkėlimo į nacionalinę teisę ir jų įgyvendinimo.

Temos naujumas:

Teisinėje literatūroje gausu informacijos, atskleidžiančios konkrečių tarptautinių darbo teisės principų esmę bei juos įtvirtinančių teisinių dokumentų bruožus. Dažnai pabrėžiama tinkama tarptautinių darbo teisės nuostatų įtvirtinimo nacionalinėje teisėje būtinybė bei pareiga užtikrinti asmenims tarptautinius standartus atitinkančią teisėtų interesų apsaugą ir gynybą. To nebūtų galima padaryti, neperkėlus tarptautinių darbo teisės principų nuostatų į nacionalinę teisę. Tarptautiniai darbo teisės principai įtvirtinami bei detalizuojami Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijose bei rekomendacijose, Europos Sąjungos institucijų teisės aktuose, o šių dokumentų teisinė prigimtis bei jų perkėlimo į nacionalinę teisę ypatumai skiriasi. Tad, autorės nuomone, pasigendama tarptautinių darbo teisės principų, įtvirtintų šiuose skirtingos prigimties dokumentuose,

² Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimų metodologija. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. p. 375-498.

perkėlimo proceso analizės viename darbe. Tai padėtų geriau suprasti perkėlimo proceso ypatumus bei reikšmę. Dėl Lietuvos Respublikos teisinės praktikos nepakankamumo pasirinktų - asociacijų laisvės bei darbo subjektų lygybės - principų perkėlimo analizė padės atskleisti problemas, su kuriomis šiose srityse susiduriama Lietuvoje.

I. TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ SAMPRATA

1. TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ SĄVOKA IR REIKŠMĖ

Poreikis kalbėti apie principus atsiranda tuomet, kuomet, pasak teisės teoretiko A. Vaišvilos, norima atskleisti praktinę teisės įgyvendinimo esmę. Siekiant sužinoti, kaip teisė prisiderina prie „konkrečių santykių specifikos ir pasirinkti, kuria dalimi (požymiu) patogiau juos veikti“, reikia „išskirstyti vientisą teisės esmę į atskiras, ją sudarančias pagrindines idėjas arba požymius“³. Šios idėjos ar požymiai ir yra vadinami teisės principais.

Taigi, teisės principai – tai svarbiausi teisės esmės konkretėjimo, reiškimosi būdai, arba pagrindinės teisinės idėjos, vertybinės orientacijos⁴, tai teisės sistemos pamatinės nuostatos, kuriomis grindžiamas teisinis reguliavimas ir teisinė praktika, bendrasis ir individualusis teisinis reguliavimas bei teisės realizavimas⁵, tai vadovaujantys pradai, išreiškiantys esminius visuomeninių santykių bruožus, jų raidos tendencijas ir bendro teisinio reguliavimo turinį ir tikslus⁶, tai bendro pobūdžio taisyklės, vienais atvejais tiesiogiai suformuluotos įstatymo tekste, kitais – kildinamos iš teisinio reguliavimo prasmės⁷.

Kaip jau minėta cituojant A. Vaišvilą, esant konkrečioms teisiniams santykiams, teisė skirstoma į atskiras ją sudarančias idėjas. Taigi, norint apibūdinti tarptautinius darbo teisinius santykius, reikia vadovautis pagrindinėmis tarptautinėmis darbo teisės idėjomis bei nuostatomis arba tarptautiniais darbo teisės principais.

Remiantis aukščiau išdėstytomis teisės principų sąvokomis, galima teigti, jog tarptautiniai darbo teisės principai – tai pagrindinės darbo teisinių santykių idėjos, pamatinės nuostatos, vadovaujantys pradai bei orientacinės taisyklės, kuriomis

³ Vaišvila A. Teisės teorija. - Vilnius: Justitia, 2000. p. 125.

⁴ Ten pat.

⁵ Kūris E. Konstitucinių principų samprata // Lietuvos konstitucinė teisė. - Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002. p. 202.

⁶ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. - Vilnius: Justitia, 2005. p. 63.

⁷ Dambrauskienė G. Darbo teisės principai // Darbo teisė. - Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. p. 29.

grindžiamas tarptautinių, o vėliau, ir nacionalinių darbo teisinių santykių reguliavimas bei praktika, kuriomis išreiškiama darbo teisės esmė⁸.

Teisės principai turi ypatingą reikšmę. Jie atlieka ir organizuojančią, ir pažintinę funkcijas. Pirmoji pasireiškia per teisės principų poveikį teisės normų sistemai. Principai lemia ir teisės normų turinį ir jų taikymą⁹. Nustatydami joms ribas bei nubrėždami pagrindines gaires, užtikrina, kad teisės normos sudarytų vieningą visumą, darnią sistemą. Antroji pasireiškia tuo, jog per principus galima ne tik pažinti teisę, bet ir ją vertinti. Žinant esminius teisės standartus, galima spręsti, ar teisėkūra bei teisingumą vykdančios institucijos ir pareigūnai nuo jų nenukrypsta.

Konkrečiai darbo teisės principų reikšmė yra keleriopa:

- ✓ taikomoji - darbo santykių reglamentavimui;
- ✓ aiškinančioji darbo teisinius santykius;
- ✓ užpildančioji teisės aktų spragas;
- ✓ šalinančioji teisės normų kolizijas.

Taikomasis darbo teisės principų pobūdis pasireiškia tuo, jog vadovaujantis jais yra kuriamos, priimamos, tobulinamos darbo teisės normos. Teisės aktus priimantys subjektai, kaip teigia Viktoras Tiažkijus, privalo atsižvelgti ir užtikrinti, kad priimti norminiai teisės aktai ne tik neprieštarautų įtvirtintiems principams, bet ir atitiktų jų prasmę bei tikslus.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso¹⁰ (toliau - DK) 10-ame straipsnyje numatytas reikalavimas **aiškinti** DK normas atsižvelgiant į Kodekso sistemą bei jo struktūrą, tam, kad užtikrinti Kodekso vientisumą ir atskirų jo sudedamųjų dalių suderinamumą. Tuo pačiu tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, tiesiogiai vykdydami darbo

⁸ Taip pat remiantis Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. - Vilnius, 1990. p. 24; Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P.A. Darbo teisė. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 25; Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. стр.76; Лыгин Р. Н., Талмачев А. П. Трудовое право (конспект лекций в схемах). - М.: Издательство ПРИОР, 2002. стр. 11

⁹ Kūris E. Konstitucinių principų samprata // Lietuvos konstitucinė teisė. - Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002. p. 203.

¹⁰ Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569.

teisės normų reikalavimus, tiek ir teismas ar kita darbo ginčą nagrinėjanti institucija, aiškindama darbo teisės normų turinį, nuolat atsižvelgia į darbo teisės principus. Todėl principai padeda ir teisingai suvokti pačias darbo teisės normas.

Užpildant darbo teisinius santykius reglamentuojančias spragas, taikant vadinamą įstatymo analogiją, pirmenybė teikiama darbo teisės normoms, kurios reglamentuoja panašius santykius arba kitos teisės šakos normoms, reglamentuojančioms panašius santykius (pvz. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalyje teigiama, kad jo normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai¹¹, tai yra DK ir kiti darbo įstatymai). Jei įstatymo analogijos pritaikyti neįmanoma, spragos užpildomos taikant darbo teisės principus. Tai vadinama tiesioginiu principų taikymu ir yra apibrėžta DK 9 str. 4 d.

Šalinant tos pačios juridinės galios darbo teisės normų kolizijas (kuomet normos viena kitai prieštarauja ir nustato nevienodas elgesio taisykles) turi būti taikoma ta norma, kurios prasmė labiau atitinka joje įtvirtintų principų esmę¹².

2. TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ VIETA TEISĖS SISTEMOJE

Išsiaiškinus, kas yra tarptautiniai darbo teisės principai, bei kokia jų reikšmė, reikėtų panagrinėti, kokia yra jų vieta darbo teisės sistemoje.

Pati darbo teisė susideda iš darbo teisės normų – visuotiniai pripažintų ir privalomų elgesio taisyklių, reguliuojančių darbo teisinius santykius. Tuomet kyla klausimas - ar darbo teisės principai – ir yra tam tikros normos ar jų grupės, ar jie yra „virš“ normų ir užima aukštesnę hierarchinę vietą, ar yra kažkur „už“ normų šioje teisės sistemoje?

Atsakant į šį klausimą, autorė remiasi kai kurių konstitucinės teisės mokslininkų samprotavimais apie skirtingus požiūrius į principų vietą teisės sistemoje. Jų mintis galima drąsiai pritaikyti ir darbo teisei – juk dauguma darbo teisės principų yra taip pat ir konstituciniai.

¹¹ Valstybės žinios, 2000. Nr. 74.

¹² Remiantis Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. p. 66-67.

Taigi, nustatant principų vietą teisės sistemoje, vyrauja net trys nuomonės. Teisės teoretikas H. L. A. Hart teigia, jog teisės principai yra už teisės, kaip normų sistemos ribų, ir gali būti arba nebūti tiesiogiai suformuluoti¹³. T. Birmontienės teigimu, principų įtvirtinimas teisės aktuose – yra tik pozityvioji jų išraiška¹⁴. Kiti mokslininkai, pavyzdžiui, R. Dworkin, teigia, jog principai yra sudėtinė teisės sistemos dalis ir egzistuoja šalia teisės normų, o lemiamą reikšmę jiems tenka tuomet, kuomet nėra „aiškių“ teisės normų, kurias iškilus reikalui galima būtų taikyti¹⁵. Ir trečioji nuomonė, išsakoma daugiausiai rusų mokslininkų, taipogi, vyraujanti ir Lietuvos darbo teisėje, yra tokia, jog principai yra dviejų rūšių: principai-normos ir principai, išvedami apibendrinus kelias teisės normas¹⁶. Apie pastarąją teoriją bus kalbama šiek tiek plačiau.

Taigi, principai-normos - tai tokia principų rūšis, kuri yra įtvirtinta normose. Juos lemia teisinio reguliavimo objektas, o norminis įtvirtinimas suteikia šiai principinei idėjai įsakmumo ir privalomumo pobūdį.¹⁷ H. Kelsen'o teigimu, tokie principai yra aukščiausios arba pamatinės teisės normos, suvienijančios iš jų, kaip iš pagrindinio šaltinio, kilusių normų įvairovę.¹⁸ Tai tokie darbo teisės principai (beje, taip pat ir konstituciniai), kaip asociacijų laisvė, laisvė pasirinkti darbą, teisė į tinkamas darbo sąlygas ir pan. Kiti principai formuluojami apibendrinant tam tikrą nebūtinai vienai teisės šakai priklausančių teisės normų grupę, išskiriant tas normas jungiančią idėją. Tarkim, apibendrinant darbo ir civilinio proceso teisės normas, kurios suteikia proceso šalims teisę teikti įrodymus, suformuojamas teisinio reguliavimo metodo nulemtas principas – „audiatur et altera pars“, arba - „tegul būna išklaudyta ir kita pusė“¹⁹.

¹³ Hart H. L. A. Teisės samprata. - Vilnius: Pradai, 1997. p. 401.

¹⁴ Birmontienė T. Žmogaus teisės Lietuvos Respublikos Konstitucijoje // Konstitucija, žmogus, teisinė valstybė: konferencijos medžiaga. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 1998. p. 132.

¹⁵ Dworkin R. A Matter of Principle. - Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1985.

¹⁶ Vaišvila A. Teisės teorija. - Vilnius: Justitia, 2000. p. 126; Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. стр.76; Лифшиц Р. З. Теория права. - Москва: БЕК, 1994. стр. 195-197.

¹⁷ Vaišvila A. Teisės teorija. - Vilnius: Justitia, 2000. p. 125.

¹⁸ Kelsen H. Grynoji teisės teorija. - Vilnius: Eugrimas, 2002. p. 173.

¹⁹ Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius, Justitia, 2000. p. 125-127.

Tačiau abi šios principų rūšys leidžia suprasti, jog teisės principai – yra tik tai, „kas yra“ (t.y., kas yra įtvirtinta teisės normose), bet ne tai, kas „turi būti“ (t.y., siekiamybė, bendra nuostata, egzistuojanti ir tuomet, net jei normos ir ne visada ją atitinka). O juk žvelgiant į teisės principus per tai, kaip anksčiau formuluota jų sąvoka bei aprašyta reikšmė, jie yra tai, į ką orientuojamasi, pagal ką turi būti sprendžiamos teisės normų spragos, taigi labiau yra tai, kas „turi būti“²⁰. Apibendrinant, galima teigti, jog paties tarptautinio principo esmė ir turinys yra materialioji jo forma, tuo tarpu šios esmės ir turinio įtvirtinimas tarptautiniame teisės akte – jo formalioji išraiška.

Šiame darbe nesistengiama nei laikytis kažkurios vienos nuomonės apie darbo teisės principų vietą teisės sistemoje, nei labai gilintis ar diskutuoti apie tai, tam galėtų būti skiriamas netgi atskiras darbas. Šio darbo tikslas ir paskirtis yra atskleisti paties principo transformacijos - iš tarptautinio į nacionalinį – procesą, bei aprašyti principų esmę. Aišku viena – nepaisant šių nuomonių skirtybių, yra bendri tarptautinių darbo teisės principų bruožai – tai jų privalomumas ir orientacinė funkcija kuriant darbo teisę bei įgyvendinant jos nuostatas.

Tarptautinių darbo teisės principų formavimo ištakomis galima laikyti XIX-ojo amžiaus pabaigą, kuomet du pramonininkai – Robertas Owen'as iš Velso ir Danielis le Grand'as iš Prancūzijos pasiūlė priimti tarptautinius darbo laiko trukmės ir sąlygų įstatymus. 1890 metais buvo įkurta Tarptautinė darbo įstatymų asociacija, kurios uždavinys buvo darbo problemų nustatymas, ryšių tarp įvairių šalių palaikymas, bei įvairių valstybių duomenų apie nacionalinius darbo įstatymus rinkimas ir platinimas.²¹ Vėliau, 1919-aisiais metais, Pirmojo pasaulinio karo pabaigoje, Taikos konferencijoje Paryžiuje, buvo įkurta Tarptautinė Darbo Organizacija (toliau – ir TDO), 1944 m. Filadelfijos deklaracijoje suformuluoti pagrindiniai tarptautiniai darbo principai, vėliau įrašyti į TDO Konstituciją: darbas nėra prekė; žodžio laisvė ir asociacijų laisvė yra būtina sąlyga nuolatinei pažangai palaikyti; skurdas bet kurioje vietoje tampa grėsme bendram labui; visi žmonės, nesvarbu, kokia jų rasė, lytis, tikėjimas, turi teisę į materialinę gerovę,

²⁰Taip pat remiantis: Kūris E. Konstitucinių principų samprata // Lietuvos konstitucinė teisė. - Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002. p. 205-208.

²¹ Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo teisė // Darbo teisė. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008. p. 419.

dvasinį vystymą bei lygias galimybes²². 1998 m. Deklaracijoje „Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe“ įtvirtinami pagrindiniai tarptautiniai darbo teisės principai:

- a) asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas;
- b) visų rūšių priverstinio ir privalomojo darbo draudimas;
- c) vaikų darbo draudimas;
- d) visų rūšių diskriminacijos draudimas įgyvendinant teisę į darbą²³.

Pagrindiniais pasaulinių darbo teisės principų šaltiniais šiuo metu pripažįstami 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija²⁴, Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos (Lietuva šiuo metu yra ratifikavusi 41)²⁵ ir deklaracijos, 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas²⁶.

Lietuvos Respublikos darbo teisės principai yra išdėstyti Darbo kodekso 2-ajame straipsnyje. Tai: asociacijų laisvė; laisvė pasirinkti darbą; valstybės pagalba asmenims, įgyvendinant teisę į darbą; darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis; saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas; teisingas apmokėjimas už darbą; visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas; darbo santykių stabilumas; darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes; kolektyvinių derybų laisvė siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus; kolektyvinių derybų šalių atsakomybė už įsipareigojimus.²⁷ Tai yra pagrindiniai Lietuvos Respublikos darbo teisės

²² Constitution of the International Labour Organization. International Labour Office, 1994.

²³ TDO deklaracija Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe. TDO. 1998.

[interaktyvus, žiūrėta 2009 m. liepos 11 d.]. Prieiga per internetą:

http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/ILO_Declaration_Work.pdf

²⁴ Valstybės žinios, 2006. Nr. 68-2497.

²⁵ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. liepos 11 d.].

Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?1419288717>

²⁶ Valstybės žinios, 2002. Nr. 77-3290.

²⁷ Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569.

principai, tačiau, kaip teisingai pažymi Viktoras Tiažkijus²⁸, ne vieninteliai. Kituose Darbo kodekso straipsniuose numatyti darbo įstatymų taikymo apimtys (DK 4str.), darbo teisės normų aiškinimo (DK 10 str.), darbo įstatymų galiojimo (DK 12str.), darbo teisių įgyvendinimo bei pareigų vykdymo (DK 35str.) ir socialinės partnerystės principai (DK 40 str.2d.). Tad DK 2-ame straipsnyje išvardinti principai turi būti taikomi ir aiškinami sistemiškai ir kartu su numatytais kituose, aukščiau minėtuose DK straipsniuose.

Šių pagrindinių nuostatų įtvirtinimas Darbo kodekse yra tarptautinių darbo teisės principų perkėlimo į nacionalinę teisę pasėkmė, arba kitaip tariant, - tarptautinių teisių dokumentų, kuriuose įtvirtinami tarptautiniai darbo teisės principai – TDO konvencijų – ratifikavimo išdava. Ratifikuojant TDO konvencijas įvyksta tarptautinių darbo teisės principų transformacija į nacionalinius. Tad apie konvencijų, kaip tarptautinių darbo teisės principų formaliąją išraišką, reikėtų pakalbėti plačiau.

3. TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ ĮTVIRTINIMAS TDO KONVENCIJOSE IR REKOMENDACIJOSE

Konvencijos priėmimas – tai tarsi tarptautinio darbo teisės principo paruošimas perėmimui į valstybių narių nacionalines teisės sistemas. Tarptautinis darbo teisės principas, „įvilktas“ į šių teisės aktų „rūbą“, vėliau turi būti perkeliamas į nacionalinę teisę ir tapti jos dalimi bei orientyru, reguliuojant tam tikrus, su konkrečiu principu susijusius darbo teisinius santykius. Tarptautinės Darbo Organizacijos tikslas – siekti vienodo darbo santykių teisinio sureguliuavimo pasauliniu mastu ir visų pirma ginant pagrindines žmogaus teises, įtvirtinant ir puoselėjant socialinį teisingumą ir taiką²⁹. Dėl skirtingų valstybių kultūrų, nuostatų, teisinio pažangumo lygio yra labai sunku priimti visiems vienodai tinkamus teisinius darbo standartus, tad TDO konvencijos ir rekomendacijos numato minimalius reikalavimus, kurių valstybės privalo laikytis bei užtikrinti jų įgyvendinimą savo nacionalinėse darbo teisės sistemose. Tai reikškia, jog

²⁸ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. - Vilnius: Justitia, 2005. p. 66.

²⁹ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Taptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001. p. 288.

asmens, kaip darbo teisės subjekto, padėtis negali būti blogesnė nei numato TDO aktų reikalavimai, bet, žinoma, visada gali būti kur kas geresnė, t.y., kiekviena valstybė savo nacionalinėje teisėje gali turėti žymiai aukštesnius reikalavimus, platesnį teisių ir galimybių spektrą bei užtikrinti geresnes darbo sąlygas.

Tarptautinio darbo teisės principo įtvirtinimo oficialiame teisiniame dokumente eigą sudaro du etapai.

Proceso pradžia galima laikyti aktuliausių darbo problemų nagrinėjimą įvairių pasaulio šalių regioniniuose darbo biuruose, komitetuose, komisijose ar ekspertų grupėse. TDO narių vyriausybės yra atsakingos už periodišką informacijos apie darbo situaciją perdavimą nuolatiniam Tarptautiniam darbo biurui. Tą numato 1985 m. TDO konvencija Nr. 160 „Dėl darbo statistikos“³⁰ (Lietuvos Respublika ją ratifikavo 1997 m.³¹). Ši institucija savo ruožtu kaupia iš viso pasaulio gautą darbo srities informaciją bei statistikos duomenis, atlieka jų tyrimus ir analizę, vykdo konkrečių darbo teisės srities normų bei teisminės praktikos apibendrinimus. Svarbiausius iš tokių klausimų TDO Administracinė taryba įtraukia į konferencijos dienotvarkę ir, remdamasi atliktu apibendrinimu, sprendžia, ar reikia toliau vykdyti jų standartizaciją. Dėl konkrečių klausimų įtraukimo į konferencijos dienotvarkę diskutuoja valstybių narių vyriausybės bei socialiniai partneriai, o dėl ginčijamo klausimo turi būti šaukiama konferencija. Dviem trečdaliams konferencijos narių balsų pritarus, konkretus klausimas yra įtraukiamas į dienotvarkę. Nutarus, jog standartizaciją vykdyti reikalinga, Tarptautinis darbo biuras (toliau – ir Darbo biuras) parengia detalesnį įstatymų ir praktikos pranešimą ir norimo priimti dokumento juodrašį. Su jo turiniu privalo susipažinti valstybės narės, tad ne vėliau kaip prieš metus iki konferencijos, kurioje tas klausimas bus svarstomas, pradžios, šis dokumentas išsiunčiamas valstybėms TDO narėms. 1976 m. TDO konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“³² (Lietuvos Respublika ją ratifikavo 1994 m.³³.) reikalauja, jog valstybių

³⁰ Valstybės žinios, 1997. Nr. 95-2384.

³¹ Lietuvos Respublikos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo įstatymas // Valstybės žinios, 1997. Nr. 95-2380.

³² Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-739.

narių vyriausybės privalo dėl nagrinėjamo klausimo konsultuotis su darbuotojų bei darbdavių organizacijomis bei gavusios jų pasiūlymus ir pastabas, jas įtraukti į savo atsakymus, kurie turi būti išsiųsti vėliausiai prieš aštuonis mėnesius iki konferencijos pradžios. Tarptautiniam darbo biurui išanalizavus gautas pastabas ir parengus dokumento projektą, vyksta jo svarstymas tarptautinėje darbo konferencijoje. Sudaromas trišalis vyriausybių, darbuotojų bei darbdavių atstovų komitetas, kuriame kiekviena atstovaujama šalis turi po lygiai balsų ir, balsavimo pagrindu, išnaginėjus siūlymus, daromi pakeitimai. Toks pakoreguotas dokumentas vėl teikiamas Darbo biurui.

Antrajame etape vyksta ta pati procedūra, kaip ir pirmajame. Darbo biuras parengia pasiūlytos konvencijos ar rekomendacijos pradinį variantą ir siunčia jį vyriausybei³⁴. Pastarosios, vėlgi konsultuojasi su darbdavių bei darbuotojų organizacijomis ir savo pastabas ar siūlymus Darbo biurui privalo pateikti per tris mėnesius. Patikslintas galutinis pranešimas ne vėliau kaip prieš tris mėnesius iki konferencijos pradžios, vėl siunčiamas vyriausybei, kurios, kartu su darbdavių bei darbuotojų organizacijomis gali pateikti pastabų. Konferencijos trišaliam komitetui išnaginėjus parengtą dokumentą, jis teikiamas svarstyti konferencijos plenarinam posėdžiui, ir, dviem trečdaliams jo dalyvių pritarus, laikomas priimtu kaip TDO konvencija ar rekomendacija. Nutarus dokumentui suteikti tarptautinės sutarties galią, jis tampa konvencija, tokios galios nesuteikus - rekomendacija. Ši dokumento teisinė prigimtis yra nurodoma jo preambulėje. Tokiu būdu tarptautinis darbo teisės principas ar jo dalis yra įtvirtinama reikšmingame teisiniame dokumente ir taip yra tarsi paruošiamas perėmimui į nacionalinę teisę.

Konvencijų svarba neapsiriboja tik tarptautinių principų įtvirtinimu. Jų reikšmę atskleidžia ir nuolatinė kontrolė dėl konvencijų nuostatų įgyvendinimo. Kiekviena valstybė, TDO narė, privalo Tarptautiniam darbo biurui tam tikrais atvejais teikti kasmetines, kasdvimetines bei kaspenkiametes ataskaitas apie konvencijų nuostatų

³³ Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo // Valstybės žinios, 1994. Nr. 49-913.

³⁴ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Taptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001. p. 23.

įgyvendinimą. Tokios ataskaitos turi būti pateikiamos ir esant Tarptautinio darbo biuro paklausimui³⁵.

Pagrindinės funkcijos, atskleidžiančios konvencijų svarbą yra šios:

- ✓ jose įtvirtinami, konkretinami bei detalizuojami tarptautiniai darbo teisės principai (pavyzdžiui, diskriminacijos darbe draudimo principas įtvirtintas ir detalizuojamas TDO konvencijose Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“ ir Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ ir kt.);
- ✓ jos atskleidžia esamą situaciją ir nukreipia į ekonominę bei socialinę raidą ateityje (konvencijos priimamos dėl svarbiausių darbo srities klausimų, tad jos atskleidžia aktualiausias darbo teisinių santykių sritis, taip pat, drausdamos tam tikrus veiksmus ar nurodančios būtiniausius reikalavimus, jos formuoja ateities darbo teisės viziją);
- ✓ formuoja tarptautinę nuomonę darbo teisės klausimais (konvencijų priėmimo procese vyksta valstybių narių diskusijos aktualiausiais darbo srities klausimais, o to pasekoje suformuotos ir apibendrintos išvados tampa tarptautinio konsensuso teisės aktu);
- ✓ tai universalūs teisės aktai - tinkami skirtingų teisinių sistemų, kultūrų bei išsivystymo lygio valstybėms (formuluojant konvencijų reikalavimus visuomet atsižvelgiama į tai, jog juos būtų galima pritaikyti kiekvienos valstybės narės darbo teisinės sistemos specifikai);
- ✓ įtakoja nacionalinę teisę (valstybės narės privalo suderinti savo nacionalinius darbo teisės aktus pagal konvencijose numatytus reikalavimus, o konvencijoms prieštaraujančių įstatymų priėmimas apskritai yra draudžiamas);
- ✓ yra privalomos savo esme – ne tik ratifikuotos, bet ir neratifikuotos konvencijos gali sukelti pasėkmes tiek tarptautinėje, tiek ir nacionalinėje bendruomenėje.

³⁵ Jakučionytė R. Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema // Jurisprudencija, 2002. Nr. 25 (17). p. 64-66.

Apibendrinant tai, kas pasakyta, galima daryti išvadą, jog tarptautiniai darbo teisės principai – tai pagrindinės idėjos, vertybinės orientacijos, kuriomis grindžiama tarptautinė darbo teisė. Remiantis jais suvokiama darbo teisės esmė, pašalinamos teisės normų spragos bei užtikrinamas teisingas, tarptautinius reikalavimus atitinkantis teisės nuostatų taikymas praktikoje. Ypatinga reikšmė čia tenka tarptautinių teisės normų kūrėjai ir sergėtojai – Tarptautinei Darbo Organizacijai, kuri, unikalaus trišalio bendradarbiavimo pasekoje, priima konvencijas bei rekomendacijas ir taip įtvirtina tarptautinius darbo teisės principus teisiniuose dokumentuose. Šitokiu būdu jie yra tarsi paruošiami perėmimui į valstybių narių nacionalines teisės sistemas. Po to seka kruopšti ir ypatingo dėmesio reikalaujanti perkėlimo procedūra.

II. TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ PERKĖLIMAS Į NACIONALINĘ TEISĘ

1. PASAULINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ PERKĖLIMAS RATIFIKAVIMO BŪDU

Priimta konvencija ar rekomendacija pradeda galioti praėjus metams nuo jos priėmimo ir užregistravus TDO jų ratifikavimą bent dvejose ar trijose šalyse.

Tarptautinių žodžių žodynas ratifikacijos (lot. ratificatio: ratus – teisėtas, facio – darau) sąvoką apibrėžia kaip valstybės įgaliotinių sudarytos tarptautinės sutarties įtvirtinimą, o patį ratifikavimą - kaip tarptautinės sutarties patvirtinimą³⁶.

Vienos konvencija „Dėl tarptautinių sutarčių teisės“³⁷ numato keletą galimybių valstybei išreikšti savo sutikimą laikyti sutartį įpareigojančia. 11-ame straipsnyje teigiama, jog tai gali būti padaryta sutartį pasirašant, pasikeičiant ją sudarančiais dokumentais, ratifikuojant, priimant, patvirtinant, prisijungiant ir kt. Šios konvencijos, 26-ame bei 27-ame straipsniuose įtvirtinamas vienas pagrindinių bendrųjų teisės principų - „pacta sunt servanda“ – t.y., privalomumas sąžiningai laikytis tarptautinių įsipareigojimų. Tai reiškia, kad „šalis negali pasitelkti savo vidaus teisės nuostatų, kad pasiteisintų dėl sutarties nesilaikymo“. Vadinasi, net jei kurios nors valstybės nacionalinės teisės normos prieštarauja ar neatitinka konvencijoje numatytų reikalavimų, tarptautinės bendruomenės akimis jos bus teisiškai bevertės ar net pažeidžiančios tarptautinę teisę. Kaip teigia V. Vadapalas, tarptautinės sutarties ratifikavimas yra jos sudarymo stadija, kurios metu valstybė pareiškia sutikimą, kad tarptautinė sutartis jai bus privaloma³⁸. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymo³⁹ 11 str. 1 d. įtvirtina reikalavimą, jog „įsigaliojusias Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis Lietuvos Respublikoje privaloma vykdyti“.

³⁶ Vaitkevičiūtė V. Tarptautinių žodžių žodynas. – Vilnius: leidykla Žodynas, 2007. p. 924.

³⁷ Valstybės žinios, 2002. Nr. 13-480.

³⁸ Vadapalas V. Tarptautinė teisė. - Vilnius: Eugrimas, 2006. p. 70.

³⁹ Valstybės žinios, 1999. Nr. 60-1948.

1998 m. Deklaracija „Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe“ numato, jog šalys narės įgyvendina tarptautinius darbo teisės principus ratifikuodamos TDO priimtas konvencijas (Lietuva yra TDO narė nuo 1921 m.).

Dėl siekimo konvencijas pritaikyti skirtingo išsivystymo lygio, skirtingų kultūrų bei teisių sistemų šalims, yra numatytos kelios jų ratifikavimo galimybės. Pvz.: galimybė priimti konvenciją dalimis, palikti neištrauktas į konvenciją tam tikras veiklos sritis, darbuotojų kategorijas arba priimti konvenciją, kuri apimtų tik pagrindinius principus. Konvencijas, kuriose numatytos svarbiausios žmogaus teisės ir pagrindinės laisvės, privalu taikyti be išlygų⁴⁰.

Vienas iš ratifikavimo procedūros reikalavimų numatytas TDO Konstitucijos⁴¹ 19-ame str. Jame nurodoma, jog kiekviena valstybė, organizacijos narė, per metus nuo konferencijos pabaigos arba, jei to negalima padaryti dėl ypatingų aplinkybių, per pusantrų metų, privalo pateikti kompetetingoms valdžios institucijoms priimtų konvencijų ar rekomendacijų tekstus. Šios institucijos turi nuspręsti, ar konvencijai suteikti įstatymo galią, ar imtis kitų priemonių, kad konvencijos nuostatos būtų tinkamai įgyvendintos, o apie numatytas priemones, taip pat apie valdžios instituciją, kompetetingą šioje sferoje, valstybės narės turi informuoti TDO Generalinį direktorių. Tai padaroma išsiunčiant oficialų kompetetingo valstybės valdžios atstovo pasirašytą raštą apie tai, jog valstybė prisiima išpareigojimą dėl tam tikros konvencijos įgyvendinimo savo vidaus teisės sistemoje. Generaliniam direktoriui įregistravus šį raštą, apie tai pranešama ir kitoms valstybėms narėms, o pats ratifikavimo raštas perduodamas Jungtinių Tautų Generaliniam sekretoriui. Lietuvos Respublikoje kompetetinga valdžios institucija, kaip ir nurodoma TDO Ekspertų komiteto nuomonėje, yra Parlamentas. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, o tiksliau, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, atstovaujanti Tarptautinei Darbo Organizacijai Lietuvoje, teikdama Seimui priimtos konvencijos ar rekomendacijos tekstą, kartu pateikia ir aiškinamąjį raštą, kuris vaidina svarbų vaidmenį ir, autorės nuomone, iš dalies nulemia net patį konvencijos ratifikavimo faktą. Išanalizavus kelis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtus aiškinamuosius raštus (TDO

⁴⁰ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Taptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001. p. 24.

⁴¹ Constitution of the International Labour Organization. International Labour Office, 1994.

konvencijoms Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“, Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“, Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“, Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo“, Nr. 183 „Dėl motinystės apsaugos“ ir kt.)⁴², galima teigti, jog aiškinamasis raštas dėl TDO konvencijos ratifikavimo – tai išsamaus esamos situacijos bei teisės aktų atitikties konvencijos reikalavimams tyrimo rezultatas. Pirmoje šio dokumento dalyje įvardijamos ratifikuoti teikiamos konvencijos teisinio reguliavimo nuostatos, arba, kitaip tariant, - pateikiama apibendrinta informacija apie konvencijoje numatomus esminius reikalavimus valstybėms narėms, apžvelgiama nacionalinių teisės aktų, reguliuojančių konvencijoje numatytus klausimus, visuma ir pagal tai daroma išvada, ar Lietuvos Respublika yra pakankamai pasiruošusi perimti atitinkamos konvencijos nuostatas. Analizuojant minėtus konkrečius aiškinamuosius raštus, reikia paminėti, jog ne veltui Lietuvos Respublika tarptautinėje bendruomenėje yra vertinama labai gerai pagal konvencijų ratifikavimo bei nacionalinių teisės normų atitikimo tarptautiniams reikalavimams kriterijus. Daugumoje atveju, Lietuvos Respublikos nacionaliniai teisės aktai pilnai atitinka priimtų konvencijų nuostatas, retais atvejais rekomenduojama papildyti esamus teisės aktus. Iš aiškinamojo rašto dalies, numatančios specialistų vertinimus ir išvadas dėl konvencijos ratifikavimo, matyti, jog Lietuva taip pat nuosekliai vykdo konsultavimosi su darbuotojų bei darbdavių atstovais pareigą, kurią prisiėmė ratifikuodama TDO konvenciją Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. Rašte, kartu su nagrinėjamu klausimu susijusių ministerijų pasiūlymais, pateikiamos ir Trišalės tarybos išvados.

Lietuvos Respublikos Seimas posėdžio metu išnagrinėjęs aiškinamojo rašto argumentus, savo sprendimą dėl konkrečios TDO konvencijos ratifikavimo priima nutarimu arba įstatymu. Lietuvos Respublikoje 1994 m. buvo priimtas nutarimas Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo⁴³ bei 1997 m. Lietuvos Respublikos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo įstatymas su

⁴² Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Tarptautinės teisės skyrius [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. rugšėjo 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?2095317459>

⁴³ Valstybės žinios, 1994. Nr. 49-913.

vėlesniu papildymu⁴⁴. Juose nurodomas ratifikuojamų TDO konvencijų sąrašas bei Lietuvos Respublikos įsipareigojimai konvencijų atžvilgiu.

Ratifikuodama konvenciją valstybė taip pat įsipareigoja ją vykdyti, t.y., užtikrinti jos poveikį savo vidaus teisėje. Jei ratifikuotos sutarties turinys yra pakankamai aiškus ir išsamus ir nebėra reikalo jo aiškinti nacionaliniais įstatymais, ji laikoma tiesiogiai veikiančia – t.y., tiesiogiai taikoma vidaus teisės sistemoje. O tai savo ruožtu reiškia, jog ji sukuria darbo teisės subjektams (darbuotojams, darbdaviams bei jų organizacijoms, taip pat ir valstybei) teises ir pareigas, kurias ginti galima teisme, remiantis būtent ratifikuota konvencija. Lietuvos Respublikos darbo teisinių santykių ginčiuose, nors ir labai retai, proceso šalių reikalavimai kartais yra grindžiami ne tik nacionaliniais teisės aktais, bet ir tarptautiniais darbo teisės principais, įtvirtintais TDO konvencijose. Autorės nuomone, konvencijų nuostatos bylose yra minimos retai dėl tos priežasties, jog jos numato minimalius reikalavimus, kurie yra detalizuojami nacionaliniais teisės aktais, tad vykstant teisminiam nagrinėjimui, patogiau yra remtis iškart detaliu nacionaliniu teisės aktu. Tačiau, TDO konvencijos paminėjimas neabejotinai sustiprina proceso šalių argumentus, suteikdamas jiems ir tarptautinį „užnugarį“. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo nutartyse 3K-3-312/2001 (V. Žiurlys v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“), 3K-7-572/2000 (J. Kojutis v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“) ir Nr. 3K-3-430/2005 (AB „Vilniaus Vingis“ v. AB „Vilniaus Vingis“ Inžinierių profsąjunga)⁴⁵ kasatoriai savo skunde remiasi ne tik nacionaliniais teisės aktais, bet ir TDO konvencijomis, atitinkamai Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ ir Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“.

Bylos Nr. 3K-3-312/2001 esmė – kolektyvinės sutarties galiojimo terminas. Ieškovas V. Ž. reikalavo darbdavio įvykdyti pareigą – sumokėti ligos kompensaciją – kurią darbdavys buvo prisiėmęs kolektyvine sutartimi, pasirašyta dvejiems metams ir prieš ieškovui pareiškiant reikalavimą jau nustojusia galioti. Nauja kolektyvinė sutartis nebuvo sudaryta darbdaviui ir darbuotojų atstovams nesusitarus. V.Ž. ginčijo kolektyvinės sutarties nebegaliojimą ne tik remdamasis nacionaliniais teisės aktais, bet ir

⁴⁴ Valstybės žinios, 1997. Nr. 95-2380; 1999. Nr. 38-1154.

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartys [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. liepos 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lat.lt/default.aspx?item=tnut&lang=1>

TDO konvencija Nr. 154, kurios esmė, ieškovo teigimu, yra „šalių lygiateisiškumas ir derybų skatinimas, (...) suprantamas kaip draudimas sutarties šalims vienašališkai atsisakyti savo įsipareigojimų, ir būtinybė priiimtus įsipareigojimus pakeisti tik šalių susitarimu“. Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis teismas konstatavo, jog negaliojanti kolektyvinė sutartis netampa galiojančia dėl to, jog nebuvo pasirašyta naujoji ir šis faktas nepažeidžia minėtos TDO konvencijos nuostatų.

Bylos Nr. 3K-7-572/2000 esmė yra analogiška prieš tai išnagrinėtai bylai Nr. 3K-3-312/2001.

Byloje Nr. 3K-3-430/2005 ginčas kilo dėl to, jog ieškovui AB „Vilniaus Vingis“ sujungus du kompleksus, nebeliko trečiojo asmens – darbuotojo B.G., kartu einančio ir AB „Vilniaus Vingis“ profesinės sąjungos valdybos pirmininko pareigas, darbo vietos. Ieškovas siūlė darbuotojui B.G. kelias alternatyvias darbo vietas, tačiau jam nesutikus dirbti, kreipėsi į profesinę sąjungą dėl sutikimo šį darbuotoją atleisti pagal DK 129 str. Profesinė sąjunga tokio sutikimo nedavė ir savo atsisakymą argumentavo ne tik nacionalinių teisės aktų normomis, bet ir TDO konvencija Nr. 135, kurioje, pasak atsakovo, „garantuojama, kad darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo bet kokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba dėl jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose, arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, kokiu jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas“. Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis teismas, kaip kasacinė instancija, pripažino ieškovo reikalavimus teisėtais, motyvuodamas tuo, jog B. G. palikimas darbe be konkrečios darbo vietos pažeidžia darbdavio, kaip komercinės-ūkinės veiklos subjekto, interesus ir tokiu atveju B. G. atleidimas neprieštaruja minėtos TDO konvencijos reikalavimams.

Perkėlus tarptautines darbo teisės standartų nuostatas, valstybės vidaus teisėje joms suteikiama įstatymo galia. Nuo šio momento tarptautiniai standartai tampa ir vidaus darbo teisės standartais, taigi taip įvyksta tarptautinio darbo teisės principo transformacija į nacionalinės teisės principą, tarptautinių teisės normų – į nacionalines teisės normas. Šis momentas yra reikšmingas dar ir tuo, jog nuo perkėlimo momento nacionalinės teisės

normos turi atitikti tarptautinių teisės normų reikalavimus, tad valstybė narė įgyja pareigą užtikrinti nacionalinių teisės aktų suderinimą su tarptautinių teisės normų reikalavimais.

Tokią suderinimą sąlyginai galima suskirstyti į 2 grupes:

- 1) pagal darbo teisės subjektų padėtį;
- 2) pagal tarptautinių darbo teisės normų viršenybės principą.

Pagal darbo teisės subjektų padėtį, nacionalinės teisės aktų derinimas reikštų tai, jog valstybė nacionaliniais teisės aktais privalo užtikrinti, jog darbuotojų, darbdavių bei jų atstovų teisinė padėtis būtų ne blogesnė nei numatyta TDO konvencijoje. Sąlygos, gerinančios darbo teisės subjektų padėtį priimtos konvencijos nuostatų atžvilgiu, visada yra galimos.

Pagal tarptautinių darbo teisės normų viršenybės principą, nacionalinės teisės aktų derinimas reikš tai, jog esant nacionalinės ir tarptautinės darbo teisės normų kolizijai, aukštesnę teisinę galią turės tarptautinė darbo teisės norma. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymo 11 str. 2 d. numato, jog “jei įsigaliojusi ratifikuota Lietuvos Respublikos tarptautinė sutartis nustato kitokias normas negu Lietuvos Respublikos įstatymai, kiti teisės aktai, galiojantys šios sutarties sudarymo metu arba įsigalioję po šios sutarties įsigaliojimo, taikomos Lietuvos Respublikos tarptautinės sutarties nuostatos”.

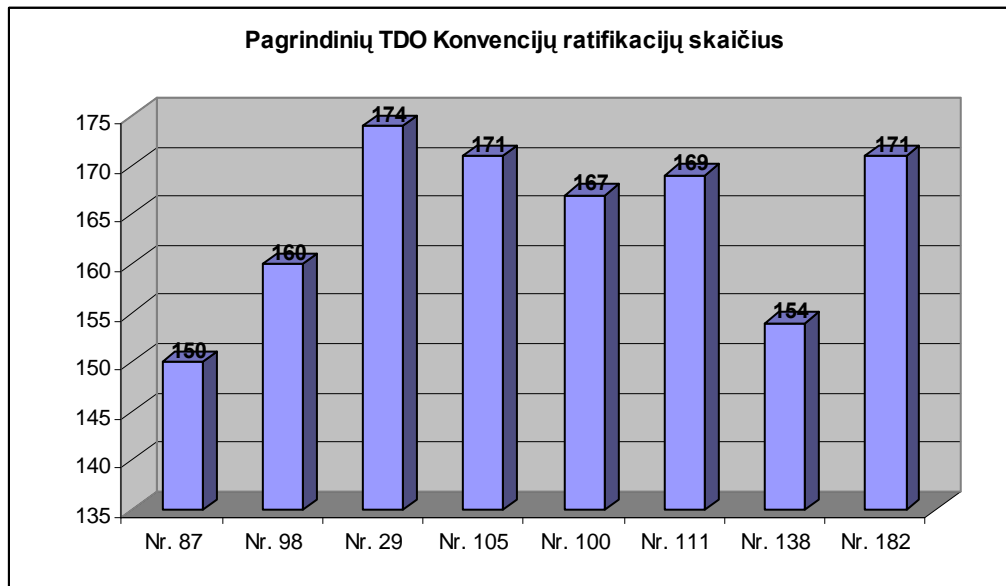
Minėta deklaracija „Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe“ (toliau – ir Deklaracija) įpareigoja visas 183 TDO šalis nars gerbti tarptautinius darbo principus ir dėti pastangas, kad jie būtų tinkamai įgyvendinti nacionalinėje teisėje⁴⁶. Didžiausias dėmesys skiriamas keturių pagrindinių tarptautinių darbo teisės principų, įtvirtintų Deklaracijoje, įgyvendinimui. Šiuos principus detalizuoja aštuonios pagrindinės konvencijos: Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, Nr. 98 “Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“, Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“, Nr. 105 “Dėl priverstinio darbo panaikinimo“, Nr. 100 “Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“, Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, Nr. 138 „Dėl minimalaus

⁴⁶ TDO deklaracija Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe. TDO. 1998. [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. liepos 11 d.]. Prieiga per internetą:

http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/ILO_Declaration_Work.pdf

įdarbinamojo amžiaus“ bei Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksnių jam panaikinti“.

Ratifikuotų pagrindinių aštuonių TDO konvencijų visose 183-jose valstybėse narėse skaičius atspindi žemiau pateiktoje schemoje⁴⁷:



Visas 8 pagrindines konvencijas yra ratifikavusios 129 narės. Tarp jų yra Lietuva, Latvija, Estija, Didžioji Britanija, Airija, Lenkija, Rusija, Vokietija, Suomija, Švedija ir kt. Mažiausiai pagrindinių konvencijų ratifikavo JAV (2), Solomono salos (2), nė vienos nėra ratifikavusios Maldyvai, Tuvalu bei Maršalo salos.

Tiesa, kai kurie mokslininkai, pvz., S. A. Ivanovas, teigia, jog pagrindinių TDO konvencijų yra 13. Motyvuodamas tuo, jog jų reguliuojamiems klausimams literatūroje yra skiriama gan daug dėmesio, prie esminių TDO konvencijų jis priskiria ir Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“, Nr. 102 „Dėl socialinės apsaugos (minimalūs reikalavimai) – (neratifikuota Lietuvoje – aut. past.), Nr. 97 „Dėl migracijos tikslu įsidarbinti“ (neratifikuota Lietuvoje), Nr. 143 „Dėl darbuotojų migrantų (papildomos nuostatos) –

⁴⁷ Tarptautinės darbo organizacijos dokumentai [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. rugpjūčio 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm>

(neratifikuota Lietuvoje), Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“, Nr. 129 „Dėl žemės ūkio darbo inspekcijos“ (neratifikuota Lietuvoje) bei Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. Šiame sąrašė jis nemini Nr. 182-osios konvencijos „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo“⁴⁸.

TDO konvencijų ratifikavimas atskleidžia valstybių narių požiūrį į aktualiausius darbo teisės principus, patvirtina, jog tarptautinės vertybės yra gerbiamos ir puoselėjamos jų vidaus teisėje.

2. EUROPOS SĄJUNGOS DOKUMENTUOSE ĮTVIRTINTŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ PERKĖLIMO PAGRINDAI

Dabartinės Europos Sąjungos (toliau – ir ES) erdvėje darbo teisės klausimai pradėti reguliuoti 1951 m. Europos anglių ir plieno bendrijoje. Tiesa, tuomet ši sritis apsiribojo tik laisvo darbuotojų judėjimo, kartu apimančio teisę laisvai įsidarbinti bet kurioje valstybėje narėje, numatymu. Vėliau, 1957 m., Europos Bendrijos sutartyje atsiranda susitarimas gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, Prancūzijos iniciatyva įtvirtinamas vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims už vienodą darbą principas, kuris faktiškai padėjo pagrindus vėlesnei Bendrijos nediskriminavimo politikai⁴⁹. 1961 m. priimama Europos socialinė Chartija⁵⁰, numatanti pagrindines darbuotojų socialines teises, 1974 m. Europos Sąjungos Tarybos rezoliucijoje patvirtinama socialinių-politinių veiksmų programa, kurioje be minėtų principų įgyvendinimo iškeliami ir tokie tikslai kaip: užimtumo didinimas, profesinio mokymo gerinimas, sveikatos apsaugos lygio kėlimas, socialinių partnerių bendradarbiavimas, darbuotojų atstovų dalyvavimo, priimant įmonės sprendimus, skatinimas ir kt. Pataisytoje minėtoje Europos socialinėje Chartijoje, įtvirtinamos apibendrintos asmenų socialinės teisės.

Taigi, Europos Sąjungos, arba regioninių darbo teisės principų pagrindiniais šaltiniais šiuo metu laikomi 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių

⁴⁸ Иванов С. А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы. // Государство и право. 1997. No. 7. стр. 17.

⁴⁹ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 28.

⁵⁰ Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704.

apsaugos konvencija⁵¹, 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija⁵², 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta), 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija⁵³.

Lietuvos Respublikos teisei Europos Sąjungos darbo standartus numatančios normos, įtvirtintos tokiuose dokumentuose kaip sutartys, reglamentai, direktyvos, Europos Teisingumo Teismo (toliau – ir ETT) praktika bei sprendimai, nuomonės ir rekomendacijos, tapo aktualios galvojant apie narystę Europos Sąjungoje. Jau 1990 m. kovo 11 d. atkūrus nepriklausomybę, Lietuva pasuko demokratinių reformų keliu. Esminius pokyčius valstybėje ir visuomenėje lydėjo ir visapusiška teisės reforma, o bendradarbiavimas su Europos Bendrijomis buvo laikomas vienu iš svarbiausių užsienio politikos prioritetų. Tikslas tapti ES nare įpareigojo Lietuvos valstybę palaipsniui artinti savo nacionalinę teisę prie Bendrijos teisės arba kitaip tariant, derinti savo nacionalinės teisės normas su Bendrijos teisės normomis. Vadinasi, tai kartu reiškė ir pareigą perkelti Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtintus tarptautinius darbo teisės principus į Lietuvos nacionalinę teisę. Apie principų, įtvirtintų atskiruose ES teisiniuose dokumentuose, perkėlimo proceso ypatumus reikia pakalbėti plačiau.

Europos Bendrijos, siekdamos padėti įveikti sudėtingas pereinamojo laikotarpio problemas ir atsiliepti į valstybių pageidavimą užmegzti ilgalaikius glaudžius santykius, sudaro su valstybėmis **Asociacijos (vadinamąsias Europos) sutartis**. Šios sutartys ypatingos tuo, kad nors asocijuota valstybė ir netampa valstybe nare, tačiau su ja užmezgami daug platesni ir glaudesni santykiai negu bet kokių kitų ekonominio pobūdžio susitarimų pagrindu⁵⁴. Lietuvos Respublika Europos Asociacijos sutartį pasirašė 1995 m. birželio 12 d. (LR Seimas ją ratifikavo 1996 m. birželio 20 d. įstatymu,⁵⁵ o ji įsigaliojo 1998 m. vasario 1 d., Europos Bendrijoms bei jų narėms taip pat ją ratifikavus). Europos sutarties, steigiančios asociaciją tarp Europos Bendrijos, iš vienos pusės, ir Lietuvos

⁵¹ Valstybės žinios, 1995. Nr. 40-987.

⁵² OL C 323, 1989.

⁵³ OL C 364, 2000.

⁵⁴ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 61.

⁵⁵ Valstybės žinios, 1996. Nr. 64-1502.

Respublikos, iš kitos pusės⁵⁶ IV skyrius buvo skirtas ir darbo teisės klausimams – o būtent, darbo jėgos judėjimui. Kartu sutarties 69-71 str. numatė išipareigojimą Lietuvos Respublikai derinti nacionalinę teisę su Bendrijos teise, o prioritetinė darbo teisės derinimo sritis buvo darbuotojų apsauga, apimanti jų sveikatą ir saugą darbe.

Europos (Asociacijos) sutarties, skirtingai nuo TDO konvencijų, ratifikavimo nebūtų galima vertinti kaip vieno iš būdų, tiesiogiai perkelti Europos Sąjungos darbo teisės principus į nacionalinę teisės sistemą. Tačiau, ši sutartis ypatinga tuo, jog numato oficialų valstybės išipareigojimą perimti Europos Sąjungos darbo teisės principus ateityje. Dar vienas svarbus šios sutarties ir TDO konvencijų ratifikavimo skirtumas yra atsakomybės už išipareigojimų nevykdymą atsiradimas. Ratifikuotos TDO konvencijos reikalavimų nevykdymas, kaip jau anksčiau minėta, sukelia valstybės narės teisinę atsakomybę tiek prieš kitas TDO nares, tiek prieš savo pačios vidaus darbo teisės subjektus. Tuo tarpu toks atsakomybės atsiradimas pagal Europos (Asociacijos) sutartį būtų galimas nebent prieš kitas Europos (Asociacijos) šalis nares, bet ne prieš trečiuosius asmenis. Skirtingai nei TDO konvencijoje, Asociacijos sutartyje nėra nei konkrečių teisės suderinimo įvykdymo terminų, nei laipsnio.

Vertinant per darbo teisinių santykių prizmę, Europos (Asociacijos) sutartis – tai tarsi oficialus pereinamasis laikotarpis, skirtas valstybei, norinčiai tapti Europos Sąjungos nare, pamažu perimti ES darbo teisės principus į savo nacionalinę teisę. Pagrindinis stojimo kriterijus yra trečiosios valstybės sugebėjimas *inter alia* perimti Europos Sąjungos teisinį paveldą⁵⁷ – arba, Europos Sąjungos *acquis communautaire*⁵⁸. Būtent Europos Sąjungos *acquis* perėmimas ir yra fiksuojamas naujosios valstybės stojimo į Europos Sąjungą sutartimi. Tokią sutartį Lietuva, kartu su kitomis valstybėmis sudarė 2003 m. balandžio 16 d.⁵⁹ Sutarties priede – Stojimo akte - numatoma, jog Europos

⁵⁶ Valstybės žinios, 1998. Nr. 11-266.

⁵⁷ Žalimas D., Žaltauskaitė-Žalimienė S., Petrauskas Z., Saladžius J. Tarptautinės organizacijos. – Vilnius: Justitia, 2001. p. 803.

⁵⁸ „Eurovoc“ Europos terminų žodyne verčiama „Bendrijos teisyne“ [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. rugsėjo 4 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lrs.lt>; taip pat Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 105.

⁵⁹ Valstybės žinios, 2004. Nr. 1-1.

Sajungos ir Europos Bendrijų steigimo sutarčių nuostatos bei jų įsteigtų institucijų priimti teisės aktai naujoje valstybėje narėje įsigalioja ir pradami taikyti nuo stojimo dienos. Taigi, įstojusi į Europos Sąjungą, trečioji valstybė nuo narystės momento visiškai perima visą Europos Sąjungos teisę ir pradeda ją taikyti savo nacionalinėje teisėje. Remiantis Stojimo akto 2-uoju str., tai reiškia, kad naujoje valstybėje narėje tampa privalomos ne tik pačios teisės aktų normų nuostatos, bet ir tų nuostatų aiškinimo, galiojimo bei taikymo principai, kurių didžiąją daugumą yra suformavęs Europos Teisingumo Teismas. Šiuo klausimu pasisakė ir Europos Komisija nuomonėje dėl naujų narių priėmimo⁶⁰: „Tapdama Bendrijų nare paraišką pateikusi valstybė be išlygų akceptuoja sutartis ir jų politinius tikslus, (...) sprendimus, taip pat (...) nutarimus. Bendrijų steigimo sutartimis sukurta teisinė sistema iš esmės pasižymi (...) egzistavimu tam tikro teisinio proceso, pritaikyto užtikrinti vienodą Bendrijos teisės aiškinimą.“

Remiantis Nacionalinės teisės aktų derinimo su ES teise metodiniais nurodymais⁶¹, nacionalinės darbo teisės, vadinasi, kartu ir principų bei normų derinimas ir perėmimas galimas harmonizavimu bei koordinavimu. Kuomet Europos Sąjungos lygiu sukuriama vienodos teisinės prielaidos ir jomis remiantis vyksta tolesnis teisiųjų santykių reglamentavimas nacionaliniu lygiu, tai yra harmonizavimas. Taip yra, pavyzdžiui, su teisės į apsaugą darbe principu: ES normos numato minimalius reikalavimus šioje srityje, o valstybės narės juos detalizuoja ir konkretizuoja perkeldamos į nacionalinius teisės aktus. Koordinavimas reiškia tokį ES teisės poveikį, kai nesiekiant suvienodinti nacionalinės teisės turinio, reikalaujama, kad reglamentavimas nacionaliniu lygiu užtikrintų ar netrukdytų tam tikro bendro tikslo atskiroje srityje įgyvendinimui, pavyzdžiui, valstybių narių teisės aktai yra koordinuojami tiek, kiek tai būtina dirbančiųjų laisvo judėjimo teisei įgyvendinti.

⁶⁰ OL L 236, 2003.

⁶¹ Nacionalinės teisės aktų derinimo su ES teise metodiniai nurodymai, patvirtinti Europos teisės departamento prie LRV generalinio direktoriaus 1999m. gruodžio 24 d. Įsakymu Nr. 19 [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 7 d.]. Prieiga per internetą: http://www.euro.lt/old/WWW_Vadovas/2_ES%20reikalavimas%20koordinavimas%20Lietuvoje/23_ES%20teise%20perkelimas/232_Nacionalines%20teises%20derinimas.pdf

Lietuvos Respublika dar prieš įstodama į Europos Sąjungą ratifikavo dokumentus, tokius kaip 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, - laikomus Europos Sąjungos pirminiais darbo teisės šaltiniais ir numatančius pagrindinius Europos Sąjungos darbo teisės principus, be kita ko pasižyminčius ir išskirtinėmis savybėmis, tokiomis kaip tiesioginis jų veikimas bei taikymas ir viršenybė prieš nacionalinius teisės aktus.

Kalbant apie antriniuose Europos Bendrijos teisės šaltiniuose įtvirtintų tarptautinių darbo teisės principų perkėlimą, reikia pažymėti, jog **reglamentų** bruožai yra jų visuotinumai, tiesioginis taikymas ir privalomumas visa apimtimi. Šis teisės aktas galioja valstybėje narėje savaime toks, koks yra priimtas, o tai reiškia, kad jo nuostatų negalima perkelti į nacionalinę teisę nei perrašant reglamentą pažodžiui, nei cituojant atskiras jo nuostatas⁶². Tad toks ES reglamentuose įtvirtintų darbo teisės principų perkėlimas įvyksta savaime, valstybei narei pasirašius stojimo į ES sutartį. Reglamentas tiesiogiai reguliuoja į jo taikymo sritį patenkančių subjektų teises ir pareigas, o šie, atitinkamai gali reikšti reikalavimus teisme, remdamiesi reglamentu. Valstybės narės pareiga - pašalinti prieštaraujančius reglamentui teisės aktus ar jų nuostatas arba jas suderinti su įtvirtintomis reglamente, idant nacionalinė teisė netaptų prieštaraujančia Europos Sąjungos teisei, o nacionalinės darbo teisės subjektai tiksliai žinotų savo galimybes. Pavyzdžiui, Europos Sąjungos Tarybos reglamentas Nr. 1612/68 „Dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje“⁶³, įtvirtina asociacijų laisvės principą ir suteikia kiekvienos valstybės narės darbuotojui tapti profesinės sąjungos nariu bei naudotis profesinės sąjungos nariams suteikiamomis teisėmis.

Savo pareigą perkelti reglamentuose įtvirtintus tarptautinius darbo teisės principus valstybės narės atlieka priimdamos nacionalinius teisės aktus, panaikinančius ankstesnius – prieštaraujančius reglamentams - arba pakeisdamos neatitinkančias reglamento nuostatų normas – jas atitinkančiomis. Valstybėms narėms taip pat yra

⁶² Pagal ETT sprendimus bylose: C-106/77 (Simmenthal II), 1978. ECR 629; C-34/73 (Variola), 1973. ECR 981; 40/69 (Bollmann), 1970. ECR 69.

⁶³ OL L 257, 1968. p. 2.

leidžiama priimti teisės aktus, reikalingus reglamentų įgyvendinimui. Dažniausiai tai tokie aktai, susiję su tam tikrų administracinių taisyklių parengimu ar institucijos, atsakingos už reglamento nuostatų įgyvendinimą, paskyrimu.

Tačiau dėl tokios reglamentų teisinės prigimties, kuomet jų teisės normos „išstumia“ ar iki minimumo apriboja nacionalinių teisės normų galiojimą, valstybės narės vengia suteikti Europos Bendrijų institucijoms kompetenciją leisti teisės normas reglamentais tokiose teisės šakose kaip darbo teisė – kurioje yra gilios nacionalinio reguliavimo tradicijos. Tad darbo teisės reglamentų yra palyginti nedaug. Kas kita yra su kitais Europos Sąjungos teisės aktais.

Kaip ir reglamentas, **direktyva** yra ES institucijų kompetencijos pagrindu išleistas norminis teisės aktas. Tačiau, skirtingai nei reglamentu, direktyvomis siekiama ne suvienodinti darbo santykių reguliavimą, pakeičiant nacionalinės teisės normas tiesiogiai veikiančiomis normomis, o suderinti, arba, kaip jau kalbėta anksčiau, harmonizuoti valstybių narių darbo teisę, pašalinti Europos Sąjungos ir nacionalinio teisinio reguliavimo skirtumus ir išlaikyti nacionalinį teisinio reguliavimo pobūdį. Pagal reguliuojamų darbo teisinių santykių apimtį ir pačių direktyvų gausą, šie teisės aktai laikomi kone svarbiausiais Europos Sąjungos teisėkūros šaltiniais. Europos Bendrijų sutarties 249 str. direktyvą charakterizuoja kaip savo tikslo atžvilgiu privalomą kiekvienai valstybei narei, kuriai ji yra skirta. Valstybėms narėms leidžiama pasirinkti direktyvos įgyvendinimo formas ir priemones. Būtent šios formos bei priemonės ir sudaro direktyvose įtvirtintų darbo teisės principų perkėlimo į nacionalinę teisę turinį. Perkėlimas vienu metu gali apimti vienos ar kelių direktyvų nuostatas, vykdomas vienu ar keletu perkėlimo aktų, taip pat ir palaipsniui⁶⁴. Remiantis jau minėtais Lietuvos Respublikos Nacionalinės teisės aktų derinimo su ES teise metodiniais nurodymais, galimos trys direktyvų normų perkėlimo formos: perteikimas, perkėlimas (siaurąja prasme – aut. past.) bei nuoroda. Perteikimo forma arba metodas taikomas tuomet, kuomet nacionaliniai teisės aktai perrašomi taip, kad jie perteiktų iš direktyvos kylančių įsipareigojimų esmę. Vadinasi išleidžiamas nacionalinės teisės aktas ar daromi pakeitimai

⁶⁴Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p.

jame, taip, kad būtų įmanoma įvykdyti prisiimtus įsipareigojimus. Čia itin svarbu išlaikyti vienodą terminologiją, ypatingai perteikiant tiesioginį veikimą turinčias direktyvos nuostatas. Analizuojamuose metodiniuose nurodymuose minima „perkėlimo“ sąvoka, autorės nuomone, pakeistina „inkorporavimo“⁶⁵ – idant būtų galima ją vertinti taip, kad nesipainiotų su šiame darbe vartojama perkėlimo plačiąja prasme sąvoka. Be to, inkorporavimas netgi labiau tiktų tokios procedūros apibūdinimui. Taigi, inkorporavimas vyksta tuomet, kai pats direktyvos tekstas (tapačios direktyvai nuostatos) yra tiesiogiai įtraukiamas į nacionalinės teisės aktus. Šis metodas naudojamas tais atvejais, kai direktyva yra labai detali, apima tam tikrus techninius sprendimus, o valstybei narei palikta nedaug laisvės ją įgyvendinti nacionalinėmis priemonėmis. Ir galiausiai - nuoroda į pačią direktyvą – rečiausiai taikomas metodas, naudojamas tik tuomet, kai direktyvos yra techninio pobūdžio ir jų nuostatų perkėlimas reikalauja ypatingo tikslumo.

Europos Teisingumo Teismas taip pat yra pasisakęs dėl direktyvų perkėlimo priemonių, t.y., - dėl to, kokiais nacionaliniais teisės aktais valstybė narė gali perimti direktyvoje numatytas nuostatas. Remiantis ETT praktika, direktyvos normos gali būti perkeliamos priimant nacionalinį įstatymą, vykdomosios valdžios norminį teisės aktą, socialiniams partneriams sudarant kolektyvines sutartis, turinčias visuotinio privalomumo pobūdį, ir teismų praktika⁶⁶. Europos Bendrijos sutartyje taip pat teigiama, jog šių teisės šaltinių naudojimas yra leistinas, jei jie turi privalomąjį, normatyvinį galiojimą ir nacionalinės teisės aktų, anksčiau reguliavusių konkrečius darbo teisinius santykius, atžvilgiu yra bent jau ne mažesnės juridinės galios.

Perkeliant direktyvose įtvirtintus darbo teisės principus, nepakeičiamą vaidmenį atlieka palyginamoji rengiamo teisės akto su ES teisės aktu analizė, padedanti nacionaliniams rengėjams išsiaiškinti, kaip projekto nuostatos atitinka ES teisės akto nuostatas, kokių nacionalinės teisės aktų ar kitokių priemonių trūksta. Palyginamąją analizę sudaro dvi, ypatingai svarbios ir rengiamo teisės akto projektui reikšmingos dalys: aiškinamasis raštas ir palyginamoji teisės aktų atitikties lentelė. Aiškinamojo rašto

⁶⁵ Lot. „*incorporatio*“ – įkūnyti, pri(si)jungti, įjungti – Bendorienė A., Bogušienė V., Jukna F., Kinderys A. ir kt. Tarptautinių žodžių žodynas. – Vilnius: Alma littera, 2004. p. 321.

⁶⁶ Remiantis ETT sprendimu byloje C-29/84 (Komisija vs. Vokietija), 1985. ECR I-1661.

esmė jau išanalizuota atskleidžiant TDO konvencijų normų perkėlimą. Tad toliau nagrinėtini palyginamosios teisės aktų atitikties lentelės ypatumai.

Palyginamoji teisės aktų atitikties lentelė (toliau – ir Lentelė) padeda įvertinti, kaip rengiamas teisės aktas atitinka Europos Sąjungos teisę, kaip jis derinasi su kitais teisės aktais bei numatyti jo įgyvendinimo priemonės. Lentelė skirta ir tam, kad būtų galima tiksliai išsiaiškinti, kaip konkretus nacionalinės teisės aktas perkelia konkrečias direktyvos nuostatas. Lentelė ruošiama sugretinant konkretų direktyvos straipsnį ir jį perkeliantį nacionalinio teisės akto straipsnį. Tokiu būdu galima labai tiksliai ir detaliam nustatyti, ar nacionalinio teisės akto normos išsamiai ir pilnai atspindi tarptautinį reikalavimą. Šalia nurodomas tokio atitikimo lygis – visiškas ar dalinis. Lietuvos Respublika, būdama Europos Sąjungos nare, ir siekdama efektyviai perkelti direktyvose numatytus tarptautinius darbo teisės principus, taip pat naudoja palyginamąsias teisės aktų lenteles. Kaip pavyzdį galima paminėti direktyvos 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje“ 15 str., reguliuojančio grįžimo iš motinystės atostogų ypatumus ir 20 str., numatančio lygybę užtikrinančių institucijų kompetenciją, perkėlimui į Lietuvos Respublikos darbo teisės sistemą, 2009 m. kovo mėn. parengtą teisės aktų atitikties lentelę.⁶⁷ Siekiant užtikrinti visišką minėtos direktyvos straipsnių perkėlimą į Lietuvos Respublikos nacionalinę darbo teisės sistemą, buvo nutarta papildyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179-ąjį str. 4-ąją dalimi, numatančia teisę darbuotojui iš motinystės (tėvystės) atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios nei buvo prieš išeinant šių atostogų, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, į kurias jis būtų turėjęs teisę, kol nedirbo⁶⁸. Taip pat pakeista Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 12 str. 2 d. ir išplėsta lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija, suteikianti jam teisę be anksčiau turėtų funkcijų teikti išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus Lietuvos Respublikos valstybės ir

⁶⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos darbo, socialinių ir sveikatos reikalų skyrius [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 5 d.]. Prieiga per internetą:

http://www.lrvk.lt/Posed_medz/2009/090401/01.pdf

⁶⁸ Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569.

savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, taip pat ir atlikti nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbti nepriklausomas ataskaitas⁶⁹.

Tarptautinių darbo teisės principų perkėlimo į nacionalinę teisę procese ypatingą vaidmenį atlieka Europos Teisingumo Teismas. Šios institucijos **sprendimų** pagrindu buvo suformuluoti Bendrijos teisės tiesioginio veikimo ir taikymo, viršenybės, valstybių narių atsakomybės ir kiti pamatiniai Europos Sąjungos egzistavimo principai. Aiškindamas kitų Europos Sąjungos institucijų sukurtų darbo teisės normų turinį bei detalizuodamas ir konkretizuodamas teisės aktų reikalavimus valstybėms narėms, kvalifikuodamas ir vertindamas naujas teisinės situacijas, jis tapo ne tik Europos Sąjungos teisę kuriančiu subjektu, tačiau ir galutiniu tarptautinių darbo teisės principų taikymo orientyru nacionalinėms institucijoms. Galima situacija, kai iš pirmo žvilgsnio Bendrijos teisei neprieštaraujančios nacionalinės teisės normos gali būti pripažintos prieštaraujančiomis Bendrijos teisei ETT naujai išaiškinus kokią nors direktyvos definiciją ar suteikus direktyvos numatytam įpareigojimui kiek kitokį turinį. Todėl, nacionaliniai teismai ir įstatymų kūrėjas priversti neatsilikti nuo ETT vykdomos Bendrijos teisės aiškinimo praktikos⁷⁰.

Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijos poveikį nacionalinei teisei galima skirstyti į tiesioginį ir netiesioginį⁷¹. Tiesioginis poveikis apibūdinamas kaip nacionalinio teismo pareiga atsižvelgti į konkretų Europos Teisingumo Teismo sprendimą. Kaip jau minėta anksčiau, valstybė narė, perimdama Europos Sąjungos teisinį paveldą, perima ne tik konkrečias teisės normas, bet ir tai, kaip jos yra suprantamos, - o būtent, taip, kaip jas yra išaiškinęs Europos Teisingumo Teismas. Europos Bendrijos sutarties 234 str. numato teisminės institucijos teisę kreiptis į Europos Teisingumo Teismą išaiškinimo dėl Bendrijos pirminės ar antrinės teisės normų galiojimo ar prasmės. Kasacinei teisminei

⁶⁹ Valstybės žinios, 1998. Nr. 112-3100.

⁷⁰ Davulis T. Darbo santykių teisinis reguliavimas Europos Bendrijoje // Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. – Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 43.

⁷¹ Sciarra S. Labour Law in the Courts: National Judges and the European Court of Justice. – Oxford, Portland: Hart Publishing, 2001. p.3.

institucijai, kurios sprendimas yra galutinis, būtinybė kreiptis į Europos Teisingumo Teismą jau tampa pareiga⁷². Netiesioginis ETT jurisprudencijos poveikis nacionalinei teisei pasireiškia tuo, kad realybėje įvairių instancijų teismai, nagrinėdami panašias bylas, perima Europos Teisingumo Teismo sprendimų motyvus, neapibrėžtų Bendrijos teisės sąvokų aiškinimus ir jais vadovaujasi. Taigi, nacionaliniai teismai tam tikra prasme apriboja savo teisės aiškinimo funkciją vardan to, kad būtų užtikrinta vienoda Bendrijos teisė ir jos supratimas.

Tiek Europos Teisingumo Teismo, tiek ir kitų Europos Sąjungos institucijų sprendimai yra privalomi tiems konkrečioms subjektams, kuriems jie yra skirti. Jie gali būti skirti tiek atskiriems juose nurodytiems asmenims ar jų grupėms, tiek ir valstybėms narėms⁷³. Kuomet sprendimas skiriamas valstybei narei, ji privalo priimti atitinkamus nacionalinės teisės aktus, skirtus jam įgyvendinti. Tuomet sprendimo perkėlimas tampa adekvatus jau išanalizuotam ES direktyvos perkėlimo procesui. Jei sprendimas skirtas privačiam asmeniui, valstybės pareiga užtikrinti, kad šis subjektas įgyvendintų sprendimą ar sudaryti sąlygas, kad jis galėtų pasinaudoti sprendimu suteikiamomis teisėmis. Tokio administracinio teisėkūros akto pavyzdžiu galėtų būti Komisijos sprendimas Nr. 88/383/EEB⁷⁴ dėl informavimo apie darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą. Jame numatytas valstybės narės atsakingos viešosios institucijos bendradarbiavimas tiek su kitų valstybių narių, tiek su Europos Bendrijos atitinkamomis institucijomis darbuotojų saugos ir sveikatos darbe užtikrinimo principo įgyvendinimo srityje.

Kiti Europos Sąjungos institucijų priimami teisės aktai - **nuomonės ir rekomendacijos** jau pačiu pavadinimu apibrėžia savo esmę – tai nėra privalomieji, o tik rekomendacinio pobūdžio teisės aktai. Jie dažnai atspindi tam tikras ES teisės plėtojimo tendencijas, išreiškia Europos Sąjungos poziciją vienu ar kitu klausimu, rodo tam tikrą Europos Sąjungos institucijų teisėkūros kryptį arba pateikia iškylančių problemų sprendimo būdus. Įdomų apibūdinimą pateikia S. Žaltauskaitė-Žalimienė, įvardindama rekomendacijas ir nuomones kaip „politinių ir psichologinių veiksmių netiesioginę teisinę

⁷² Taip pat pagal ETT sprendimą byloje C-283/81 (C.I.L.F.I.T.), 1982. ECR 3415.

⁷³ ETT sprendimas byloje C-106/63 (Töpfer), 1965. ECR 405.

⁷⁴ OL L 7 14, 1998. p. 34.

išraišką“⁷⁵. Nei rekomendacijos, nei nuomonės pačios neformuoja, nedetalizuoja tarptautinių darbo teisės principų, tačiau, įtakoja pačių principų įgyvendinimą valstybėje narėje. Nors šie teisės aktai tiesiogiai nesukuria teisių ir pareigų, tačiau, tam tikra prasme įpareigoja kiekvieną valstybę narę peržiūrėti savo nacionalinės teisės normas, kad jos, įgyvendindamos tarptautinius darbo teisės principus, atitiktų Europos Bendrijos išsakytą poziciją konkrečiu klausimu. Juk iškilus tam tikrai konfrontacijai tarp Europos Sąjungos ir nacionalinės teisės nuostatų dėl konkretaus darbo teisės principo perkėlimo tinkamumo, ES institucijos remsis savo išsakyta nuomone ar pateikta rekomendacija ir pagal tai formuos savo sprendimą.

Reziumuojant tai, kas išanalizuota šiame skyriuje, galima teigti, jog perkėlimas – kruopštus ir ypatingai svarbus teisinis procesas, kurio metu įvyksta tarptautinio darbo teisės principo transformacija į nacionalinį. Šio proceso pasekoje minėti principai tampa visuotinai privalomi ir sukuria teises pasekmes. Apibendrinant TDO ir Europos Sąjungos teisės aktuose numatytų darbo teisės principų perkėlimo į nacionalinę teisę ypatumus, galima daryti išvadą, jog tarptautinių ir regioninių darbo teisės principų perkėlimo procedūros nėra visiškai vienodos, skirtumus nulemia pačių teisės aktų prigimtis. TDO konvencijose ir ES steigimo sutartyse įtvirtinti tarptautiniai darbo teisės principai perkeliama ratifikavimo būdu, tačiau skiriasi ratifikavimo pasėkmės. Reglamentai – taikomi tiesiogiai ir negali būti perrašomi nacionalinėje teisėje. Direktyvose detalizuojami principai turi būti perkelti į nacionalinę teisę taip, kad būtų užtikrintas teisinis tikrumas ir veiksmingai pasiektas jų tikslas. Sprendimai, rekomendacijos ir nuomonės, nors ir neformuoja principų, tačiau įpareigoja valstybes peržiūrėti savo nacionalinės teisės normas, kad jos, įgyvendindamos tarptautinius darbo teisės principus, atitiktų Europos Bendrijos poziciją. Valstybėms, Tarptautinės Darbo Organizacijos ir Europos Sąjungos narėms, siekiančioms panaikinti bet kokius nacionalinės darbo teisės normų neatitikimus tarptautinėms nuostatoms, svarbu apsibrėžti tinkamą tų normų perkėlimo procedūrą. Lietuvos Respublika, numačiusi aiškinamojo

⁷⁵ Žalimas D., Žalstauskaitė-Žalimienė S., Petrauskas Z., Saladžius J. Tarptautinės organizacijos. – Vilnius: Justitia, 2001. p. 858.

rašto bei teisės aktų atitikties lentelių ruošimo reikalavimus, siekia tinkamai perkelti tarptautinius darbo teisės principus į nacionalinę teisę.

III. KAI KURIŲ TARPTAUTINIŲ DARBO TEISĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMAS NACIONALINĖJE TEISĖJE

1. ASOCIACIJŲ LAISVĖS PRINCIPO PERKĖLIMAS IR ĮGYVENDINIMAS NACIONALINĖJE TEISĖJE

Asociacijų laisvė – universalus principas demokratinei visuomenei atsirasti, funkcionuoti ir plėtotis. Tai principas, leidžiantis pagal interesus struktūruoti visuomenę ir užtikrinti atskirų visuomenės grupių subjektų interesų pusiausvyros galimybę⁷⁶.

Asociacijų laisvės principas yra sudedamoji konstitucinio laisvės jungtis į bendrijas, politines partijas ir organizacijas, kurių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams, principo dalis. Šis principas taip pat yra ir tarptautinis, įtvirtintas įvairių tarptautinių organizacijų, kurių narė yra ir Lietuva, dokumentuose. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 20 bei 23 str. įtvirtina kiekvieno žmogaus teisę jungtis į asociacijas, Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 22 str. - kad kiekvienas žmogus turi teisę laisvai su kitais jungtis į asociacijas, įskaitant teisę steigti profesinę sąjungą ir stoti į ją savo interesams ginti. Tokią teisę numato ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 str., Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 10 str., Europos socialinės chartijos (pataisytos) 1 d. 5 p. Tarptautinė Darbo Organizacija asociacijų laisvės principo įgyvendinimui būtinus reikalavimus įtvirtino konvencijose Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, Nr. 11 „Dėl žemės ūkio darbuotojų teisės jungtis į asociacijas ir vienytis“, Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“, Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“.

Analizuojant minėtų TDO konvencijų tekstus, galima teigti, jog asociacijų laisvės principas pasireiškia dviem aspektais – pozityviuoju bei negatyviuoju. Pozityvusis aspektas, atsispindintis konvencijų Nr. 87 ir Nr. 11 tekstuose, reiškia, jog kiekvienas darbuotojas ar darbdavys turi teisę laisvai, niekieno nevaržomas kurti organizacijas, stoti, vienytis ar jungtis į jas ar joms priklausyti. Negatyvusis aspektas, išvedamas iš

⁷⁶ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. t.1. Vilnius: Justitia, 2005. p. 178.

konvencijų Nr. 98 bei Nr. 135 nuostatų, suponuoją draudimą versti priklausyti kokiam nors organizacijai ar varžyti iš jos išstoti. Nesuderinamais su tarptautinio asociacijų laisvės principo įgyvendinimu ir diskriminuojančiais pripažįstami dvejopo pobūdžio veiksmai. Pirma, kuomet siekiama darbuotoją priimti į darbą ar palikti jį dirbti su sąlyga, kad jis nestos į profesinę sąjungą arba išstos iš jos. Ir antra, kuomet siekiama atleisti darbuotoją arba padaryti jam žalos kitokiu būdu dėl jo narystės profesinėje sąjungoje, arba dėl jo, kaip darbuotojų atstovo veiklos.

Asociacijų laisvės, kaip ir bet kuris kitas principas, yra tiek suprantamas ir pritaikomas praktiniame gyvenime, kiek yra suprantamas jo turinys. Abu minėtieji nagrinėjamo principo aspektai (pozityvusis ir negatyvusis) yra perkelti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35-ame str., laiduojančiame piliečiams teisę jungtis į organizacijas bei įtvirtinančiame draudimą versti joms priklausyti, Darbo kodekso 35-ame str., draudžiančiame kliudyti darbuotojams jungtis į profesines sąjungas ir trukdyti jų teisėtai veiklai, 129-ame bei 134-ame str., draudžiančiuose nutraukti darbo santykius dėl narystės profesinėje sąjungoje. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1999 m. sausio 14 d. Nutarime „Dėl LR profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 str. 2 d., 17 str., 18 str. 1 d., 21 str. ir 23 str. 2 d. atitikimo LR Konstitucijai“⁷⁷ išaiškinama, jog profesinių sąjungų paskirtis yra dvejopa – atstovauti ne tik savo narių, bet ir visų įmonės darbuotojų interesus. Šias teises Lietuvoje garantuoja Asociacijų⁷⁸, Profesinių sąjungų⁷⁹ bei kiti įstatymai, kurie bus analizuojami toliau.

Taigi, asociacijų laisvės principas yra taikomas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams ir taip sudaro prielaidą socialinės partnerystės įgyvendinimui. Darbuotojai gali jungtis į profesines sąjungas, darbdaviai – į asociacijas ar organizuotis kitokia jiems priimtina ir valstybės pripažįstama teisine forma, nepatiriant dėl to jokio asmeninio ar profesinio nuostolio. Įgyvendindama šį principą valstybė privalo garantuoti:

- ✓ teisę darbuotojams ir darbdaviams be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas;

⁷⁷ Valstybės žinios, 1999. Nr. 9-199.

⁷⁸ Valstybės žinios, 2004. Nr. 25-745.

⁷⁹ Valstybės žinios, 1991. Nr. 34-933.

- ✓ teisę laisvai parengti ir tvirtinti vidaus taisykles, kurios neprieštarauja valstybės įstatymams;
- ✓ teisę rinkti savo organizacijos atstovus;
- ✓ teisę į organizacijos veiklos organizavimą ir veiklos programos rengimą.

Be šių teisių, nagrinėjamo principo esmė apima ir valstybės kišimosi į tokių organizacijų veiklą ribojimą. Remiantis jau minėtais Lietuvos Respublikos nacionaliniais teisės aktais, aišku, jog valstybės valdžios institucijos privalo susilaikyti nuo visokio kišimosi, galinčio apriboti ar suvaržyti principu suteikiamas teises, darbuotojų ir darbdavių organizacijos gali būti paleistos ar laikinai uždraustos tik esant šiurkščiam Konstitucijos ar nacionalinių įstatymų pažeidimo atvejui.

Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatyme teigiama, jog profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus. Labai panašiai šios organizacijos apibrėžiamos ir Lietuvos kaimyninių valstybių – Latvijos ir Estijos įstatymuose⁸⁰, o štai profsąjungų kilmės valstybėje – Didžiojoje Britanijoje – jos laikomos tokiomis darbuotojų organizacijomis, kurių tikslas yra reguliuoti santykius tarp darbuotojų ir darbdavių ar jų organizacijų⁸¹. Autorė pritaria rusų mokslininko I. Kiseliovo nuomonei, jog viena svarbiausių tiek darbuotojų, tiek darbdavių organizacijų funkcija laikoma kolektyvinės derybos⁸².

Reikia pažymėti, jog žvelgiant į asociacijų lasivės principą darbo teisės subjektų lygybės atžvilgiu, yra nuomonė jog Lietuvos teisės aktuose darbuotojų asociacijos teisė yra pabrėžiama labiau, o darbdavių asociacijos teisė nėra tiesiogiai įtvirtinama ir tai tarsi suponuoja darbo teisės subjektų šalių lygiateisiškumo principo pažeidimą. Iš tikrųjų, Lietuvoje nėra specialaus įstatymo, reglamentuojančio darbdavių organizacijų steigimą ir veiklą, todėl vadovaujamosi jau minėtu Asociacijų įstatymu. Taip pat, Lietuvos

⁸⁰ Law on Trade Unions of the Republic of Latvia [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.humanrights.lv/doc/latlik/arod.htm>; The Trade Union Act of the Republic of Estonia // The State Gazette of the Republic of Estonia, 1993, Nr. 40-595.

⁸¹ Barrow Ch. Industrial Relations Law. – London, 1997. p. 33.

⁸² Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. стр. 243.

Respublikos Konstitucija, o konkrečiai jos 50 str. įtvirtina tik profesinių sąjungų – t.y., darbuotojų organizacijų steigimosi laisvę bei pagrindus, tačiau neišskiria darbdavių organizacijų teisių. Iš kitos pusės, darbdavių asociacijos teisę galima išvesti iš Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 23, 24, 40 ir 50 str. Be to, teisė jungtis į profesines sąjungas priskiriama prie individualių darbuotojo ir darbdavio teisinių santykių srities (nors pati socialinė partnerystė, sąlygojama asociacijų laisvės principo, laikoma kolektyvinių darbo santykių dalimi – aut. past.). Kaip teigia darbo teisės mokslininkai T. Davulis bei I. Nekrošius, „konstitucinio statuso suteikimas darbuotojų asociacijoms rodo pačios valstybės suinteresuotumą išlaikyti darniai funkcionuojančią kolektyvinio atstovavimo sistemą darbo teisiniuose santykiuose, kuriuose vienos iš šalių teisinė padėtis yra itin lengvai pažeidžiama“⁸³. Todėl „samdomi darbuotojai demokratiu būdu išrenka savo atstovus, pastarieji, remdamiesi teisine sistema, atstovauja darbuotojams pagal kolektyvines sutartis, užtikrindami, kad stipresnė šalis – darbdaviai – negalėtų pasisavinti visą sukurtą pridėtinę vertę ir kad visiems darbuotojams ir jų šeimos nariams būtų užtikrinamas tinkamas, žmogaus orumo nežeminantis pragyvenimo lygis“⁸⁴.

Kitas problematiškas klausimas, taip pat sukeliantis nemažai diskusijų, yra asmenų rato, kuriems suteikiama teisė jungtis į profesines sąjungas, apibrėžimas. TDO konvencijos numato bendrąjį reikalavimą darbuotojams jungtis į organizacijas, nedetalizuodamos tų darbuotojų apibrėžimo, o tik išimtis ginkluotųjų pajėgų, policijos bei valstybės tarnybos pareigūnams. Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymas leidžia suprasti, jog šių organizacijų nariais gali būti asmenys, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje. Vadinas, tokios asmenų grupės kaip bedarbiai ar pensininkai teisės jungtis į profesines sąjungas neturi. Vieni autoriai, pvz. N. Kasiliauskas, M. Severynski, tai vertina teigiamai, motyvuodami tuo, jog tokių asmenų profesinės sąjungos neturėtų jokių galimybių

⁸³ Davulis T., Nekrošius I. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. – Vilnius: Teisės institutas, 2000. p. 450.

⁸⁴ Petrylaitė D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje.- Kaunas: AB „Aušra“, 2008. p. 5.

įgyvendinti profesinėms sąjungoms priskirtinų funkcijų⁸⁵. P. Orlovskij teigimu, tokie asmenys „tiesiogine žodžio prasme nėra darbuotojai ir darbo teisiųjų santykių subjektai“⁸⁶. Autorė nenorėtų sutikti su tokiu vertinimu. Juk darbo teisiniai santykiai reglamentuoja ne vien dirbančiųjų teisinį statusą, bet apima ir įvairias socialines garantijas tiek pensijinio amžiaus sulaukusiems, tiek darbo netekusiems asmenims. Tad remiantis vėl gi T. Davulio bei I. Nekrošiaus nuomone, galima teigti, jog pensininkų, bedarbių teisės stoti į profesines sąjungas yra ribojamos nepagrįstai⁸⁷. Jau ir nuo 2009 m. rugpjūčio mėn. įsigaliojusi naujoji Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymo redakcija⁸⁸, o konkrečiai, jos 11 str. numato taip pat ir ieškančiųjų darbo asmenų, kaip atskiros subjektų grupės, interesų atstovavimo galimybę. Tiesa, kol kas ši teisė apsiriboja tik patariamojo balso teise, tačiau, autorės nuomone, tai svarbus žingsnis aktyvesnio darbo ieškančiųjų asmenų dalyvavimo savo interesų įgyvendinime link. Tad ir dėl šios priežasties, manytina, jog Profesinių sąjungų įstatymas šiuo aspektu yra taisytinas.

Pagal TDO konvencijų Nr. 87 bei Nr. 98 nuostatas, valstybių narių nacionaliniai įstatymai ir kiti teisės norminiai aktai turi nustatyti, kaip konvencijų garantijos taikomos ginkluotosioms pajėgoms ir policijai. Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymas numato, kad jo nuostatų taikymo ypatybės krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitose organizacijose gali būti nustatytos šių organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose. Lietuvoje tam tikrus ribojimus vienai iš profesinių sąjungų vykdomų funkcijų – streikui – įgyvendinti vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose, centralizuoto elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo įmonėse, neatidėliotinėse medicinos pagalbos tarnybose numato Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 78 str. Toks draudimas įtvirtinamas ir šių subjektų veiklą reglamentuojančiuose atskiruose įstatymuose, tokiuose kaip Krašto apsaugos sistemos ir karo tarnybos

⁸⁵ Kasiliauskas N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos. – Vilnius: Teisės namai, 2008. p. 48.

⁸⁶ Орловский П. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон. – Москва: Центр социально-трудовых прав, 2003, стр. 57.

⁸⁷ Davulis T., Nekrošius I. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. – Vilnius: Teisės institutas, 2000. p. 453.

⁸⁸ Valstybės žinios, 2009. Nr. 86-3638 (įstatymas skelbtas Žin., 2006 Nr. 73-2762).

įstatymas⁸⁹, Valstybės saugumo departamento įstatymas⁹⁰, Valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatymas⁹¹, Policijos veiklos įstatymas⁹² ir kt. Tai vadinamosios ypatingos svarbos įmonės ir tarnybos, kurių veiklos sustabdymas gali sukelti pavojų visuomenės saugumui, žmonių gyvybei ir sveiktatai. Todėl net ir TDO Asociacijų laisvės komitetas pripažįsta, kad draudimas streikuoti šiam subjektų ratui neprieštaruoja asociacijų laisvės principui⁹³.

Toliau plėtojant asociacijų laisvės principo perkėlimą į Lietuvos Respublikos nacionalinę teisę, reikia pažymėti, jog profesinės sąjungos yra ne vienintelės darbuotojų interesams atstovaujančios organizacijos. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas bei Darbo tarybų įstatymas⁹⁴ numato, jog darbo tarybos yra darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ar jei darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.

Apžvelgus minėtuose įstatymuose numatytas abiejų šių darbuotojų organizacijų funkcijas, galima daryti išvadą, jog profesinės sąjungos atstovauja darbuotojams aukštesniu nei įmonės lygiu, tuo tarpu darbo tarybų veikla apsiriboja tam tikros įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų atstovavimu⁹⁵.

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, Lietuvoje įsisteigė dešimtys Europoje veikiančių tarptautinių korporacijų padalinių, o taip pat padaugėjo Lietuvos įmonių, turinčių padalinius užsienyje. Tad aktualūs ir įpareigojantys tapo tokie teisės aktai kaip Europos Tarybos reglamentas Nr. 2157/2001⁹⁶ ir direktyvos Nr. 94/45/EB⁹⁷ bei Nr.

⁸⁹ Valstybės žinios, 1998. Nr. 49-1325.

⁹⁰ Valstybės žinios, 1994. Nr. 11-163.

⁹¹ Valstybės žinios, 2000. Nr. 92-2848.

⁹² Valstybės žinios, 2000. Nr. 90-2777.

⁹³ Petrylaitė D. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I t. – Vilnius: Justitia, 2003. p. 242.

⁹⁴ Valstybės žinios, 2004. Nr. 164-5972.

⁹⁵ Taip pat remiantis Dambrauskienė G. Socialinė partnerystė darbo santykiuose // Darbo teisė. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008. p. 68.

⁹⁶ OL L 294, 2001. p. 1.

⁹⁷ OL L 254, 1994. p. 64.

2001/86/EB⁹⁸, nustatantys Europos darbo tarybų, sudaromų Europos Bendrijos mastu veikiančiose įmonėse ir įmonių grupėse, teisinę padėtį. Europos darbo taryba yra įstatymų nustatyta tvarka įsteigta keliose valstybėse veikiančios įmonės (įmonių grupės) darbuotojus atstovaujanti institucija, per kurią įmonės (įmonių grupės) vadovybė informuoja darbuotojus ir konsultuojasi su jais dėl darbuotojams svarbių įmonės (įmonių grupės) valdymo klausimų. Europos darbo tarybos ir turi būti sudaromos, kad būtų užtikrintas veiksmingas ir savalaikis darbuotojų informavimas ir konsultavimasis su jais klausimais, kurie susiję su visa keliose Europos Sąjungos valstybėse narėse veikiančia įmone (įmonių grupe) arba bent su keliose valstybėse veikiančiais įmonės padaliniais (įmonių grupės įmonėmis)⁹⁹. Šių teisės aktų reikalavimus Lietuvos Respublika į savo nacionalinę darbo teisės sistemą perkėlė priimdama Europos darbo tarybų įstatymą¹⁰⁰, įstatymą Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse¹⁰¹ bei įstatymą Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse¹⁰².

Žiūrint iš praktinės pusės, Europos darbo tarybose derybų ir konsultacijų (suprantant jas kaip galimybę įtakoti sprendimus) beveik nevyksta, dažniausiai tiesiog pateikiama informacija apie įvairius dalykus, pvz., daugiau kaip 40 proc. darbuotojų atleidžia; uždaro padalinį, jungiasi su kita įmone ir pan. Tačiau turint tą informaciją yra lengviau derėtis vietose. Arba pvz., kompanijai A priklausančios bendrovės veikia Airijoje, Ispanijoje ir Vokietijoje. Airijoje veikiančios bendrovės darbuotojai siekia pagerinti darbo sąlygas ir padidinti darbo užmokestį. Darbo tarybų dėka jie gali sužinoti, kokios darbo sąlygos ir darbo užmokestis yra Ispanijoje ir Vokietijoje veikiančiose bendrovėse, ir naudoti tai kaip argumentą derybose. Europos darbo tarybos jau veikia koncernuose Phillip Morris, Kraft, Danisco Sugar. Bandoma prisijungti prie Calsberg darbo tarybos bei balandžio mėnesį vyks susitikimas dėl Vasaan&Vasaan Europos darbo tarybos steigimo¹⁰³.

⁹⁸ OL L 294, 2001.

⁹⁹ [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt>

¹⁰⁰ Valstybės žinios, 2004. Nr. 39-1271.

¹⁰¹ Valstybės žinios, 2005. Nr. 67-2407.

¹⁰² Valstybės žinios, 2006. Nr. 141-5387.

¹⁰³ [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.maistprofsajunga.lt>

Grįžtant prie anksčiau minėtų darbdavių ir darbuotojų atstovų, reikia paminėti, jog šiuo metu Lietuvoje veikia 3 pripažinti nacionaliniai profesinių sąjungų centrai – Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos profesinė sąjunga "Solidarumas" ir Lietuvos darbo federacija, kurie bendradarbiauja tarpusavyje ir yra nacionalinės trišalės tarybos, įkurtos 1995 m., nariai. Svarbiausios sektorinės (šakinės) darbdavių visuomeninio atstovavimo organizacijos yra: Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos verslo darbdavių konfederacija, Prekybos, pramonės ir amatų rūmai, Lietuvos žemės ūkio rūmai, Lietuvos ūkininkų sąjunga ir kt.

Kaip teigia Tarptautinės laisvųjų profsąjungų konfederacijos (ICFTU) centrinės ir rytų Europos šalių koordinatorius S. Glovackas, būrimasis į profesines sąjungas Lietuvoje yra vienas žemiausių Europos Sąjungoje – tik 11-12% visų dirbančiųjų.¹⁰⁴

Tad žiūrint į asociacijų laisvės principo įgyvendinimą per šių nevyriausybinių organizacijų iniciatyvumo lygio prizmę, galima pasiremti Skandinavijos šalių patirtimi. Suomija viena iš istoriškai, demografiškai bei teisiškai palyginimui priimtinių valstybių, kurios patirtis galėtų būti kaip pavyzdys toliau kalbant šia tema.

Dabartinėje Suomijoje plačiai veikia taip vadinama „ketvirtoji jėga“ – nevyriausybines, profesines, visuomenines bei religines organizacijos. Suomija taip pat kaip ir Lietuva yra anksčiau minėtų konvencijų bei tarptautinių paktų dalyvė. Taigi formaliai atrodytų, kad abejose valstybėse galioja tie patys principai, tačiau nesunku pastebėti, kad valstybėse nevyriausybinių organizacijų aktyvumo ir veiklos lygis gerokai skiriasi.

Tam tikra prasme paradoksalus dalykas, kad asociacijų laisvės principas Suomijoje yra pakankamai griežtai apribotas, todėl tai daugiau primena principą „aukštos tvoros – geros kaimynystės garantas“¹⁰⁵. Suomijos įstatyminė bazė pasižymi konkretumu ir aiškumu. Kalbant apie asociacijų laisvės principo įgyvendinimą, reikia pažymėti, kad Suomijoje yra išleisti ištisi įstatymai bei įstatymų komentarai specialioms veiklos sritims. Geru pavyzdžiu galėtų būti Suomijos Raudonojo Kryžiaus įstatymas (ang. Act on the

¹⁰⁴[interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.anarchija.lt/index.php/teorija/831-profesines-sajungos-lietuvoje-ir-pasaulyje-istorija-ir-dabartis.html>

¹⁰⁵ LAINE Marjukka, Access to Finnish Public LAW. WSOY Oppimateriaalit, Helsinki, ISBN 951-0-25977-2;

Finnish Red Cross)¹⁰⁶, Suomijos Nacionalinės Galerijos aprūpinimo įstatymas (ang. Act on the Implementation of the Finnish National Gallery Act)¹⁰⁷. Iš kitos pusės, pati visuomenė, jos poreikiai ir organizuotumo laipsnis sąlygoja tokio išsamaus reglamentavimo apimtį. Suomijos asociacijų laisvės užtikrinimo garantas – profesinės sąjungos - pastaraisiais metais itin stipriai reiškiasi, ir šie procesai neretai daro didelę įtaką vidinei politinei nuotakai, remiantis kuria, išrinktieji tautos atstovai priima vienus ar kitus sprendimus. Štai Suomijos paslaugų sektoriaus susivienijimas PEM, remiamas aptarnavimo sferos profesinės grupės SUORA, 2009 rugpjūčio mėnesį pradėjo kampaniją prieš privatininkų darbdavių neišmokamas kompensacijas už viršvalandžius. Profsajungininkai paskaičiavo, kad jų sektoriuose nekompensuoti viršvalandžiai tolygūs 5 tūkstančiams pilnai užimtų darbo vietų. "Ar sutiktumėte atidirbti per metus nemokamai 50 valandų?- klausia Suomijos paslaugų profsajungos PEM korespondentas organizacijos tinklalapyje rugpjūčio 15 d. paskelbtame straipsnyje. „Aptarnavimo sektoriaus susivienijimai PEM ir SUORA prieš neišmokamas kompensacijas už viršvalandžius“. Šios paslaugų sferos profsajungos pradėjo kampaniją prieš tokį darbuotojų išnaudojimo būdą. Kampanijos programoje – atitinkamos aiškinamosios medžiagos platinimas. „Darbuotojai neretai sutinka padirbėti keletą minučių ar daugiau be kompensacijos, kad išsiteiktų vyresniesiems arba kad nebūtų pradėti vadinti „sunkiais žmonėmis“, - pastebima straipsnyje. – Todėl profsajungų organizatoriai ar kolegos tokiems darbuotojams turėtų mandagiai pasiūlyti atsisakyti panašių polinkių“¹⁰⁸.

Sunku būtų atrasti tokią profesinių sąjungų įtakos galimybę Lietuvos Respublikoje. Iniciatyvumą ir užsibrėžto tikslo kryptingą siekimą čia, deja, stabdo dažni nesutarimai profsajungų viduje, neskaidri jų vadovų veikla, ne paskutinį vaidmenį vaidina ir korupcijos mastas. Būtent dėl šių priežasčių, 2007 m. rudenį skilo didžiausia švietimo darbuotojus vienijanti profesinė sąjunga (LŠDPS), nepasitenkinimas esama padėtimi peraugo į streiką, o jo dalyviai, interneto portalui „Alfa.lt“ teigė: „kol mokytojai

¹⁰⁶ [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą:

http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/aakkos.php?lang=en&letter=A&_offset=140&_max=234

¹⁰⁷ Ten pat.

¹⁰⁸ [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.mol.fi/mol/en/index.jsp>

nesutars tarpusavyje, tol Vyriausybė galės jais manipuliuoti¹⁰⁹. Profesinių sąjungų konfederacijos nario A. Jurgelevičiaus nuomone, kuri buvo išreikšta Rezoliucijoje dėl švietimo darbuotojų profesinės sąjungos vienybės, „esant tokiai situacijai, abi atskirai veikiančios profsąjungų dalys palaipsniui praranda mokytojų pasitikėjimą ir nebegali efektyviai ginti savo teisių“¹¹⁰.

Taigi, apibendrinant galima daryti išvadą, jog tarptautinis asociacijos laisvės principas savo esme yra neatsiejamas nuo jį įtvirtinančių tarptautinių teisinių aktų, tačiau jo perkėlimas bei tikslingumas priklauso išimtinai nacionalinėms valstybių kompetencijoms. Kaip teigiama Tarptautiniame darbo kodekse¹¹¹, tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintos asociacijų laisvės principo garantijos bus efektyvios tik tuomet, kuomet jos bus pripažįstamos ir ginamos nacionalinės teisės aktu. Šis universalus (tarptautinis, konstitucinis ir darbo teisės – aut. past.) principas yra visuotinė vertybė ir orientacija, į kurią turi lygiuotis visos tautos ir žmonės¹¹².

2. ASMENŲ LYGYBĖS DARBE PRINCIPO PERKĖLIMAS IR VYKDYMAS NACIONALINĖJE TEISĖJE

Nors moderniam pasaulyje jau seniai pripažintas asmenų lygybės darbe arba dar kitaip vadinamas diskriminacijos draudimo principas, Lietuvos ir daugelio kitų valstybių patirtis rodo, kad diskriminacijos aktualumas darbo teisės ir darbo apskritai akiratyje vis dar privalo būti akcentuojamas ir plėtojamas, kadangi kartu su diskriminacijos draudimo doktrina vystosi ir pati diskriminacija. Diskriminacija - visuotinai pripažinta prasme vadiname teisių sumažinimą arba atėmimą asmeniui ar asmenų kategorijai dėl lyties, rasinių požymių, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, tautinės ar socialinės

¹⁰⁹ [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.alfa.lt/print/152770>

¹¹⁰ [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 20 d.]. Prieiga per internetą: http://www.svietimoprofsajunga.lt/rezoliucija_del_svietimo_darbuotoju_profesines_sajungos_vienybes/

¹¹¹ Code of International Labour Law. Law, Practice and Jurisprudence. Vol. I. Edited by N. Rubin. Cambridge University Press, 2005. p.116.

¹¹² Freedom of Association and Collective Bargaining, General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 1994. paragraph 43.

priklausomybės, turtinės padėties, gimimo vietos ir kt¹¹³. Terminas apibūdina „asmens ar asmenų grupės padėties kitų asmenų atžvilgiu pakeitimą be objektyviai pateisinamo pagrindo“¹¹⁴.

Šis principas plačiai reglamentuojamas tokiuose tarptautiniuose teisės aktuose kaip Jungtinių Tautų visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 2 str., 7 str., 23 str., Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 str., Europos socialinės chartijos (pataisytos) 20 str., TDO konvencijose Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“, Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir požiūrio į juos“, Nr. 183 „Dėl motinystės apsaugos“, Europos Bendrijos steigimo sutarties 12, 13, 137 ir 141 straipsniuose, daugelyje Europos Bendrijos Tarybos direktyvų, pvz., Nr. 75/117/EEB „Dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymo“¹¹⁵, Nr. 97/80/EEB „Dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose“¹¹⁶, Nr. 2000/78/EEB Užimtumo¹¹⁷, Nr. 2000/43 Rasių¹¹⁸ ir kitose direktyvose.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29-ame str. įtvirtintas bendrasis asmenų lygybės principas - teisinis, metodologinis pagrindas, kuriuo remiantis kuriami visi kiti tą normą konkretinantys įstatymai.¹¹⁹ Kaip išaiškino Konstitucinis teismas, - „asmenų lygybės principas reikalauja, kad šalies teisėje būtų įtvirtintos pagrindinės teisės ir pareigos kiekvienam asmeniui lygiai su kitais“¹²⁰. Lietuvos Respublikos darbo teisės

¹¹³ Bendorienė A., Bogušienė V., Jukna F., Kinderys A. ir kt. Tarptautinių žodžių žodynas. – Vilnius: Alma littera, 2004. p. 173.

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai // Valstybės žinios, 1998. Nr. 100-2791.

¹¹⁵ OL L 045, 1975. p. 19-20.

¹¹⁶ OL L 014, 1998.

¹¹⁷ OL L 303, 2000. p. 0019-0023.

¹¹⁸ OL L 180, 2000. p. 0022-0026.

¹¹⁹ A. Vaišvila. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I t. – Vilnius: Justitia, 2003. p. 217.

¹²⁰ Valstybės žinios, 1996. Nr. 36-915.

srityje šį principą detalizuoja tokie teisės aktai kaip: Darbo kodeksas, Lygių galimybių¹²¹, Moterų ir vyrų lygių galimybių¹²², Ligos ir motinystės socialinio draudimo¹²³, Užsieniečių teisinės padėties¹²⁴, Minimaliojo darbo užmokesčio dydžių, socialinės apsaugos išmokų bei bazinių bausmių ir nuobaudų dydžio indeksavimo¹²⁵ ir kiti įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai. Analizuojant juos, galima teigti, jog asmenų lygybės darbe principas išreiškia vienodą valstybės požiūrį į darbo teisės subjektus, draudimą taikyti jiems skirtingas įsidarbinimo, darbo sąlygas, skirtingai traktuoti, vertinti ar privilegijuoti darbo teisės subjektus dėl priežasčių, nesusijusių su jų darbinėmis savybėmis. Diskriminacija yra draudžiama visais darbo teisinių santykių susiformavimo etapais: įgyjant profesinį pasirengimą ar kvalifikaciją, įsidarbinant, taip pat atliekant darbą, įskaitant vienodų darbo sąlygų sudarymą, siekiant karjeros ar nutraukiant susiklosčiusius darbo santykius.¹²⁶

Darbo teisiniuose santykiuose neretai diskriminacija nėra lengvai aptinkama, pirmiausiai dėl savo maskuojamojo požymio, bei todėl, kad diskriminacijos latentškumas siejamas ne tik su darbdavių išradingu, bet ir darbuotojų galios veikti nebuvimo. Lietuvai, daugelio tarptautinių konvencijų dalyvei, aktualu žengti koją kojon su modernia bei pažangia doktrinine nuostata draudžiančia diskriminaciją darbinuose santykiuose. Atsižvelgiant į minėtose TDO konvencijose bei Europos Sąjungos direktyvose formuluojamą diskriminacijos rūšių klasifikaciją, išskiriamos tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija.

Tiesioginė diskriminacija yra tuomet, kai dėl rasinės ar tautinės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar lytinės orientacijos su vienu žmogumi elgiamasi ne taip palankiai, negu su kitu tokioje pačioje situacijoje. Europos Teisingumo Teismas tiesiogine diskriminacija (tiesa, konkrečiai lyties pagrindu – aut. past.) pripažino atvejus, kada kaip asmenų teisinės padėties diferenciacijos pagrindas taikomas ne abiejų, o tik

¹²¹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

¹²² Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

¹²³ Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

¹²⁴ Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.

¹²⁵ Valstybės žinios, 2008, Nr. 83-3294.

¹²⁶ Tiažkijus V. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I dalis. - Vilnius.: Justitia. 2003. p. 28.

vienos kurios lyties darbuotojams taikytinas požymis, kurio neturi ir negali turėti kitos lyties darbuotojas¹²⁷. Pavyzdžiui, darbdavio atsisakymas įdarbinti moterį dėl jos nėštumo, skelbimas, jog į darbą priimami tik tam tikro amžiaus asmenys būtų akivaizdūs tiesioginės diskriminacijos atvejai.

Tačiau kasdieniniame gyvenime diskriminacija yra kur kas subtilesnė. Būtent todėl reikia kalbėti ir apie netiesioginę diskriminaciją. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims¹²⁸, išskyrus tuos atvejus, kai tokią praktiką pateisina įstatymu pagrįsti tikslai. Tipinis tokios netiesioginės diskriminacijos pavyzdys yra skirtingos, tačiau su išdirbtu darbo laiku nesusijusios visą ir ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų apmokėjimo sąlygos¹²⁹, darbdavio reikalavimas, kad visi kandidatai į laisvą darbo vietą laikytų kalbos egzaminą, net jei ta kalba nebūtina konkrečiam darbui ir pan.

Taip pat svarbu akcentuoti, kad tam tikrais atvejais, tapačių santykių skirtingas reglamentavimas yra pateisinamas ir netgi skatintinas, ir be abejo, nelaikomas diskriminacija anksčiau aprašytais požymiais. Tokiai padėčiai apibūdinti darbo teisės mokslininkų tarpe vartojama sąvoka – pozityvioji diskriminacija. Ji galima tik esant objektyvioms ir pagrįstoms priežastims. Diskriminacija šiuo atveju nėra laikoma:

- ✓ visoks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, jeigu tai yra susiję su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais (pvz. profesine kvalifikacija)¹³⁰;
- ✓ specialios pagalbos ar apsaugos priemonės, numatytos tam tikrų kategorijų asmenims, kuriems dėl tam tikrų priežasčių yra sunkiau konkuruoti su kitais ir kuriems tokia ypatinga apsauga ar pagalba yra reikalinga (pvz. nėščioms

¹²⁷ ETT sprendimas byloje C-177/88 (Dekker), 1990. ECR I-3941.

¹²⁸ [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 9 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.manoteises.lt>

¹²⁹ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 245.

¹³⁰ Tiažkijus V. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I dalis. - Vilnius.: Justitia. 2003. p. 28.

moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus (DK 132 str.), neigaliems, asmenims, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau nei 5 metai (DK 129 str.) ir pan.);

- ✓ priemonės, taikomos asmenims, dirbantiems valstybės saugumą užtikrinančiose srityse (pvz. draudimas dalyvauti politinių partijų ar politinių organizacijų veikloje).

Tai nėra baigtinis diskriminaciją pateisinančių priemonių sąrašas. TDO konvencijos Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ 5 str. numato galimybę valstybėms narėms, pasikonsultavus su darbuotojų ir darbdavių organizacijomis, pačioms nuspręsti, kokios priemonės nebūtų laikomos diskriminacija tų asmenų, kuriems dėl lyties, amžiaus, neįgalumo, šeimyninių pareigų, socialinio ar kultūrinio statuso, reikalinga ypatinga apsauga, atžvilgiu.

Analizuojant, kaip valstybė laikosi tarptautinių standartų reikalavimų, svarbu išskirti du dalykus. Pirma, ar tinkamai į nacionalinę teisę yra perkelti šį klausimą reglamentuojantys tarptautiniai teisės aktai. Ir antra, kaip užtikrinama galimybė apginti savo pažeistas teises.

Taigi, nagrinėjant tarptautinių teisės aktų nuostatas, pirmiausiai reikia apsibrėžti jų reguliavimo sritį. Kaip jau minėta, darbo subjektų lygybės principas privalo būti užtikrinamas tiek įsidarbinant, tiek vykdant darbinės pareigas, tiek nutraukiant darbo sutartį, o taip pat ir atsiskaitant už atliktą darbą.

Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymo 7-asis str. numato eilę konkrečių imperatyvių elgesio normų darbdaviui (taikyti vienodus atrankos kriterijus priimant į darbą, sudaryti vienosdas darbo, kvalifikacijos kėlimo sąlygas, už vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, užtikrinti, kad darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo, persekiojimo dėl skundo pateikimo ir kt.), siekiant užtikrinti asmenų lygiateisiškumą darbe. To paties įstatymo 10-asis str. numato, jog, atsakomybė kyla dėl visų šiame įstatyme numatytų reikalavimų nevykdymo. Analizuojant Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, imperatyvios elgesio normos darbdaviui taip pat yra numatomos (5-asis str.), tačiau, nagrinėjant darbdavio atsakomybės ribas, skirtingai nei Lygių gaimybių įstatyme, čia jau pateikiamas konkretus ir baigtinis atsakomybę sukeliančių veiksmų sąrašas (6-asis str.), kuris ne visai sutampa su 5-ajame str.

numatytais reikalavimais. Pavyzdžiui, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 str. nuostata, įpareigojanti darbdavį taikyti vienodus atrankos kriterijus priimant asmenį į darbą, jau neberandama 6-ojo str. dispozicijoje. Tad galima būtų kvestionuoti darbdavio atsakomybės galimumą už šio reikalavimo pažeidimą. Kad išvengti tokios dviprasmiškos situacijos ir pilnai įgyvendinti ES direktyvą Nr. 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje“¹³¹, reikėtų atitinkamai papildyti analizuojamo įstatymo 6-ąjį str. nuostata, numatančia darbdavio atsakomybę ir už diskriminuojančių atrankos kriterijų taikymą, arba tiesiog jį pakeisti, numatant, jog atsakomybę sukelia visų Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme numatytų reikalavimų nevykdymas, kaip tai padaryta Lygių galimybių įstatyme.

Nagrinėjant darbo santykių subjektų lygybę darbo užmokesčio srityje, reikia pažymėti, jog tiek minėtos TDO konvencijos, tiek ES direktyvos bei ETT sprendimai terminu „atlyginimas“ įvardija tiek įprastinį, tiek papildomą darbo užmokestį, tiek ir bet kokius uždarbius, darbdavio išmokamus darbuotojui tiesiogiai ar netiesiogiai, pinigais ar natūra. Darbo užmokesčiu nelaikomos išmokos ir įmokos į valstybinio socialinio draudimo sistemą, nes jų egzistavimas grindžiamas ne darbuotojo ir darbdavio sudaryta sutartimi, o įstatymu. Europos Bendrijų steigimo sutarties 141 str. dispozicijoje įtvirtinta vienodo darbo užmokesčio sąvoka reikškia, kad darbo užmokestis už tą patį akordinį darbą turi būti apskaičiuojamas taikant tą patį mato vienetą, o valandinis užmokestis už tą patį darbą turi būti vienodas. Jau minėta direktyva Nr. 75/117 EEB teigia, jog nevienodo darbo užmokesčio mokėjimas nustatomas ne tik pagal galutinį darbuotojo gaunamą užmokesčio dydį, bet ir pagal jo sudedamąsias dalis, kurios netiesiogiai nulemia naudą darbuotojui – įvairias lengvatas, nuolaidas, įmonės finansuojamas pensijų sistemos išmokas ir pan. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas taip pat perkelia minėtus tarptautinius reikalavimus į nacionalinę teisę. Be to, pateikia ne tik vienodo darbo, bet ir vienodos vertės darbo sąvokas kaip sinonimus, idant būtų lengviau nustatyti, kada vyrams ir moterims darbo užmokestis turi būti vienodas. Taigi, vienodas darbas, arba vienodos vertės darbas yra palyginamas kelių darbuotojų darbas, kai jų

¹³¹ OL L 204, 2006. p. 23.

atliekamų funkcijų turinys yra toks pat, arba toks panašus, kad abu juos galima būtų pakeisti vienas kitu, t.y. – darbdaviui jie būtų lygiaverčiai.

Šioks toks neaiškumas tebėra nagrinėjant Lietuvos Respublikos Darbo kodekse įtvirtintą darbo užmokesčio sąvoką. Skirtingai, nei tarptautiniai teisės aktai, Darbo kodeksas nenumato netiesioginio darbo užmokesčio, o įvardija tik tiesiogiai darbdavio išmokamus uždarbius. Manytina, kad šiuo aspektu, siekiant visiško teisinio aiškumo ir atitikimo tarptautinei bei Europos Sąjungos darbo teisei, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas turėtų būti papildytas ir netiesioginio darbo užmokesčio sąvoka, įgalinančia darbo užmokesčiu laikyti ir įvairias lengvatas, nuolaidas, įmonės finansuojamą medicinį draudimą ir pan.

Taigi, apibendrinant galima teigti, jog darbo subjektų lygybės principas, nors ir ne visiškai pilnai, yra perkeltas į Lietuvos Respublikos nacionalinę teisę. Toliau bus analizuojama, kaip Lietuvoje užtikrinama galimybė ginti savo teises dėl patirtos diskriminacijos darbe.

Minėtos TDO konvencijos apie pažeisto principo gynimą nieko nesako. Europos Sąjungos direktyvos, skirtingai, gan griežtai ir detalai reglamentuoja būtinybę valstybėms narėms užtikrinti tinkamą pažeistų lygių teisių gynimą. Jau minėtos Tarybos direktyvos Nr. 2000/78/EB, 9 str. įtvirtina nuostatą, kad valstybės narės privalo užtikrinti, jog visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo nuo diskriminacijos, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros, net pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams.

Nuo diskriminacijos nukentėję asmenys Lietuvoje gali:

- ✓ remiantis bendrosiomis Darbo kodekso normomis (pvz. 13 str., numatančiu visų fizinių asmenų lygų darbinį teisnumą), pasinaudoti jame įtvirtintomis procedūromis – t.y., kreiptis į darbo ginčų komisiją arba teismą;
- ✓ kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus instituciją.

Deja, bylų dėl diskriminavimo Lietuvos teismuose yra labai mažai. Kaip teigia Lietuvos Žmogaus teisių centro teisininkas G. Andriukaitis, „gausios ir išsamios praktikos šiuo klausimu nebuvimas kelia nežinomybės ir netikrumo jausmą, o dėl

informacijos stokos, visuomenės nepasitikėjimo teismais, galbūt bendro nediskriminavimo žinių trūkumo, neskatina asmenų kreiptis į teismus“¹³².

Europos Sąjungos nediskriminavimo teisė taip pat įtvirtina pareigą valstybėms narėms užtikrinti, kad asociacijos, organizacijos ar kiti juridiniai asmenys, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų užtikrintas direktyvų nuostatų laikymasis, galėtų nukentėjusiojo vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą, dalyvauti direktyvose nustatytiems įpareigojimams užtikrinti numatytoje teismo ir (arba) administracinėse procedūrose¹³³. Tačiau, nors toks reikalavimas buvo įtvirtintas jau 2000-aisiais metais, Lietuva (nors tapusi Europos Sąjungos nare 2004 m. gegužės 1 d. – aut. past.), jį įgyvendino tik 2008 m. liepos mėn., pakeitusi Lygių galimybių įstatymą. Jame numatoma, jog „asociacijos arba kiti juridiniai asmenys (...) diskriminuojamo asmens pavedimu gali įstatymų nustatyta tvarka atstovauti jam teisminėse arba administracinėse procedūrose“¹³⁴.

Deja, praktikoje taip pat yra labai mažai atvejų, kuomet asociacija ar kita nevyriausybinė organizacija atstovauja asmeniui teisme. Iš tokių bylų galima būtų paminėti šiame darbe jau anksčiau išnagrinėtą bylą Nr. 3K-3-430/2005 (AB „Vilniaus Vingis“ v. AB „Vilniaus Vingis“ Inžinierių profsajunga).¹³⁵ Padedančių organizacijų palaikymas galėtų žymiai padidinti nuo diskriminacijos nukentėjusių asmenis, kurie bijo kreiptis į atitinkamas institucijas dėl galimo persekiojimo, baimės prarasti darbą ar pan., imtis aktyvių veiksmų savo pažeistoms teisėms ginti. Ne veltui ši direktyvoje įtvirtinta nuostata kai kurių autorių, pvz. J. Niesen, vertinama kaip išskirtinės svarbos¹³⁶. Reikia tikėtis, jog ateityje tokią pačią svarbą ši nuostata įgis ir Lietuvoje. O kol kas, džiugu paminėti, jog nuo 2008-ųjų metų pastebima tendencija, kad asmenis dėl galimo

¹³² [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.etib.lt>

¹³³ Europos Tarybos direktyvos 2000/43/EB 7(2) str. // OL L 180, 2000. p. 0022-0026; direktyvos 2000/78/EB 9(2) str. // OL L 303, 2000. p. 0016-0022.

¹³⁴ Valstybės žinios, 2008, Nr. 76-2998 (12 str. 2 d.).

¹³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. liepos 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lat.lt/default.aspx?item=tnut&lang=1>

¹³⁶ Niesen J. Making the Law Work. The Enforcement and Implementation of the Anti-discrimination Legislation// European Journal of Migration and Law 5, 2003. p.252.

diskriminavimo darbe ginti savo teises tam tikra prasme skatina profesinės sąjungos, kurios padeda surašyti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai bei atstovauja tam asmeniui pateikiant skundą¹³⁷.

Diskriminacijos bylos turi dar vieną jas iš kitų išskiriančią ypatybę – įrodinėjimo pareigos perkėlimą. Kadangi šie atvejai pasižymi dideliu latentišku bei sunkumu įrodyti ne tik darbo subjektų lygybės principą pažeidusias priemones, bet ir patį pažeidimo faktą, Europos Taryba 1997 m. gruodžio mėn. priėmė direktyvą Nr. 97/80/EB “Dėl įrodinėjimo pareigos diskriminavimo dėl lyties bylose“. Direktyva Nr. 2000/78 šią pareigą įtvirtino bet kokiose diskriminacijos bylose. Remiantis ETT praktika, galima teigti, jog įrodinėjimo pareigos perkėlimas reikškia, jog iš ieškovo neturi būti reikalaujama įrodyti atsakovo taikyto diskriminacinio veiksmo ar neveikimo motyvo bei pagrindo. Ieškovo pareiga apsiriboja tuo, kad jis privalo įrodyti atsakovo priimto sprendimo diskriminacinį poveikį jam¹³⁸. Atsakovas, savo ruožtu, turi įrodyti, kad jis nesiekė diskriminacinio tikslo, ir kad priemonės, kurias jis taikė, yra griežtai proporcingos ir būtinos teisėtiems darbdavio tikslams pasiekti¹³⁹. Ieškovo pateikti faktai, leidžiantys preziumuoti, jog diskriminavimo faktas buvo, vadinami *prima facie* (lot. – „iš pirmo žvilgsnio“) aplinkybėmis, kurios gali būti grindžiamos testavimo metodika (lyginant galimai diskriminuojamo ir nediskriminuojamo asmens situaciją), statistikos metodika (pasitelkiant statistinius duomenis galimam netiesioginės diskriminacijos atvejui nustatyti), klausimynu (raštu ar žodžiu užduodant klausimus darbdaviui dėl diskriminacinės aplinkos darbe) bei kitais įrodymais¹⁴⁰.

Įrodinėjimo pareigos perkėlimo principas turi būti vykdomas ne tik nagrinėjant ginčą teisme, bet ir ikiteisminėje stadijoje – darbo ginčų komisijoje, ir be jokios abejonės, - Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje.

¹³⁷ 2008 m. Lygių galimybių kontrolieriaus veiklos ataskaita. p. 23. [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 9 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt>

¹³⁸ ETT sprendimas byloje C-96/80 (Jenkins v Kingsgate), 1981. ECR 911.

¹³⁹ ETT sprendimas byloje C-170/84 (Bilka-Kaufhaus GmbH v Hartz), 1986. ECR I-1607.

¹⁴⁰ Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe bylose // Jurisprudencija, 2008. Nr. 8(110). p. 78-80.

Nuostata dėl įrodinėjimo pareigos perkėlimo į Lietuvos Respublikos teisę perkelta Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymuose. Juose numatyta, jog nagrinėjant asmenų skundus dėl diskriminacijos bet koku įstatyme bei Konstitucijoje nurodytu pagrindu, preziumuojama, kad diskriminavimo faktas buvo, o jį neigiantis skundžiamas asmuo privalo įrodyti priešingai.

Žinoma, darbo subjektų lygybės principas nebūtų pilnai perkeltas ir įgyvendintas, jei nacionalinė teisė neužtikrintų, kad jį pažeidę asmenys atsakytų už savo veiksmus. Europos Teisingumo Teismas išaiškino, jog lyčių lygybės bylose sankcijos už šio principo pažeidimą ne tik turi užtikrinti tikrą ir efektyvią teisminę apsaugą, bet taip pat privalo būti atgrąšančio poveikio¹⁴¹. Europos antidiskriminacinės politikos ekspertė C. Tobler, aiškindama atgrąšančio poveikio sankcijos turinį, teigia, jog valstybės, įtvirtindamos sankcijas, ir teismai, jas parinkdami, turėtų įvertinti, ko diskriminacijos kaltininkas ar potencialūs kaltininkai labiausiai nenorėtų prarasti – pinigų, reputacijos ar verslo galimybių¹⁴². Bauda tokiu atveju būtų traktuojama tik kaip papildoma poveikio priemonė¹⁴³.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso XIX skyrius, kurio nuostatomis remiantis galima būtų inicijuoti teisminę procedūrą darbo subjektų lygybės bylose, numato keletą sankcijų – tarp kurių ir gražinimo į darbą galimybė, ir vidutinio darbo užmokesčio priteisimas, - tad galima teigti, kad tokios sankcijos yra pakankamai atgrąšančios. Tačiau, problema iškyla dėl pačių sankcijų taikymo galimybės diskriminacijos darbe bylose. Jau vien pats kreipimasis į teismą dėl darbo subjektų lygių teisių pažeidimo yra gana komplikotas. Nei Darbo, nei Civilinio proceso kodeksas nenumato nei įrodinėjimo pareigos perkėlimo, nei asociacijų atstovavimo galimybes, nei ES direktyvose bei Teismo sprendimuose suformuluotų tiesioginių reikalavimų sankcijoms. Ir tai galėtų būti dar viena priežastis dėl nepakankamos teisminės praktikos diskriminacijos bylose. Tad realesnė galimybė dėl pažeisto analizuojamo principo gynimo, būtų kreiptis į Lygių

¹⁴¹ ETT sprendimas byloje C-14/83 (von Colson and Kamann), 1983. ECR 1891.

¹⁴² Tobler C. Remedies and Sanctions in EC Discrimination Law. – European Union Publications Office, 2006. p.10 [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 11 d.].

Prieiga per internetą: <http://www.stop-discrimination.info>

¹⁴³ ETT sprendimas byloje C-14/83 (von Colson and Kamann), 1983. ECR 1891.

galimybių kontrolieriaus tarnybą, kurios funkcija – priimti ir tirti skundus šioje srityje. Įsteigusi šią instituciją, Lietuvos Respublika perkėlė tiek TDO konvencijose, tiek ES direktyvose numatytą reikalavimą turėti atitinkamą įstaigą darbo subjektų lygybės užtikrinimui ir tai yra didelis žingsnis darbo subjektų bei apskritai asmenų lygybės principo tinkamo įgyvendinimo link. Deja, naudojantis šios institucijos paslaugomis, vargu ar galima teigti, esant atgrąsančių sankcijų taikymo galimybę. Lygių galimybių, bei moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai numato įrodinėjimo pareigos perkėlimo reikalavimą (4str.) bei asociacijų atstovavimo nukentėjusiojo interesams galimybę (12 str.), tačiau, nenumato jokių ypatingų reikalavimų žalos atlyginimui. Ištyręs skundą, Lygių galimybių kontrolierius gali priimti keletą alternatyvių sprendimų, iš kurių bene ryškiausi sankcijų prasme – reikalavimas nutraukti nagrinėjamo principo užtikrinimą pažeidžiančius veiksmus bei administracinės nuobaudos skyrimas. Administracinių teisės pažeidimų kodekso (toliau – ir ATPK)¹⁴⁴ 41 bei 187 straipsniuose už darbo įstatymų pažeidimą bei Lygių galimybių kontrolieriaus reikalavimų nevykdymą numatytos baudos – iki dviejų, o už pakartotinį nusižengimą – iki penkių tūkstančių litų - yra tikrai menkavertės stambioms, didelį pelną gaunančioms kompanijoms. O jei asmuo dėl savo pažeistų teisių nebesikreiptų į teismą (kas, kaip jau analizuota anksčiau, yra pakankamai komplikauta dėl konkrečių nuostatų diskriminavimo byloms nagrinėti bei išsamios teisminės praktikos nebuvimo), tokia Lygių galimybių kontrolieriaus paskirta bauda liktų vienintele sankcija diskriminacijos vykdytojui. Apie žalos atlyginimą darbuotojui nėra net užsimenama.

Kol kas esantį menką sankcijų efektyvumą rodo ir pačių bylose priimtų sprendimų statistika. Lygių galimybių kontrolieriaus veiklos ataskaitoje už 2008-uosius metus nurodoma, jog iš visų tyrimų, administracinės baudos paskyrimo sprendimai tesudarė vieną procentą, 22% sprendimų numatė reikalavimą nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus, 7% - išpėti dėl padaryto pažeidimo, nutraukti tyrimą – 21%¹⁴⁵.

¹⁴⁴ Valstybės žinios, 1985. Nr. 1-1 (2009 m. liepos mėn. redakcija).

¹⁴⁵ 2008 m. Lygių galimybių kontrolieriaus veiklos ataskaita. p. 26. [interaktyvus, žiūrėta 2009 m. spalio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt>

Būtent dėl to, darytina išvada, kad reikalavimai gynimo procedūrai diskriminaciją darbe patyrusiems asmenims bei sankcijoms už darbo subjektų lygybės principo pažeidimą į Lietuvos Respublikos teisę yra perkelti ne visai tinkamai.

Manytina, derėtų apsvarstyti galimybę:

- 1) į Civilinio proceso bei Darbo kodeksus įtraukti atitinkamai diskriminacijos bylų nagrinėjimo ypatumus bei atgrąšančių sankcijų taikymo galimybę – taip, kaip yra ETT praktikoje – įtvirtinant galimybę diferencijuoti jas pagal tai, ko pažeidėjas labiausiai nenorėtų prarasti;
- 2) suteikti Lygių galimybių kontrolieriui be baudos, taip pat teisę reikalauti grąžinti į darbą, sumokėti kompensaciją ar taikyti kitas atgrąšančio poveikio sankcijas;
- 3) ATPK minimų baudų dydžius skirstyti proporcingai pagal įmonių pelną arba procentaliai pagal tai, kiek prarado nuo diskriminacijos darbe nukentėjęs asmuo;
- 4) Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymuose aiškiai įtvirtinti nuo pažeisto darbo subjektų lygybės principo nukentėjusiam asmeniui galimybę reikalauti tiek turtinės, tiek neturtinės žalos atlyginimo teisme.

Apibendrinant išnagrinėtus asociacijų laisvės bei asmenų lygybės darbe principus, galima teigti, jog asociacijų laisvės principas savo apimtimi reiškia pirmiausia teisę darbdaviams ir darbuotojams steigti organizacijas ir be išankstinio leidimo stoti į jas. Valstybė šiame santykiyje užtikrina, kad jis būtų saugomas ir nesikišama į tokio proceso veiklą, tai pirmiausiai pasireiškia teise nustatyti ir turėti organizacijos dokumentus, atstovus, organizacijos veiklos, bei programos pagrindus. Lietuva yra pagrindinių deklaracijų, chartijų ir TDO konvencijų dalyvė, tad perkeldama tarptautinių teisės aktų nuostatas, siekia visapusiškai ir atsakingai užtikrinti visuotinai ginamo principo funkcionavimą nacionalinės darbo teisės lygmenyje.

Kalbant apie pačių organizacijų iniciatyvumo lygmenį ir lyginant Lietuvos ir Suomijos valstybių patirtį įgyvendinant visuotinai pripažįstamą principą bei užtikrinant aktyvų visuomenės dalyvavimą per asociacijų veiklos aktyvumą ir įtakos lygį, reikia

pripažinti, kad Suomijoje ši sritis yra daugiau išvystyta ir funkcionali - judėjimai už profesines ir asociacijų teises ir laisves čia yra dar vienas būdas asociacijų laisvės principui užtikrinti, tad Lietuva šioje srityje galėtų pasisemti patirties.

Išanalizavus darbo subjektų lygybės principo perkėlimą į Lietuvos Respublikos nacionalinę teisę, darytina išvada, jog teorinė pusė – t.y., paties diskriminacijos darbe draudimo įtvirtinimas, išsamiai apibrėžiant tiek tiesioginės, tiek ir netiesioginės diskriminacijos atvejus, atitinkamos institucijos įsteigimas su jai priskirta gan plačia kompetencija - iš esmės atitinka tarptautinius šio principo perkėlimui keliamus reikalavimus. Deja, žiūrint iš praktinės pusės, o konkrečiai į tai, kaip užtikrinama asmenų, nukentėjusių nuo diskriminacijos darbe, teisių apsauga ir gynyba, Lietuvos Respublikos darbo teisėje dar yra nemažai spragų. Teisminės praktikos šioje srityje nepakankamumas, iš vienos pusės yra šių spragų padarinys, iš kitos pusės – ir efektyvią asmenų teisių gynybą stabdantis reiškinys. Tad būtina keisti darbo teisės subjektų lygybės principo užtikrinimo mechanizmą, pirmiausiai išsamiai ir detaliai įtvirtinant tokių bylų nagrinėjimo ypatumus Darbo bei Civilinio proceso kodeksuose, o taip pat praplečiant Lygių galimybių kontrolieriaus kompetenciją taikomų sankcijų atžvilgiu.

APIBENDRINIMAI IR IŠVADOS

1. Tarptautiniai darbo teisės principai – tai pagrindinės tarptautinės darbo teisės idėjos, vertybinės orientacijos, pamatinės nuostatos, kuriomis grindžiamas tarptautinių, o vėliau, per juos - ir nacionalinių darbo santykių teisinis reguliavimas ir teisinė praktika, tai vadovaujantys pradai, išreiškiantys esminius visuomeninių darbo teisinių santykių bruožus, jų raidos tendencijas ir bendro teisinio reguliavimo turinį ir tikslus. Ypatinga reikšmė čia tenka tarptautinių teisės normų kūrėjai ir sergėtojai – Tarptautinei Darbo Organizacijai, kuri priimdama konvencijas ir rekomendacijas įtvirtina tarptautinius darbo teisės principus teisiniuose dokumentuose ir taip tarsi paruošia perėmimui į valstybių narių nacionalines teisės sistemas.

2. Lietuvos Respubliką narystė Tarptautinėje Darbo Organizacijoje ir Europos Sąjungoje įpareigoja gerbti ir puoselėti pasaulinės svarbos vertybes, susijusias su darbo teisiniais santykiais, ir užtikrinti realų tarptautinių darbo teisės principų įgyvendinimą ir veikimą savo vidaus darbo teisėje. Tokius įsipareigojimus įmanoma vykdyti tik teisingai perėmus šias vertybes į nacionalinius teisės aktus.

3. Perkėlimas – kruopštus ir ypatingai svarbus teisinis procesas, kurio metu įvyksta tarptautinio darbo teisės principo transformacija į nacionalinį. Šio proceso pasekoje tarptautiniai darbo teisės principai tampa visuotinai privalomi ir sukuria teises pasėkmes tiek prieš kitas valstybes, tiek prieš vidaus darbo teisės subjektus. Būtent tarptautinio darbo teisės principo perkėlimo į nacionalinę teisę analizė įgalina suprasti pasaulinės svarbos vertybių įsisavinimo nacionaliniu mastu esmę bei reikšmę, atskleisti, ar nacionaliniai darbo teisės subjektai yra pakankamai informuoti apie tarptautiniu mastu jiems suteiktas teises ir galimybes.

4. Išanalizavus Tarptautinės Darbo Organizacijos ir Europos Sąjungos teisės aktuose numatytų darbo teisės principų perkėlimo į nacionalinę teisę ypatumus, galima teigti, jog tarptautinių ir regioninių darbo teisės principų perkėlimo procedūros nėra visiškai vienodos, skirtumus nulemia pačių teisės aktų prigimtis. Valstybėms, šių organizacijų narėms, siekiančioms panaikinti bet kokius nacionalinės darbo teisės normų neatitikimus tarptautinėms nuostatoms, svarbu apsibrėžti tinkamą tų normų perkėlimo procedūrą. Lietuvos Respublika, numačiusi aiškinamojo rašto bei teisės aktų atitikties

lentelių ruošimo reikalavimus, siekia visapusiškai ir tinkamai perkelti tarptautinius darbo teisės principus į nacionalinę teisę.

5. Išnagrinėjus dviejų pagrindinių tarptautinių darbo teisės principų – asociacijų laisvės bei darbo subjektų lygybės – užtikrinimą Lietuvos Respublikoje, galima teigti, jog praktinis jų įgyvendinimas vis tik kelia rūpesčių.

5.1. Tarptautinis asociacijų laisvės principas savo esme yra neatsiejamas nuo jį įtvirtinančių tarptautinių teisinių aktų, tačiau jo perkėlimas bei tikslingumas priklauso išimtinai nacionalinėms valstybių kompetencijoms. Tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintos asociacijų laisvės principo garantijos bus efektyvios tik tuomet, kuomet jos bus pripažįstamos ir ginamos nacionalinės teisės aktu. Lietuva yra pagrindinių deklaracijų, chartijų ir TDO konvencijų dalyvė, tad perkeldama tarptautinių teisės aktų nuostatas, siekia visapusiškai ir atsakingai užtikrinti visuotinai ginamo principo funkcionavimą nacionalinės darbo teisės lygmenyje.

Lyginant Lietuvos ir Suomijos valstybių patirtį įgyvendinant visuotinai pripažįstamą principą bei užtikrinant aktyvų visuomenės dalyvavimą per asociacijų veiklos aktyvumą ir įtakos lygį, reikia pripažinti, kad Suomijoje ši sritis yra daugiau išvystyta ir funkcionali - judėjimai už profesines ir asociacijų teises ir laisves čia yra dar vienas būdas asociacijų laisvės principui užtikrinti, tad Lietuva šioje srityje galėtų pasisemti patirties.

5.2. Išanalizavus darbo subjektų lygybės principo perkėlimą į Lietuvos Respublikos nacionalinę teisę, galima teigti, jog teorinė pusė – t.y., paties diskriminacijos darbe draudimo įtvirtinimas, išsamiai apibrėžiant tiek tiesioginės, tiek ir netiesioginės diskriminacijos atvejus, atitinkamos institucijos įsteigimas su jai priskirta gan plačia kompetencija - iš esmės atitinka tarptautinius šio principo perkėlimui keliamus reikalavimus. Deja, žiūrint iš praktinės pusės, o konkrečiai į tai, kaip užtikrinama asmenų, nukentėjusių nuo diskriminacijos darbe, teisių apsauga ir gynyba, Lietuvos Respublikos darbo teisėje dar yra nemažai spragų. Teisminės praktikos šioje srityje nepakankamumas, iš vienos pusės yra šių spragų padarinys, iš kitos pusės – ir efektyvią asmenų teisių gynybą stabdantis reiškinys. Tad būtina keisti darbo teisės subjektų lygybės principo užtikrinimo mechanizmą, pirmiausiai išsamiai ir detalai įtvirtinant tokių bylų nagrinėjimo ypatumus Darbo

bei Civilinio proceso kodeksuose, o taip pat praplečiant Lygių galimybių kontrolieriaus kompetenciją taikomų sankcijų atžvilgiu.

Išanalizavus tarptautinių darbo teisės principų perkėlimo į nacionalinę teisę būdus bei atskleidus dviejų pagrindinių tarptautinių darbo teisės principų praktinio įgyvendinimo nacionalinėje teisėje problemas, - galima patvirtinti darbo pradžioje iškeltą hipotezę – jog pagrindiniai tarptautiniai darbo teisės principai yra perkelti į Lietuvos Respublikos nacionalinę teisę, įtakoja teisės normų turinį, tačiau dėl konkrečių išanalizuotų principų praktinio įgyvendinimo iškyla problemų.

SANTRAUKA

Tarptautiniai darbo teisės principai – tai pagrindinės tarptautinės darbo teisės idėjos, vertybinės orientacijos, pamatinės nuostatos, kuriomis grindžiamas tarptautinių, o vėliau, per juos, - ir nacionalinių darbo santykių teisinis reguliavimas ir teisinė praktika, tai vadovaujantys pradai, išreiškiantys esminius visuomeninių darbo teisinių santykių bruožus, jų raidos tendencijas ir bendro teisinio reguliavimo turinį ir tikslus. Atlikdami tokias funkcijas kaip taikomąją teisiniam reglamentavimui, aiškinančiąją teisinius santykius, užpildančiąją teisės aktų spragas bei šalinančiąją teisės normų kolizijas, jie yra ypatingai svarbūs visai darbo teisės sistemai. Atskleidus daugelio mokslininkų nuomones apie tai, kokią vietą tarptautiniai darbo teisės principai užima darbo teisės sistemoje, manytina, jog principai, kaip orientyras teisėkūrai yra aukščiau teisės normų, o jų įtvirtinimas tarptautiniuose teisiniuose dokumentuose – tai formalioji jų išraiška, reikalinga tam, kad tarptautinį darbo teisės principą būtų galima perkelti į nacionalinę teisę ir informuoti darbo teisės subjektus apie jiems suteikiamas teises ir pareigas.

Išanalizavus Tarptautinės Darbo Organizacijos ir Europos Sąjungos teisės aktuose numatytų darbo teisės principų perkėlimo į nacionalinę teisę ypatumus, galima teigti, jog tarptautinių ir regioninių darbo teisės principų perkėlimo procedūros nėra visiškai vienodos, skirtumus sąlygoja pačių teisės aktų prigimtis. Valstybėms, šių organizacijų narėms, siekiančioms panaikinti bet kokius nacionalinės darbo teisės normų neatitikimus tarptautinėms nuostatoms, svarbu apsibrėžti tinkamą tų normų perkėlimo procedūrą. Lietuvos Respublika, numačiusi aiškinamojo rašto bei teisės aktų atitikties lentelių ruošimo reikalavimus, siekia visapusiškai ir tinkamai perkelti tarptautinius darbo teisės principus į nacionalinę teisę.

Kalbant apie asociacijų laisvės principo perkėlimą į Lietuvos nacionalinę teisę, reikia pabrėžti, jog priimdama atitinkamus teisės aktus Lietuvos Respublika suteikia asociacijų laisvės teisę tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, garantuodama jų organizacijoms tarptautiniu mastu numatytas kompetencijas bei apribodama savo kišimąsi į jų veiklą. Iš pagrindinių trūkumų reiktų paminėti nepagrįstą tam tikrų asmenų grupių ribojimą stoti į profesines sąjungas bei pačių profesinių sąjungų iniciatyvumo ir aktyvumo stoką. Suteikdama galimybę į profesines sąjungas burtis bedarbiams,

pensininkams, Lietuvos Respublika žengtų žingsnį visapusiškesnio asociacijų laisvės principo įgyvendinimo link. Savo ruožtu ir pačios profsajungos, atsižvelgdamos į kitų šalių, pvz., Suomijos patirtį, savo iniciatyvumo dėka galėtų labiau įtakoti situaciją darbo rinkoje.

Išanalizavus darbo subjektų lygybės principo užtikrinimą Lietuvos Respublikos nacionalinėje teisėje, galima teigti, jog teorinė pusė – t.y., paties diskriminacijos darbe draudimo principo įtvirtinimas, išsamiai apibrėžiant tiek tiesioginės, tiek ir netiesioginės diskriminacijos atvejus, atitinkamos institucijos įsteigimas su jai priskirta gan plačia kompetencija - iš esmės atitinka tarptautinius šio principo perkėlimui keliamus reikalavimus. Deja, žiūrint iš praktinės pusės, o konkrečiai į tai, kaip užtikrinama asmenų, nukentėjusių nuo diskriminacijos darbe, teisių apsauga ir gynyba, Lietuvos Respublikos darbo teisėje dar yra nemažai spragų. Teisminės praktikos šioje srityje nepakankamumas, iš vienos pusės yra šių spragų padarinys, iš kitos pusės – ir efektyvią asmenų teisių gynybą stabdantis reiškinys. Tad būtina keisti darbo teisės subjektų lygybės principo užtikrinimo mechanizmą, pirmiausiai išsamiai ir detaliam įtvirtinant tokių bylų nagrinėjimo ypatumus tiek Darbo, tiek Civilinio proceso kodeksuose, o taip pat praplečiant Lygių galimybių kontrolieriaus kompetenciją taikomų sankcijų atžvilgiu.

Pagrindinės sąvokos: tarptautiniai darbo teisės principai, principų perkėlimas, ratifikavimas, aiškinamasis raštas, įstatymų atitikties lentelė, asociacijų laisvė, asmenų lygybė, diskriminacija.

**The Transfer of International Labour Law Principles
to National Labour Law**

Živilė Plyčiuraitienė Plyčienė

SUMMARY

International labour law principles – are the basic ideas of the international labour law, valuable orientations or the main provisions, on which the international and later – national - labour relationship are based on. They are also the guiding sources for developing the essential features, common legal regulation purposes and future tendencies of the social relationship. Performing such functions as application of legal regulation, explaining the legal relationship, fulfilling the legislative gaps and eliminating conflicts of legal norms, they are especially important for the whole labour law system. Considering various opinions about the place, which international labour law principles are taking in the labour law system in general, the author thinks, that principles, as the orientations for labour legislation, are “higher” than the legal norms. Their consolidation into international legal documents is their formal shape, needed for transferring them to the national law and to inform labour law subjects about their rights and obligations.

Analyzing the transferring process of the international labour law principles, which are consolidated in the legal acts of the International Labor Organization and the European Union, it is seen, that transfer procedures are not the same and the differences can be found in the grounds of those international and regional legal acts. Countries, members of those organizations, which seek to eliminate any inadequacies of national labour norms to the international labour law provisions, must establish the effective procedures, so to take over those provisions into the national labour law system fully and properly. The Republic of Lithuania with the requirements of the comparative tables and explanation documents for the preparation of the national act in a compliance with international one seeks transfer international labour law principles into the national law fully and properly.

Talking about the principle of freedom of association in Lithuania with compliance to international requirements, it needs to be mentioned, that the Republic of

Lithuania provides the right to freedom of association for both - employees and employers, by guaranteeing the same competences to their organizations, as it is stated in international legal acts, at the same time, also by limiting the governmental powers to interfere into their activities. Among the main deficiencies there should be noted, that groundless limitations for the unemployed persons or pensioners to join professional unions exists. There is also a big lack of professional union's initiative and activity. By giving the opportunity to unemployed persons and pensioners to form and join professional unions, the Republic of Lithuania could make a step to more comprehensive implementation of the principle of freedom of association. From the other side, our national professional unions could learn to be more initiative from experience of other countries, like Finland, and try to make bigger influence on the situation in labour market.

Analyzing the assurance of labour subject equality principle in the national law of the Republic of Lithuania, it can be said, that the theoretical side totally competes international requirements - the prohibition of direct and indirect discrimination at work is fully transferred into the Lithuanian legal acts, the Office of Equal Opportunities Ombudsman with its wide competence is established. Unfortunately, looking from the practical side, or the way, how the defence from the discrimination at work is assured, it is seen quite a lot of gaps in labour legislation. Poor number of cases under the grounds of discrimination at work is the consequence of those gaps. From the other side – it is also a phenomenon, which stops the effective defence for persons, who had suffered from the discrimination at work. So it is necessary to change the defence mechanism, firstly - by incorporating the features of the process of discrimination at work cases in the Job Law Code and the Code of the Civil Process of the Republic of Lithuania, secondly – by granting the wider competence to Equal Opportunities Ombudsman for applying the sanctions.

Keywords: international labour law principles, transfer of principles, ratification, explanation documents, comparative tables, freedom of association, equal remuneration of persons, discrimination.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos įstatymai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992. Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios, 1985. Nr. 1-1.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 64–2569.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000. Nr. 74.
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 36-1340.
6. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios, 2004. Nr. 25-745.
7. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004. Nr. 164-5972.
8. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271.
9. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse // Valstybės žinios, 2005. Nr. 67-2407.
10. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse // Valstybės žinios, 2006. Nr. 141-5387.
11. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios, 2004. Nr. 73-2539.
12. Lietuvos respublikos krašto apsaugos sistemos ir karo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 1998. Nr. 49-1325.
13. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 2003. Nr. 114-5115.
14. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.
15. Lietuvos Respublikos minimaliojo darbo užmokesčio dydžių, socialinės apsaugos išmokų bei bazinių bausmių ir nuobaudų dydžio indeksavimo įstatymas // Valstybės žinios, 2008. Nr. 83-3294.
16. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 1998. Nr. 112-3100.
17. Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymas // Valstybės žinios, 2000. Nr. 90-2777.
18. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991 Nr. 34–933.
19. Lietuvos respublikos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo įstatymas // Valstybės žinios, 1997. Nr. 95-2380. Konvencijų tekstus žr. Valstybės žinios, 1997 Nr. 95-2384, Nr. 38-1154.
20. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 1999. Nr. 60-1948.
21. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2009. Nr. 86-3638.
22. Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento įstatymas // Valstybės žinios, 1994. Nr. 11-163.

23. Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos įstatymas // Valstybės žinios, 2000. Nr. 92-2848.
24. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 str. 2 d., 17 str., 18 str. 1 d., 21 str. ir 23 str. 2 d. atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai // Valstybės žinios, 1999. Nr. 9-199.
25. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai // Valstybės žinios, 1998. Nr. 100-2791.
26. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimas dėl komercinių bankų įstatymo // Valstybės žinios, 1996. Nr. 36-915.
27. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo // Valstybės žinios, 1994. Nr. 49-913. Konvencijų tekstus žr. Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-739.

Tarptautiniai ir ES norminiai aktai

1. Tarptautinės Darbo Organizacijos (TDO) deklaracija Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe. TDO, 1998.
2. Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. –Vilnius: Mintis, 1991.
3. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006. Nr. 68-2497.
4. Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 77-3290.
5. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995. Nr. 40-987.
6. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704.
7. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // OL 1989, C 323.
8. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija // OL C 364, 2000.
9. Vienos konvencija Dėl tarptautinių sutarčių teisės // Valstybės žinios, 2002. Nr. 13-480.
10. Lietuvos ir Europos sąjungos Europos (Asociacijos) sutartis // Valstybės žinios, 1996. Nr. 64-1502.
11. Europos sutartis, steigianti asociaciją tarp Europos Bendrijos, iš vienos pusės, ir Lietuvos Respublikos, iš kitos pusės // Valstybės žinios, 1998. Nr. 11-266.
12. Lietuvos stojimo į Europos Sąjungą sutartis // Valstybės žinios, 2004. Nr. 1-1.
13. Europos Komisijos Nuomonė 2003 m. vasario 19 d. Dėl Čekijos Respublikos, Estijos Respublikos, Kipro Respublikos, Latvijos Respublikos, Lietuvos Respublikos, Vengrijos Respublikos, Maltos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Slovėnijos Respublikos ir Slovakijos Respublikos paraiškų stoti į Europos Sąjungą // OL L 236, 2003.
14. Europos Komisijos sprendimas 88/383/EEB Dėl informavimo apie darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą gerinimo // OL L 714, 1988.
15. Tarybos reglamentas 2157/2001 Dėl Europos bendrovės (SE) statuto // OL L 294, 2001.

Tarybos direktyva 94/45/EB Dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo // OL L 254, 1994.

16. Tarybos direktyva 2001/86/ EB Papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus // OL L 294, 2001.

17. Tarybos direktyva 75/117/EEB Dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymo // OL L 045, 1975.

18. Tarybos direktyva 97/80/EEB Dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose // OL L 014, 1998.

19. Tarybos direktyva 2000/43/EB Įgyvendinanti vienodų sąlygų taikymo principą asmenims nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės // OL L 180, 2000.

20. Tarybos direktyva 2000/78/EB Nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus // OL L 303, 2000.

21. 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 // OL L 204, 2006.

22. Constitution of the International Labour Organization. International Labour Office, 1994.

23. Code of International Labour Law. Law, Practice and Jurisprudence. Vol. I. Edited by N. Rubin. Cambridge University Press, 2005.

24.

Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo // Valstybės žinios. 2006. Nr. 46-1669.

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo // Valstybės žinios, 2003. Nr. 73–3375.

Teismų praktika

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. kovo 22 d. Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-7-572/2000 //

http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11679

2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. kovo 21 d. Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-312/2001 //

http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11303

3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. rugsėjo 28 d. Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-430/2005 //

http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28809

4. Europos Teisingumo Teismo byla C-106/63 (Töpfer), 1965. ECR 405.
5. Europos Teisingumo Teismo byla C-40/69 (Bollmann), 1970. ECR 69.
6. Europos Teisingumo Teismo byla C-34/73 (Variola), 1973. ECR 981.
7. Europos Teisingumo Teismo byla C-106/77 (Simmenthal II), 1978. ECR 629.
8. Europos Teisingumo Teismo byla C-96/80 (Jenkins), 1981. ECR 911.
9. Europos Teisingumo Teismo byla C-283/81 (C.I.L.F.I.T), 1982. ECR 3415.
10. Europos Teisingumo Teismo byla C-14/83 (von Colson), 1983. ECR 1891.
11. Europos Teisingumo Teismo byla C-170/84 (Bilka), 1986. ECR I-1607.
12. Europos Teisingumo Teismo byla C-177/88 (Dekker), 1990. ECR I-3941.

Specialioji literatūra

1. Bendorienė A., Bogušienė V., Kinderys A. ir kt. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma littera, 2004.
2. Birmontienė T., Jarašiūnas E., Kūris E. ir kt. Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002.
3. Birmontienė T., Jarašiūnas E., Mesonis G. Konstitucija, žmogus, teisinė valstybė: konferencijos medžiaga. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 1998.
4. Cairns W. Europos Sąjungos teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas, 1999.
5. Dambrauskienė G., Bagdanskis T., Guobaitė R. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
6. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai: mokomasis metodinis leidinys. Vilnius, Mykolo Romerio universitetas, 2008.
7. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001.
8. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990.
9. Davulis T., Nekrošius I. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
10. Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
11. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
12. Hart H. L. A. Teisės samprata. - Vilnius: Pradai, 1997.
13. Jovaišas K. Lietuvos Respublikos konstitucijos komentaras. I dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
14. Kasiliauskas N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos. Vilnius: Teisės namai, 2008.
15. Kelsen H. Grynoji teisės teorija. Vilnius: Eugrimas, 2002.
16. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I–II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
17. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.

18. Maciulevičius J., Tiažkijus V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius, 1997.
19. Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P.A. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
20. Petravičius, Bužinskas G., Tiažkijus V. Darbo teisė. Justitia, 1999.
21. Petrylaitė D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje. Kaunas: AB „Aušra“, 2008.
22. Tidikis R. socialinių tyrimų metodologija. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2000.
23. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
24. Vadapalas V. Tarptautinė teisė. Vilnius: Eugrimas, 2006.
25. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000.
26. Vaitkevičiūtė V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Žodynas, 2007.

Publikacijos/pranešimai

1. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe byloje // Jurisprudencija, 2008. Nr. 8 (110).
2. Jakučionytė R. Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema // Jurisprudencija, 2002. Nr. 25 (17).
3. Mačernytė–Panomariovienė I. Principo darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus: įgyvendinimo problemos // Teisės problemos, 2003. Nr. 2 (40).
4. Undžėnas B. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos // Jurisprudencija, 2002. Nr. 25 (17).
5. Žalimas D., Žaltauskaitė-Žalimienė S., Petrauskas Z., Saladžius J. Tarptautinės organizacijos // Justitia, 2001.
6. Иванов С. А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы // Государство и право. 1997. No.7.

Užsienio šalių norminiai teisės aktai

1. Act on the Finnish Red Cross, Act on the Implementation of the Finnish National Gallery // www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/aakkos
2. Law on Trade Unions of the Republic of Latvia // www.humanrights.lv/doc/latlik/arod
3. The Trade Union Act of the Republic of Estonia // The State Gazette of the Republic of Estonia, 1993, Nr. 40-595.

Užsienio literatūra

1. Barrow Ch. Industrial Relations Law. London, 1997.
2. Dworkin R. A Matter of Principle. - Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1985.
3. Freedom of Association and Collective Bargaining, General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 1994.

4. Laine Marjukka, Access to Finnish Public LAW. WSOY Oppimateriaalit, Helsinki, ISBN 951-0-25977-2.
5. Niesen J. Making the Law Work. The Enforcement and Implementation of the Anti-discrimination Legislation// European Journal of Migration and Law 5, 2003.
6. Sciarra S. Labour Law in the Courts: National Judges and the European Court of Justice. Oxford, Portland: Hart Publishing, 2001.
7. Tobler C. Remedies and Sanctions in EC Discrimination Law. European Union Publications Office, 2006.
8. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999.
9. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право:учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.
10. Лыгин Р. Н., Талмачев А. П. Трудовое право (конспект лекций в схемах). - М.: Издательство ПРИОР, 2002.
11. Лифшиц Р. З. Теория права. Москва: ВЕК, 1994.
12. Орловский П. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон. – Москва: Центр социально-трудовых прав, 2003.

ANNOTATION

The Transfer of International Labour Law Principles to National Labour Law

In the masters dissertation, the concept of international labour law principles, their place in the labour law system and their value is researched. The features of the transferring process of international labour law principles are precisely analyzed, the differences between International Labour Organisation and European Union legal acts, in which the main principles are consolidated, are studied. The analysis of court cases in the Republic of Lithuania, where International Labour Organisation conventions are mentioned, is made, also the documents, needed for proper transferring, - explanation documents and comparative tables of legal acts - are precisely studied. Analyzing the practical aspects of international labour law principles transferring to national law, the problems of implementation of two chosen principles – freedom of association and labour subject equality - are concluded, the situation in Lithuania is compared with the experience of foreign countries.

Masters dissertation consists of introduction and 3 parts, conclusions, formed on theoretical and empirical methods, summary in Lithuanian and English languages. The list of used literature is presented in the end.

30th of October, 2009.

E-mail.: zivile.plyciuraitiene@gmail.com