

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETAS  
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

**AUŠRA ŠILEIKIENĖ  
Darbo ir socialinio aprūpinimo studijų programa**

**TEISINGUMO, PROTINGUMO IR SAŽININGUMO PRINCIPŲ REIKŠMĖ  
REGLAMENTUOJANT DARBO SANTYKIUS IR TAIKANT TEISMINĖJE  
PRAKTIKOJE**

**Magistro baigiamasis darbas**

**Vadovė  
Prof. dr. G. Dambrauskienė**

**Vilnius, 2009**

# TURINYS

ĮVADAS .....	3
1. TEISINGUMO, PROTINGUMO IR SAŽININGUMO KAIP BENDRŪJŲ TEISĖS PRINCIPŲ TURINYS.....	6
1.1. Teisingumo principo turinys .....	6
1.2. Protingumo principo samprata.....	11
1.3. Sažiningumo principo turinys .....	13
2. TEISINGUMO, PROTINGUMO IR SAŽININGUMO PRINCIPŲ TAIKYMAS IR JŲ ĮTVIRTINIMAS TEISĖS NORMOSE VEDANT KOLEKTYVINES DERYBAS .....	17
3. TEISINGUMO, PROTINGUMO IR SAŽININGUMO PRINCIPŲ ĮTVIRTINIMAS IR ŠIŲ PRINCIPŲ PASIREIŠKIMAS TEISĖS NORMOSE, REGLAMENTUOJANČIOSE INDIVIDUALIUS DARBO SANTYKIUS .....	28
3.1. Darbdavio pareiga, įgyvendinant savo teises ir pareigas, laikytis teisingumo, protingumo ir sažiningumo principų .....	32
3.2. Principų reikšmė darbuotojui įgyvendinant savo teises ir pareigas.....	47
IŠVADOS.....	57
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	59
SANTRAUKA .....	64
SUMMARY .....	65
ANOTACIJA.....	66

## I V A D A S

**Temos aktualumas ir problematika.** Teisingumo, protingumo, sąžiningumo principai yra bendrieji teisės principai, būdingi visai teisės sistemai, persmelkiantys kiekvieną teisės šaką, nurodantys, kaip turi būti formuluojamos tos šakos teisės normos ir organizuojamas jų vykdymas, kad teisinėmis priemonėmis būtų veiksmingai apsaugomos pagrindinės žmogaus teisės. Teisingumas, protingumas ir sąžiningumas yra vertybiniai kriterijai, leidžiantys teismui konkrečioje byloje priimti teisingiausią, protingiausią ir sąžiningiausią sprendimą. Įstatymų leidėjas objektyviai negali sukurti taisyklės ar sprendimo varianto kiekvienai faktinei situacijai, todėl teismas, būdamas vienintele institucija, turinti teisę visuomenės ir valstybės vardu įgyvendinti teisingumą, privalo turėti tam tikrą manevro laisvę ir diskrecijos teisę, kad galėtų įgyvendinti šią funkciją.<sup>1</sup>

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Minėti principai taikomi, kai teisės normos tam tikro šalių elgesio arba tam tikros faktinės situacijos apskritai nereglamentuoja. Esant poreikiui, darbo teisinių santykių subjektai, gali sudaryti įvairius susitarimus, tačiau juos sudarydami turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Neprotingas, nesąžiningas, neteisingas darbo teisinių santykių subjekto elgesys, teismui suteikia teisę atsisakyti ginti tokio asmens teises net ir tais atvejais, kai tokios teisės yra numatytos įstatyme. Tokiu būdu įstatymų leidėjas bando uždrausti asmenims piktnaudžiauti įstatymų suteiktomis teisėmis ir kartu įpareigoja visus subjektus - tiek juridinius, tiek fizinius asmenis - bendradarbiauti ir veikti ekonomiškai tiek savo, tiek kitų asmenų atžvilgiu. Todėl svarbu suvokti tai, kad teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai darbo teisiniuose santykiuose negali būti tik teisinė abstrakcija, jų deklaravimas teisės normose nėra pakankama priemonė teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams įsigalėti.

Lietuvoje teisės principus vienu ar kitu aspektu yra nagrinėję T. Birmontienė, G. Dambrauskienė, E. Jarašiūnas, E. Kūris, V. Mikelėnas, I. Mačernytė–Panomariovienė, I. Nekrošius, V. Pakalniškis, A. Vaišvila, V. Vadapalas, V. Tiažkijus ir kt. Nepaisant pasirinktos temos aktualumo, pastebima, kad Lietuvos teisės doktrinoje iki šio laiko nepakankamai domėtasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų reikšme reglamentuojant darbo santykius, tai buvo viena iš priežasčių lėmusių šios darbo temos pasirinkimą. Atsižvelgiant į magistro darbo

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. - Vilnius: Justitia, 2001. P. 75.

apimtį reikalavimus, neįmanoma išanalizuoti visų klausimų, reglamentuojančių tiek kolektyvinius, tiek individualius darbo santykius. Todėl, autorės nuomone, buvo pasirinkta analizuoti aktualiausius klausimus, t.y. teisingumo, protingumo, sąžiningumo principų įtvirtinimas teisės normose reglamentuojančiose individualius darbo santykius ir kolektyvines derybas.

**Hipotezė.** Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai įtvirtinti Lietuvos Respublikos teisės aktuose, jais vadovaujasi teisminė praktika, tačiau įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas darbo teisinių santykių subjektai ne visuomet laikosi protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

**Tyrimo objektas.** Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų turinys ir reikšmė reglamentuojant darbo santykius ir taikant teisminėje praktikoje.

**Tyrimo dalykas.** Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų reglamentuojančių darbo santykius esmę įtvirtinantys teisės aktai, teismų praktika, mokslinė literatūra.

**Darbo tikslas.** Atskleisti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų turinį, išanalizuoti jų reikšmę darbo santykiuose, šių principų taikymo pagrindus, bei kiek leidžia magistro darbo apimtis aptarti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų užtikrinimo problemas bei nurodyti galimus jų sprendimo būdus.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Atskleisti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų, kaip bendrųjų teisės principų turinį.
2. Išnagrinėti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų įtvirtinimą teisės normose ir jų taikymą vedant kolektyvines derybas.
3. Išanalizuoti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų įtvirtinimą teisės normose, reglamentuojančiose individualius darbo santykius ir šių principų taikymą teisminėje praktikoje.

**Tyrimo šaltiniai.** Rengiant darbą naudojami šie šaltiniai: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, bei kiti Lietuvos Respublikos teisės aktai, tarptautiniai ir Europos Sąjungos norminiai teisės aktai, reglamentuojantys tiek kolektyvinius, tiek individualius darbo santykius, taip pat teismų praktika, mokslinė literatūra, reikšminga pasirinktai magistro darbo temai.

**Tyrimo metodai.** Atsižvelgiant į darbo problematiką bei iškeltus uždavinius ir siekiant kuo išsamiau išnagrinėti pasirinktą temą, šiame darbe taikomi teoriniai - (lyginamasis, sisteminis, loginis, indukcijos, dedukcijos), tiek empiriniai – (dokumentų analizės) tyrimo metodai, kurie derinami tarpusavyje. Taikant lyginamąjį metodą atskleidžiamos galiojančių

teisės normų atitikties tarptautinėms normoms problemos bei tobulinimo kryptys, lyginamos skirtingos mokslinės koncepcijos, teisiniai dokumentai analizuojami ir interpretuojami naudojant loginį, sisteminių bei dokumentų analizės metodus. Indukcijos, dedukcijos bei loginio metodų pagalba daromos išvados ir formuluojami pasiūlymai.

**Darbo struktūra.** Magistro darbo struktūrą sudaro: įvadas, trys dalys, kurios suskirstytos į skyrius pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį ir išvados. Darbo pabaigoje pateikiamas literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalba, bei anotacija anglų kalba.

# 1. TEISINGUMO, PROTINGUMO IR SAŽININGUMO KAIP BENDRŲJŲ TEISĖS PRINCIPŲ TURINYS

## 1.1. Teisingumo principo turinys

Teisingumo principas yra universalus bendrasis teisės principas, reiškiantis moralinę žmogaus nuostatą ir kriterijų, pagal kurį vertinami visi asmens poelgiai.<sup>2</sup> Teisingumo principas įtvirtintas daugelyje teisės aktu, tačiau darbo kodekse bei kituose teisės aktuose, kuriuose vartojama teisingumo principo sąvoka, nerasime šios sąvokos apibrėžimo, nes minėtas principas yra vertinamasis kriterijus, todėl jo turinys kaskart turėtų būti įvertintas atsižvelgiant į visas kitas aplinkybes. Tai reikštų, kad šio principo turinys ir sąvoka turėtų būti apibrėžta remiantis teismų praktika ir teisės doktrina.

Teisingumo, kaip teisės principo, samprata pasiekia mus iš Vakarų teisės tradicijos ištakų. Dar Ulpianas nurodė, jog „studijuojant teisę visų pirma turi sužinoti, kaip atsirado žodis teisė (ius). Jis kilo iš žodžio „teisingumas“ (iustitia)“.<sup>3</sup> Romėnų teisėje teisingumas buvo laikomas teisės pamatu. Šio principo turinys buvo suformuluotas ir gana plačiai taikomas pretorių formulariniame procese, čia teisingumo principas reiškė, kad teisė turi būti aiškinama vadovaujantis principu, jog kiekvienas žingsnis turi vesti link visuotinio gėrio, kad draudžiama nustatyti privilegijas konkrečiam asmeniui, kad visi yra lygūs prieš įstatymą ir, pagaliau, kad teisė turi būti aiškinama ne paraidžiui, o siekiant atskleisti tikruosius konkrečios teisės normos tikslus ir siekius. Platono iškeltą idėją apie teisingumo socialinę svarbą romėnai perfrazavo į plačiai paplitusį posakį: *Justitia est fundamentum regnorum*.<sup>4</sup>

Teisingumo, kaip vienos pagrindinių vertybių samprata bėgant laikui kinta. Visais laikais yra bandoma atsakyti į klausimą, kas yra ir kaip turėtų pasireikšti teisingumas. Kaip pavyzdį galime paminėti tai, jog etatizmo sąlygomis daugiau kalbama ne apie teisingumą, o apie teisėtumą, nes valstybė nustato, ką laikyti teisingumu. Oficialiuoju teisingumu čia gali būti paskelbiama bet kuri valstybės valia, jei tik jai suteikta įstatymo forma. Tuo tarpu personalistinei teisės sampratai, atsigrežiančiai nuo bendrybės prie individo, pirmiausia rūpi teisingumas kaip pačių individų ilgalaikio sugyvenimo ir klestėjimo pagrindas: koku mastu pozityviosios teisės priemonėmis pasiekiamas vienodas teisinis dėmesingumas įvairių socialinių grupių interesams?<sup>5</sup> Teisingumas yra svarbus įvairiose žmogaus veiklos srityse, taigi svarbu visapusiškai jį pažinti,

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos.- Vilnius: Justitia, 2000. P 75.

<sup>3</sup> Дигесты Юстиниана. Памятники Римского права: Законы XII таблиц. Институции Гая. Дигесты Юстиниана.-Москва: Зерцало, 1997. С 157.

<sup>4</sup> Vaišvila A. Teisingumas: jo formos ir socialinė reikšmė//Jurisprudencija. 2002, Nr. 24 (16). P.196.

<sup>5</sup> Ten pat, P.197.

kad būtų žinoma, kaip jį atpažinti konkrečiuose žmonių santykiuose, kaip juo grįsti socialinius sprendimus.

Atsižvelgiant į santykių, kurie gali būti vertinami teisingumo požiūriu įvairovę, teisingumas gali būti suprantamas keliomis prasmėmis: etine, teisine ir socialine. Pasak prof. A. Vaišvilos, „visoms šioms galimoms teisingumo formoms būdinga ta pati teisių ir pareigų vienovė, išreiškianti pačią teisingumo esmę: asmuo gali pretenduoti tik į tokį kitų asmenų jam teikiamo gėrio (paslaugų) mastą ir pasirinkimą, kiek jis pats šio gėrio yra kitiems suteikęs; greta šios vienovės nėra pagrindo kalbėti apie teisingumą, todėl mainų lygiavertiškumas yra teisingumo objektyvumo ekonominis turinys, o teisių ir pareigų vienovė – tokio lygiavertiškumo (teisingumo) juridinė išraiška (forma). Vadinasi, teisingumo formų kaita gali priklausyti tik nuo teisių ir pareigų vienovės pobūdžio kaitos“.<sup>6</sup>

A. Vaišvila teigia,<sup>7</sup> „kad teisinio teisingumo atveju tai vienovei suteikiama įstatymo forma, dėl kurios ji tampa ne tik iš vidaus, bet ir iš išorės visiems vienodai ir kiekvienu atveju privaloma, o jos privalomumas garantuojamas ir valstybės prievarta. Etinis teisingumas skiriasi nuo teisinio savo pobūdžiu: teisių ir pareigų vienovė šiuo atveju egzistuoja ne išorinio įpareigojimo, o asmens vidinio įsitikinimo, įsipareigojimo veikti derinant savo naudą su artimo nauda pavidalu, ji garantuojama laisvu asmens apsisprendimu, sąžine ir viešąja nuomone. Socialinis teisingumas pasireiškia kaip asmens ir valstybės bendradarbiavimas sukuriant asmens teisiniam statusui teisių ir pareigų vienovės pavidalą ir jį palaikant. Etiniam ir teisiniam teisingumui būdinga tai, kad pats asmuo privalo suteikti savo etiniam ar teisiniam statusui teisių ir pareigų vienovės pavidalą: jis gali pretenduoti teisingumo pagrindu į tokias subjektines teises, kiek sugeba įvykdyti tas teises kuriančias ir palaikančias pareigas. Tuo tarpu socialinio teisingumo atveju kokybiškai nauja yra tai, kad teisių ir pareigų subjektas nėra tas pats asmuo, pareigas, kuriomis teisių turėtojas privalėtų legalizuoti savo subjektinę teisę į tam tikrą gėrį, perima kitas subjektas (valstybė, visuomenė arba kitoks socialinis darinys). Šių teisingumo formų santykis yra abipusio papildymo santykis, kuris palaiko visuomenėje ilgalaikį individų bendradarbiavimą, socialinių struktūrų stabilumą, skatinta ekonominę ir socialinę pažangą“.

Klasikinio liberalizmo atstovas J. Rawlsas savo kūrinyje „Teisingumo teorija“ teisingumo, kaip nešališkumo,<sup>8</sup> principus deklaruoja remdamasis hipotetine situacija, kurioje, visi „laisvi ir lygūs“ visuomenės nariai, priimdami sprendimą dėl teisingumo principų, laikosi tam tikros procedūros. Kad sprendimas būtų teisingas (kad suformuluoti teisingumo principai būtų visuotinai priimtini standartai), jie atirbojami „nežinojimo uždanga“, t.y. įspraudžiami į tokią situaciją, kai nėra saistomi subjektyvių interesų ir yra linkę nešališkai, konsensuso būdu

---

<sup>6</sup> Ten pat, P. 199

<sup>7</sup> Ten pat, P.199-205.

<sup>8</sup> Rawls J. Theory of Justice.-Oxford: University Press, 1973. P.108.

priimti geriausią teisingumo variantą iš visų galimų variantų. Pasak Rawlso, egzistuoja du pagrindiniai principai „a) kiekvienas asmuo turi vienodą teisę į visiškai adekvačią lygių pamatinių teisių ir laisvių schemą, kuri yra visiškai suderinta su tokia pačia visų kitų schema; lygių politinių laisvių schemoje yra lygios politinės laisvės ir tik tokios laisvės, kurių dora vertė turi būti garantuota; b) socialinė ekonominė nelygybė yra priimtina, jeigu: i) pirmiausia siejama su padėtimis bei pareigybėmis, kurios yra atviros visiems esant nešališkoms galimybių lygybės sąlygoms“, ii) teikia didžiausią naudą gerinant žmonių, kurių padėtis blogiausia, sąlygas.<sup>9</sup> Teisingumo principai privalo atverti visiems visuomenės nariams „lygias galimybes“ nepriklausomai nuo „genetinio potencialo“ ar „socialinio atskirtinumo“. Nežinojimo uždangos sąlygomis kiekvienas turi lygią galimybę tapti bet kuriuo individu, kad ir kokie nelygūs rezultatai jo lauktų realiame gyvenime.<sup>10</sup> Teisingumo reikalavimus atrandame keldami klausimą, kokie principai būtų pasirinkti kaip neatšaukiamai privalomi sąžiningo pasirinkimo situacijoje, kur sąžiningumą apibrėžia egzistuojančios teisingumo aplinkybės. Dalyvių santykių sąžiningumas perduodamas pasirinktiems principams, ir dėl to jie laikytini teisingais. Iš čia – teisingumas kaip sąžiningumas. Tad esant teisingumo aplinkybėms reikiama procedūra yra toji, kuri „racionaliūs ir sau naudos siekiančius asmenis skatina elgtis protingai“.<sup>11</sup> Protingumas yra sudėtingesnė sąvoka, kuri turi išreikšti tokius dalykus, kaip pasirengimą pripažinti, jog į kitų reikalavimus turi būti atsižvelgta lygiai taip kaip ir į savo.<sup>12</sup> Filosofas Alasdairas MacIntyre'as pažymi, „kad teisingumui vykdyti labai svarbus protingumas, kaip praktinio proto dorybė, jis yra (praktiškai įgyta) savybė, apibrėžianti gerą poelgį pagal situaciją ir atsižvelgiant į laukiamus padarinius, t.y. į situacijos kontingencijas, aplinkybes ir galimybes priimti praktinį sprendimą, kuris numatytų teisingą priemonę geram tikslui optimaliai pasiekti“. A. MacIntyre'as taip pat pažymi, jog „nėra universalios teisingumo diskurso būdų teorijos“.<sup>13</sup>

Teisingumas ir neteisingumas nustatomi remiantis moraliniais kriterijais, t.y. protingumu ir neprotingumu, sąžiningumu ir nesąžiningumu, gėriu ir blogiu, lygybe ir nelygybe, žmogiškumu ir nežmogiškumu ir t.t. Nekyla abejonių, kad teisingumo principas yra šiuolaikinės teisės sistemos dalis. Lietuvos Respublikos Konstitucijos preambulėje teisingumas įtvirtinamas kaip lietuvių tautos siekis. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimuose konstatuojama, kad „vienas pagrindinių teisės, kaip socialinio gyvenimo reguliavimo priemonės, tikslų – teisingumas. Jis vienas svarbiausių moralinių vertybių ir teisinės valstybės pagrindų“.<sup>14</sup>

<sup>9</sup> Rawls J. Politinis liberalizmas. - Vilnius: Eugrimas, 2002. P.294.

<sup>10</sup> Barry B. Teisingumo teorijos. Socialinio teisingumo traktatas. -Vilnius: Eugrimas, 2002. T.1. P.235.

<sup>11</sup> Ten pat. P.335.

<sup>12</sup> Ten pat. P.335.

<sup>13</sup> MacIntyre A. After Virtue.- London: Duck Worth, 1981. P.234.

<sup>14</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 12 22 nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 8 straipsnio antrosios dalies 4



Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas taip pat pabrėžia, kad teisingumas „gali būti įgyvendintas užtikrinant tam tikrą interesų pusiausvyrą, išvengiant atsitiktinumų ir savivalės, socialinio gyvenimo nestabilumo, interesų priešpriešos. Teisingumo negalima pasiekti pripažįstant tik vienos grupės arba vieno asmens interesus ir kartu neigiant kitų interesus“.<sup>15</sup> Kitame Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarime nurodoma, kad teisingumo principas suponuoja ir tai, kad už teisės pažeidimus valstybės nustatomos poveikio priemonės turi būti proporcingos (adekvačios) teisės pažeidimui, turi atitikti siekiamus teisėtus ir visuotinai svarbius tikslus, neturi varžyti asmens akivaizdžiai labiau negu reikia šiems tikslams pasiekti“.<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas konstatuoja, kad „teisingumas gali būti įgyvendinamas tik užtikrinant interesų pusiausvyrą bei išvengiant socialinio gyvenimo nestabilumo. Teisingumo negalima pasiekti pripažįstant tik vieno asmens interesus ir neigiant kito asmens teisėtus interesus“.<sup>17</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentare teigiama, kad „siekti teisingumo reiškia siekti protingos skirtingų interesų pusiausvyros. Teisingumas reikalauja atsižvelgti ne tik į kreditoriaus, bet ir į pagrįstus skolininko interesus, kad asmeniui skiriama sankcija būtų proporcinga jo padarytam teisės pažeidimui“.<sup>18</sup> Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra tiek Konstitucinis (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str.), tiek darbo teisės principas, tiek tarptautinis (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 str. 1 d. 6 p.<sup>19</sup>, 1996 metų Europos socialinės chartijos II d. 4 str.<sup>20</sup> ir kt). Teisingumo principas čia atsiskleidžia taip: kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jam ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį, taip pat reiškia, kad leidžiami tik tokie darbo užmokesčio atskaitymai, kuriuos nustato vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai, kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai, be to šis principas reikalauja, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami ne tik pagal lytį, bet ir dėl rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų ir kitų, su darbuotojų dalykinėmis savybėmis nesusijusių aplinkybių.<sup>21</sup> Kaip matome, darbuotojo atlyginimas nėra siejamas su jo darbo rezultatais, bet su darbuotojo šeimos gerove, t.y. poreikiais. Tai visai suprantama, nes visuomenė gali teoriškai tik abstrakčiai nustatyti socialinio teisingumo reikalavimą darbdaviui solidarizuotis

---

punkto ir ketvirtosios dalies normos atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// <http://www.lrkt.lt/dokumentai/1995/n511222a.htm>. [Prisijungimo laikas 2009-06-01].

<sup>15</sup> ten pat.

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 12 06 nutarimas“ Dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 40 straipsnio pripažinimo netekusiu galios ir 251 straipsnio pakeitimo įstatymo 1 ir 2 straipsnių, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 27 straipsnio 5 dalies, 50 straipsnio 3 ir 9 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. <http://www.lrkt.lt/dokumentai/2000/n001206.htm>. [Prisijungimo laikas 2009-06-01].

<sup>17</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 01 21 nut. civ.b., Nr.3k-3-146/2002// <http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-06-02].

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Vilnius: Justitia, 2001. P. 75-76.

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>20</sup> Europos socialinė chartija// Valstybės Žinios. 2001, Nr. 49-1704.

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. -Vilnius: Justitia, 2003. P.32.

su darbuotoju ir atsižvelgti į jo poreikius. Taip pat suprantama, jog darbuotojas jokiais būdais negali tikėtis, jog visuomenė ir valstybė jam laiduos iš darbdavio pelno vartojimo poreikių tenkinimo maksimumą, kuriam užtikrinti greičiausiai neužtektų viso darbdavio pelno. Todėl yra nustatytas darbuotojo minimalus atlyginimo dydis, kurio iš darbdavių imperatyviai gali reikalauti valstybė. Paminėtina tai, kad darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl darbo užmokesčio, jo mokėjimo tvarkos sudarydami darbo sutartį. Taigi darbuotojo atlyginimų diferenciacija, priklausomai nuo jo darbo rezultatų, gali atsispindėti darbo sutartyje. Be abejonės, darbdavys suinteresuotas gauti kuo didesnę pelną, o darbuotojas didesnę atlyginimą. Darbdavys, gamindamas produktą rinkai ir samdydamas žmones, „rizikuoja“ savo turtu, nes nebūtinai jo veikla bus pelninga – priešingai, jis gali patirti nuostolį dėl nesėkmių rinkoje, netgi bankrutuoti. Tačiau darbdavio pelnas priklauso ne tik nuo įmonės padėties rinkoje, bet ir nuo kvalifikuotų, sąžiningų, rūpestingų darbuotojų. Darbo, ypač kvalifikuoto, rezultatas tiesiogiai kokybiškai arba kiekybiškai priklauso nuo kvalifikacijos lygio. Logiška, kad aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai labai dažnai gauna ir didesnę atlyginimą. Tačiau jeigu skirtingos kvalifikacijos darbuotojai atlieka tą patį darbą, o jų darbo rezultatas - vienodas, tuomet didinti atlyginimą atsižvelgiant į kvalifikaciją yra nelogiška. Atsižvelgiant į tai kas pasakyta, teigtina, kad pagal šį teisingumo standartą kokia nors pelno paskirstymo formulė, gali būti numatyta darbdavio ir darbuotojo darbo sutartyje. Tuo atveju, kai susitarimo tarp darbdavio ir darbuotojo dėl pastarojo atlyginimo nuo darbdavio pelno nėra, tuomet įmanomas išorinis, visuomeninis valstybinis poveikis darbdaviui, kad šis nustatytų teisingą atlyginimo lygį ir jo laikytųsi. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (toliau tekste DK) bei kiti teisės aktai taip pat numato darbuotojų teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Todėl visai natūralu, kad teisingų darbdavio ir darbuotojo darbo santykių labui darbuotojas remiamas valstybės, jis turi teisę į tinkamas darbo sąlygas. Be abejonės, teisingumas reikalauja, jog ne tik darbdaviai, bet ir darbuotojai bei jų atstovai nepažeistų ir nevaržytų darbdavių teisių. Darbdavių teisės gali būti pažeidžiamos įvairiais būdais, pvz.: be pagrindo atsakyti duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą iš darbo, arba pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką ar neturint teisės paskelbti streiką. Teisingumo principas yra įtvirtintas ir kituose darbo kodekso straipsniuose, taip pat ir kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbo santykius, kaip jis įgyvendinamas, ir ar visuomet jo laikomasi bus nagrinėjama kitose šio darbo dalyse, tačiau, modernizuojant darbo teisę globalizacijos ir tarptautinio ekonominių išteklių paskirstymo procesų metu, svarbu nepažeisti teisingumo principų ir užtikrinti socialinį saugumą kartu garantuojant verslo laisvę. Šioje trijadoje teisingumas turi iškilti kaip visiems palyginti naudingesnė padėtis, kurios siekiama.<sup>22</sup> Paminėtina ir tai, jog ir teisės doktrinoje, ir praktikoje apibrėžiamas teisingumo reikalavimas, kad teismai vienodas faktiniu požiūriu bylas

---

<sup>22</sup>G.Dambrauskienė.Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos//Jurisprudencija.2008, Nr. 8 (110).P.11.

spreštų vienodai, t.y. esant toms pačioms faktinėms aplinkybėms vienodai aiškintų ir taikytų teisę. Pažymėtina ir tai, jog visuomeniniai santykiai yra veikiami daugelio veiksnių ir yra labai sudėtingi, todėl šie santykiai yra nuolatinės pusiausvyros kaitos procese, tai reiškia, kad keičiantis visuomeniniams santykiams nusistovi nauja pusiausvyra. Atsižvelgiant į dinamiško visuomeninio gyvenimo įvairovę teisingumo siekis ir jo paieška yra nuolatinis uždavinys teisininkams. Teisingumo principas taip pat reikalauja gerbti kiekvieno asmens orumą, atsižvelgiant į kiekvieno poreikius, o tai teisėje pasireiškia kiekvieno žmogaus teisių apsauga ir gynimu. Ir tai aiškiai suformuota Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarime. Čia nurodoma, kad teisingumas yra suprantamas plačiai, nes jo „turinys yra išreikštas įvairiose Konstitucijos nuostatose: žmogaus teisės ir laisvės yra prigimtinės (18 str.); įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ir pareigūnams visi asmenys yra lygūs (29 str. 1 d.); žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ir pažiūrų pagrindu (29 str. 2 d.); teisingumą Lietuvos Respublikoje vykdo tik teismai (109 str. 1 d.) ir kt“.<sup>23</sup>

## 1.2. Protingumo principo samprata

Protingumo principas yra bendrasis teisės principas, kuris reikalauja, kad asmuo elgtųsi apdairiai, atidžiai, teisingai ir sąžiningai.<sup>24</sup> Protingumas yra sąžiningumas objektyviau požiūriu, t.y. iš esmės reiškia moralinį imperatyvą „elkis su kitais taip, kaip norėtum, kad su tavimi elgtųsi“. Protingas žmogus neleistų padidėti jam padarytai žalai, objektyviau požiūriu toks asmuo elgtųsi sąžiningai, rūpestingai, teisingai. Asmuo, kuris elgiasi neatidžiai, nerūpestingai, neapdairiai, nesąžiningai, neteisingai, piktnaudžiauja savo teisėmis ir t.t., elgiasi neprotingai, todėl jo teisės neginamos.<sup>25</sup> Prieš atlikdamas bet kokią veiksmą, asmuo turi apsvarstyti galimus to veiksmo teisinius padarinius, t.y. asmuo privalo domėtis savo teisėmis ir pareigomis. Protingumas taip pat reikalauja, kad asmuo abejojantis atliekamo veiksmo teisiniais padariniais, prieš jį atlikdamas pasikonsultuotų su teisininku arba susilaikytų nuo veikimo. Jei asmuo to nepadarė, tai reiškia, jis elgiasi neapdairiai ir neatidžiai, taigi taip veikdamas jis pats prisiima neigiamas savo veiksmų pasekmes. Svarbu paminėti tai, kad kiekvienas rūpestingas asmuo privalo žinoti savo teises ir pareigas, jis taip pat gali susipažinti su galiojančiais teisės

<sup>23</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 12 06 nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 40 straipsnio pripažinimo netekusiu galios ir 251 straipsnio pakeitimo įstatymo 1 ir 2 straipsnių, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 27 straipsnio 5 dalies, 50 straipsnio 3 ir 9 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“/<http://www.lrkt.lt/dokumentai/2000/n001206.htm>. [Prisijungimo laikas 2009-06-01].

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos - Vilnius: Justitia, 2001. P.76.

<sup>25</sup> Ten pat, P.76-77.

aktais, o tas kuris ignoruoja įstatymus bei nesidomi savo teisėmis ir pareigomis, elgiasi neprotingai, todėl negali teisintis nežinąs įstatymų ar netinkamai juos suvokęs. Paminėtina tai, kad skirtingose valstybėse gali būti taikomi nevienodi protingumo, atidaus, rūpestingo žmogaus elgesio standartai. Pavyzdžiui, Vokietijoje – taikomas ne bendras standartas, o atskiri elgesio standartai tam tikroms asmenų grupėms, atsižvelgiant į amžių, profesiją ir kt.<sup>26</sup> Antai, Prancūzijoje - kaip bet koks pareigos neatlikimas ar netinkamas atlikimas, nebūdingas rūpestingai „šeimos galvai“.<sup>27</sup> Tuo tarpu Lietuvoje vadovaujamasi taisykle, kad rūpestingumo ir apdairaus elgesio standartai nėra vienodi, todėl apie juos privalo spręsti atsižvelgiant į prievolės pobūdį, šalių tarpusavio santykius, asmens amžių, išsilavinimą ir pan. Sutinkame su prof. A.Vaišvilos nuomone, kad protas yra būtina priemonė ateiti į teisę teisingumui, kuris yra protingumo išraiška. Teisingumas tik todėl yra protingumas, kad jis reikalauja iš kiekvieno savo naudą derinti su kito asmens nauda ir šitaip vengti savo interesų absoliutinimo, nes interesų absoliutinimas lemia konfliktus, o konfliktai – susinaikinimo grėsmės. Teisės protingumas – tai priešingų interesų suderinimas kompromisu ir jo įtvirtinimas įstatymuose. Toks įstatymas vadinamas protingu tik todėl, kad jis išreiškdamas bendrą naudą arba suderintą bendrąją valią, naikina žmonių tarpusavio priešišumą, skatina skirtingų interesų turinčius žmones santarvei, bendradarbiavimui ir šitaip garantuoja ilgalaikį visų visuomenės narių saugumą ir pažangos galimybę.<sup>28</sup>

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įpareigoja darbdavį sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams. Tuo atveju, jei darbdavys neįvykdo savo pareigos darbuotojams, suteikiama teisė atsisakyti dirbti, taigi darbuotojų elgesys šiuo atveju būtų vertinamas kaip protingas, tačiau jei darbuotojai sutinka dirbti, tokį elgesį galima traktuoti kaip neprotingą, nerūpestingą. Kalbant apie neturtinės žalos atlyginimą, kurią įvertinti yra pakankamai sudėtinga, taigi šiuo atveju svarbūs sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principai. Pavyzdžiui, priteisus iš darbdavio milijoninę sumą, nukentėtų ir kitų darbuotojų interesai (jiems nebūtų laiku sumokamas darbo užmokestis ir pan.). Šiuo atveju teismai, atsižvelgdami į visas reikšmingas aplinkybes, privalo nustatyti protingą žalos dydį, siekiant nukentėjusiojo ir žalą padariusio asmens interesų pusiausvyros. Lietuvos Aukščiausiasis teismas (toliau tekste LAT) pabrėžė, kad medicinos paslaugas teikiantys asmenys turi veikti kaip savo srities profesionalai ir vadovautis maksimalių pastangų principu.<sup>29</sup> Paminėtina ir tai, kad darbo santykių srityje darbdaviui turi būti taikoma pareiga laikytis atidumo, rūpestingumo principų ir imtis priemonių išvengti žalos

---

<sup>26</sup> Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. -Vilnius: Justitia, 1995.P. 222.

<sup>27</sup> Ten pat, P.222-223.

<sup>28</sup> Ten pat, P. 245.

<sup>29</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 04 18 nut. civ. b. J.Z. v. Všį Marijampolės ligoninė, Nr.3K-7-255/2005/<http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-06-10].

padarymo darbuotojams. Ši pareiga, be abejo, kyla ir darbuotojui – darbuotojas privalo darbo sutartyje sulygtą darbą atlikti rūpestingai, dorai ir sąžiningai. Tuo atveju jei jis niokoja darbdavio turtą, atvyksta į darbą apsvaigęs nuo narkotinių medžiagų, paveda savo darbą atlikti kitam darbuotojui ir pan., toks darbuotojo elgesys būtų vertinamas kaip neprotingas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įtvirtina principą, kad darbo sutarties šalių susitarimai negali pabloginti darbuotojo padėties palyginti su ta, kurią numato įstatymai. Šiuo atveju, teigtina, kad net ir darbuotojui sutikus prisiimti tam tikrą riziką, atsakingas už žalos atsiradimą yra darbdavys. Kaip pavyzdį pateikiame Anglijos teismų praktikos bylą *Johnston v. Bloomsbury Health Authority*, kurioje ieškovas, jaunas gydytojas, sutiko dirbti 40 val. per savaitę ir būti darbdavio iškviečiamas dar papildomai per savaitę tam tikrą laikotarpį. Ieškovas iškėlė bylą savo darbdaviams tvirtindamas, kad ši konkreti pareiga pagal sutartį pažeidė darbdavio bendrosios teisės pareigą pasirūpinti jo saugumu ir gerove. Šios bylos faktų pagrindu ieškovas laimėjo bylą. Buvo padaryta išvada, kad darbdavys gali prašyti dirbti darbuotojo papildomas valandas, jei tai gali būti padaryta nepažeidžiant pareigos rūpintis darbuotojo sveikata<sup>30</sup>. Su tuo galime sutikti, nes priešingu atveju darbdavys atsakomybės galėtų išvengti, motyvuodamas tuo, kad taip buvo susitarta su darbuotoju, ir, kad su tokiomis sąlygomis darbuotojas niekieno neverčiamas sutiko. Taigi koks bebūtų susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, tačiau tiek darbdavys, tiek darbuotojas negali elgtis neprotingai bei piktnaudžiauti savo teisėmis. Aišku, galime pateikti ir daugiau pavyzdžių, bet tai bus išsamiau analizuojama kitose šio darbo dalyse.

### **1.3. Sąžiningumo principo turinys**

Sąžiningumo principas, kaip ir teisingumo bei protingumo principai, yra bendrasis teisės principas. Sąžiningumas yra moralinė nuostata, ji ypatinga tuo, kad tikslaus jos turinio ir ją išreiškiančių bendrinių žodžių nustatyti neįmanoma. Taigi minėto principo turinys nedetalizuotas sąmoningai, nes tai turėtų padaryti teismų praktika ir teisės doktrina, tačiau sąžiningumo principo turinys nusakomas pagal protingumo ir teisingumo principų reikalavimus. Tai reiškia, kad sąžiningas yra tas asmuo, kuris veikia rūpestingai, teisingai, t.y. taip, kaip tokioje situacijoje elgtųsi „bonus pater familias“.<sup>31</sup> Sąžiningumas, kaip vertybinis žmogaus elgesio matas, nustatomas pagal du kriterijus - objektyvųjį ir subjektyvųjį. Sąžiningumas objektyviuoju požiūriu yra toks žmogaus elgesys, kuris atitinka protingumo ir teisingumo principų reikalavimus. Sąžiningu laikysime žmogų, kuris veikia protingai, teisingai. Vertinant objektyvųjį sąžiningumo kriterijų turi būti atsižvelgiama į įprasto apdairumo, atidumo asmens elgesio standartą.<sup>32</sup> Ar

<sup>30</sup> Deakin S., Jonston A., Markesinis B. *Tort. Law.* - Oxford: Clarendon Press, 2003. P. 567.

<sup>31</sup> Norkūnas A. Sąžiningumo principo įgyvendinimas//*Jurisprudencija*. 2003, Nr. 42 (34).P.5.

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I - II dalys. -Vilnius: Justitia, 2003. P. 47.

objektyviu požiūriu asmuo sąžiningas, nustatoma pagal tai, ar jis privalėjo ką nors žinoti, ką nors daryti ar nedaryti. Taigi, kyla klausimas, kokios yra asmens privalėjimo žinoti ir privalėjimo veikti ribos. Žinojimas, turėtų būti, suprantamas kaip asmens turėjimas tam tikrų duomenų. Praktikoje nuostatą apie žinojimą galima patikrinti, nes galima pateikti faktinių įrodymo duomenų, kuriais disponavo žinojimo ar nežinojimo reikalavimus vykdančias asmuo. Pavyzdžiui: darbdavys turi pareigą tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, rūpintis darbuotojų poreikiais (DK 229 straipsnis). Įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo bei sąžiningumo principų (DK 35 straipsnio 1 dalis). Šioje įstatymo normoje nustatyti reikalavimai taikomi abiems darbo sutarties šalims. Taigi darbdavys, komandiruodamas vairuotoją-ekspeditorių į užsienį ir iš anksto žinodamas, kad šis darbuotojas dėl darbo funkcijų vykdymo neišvengiamai turės ryšio išlaidų, turi išaiškinti darbuotojui, kokie yra dokumentai, patvirtinantys turėtas ryšio išlaidas, pripažintinas komandiruotės išlaidomis, kad darbuotojas galėtų surinkti tokius dokumentus ir, grįžęs iš komandiruotės, juos pateikti darbdaviui.<sup>33</sup> Pagal subjektyvų sąžiningumo kriterijų turi būti nustatoma, ar asmuo pagal savo subjektyvius gebėjimus (išprusimą, turimas specialias žinias, amžių, faktines aplinkybes) galėjo suprasti, žinoti, kad tam tikrus veiksmus reikia atlikti ar nuo jų susilaikyti.<sup>34</sup> Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, ir vadovaujantis sąžiningumo principu, darbuotojas, privalo dirbti dorai, laikytis įstatymų ir darbo drausmės, tausoti darbdavio turtą, nepažeisti darbdavio teisių ir įstatymų saugomų interesų. Taigi asmuo bus „sąžiningas“, jeigu bus patenkinti abu kriterijai, tiek objektyvusis, tiek subjektyvusis. Sąžiningumo principas reikalauja asmens nepiktnaudžiauti savo teisėmis, savo nesąžiningais veiksmais nedaryti žalos kitiems asmenims. Sąžiningumas taip pat reikalauja: atidumo ir rūpestingumo, šalių kooperavimosi, viena kitos informavimo, atsižvelgimo į teisėtus ir pagrįstus kitos šalies interesus. DK 99 str. 4. d. teigiama: „Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą“. Pažymėtina tai, kad darbuotojas turi būti pasirašytinai supažindinamas su minėtame straipsnyje nurodyta informacija. Šią pareigą darbdaviui nustatė ir Europos bendrijos Tarybos direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“.<sup>35</sup> Taigi sąžiningumas čia pasireiškia tuo, jog darbdavys prieš sudarydamas darbo sutartį, privalo tinkamai informuoti darbuotoją. Informavimas svarbus dėl šių priežasčių: informuotas

<sup>33</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 04 04 nut.c.b. Nr.3K-3-236/2005// <http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-06-10].

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I - II dalys.- Vilnius: Justitia, 2003. P.48.

<sup>35</sup> Tarybos direktyva 1991 m. spalio 20 d. (91/533/EEB) „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“//Europos Sąjungos oficialus leidinys, 1991 10 18 L288/32.P.3-6.

darbuotojas gali priimti tinkamą sprendimą, objektyvi informacija yra svarbi užkarda galimiems darbo ginčams. Tokiu būdu darbuotojas supažindinamas su savo teisėmis ir pareigomis įmonėje, jis įsipareigoja rūpestingai, dorai, nepažeisdamas darbo tvarkos taisyklių bei kitų darbuotojų taip pat darbdavio teisių, atlikti darbo sutartyje suldytą darbą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas išaiškino, kad jei administracija nesupažindina darbuotojo su darbo funkcijomis ir darbuotojas savo darbo (pareigų) dėl nesupažindinimo neatlieka ar jas atlieka netinkamai, tai tokia darbuotojo veikla negali būti kvalifikuojama kaip jo kalti veiksmai ir dėl to jis negali būti baudžiamas drausmine tvarka ir atleidžiamas iš darbo pagal Darbo kodekso straipsnius, kurių taikymas siejamas su darbuotojo kalte.<sup>36</sup> Sąžiningumo reikalavimas pasireiškia, ne tik darbo teisinių santykių šalims įgyvendinant savo teises ir pareigas, bet ir sudarant darbo sutartį. Sudarydamos darbo sutartį šalys turi suldyti dėl būtinųjų (darbovietės, darbo funkcijos), privalomosios (darbo apmokėjimo), papildomų/kitų (pvz. išbandymo) sąlygų. Paminėtina ir tai, jog tik šalims sutarus dėl sutarties sąlygų (būtinųjų) darbo sutartis laikoma sudaryta. Kyla klausimas, ar darbdavys bus sąžiningas neinformuodamas būsimo darbuotojo apie jo darbo funkcijas įmonėje, darbo apmokėjimo sąlygas ir pan.? Ar bus sąžininga jei atsižvelgdamas į asmens, norinčio įsidarbinti, amžių ar lytį pasiūlys mažesnę atlyginimą? Ir atvirkščiai, ar norinčio įsidarbinti asmens melagingai pateikta informacija apie jo kvalifikaciją atitiks sąžiningumo principų reikalavimus. Atsakymas būtų neigiamas, todėl manytina, jog darbo sutartyje turi būti nustatomas išbandymas. Išbandymo paskirtis ir yra suteikti galimybę šalims įsitikinti, ar jas tenkina darbo sutartyje nustatytos sąlygos tam tikroms funkcijoms ar pareigoms atlikti. Atkreiptinas dėmesys, jog darbo sutarties šalių suldytos sutarties sąlygos apibrėžia darbo sutarties šalių teises ir pareigas. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas ir kiti įstatymai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai, esant poreikiui, gali sudaryti įvairius susitarimus, tačiau juos sudarydami privalo vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai suponuoja šio susitarimo šalių laisvę. Minėti susitarimai gali būti inkorporuoti į pačią darbo sutartį arba gali būti sudaryti kaip atskiras darbuotojo ir darbdavio susitarimas, tačiau esminis principas, įtvirtintas DK 94 str. 2 d., kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys. Būtų idealu, kad darbuotojai išsiugdytų dorą ir sąžiningą požiūrį į darbą, neatliktų tokių veiksmų, kuriais padaroma žala, saugotų darbdavių jiems patikėtą turtą. Tačiau negalime pamiršti ir darbdavio pareigų. Darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą bei sudaryti tinkamas darbo sąlygas,

---

<sup>36</sup> Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas.- Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P.88.

nes praktikoje nereti atvejai, kai turtiniai nuostoliai patiriami būtent dėl pačio darbdavio kaltės. Laikytis sąžiningumo principo reikalaujama ne tik esant individualiems darbo teisiniams santykiams, bet ir kolektyviniams darbo teisiniams santykiams. Darbo kodekso 18 str. 1 d. teigiama, jog darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus. Darbuotojai ir darbdaviai gali būti atstovaujami esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Įtvirtinus atstovavimo institutą įteisintas socialinės partnerystės principas. Šiuo institutu siekiama sudaryti sąlygas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, tiek valstybei tapti lygiaverčiais partneriais, derybomis sprendžiant socialinius, ekonominius, darbo klausimus, bei priimant naudingiausią sprendimą. Darbo teisinių santykių subjektų atstovai turi elgtis sąžiningai atstovaudami juos įgaliojusių asmenų interesus, taip pat elgtis sąžiningai trečiųjų asmenų atžvilgiu. Sąžiningumą šiuo atveju suprantame kaip atsiskaitymą atstovaujajam, objektyvios informacijos pateikimą, bendradarbiavimą ir t.t.

Atsižvelgiant į aukščiau aptartus teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principus, galime teigti, jog minėti principai yra svarbūs reglamentuojant darbo teisinius santykius. Teisingumo principo turinys yra siejamas su protingu skirtingų interesų pusiausvyros siekimu, teisingumas reikalauja ginti sąžiningo asmens interesus. Teisingumas ir neteisingumas nustatomi remiantis moraliniais kriterijais, t.y. protingumu ir neprotingumu, sąžiningumu ir nesąžiningumu, gėriu ir blogiu, lygybe ir nelygybe, žmogiškumu ir nežmogiškumu ir t.t. Atidaus, rūpestingo, apdairaus, sąžiningo ir teisingo asmens elgesio reikalauja protingumo principas. Sąžiningumas reikalauja atidumo ir rūpestingumo, šalių kooperavimosi, viena kitos informavimo, atsižvelgimo į teisėtus ir pagrįstus kitos šalies interesus. Šie principai yra vertybiniai kriterijai, leidžiantys teismui byloje priimti teisingiausią, protingiausią ir sąžiningiausią sprendimą.



## **2. TEISINGUMO, PROTINGUMO IR SAŽININGUMO PRINCIPŲ TAIKYMAS IR JŲ ĮTVIRTINIMAS TEISĖS NORMOSE VEDANT KOLEKTYVINES DERYBAS**

Kolektyvinės derybos yra viena pagrindinių socialinės partnerystės formų bei progresyvus kolektyvinių darbo santykių subjektų interesų derinimo ir ginčų sprendimo būdas. Vieni autoriai kolektyvines derybas apibrėžia kaip tam tikrą specifinį darbo santykių reguliavimo mechanizmą,<sup>37</sup> kurių tikslas yra reguliuoti darbo sąlygas ir šalių santykius. Kiti autoriai teigia, kad kolektyvinės derybos yra veikla arba procesas rengiant kolektyvinę sutartį bei nagrinėjant socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų ginčą.<sup>38</sup> JAV darbo teisėje kolektyvinės derybos suprantamos kaip procesas, kurio metu profesinių sąjungų lyderiai, atstovaudami darbuotojų grupėms, kartu su darbdavių atstovais derasi dėl konkrečių darbo sąlygų.<sup>39</sup> 1981 m. Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau tekste TDO) konvencijos Nr.154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“<sup>40</sup> 2 straipsnis tiesiogiai apibrėžia kolektyvines derybas ir nurodo jų požymius. Šioje konvencijoje terminas „kolektyvinės derybos“ apima visas darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų derybas, kuriomis norima: 1) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; 2) reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų. Atsižvelgiant į pateiktas kolektyvinių derybų sąvokas galime abibrėžti kolektyvinių derybų objektą, kuris suprantamas: a) kaip atskirų skirtingų interesų grupių bendradarbiavimo procesą, vedant prie bendro sprendimo, t.y. kolektyvinės sutarties sudarymo; b) kaip vieną iš būdų pasiekti socialinę taiką kilus įvairiems konfliktams dėl darbo santykių, t.y. taikyti kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdą.<sup>41</sup> Panašiai kolektyvinių derybų objektas apibrėžtas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau tekste DK) 48 straipsnio 1 dalyje, kurioje teigiama, kad kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybų būdu<sup>42</sup>.

Kolektyvinių derybų procesas yra sudėtingas, nes tiek darbuotojų atstovai, tiek darbdavys ar jo atstovai derasi dėl konkrečių darbo sąlygų, stengiasi pasiekti abiem šalims naudingiausią susitarimą. Apibrėžiant kolektyvinių derybų specifiką autoriai J. Bowersas ir S.

---

<sup>37</sup> Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis.-Vilnius:Teisinės informacijos centas, 2008. P-110.

<sup>38</sup> Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje//Jurisprudencija.2003, Nr. 40 (32). P. 10.

<sup>39</sup> Carrell M.R., Heavring Ch. Collective Bargaining and Labour Relations. Cases, Practice, and Law. Second edition.-Merrill Publishing Company, 1985.P.104.

<sup>40</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ Nr. 154 // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.

<sup>41</sup> Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. -Vilnius:Teisinės informacijos centas, 2008. P-116.

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3993.

Honeyballas nurodo, kad kolektyvinės derybos yra daug sudėtingesnis procesas nei derybos, kurių metu dvi komercinės įmonės sudaro civilinius sandorius.<sup>43</sup> Skirtingai nei pastarosios, kolektyvinės derybos yra tęstinis procesas, kurio metu skirtingos kolektyvinės sutarties šalių nuomonės dėl sutartyje įtvirtintų sąlygų gali būti derinamos taikant įvairias poveikio priemones.<sup>44</sup> Atsižvelgiant į tai kas pasakyta, galime kalbėti apie teisingumą kaip apibūsinant naudingumą. Teisingumas kaip abipusis naudingumas išreiškia idėją, kad teisingai susitarti kiekvienai konflikto pusei yra naudingiau negu konfliktą tęsti.<sup>45</sup> G.G.Somersas nurodo, kad kolektyvinės derybos prasideda konkrečių sąlygų įtvirtinimu sutartyje ir tęsiasi visą laiką šias sąlygas tikslinant, t.y. keičiant ir papildant atitinkamai atsižvelgiant į besikeičiančią tikrovę.<sup>46</sup> Taigi autorius kolektyvines derybas apibrėžia kaip nenutraukiamą ir besitęsiantį procesą. Vienas iš pagrindinių kolektyvinių derybų tikslų yra kolektyvinės sutarties pasirašymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas imperatyviai neįpareigoja kolektyvinių derybų šalių, kad kolektyvinės derybos baigtųsi kolektyvinės sutarties pasirašymu. Kolektyvinę sutartį galime apibrėžti kaip sėkmingų kolektyvinių derybų rezultatą. Daugelyje užsienio valstybių, pvz., JAV, Prancūzijoje, Kanadoje, Portugalijoje, Japonijoje ir kt., įstatymas įpareigoja kolektyvinių derybų šalis vesti kolektyvines derybas, vesti jas sąžiningai, bet neįpareigoja, kad kolektyvinės derybos baigtųsi kolektyvinės sutarties pasirašymu. Kitose užsienio valstybėse, pvz. Didžiojoje Britanijoje (valstybiniame sektoriuje), įstatymas įpareigoja darbdavį vesti kolektyvines derybas, kurios turi baigtis produktyviai, t.y. kolektyvinės sutarties pasirašymu, tuo tarpu Didžiojoje Britanijoje (privačiame sektoriuje), Belgijoje, Naujojoje Zelandijoje nėra teisiškai įtvirtintas įpareigojimas vesti kolektyvines derybas, siekiant sudaryti kolektyvinę sutartį.<sup>47</sup>

Vadovaujantis DK 3 straipsniu, teigtina, kad kolektyvinės sutartys yra priskiriamos darbo teisės šaltiniams, tačiau darbo teisės šaltiniu laikytinos ne pačios kolektyvinės sutartys, o jų normatyvinės nuostatos, kurios kolektyvinės sutarties galiojimo metu įgauna teisės normų pobūdį. Taigi kolektyvinių darbo teisinių santykių subjektai, nustatydami kolektyvinės sutarties normines sąlygas, tampa teisėkūros subjektais. Atsižvelgiant į tai kas pasakyta, galime sutikti su R. Krasausko nuomone, kad kolektyvinės derybos – specifinis darbuotojų ir darbdavių teisėkūros požymis.<sup>48</sup> Paminėsime, kad Lietuvos įstatymų kūrėjas skiria dvi pagrindines kolektyvinių sutarčių rūšis, t.y. aukštesnio negu įmonės lygio (nacionalinė, šakos, teritorinė) kolektyvinę sutartį ir įmonės ar jos padalinio kolektyvinę sutartį. Lietuvos Respublikos darbo kodekse

<sup>43</sup> Bowers J., Honeyball S. Labour Law. Fifth edition.- Blackstone press limited, 1990.P.450.

<sup>44</sup> Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.-Vilnius:Registru centras, 2009.P.142.

<sup>45</sup> Barry B. Teisingumo teorijos. Socialinio teisingumo traktatas. Vilnius: Eugrimas, 2002. T.1. P.25.

<sup>46</sup> Somers G.G. Collective Bargaining: Contemporary American Experience. Madison. Wis.: Industrial Relation Research Assoc., 1980. P. 553-556.

<sup>47</sup> Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. -М.: Проспект, 2005. С. 360.

<sup>48</sup> Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.- Vilnius:Registru centras, 2009.P.141.

pateikiamos kolektyvinių sutarčių rūšių sampratos, numatyti skirtingi šias sutartis sudarantys subjektai, taip pat skiriasi sutarčių sudarymo taisyklės, taikymo erdvė, laiko ir darbuotojų atžvilgiu turinio ypatumai, tačiau bendrieji klausimai, tokie kaip socialinės partnerystės principų taikymas, bei kolektyvinės derybų taisyklės taikomos abiejų rūšių kolektyvinėms sutartims. Taigi kolektyvinės derybos yra pradedamos ir vedamos laikantis bendrų socialinės partnerystės principų, įtvirtintų nacionalinėje bei tarptautinėje teisėje. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinti specialieji socialinio dialogo principai ir bendrieji darbo teisės principai, kuriais turi būti vadovaujama vystant socialinį dialogą. Paminėtina, kad dar iki šių principų įtvirtinimo nacionaliniuose teisės aktuose, jie buvo suformuoti tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygiu.<sup>49</sup> Pagrindiniai šių principų šaltiniai yra: Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija,<sup>50</sup> TDO konvencijos: „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ Nr. 87,<sup>51</sup> „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ Nr. 98,<sup>52</sup> „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ Nr. 154,<sup>53</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta)<sup>54</sup> ir t.t. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 40 str. 2 d. įtvirtinti principai: laisvų kolektyvinių derybų; savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus; galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo; realaus įsipareigojimų vykdymo; objektyvios informacijos suteikimo; tarpusavio kontrolės ir atsakomybės; šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams. Taigi minėti principai sudaro bendrą sistemą kartu su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalyje ir kitose Lietuvos Respublikos darbo kodekso normose išvardintais bendraisiais darbo teisės principais. Neužtikrinus asociacijų laisvės (DK 2 str.1 d. 1 p.), kolektyvinių derybų laisvės, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus (DK 2 str. 1 d. 10 p.), kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus (DK 2 str. 1 d. 11 p.) ar kitų bendrųjų principų būtų sunku įgyvendinti socialinę partnerystę, bei pasiekti derybų šalims priimtinausią bei naudingiausią sprendimą. Paprėžtina ir tai, kad Tarptautinės Darbo Organizacijos ekspertai, vertindami Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekte išdėstytus principus, pažymėjo, jog šie principai yra vienpusiški ir nevienodai gina darbdavio ir darbuotojo interesus, taigi ekspertai siūlė numatyti tokius principus, kurie padėtų liberalizuoti darbo

---

<sup>49</sup> Tiažkijus V. Petravičius R. Bužinskas G. Darbo teisė. -Vilnius: Justitia, 1999. P. 27.

<sup>50</sup> Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija //Valstybės žinios. 1995,Nr. 40-987.

<sup>51</sup> TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ //Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-653.

<sup>52</sup> TDO konvencija Nr.98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“//Valstybės žinios.1996, Nr. 28-674.

<sup>53</sup> TDO konvencija Nr.154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“//Valstybės žinios. 1996,Nr. 30-740.

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo“// Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1699.

santykius, pavyzdžiui, teisingumas, sąžiningumas ir protingumas vykdant teises ir pareigas<sup>55</sup>. Taigi visi reiškiniai ir procesai turi pradžia, šiuos principus turėtumėme laikyti kolektyvinių darbo santykių teisės ištakomis. Teisės principai turi būti pradžių pradžia, jais vadovaujantis toliau būtų kuriamos vietinės darbo teisės normos. Tai patvirtina Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 str. 4 d. nuostata, numatanti, kad tais atvejais, kai Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais<sup>56</sup>. R. Krasauskas pabrėžia, kad Lietuvoje kolektyvinių derybų principai formuluojami ir darbuotojų bei darbdavių socialinės teisėkūros būdu.<sup>57</sup> Lietuvoje sudarytose ir galiojančiose kolektyvinėse sutartyse, be kita ko, įtvirtinamos novatoriškos principinės nuostatos, kuriomis grindžiamos kolektyvinės derybos ir visa socialinė kolektyvinė partnerystė. Tuo įsitikiname atsižvelgiant į autorius pateiktus kolektyvinių sutarčių pavyzdžius.<sup>58</sup>

Kaip jau buvo minėta, kolektyvinės derybos yra ilgas ir sudėtingas procesas, kad jomis būtų pasiektas tikslas, t.y. kolektyvinės sutarties pasirašymas, be abejonės, didelis dėmesys turi būti skiriamas kolektyvinių derybų pasiruošimui. Visų pirma, pagrindinis dėmesys turi būti teikiamas kolektyvinių derybų nariams, kurie atstovaus tiek darbuotojus, tiek darbdavius, taigi būtina atsižvelgti į jų kompetenciją, išsimokslinimą, darbo teisės ir kitų su darbo santykiais susijusių teisės normų išmanymą ir pan. Nes tik protingi, išsilavinę atstovai gali profesionaliai atstovauti kolektyvinėse derybose, priimti tinkamiausius, protingiausius, naudingiausius sprendimus. Šiuo atveju, kolektyvinių derybų šalys privalo visapusiškai išanalizuoti ekonominę situaciją, tiek įmonės, tiek valstybės, darbuotojų darbo sąlygas, įmonės ar įmonių padėtį rinkoje, konsultuotis, informuoti viena kitą, bei atstovaujamosius visais klausimais, dėl kurių bus deramasi. Kalbant apie konsultavimą, teigtina, kad konsultavimas apima bendrus darbuotojų ir darbdavių interesus bei leidžia juos nagrinėti, siekiant kiek įmanoma bendrų sprendimų. Kartu valdžios atstovai informuojami apie darbdavių ir darbuotojų nuomones ir siūlymus. Tai padeda rengti įstatymus ir pritaikyti juos šių organizacijų interesams. Kolektyvinės derybos, priešingai paprastai apsiriboja darbo sąlygų ir šalių tarpusavio santykių nustatymu.<sup>59</sup> Kolektyvinių derybų turinys yra suprantamas siauriau nei konsultavimas, tačiau konsultacijos

<sup>55</sup> Tarptautinės darbo organizacijos ekspertų pastabos dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto Nr. 5. [http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/pastabos\\_del\\_lietuvos\\_respublikos\\_darbo\\_kodekso\\_projekto\\_nr\\_5/1930](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/pastabos_del_lietuvos_respublikos_darbo_kodekso_projekto_nr_5/1930) [prisijungimo laikas 2009-07-26].

<sup>56</sup> Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje// Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32). P. 8.

<sup>57</sup> Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. - Vilnius: Registrų centras, 2009. P. 143.

<sup>58</sup> Plačiau apie tai skaitykite Krasausko R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. - Vilnius: Registrų centras, 2009. P. 143-144.

<sup>59</sup> Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje// Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32). P. 6.

yra svarbios, nes jų metu atsiskleidžia tikrieji kitos derybų šalies ketinimai ir tinslai, kiekvieno derybų punkto įvertinimas iš kitos derybų šalies pozicijų, kitos šalies derybininkų asmeninių savybių įvertinimas, kitos derybų šalies argumentų suvokimas ir pan., kas gali turėti įtakos kolektyvinėms deryboms ir teisingiausio, abiem kolektyvinių derybų šalims, naudingiausio susitarimo priėmimui. Kitas svarbus momentas, galintis turėti įtakos deryboms – protingumo principo įgyvendinimas, kuris reikalauja atidaus, rūpestingo, apdairaus elgesio. Taigi kolektyvinių derybų šalys privalo domėtis teisės aktais, juos analizuoti, aptarti prioritetus, galimas nuolaidas vienu ar kitu klausimu, be to labai svarbu aptarti kokių veiksmų reikėtų imtis, jeigu nepavyktų pasiekti net minimalių kolektyvinėmis derybomis keliamų tikslų. Svarbu paminėti tai, kad užsibrėžtą tikslą (susitarimą) galima pasiekti tik pasirinkus tinkamą atspirties tašką ir nuosekliai atliekant veiksmus.

Dar vienas svarbus momentas, kurį privalome paminėti yra tai, jog demokratinėje visuomenėje turi būti užtikrinta darbo santykių savireguliacija ir susitarimų pasiekimų galimybė. Manytina, kad įgyvendinant teisingumo principą, valstybės ir savivaldybės institucijos turėtų aktyviai dalyvauti derybų procese, bet įsikišti tik tuomet, kai socialinių partnerių savireguliacijos ar konfliktų sprendimų būdai pasidaro neįveikiami. Taip pat turėtų būti skatinama, kad derybos vyktų savanoriškumo pagrindu, kad šalys turėtų pakankamai laisvės be tarpininkų pasiekti susitarimą, tuo tarpu valdžios institucijos gali nustatyti būdus, kurie skatintų derybų šalis savanoriškai atsižvelgti į valstybės vykdomos socialinės, ekonominės politikos nuostatas ir valstybės interesus, tačiau įtikinėjimas neturi virsti prievarta. Valdžios institucijų dalyvavimą socialinėje partnerystėje lemia būtinumas užtikrinti visos visuomenės interesus, t. y. viešąjį interesą,<sup>60</sup> koordinuoti kolektyvinį - sutartinį darbo santykių reguliavimą įvairiu lygmeniu, kontroliuoti, kaip socialiniai partneriai laikosi įstatymų bei sudarytų kolektyvinių sutarčių ir susitarimų, derinti valstybinį ir sutartinį reglamentavimą, dalyvauti sprendžiant konfliktus, kilusius tarp socialinių partnerių. Minėta TDO konvencija Nr.154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo, nedviprasmiškai įpareigoja valstybes nars kreipti nacionalinį teisinį reguliavimą (dispozityviojo) teisinio reguliavimo link, t.y. įtvirtinti teisės normas, skatinančias darbo santykius reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis.<sup>61</sup> LAT yra konstatavęs, kad Seimo 1994 m. birželio 23 d. ratifikuota TDO konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo nėra tiesioginio taikymo teisės aktas ir nustato tik rekomendavimus, kurių TDO narės šios konvencijos dalyvės privalo laikytis reguliuodamos derybų procesą, nustatydamas klausimų, kurie sprendžiami kolektyvinėmis derybomis, sritį ir apimtį, reglamentuodamos kolektyvinių

<sup>60</sup> Юрьевич Ч.С. „Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития регулирования в Российской Федерации. Автореферат диссертции на соискание ученой степени доктора юридических наук. –Омск: Издательство Омского государственного университета,2004. P.16.

<sup>61</sup> Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. -Vilnius: Registrų centras, 2009.P.77.

derybų tvarką ir sąlygas. Konvencija nustato, kad kolektyvinėms deryboms skatinti imamasi priemonių, kuriomis siekiama kolektyvinių derybų galimybes suteikti visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms tose veiklos srityse, kuriose ši konvencija yra taikytina (5 str. 2 p. a papunktis), ir, kad kolektyvinėms deryboms nekliudytų procedūros taisyklių nebuvimas arba tokių taisyklių neadekvatumas ar netinkamumas (5 str. 2 p. d papunktis).<sup>62</sup>

Kolektyvinių derybų tvarka, jų eiga bei kolektyvinėse derybose dalyvaujančių šalių teisės ir pareigos taip pat kiti su derybomis susiję klausimai yra reglamentuoti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 48 straipsnyje. Minėto straipsnio 1 dalyje yra nurodoma, kad kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybų būdu. Pageidaujanti derėtis šalis privalo prisistatyti kitai derybų šaliai. Prisistatymas turi būti pateiktas raštu. Jame nurodoma, dėl ko šaukiamos derybos. Derybų siekianti šalis turi pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus arba pasiūlymus. Taigi pradėti kolektyvines derybas ir dalyvauti jose suteikiama abiem socialiniams partneriams lygiais pagrindais. Šioje DK 48 str. 1 d., neabejotinai, yra įtvirtintas teisingumo principas, kurio turinys ir yra siejamas su tam tikro balanso, lygiateisiškumo, pusiausvyros pasiekimu. Socialiniai partneriai yra nepriklausomi, lygiateisiai, o teisingumas yra susijęs su lygybe, bet tai nėra lygybė nes lygybė yra tik vienas iš kriterijų spręsti kas teisinga, o kas ne. Be šio kriterijaus, teisingumą ir neteisingumą apibūdina kitos moralinės kategorijos – gėris, blogis, sąžiningumas ir t.t. Teisingumo principas reikalauja, kad būtų atsižvelgta į pagrįstus ir protingus abiejų šalių reikalavimus, taigi būtina ieškoti tų interesų pusiausvyros. Protingumo principas čia pasireiškia aiškių reikalavimų arba pasiūlymų suformulavimu. Tuo atveju, jei derybų siekianti šalis pateikia reikalavimus arba pasiūlymus neišanalizavusi, pvz. ekonominės šalies situacijos, teisės aktų, įmonės situacijos rinkoje, arba nesusipažinusi su darbuotojų padėtimi ir pan. Tokie reikalavimai arba pasiūlymai gali būti vertinami kaip neprotingi, ar net neįgyvendinami. Taip pat, jei darbuotojų atstovai esant sunkiai ekonominei situacijai reikalautų darbuotojams kiekvieną mėnesį mokėti premijas, nors įmonės dėl ekonominės situacijos iš savo veiklos negauna pakankamai pelno, tai tokie reikalavimai būtų vertinami kaip neprotingi. Taip pat pažymėtina, kad bet koks spaudimas tiek iš darbdavio ar jo atstovų pusės, tiek ir iš darbuotojų atstovų pusės, vedant kolektyvines derybas būtų neteisingas. Atsižvelgiant į tai, kad kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos sąlygos turi teisės normos galią, jos be jokios abejonės, turi atitikti protingumo principo reikalavimus. Pritariame G. Dambrauskienės nuomonei, kad kolektyvinių derybų šalys yra tiesiogiai atsakingos už sąlygų, kurios pakankamos socialinei taikai tarp socialinių partnerių išsaugoti, įtvirtinimą kolektyvinėje sutartyje. Dėl to labai padidėja kolektyvinių derybų šalių, ypač darbuotojams kolektyvinėse derybose

---

<sup>62</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 06 08 nut. c.b. J.K. v. UAB Klaipėdos autobusų parkas, Nr.3K-7-572/2000// <http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-06-10].

atstovaujančių organizacijų (t.y. profesinių sąjungų arba įstatymų nustatytais atvejais - darbo tarybų) atsakomybė ne tik savo atstovaujantiems subjektams, bet ir visuomenei, kuriai socialinės taikos išsaugojimas turi tiesioginę įtaką.<sup>63</sup> Taip pat paminėtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įtvirtina nuostatą, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai (DK 4 str. 4d), taigi ši nuostata draudžia darbdaviams piktnaudžiauti savo teisėmis ir taip įpareigoja teisingumo principą. Veiksmingos kolektyvinės derybos įmanomos tik tada, kai kolektyvinių derybų subjektai sugeba ignoruoti kitos šalies daromą spaudimą ir sutelkti dėmesį į dalykinį klausimų sprendimą. DK 48 straipsnio 2 dalis numato, kad šalys susitaria dėl derybų pradžios ir tvarkos. Jei šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms. Analizuojamą darbo kodekso straipsnį, galime įvardinti kaip sėkmingą kolektyvinių derybų reglamentavimo pavyzdį, atsižvelgiant į tai, kad šia nuostata yra apribota galimybė vilkinti derybas, kas iki Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo pasitaikydavo neretai,<sup>64</sup> nes Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir kolektyvinių sutarčių įstatymas numatė dispozityvų kolektyvinių derybų reglamentavimą (2001 m. redakcijos įstatymo 14 str.). Straipsnyje numatytas įstatymo terminas užkerta kelią kolektyvinių derybų pradžios vilkinimui. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nereglamentuoja termino, per kurį turi būti baigtos kolektyvinės derybos. Autorės nuomone, kolektyvinių derybų šalys turi aptarti šį klausimą, tai svarbu padaryti, siekiant išvengti kolektyvinių derybų vilkinimo. Tačiau terminas turi būti protingas, nes numačius neprotingą terminą, gali būti priimami skuboti, neapgalvoti sprendimai. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodeksas nustato, kad per tris mėnesius nuo kolektyvinių derybų pradžios šalys privalo pasirašyti kolektyvinę sutartį, įtraukiant sąlygas dėl kurių buvo susitarta, tuo pat metu pasirašomas nesutarimų protokolas, numatantis tas sąlygas, dėl kurių šalims susitarti nepavyko.<sup>65</sup> Analizuojamo straipsnio 3 dalyje teigiama, kad kolektyvinės derybos turi būti vedamos sąžiningai ir nevilkinamos. Taigi sąžiningumo principas kolektyvinėse derybose pasireiškia tuo, kad socialiniai partneriai derėtusi sąžiningai ir stengtusi pasiekti susitarimų. Sąžiningos (arba konstruktyvios) derybos yra būtinos, nes tik tuomet gali užsimegzti pasitikėjimu pagrįstas ryšys.<sup>66</sup> Kalbant apie sąžiningumo principą, reikėtų paminėti, kad sąžiningumo principo reikšmę patvirtina ir imperatyvi principų nuostata, jog reikalavimas elgtis sąžiningai negali būti

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I - II dalys.- Vilnius: Justitia, 2003. P.147.

<sup>64</sup> Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Trišalės tarybos sekretoriatas. Vilnius, 2006.P. 62.

<sup>65</sup> Лушкинова М. В. Лушкинов, А. М. Очерки трудового права. -Санкт-Петербург: Издательство Р. Асланова, 2006. С.287.

<sup>66</sup> Darbo kodekso komentaras. I-II dalys. -Vilnius: Justitia, 2003. P.171p.

atšaukiamas šalių susitarimu, t.y. šalims nėra paliekama teisė dispozityviai pasirinkti, koks elgesys yra toleruotinas konkrečiau šalių sudaromo susitarimo atveju. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.4 str. nurodo, jog prievolės šalys privalo elgtis sąžiningai, protingai ir teisingai tiek prievolės atsiradimo ir egzistavimo, tiek ir jos vykdymo ar pasibaigimo metu.<sup>67</sup> Minėtas straipsnis neįvardija jog šalys tiesiogiai negali šiuos nuostatos pakeisti savo susitarimu, tačiau norma pateikta kaip imperatyvi ir nenumato galimybės ją koreguoti. Paminėtina ir tai, kad atsakomybė už sąžiningumo principo pažeidimą derybų metu pirmiausiai atsirado Vokietijoje per culpa in contrahendo („nusižengimas derybų metu“).<sup>68</sup> Olandijos teisėje sąžiningumas apibrėžiamas per du terminus – teisingumą ir protingumą. Olandijos teisės doktrina nurodo, jog sąžiningumo principas atlieka tris funkcijas: aiškinimo (sutartys privalo būti aiškinamos atsižvelgiant į sąžiningumo principą), papildymo (teismas remdamasis šiuo principu plėtoja teisę ir tai įgalina priimti protingus ir teisingus sprendimus ir tais atvejais, kurių teisės normos nereglementuoja), ir ribojimo.<sup>69</sup> JAV Nacionalinė darbo santykių agentūra yra suformavusi geros valios kolektyvinių derybų principų įgyvendinimo kriterijus, kurių turi būti laikomasi kolektyvinių derybų metu: 1) aktyvus šalių dalyvavimas ieškant pagrindo kolektyvinei sutarčiai sudaryti; 2) sąžiningos pastangos siekiant bendro sutarimo; 3) įpareigojančios sutarties pasirašymas abiem kolektyvinėse derybose dalyvaujančioms šalims priimtinomis sąlygomis. Nesąžiningų kolektyvinių derybų vedimo praktika JAV yra laikomi ir darbdavio grasinimai uždaryti įmonę, skelbti prastovas ar atleisti daruotojus iš darbo.<sup>70</sup> Laikytis sąžiningumo principo reikalauja ir iš darbuotojų atstovų, pavyzdžiui, grasinimai streikais arba nepagrįstas atsisakymas duoti sutikimą atleidžiant darbuotoją, kuris išrinktas į darbuotojams atstovaujančius organus, būtų vertinamas kaip nesąžiningas elgesys. Pabrėžtina ir tai, jog ir darbuotojai kolektyvinių derybų metu privalo laikytis darbo drausmės, t.y. jie privalo sąžiningai, tinkamai atlikti savo darbo pareigas, taigi kolektyvinės derybos negali būti priežastimi nutraukti darbo procesą. Laikytis sąžiningumo principo yra įpareigoti tiek darbdavių, tiek darbuotojų atstovai pačių atstovaujamųjų bei trečiųjų asmenų atžvilgiu, taip pat derybų šalys privalo elgtis sąžiningai viena kitos atžvilgiu. Sutinkame su profesorės G. Dambrauskienės nuomone, jog sąžiningumo negalima išreikalauti įstatymu, jis gali būti pasiekiamas tik savanoriškais ir nuolatinėmis abiejų šalių pastangomis užtikrinant šalių lygiateisiškumą, puoselėjant geranoriškumą ir pagarbą teisėtiems bendriems interesams.<sup>71</sup> Analizuojamo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 48 str. 4

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 74.

<sup>68</sup> Hugh Beale G.et.al Casebook on the common law of Europe: Cases, materials and text on contract law. Oxford: Hart publishing, 2002. P.238.

<sup>69</sup> Hartkamp A.S. Judicial discretion under the New Civil Code of Netherlands// <http://w3.uniroma1.it/idc/centro/publications/04hartkamp.pdf> [Prisijungilo laikas 2009-10-28].

<sup>70</sup> Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. –Vilnius:Registru centras, 2009.P.145.

<sup>71</sup> Dambrauskienė G.Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje// Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32). P.6.



d., 5 d., ir 6 d. numato, kad kolektyvinės sutarties šalys ir jų atstovai turi teisę pareikalauti iš kitos šalies pateikti informaciją visais su derybomis susijusiais klausimais. Informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jei šalys ar jų atstovai nesusitarė kitaip. Šalis, kuri privalo pateikti informaciją, turi teisę reikalauti, kad kita šalis neskelbtų pateiktos informacijos kitais tikslais. Kita šalis, atskleidusi neskelbtiną informaciją, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Šalys konsultuojasi dėl gautos informacijos, įteiktų reikalavimų patenkinimo ir jų vykdymo tvarkos, derybų eigos ir kitais klausimais. Atsižvelgiant į aukščiau išvardintus DK 48 straipsnio minėtų dalių reikalavimus, taip pat būtina atsižvelgti ir į Europos socialinės chartijos (pataisytos) 21 str.<sup>72</sup>, kur teigiama, kad siekiant užtikrinti, jog būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė gauti informaciją ir konsultacijas įmonėje, valstybė privalo imtis tam tikrų priemonių jas remti, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal įstatymus ar praktiką būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba ekonominę ir finansinę būklę. Informavimas ir konsultavimas taip pat reglamentuojamas ir Europos Sąjungos direktyvomis, iš kurių bene svarbiausia yra Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ 2002/14/EB<sup>73</sup>, kurioje nustatyta bendra minimali teisės į informavimą ir konsultavimą reikalavimų sistema. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio redakcijoje įtvirtintą informavimo ir konsultavimo reglamentavimą reikėtų pažymėti, jog šios partnerystės formos teisinis reguliavimas iš esmės atitinka aukščiau aptartų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ir kitų tarptautinių bei Europos Sąjungos teisės aktų nuostatas. Tačiau praktikoje ginčai kyla dėl konsultavimo tvarkos, t. y. kai socialiniai partneriai informacijos pateikimo bei konsultavimosi tvarką ir sąlygas kolektyvinėje sutartyje ar susitarime numato netinkamai, o įstatymai šios tvarkos nereglamentuoja (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 str. 2 d.). Tokiu atveju, viena iš šalių gali pradėti piktnaudžiauti nustatytos tvarkos trūkumais. Tokiu atveju socialinių partnerių tarpusavio susitarimuose yra itin svarbu tinkamai nusistatyti informavimo ir konsultavimo sąlygas bei tvarką. Vertinant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą teismų praktiką reikėtų pažymėti, kad socialinių partnerių tarpusavio susitarimuose nenurodžius informavimo tvarkos, vėliau būna ganėtinai sudėtinga įrodyti teisės į informavimo pažeidimo faktą, nes nei nacionaliniai, nei Europos Sąjungos teisės aktai šios tvarkos detalai nereglamentuoja.<sup>74</sup> Atsižvelgiant į tai kas pasakyta, teigtina, kolektyvinių

---

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo“// Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1699.

<sup>73</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo, 2002/14/EB// OL L 080,2002.

<sup>74</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 05 12 nut. c. b. Lietuvos medicinos darbuotojų profesinės sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis, Nr. 3K-3-301/2004// <http://www.lit.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-09-10].

santykių subjektai privalo nepiktnaudžiauti savo teisėmis. Sąžiningumo principas reikalauja, kad darbdavys ar jo atstovai užtikrintų nemokamai pateikti darbuotojų atstovams objektyvią informaciją, turinčią esminę reikšmę ir susijusią su kolektyvinėmis derybomis. Objektyvios informacijos suteikimo principu užtikrinama tai, kad socialiniai partneriai gautų aktualią informaciją, kuria remiantis būtų galima įvertinti kitos šalies reikalavimų pagrįstumą. Šalys turi abipusę pareigą informuoti viena kitą visais susijusiais klausimais (DK 48 str. 4, 5 ir 6 d., 62 str. 2 d.). Darbdavio pareiga teikti informaciją yra įtvirtinta ir kaip atskira partnerystės forma (DK 23 str. 1 d. 5 p., 43 str. 2 p., 47 str.). Praktikoje šio principo įgyvendinimas yra ganėtinai problematiškas, nes darbdaviai (jų organizacijos) stengiasi kiek galima apriboti teikiamos informacijos kiekį, o darbuotojus atstovaujantys subjektai dažniausiai teigia, kad jiems nepakanka turimos informacijos tinkamai pasiruošti kolektyvinėms deryboms. Taigi bet kokios informacijos, kuri turi įtakos kolektyvinėms deryboms nusiūpimas, nepateikimas ar klaidinančios informacijos pateikimas, bus vertinamas kaip kolektyvinių derybų šalies nesąžiningumas. Remiantis aukščiau išdėstytu, galime apibendrinti reikalavimus, keliamus privalomai pateikti informacijai: ji turi atitikti teisingumo, visapusiškumo ir aiškumo kriterijus. Tačiau darbuotojų atstovai privalo laikytis sąžiningumo principo ir nepiktnaudžiauti savo teise iš darbdavio nepagrįstai reikalauti informacijos, kuri nėra akivaizdžiai nereikšminga ir nesusijusi su kolektyvinių derybų objektu. Kaip pavyzdį pateikiame JAV suformuluotas darbo ginčų nagrinėjimo praktikos taisykles dėl darbuotojų atstovams kolektyvinių derybų metu pateiktinos informacijos. Informacija, kurios darbuotojams atstovaujančios organizacijos kolektyvinių derybų metu reikalauja iš darbdavio, turi būti aktuali, t.y. tiesiogiai susijusi su organizacijos teisėmis ir pareigomis atstovauti darbuotojams derantis dėl kolektyvinės sutarties, kita vertus, profesinės sąjungos neturėtų įrodinėti tokios informacijos aktualumo tais atvejais, kai ši informacija yra akivaizdžiai susijusi su kolektyvinėmis derybomis. Darbdavys privalo apie įmonę pateikti netgi finansinę informaciją, kuri tiesiogiai siejama su būsimos kolektyvinės sutarties sąlygomis. Reikalaujama informacija turi būti pateikiama laiku ir priimtina forma.<sup>75</sup> Pabrėžtina, kad įstatymas įtvirtina draudimą atskleisti neskelbtiną informaciją. Pasak V. Mikelėno, konfidencialumo reikalavimas taip pat laikomas sąžiningumo principo elementu.<sup>76</sup> Darbdavys neretai atskleidžia konfidencialią informaciją, turinčią ekonominę vertę, o konfidencialumo pareigos nesilaikymas gali būti didelių nuostolių atsiradimo priežastimi. Tačiau, kad duomenys būtų pripažinti konfidencialiais, informaciją suteikiančioji šalis privalo nurodyti, jog duomenys yra konfidencialūs, priešingu atveju galioja prezumpcija, jog visa pateikta informacija nėra laikoma konfidencialia, išskyrus atvejus, kai duomenų konfidencialumas yra akivaizdus net

<sup>75</sup> Carrell M.R., *Heavring Ch. Collective Bargaining and Labour Relations. Cases, Practice, and Law. Second edition*:Merrill Publishing Company, 1985.P.108.

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė.- Vilnius: Justitia,2003. P.209.

aiškiai to nenurodžius. Teisės normos nereglamentuoja kiek laiko derybų metu gauta informacija privalo būti saugoma. Tokį terminą gali nustatyti pačios šalys arba šalis suteikusi tokią informaciją, priešingu atveju, kadangi įstatymas nenumato kitaip, konfidencialumo pareiga laikoma neterminuota ir priklauso nuo šalies veiksmų. Jei informaciją suteikusi šalis praėjus tam tikram terminui pati ją atskleidžia, manytina, kad tokia informacija tapo nekonfidencialia, todėl pasibaigia kitos šalies pareiga ją saugoti.<sup>77</sup> Pabrėžtina, jog konfidencialumo pareiga nėra susijusi su derybų rezultatu, šalis privalo saugoti gautus duomenis, nepriklausomai nuo to, ar buvo sudaryta kolektyvinė sutartis, ar derybos nutrauktos, ar baigėsi kitais pagrindais. Informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jei šalys ar jų atstovai nesusitarė kitaip. Taigi norma įtvirtinta, kad šalys ar jų atstovai gali nustatyti ir kitą dėl informacijos pateikimo terminą, tačiau, autorės nuomone, terminas turi būti protingas, pavyzdžiui: protingas terminas per kurį šalis realiai gali suruošti dokumentus reikalingus informacijos pateikimui, tačiau terminas negali būti neprotingai ilgas, leidžiantis daryti prielaidą, jog turinti pateikti informaciją šalis elgiasi nesąžiningai nepateikdama informacijos ir tuo vilkindama kolektyvines derybas. Atsižvelgiant į išdėstytą ir vadovaujantis DK 48 str. 7 dalimi, teigtina, jei šalys nėra nusprendusios kitaip, derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis. Tačiau Darbo kodeksas tiesiogiai nereglamentuoja teisinės galimybės reikalauti taikyti valstybinę prievartą, kai įgalioti asmenys neatlieka savo pareigų. Pagal DK 48 str. 7 dalį nesėkmingos derybos baigiasi nesutarimo protokolo surašymu arba (vienai iš šalių raštu informavus kitą derybų šalį) pasitraukimu iš kolektyvinių derybų proceso. Abiem atvejais, vadovaujantis Darbo kodekse įtvirtintu kolektyvinių darbo ginčų institutu, atsiranda galimybė darbuotojų atstovams inicijuoti kolektyvinius ginčus. Reikia nepamiršti, kad kolektyvinė sutartis įpareigoja šalis sąžiningai vykdyti kolektyvinėje sutartyje įtvirtintas nuostatas, priešingu atveju kils nesutarimai, kurie gali peraugti į kolektyvinius ginčus.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, galime daryti išvadą, kad tik sąžiningas kolektyvinių derybų subjektų elgesys, šalių pasitikėjimas viena kita, nepiktnaudžiavimas savo teisėmis, sąžiningas pareigų vykdymas, protingų reikalavimų iškėlimas, leidžia priimti teisingiausią susitarimą, tai yra įgyvendinti kolektyvinių derybų tikslą – pasirašyti kolektyvinę sutartį, bei užkirsti kelią galimiems nesutarimams.

---

<sup>77</sup> Ten pat, P.209.

### 3. TEISINGUMO, PROTINGUMO IR SAŽININGUMO PRINCIPŲ ĮTVIRTINIMAS IR ŠIŲ PRINCIPŲ PASIREIŠKIMAS TEISĖS NORMOSE, REGLAMENTUOJANČIOSE INDIVIDUALIUS DARBO SANTYKIUS

Individualūs darbo santykiai yra viena darbo teisės sistemos struktūrinių dalių. Individualūs darbo santykiai apima normas: a) reguliuojančias tiesioginius darbo santykius (darbo sutartį; darbo ir poilsio laiką; darbo užmokestį; garantijas ir kompensacijas; darbų saugą ir sveikatą); b) normas reguliuojančias glaudžiai susijusius darbo santykius (įdarbinimą; darbo drausmę; profesinį rengimą įmonėje; materialinę atsakomybę; darbo ginčus)<sup>78</sup>. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas teisės literatūroje apibrėžiamas kaip teisės normų įgyvendinimas esant faktiniams teisiniams santykiams,<sup>79</sup> o teisės norma paprastai suprantama kaip bendro pobūdžio elgesio taisyklė, nustatyta ar sankcionuota valstybės, formaliai apibrėžta ir, esant reikalui, užtikrinama valstybės prievarta.<sup>80</sup> Be abejonės reikėtų sutikti su prof. A.Vaišvilos nuomone, kad protas yra būtina priemonė ateiti į teisę teisingumui, kuris yra protingumo išraiška. Teisingumas tik todėl yra protingumas, kad jis reikalauja iš kiekvieno savo naudą derinti su kito asmens nauda ir šitaip vengti savo interesų absoliutinimo, nes interesų absoliutinimas lemia konfliktus, o konfliktai – susinaikinimo grėsmes. Teisės protingumas – tai priešingų interesų suderinimas kompromisu ir jo įtvirtinimas įstatymuose. Toks įstatymas vadinamas protingu tik todėl, kad jis išreikšdamas bendrą naudą arba suderintą bendrąją valią, naikina žmonių tarpusavio priešišumą, skatina skirtingų interesų turinčius žmones santarvei, bendradarbiavimui ir šitaip garantuoja ilgalaikį visų visuomenės narių saugumą ir pažangos galimybę.<sup>81</sup> Suprantama tai, jog vien tik elgesio taisyklių (darbo teisių ir pareigų) darbo teisinių santykių subjektams nustatymas teisės normų pagalba, tai dar nereiškia teisės normos įgyvendinimo. Įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose suformuluotos teisės normos tampa tik tada gyvomis, kai jos įkūnijamos tikrovėje, įgyvendinamos sąmoningais ir valiniais žmonių poelgiais (veiksmiais)<sup>82</sup>. Taigi teisės norma pradeda veikti atsiradus juridiniam faktui, kitaip tariant, teisės norma įgyvendinama, atsiradus joje numatytų situacijų ir aplinkybių. Rutuliojantis visuomeniniams santykiams, atsiranda teisės normos įgyvendinimo sąlygos, tokiu būdu santykių dalyviai įgyja konkrečias teises ir pareigas, kurios sudaro teisinį santykį. Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, teigtina, kad elgesio taisyklių nustatymas būtinas tam, kad atsiradus teisės normos įgyvendinimo

<sup>78</sup> Bagdanskis T. ir kt. Darbo teisė.- Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 27.

<sup>79</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika.- Vilnius: Justitia, 2005. T.1. P. 229.

<sup>80</sup> Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.2-asis pataisytas ir papildytas leidinys.-Vilnius:Justitia, 2004. P. 244.

<sup>81</sup> Ten pat, P. 245.

<sup>82</sup> Борисов В. В., и др. Общая теория государства и права. -Москва: Зерцало, 1998. Т. 2. С.312.

sąlygoms, darbo teisinių santykių subjektai savo veiksmus galėtų organizuoti pagal teisės normos reikalaujamą elgesio modelį. To pasekoje, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbo teisinių santykių subjektai įpareigojami nepažeisti kitų asmenų teisių bei valstybės saugomų interesų ir nepadaryti kitiems asmenims žalos.

Atsižvelgiant į tai, kad teisė į darbą yra viena iš pagrindinių žmogaus teisių, kurios yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, ir kuriame teigiama, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“.<sup>83</sup> Valstybė šią teisę į darbą užtikrina sudarydama socialines, ekonomines ir įstatymines laisvai pasirenkamo užimtumo prielaidas, o darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą realizavimo forma. Šią konstitucinę teisę į darbą asmenys įgyvendina tiesiogiai sudarydami darbo sutartį su darbdaviais arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms (DK 86 str.). Taigi minėta norma atskleidžia teisingumo principo turinį, kad kiekvienas asmuo yra laisvas ir gali laisvai pasirinkti kaip įgyvendinti savo subjekcinę teisę į darbą. Paminėtina ir tai, kad kai kurių darbuotojų teisinis darbo santykis gali atsirasti iš sudėtingos juridinių faktų sudėties. Tai numato darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys. Darbo kodekso 100 straipsnyje teigiama, kad į tam tikras pareigas skiriama konkurso, rinkimų būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus. Šiais atvejais darbo sutarties sudarymo prielaidos (konkursas, rinkimai, kvalifikaciniai egzaminai) ir pati darbo sutartis yra darbo teisinio santykio atsiradimo pagrindas. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad minėto straipsnio nuostatos reglamentuoja norminius reikalavimus tam tikros kategorijos darbuotojams, o ne asmens individualių, profesinių ir kitokių dalykinių savybių vertinimu, kurį atlieka darbdavys ar jo įgaliotas asmuo. Neabejotina tai, kad santykių, atsirandančių iš darbo sutarties, išskyrimas iš tiesų turi tvirtą teorinį pagrindą, nes darbo sutartis yra kertinis darbo teisės institutas. Visi kiti santykiai arba orientuoti į šiuos darbo santykius, arba jie tiesiogiai ar netiesiogiai yra viena iš sąlygų kitiems santykiams atsirasti. Nuo darbo sutarties sudarymo momento darbo sutarties šalys įgauna darbuotojo ir darbdavio statusą, o tarp jų pagal darbo sutartį atsirandantiems teisiniams santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai. Darbo kodekso 93 straipsnyje įtvirtinta darbo sutarties sąvoka, čia teigiama, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygutą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvineje sutartyje ir šalių susitarimu. Darbo sutarties apibrėžimas pateikia darbo sutarties požymius, kurie yra

---

<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

formuluojami kaip pagrindinės sutarties šalių, t.y. darbuotojo ir darbdavio pareigos. Darbo kodekso 94 str. 1 d. darbo sutarties turinį apibūdina kaip šalių sulygtas sutarties sąlygas, apibrėžiančias šalių teises ir pareigas. Kalbant apie darbo sutarties turinį galima rasti ir kitokį jo apibrėžimą: tai esą jos šalių tarpusavio išipareigojimai arba, kitaip tariant, sutartyje numatytos teisės ir pareigos.<sup>84</sup> Tačiau reikėtų konstatuoti tai, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekse pateiktas darbo sutarties turinio apibėžimas yra tikslesnis, nes šalių teisės ir pareigos yra ne sutarties, o teisinio santykio, kurį ta sutartis įformina turinys. Atsižvelgiant į darbo kodekso 4 str. 4 d. teigtina tai, jog darbo teisinių santykių subjektai (šiuo atveju darbdavys ir darbuotojas), vadovaudamiesi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, patys susitarimo būdu gali nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, jei tiesiogiai to nedraudžia darbo kodeksas ir kiti įstatymai. Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų turinio reikalavimus įtvirtina darbo kodekso 94 str. 2 d., kurioje šalims draudžia: nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Taigi minėta norma draudžia darbdaviui piktnaudžiauti savo padėtimi atžvilgiu darbuotojo, įpareigoja darbdavį būti sąžiningu, teisingu ir nesiekti sau naudos neatsižvelgiant į darbuotojų interesus. Pabrėžtina ir tai, jog siekiant išvengti ginčų bei užtikrinti darbo santykių stabilumą darbo sutarties turinys turi būti aiškus. Tačiau atsižvelgiant į visos darbo teisės reguliavimo objektą, galime teigti, kad darbo teisiniai santykiai – tai ne tik darbo sutarties pagrindu atsirandantys darbo teisiniai santykiai, tačiau šie santykiai turėtų būti suprantami plačiąja prasme, t.y. darbo teisinis santykis apima kompleksą darbuotojų ir darbdavio tarpusavio teisių ir pareigų, susijusių su asmens teisės į darbą įgyvendinimu (priėmimas, perkėlimas ir atleidimas iš darbo, darbo užmokestis, darbo ir poilsio laikas, drausminė ir materialioji darbuotojų atsakomybė ir kt.). Bendrieji darbo teisės subjektų teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo reikalavimai yra nustatyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalyje numatyta, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Šio reguliavimo svarba ta, kad nustatomos tų teisių, kurios yra nurodytos pačiuose įstatymuose, įgyvendinimo ar pareigų vykdymo procedūros ar principai. Tokiu reguliavimu užtikrinama, kad teisė bus įgyvendinta ar pareiga įvykdyta nepažeidžiant kitų asmenų teisių ar įstatymų saugomų interesų daugiau, negu būtina teisei įgyvendinti ar pareigai įvykdyti.<sup>85</sup> Taigi teisės įgyvendinimo ar pareigos atlikimo procedūrų nesilaikymas gali reikšti netinkamą teisės įgyvendinimą ar pareigos atlikimą ir tuomet atsiranda tam tikrų sankcijų už netinkamai įgyvendintą teisę ar neįvykdytą pareigą taikymo prielaidos. Tačiau tiek dėl

<sup>84</sup> Лившиц Р.З., Орловский Ю. П. Трудовое право России. -Москва: М-Норма, 1998. С. 102.

<sup>85</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I - II dalys. -Vilnius: Justitia, 2003. P. 129.

ekonominių ir socialinių santykių dinamikos, tiek dėl siektino darbo teisės sistemos stabilumo įstatyme neįmanoma sureguliuoti visų darbo teisinių santykių subjektų veiksmų. Ekonominiai ir socialiniai santykiai nuolat kinta, to pasekoje, atsiranda naujų santykių. Detalus tokių santykių reglamentavimas įstatymuose reikštų nenutrūkstamą įstatymų kaitą, tai yra ir nuolatinę teisės normų kūrimą atsiradus naujiems ar pasikeitus visuomeniniams santykiams. Tai reikštų, kad iki nauja norma bus sukurta, dalis visuomeninių santykių būtų palikta savireguliacijai, nebūtų pasiektas darbo teisės sistemos stabilumas. Dėl to yra ypač svarbu ne detaliam sureguliuoti visus galimus visuomeninius darbo santykius, o /a priori/ nustatyti teisės normas-principus, kurie užtikrintų tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų įvykdymą atsižvelgiant į ne tik egzistuojančius, bet ir į naujus visuomeninius darbo santykius.<sup>86</sup> Šie principai, kuriais vadovaujantis reikalaujama gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nurodyti minėto straipsnio 1 dalyje. Vadovautis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principais reikalaujama ir tais atvejais, kai Lietuvos Respublikos darbo kodeksas dar ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas. Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnyje nustatytais principais yra išspręstas ne vienas ginčas, kilęs tarp darbo teisinių santykių subjektų. Kaip pavyzdį galime pateikti: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, nagrinėdama civilinę bylą<sup>87</sup> pagal ieškovės R. L., atleistos iš darbo pagal DK 129 straipsnį, kasacinį skundą dėl neterminuotos darbo sutarties nutraukimo pripažinimo neteisėtu, išėtinės išmokos priteisimo, kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo, įpareigojimo atsakovą įforminti darbo sutarties nutraukimą pagal DK 127 straipsnį, nurodė, kad vadovaujantis DK 35 straipsnyje numatytais protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principais, darbdavys, atsižvelgdamas į savo interesus, gali nustatyti darbuotojui terminą atsakymui dėl perkėlimo į pasiūlytą darbą; savo ruožtu darbuotojas, nepriklausomai nuo to, ar terminas buvo nustatytas, turėtų apie savo apsisprendimą informuoti darbdavį per protingą laiką. Darbuotojui, atsisakius darbdavio pasiūlyto konkretaus kito darbo, darbdavys privalo iki pat faktinio atleidimo iš darbo dienos ieškoti galimybės tokį darbuotoją perkelti į kitą darbą. Kartu, atsižvelgiant į DK 35 straipsnyje įtvirtintus darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo principus, negalima teigti, kad pagal DK 129 straipsnį atleidžiamam darbuotojui atsisakius pasiūlyto kito darbo, darbdavys negali į tą darbą priimti naujo darbuotojo. Kitoje civilinėje byloje pagal ieškovo I. N., atleisto iš darbo pagal DK 127 straipsnio 1 dalį, kasacinį skundą dėl grąžinimo į darbą, atveju ieškovui atšaukus prašymą

---

<sup>86</sup> Ten pat, P.130.

<sup>87</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 03 24 nut. c. b. R. L. v. UAB „Ilsanta“, Nr. 3K-3-227/2004// <http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-08-05].

nutraukti darbo sutartį nesilaikant DK 127 straipsnio 4 dalyje nurodytų terminų LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija pažymėjo, kad, nors kiekvienas asmuo yra laisvas pasirinkti vieną ar kitą jam labiausiai priimtina elgesio variantą, tačiau, rinkdamasis jam labiausiai priimtina elgesio variantą, asmuo turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo bei sąžiningumo principų ir negali pažeisti kito asmens teisių ir turi priimti galimus neigiamus tokio pasirinkimo padarinius. Atsižvelgdamas į tai, LAT konstatavo, kad nagrinėjamos bylos atveju ieškovas, turėjęs galimybę pasirinkti (t. y. jis galėjo laukti, kol bus atleistas iš darbo, arba galėjo atšaukti savo pareiškimą vadovaujantis DK 127 straipsnio 4 dalimi, kurioje nustatyta, kad darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos), veikė neracionaliai ir neprotingai, todėl turi prisiimti tokio savo elgesio padarinius.<sup>88</sup> Apibendrinant išdėstyta, galime teigti, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnyje įtvirtinti ne tik bendrieji darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo reikalavimai, bet ir draudimas piktnaudžiauti savo teisėmis, t. y. draudimas įgyvendinti darbo teises ir pareigas tokiu būdu ir priemonėmis, kad nepagrįstai būtų varžomos kitų asmenų teisės ir įstatymų saugomi interesai, daroma žala kitiems asmenims arba prieštaraujama teisės paskirčiai. Pabrėžtina tai, kad šioje įstatymo normoje nustatyti reikalavimai taikomi abiem darbo sutarties šalims, t.y. tiek darbdaviui, tiek darbuotojui.

Be jokios abejonės, tiek darbdavys, tiek darbuotojas įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas privalo laikytis teisės normų, kuriose įtvirtinti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai, tačiau ir šių darbo teisinių santykių subjektų veiksmai turi atitikti minėtų principų turinio reikalavimus. Kaip tai įgyvendinama ir bus analizuojama toliau šioje dalyje.

### **3.1. Darbdavio pareiga įgyvendinant savo teises ir pareigas laikytis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų**

Kiekvienas darbdavys turi teisę savo nuožiūra samdyti darbuotojus. Darbdavys turi teisę nustatyti teisėtus reikalavimus, kuriuos turi atitikti asmuo, pretenduojantis eiti tam tikras pareigas arba dirbti tam tikrą darbą, tačiau darbdavys neturi teisės nustatyti su asmens dalykinėmis savybėmis nesusijusių reikalavimų, taigi įgyvendindamas šią teisę darbdavys visuomet turi elgtis teisingai, protingai, sąžiningai. Teisingumo principas reikalauja, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų ir kitų, su darbuotojų dalykinėmis savybėmis nesusijusių aplinkybių. Minėto principo reikalavimai įtvirtinti Lietuvos

---

<sup>88</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 05 03 nut. c. b. I. N. v. Ignalinos valstybinės atominės elektrinės darbininkų sąjunga, Nr. 3K-3-316/2006// <http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-08-05].



Respublikos darbo kodekso 96 str. 1 d. 1 p., pagal kurį draudžiama atsisakyti priimti į darbą Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 str. 1 d. 4 p. nurodytais motyvais: dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimynės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Apibendrinant aukščiau išdėstyta, teigtina, kad atsisakymu priimti į darbą turėtų būti laikomi bet kokie darbdavio veiksmai, kuriais buvo iškeltos su amžiumi, lytimi bei panašia asmenine savybe susijusios sąlygos darbo vietai užimti ar dalyvauti konkurse, ir dėl to asmuo į darbą nebuvo priimtas. Kaip pavyzdį pateikiame civilinę bylą, kurioje dėl etninės priklausomybės byloje teismas nustatė, kad romų kilmės kavinės darbuotojai, kandidatėi dirbti indų plovėja buvo pareikšta, kad darbo vieta užimta, tuo tarpu vėliau ta pati darbo vieta buvo pasiūlyta lietuvių kilmės kandidatėi.<sup>89</sup> Taigi darbdavys priimdamas į darbą asmenį gali nustatyti tik teisėtus reikalavimus, kurie yra susiję su asmens dalykinėmis savybėmis, pavyzdžiui, vairuotoju gali būti priimtas dirbti tik tas, kuris turi reikiamos kategorijos vairuotojo pažymėjimą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 97 str. 1 d. numato, kad priėmimo į darbą apribojimas gali būti nustatytas tik įstatymais. Tokie apribojimai negali būti nustatyti kolektyvinėje sutartyje. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 97 str. 1 d. nustatytą apribojimą, teigtina jog taip užkertamas kelias darbdavių piktnaudžiavimui.

Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95 str. 1 d., kurioje teigiama, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susilygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų. Darbovietė suprantama kaip darbdavys (įmonė, įstaiga, organizacija), darbo vieta – siauriau, kaip konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta. Pagal tokį aiškinimą, darbovietę darbo sutartyje nurodyti yra būtina, o darbo vietą (struktūrinį padalinį) reikia nurodyti tik šalių susitarimu.<sup>90</sup> Darbo funkcijos darbo sutartyje apibrėžiamos nurodant tam tikrą profesiją, specialybę, kvalifikaciją arba tam tikras pareigas, pagal kurias dirbs darbuotojas. Ši būtinoji sąlyga yra labai svarbi darbuotojui, nes iš jo nebus galima reikalauti atlikti tokį darbą, kuris neaptartas darbo sutartimi, t.y. neįeis į jo darbo funkciją. Tačiau atsižvelgiant į tai, kas pasakys, darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo sąžiningai ir tinkamai atlikti darbo sutartimi suslygtą darbą. Tuo atveju, kai darbuotojas nedorai, nerūpestingai atlieka darbo pareigas arba kitaip pažeidžia darbo drausmę arba vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas įstatymas suteikia teisę darbdaviui taikyti DK 237 straipsnio 1 dalyje nustatytas drausmines nuobaudas, t. y.: 1) pastabą; 2) papeikimą; 3)

<sup>89</sup> Vilniaus Apygardos teismo sprendimas. 2008 12 10 nut. c. b. Nr.2A-1020-464/2008// <http://www.infolex.lt/Portal/start.asp?act=news&Tema=1&Str=26100>. [Prisijungimo laikas 2009-07-20].

<sup>90</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. -Vilnius: Justitia, 2005. P. 340.

atleidimą iš darbo (DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktai). Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įtvirtina darbuotojų pareigas (DK 228 str.), tačiau darbuotojų pareigos taip pat būna detalizuotos įmonės darbo tvarkos taisyklėse, jas gali reglamentuoti ir kiti įstatymai. Viena iš drausminių nuobaudų rūšių yra įtvirtinta darbdavio teisė atleisti darbuotoją apie tai iš anksto jo neįspėjus (DK 136 str. 3 d. 1, 2 p.). Reikia pažymėti, kad šiuo atveju įstatymas suteikia darbdaviui teisę (bet ne pareigą) atleisti darbuotoją iš darbo, kitaip negu pagal DK 136 str. 1 d. 3,4,5,6 p., kuriuose nustatyti atvejai, kai sutartis nutraukiama nesant darbuotojo kaltės, tuo tarpu minėto straipsnio 3 punktas – esant darbuotojo kaltei. Taip pat atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad DK 136 str. 1 d. yra nurotyta, kad darbo sutartis „turi būti“ nutraukiama be įspėjimo, tuo įstatymo leidėjas siekia apsaugoti patį darbdavį. Pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: a) faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; b) faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; c) faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (DK 240 straipsnio 3 dalis); d) faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti; e) darbdavio iniciatyva.<sup>91</sup> DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą jame nustatytas dvylikos mėnesių terminas skaičiuojamas nuo tos dienos, kada padarytas darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo. Kai darbuotoją atleidus iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą darbo ginčus nagrinėjantys organai panaikina ankstesnes jam (darbuotojui) skirtas drausmines nuobaudas, tai buvęs atleidimas iš darbo kvalifikuojamas kaip atleidimas be teisėto pagrindo, t. y. neteisėtas. Darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės (DK 234 straipsnis). Pavyzdžiui, darbdavio teisėto reikalavimo nevykdymas vertintinas kaip darbuotojo darbo drausmės pažeidimas. Darbuotojo neteisėta veika gali būti pripažįstamas tik toks pareigos pažeidimas, kai ta pareiga yra teisėta. Pavyzdžiui, kai darbdavys nurodo darbuotojui klastoti buhalterinius dokumentus ir slėpti mokesčius, o darbuotojui nepaklusus tokiam reikalavimui, jo atsisakymas traktuotinas, kaip teisingas, o elgesys laikytinas atitinkantis sąžiningumo ir protingumo principų turinio reikalavimus. Tačiau, jei darbdavio reikalavimai yra teisėti, o darbuotojas atsisako juos atlikti, tai be, abejo, toks elgesys laikytinas neatitinkantis teisingumo, protingumo, sąžiningumo principų turinio reikalavimų. Kaip pavyzdį pateikiame civilinę bylą, kurioje ieškovei atsisakius dirbti pavestą darbą, jai pagrįstai 2003 m. balandžio 9 d. įsakymu buvo paskirta drausminė nuobauda – papeikimas, o pakartotinai atsisakius dirbti – 2003

---

<sup>91</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 2004 06 18 nutarimas Nr.45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// Teismų praktika, 2004. Nr. 21.

m. balandžio 10 d. įsakymu ji pagrįstai buvo atleista iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą.<sup>92</sup> Taip pat paminėtina, kad vadovaujantis DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktu leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: a) faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas; b) darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį.<sup>93</sup> Šiurkštų darbo pareigų pažeidimą reglamentuoja DK 235 straipsnis. Šio straipsnio 1 dalyje pateikta šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoka: šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai, o 2 dalyje nurodytas galimų šiurkščių pažeidimų sąrašas, kuris nėra baigtinis, t.y. darbe pasirodo neblaivus, įvykdo vagystę, neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių ir kt. Manytina, kad ši nuostata yra gerai suformuluota, nes visko neįmanoma numatyti, tuo pačiu yra suteikiama teisė darbdaviui pačiam spręsti, ar tokį darbuotojo drausmės pažeidimą galima traktuoti kaip šiurkštų ar ne. Tačiau darbdavys, naudodamasis šia jam suteikta teise, privalo elgtis sąžiningai darbuotojo atžvilgiu, tai yra kiekvienu konkrečiu atveju atsižvelgti į konkrečias aplinkybes, pavyzdžiui, kokių žalingų padarinių pažeidimas galėjo padaryti gamybai, įvertinti pažeidėjo elgesį darbe, ar tikrai apsvaigimas sukeltas darbuotojui naudojant alkoholinius gėrimus, ar tai sukėlė tam tikros medžiagos, kurios naudojamos darbo procese bei visas kitas reikšmingas aplinkybes, dėl kurių buvo padarytas pažeidimas. Bet kuris iš paminėto DK 235 str. 2 p. pateiktas šiurkštus pažeidimas gali būti vertinamas kaip darbuotojo nesąžiningas, neprotingas, nerūpestingas elgesys darbdavio atžvilgiu. Pavyzdžiui, darbuotojas gali pasinaudoti pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų. Darbuotojo pasinaudojimas pareigomis pasireiškia tuo, jog darbuotojas formaliai veikia vykdydamas savo darbo funkcijas, tačiau iš tikrųjų jo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems realizuoti yra su juo sudaryta darbo sutartis, ja pažeidžiami teisingumo ir sąžiningumo principai, siekiama ne vykdyti pavestas darbo funkcijas, o prisidengiant jų vykdymu, veikiama siekiant iš darbdavio ar kitų asmenų gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems, arba kitų asmeninių paskatų realizavimo tikslu.<sup>94</sup> Pateikiant kitą pavyzdį, kuriame konstatuojamas faktas, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų turi būti vertinamas kaip darbuotojo neprotingas elgesys, kuriuo darbuotojas gali padaryti žalos tiek sau, tiek darbdaviui bei kitiems kartu dirbantiems darbuotojams. Visiškai sutinkame su nuomone, kad neblaivumo ar apsvaigimo

<sup>92</sup> Klaipėdos miesto apylinkės teismo civilinė byla V. L. v. UAB „SY Wiring technologies Lietuva“, Nr. 2-4105-45/2003//[http://www.lat.lt/4\\_tpbuuletieniai/senos/nutartis.aspx?id=26547](http://www.lat.lt/4_tpbuuletieniai/senos/nutartis.aspx?id=26547). [Prisijungimo laikas 2009-08-11].

<sup>93</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 2004 06 18 nutarimas Nr.45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// Teismų praktika, 2004. Nr. 21.

<sup>94</sup> Ten pat.

mastas neturi reikšmės nusižengimo, kaip šiurkštaus, kvalifikavimui. Kaip pavyzdį pateikiame LAT nutartį: civilinėje byloje R. O. v. AB „Jūrės medis“ atmetė ieškinį dėl neteisėto atleidimo iš darbo, drausminės nuobaudos panaikinimo, apmokėjimo už priverstinės pravaikštos laiką, atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo ir išeitinės išmokos priteisimo. Teismas, remdamasis nušalinimo nuo darbo aktu, kuriame užfiksuota, kad ieškovas 2003 m. vasario 27 d. buvo nušalintas nuo darbo, ir nurodyta, kad darbe jis buvo neblaivus, svirduliavo, nerišliai kalbėjo, nuo jo sklido alkoholio kvapas, bei remdamasis liudytojų parodymais padarė išvadą, jog ieškovas 2003 m. vasario 27 d. buvo darbo vietoje ir darbo metu neblaivus. Teismas konstatavo, kad neblaivumo faktui įrodyti neprivaloma medicinos išvada, tai gali būti nustatyta ir kitų įrodymų.<sup>95</sup> Be abejonės, galime pateikti ir daugiau potencialių piktnaudžiavimo savo teisėmis pavyzdžių, tačiau pabrėžtina tai, jeigu darbuotojas, įgyvendindamas darbo teises ir vykdydamas darbo pareigas, nesilaiko įstatymų, protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, negerbia bendro gyvenimo taisyklių bei piktnaudžiauja savo teisėmis, susijusiomis su minėtame straipsnyje nurodytomis aplinkybėmis, tai, esant drausminės atsakomybės pagrindui (DK 236 str.), jam gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Teisingumo principas reikalauja, kad drausminė nuobauda turi būti adekvati padarytam pažeidimui, kad ji būtų parenkama teisingai, kad atitiktų nusižengimo pobūdį. Darbdavys privalo atsižvelgti į pažeidimo padarinius, visas aplinkybes dėl kurių buvo padarytas pažeidimas. Įstatymas taip pat reikalauja darbdavio elgtis sąžiningai darbuotojo atžvilgiu, dėl šios priežasties prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 str. 1 d. įpareigoja darbdavį prieš skiriant drausminę nuobaudą gauti darbuotojo pasiaiškinimą. Darbdavys savo rašte darbuotojui turi nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą, dėl kurio reikalaujama pasiaiškinti, bei protingą terminą pasiaiškinimui raštu pateikti. Minėto straipsnio 2 dalis – atitinkamos institucijos sutikimą. Ši nuostata yra teisinga, nes darbdavys negali atleisti darbuotojo tik dėl to, kad jis išrinkas į darbuotojams atstovaujančius organus.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnis reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs darbuotoją DK 130 straipsnyje nustatyta tvarka. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 str. pagrindu nutraukiant darbo sutartį Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas, siekdamas suvienodinti įstatymų taikymo praktiką skyrė didelį dėmesį. Dėl darbo apimties reikalavimų bus apžvelgiami, autorės nuomone, svarbiausi aspektai. Paminėtina ir tai, kad straipsnyje darbo sutarties

---

<sup>95</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 06 16 nut. c. b. R. O. v. AB „Jūrės medis“, Nr. 2-907-07/2003// [http:// www. lat.lt/4\\_tpbuileteniai/senos/nutartis.aspx?id=26547](http://www.lat.lt/4_tpbuileteniai/senos/nutartis.aspx?id=26547). [Prisijungimo laikas 2009-09-05].

nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, sąrašas nėra baigtinis, manytina, kad įstatymų leidėjas leidžia darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų. Tačiau darbdavys neturi visiškos laisvės nutraukti darbo sutartį, šią savo teisę darbdavys gali realizuoti tik esant svarbiai priežasčiai ir laikydamasis darbo sutarties nutraukimo tvarkos, bei nepažeisdamas darbuotojams nustatytų garantijų. Autorės nuomone, ši norma atitinka teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų reikalavimus, nes nesuteikia teisės darbdaviui, kaip ekonomiškai stipresnei darbo sutarties šaliai, piktnaudžiauti savo padėtimi darbuotojo atžvilgiu, bei įpareigoja elgtis protingai ir sąžiningai. Kaip jau minėjome, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nepateikia svarbių priežasčių sąrašo, tačiau nurodo bendriausius jų požymius, t.y. aplinkybės susijusios ne tik su darbuotojo kvalifikacija, bet ir su darbuotojo elgesiu darbe. Tačiau, „Svarbios priežastys“ įvairiose užsienio šalių teisės normose yra apibrėžiamos nevienodai. Vienose valstybėse (Belgijoje, Anglijoje, Čekijoje, Olandijoje) apsiribojama tiesiog darbo sutarties nutraukimu dėl priežasčių, neįvardijant, ar tai svarbios, ar nesvarbios priežastys. Kitose valstybėse numatytas imperatyvus reikalavimas darbdaviui pateikti svarbias, objektyvias, pateisinamas darbo sutarties nutraukimo priežastis, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltei (Prancūzija, Vengrija, Italija).<sup>96</sup> Autorės nuomone, svarbiomis priežastimis gali būti pripažintos tos priežastys, kurios trukdo įmonės, įstaigos, organizacijos efektyviai veiklai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 str. 1 d. yra nustatyta, kad atleisti iš darbo darbuotoją kai nėra jo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo jo sutikimu perkelti į kitą darbą. Ši norma nereikalauja suteikti darbuotojui lygiaverčio darbo, tačiau darbdavys privalo elgtis sąžiningai ir pasiūlyti darbą, kuris atitiktų darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, o jeigu tokio nėra pasiūlyti kitą darbą, kurį darbuotojas pagal savo gebėjimus, sveikatos būklę gali dirbti. Būtų neprotinga, jei darbdavys įmonės vairuotojui pasiūlytų buhalterio pareigas, be jokios abejonės toks darbdavio elgesys prieštarautų sąžiningumo bei protingumo principams. Pavyzdžiui, pagal ieškovo Z. K. ieškinį akcinei bendrovei „Tauragės grūdai“ dėl gražinimo į darbą konstatavo, kad ieškovui nebuvo pasiūlytas kitas darbas, tačiau iš surinktų įrodymų matyti, kad kito darbo, atitinkančio ieškovo išsilavinimą ir kvalifikaciją, bendrovėje nebuvo, nes dėl jos veiklos apimties sumažėjimo darbuotojų skaičius buvo tik mažinamas, o naujos darbo vietos nekuriamos. Teismas padarė išvadą, kad darbdavys nepažeidė DK 129 straipsnio 1 dalies reikalavimų.<sup>97</sup> Darbdavys jau įspėdamas darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, privalo elgtis sąžiningai, rūpestingai, t.y.

---

<sup>96</sup> Roder G. and Gopfert B. (General Editors). Restructuring a business in Europe: Legal questions for employers.- NJ: Lexis Nexis, 2003.P.45.

<sup>97</sup> LAT Senato 2003 12 29 nutarimu Nr. 44 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga“//[http://www.lat.lt/4\\_tpbiuletiniai\\_senos/nutartis.aspx?id=26462](http://www.lat.lt/4_tpbiuletiniai_senos/nutartis.aspx?id=26462). [Prisijungimo laikas 2009-07-10].

turi informuoti apie esamas laisvas atitinkamas darbo vietas, o vėliau, iki pat faktinio atleidimo iš darbo dienos, turi informuoti apie atsilaisvinusias ar naujai įsteigtas atitinkamas darbo vietas. Pabrėžtina tai, jog sąžiningumo principas reikalauja, kad siūlydamas darbą darbdavys nurodytų esmines naujo darbo sąlygas: darbo funkcijas, darbo apmokėjimo sąlygas ir pan., būtent tas, kurios objektyviai reikšmingos darbuotojo apsisprendimui dėl sutikimo būti perkeltam į konkretų kitą darbą. Pavyzdžiui, aplinkybė, kad darbuotojui buvo pasiūlytas kitas darbas, gali būti įrodinėjama visomis įstatymo leistinomis įrodinėjimo priemonėmis. Šią aplinkybę teismai nustatė ne tik remdamiesi rašytiniu darbdavio pasiūlymu, kuriame nurodyta tik būsimo darbo vieta. Aplinkybę, kad ieškovei buvo pasiūlytas konkretus darbas, išaiškinant darbo vietą, funkcijas, pareigas bei apmokėjimo sąlygas, teismai nustatė pagal įrodymų visumą: rašytinį pasiūlymą, kuriame nurodyta, kur siūloma ieškovei dirbti; darbdavio darbuotojų tarnybinių pranešimų, kuriame yra duomenys apie siūlomą darbą; darbuotojų duotus liudytojų parodymus, kad ieškovei buvo išaiškinta žodžiu jai siūloma darbo vieta, funkcijos ir apmokėjimo sąlygos. Šios įrodinėjimo priemonės atitinka CPK 177 straipsnio 2 dalies reikalavimus. Teismai įvertino įrodinėjimo priemonėse esančią įrodymų visumą, todėl įrodymų įvertinimas atliktas pagal CPK 185 straipsnio reikalavimus, vadovaujantis išsamiu ir visapusišku bylos aplinkybių ištyrimu. Esant tokioms nustatytoms bylos aplinkybėms, nėra pagrindo išvadai, kad pažeisti DK 129 ir 273 straipsniai<sup>98</sup>.

Minėto straipsnio 2 dalyje teigiama, kad svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių. Kokios tos panašios priežastys įstatymų leidėjas nenurodo, taigi atsakyti į klausimą galima tik įvertinus visas reikšmingas aplinkybes. Be abejo kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo pagrįstumo bei teisėtumo, darbdavys privalės įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis pagrindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, vertins ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, o tai vertindamas teismas, be abejo, privalės vadovautis ne tik įstatymu, bet ir atsižvelgti į teisingumo protingumo ir sąžiningumo principų reikalavimus. Kalbant apie darbuotojo kvalifikaciją reikia pažymėti, kad pati sąvoka apibūdina darbuotojo turimas teorines žinias, praktinius įgūdžius, patirtį, reikalingą dirbti tam tikrą darbą. Ji nėra tapati išsimokslinimui, nes išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Taigi, svarbia priežastimi nutraukti neterminuotą darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, gali būti pripažinta darbuotojo nepakankama kvalifikacija,

---

<sup>98</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 03 12 d. nut. c. b. L. G. v. AB „Vilniaus Pergalė“, Nr.: 3k-3-158/2008. //http://www.lat.litlex.lt/paieška/doc.asp. [Prisijungimo laikas 2009-08-10].

neturėjimas reikiamos kvalifikacijos ir pan. Tas faktas, kad darbuotojas neturi tam tikro diplomo, pažymėjimo ir pan., pats savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal DK 129 straipsnį, išskyrus atvejus, kuomet norminiai teisės aktai įsakmiai nustato, jog tam tikrą darbą dirbti (eiti pareigas) gali tik atitinkamą diplomą, pažymėjimą turintis asmuo, kaip pavyzdžiui: gydytojas, advokatas ir pan. Tokios pozicijos laikosi teismų praktika. Ieškovas į darbą pas atsakovą buvo priimtas gydytojo pareigoms. Kadangi ieškovo, kaip gydytojo licencijos galiojimo terminas baigėsi, atsakovas įspėjo ieškovą pasirūpinti licencijos pratęsimu, o ieškovui to nepadarius, jis buvo atleistas iš gydytojo pareigų.<sup>99</sup> Pažymėtina ir tai, kad pagrindą atleisti darbuotoją iš darbo sudaro ne formalūs rodikliai, tačiau faktinis darbuotojo nesugebėjimas atlikti sutartyje sulygto darbo.<sup>100</sup> Pavyzdžiui, būtų neprotinga atleisti iš darbo asmenį, kuris dėl trumpo darbo stažo dar neįgijo reikiamos patirties, tačiau kai diplomą turintis asmuo nuolat nesugeba tinkamai atlikti pavesto darbo, su juo darbo sutartis gali būti nutraukiama vadovaujantis DK 129 str. nustatyta tvarka. Kaip pavyzdį pateikiame civilinę bylą, kurioje ieškovas pateikė dokumentus, nurodančius, kad jis turi praktinių bei teorinių žinių dirbti sutartyje sulygtą darbą, t.y. dirbti autokrautuvu, tačiau vadovaujantis pateiktais įrodymais byloje, teismas nustatė, kad ieškovas nesugeba dirbti sutartimi sulygto darbo.<sup>101</sup> Iš pateikto pavyzdžio aiškiai matyti, kad darbuotojas, dėl profesinių gebėjimų stokos nesugeba tinkamai atlikti darbo funkcijos. Minėtoje byloje šalys darbo sutartyje buvo susitarę dėl bandomojo laikotarpio. Autorės nuomone, siekiant išvengti tiek darbdaviui nepageidaujamų pasekmių, tiek ir darbuotojui pasitikrinti ar sulygtas darbas jam tinka, būtų protinga sudarant darbo sutartį, darbo sutarties šalims susitarti dėl išbandymo termino. Kalbant apie profesinius gebėjimus, teigtina, kad iš dalies apima kvalifikacijos sąvoką ir, suprantama, susiję su darbo funkcijų atlikimu ar neatlikimu. Teisės doktrinoje aptinkama nuomonė, kad tai gali būti darbuotojo sveikatos būklė, taip pat atvejai kai darbuotojas sistemingai gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan.<sup>102</sup> Dėl išvardintų priežasčių įmonė, be jokios abejonės, patiria nuostolį, o kaip žinia, įmonės tikslas yra gauti kuo didesnę pelną. Taip pat reikia nepamiršti atsižvelgti ir į darbo sąlygas, ar darbdavys elgėsi protingai, sąžiningai, rūpestingai ir užtikrino tinkamas darbo sąlygas, gal būtų netinkamos darbo sąlygos kaip tik ir buvo ta priežastis, lėmusi gamybos broką. Trupmai paminėsime kitų šalių patirtį nagrinėjamu klausimu. Pavyzdžiui, sąvokos „kvalifikacija“ atitinka „profesinių gebėjimų“ sąvokos esmę. Šių sąvokų vartojimas tiesiogiai nėra numatytas Prancūzijos darbo kodekse, tačiau darbo sutarties nutraukimo priežastimi darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės įvardijama asmens

<sup>99</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 05 13 nut. c. b. A.L. v. Klaipėdos miesto priešgaisrinės gelbėjimo tarnyba, Nr. 3K-3-695//<http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-08-10].

<sup>100</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. -Vilnius: Justitia, 2005. P. 496.

<sup>101</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 03 16 nutartis civ. byloje I. J. v. „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“, Nr.3k-3-154/2005// <http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-08-10].

<sup>102</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. -Vilnius: Justitia, 2005. P. 496.

tinkamumas atlikti darbą.<sup>103</sup> Anglijos Darbo teisių akto (1996) 98 straipsnyje numatytas darbuotojo tinkamumas dirbti darbą apibūdinamas darbuotojo profesiniais gebėjimais, t.y. darbuotojo profesiniai įgūdžiai, adaptacija, sveikatos ar psichinė būklė, tuo tarpu darbuotojo profesinė kvalifikacija apūdinama kaip jo įgytas išsimokslinimas, atitinkamos mokyklos diplomas ar profesinė kvalifikacija, reikalinga dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas.<sup>104</sup> Šiuo atveju, norint pripažinti darbuotojo nepakankamą kvalifikaciją arba profesinių gebėjimų stoką, reikia nustatyti, kodėl darbuotojas negali atlikti jam pavesto darbo, ar jis buvo tinkamai apmokytas, ar darbuotojui yra tinkamai vadovaujama, kad šis atliktų reikalaujamą darbą ir pan. Anglijos darbo tribunolo *Stcliffe and Eaton Ltd v Pinney* byloje pripažinta, kad darbo sutartis su atsakovu buvo nutraukta neteisėtai, nes jam neišlaikius egzaminų greitosios pagalbos dispečerio kvalifikacijai gauti, ieškovas nesuteikė papildomo laiko pagerinti savo profesines žinias ir dar kartą laikyti kvalifikacinį egzaminą. Dar būtina apsistoti ties viena subjektyvia aplinkybe, kuri susijusi su darbuotojo asmeniu – darbuotojo elgesiu darbe. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimu Nr. 44, aprobuotoje apibendrinimo apžvalgoje<sup>105</sup> teigiama, kad gali būti aplinkybės, susijusios su subjektyviomis darbuotojo tam tikro charakterio, asmeninėmis ir kitomis savybėmis, kuriomis objektyviai pasireiškia netinkamas darbuotojo elgesys darbe. Tai gali būti: nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas ir pan. Tačiau bet kokių atveju tokios su darbuotojo elgesiu susijusios aplinkybės, kaip svarbi priežastis DK 129 str. prasme, neturėtų būti nulemtos darbuotojo kalte.

Kitos svarbios priežastys, kurios nėra susijusios su darbuotojo asmeniu, - ekonominės, technologinės arba darbovietės struktūriniai pertvarkymai ir panašios svarbios priežastys. Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių priežasčių turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe. Tai labai aktualu šiuo metu esant ekonominiam sunkmečiui. Kaip žinia, šiuo metu verslo veikloje konstatuojami finansavimo sutrikimai, nuolatinis apyvartos mažėjimas, pastovūs objektyvių priežasčių sąlygojami nuostoliai, tai, be abejonės, yra tie veiksniai, kurie lemia darbuotojo atleidimą, nesant jo kaltės. Esant ekonominiam sunkmečiui, atleidžiama daug darbuotojų ir tai skaudi problema, tačiau, siekdami išsaugoti verslą, darbdaviai yra priversti atleisti darbuotojus. Kaip pavyzdį pateiksime civilinę bylą, kurioje esantys duomenys patvirtina, kad įmonės veikla buvo nuostolinga – sumažėjo prekybos apimtys, dėl ko bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas nusprendė sumažinti darbuotojų skaičių, perkeliant prekybos verslą į vieną parduotuvę. Vadovaujantis šiuo sprendimu pas atsakovą buvo realiai sumažintas darbuotojų

---

<sup>103</sup> Employment and Benefits in the European Union.-UK: Clifford Chance, 2005. P.136.

<sup>104</sup> Selwyn N.M. Law of employment, 14 th edition.- UK: Lexis Nexis, 2006.P. 410, 415.

<sup>105</sup> Teismų praktika, Nr.20.P. 192-193.



skaičius ir tai buvo pagrindas atleisti ieškovę iš darbo.<sup>106</sup> Kaip jau minėta, įstatyme nėra pateiktas svarbių priežasčių, kurioms esant darbdaviui leidžiama nutraukti neterminuotą darbo sutartį, sąrašas. DK 129 straipsnio 2 dalyje nurodomos pagrindinės svarbių priežasčių rūšys, tai – ekonominės, technologinės priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai, panašios svarbios priežastys. Darbdavys visais atvejais privalo elgtis sąžiningai, teisingai darbuotojų atžvilgiu, todėl privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą. Pagal Lietuvos Aukščiausio Teismo Senato nutarimo 4 punkte esantį išaiškinimą teismas, vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais (CPK 3 straipsnio 6 dalis), atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar darbdavio nurodytos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį. Pabrėžtina, kad, atsižvelgiant į su konkrečiu darbdaviu, konkrečiu darbuotoju ir su konkrečiu darbo sutarties nutraukimo atveju susijusias aplinkybes, tam tikros priežastys vienu atveju gali būti pripažintos pagrindžiančiomis darbo santykių nutraukimą, o kitu – ne.<sup>107</sup> Darbo kodekse yra išvardintos aplinkybės, kurios negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Šios aplinkybės susiformavo per tam tikrą laiką matant pagrindinius pažeidimus dėl atleidimo iš darbo. Teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti: 1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu; 2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje; 3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus; 4) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimynė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms; 5) amžius; 6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles. Labai svarbu yra nustatyti tam tikras garantijas labiau nei visiems pažeidžiamiems darbuotojams: pensininkams, nepilnamečiams, asmenims, auginantiems vaikus iki keturiolikos metų, neįgaliesiems. Su tokiais asmenimis darbo sutartys gali būti nutrauktos tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Taip pat atskiri darbo kodekso straipsniai numato garantijas nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus (DK 132 str.), sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams (DK 133 str.), darbuotojų atstovams (DK 134 str.). Taip pat nustatyti darbo sutarties nutraukimo apribojimai (DK 131 str.), kurie neleidžia įspėti darbuotojų

---

<sup>106</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 03 31 nut. c. b. I.J. v. UAB "Vakarų stilius", Nr. 3K-3-433/2003// [http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn\\_iki2006&lang=1](http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_iki2006&lang=1) [Prisijungimo laikas 2009-08-15]

<sup>107</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 01 26 nut. c.b. K.K. v. Klaipėdos miesto valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba, Nr. 3K-3-71/2005, ir 2005 04 11 nut. c.b. E.J. v. Vilniaus miesto A.Vivulskio pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-238/2005// [http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn\\_iki2006&lang=1](http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_iki2006&lang=1) [Prisijungimo laikas 2009-08-15]

apie nutraukiamą sutartį laikino nedarbingumo laikotarpiu (DK 133 str.), taip pat jo atostogų metu, išskyrus darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus; darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas. Dar papildomai kai kurie darbuotojai, kai su jais nutraukiama darbo sutartis pagal 129 straipsnį dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų turi pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti. Tokių darbuotojų sąrašas išvardinamas DK 135 straipsnyje. Galime pateikti pavyzdį, kai darbo teisinių santykių subjektai, t.y. tiek darbdavys, tiek darbuotojas ne visuomet supranta privalomas teisės normas, tačiau tik dėl jų neaiškumo. Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2005 metų kovo 22 dienos sprendime, nagrinėjant bylą A. J. prieš UAB „AKTKC“ bei aiškinantis klausimą kada darbuotojui reikia grįžti į darbą po privalomos pradinės karo tarnybos, kai tarnybos laikas sutrumpintas, pateiktas išaiškinimas: ieškant atsakymo į klausimą kada po karo tarnybos pradėti dirbti, retas kas galėtų rasti teisės normą, kuri yra priskirta prie „Darbo sutarties nutraukimo apribojimų“. Šiuo atveju, net Valstybinė darbo inspekcija, į kurią buvo kreipęsis ieškovas, nurodė, kad Darbo kodeksas nenumato po kiek laiko pasibaigus karo tarnybai darbuotojas turi atvykti į darbą. „Dėl nežinojimo kada pradėti dirbti nėra ieškovo kaltės – nei tyčios, nei neatsargumo. Todėl nėra ir pažeidimo sudėties. Dėl paminėto ieškovo atleidimas laikomas neteisėtu“.<sup>108</sup> Taigi, norint išvengti galimų ginčų darbdaviui reikia būti sąžiningu, protingu ir teisingu, vadovautis nustatytomis normomis ir nepažeisti nė vienos iš jų, nes per didelis pasitikėjimas savo, kaip darbdavio galia, spaudimo sudarymas darbuotojui ne visada išeina į naudą. Teismų praktikoje gausu pavyzdžių, kai darbdavys atleidžia darbuotoją ne dėl jo kaltės nesilaikydamas įstatymų reikalavimų, kartais pažeisdamas ne vieną, bet net kelis reikalavimus. Pavyzdžiui, Vilniaus miesto 3-ojo apylinkės teismo nagrinėta byla V.T. prieš Vilniaus 2-uosius pataisos namus atskleidžia daugybę darbdavio padarytų pažeidimų. Ieškovas buvo atleistas iš darbo pagal 129 straipsnio 2 dalį panaikinus jo pareigybę, tačiau tai buvo padaryta neatsižvelgiant, kad jam iki pensijos buvo likę ne daugiau kaip penkeri metai, įspėjimas apie atleidimą iš darbo įteiktas prieš 2, o ne 4 mėnesius. Be to, atleisdamas ieškovą iš darbo, atsakovas privalėjo turėti jį išrinkusio organo sutikimą (ieškovas buvo išrinktas darbuotojų atstovu į Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą ir darbuotojų atstovu į Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų tyrimo komitetą). Pagal DK 129 straipsnio 4 dalį atsakovas nepateikė jokių įrodymų, kad ieškovo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, o taip pat neįrodė, kad darbo sutartis su ieškovu nutraukta

---

<sup>108</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 03 22 nut.c. b. A. J. v. UAB „AKTKC“, Nr. 3K-3-657/2005// [http://www.lat.lt/4\\_tpbuuletieniai/senos/nutartis.aspx?id=29302](http://www.lat.lt/4_tpbuuletieniai/senos/nutartis.aspx?id=29302) [Prisijungimo laikas 2009-08-15].

Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalies pagrindu dėl svarbių priežasčių ar dėl ekonominių, technologinių priežasčių.<sup>109</sup>

Darbdavio pareiga nutraukus darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnį ir 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą, atleistam darbuotojui išmokėti išeitinę išmoką. Manytina, kad norma atitinka teisingumo principo reikalavimus, nes darbuotojas atleidžiamas iš darbo ne dėl savo kaltės. Atleistas iš darbo darbuotojas praranda darbo užmokestį, kuris dažniausiai yra vienintelis pajamų šaltinis. Išeitinė išmoka yra viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios tikslas užtikrinti tam tikrą laiką minimalias gyvenimo lėšas darbuotojams.<sup>110</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 str. numato du išeitinės išmokos skaičiavimo būdus: 1. Kai darbo sutartis nutraukiama pagal DK 129 straipsnį, išeitinė išmoka priklauso visiems tuo pagrindu atleidžiamiems darbuotojams, o jos dydis – nuo atleidžiamo darbuotojo nepertraukiamojo darbo stažo toje darbovietėje ir nuo jo gauto vidutinio darbo užmokesčio: 1) iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 2) nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 3) nuo trisdešimt šešių iki šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 4) nuo šešiasdešimties iki šimto dvidešimties mėnesių – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 5) nuo šimto dvidešimties iki dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 6) daugiau kaip dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.<sup>111</sup> DK 30 str. darbo stažą apibūdina kaip laiką, dirbtą vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, jeigu darbuotojas iš vienos darbovietės į kitą buvo perkeltas darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba kaip pertrauka tarp darbų neviršija nustatytų terminų. DK 140 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad, nutraukus darbo sutartį ne pagal DK 129 straipsnį, o kitais DK (išskyrus DK 125 ir 126 straipsniuose bei DK 127 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus) arba kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Šiuo atveju, t. y. nutraukiant darbo sutartį pagal kitus, išskyrus minėtą išimtį, DK straipsnius ar kituose įstatymuose numatytais atvejais, išeitinė išmoka taip pat priklauso visiems atitinkamu pagrindu atleidžiamiems darbuotojams, jos išmokėjimo galimybę siejant su vienintele sąlyga – atleidžiamo iš darbo darbuotojo kaltės dėl atleidimo nebuvimu, o dydį – su jo gautu vidutiniu darbo užmokesčiu. DK 141 straipsnis įtvirtina atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką, minėto straipsnio 1 dalis buvo pakeista ir kurioje

<sup>109</sup> Vilniaus miesto 3-ojo apylinkės teismo 2005 06 17 nut. c. b. V. T. v. Vilniaus 2-ieji pataisos namai, Nr. 2-1878-130/2005.

<sup>110</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai.-Vilnius:Justitia, 2004.P 161.

<sup>111</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3993.

įtvirtinama, kad: darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Jei darbuotojui priklauso ne mažesnė kaip penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, darbdavys šią išmoką savo sprendimu gali išmokėti ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo atleidimo iš darbo dienos, išeitinės išmokos sumų mokėjimą išdėstydamas lygiomis dalimis ir ne rečiau negu kas mėnesį. Autorės nuomone, esant sunkiai ekonominei situacijai, kai atleidžiami darbuotojai ne dėl jų kaltės, galiojusios redakcijos nuostata būtų nepakeliama daugumai darbdavių, todėl manytina, kad pakeitimas yra protingas. Minėta norma įpareigoja darbdavį sumokėti išeitinę išmoką, taip pat nustato mokėjimo tvarką ir terminus, tačiau esant sunkiai ekonominei situacijai bent iš dalies apsaugo darbdavius. DK 141 str. 3 dalis numato darbdavio pareigą sumokėti darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo laiką, bet tik tuo atveju, kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės. Aiškinant ir taikant DK 141 straipsnio 3 dalį svarbu nustatyti šios normos tikslus ir paskirtį, užtikrinti šios normos sisteminių aiškinimą. Šio straipsnio 3 dalies paskirtis yra dvejopa. Pirma, ši norma nustato kompensacinį mechanizmą, kuriuo yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Pažymėtina, kad darbdavio pareiga išmokėti vidutinį darbuotojo užmokestį už uždelsimą laiką neatleidžia jo nuo pareigos darbuotojui sumokėti priklausantį darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Antra, ši norma kartu nustato sankciją darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaito atleidimo dieną. Ši sankcija, kaip ir bet kuri kita, gali būti efektyvi ir pasiekti tikslus, dėl kurių ji yra nustatyta, tik tuo atveju, jeigu ji proporcinga teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama. Proporcingumo principas reikalauja, kad sankcijos dydis būtų adekvatus pažeidimo pobūdžiui ir jo padariniams, nes proporcingumas yra neatskiriamas teisingumo, protingumo, sąžiningumo principų aspektas. Šie principai reikalauja, kad tarp teisės pažeidimo ir sankcijos nebūtų nepagrįstai didelio neadekvatumo. Jeigu su atleidžiamu darbuotoju neatsiskaitoma visiškai, tai vidutinio darbo užmokesčio už visą uždelsimo laiką išieškojimas laikytinas adekvačia sankcija. Tačiau, jeigu atleidžiamam darbuotojui neišmokama tik dalis darbo užmokesčio, tai vidutinio darbo užmokesčio išieškojimas už visą uždelsimo laiką gali reikšti neproporcingos, neadekvačios sankcijos, prieštaraujančios teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams, taikymą. Neadekvačios sankcijos taikymas tokiais atvejais, pažeistų ne tik šiuos principus, bet ir galėtų padaryti žalą kitų darbuotojų interesams, kaip antai: kai kuriais atvejais dėl neproporcingai didelių sankcijų darbdavys galėtų tapti nemokus, dėl to nukentėtų kiti įmonės darbuotojai ir kreditoriai. Atsižvelgiant į tai kas pasakyta, galime teigti, kad DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatyta sankcija – vidutinio darbo užmokesčio priteisimas už uždelsimo laiką - taikoma tik tais atvejais, kai atleidžiamam iš darbo darbuotojui nebuvo išmokėtas visas jam priklausantis vieno

mėnesio (ar daugiau mėnesių) darbo užmokestis. Jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta tik dalis jam priklausančio darbo užmokesčio, tai tokiais atvejais darbdaviui taikomos sankcijos dydį turėtų sudaryti neišmokėta darbo užmokesčio dalis, išieškoma už uždelsimo laiką.<sup>112</sup>

Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, taigi ši pareiga tenka darbdaviui. Darbuotojų saugos ir sveikatos sampratą panašiai apibrėžia DK 259 straipsnis ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.<sup>113</sup> Tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Tinkamos, saugios, sveikos darbo sąlygos turi būti sudarytos kiekvienam darbuotojui nepriklausomai nuo įmonės veiklos rūšies, darbo sutarties rūšių, darbuotojų skaičiaus ir pan. Autorės nuomone, normose reglamentuojančiose darbuotojų saugą ir sveikatą, įtvirtinti teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principai, nes darbdavys neužtikrinęs saugių ir sveikų darbo sąlygų negali reikalauti, kad darbuotojai gerai dirbtų (nedarytų gamybos broko ar kitų su darbo funkcijomis susijusių klaidų). Be abejo darbdaviui turi rūpėti ir jo darbuotojų sveikata. Užtikrinant saugias ir sveikas darbo sąlygas galima išvengti darbuotojų traumų ar net mirties. Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra išvardintos darbdavio pareigos. Tai užtikrinimas, kad darbo vieta būtų saugi, darbo priemonės atitiktų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, darbuotojų privalomi instruktavimai ir apmokymai dirbant su pavojingomis cheminėmis medžiagomis ir kt. Paminėtina ir tai, kad saugių ir sveikų darbo sąlygų tiesiogiai ir netiesiogiai įtvirtintos garantijos nurodomos ir kituose Lietuvos Respublikos darbo kodekso skyriuose. Priimant į darbą darbdavys su darbuotoju sulygsta dėl būtinųjų darbo sąlygų, t.y. dėl darbo funkcijų bei saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo vietos. Privaloma darbo sutarties sąlyga – apmokėjimas už darbą, kurio tarifinis atlygis esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų privalo būti padidintas (DK 192 str.). Darbo sąlygų sąvokos sudėtinė dalis yra darbo ir poilsio režimas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato ir tam tikras garantijas dirbantiems viršvalandinį darbą (leidžiamas tik išimtiniais atvejais) ir nakties darbą, už tai mokant ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio arba mėnesinės algos. „Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas“. Šiuo Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. pavedimu DK numato maksimalią darbo laiko trukmę bei minimalią poilsio laiko trukmę

---

<sup>112</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 05 12 nut. c. b.P. M. v. UAB „Swiss logistic“, Nr. 3K-3-267/ 2008. // [http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn\\_iki2006&lang=1](http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_iki2006&lang=1) [Prisijungimo laikas 2009-08-15].

<sup>113</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas// Valstybės žinios. 2003, Nr.70-3170.

siekiant įgyvendinti darbuotojo Konstitucinę teisę į poilsį ir laisvalaikį.<sup>114</sup> Būtina pabrėžti ir tai, kad teisę turėti saugias sąlygas privalo kontroliuoti ir pats darbuotojas. DK 275 str. 5 p. numato atvejus, kai darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti: jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jei neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis. Atsisakymas dirbti, atsižvelgiant į pateiktus atvejus, būtų traktuojamas kaip protingas darbuotojo poelgis, nes tuo būtų siekiama nesukelti pavojaus tiek sau, tiek aplinkiniams. Pabrėžtina ir tai, kad įstatymas imperatyviai nurodo, jog tam tikrų kategorijų asmenys privalo prieš įsidarbindami, o vėliau ir dirbdami periodiškai tikrintis sveikatą, tai jau darbuotojų pareiga. Sveikatos patikrinimų tikslas yra nustatyti ar darbuotojo sveikatos būklė yra pakankama, kad jis, nekenkdamas ir nekeldamas pavojaus sau ir aplinkiniams, galėtų dirbti jam pavestą darbą, taip pat siekiama nustatyti ar darbuotojo dirbamas darbas nepakenkė jo sveikatai, o jei pakenkė – kokių priemonių reikia imtis<sup>115</sup>. Pažymėtina tai, kad už darbų saugos taisyklių nesilaikymą darbdaviui numatyta atsakomybė (materialinė, administracinė, baudžiamoji), bei pareiga atlyginti žalą. LAT nuomone, laikoma, jog žala sveikatai padaryta darbuotojui vykdant darbo pareigas, jeigu ji padaroma: 1) organizacijos teritorijoje (darbo vietoje arba atliekant darbinės pareigas ne darbo vietoje); 2) ne organizacijos teritorijoje, bet vykdant darbinės pareigas ir jei draudėjas privalėjo sudaryti saugias darbo sąlygas; 3) kitais „Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų“ nurodytais atvejais, jeigu bus įrodyta, kad žala asmens sveikatai ar gyvybei padaryta einant darbo (tarnybines) pareigas.<sup>116</sup> DK 248 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Taigi šiame straipsnyje yra numatyta, kad darbdavys turi atlyginti žalą tik tuomet, kai darbuotojas nėra apdraustas nurodytu draudimu. Analizuojant šį straipsnį paaiškėja, jog ir šiuo metu socialinės apsaugos teisė yra neatsiejama nuo darbo teisės, nes įvykus nelaimingam atsitikimui darbe ar susirgus profesine liga darbuotojo ir darbdavio santykius reguliuoja ne tik darbo teisės, bet ir socialinės apsaugos teisės normos: tokiu būdu darbuotojui turėta žala atlyginama iš socialinio draudimo fondo lėšų, o būtent socialinio draudimo santykius ir reguliuoja socialinės apsaugos teisė. Tačiau reikia turėti omenyje tai, kad pagal Lietuvos draudimo įstatymą yra kompensuojamos tik negautos pajamos. Todėl LAT ne kartą yra pabrėžęs, kad draudžiant darbuotoją atsiranda ribota draudiko, bet ne žalą padariusio

<sup>114</sup> Tartilaitė A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje// Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110).P.96-97.

<sup>115</sup> Nekrošius I. ir kt. Drabo teisė.- Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 437.

<sup>116</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 1997 01 16 d. nutarimas Nr.2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“// Teismų praktika. 1997, Nr. 5-6.

asmens atsakomybė, kaip buvo minėta jo atžvilgiu taikomas visiškas žalos atlyginimo principas. Šiuo klausimu teismų praktika nekinta ir yra nusistovėjusi.<sup>117</sup> Taigi, jeigu darbuotojas buvo sužalotas dėl nelaimingo atsitikimo dėl darbdavio kaltės ar neteko dalies ar viso darbingumo dėl profesinės ligos, o jam paskirta socialinio draudimo išmoka visiškai neatlygina patirtos žalos, likusią dalį bendraisiais pagrindais turi atlyginti darbdavys<sup>118</sup>. Svarbu dar ir tai, kad teismas yra pasisakęs - jeigu įvykis nėra draudiminis ir Draudimo įstatymas yra netaikomas, tai nepaneigia nukentėjusiojo asmens teisės gauti žalos atlyginimą kitų įstatymų nustatyta tvarka.<sup>119</sup> Atsižvelgiant į išdėstytą, darytina išvada, kad tiek darbdavys, tiek darbuotojas įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas privalo laikytis teisės normų, kuriose įtvirtinti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai, tačiau ir šių darbo teisinių santykių subjektų veiksmai turi atitikti minėtų principų turinio reikalavimus.

### **3.2. Principų reikšmė darbuotojui įgyvendinant savo teises ir pareigas**

Atsižvelgiant į tai, kad teisė į darbą yra viena iš pagrindinių žmogaus teisių, kurios yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, - kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.<sup>120</sup> Valstybė šią teisę į darbą užtikrina sudarydama socialines, ekonomines ir įstatymines laisvai pasirenkamo užimtumo prielaidas, o darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą realizavimo forma. Šią konstitucinę teisę į darbą asmenys įgyvendina tiesiogiai sudarydami darbo sutartį su darbdaviais arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms (DK 86 str.). Taigi minėta norma atskleidžia teisingumo principo turinį, kad kiekvienas asmuo yra laisvas ir gali pats pasirinkti kaip įgyvendinti savo subjekcinę teisę į darbą, taip pat pasirinkti tokį darbą, kurį jis pagal savo gebėjimus ir norą gali dirbti. Tačiau jau dalyvaujant derybose su darbdaviu dėl darbo sutarties sudarymo darbuotojas privalo būti sąžiningas ir pateikti teisingą informaciją apie savo gebėjimus, kvalifikaciją, norą dirbti jam siūlomą darbą. Jei darbuotojas šiuo atveju elgsis neprotingai, nesąžiningai pateikdamas darbdaviui melagingas žinias, tai, sudarius darbo sutartį jis gali būti atleistas iš darbo dėl kvalifikacijos ar profesinių gebėjimų stokos. Paminėsime, kad darbuotojo darbo rezultatų vertinimas yra darbdavio prerogatyva. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra pasisakęs, jog darbuotojo baigti kursai

<sup>117</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 12 18 d. nut. c. b.A. J. B. v.VSDF Šiaulių skyrius, Nr. 3K-7-1115/2003// <http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-08-15].

<sup>118</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 02 21 d. nut. c. b.T. K. v. AB „Markučiai“,Nr. 3K-3-103/2005// <http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-08-15].

<sup>119</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 10 28 d. nut. c. b.A. N. v. VSDF Utenos rajono skyrius, Nr. 3K-3-1254/2002//<http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-08-15].

<sup>120</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

ir suteikta kvalifikacija neįrodo, kad darbuotojas tinkamas dirbti konkretų darbą, nes nustatant, ar darbuotojas tinkamas jam pavestam darbui atlikti, būtina /inter alia/ įvertinti, ar darbuotojas savo žinias ir kvalifikaciją tinkamai panaudojo dirbdamas konkretų jam pavestą darbą. Tačiau toks pripažinimas laikytinas pagrįstu ir yra teisėtas, jeigu darbdavys pateikia konkrečių įrodymų, patvirtinančių, kad per išbandymo laikotarpį darbuotojas netinkamai atliko darbą.<sup>121</sup>

Gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra dar viena darbuotojo teisė. Remiantis teisingo apmokėjimo už darbą principu suprantama, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokį darbo užmokestį, kuris garantuotų jam ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį. DK 186 str. 1 d. pateikta darbo užmokesčio sąvoka, tai yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus mokėjimus, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už atliktą darbą (DK 186 str. 2 d.), taigi ir už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų, už darbą poilsio ir švenčių dienomis, už darbą naktį, viršvalandžius ir kt. Taigi ši norma ir įtvirtina teisingo apmokėjimo už darbą principą, nes jau tas faktas, kad dirbama poilsio, švenčių dienomis suteikia darbuotojui teisę į atitinkamai didesnę atlygį už darbą. Tai konstatuoja ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2004 m. gruodžio 13 d. paskelbęs nutarimą, kuriame teigiama, kad jai šios išmokos nėra mokamos, pažeidžiamos asmenų teisės į teisingą darbo užmokestį.<sup>122</sup> Priminsime, kad mokėti darbo užmokestį yra darbdavio pareiga, todėl pritartina nuomonei, kad darbo apmokėjimas – tai mokėjimas už darbą, kurį paskirsto darbdavys, kurio dydis ir išmokėjimo sąlygos nustatomos susitarimu arba įstatymais, o darbo užmokesčio išmokėjimo teisės ir pareigos atsiranda darbo sutarties pagrindu.<sup>123</sup> Paminėtina ir tai, kad draudžiama bet kokia diskriminacija - mažinti darbo užmokestį dėl lyties, amžiaus, rasės, tautybės ir politinių įsitikinimų, be to teisingumas reikalauja, kad už vienodos vertės darbą būtų mokamas vienodo dydžio darbo užmokestis. Tačiau diferencijavimas, atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojo profesiją, kvalifikaciją, užimamas pareigas, atliekamo darbo intensyvumą, įtampą, sudėtingumą, veiklos ar darbo rūšies socialinę reikšmę ar kitus kriterijus, nelaikomas diskriminacija. Tai be abejo yra teisingas požiūris. Darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje, darbo kiekio ir kokybės bei įmonės veiklos rezultatų (DK 186 str. 3 d.), su tuo irgi reikia sutikti, nes kuo didesnė prekių bei paslaugų apyvarta rinkoje, kuo darbuotojas sąžiningiau, objektyviau dirba ir pan., tuo įmonė turi daugiau pelno, o atsižvelgiant į tai darbdavys gali mokėti ir didesnę darbo užmokestį, skirti premijas ar kitaip

<sup>121</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 03 16 nut. c. b. I. J. v. „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“, Nr. 3K-3-154/2005// <http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-08-15].

<sup>122</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 12 13 nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“// Valstybės žinios. 2005, Nr.1-7.

<sup>123</sup> Усачев В. Л. Проблемы правового регулирования структуры заработной платы// Государство и право. 2005, Nr. 8. P.22.



skatinti darbuotojus. Dar vienas aspektas, kurį svarbu aptarti, tai minimalus darbo užmokestis ir minimalus valandinis atlygis. Minimalus darbo užmokestis yra atskaitos taškas, kuriuo siekiama nustatyti atlyginimą už darbuotojo atliktą darbą. DK 187 straipsnyje įtvirtinta, kad Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalų valandinį atlygį ir minimalią mėnesinę algą. Be abejo, minimaliu darbo užmokesčiu yra siekiama užtikrinti mažiausias pajamas, bei yra užkertamas kelias darbdaviams piktnaudžiauti savo padėtimi, ir su darbuotoju derėtis dėl dar mažesnio darbo užmokesčio. Tačiau šiuo metu vis dažniau siūloma dirbti už minimalų atlyginimą, o esant dideliame nedarbui darbuotojas, bijodamas prarasti darbą, sutinka su tokiu darbo užmokesčiu. Tokia situacija yra neprotinga ir visiškai neatitinka teisingo apmokėjimo už darbą principo. Dar kalbant apie minimalų darbo užmokestį, kuris pasižymi garantine funkcija, pasakytina, ir tai, kad jis gali būti naudojamas kaip atskaitos taškas nustatant konkretų darbo užmokesčio dydį arba išskaitoms iš darbo užmokesčio riboti.<sup>124</sup> Pavyzdžiui, garantinė minimalaus darbo užmokesčio funkcija yra įtvirtinta prastovos atveju ne dėl darbuotojo kaltės (DK 195 str. 1 d., 3 d.), kai darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo išdirbio normų (DK 200 str.1 d.). Manytina, kad tai yra teisinga, nes nesant darbuotojo kaltės jam būtų užtikrinamos bent šios pajamos. Tačiau, suprantama, kad darbuotojas jokiais būdais negali tikėtis, jog visuomenė ar valstybė jam laiduos iš darbdavio pelno vartojimo poreikių tenkinimo maksimumą, kuriam užtikrinti greičiausiai neužtektų ir viso darbdavio pelno. Šiuo atveju Valstybė tik reikalauja, kad būtų išmokamas atlyginimo minimumas būtiniems poreikiams tenkinti. Būtina paminėti ir tai, kad prieš sudarant darbo sutartį šalys susitaria dėl darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, jo mokėjimo tvarkos ir kt., ši darbo sutarties sąlyga yra privaloma abiem sutarties šalims. Tuo atveju, jei darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos yra privalomas raštiškas darbuotojo sutikimas, vienašališkas šios sutarties sąlygos pakeitimas būtų įvardijamas kaip darbdavio neteisingas, nesąžiningas ir neprotingas elgesys. Taigi DK 203 str. numato, kad nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos (DK 120 str.3 d.), darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas kitoks įspėjimo terminas, tačiau jis negali būti trumpesnis negu 2 savaitės. Terminas labai svarbus tuo atveju, jei darbo užmokestis yra mažinamas. Per šį laikotarpį darbuotojas turi teisę apsispręsti ar sutikti su pateiktomis sąlygomis, ar atsisakyti ir nutraukti darbo sutartį.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 201 str. nurodoma, kad darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas, – kartą per mėnesį. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse. Taigi darbuotojas turi teisę laiku gauti darbo užmokestį. Tuo atveju jei darbdavys dėl savo kaltės neįvykdo savo prievolės darbuotojui laiku sumokėti darbo

---

<sup>124</sup> Bagdanskis T. ir kt. Darbo teisė.-Vadovėlis. -Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.P. 224.

užmokestį, tai darbdaviui atsiranda pareiga mokėti delspinigius 0,06 proc.<sup>125</sup> priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną. Ši pareiga darbdaviui atsiranda, jei yra dvi sąlygos: tik dėl darbdavio kaltės; kai praeina septynios kalendorinės dienos nuo tos dienos, kurią darbdavys privalėjo išmokėti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Laiku negautas darbo užmokestis traktuotinas, kaip darbuotojo teisės disponuoti savo uždirbtomis lėšomis, pažeidimas. Taigi delsimas dėl darbdavio kaltės atsiskaityti su darbuotoju, laikytinas kaip nesąžiningas darbdavio elgesys darbuotojo atžvilgiu. Atsižvelgiant į tai, kad laiku gauti visą darbo užmokestį, įskaitant garantines ar kompensacines išmokas yra viena iš pagrindinių darbuotojo turtinių teisių. Šių teisių pažeidimas gali lemti ir asmeninių neturtinių darbuotojo teisių pažeidimą, pavyzdžiui darbuotojo teisę į visavertį gyvenimą, tinkamą jo bei jo šeimos poreikių tenkinimą, taip pat darbuotojo teisę į tinkamą poilsį. Pritariame J.N. Poletajevo nuomonei, kad darbo užmokestis yra ne tik turtinis darbo teisinių santykių elementas, bet ir darbuotojo kaip asmenybės, atliekančios darbą, įvertinimas.<sup>126</sup>

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnis suteikia teisę darbuotojui nutraukti darbo sutartį jo pareiškimu. Analizuojant darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu pagrindą, būtina pabrėžti, kad darbuotojo pareiškimas turi būti parašytas jo paties, ir be abejonės, laisva valia. Tuo atveju, jei darbdavys elgiasi nesąžiningai, grasina darbuotojui, jei neparašys pareiškimo, tuomet jis bus atleistas pagal kitą Darbo kodekso straipsnį, pvz., už darbo drausmės pažeidimą ar panašiai. Minėtu atveju darbuotojas privalo įrodyti, kad darbdavys privertė parašyti prašymą atleisti iš darbo. Kitas atvejis gali būti, kai darbdavys dėl vienokių ar kitokių priežasčių vengia priimti iš darbuotojo pareiškimą, tokiu atveju protingiausia šį pareiškimą užregistruoti pagal visas raštvedybos taisykles arba notariškai patvirtintą prašymą išsiųsti registruotu laišku „su įteikimu“. Toks prašymo pateikimas įpareigos darbdavį reaguoti. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo informinti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju (DK 127 str. 1 d.). Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra nustatyti minimalūs terminai, per kuriuos darbuotojas privalo įspėti darbdavį apie numatomą darbo sutarties nutraukimą. Išankstinio įspėjimo terminas nustatytas darbdavio interesais ir tai yra protinga, nes skirtas laikas leidžia darbdaviui surasti kitą darbuotoją. Be abejo, darbuotojas turi laisvą valią apsispręsti nutraukti darbo sutartį, bet darbuotojas privalo būti sąžiningas ir dirbti

<sup>125</sup> Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais pavėluotą mokėjimą įstatymo pakeitimo įstatymas// Valstybės žinios. 2000, Nr.64-192.

<sup>126</sup> Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора.-Москва:ООО „Городес-издан“, 2003. P.117.

dorai, rūpestingai per išpėjimo terminą. Priešingu atveju per išpėjimo terminą ir darbo sutarčiai nepasibaigus, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį ir kitais pagrindais, pavyzdžiui, atleisti darbuotoją dėl darbo drausmės pažeidimų. Tokia teisė darbdaviui yra suteikta, nes nėra numatyta darbo sutarties nutraukimo „pirmumo“ ar „atleidimo pagrindų konkurencijos“ principų. Esant keliems darbo sutarties nutraukimo pagrindams, kuriuo iš jų pabaigti darbo santykius, sprendžia darbdavys<sup>127</sup>. Minėto straipsnio 2 d. teigia: darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, jeigu jis įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos. Taigi svarbiomis priežastimis laikoma: 1) darbuotojo liga ar neįgalumas, trukdantis tinkamai atlikti darbą, 2) kitos svarbios priežastys, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, 3) jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Svarbu yra tai, kad darbuotojas, kuris teigia, kad jam sunku tinkamai dirbti dėl ligos ar neįgalumo, turi pateikti darbdaviui tai patvirtinančius dokumentus. Tačiau kiekvieną situaciją darbdavys turėtų vertinti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų pagrindu. Jeigu darbuotojas parašo pareiškimą išeiti iš darbo dėl trukdančios jam dirbti ligos, ir yra aplinkybių, galinčių patvirtinti tokį darbuotojo teiginį (darbuotojo neįgalumas, besikartojantis nedarbingumas ir pan.), darbdavys, būdamas stipresniąja darbo santykių šalimi, turėtų elgtis sąžiningai ir pareikalauti iš darbuotojo papildomų dokumentų, o ne atleisti jį pagal 127 str. 1 d. DK 127 str. 2 d. numatytus atvejus. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos. Iš to kas pasakyta, galime teigti, kad ne mažesnis kaip 3 dienų išpėjimo terminas taikomas tuomet, jeigu darbuotojas įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, o tuo atveju, kai darbuotojas, įgijęs teisę į visą senatvės pensiją, įsidarbina ir dirba kitoje darbovietėje, norėdamas pasinaudoti savo teise nutraukti darbo sutartį darbuotojo pareiškimu, jam taikomas 14 dienų išpėjimo terminas, jei nėra 127 str. 2 d. numatytų svarbių priežasčių.

Taigi pasibaigus išpėjimo terminui, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Taigi esminis skirtumas

---

<sup>127</sup>LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 02 06 nut.c . b. D.V. v. UAB "Vakarų prekyba",Nr. 3K-3-252 /2002// <http://www.lat.litlex.lt/paieška/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-07-07].

tarp šio straipsnio 1 ir 2 dalies yra terminai ir išėtinė išmoka. Atleidžiant pagal DK 127 str 1 d. išėtinė išmoka nepriklauso, o atleidžiant pagal DK 127 str. 2 d. darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip (DK 140 str. 2 d.).

Dar paminėtina ir tai, kad darbuotojas turi galimybę persigalvoti, t.y. darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos, vėliau - tik darbdavio sutikimu. Reikėtų pabrėžti, kad šia teise darbuotojas gali pasinaudoti tik iki darbo sutarties nutraukimo įforminimo. Taip pat paminėsime, kad prašymo atleisti atšaukimas turi būti rašytinis. Palyginimui pateiksime pavyzdį, kad Rusijos Federacijos darbo kodekso 80 str. 4 d. nustato, jog kol nepasibaigęs įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminas, darbuotojas turi teisę bet kada atšaukti savo pareiškimą. Jis nėra atleidžiamas, jei į jo vietą raštu nėra pakviestas kitas darbuotojas, su kuriuo pagal šį kodeksą ir kitus federacinius įstatymus negalima atsisakyti sudaryti darbo sutartį.<sup>128</sup>

Pažymėtina ir tai, kad sutartimi šalys gali sulugyti ir dėl kitų sąlygų, kurių nedraudžia įstatymai, kolektyvinės sutartys, kiti norminiai aktai, kaip pavyzdžiui: jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai. Kalbant apie šias išlaidas, reikėtų atkreipti dėmesį į du dalykus: pirma, išlaidų atlyginimas turi būti numatytas darbo sutartyje, antra, kad nekiltų nesusipratimų ir neaiškumų, patartina apibrėžti, kas sudaro tokias išlaidas. Pavyzdžiui, darbuotojas ir darbdavys gali aiškiai numatyti, kad išlaidas sudaro ne tik už kvalifikacijos kėlimo kursus sumokėti pinigai, bet ir kelionės, viešbučio ir kitos komandiruočių sąnaudos. Ir tai būtų teisinga abiejų darbo sutarties šalių atžvilgiu, nes darbdavys investuodamas į darbuotoją tam skiria lėšas ir tikisi turėti aukštos kvalifikacijos darbuotoją, darbuotojas naudojasi šia jam suteikta teise tobulėti, bet atsiradus pelningesniam darbo pasiūlymui, nutraukia darbo sutartį, taip pažeisdamas teisėtus darbdavio lūkesčius.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 228 str. įtvirtina darbuotojų pareigas, čia teigiama, kad darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Šiame straipsnyje įtvirtintų pareigų privalo laikytis visi darbuotojai, nes nesilaikant darbo drausmės bus pažeidžiami darbdavio interesai, bei trečiųjų asmenų interesai. Darbuotojai privalo elgtis sąžiningai, t.y.

---

<sup>128</sup> Rusijos Federacijos darbo kodeksas//<http://www.akdi.ru/gd/projekt/086157gd.shtm>. [Prisijungimo laikas 2009-08-01].

darbo sutartyje sulygta darbo funkcija atlikti patys, o nepavesti savo darbo atlikti kitam darbuotojui, savo darba atlikti rūpestingai, dorai, taip pat laikytis įstatymų, darbo tvarkos taisyklių, vykdyti teisėtus darbdavio ar administracijos nurodymus. Darbdavys savo ruožtu privalo elgtis protingai ir nereikalauti, kad darbuotojas pradėtų dirbti kai jis nėra apmokytas, pasirašytinai nesupažindintas su darbo tvarkos taisyklėmis, šiuo atveju darbuotojas taip pat turi vadovautis protingumo principu bei atsisakyti neteisėtų darbdavio nurodymų. Tuo atveju, kai darbdavys neatlieka savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikrų pareigų, šie darbuotojų veiksmai negali būti vertinami kaip kalti, taigi ir taikyti drausminę atsakomybę nėra pagrindo. Neteisėtu darbuotojo elgesiu pripažįstamas toks asmens elgesys, kuris prieštarauja norminių teisės aktų nustatytoms taisyklėms, taip pat nustatytoms darbo tvarkos taisyklėse ir pareiginėse instrukcijose. Neteisėtai veiksmai paprastai būdinga tai, kad ja ne tik pažeidžiamas norminis teisės aktas, bet ir nukentėjusiojo (šiuo atveju – darbdavio) subjektyvioji teisė, t.y. pakenkiama tam tikram interesui. Vien tik tas faktas, jog kasatorė, dirbanti pas atsakovą pagal kelias darbo sutartis, tam tikrą laiką tarpą nebuvo savo darbo kabinete, tačiau dirbo to paties darbdavio naudai ir jo interesams, negali būti laikomas darbo drausmės pažeidimu, jeigu nenustatyta, kokių konkrečių pareigų darbuotoja nevykdė arba jas vykdė netinkamai.<sup>129</sup>

Tuo atveju, jei darbuotojas pažeidžia darbo drausmę, jam gali būti taikomos drausminės nuobaudos (pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo). Ar yra pagrindas taikyti darbuotojui drausminę nuobaudą, būtina atsižvelgti į tai ar darbuotojas pažeidė darbo tvarkos taisyklių reikalavimus, įstatymus, šalių susitarimus, ar įgyvendinamas teises ar vykdydamas pareigas elgėsi neprotingai, nesąžiningai, neteisingai. DK 238 str. įtvirtina, kad skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau, taigi norma įtvirtina sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principų reikalavimus, nes darbdavys privalo atsižvelgti į visas aplinkybes, o tik tada skirti atitinkamą nuobaudą. Skirdamas drausminę nuobaudą darbdavys privalo laikytis DK 240 str, nustatytos drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos. Apie tai buvo plačiau kalbėta šio darbo 3 dalies 3.1 punkte. Todėl vertėtų aptarti laikiną darbo funkcijų sustabdymą - darbuotojo nušalinimą nuo darbo, kuri nėra priskiriama prie drausminių nuobaudų. Darbo kodekso 123 straipsnis reglamentuoja nušalinimo nuo darbo tvarką. Taigi, nušalinti nuo darbo gali tik darbdavys savo iniciatyva arba įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu. Nušalinimas reiškia, kad darbuotojui

---

<sup>129</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 10 14 d. nut. c. b. R.B. v. Viešajai įstaigai Kauno 2-ajai klinicinei ligoninei, Nr. 3K-3-472/2008//[http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn\\_iki2006&lang=1](http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_iki2006&lang=1) [Prisijungimo laikas 2009-08-15].

neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam nemokamas darbo užmokestis. Tai, be abejo, neprieštaruoja teisingumo, sąžiningumo principų reikalavimams, nes jei darbuotojas nedirba, tai jam nepriklauso užmokestis už darbą. Darbuotojas gali būti nušalintas šiais konkrečiais atvejais įtvirtintais darbo kodekse: 1. Jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų; 2. Jei darbuotojas atsisako nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, kai tai privalo padaryti pagal įstatymą; 3. Kitais atvejais, kai tai numato konkretus įstatymas (pvz. pagal Medicinos praktikos įstatymą vykdydamas licencijas išduodančios institucijos sprendimą sustabdyti licencijos galiojimą, darbdavys privalo licencijos galiojimo sustabdymo laikotarpiui nušalinti gydytoją nuo pareigų darbo kodekso nustatyta tvarka<sup>130</sup>). 4. Kai darbuotojas nušalinamas pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą, tai jame turi būti aiškiai nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, kokios nušalinimo priežastys ir koks teisinis pagrindas.<sup>131</sup> Nušalinimas atskiruose įstatymuose numatomas, pagal tai, kokie teisiniai santykiai tuo įstatymu reglamentuojami, nes vienur reikia didesnio atidumo, kitur mažesnio. Juk nušalinimo nuo darbo teisės normos įtvirtinimas svarbus tuo, kad siekiama garantuoti darbuotojų saugias ir sveikas darbo sąlygas darbo metu, o taip pat apsisaugoti nuo nelaimingų atsitikimų darbe. Pavyzdžiui, Lietuvos geležinkelių transporto kodekse yra atskiras straipsnis, nustatantis geležinkelio transporto darbuotojų nušalinimo nuo darbo tvarką. Pagal šio kodekso 32 straipsnį, geležinkelių transporto darbuotojas nušalinamas nuo darbo, jei: 1) nustatytu laiku nebuvo galima patikrinti, ar jis atitinka suteiktą kvalifikaciją, nes darbuotojas be pateisinamų priežasčių patikrinime nedalyvavo; 2) pakartotinai neišlaiko privalomo periodinio kvalifikacinių reikalavimų patikrinimo egzamino; 3) dėl sveikatos būklės negali vykdyti savo pareigų, susijusių su geležinkelių transporto eismo saugos užtikrinimu arba geležinkelių infrastruktūros objektų priežiūra ar sauga; 4) padarė drausmės pažeidimą, keliantį grėsmę eismo saugai, žmonių gyvybei ir sveikatai ir kt.<sup>132</sup> Kaip rodo praktika, pats dažniausias nušalinimo pagrindas yra tais atvejais, kai darbuotojas pasirodo darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų arba darbo metu vartoja alkoholį, narkotines ar toksines medžiagas. Minėti poelgiai savaime aišku yra neprotingi. Nušalinama tą dieną (pamainą) ir darbuotojui nemokamas darbo užmokestis, nesvarbu, kuriuo darbo dienos (pamainos) metu buvo nušalintas.<sup>133</sup> Toks nušalinimas turi didžiausią reikšmę, nes jis gali būti taikomas visų be išimties profesijų darbuotojams. Kalbant apie nušalinimą nuo darbo dėl neblaivumo, darbdavys, dažniausiai pasinaudoja kita darbo kodekso norma, kuri leidžia darbuotoją atleisti dėl tokio pažeidimo, t.y. darbdavys už tai, kad

<sup>130</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. - Vilnius: Justitia, 2005.P.406.

<sup>131</sup> Ten pat, P.406-407.

<sup>132</sup> Žiūrėti: Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas//Valstybės žinios. 2004, Nr. IX-2152.

<sup>133</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. -Vilnius: Justitia, 2004.P.120 .

darbuotojas darbo metu darbe buvo neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai, gali skirti pačią griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, nes toks darbuotojo elgesys laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.<sup>134</sup> Konkrečiai Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 metų gruodžio 2 dienos byloje V.Ž. prieš VŠĮ „Ukmergės ligoninė“ nurodyti faktai, kad darbuotojui buvo skirtas nušalinimas, o po to atleidimas iš darbo. Ieškovas V.Ž. kreipėsi į teismą nesutikdamas, kad už tą patį nusižengimą jam buvo paskirtos dvi drausminės nuobaudos: užfiksuota pravaikšta ir nemokėtas darbo užmokestis, įteiktas kitą dieną pasirašytinai dokumentas dėl nušalinimo nuo darbo, o galiausiai gautas pranešimas apie atleidimą iš darbo. Tačiau teismas išaiškino, jog nušalinimas nėra drausminė nuobauda ir net jeigu būtų paskirtas neteisėtai, nesilaikant reikalavimų, vis viena atleidimas iš darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo galiotų, darbdavys nepažeidė jokių teisės aktų reikalavimų.<sup>135</sup> Tuo atveju, kai nušalinama pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą, svarbiausias iš visų atvejų būtų reguliuojamas Baudžiamojo proceso kodekso, o tiksliau jo 157 straipsniu<sup>136</sup>. Teismų praktikoje galima rasti pavyzdžių, kai darbuotojas nušalinamas dėl pateiktų kaltinimų, atliekamo ikiteisminio tyrimo, tačiau nesilaikant nustatytos tvarkos. Vilniaus miesto 3 apylinkės teisme 2005 metais nagrinėtoje byloje A.Y. prieš „Lateko lizingas“ aiškinamasi ar teisėtai buvo nušalintas darbuotojas nuo darbo. Ieškovas A.Y. dirbo „Lateko lizingas“ kompiuterių tinklo administratoriumi. 2005 metų pradžioje jis buvo sulaikytas pareiškus įtarimą pagal Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso 198 straipsnį (Kompiuterinės informacijos pasisavinimas ir skleidimas. Ieškovui buvo pritaikyta kardomoji priemonė, pasižadėjimas neišvykti bei uždrausta bendrauti su tam tikrais asmenimis, be to, iš jo darbovietės konfiskuotas kompiuteris. Darbdavys kreipėsi į ikiteisminio tyrimo pareigūną ir, gavęs informaciją apie pareikštus įtarimus, išleido įsakymą, kuriuo nušalino A.Y. nuo darbo. Ieškovui kreipusis į teismą, šis pasisakė, kad darbdavys neturėjo pagrindo nušalinti A.Y. nuo darbo, nes toks nušalinimas galėjo būti tik remiantis Baudžiamojo proceso kodekso 157 straipsniu. Kadangi nebuvo nutarties, pagal kurią būtų galima nušalinti darbuotoją, tai toks nušalinimas buvo neteisėtas. Šioje byloje šalys susitaikė sudarydamos taikos sutartį.<sup>137</sup> Aptarus atskirus nušalinimo nuo darbo atvejus, matome, kad nušalinimas glaudžiai susijęs su atleidimu iš darbo. Darbuotojo buvimas neblaiviu, apsvaigusiu nuo narkotinių ar toksinių medžiagų išprovokuoja darbdavį ne tik nušalinti tokį darbuotoją, bet ir atleisti jį iš darbo. Tokie darbuotojo

<sup>134</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr.64 – 2569.

<sup>135</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 12 02 nut. c. b. V. Ž. v. VŠĮ „Ukmergės ligoninė“ civ. byla Nr. 3K-3-1453/2002// <http://www.lat.litlex.lt/paieska/doc.asp>. [Prisijungimo laikas 2009-08-05].

<sup>136</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. -Vilnius: Justitia, 2004.P.120 .

<sup>137</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 12 09 d. nut. civ. b. A. Y. v. UAB „Lateko lizingas“, Nr.2-4459-590/2005//[http://www.lat.lt/4\\_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=26547](http://www.lat.lt/4_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=26547) [Prisijungimo laikas 2009-09-03].

poelgiai pažeidžia visus teisės normose įtvirtintus teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų reikalavimus. Ir darbdaviui suteikta teisė arba nušalinti darbuotoją nuo darbo, arba atleisti už šiurkštų darbo tvarkos pažeidimą yra teisinga.

Išanalizavus išdėstyta ir atsižvelgiant į magistro darbo tikslus bei uždavinius, galime teigti, kad iškelta hipotezė pasitvirtino. Atskleidus teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų turinį galime teigti, kad jie svarbūs reglamentuojant darbo teisinius santykius. Teisingumo principas yra siejamas su tam tikro balanso, lygiateisiškumo, pusiausvyros siekimu. Atidais, rūpestingo, apdairaus, sąžiningo, teisingo asmens elgesio reikalauja protingumo principas. Sąžiningumo principas yra įgyvendinamas vadovaujantis protingumo ir teisingumo principų turinio reikalavimais. Minėti principai yra įtvirtinti teisės normose, kurie pasireiškia: draudimu diskriminuoti, įpareigojimu sudaryti tinkamas ir saugias darbo sąlygas, mokėti teisingą atlyginimą, bendradarbiauti, rūpestingai, dorai atlikti sutartyje sulygta darbą ir pan. Tačiau darbo teisinių santykių subjektai dėl įvairių priežasčių, kaip pavyzdžiui, naudos siekimo, neatsižvelgiant į kitos šalies interesus, nerūpestingumo, neatidumo, nenoro bendradarbiauti, įstatymų nežinojimo, ignoruoja teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų turinio reikalavimus. Tokiu atveju kyla nesutarimai, kurie dažniausia perauga į darbo ginčus. Pagrindinė teismo funkcija ir pareiga, taip pat galutinis tikslas – išspręsti šalių ginčą iš esmės ir, be abejo, tą ginčą išspręsti teisingai. Vadovaujantis teisingumo principu, esant visoms vienodoms sąlygoms, pirmiausia turi būti ginamos sąžiningos šalies teisės. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.5 str. 4 d. įtvirtinta, kad teismas, aiškindamas įstatymus ir juos taikydamas, privalo vadovautis teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principais. Tačiau teismas ne kiekvienoje byloje gali vadovautis šiais principais. LAT konstatavo, kad teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai taikomi kaip reglamentavimo priemonė, kai nustatytos tik bendrosios elgesio taisyklės. Egzistuojant suformuotai praktikai, CK 1.5 str. principinės nuostatos neturėtų būti taikomos be svarbaus pagrindo. Nurodyti principai taikomi kaip teisės spragų užpildymo priemonė, bet kai yra pakankamai teisiškai sureguliuoti klausimai ir egzistuoja teismų praktika, jie neturi būti taikomi kaip teisės aiškinimo ar kolizijų šalinimui skirta priemonė.<sup>138</sup> Be jokios abejonės, teisės spragų visuomet pasitaikys, nes visuomeniniai santykiai yra veikiami daugelio veiksnių ir yra labai sudėtingi, todėl šie santykiai yra nuolatinės pusiausvyros kaitos procese, tai reiškia, kad keičiantis visuomeniniams santykiams nusistovi nauja pusiausvyra, todėl juos reikia reguliuoti priimant kitus teisės aktus, atitinkančius esamą situaciją.

---

<sup>138</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 1998 10 28 d. nut. c.b. M. B., E. B. v. AB „Lietuvos kuras“, Nr. 3K-3-695/99// <http://www.lat.litlex.lt/paieška/doc.asp> [Prisijungimo laikas 2009-08-05].



## IŠVADOS

Atskleidus teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų, kaip bendrųjų teisės principų turinį, išanalizavus teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų įtvirtinimą teisės normose, reglamentuojančiose kolektyvines derybas ir individualius darbo santykius bei šių principų taikymą teisminėje praktikoje, darytinos šios išvados:

1. Išanalizavus principų sampratą, teigtina, kad teisingumo principo turinys yra siejamas su tam tikro balanso, lygiateisiškumo, pusiausvyros siekimu. Protingumo principas reikalauja, kad asmuo elgtųsi atidžiai, rūpestingai, apdairiai, sąžiningai, teisingai, nepiktnaudžiautų savo teisėmis. Sąžiningumas reikalauja atidumo ir rūpestingumo, šalių kooperavimosi, viena kitos informavimo, atsižvelgimo į teisėtus ir pagrįstus kitos šalies interesus.

2. Atskleidus teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų turinį, pasakytina, jog teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai yra taikomi, kai teisės normos tam tikro šalių elgesio arba tam tikros faktinės situacijos apskritai nereglamentuoja – teisinių santykių subjektams suteikiama diskrecijos teisė, tačiau šie subjektai negali piktnaudžiauti savo teisėmis bei ignoruoti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų. Tuo atveju, kai asmuo elgiasi neprotingai, neteisingai ar nesąžiningai, teismas gali atsisakyti ginti tokio asmens teises net ir tais atvejais, kai tokios teisės yra numatytos įstatyme.

3. Išnagrinėjus darbo temą, teigtina, kad teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai įtvirtinti teisės normose, reglamentuojančiuose darbo santykius, teisingumo principas čia išreiškiamas per protingumo principą, nes protas yra būtina priemonė ateiti į teisę teisingumui, kuris yra protingumo išraiška. Todėl teisės normos vadinamos protingomis tik todėl, kad jose išreiškiama bendra nauda arba suderinta bendroji valia, naikina teisės subjektų tarpusavio priešišumą, skatina skirtingų interesų turinčius darbo teisės subjektus santarvei, bendradarbiavimui ir šitaip garantuoja ilgalaikį visų darbo santykių subjektų saugumą ir pažangos galimybę.

4. Sąžiningas kolektyvinių derybų subjektų elgesys, šalių pasitikėjimas viena kita, nepiktnaudžiavimas savo teisėmis, sąžiningas pareigų vykdymas, protingų reikalavimų iškėlimas, leidžia priimti teisingiausią susitarimą, tai yra įgyvendinti kolektyvinių derybų tikslą – pasirašyti kolektyvinę sutartį. Kolektyvinėmis derybomis siekiama užtikrinti įvairių konfliktų, kylančių tarp darbo santykių subjektų likvidavimą, bei užkirsti galimiems konfliktams kelią, nes kolektyvinės derybos yra veiksnys, lemiantis socialinę taiką. Todėl socialiniai partneriai privalo vykdyti prisiimtus įsipareigojimus, taip pat vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais ne tik viena kitos, bet ir atstovaujамųjų atžvilgiu.

5. Teisingumas ir neteisingumas nustatomi remiantis moraliniais kriterijais – gėriu ir blogiu, lygybe ir nelygybe, žmogiškumu ir nežmogiškumu, protingumu ir neprotingumu, sąžiningumu ir nesąžiningumu, todėl darbuotojas privalo elgtis sąžiningai, t.y. darbo sutartyje suldytą darbą atlikti rūpestingai, dorai, taip pat laikytis įstatymų, darbo tvarkos taisyklių, vykdyti teisėtus darbdavio ar administracijos nurodymus. Darbdavys savo ruožtu privalo elgtis protingai, rūpestingai, nereikalauti, kad darbuotojas pradėtų dirbti kai jis nėra apmokytas, pasirašytinai nesupažindintas su darbo tvarkos taisyklėmis, taigi individualių darbo santykių subjektai įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas privalo tiesiogiai taikyti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus praktikoje.

6. Apibendrinus teisminę praktiką, teigtina, kad teismas, sprenddamas darbo santykių dalyvių ginčą, susiduria su keliais galimais jo sprendimo variantais, nes kiekvienoje byloje yra dvi šalys, turinčios priešingų interesų. Vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų kriterijais, teismas privalo išklausyti abiejų šalių argumentus, atsižvelgti į abiejų šalių teisėtus interesus bei ieškoti tarp tų interesų teisingos pusiausvyros. Vadovaujantis teisingumo principu, esant visoms vienodoms sąlygoms, pirmiausia yra ginamos sąžiningos šalies teisės. Šių principų įtvirtinimas darbo teisėje sudaro sąlygas teismui taikant teisę nukrypti nuo formalių teisės normos reikalavimų, jei ją taikant būtų priimtas aiškiai neteisingas ir neprotingas sprendimas. Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų įgyvendinimas, taip pat, sudaro sąlygas teismui interpretuoti teisės normas bei formuoti teismų praktiką.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### **Lietuvos Respublikos teisės aktai**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// Valstybės žinios. 2000, Nr. 74.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3993.
5. Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas// Valstybės žinios. 2004, Nr. IX-2152.
8. Lietuvos Respublikos delpinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais pavėluotą mokėjimą įstatymo pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios. 2000, Nr.64-192.
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr.70-3170.

### **Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos ir užsienio valstybių teisės aktai**

10. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“// Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-653.
11. TDO konvencija Nr.98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.
12. TDO konvencija Nr.154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“//Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.
13. Tarybos direktyva 1991 m. spalio 20 d. (91/533/EEB) „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas“//Europos Sąjungos oficialus leidinys, 1991 10 18 L288/32.
14. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendros informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo, 2002/14/EB// OL L 080,2002.
15. Europos socialinė chartija// Valstybės Žinios. 2001, Nr. 49-1704.
16. Rusijos Federacijos darbo kodeksas.//<http://www.akdi.ru/gd/projekt/086157gd.shtm>. [Prisijungimo laikas: 2009-08-01].

### **Teisės aktų komentarai**

17. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis.- Vilnius: Teisės institutas, 2000.
18. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nustatos.- Vilnius: Justitia, 2000.
19. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė.- Vilnius: Justitia, 2003.

20. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I ir II dalys. Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai.- Vilnius: Justitia, 2003.T.1.

21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai.- Vilnius: Justitia, 2004.T.2.

### **Specialioji literatūra**

22. Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis.-Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Vilnius.2008.

23. Barry B. Teisingumo teorijos. Socialinio teisingumo traktatas. Vilnius: Eugrimas, 2002. T.1.

24. Bowers J., Honeyball S. Labour Law. Fifth edition.- Blackstone press limited, 1990.

25. Carrell M.R., Heavring Ch. Collective Bargaining and Labour Relations. Cases, Practice, and Law. Second edition.-Merrill Publishing Company, 1985.

26. Deakin S., Jonston A., Markesinis B. Tort. Law.- Oxford: Clarendon Press.2003.

27. Dworkin R. Rimtas požiūris į teises. Vilnius. Lietuvos rašytojų sąjungos leidykla. 2004.

28. Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė - Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas.- Vilnius: Žaltvykslė, 2007.

29. Hartkamp A.S. Judicial discetion under the New Civil Code of Netherlands.//[http:// w3. Uniromal .it/ idc/ centro / publications /04hartkamp.pdf](http://w3.Uniromal.it/idc/centro/publications/04hartkamp.pdf). [Prisijungilo laikas 2009-10-28].

30. Hugh Beale G.et.al Casebook on the common law of Europe: Cases, materials and text on contract law.-Oxford: Hart publishing, 2002.

31. Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis: Registrų centras.- Vilnius, 2009.

32. Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė:kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Trišalės tarybos sekretoriatas.-Vilnius, 2006.

33.MacIntyre A. After Virtue.-London: Duck Worth, 1981.

34. Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai.-Vilnius: Justitia, 1995.

35. Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė.Vadovėlis.- Vilnius:Teisinės informacijos centas, 2008.

36. Rawls J. Politinis liberalizmas. -Vilnius: Eugrimas, 2002.

37. Rawls J. Theory of Justice.-Oxford: University Press, 1973.

38. Roder G. and Gopfert B. (General Editors). Restructing a business in Europe: Legal questions for employers.-NJ: Lexis Nexis, 2003.

39. Selwyn N.M. Law of employment, 14 th edition.-UK: Lexis Nexis, 2006.

40. Somers G.G. Collective Bargaining: Contemporary American Exprience.-Madison. Wis.: Industrial Relation Research Assoc., 1980.

41. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika.- Vilnius: Justitia, 2005.

42. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. -Vilnius: Justitia, 1999.

43. Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.2-asis pataisytas ir papildytas leidinys.-Vilnius:Justitia, 2004.
44. Борисов В. В., et al. Общая теория государства и права.- Москва: Зерцало, 1998.
45. Дигесты Юстиниана. Памятники Римского права: Законы XII таблиц. Институты Гая. Дигесты Юстиниана. -Москва. Зерцало, 1997.
46. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право.- Москва: Проспект, 2005.
47. Лившиц Р.З. Теория права.-Москва, 1994.
48. Лившиц Р.З. Орловский Ю. П. Трудовое право России.- Москва: М-Норма. 1998.
49. Лушкинова М. В. Лушкинов, А. М. Очерки трудового права.-Санкт-Петербург: Издательство Р. Асланова, 2006.
50. Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора.-Москва: ООО „Городес-издан“, 2003.
51. Усачев В. Л. Проблемы права регулирования структуры заработной платы. Государство и право, 2005.
52. Юрьевич Ч.С. „Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития регулирования в Российской Федерации“. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Издательство Омского государственного университета:Омск, 2004.

### **Straipsniai**

53. Dambrauskienė G.Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje// Jurisprudencija.2003, Nr. 40 (32).P.6-11.
54. Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos// Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110) .P. 7-13.
55. Norkūnas A. Sąžiningumo principo įgyvendinimas//Jurisprudencija.2003, Nr. 42 (34).
56. Tartilaitė A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje// Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110).P. 95-101.
57. Vaišvila A. Teisingumas: jo formos ir socialinė reikšmė//Jurisprudencija.2002, Nr. 24 (16). P.196-202.
58. Tarptautinės darbo organizacijos ekspertų pastabos dėl Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso projekto Nr. 5// [http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/pastabos\\_del\\_lietuvos\\_respublikos\\_darbo\\_kodekso\\_projekto\\_projekto\\_nr\\_5/1930](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/pastabos_del_lietuvos_respublikos_darbo_kodekso_projekto_projekto_nr_5/1930). [Prisijungimo laikas 2009-07-26].
59. Усачев В. Л. Проблемы права регулирования структуры заработной платы// Государство и право. 2005, Nr. 8.

## **Teismų praktika**

60. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 12 22 nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo "Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų" 8 straipsnio antrosios dalies 4 punkto ir ketvirtosios dalies normos atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.
61. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 12 06 nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 40 straipsnio pripažinimo netekusiu galios ir 251 straipsnio pakeitimo įstatymo 1 ir 2 straipsnių, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 27 straipsnio 5 dalies, 50 straipsnio 3 ir 9 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.
62. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 12 13 nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“// Valstybės žinios. 2005, Nr.1-7.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 1997 01 16 d. nutarimas Nr.2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“// Teismų praktika. 1997, Nr. 5-6.
64. LAT Senato 2003 12 29 nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“// Teismų praktika. 2004, Nr. 20.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 2004 06 18 nutarimas Nr.45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// Teismų praktika. 2004, Nr. 21.
66. LAT CBS teisėjų kolegijos 1998 10 28 d. nut. c.b. M. B., E. B. v. AB „Lietuvos kuras“, Nr. 3K-3-695/99.
67. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 06 08 nut. c.b. J.K. v. UAB Klaipėdos autobusų parkas, Nr.3K-7-572/2000.
68. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 02 06 nut.c . b. D.V. v. UAB "Vakarų prekyba", Nr. 3K-3-252/2002.
69. LAT CBS teisėjų 2002 05 13 nut. c. b. A.L. v. Klaipėdos miesto priešgaisrinės gelbėjimo tarnyba, Nr.3K-3-695.
70. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 10 28 d. nut. c. b.A. N. v. VSDF Utenos rajono skyrius, Nr. 3K-3-1254/2002.
71. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 12 02 nut. c. b. V. Ž. v. VšĮ „Ukmergės ligoninė“, Nr. 3K-3-1453/2002.

72. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 06 16 nut. c. b. R. O. v. AB „Jūrės medis“, Nr. 2-907-07/2003.
73. LAT CBS teisėjų 2003 03 31 nut. c. b. I.J. v. UAB "Vakarų stilius“, Nr.3K-3-433/2003.
74. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 12 18 d. nut. c. b.A. J. B. v.VSDF Šiaulių skyrius, Nr. 3K-7-1115/2003.
75. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 03 24 nut. c. b. R. L. v. UAB „Ilsanta“, Nr. 3K-3-227/2004.
76. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 05 12 nut. c. b. Lietuvos medicinos darbuotojų profesinės sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis, Nr. 3K-3-301/2004.
77. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 01 26 nut. c.b. K.K. v. Klaipėdos miesto valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba, Nr. 3K-3-71/2005.
78. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 02 21 d. nut. c. b.T. K. v. AB „Markučiai“, Nr. 3K-3-103/2005.
79. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 03 16 nut. c. b. I. J. v. „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“, Nr. 3K-3-154/2005.
80. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 03 22 nut.c. b. A. J. v. UAB „AKTKC“, Nr. 3K-3-657/2005.
81. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 04 11 nut. c.b. E.J. v. Vilniaus miesto A.Vivulskio pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-238/2005.
82. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 04 18 nut. civ. b. J.Z. v. Vši Marijampolės ligoninė, Nr.3K-7-255/2005.
83. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 12 09 d. nut. civ. b. A. Y. v. UAB „Lateko lizingas“, Nr.2-4459-590/2005.
84. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 03 12 d. nut. c. b. L. G. v. AB „Vilniaus pergalė“, Nr. 3k-3-158/2008.
85. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 05 12 nut.c.b. P.M.v.UAB „Swiss logistic“, Nr.3K-3-267/2008.
86. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 10 14 d. nut. c. b. R.B. v. Viešajai įstaigai Kauno 2-ajai klinicinei ligoninei, Nr. 3K-3-472/2008.

## SANTRAUKA

Teisingumo, protingumo, sąžiningumo principai yra bendrieji teisės principai, būdingi visoms teisės šakoms, nurodantys, kaip turi būti formuluojamos teisės normos ir organizuojamas jų vykdymas, kad teisinėmis priemonėmis būtų veiksmingai apsaugomos pagrindinės žmogaus teisės. Darbo santykių subjektai, gali sudaryti įvairius susitarimus, tačiau juos sudarydami turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Tuo atveju, kai asmuo elgiasi neprotingai, neteisingai ar nesąžiningai, teismas gali atsisakyti ginti tokio asmens teises net ir tais atvejais, kai tokios teisės yra numatytos įstatyme. Minėti principai yra vertybiniai kriterijai, leidžiantys teismui konkrečioje byloje priimti teisingiausią sprendimą. Šiame darbe aptariamos teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų užtikrinimo problemos bei nurodomi galimi jų sprendimo būdai. Nagrinėjant teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus ypatingas dėmesys atkreipiamas į šių principų taikymą ir įtvirtinimą teisės normose reglamentuojančiose kolektyvines derybas, taip pat analizuojama teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų reikšmė darbdaviui ir darbuotojui įgyvendinant teises ir pareigas. Nors teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai įtvirtinti Lietuvos Respublikos teisės aktuose, tačiau įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas darbo teisinių santykių subjektai ne visuomet elgiasi protingai, sąžiningai, teisingai. Teismai, aiškindami įstatymus ir juos taikydami, turi vadovautis teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principais, minėti principai taikomi siekiant užpildyti teisės spragas, tačiau kai yra pakankamai teisiškai sureguliuoti klausimai ir egzistuoja teismų praktika, šie principai neturi būti taikomi kaip teisės aiškinimo ar kolizijų šalinimui skirta priemonė. Nepaisant pasirinktos temos aktualumo, pastebima, kad Lietuvos teisės doktrinoje iki šio laiko nepakankamai domėtasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų reikšme reglamentuojant darbo santykius. Minėtos darbo santykių problemos nagrinėtos remiantis Lietuvos Respublikos, tarptautiniais, Europos Sąjungos teisės aktais, moksline literatūra ir teismų praktika. Apibendrinant darytina išvada, kad teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai įpareigoja darbo santykių subjektus nepiktnaudžiauti savo teisėmis, rūpestingai, dorai atlikti savo pareigas, laikytis įstatymų, darbo tvarkos taisyklių, bendradarbiauti.

**Raktiniai žodžiai:** teisingumo principas, protingumo principas, sąžiningumo principas, kolektyvinės derybos, individualūs darbo santykiai.



# **SIGNIFICANCE OF JUSTICE, RATIONALITY AND HONESTY REGULATING LABOUR INTERCOURSE AND APPLYING IN COURTS' PRACTICE**

**AUŠRA ŠILEIKIENĖ**

## **SUMMARY**

The principles of justice, rationality and honesty are the main principles, inherent to all branches of law. It prescribe how the laws should be constructed and implemented and how the protection of general human rights should be organized. The subjects of labour intercourse can make any agreement according to the principles of justice, rationality and honesty. The court can refuse to defend the rights which are regulated by law if a person does not respect these principles. These principles are the criteria of values which let the court make the most equitable decision. The problems of security of principles are analysed and all the possible ways of their solution are revealed in this Paper. Analysing the principles of justice, rationality and honesty the main attention is paid to collective bargaining and to the significance of these principles applying them to the rights and duties of employee and employer. The principles of justice, rationality and honesty are embodied in the laws of the Lithuanian Republic but the subjects of labour intercourse do not always behave rationally, rightly and honestly. The Court which interprets and applies laws has to follow these main principles. The principles of justice, rationality and honesty are used to eliminate the gaps of law, to solve the collisions and to interpret the laws if the rules of law are not sufficient for the special situation. Despite the relevance of the topic, there are not enough studies about the significance of regulating labour intercourse in the Lithuanian law doctrine. In this Paper the problems of labour intercourse are analysed according to the Lithuanian law, the European Union law, studies, the researches of labour law, the practice of courts. In conclusion, the principles of justice, rationality and honesty oblige the subjects of labour intercourse to implement their rights fairly, to do their duties honestly and carefully, to contribute to each other, to follow the laws and the rules of work.

**Key words:** the principle of justice, the principle of rationality, the principle of honesty, collective bargaining, individual labour intercourse.

## **ANOTATION**

Principles of justice, rationality and honesty regulating labour intercourse and applying in courts' practice are analysed in this Final Paper. In the first chapter the content of principles of justice, rationality and honesty are revealed. The implementation of principles of justice, rationality and honesty and embodying them in collective bargaining are analysed in the second chapter. In the third chapter these principles are analysed within reference to theory of law and courts' practice regulating individual labour intercourse.