

DARBO TEISĖS REKODIFIKAVIMAS LIETUVOJE 2016–2017 M.

Tomas Davulis

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedros profesorius
socialinių mokslų daktaras
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius
Tel. (+370 5) 236 61 70
El. paštas: <tomas.davulis@tf.vu.lt>

Straipsnyje yra siekiama atskleisti kokybiškai naujus darbo santykių teisinio reguliavimo bruožus, kurie jau netolimoje ateityje turės įtakos darbuotojų teisei padėčiai Lietuvoje ir šalies darbo rinkos konkurencingumui. Todėl straipsnyje tiriamos ir analizuojamos Lietuvos darbo teisės rekodifikavimo priežastys ir paties naujojo Darbo kodekso kūrimo procesas. Pasitelkiant lyginamąjį, sisteminį ir kitus metodus, tiriamos Lietuvos naujojo Darbo kodekso nuostatos pagal bendrąsias kodekso, kaip teisės akto, charakteristikas ir pagal tai, kokius tikslus sau kėlė rekodifikavimo sumanytojai ir kaip jie buvo įgyvendinti įstatymo tekste.

The article aims to reveal qualitatively the new features of legal regulation of labour relations, which in the near future will affect the legal status of employees in Lithuania and the competitiveness of the country's labour market. The article examines and analyses the reasons of the recodification of Lithuanian labour law and the process of creation of the new Labour Code. Through comparative, systematic and other methods the provisions of the new Labour Code of Lithuania are examined in accordance with the general characteristics of the code as a legal act and according to what goals the recoding initiators themselves have raised and how it was implemented in the text of the law.

Įvadas

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo 2016 m. rugsėjo 14 d. priimtas naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – 2016 m. Darbo kodeksas). Jis pakeitė 2002 m. birželio 4 d. priimtą Darbo kodeksą (toliau – 2002 m. Darbo kodeksas), kuris galiojo nuo 2003 m. sausio 1 dienos. Naujasis teisės aktas iš naujo kodifikavo visą darbo teisės šaką, tai yra teisės normas, reglamentuojančias darbo ir glaudžiai su juo susijusius visuomeninius santykius. Tokia visa apimanti reforma yra gana retas reiškinys kontinentinėje Europoje, kurios valstybių teisinės sistemos pasižymi teisinio reguliavimo stabilumu ir sudėtingomis kodifikavimo perspektyvomis – patvirtinti vientisą sisteminį teisės aktą dėl per didelių ideologinių, politinių, koncepcinių skirtumų dažnai būna sudėtinga¹. Be to, neatsiejama darbo santykių socialinė dimensija ir reglamentuojamų santykių politinis svoris nulemia, kad sudėtingi sprendimai yra arba atidedami neapibrėžtai ateičiai, arba pavirsta sudėtingais ir sunkiai įgyvendinamais kompromisais, dėl kurių reformos rezultatai gali nuvilti. Kita vertus, Lietuvos darbo teisės reforma

¹ Pavyzdžiui, patvirtinti naują suvienytos Vokietijos darbo kodeksą buvo įsipareigota 1990 m. rugpjūčio 31 d. Vokietijos Demokratinės Respublikos ir Vokietijos Federacinės Respublikos susijungimo sutartimi, tačiau prie tokio teisės akto projekto sukūrimo veik nebuvo priartėta. Žr., pvz., IANNONE, E. *Die Kodifizierung des Arbeitsvertragsrechts – ein Jahrhundertprojekt ohne Erfolgsaussicht?* Bruxelles: Peter Lang, 2009, p. 267.

ypatinga ir tuo, kad šalyje pirmąkart rekodifikuojama teisės šaka, kuri jau buvo reformuota nepriklausomybės laikotarpiu. Taigi priešasčių tirti 2016 m. Darbo kodekso priėmimo tikslus, reformos eigą ir vertinti jos turinį yra pakankamai. Šiame straipsnyje tai ir bus siekiama padaryti. Pasitelkiant analizės ir istorinį metodus, bus iširtos rekodifikavimo priežastys ir paties teisės akto kūrimo procesas. Lyginamuju, sisteminiu, gramatiniu ir teleologiniu metodais bus iširtos naujojo Darbo kodekso nuostatos keliais pasirinktais pjūviais – pagal bendrąsias naujas kodekso, kaip teisės akto, charakteristikas ir pagal specifinius rekodifikavimo tikslus – kokius tikslus kėlė sau reformos sumanytojai ir kaip jie buvo įgyvendinti įstatymo tekste. Straipsnyje siekiama atskleisti kokybiškai naujus darbo santykių teisinio reguliavimo bruožus, turėsančius įtakos darbuotojų teisei padėčiai ir Lietuvos darbo rinkos konkurencingumui jau artimoje ateityje.

1. Darbo teisės rekodifikavimo priežastys

Atgavus Lietuvos nepriklausomybę, visų pagrindinių teisės šakų normos buvo kodifikuotos iš naujo – apie 2000 metus prasidėjo per nepriklausomybės dešimtmetį parengtų naujųjų kodeksų priėmimo banga. Tokio likimo neišvengė ir darbo teisė, kuri tradiciškai rėmėsi kodifikuotu teisės aktu. Kodifikacijos pranašumai gerokai nusveria jos trūkumus – aktas dėl bendrosios ir specialiosios dalies normų sąveikos, kodifikuotas teisės, veikia kaip dinamiškas tinklas, iš esmės eliminuojantis arba iki minimumo sumažinantis teisės spragų galimybę, užtikrindamas teisinio reguliavimo vientisumą, darnumą, teisių ir pareigų matomumą ir pažeistų teisių gynybos efektyvumą.

2002 m. birželio 24 d. priimtas ir 2003 m. įsigaliojęs Darbo kodeksas (toliau – 2002 m. Darbo kodeksas) buvo rengiamas daugiau kaip dešimtmetį². Tai negalėjo neatsiliepti galutiniam kodekso variantui, kuriame buvo gana smarkiai orientuojamasi į buvusio 1972 m. Darbo įstatymų kodekso struktūrą ir reguliavimo principus. Tai savaime nėra neįveikiama kliūtis modernizuojant darbo santykių reglamentavimą ir pritaikant jį naujoms ekonominėms, socialinėms sąlygoms ar globaliems naujos ekonominės sistemos iššūkiams. Štai, pavyzdžiui, nors dauguma naujųjų Rytų Europos demokratijų priėmė visiškai naujus kodeksus (Slovakija (2001 m.), Slovėnija (2002 m.), Latvija (2002 m.), Rumunija (2003 m.), Estija (2008 m.)), kitose šalyse buvo likta prie socialistiniais metais priimtų kodeksų, kurie buvo modernizuoti nesuskaitomomis pataisomis ir taikomi tik ekstensyvios ir intensyvios naujas spragas užpildančios teismų praktikos dėka (Čekija (1965 m.), Lenkija (1974 m.), Bulgarija (1986 m.))³.

Tai reiškia, kad iš principo darbo teisės modernizavimas, atliepiant pačios darbo teisės dinamišką prigimtį, buvo įmanomas ir panaudojant prieš daug metų priimtus teisės aktus, juos derinant su kūrybiška teismų praktika. Netgi galima teigti, kad dėl darbo santykių nuolatinių pokyčių darbo teisės kodifikacija yra labai retas fenomenalus reiškinys⁴, kuris daugeliui Vakarų Europos valstybių yra nebūdingas dėl gilių teisinio reguliavimo tradicijų, atspindinčių per dešimtmečius susiklosčiusią darbavimų ir darbuotojų jėgų pusiausvyrą ir darbo santykių reguliavimo paradigmą. Net Europos Sąjungos lygmeniu valstybės narės nėra suteikusios Sąjungos institucijoms teisės direktyvomis kurti tokių principingai svarbių nacionalinės politikos sričių, kaip antai darbo užmokestis, teisė į asociacijas, streikai, lokautai⁵, teisės normas.

² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 23; NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga: Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Vilnius, 2004, p. 151.

³ GYULAVÁRI, T. Labour Law Reforms in the Eastern European Member States. In Davulis, T. (ed.) *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Bruxelles: Peter Lang, 2017, p. 25–26.

⁴ SZUBERT, W. Cituojama pagal SOBCZYK A. Flexibility – Market Expectations and Labour Law Doctrine. In *Labour Market in 21st Century: Looking for Flexibility and Security*. TIC, 2011, p. 67.

⁵ Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 5 dalis.

Šios darbo teisės reformai tam tikrose valstybėse turėjusios įtakos aplinkybės negaliojo Lietuvoje – naujo Darbo kodekso priėmimas 2002 m. buvo vertinamas kaip privalomas ir būtinas perėjimo prie vakarietiško darbo santykių reguliavimo modelio etapas, kurio simbolinė reikšmė buvo didesnė negu tam tikrų teisės normų ar institutų naujovės ar po 1991 m. buvusio chaotiško darbo santykių reguliavimo⁶ sutvarkymas. Taigi 2002 m. Darbo kodeksas, nepaisant jo faktinio turinio, užbaigė 1991 m. pradėtą reformą ir pradėjo naują darbo santykių raidos etapą – panaikino pagrindinius prieštaravimus tarp rinkos santykių ir darbo samdos, perkėlė pagrindinius tarptautinius darbo standartus ir Europos Sąjungos direktyvas, sudarė prielaidas plėtoti naujoviškiems kolektyviniams darbo santykiams⁷.

Tik įsigaliojęs 2002 m. Darbo kodeksas tapo dažnų korekcinų teisėkūros iniciatyvų taikiniu. Per beveik penkiolika veikimo metų šis kodeksas buvo keistas beveik šešiasdešimt kartų. Nors daugelis pataisų buvo pavienės, tačiau neišvengta ir platesnio pobūdžio kodekso korekcijų, kurios buvo arba techninės (2005 m.⁸), arba nulemtos ekonominių ūkio sunkumų⁹, taip pat noro pagerinti tam tikrų darbo teisės institutų veikimą (darbo ginčų¹⁰, kolektyvinių ginčų sprendimo¹¹).

2002 m. Darbo kodekso normų taikymo darbovietėse ir teismuose praktikos masyvas nuolat plėtėsi. Per daugiau kaip dešimtį metų pradėjo aiškėti pirmieji 2002 m. Darbo kodekso taikymo probleminiai aspektai. Pirmiausia – padidėjęs teisinis neapibrėžtumas. Nagrinėjant konkrečias darbo bylas, nuo tarybinių laikų nepasikeitusių darbo teisės normų formuluočių reikalavimai įgydavo neprognuotų padarinių, susidūrus su jų taikymu naujomis sąlygomis. Pavyzdžiui, kitaip negu buvo numatyta kodekse, praktikoje veikė normos, reglamentuojančios suminę darbo laiko apskaitą, budėjimą, viršvalandžius, išmokas už darbą kelionėje, materialinę atsakomybę, atsakomybę už uždelsimą atsiskaityti su darbuotoju ir kt. Todėl Lietuvoje tarsi susikūrė trys skirtingai veikiančios darbo teisės: 1) rašytinės Darbo kodekso normos; 2) nuo jų nukrypstanti įmonių vidaus praktika, dažnai pasižyminti šių normų ignoravimu ir naujų taisyklių sukūrimu (vienvaldiškai darbdavio ar susitarus (dažnai žodžiu ar konkludentiniais veiksmais) su darbuotoju); 3) teisėjų kuriama teisė, fragmentiškai ir kazuistiškai interpretuojant dažnai aršiausius darbo santykių šalių konfliktus. Teismų sprendimai dažnai buvo priimami ne pagal teisės normas raidę, o atsižvelgiant į tokius dalykus, kaip antai ieškovo ir atsakovo ekonominė padėtis, jų teisinis statusas, gaunamos išmokos ar į bendresnius principus. Akivaizdžiai ėmė vyruoti iš civilinės teisės perimti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai, kurie leido teismams laisvai interpretuoti privalomas kodekso normas. Apie tam tikrą darbo santykių apibrėžtumą ar teisinį tikrumą kalbėti tapo sunku. Antra, daugelis kodekso normų praktiškai neveikė (pavyzdžiui, 2008–2009 metais finansų ir ekonominės krizės sąlygomis daugelis darbuotojų darbo vietas paliko negavę išeitinės išmokos, o savo iniciatyva arba šalių susitarimu¹²), o reikalingų normų (pavyzdžiui, reglamentuojančių nekonkuravimą darbo santykiuose, darbuotojų privataus gyvenimo ar duomenų apsaugą, darbo laiko lankstumą) trūko. Trečia, 2002 m. Darbo kodekso vykdymas sukėlė didelę nereikalingą biurokratinę naštą, susijusią su popierinių personalo tvarkymo dokumentų rengimu (priėmimo į darbą, atleidimo dokumentai ar paprasčiausia darbo laiko apskaita, supažindinimo su darbo sąlygomis dokumentai). Ketvirta, nelegalaus ar nedeklaruoto darbo tolesnis egzistavimas, dėl kurio kenčia vals-

⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė* <...>, p. 14.

⁷ NEKROŠIUS, I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos. *Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 146; TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 35–36.

⁸ 2005 m. gegužės 12 d. Nr. X-188 (*Valstybės žinios*, 2005-05-28, Nr. 67-2400).

⁹ 2009 m. liepos 23 d. Nr. XI-404 (*Valstybės žinios*, 2009-08-04, Nr. 93-3993); 2010 m. birželio 22 d. Nr. XI-927 (*Valstybės žinios*, 2010-07-10, Nr. 81-4221).

¹⁰ 2012 m. birželio 26 d. Nr. XI-2127 (*Valstybės žinios*, 2012-07-10, Nr. 80-4138).

¹¹ 2014 m. gegužės 15 d. Nr. XII-902 (*TAR*, 2014-05-28, Nr. 5777).

¹² MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 s). Vilnius: MRU, 2013, p. 167.

tybės ir socialinio draudimo fondo biudžetai ir kurio negali suvaldyti darbo įstatymų vykdymą prižiūrinčios institucijos, buvo nulemtos ir netikslingų apribojimų bei efektyvios kontrolės stokos. Penkta, Darbo kodekse numatytų ilgametę istoriją turinčių socialinių garantijų neadekvatumas, jų nesuderinumas su pokyčiais kitose su Lietuva konkuruojančiose valstybėse turėjo neigiamą įtaką šalies tarptautiniam konkurencingumui, tai menkino Lietuvos patrauklumą užsienio investicijoms, kuriančioms gerai mokamas darbo vietas, ir kt. Šešta, Darbo kodeksas praktiškai nepadidino menkos darbuotojų ir jų atstovų derybinės galios, o tai lėmė lankstaus individualaus susitarimo, nustatant darbuotojo darbo užmokestį, metodo dominavimą. Tai viena iš priežasčių, dėl kurių Lietuvoje toliau išliko gana žemos darbuotojų darbo pajamos be reguliaraus ir koordinuojamo užmokesčio kilimo tendencijų. Kolektyvinių darbo santykių plėtra pasižymėjo tam tikra stagnacija, nes socialinių partnerių tiek teritorinio, tiek šakos ar įmonės lygio dialogas vyko labai fragmentiškai arba buvo neefektyvus. Lietuvoje buvo sudaroma labai nedaug įmonių kolektyvinių sutarčių, o kolektyvinės aukštesnio negu įmonės lygio derybos buvo nerezultatyvios. Darbdavių ignoravimas darbuotojų atstovų nulėmė ir žemą socialinio dialogo ir kooperacijos kultūrą įmonės lygmeniu, nes Europos Sąjungos teisės inspiruotos informavimo ir konsultavimo formos praktiškai nebuvo veiksmingos, o daugumą svarbiausių sprendimų darbdaviai nevaržomi priimdavo patys.

2. 2016 m. Darbo kodekso patvirtinimas – neturinti precedento teisės akto priėmimo ir įsigaliojimo istorija

Minėtos darbo santykių teisinio reguliavimo problemos nėra nulemtos vien ekonominių ir socialinių veiksnių, todėl jų sprendimas galimas ir teisiniu reguliavimu. Bandydama inicijuoti būtinus šios srities pokyčius, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija ėmėsi unikalios praktikos – moksliniais tyrimais įrodyti pokyčio poreikį, ir, išanalizavus situaciją Lietuvoje ir kai kuriose užsienio šalyse, pasiūlyti konkrečius sprendimus teisės aktų projektų lygmeniu. Šiems uždaviniams atlikti buvo įgyvendintas vadinamojo socialinio modelio¹³ projektas. Modelio projekto unikalumą lėmė kelios aplinkybės. Pirma, šiam kompleksiniam darbui buvo pasitelkti tyrėjai – Vilniaus universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Lietuvos socialinių tyrimų centro mokslininkus suburiantis konsorciumas, kuriam vadovavo Vilniaus universitetas. Akademinės patirties sujungimas ir pritraukimas leido gauti objektyvių pagrįstų rezultatų, išvengti ideologinio ir politinio pobūdžio įtakos. Antra, teisės aktų projektų rengimas buvo grindžiamas prieš tai atliktais tikslingais taikomaisiais tyrimais, todėl nebuvo atsietas nuo mokslinių tyrimų rezultatų ir rekomendacijų. Trečia, darbo santykių reguliavimo pokytis nebuvo skatinamas izoliuotai, o platesniame darbo rinkos priemonių kontekste – kartu su pribrendusia socialinio draudimo sistemos korekcija ir užimtumo politikos (aktyvios darbo rinkos politikos) peržiūra. Užimtumo rėmimo, socialinio draudimo ir darbo teisės sąsajumas leido efektyviau pasiekti bendrųjų darbo rinkos reguliavimo tikslų. Pavyzdžiui, socialinio draudimo išmokoms koreliuojant su užimtumo priemonėmis, skatinamas įsidarbinimas ir efektyviau naudojamos biudžeto lėšos; kai yra sudarytos terminuotos darbo sutartys, darbdaviai moka didesnes nedarbo socialinio draudimo įmokas, kompensuodami padidėjusią darbuotojų ir socialinio draudimo riziką; dėl liberalesnių atleidimo iš darbo sąlygų asmenims, praradusiems darbo vietą, mokamos didesnės socialinio draudimo išmokos ir taikomos papildomos užimtumo iniciatyvos ir kita.

¹³ Žr. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksnių programos 4 prioriteto įgyvendinimo priemonė „Viešųjų politikų reformų skatinimas“. Projektas „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“. Interaktyvi prieiga [žiūrėta 2017 m. birželio 20 d.]: <http://www.socmodelis.lt/apie-projekta-2/>.

Projekto darbai vyko labai intensyviu grafiku. 2014 m. pradžioje pradėjus tiriamuosius darbus, 2015 m. pradžioje visuomenei, socialiniams partneriams ir institucijoms jau buvo pristatyti tyrimo rezultatai, o darbo grupėse su suinteresuotų ministerijų pareigūnais suderinti įstatymų pakeitimų projektai pateikti Vyriausybei. Pagrindinių įstatymų – naujo Darbo kodekso, Užimtumo įstatymo (vietoje – Užimtumo rėmimo įstatymo), Valstybinio socialinio draudimo įstatymo ir tam tikras socialinio draudimo rūšis reglamentuojančių įstatymų pakeitimams (kartu su įstatymų įgyvendinamaisiais teisės aktais visą socialinio modelio paketą sudarė bene keturiasdešimt įstatymų pakeitimų) buvo pritarta Vyriausybėje 2015 m. birželio 9 d.¹⁴ ir jie buvo pateikti Seimui.

Darbo kodekso priėmimo ir įsigaliojimo procedūra nebuvo sklandi. Dar 2008–2009 m. ekonomikos krizės sukelti Penkioliktosios (A. Kubiliaus) vyriausybės nesėkmingi bandymai pakeisti darbo santykių reguliavimą siekiant palengvinti verslo padėtį, sumažinant darbo jėgos kaštus (atleidimo iš darbo, priėmimo, darbo santykių keitimo ir pan.)¹⁵, parodė, kad, net ir esant itin sudėtingai ekonominei situacijai, pakeisti darbo santykių reguliavimą yra nepaprastai sunku. Tai ne tik siejama su konstitucinėje doktrinoje išvystytais ribojančiais veiksniais¹⁶, bet ir su socialinių partnerių (pirmiausia – profesinių sąjungų) bei dirbančiųjų interesus artikuliuojančių politinių jėgų aktyviu įsitraukimu į teisėkūrą. Tad didelio visuomenės ir politinių grupių pasipriešinimo reformai buvo galima tikėtis, ir jis turėjo reikšmingą įtaką aktui priimti.

Vyriausybėje patvirtinto Darbo kodekso projekto ir įgyvendinamųjų įstatymų paketo svarstymas užstrigo Seimo komitetuose. Viena iš priežasčių – Trišalė taryba nedalyvavo per pirminį teisės akto svarstymą ir socialiniai partneriai nesutarė dėl šio akto¹⁷. Profesinės sąjungos ryžtingai priešinosi naujam reguliavimui, motyvuodamos tuo, kad susilpnės ir taip netvari darbuotojų darbo teisių apsauga. O darbdavių organizacijos ir Vyriausybė reikalavo reformų, kaip būtinų žingsnių stiprinant ekonomikos konkurencingumą ir vykdant tarptautinių organizacijų ir Europos Sąjungos rekomendacijas¹⁸. Vėliau Trišalėje taryboje ir buvo rasta kompromisų, kurie perkelti į teisės aktą kaip valdančiosios koalicijos pasiūlymai, tačiau profesinių sąjungų protestų ir itin neigiamos visuomenės nuomonės banga neatslūgo. Naujasis Darbo kodeksas buvo priimtas 2016 m. birželio 21 d. valdančiosios koalicijos balsais, tačiau tuoj pat buvo vetuotas Lietuvos Respublikos Prezidentės, motyvuojant tuo, kad jis padidins socialinę atskirtį, sumažins ypač šiuo metu darbuotojams reikalingos socialinės apsaugos lygį¹⁹. Vis dėlto Prezidentės veto buvo atmestas 2016 m. rugsėjo 14 d.²⁰, ir kodeksas turėjo įsigalioti 2017 m. sausio 1 dieną.

Lietuvos Respublikos Prezidentės šio įstatymo veto buvo atmestas, tačiau rinkimus laimėjo Darbo kodeksą ir jo priėmimą atvirai kritikavusi Valstiečių ir žaliųjų sąjunga. Nors dar iki Seimo rinkimų antrojo turto socialdemokratų iniciatyva buvo padaryta kai kurių Prezidentės veto atliepančių kodekso pataisų²¹, iš 2016 metų rinkimus į Seimą laimėjusių Valstiečių ir žaliųjų sąjungos ir socialdemokratų

¹⁴ TAR, 2015-06-13, Nr. 9229.

¹⁵ *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės*. Mokslinis tyrimas (vadovas E. Kūris). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2015, p. 274–276.

¹⁶ Ten pat, p. 282.

¹⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybė pateikė Darbo kodekso projektą Trišalės tarybos svarstymams, tačiau profesinės sąjungos, tuo metu vadovavusios Trišalės tarybos darbu, atsisakė nagrinėti pakeitimus skubos tvarka. Tada Vyriausybė pateikė kodekso projektą Seimui be Trišalės tarybos pritarimo.

¹⁸ Žr., pvz., Europos Tarybos rekomendacijos 2014 m. Lietuvos nacionalinės reformos programai (COM(2014) 416 final).

¹⁹ TAR, 2016-07-05, Nr. 18832.

²⁰ TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.

²¹ 2016 m. lapkričio 3 d. įstatymas Nr. XII-2688, kuriuo kai kurios Prezidentės veto siūlomos nuostatos buvo perkeltos į naująjį kodeksą. TAR, 2016-11-09, Nr. 26498. Šie pakeitimai, autoriaus požiūriu, nebuvo esminiai – jais buvo sušvelninti reguliavimo pokyčiai, kad būtų užtikrinta didesnė kai kurių labiau pažeidžiamų grupių (negalią turinčių asmenų, mažamečių vaikų auginančių asmenų ir priešpensinio amžiaus darbuotojų) interesų apsauga.

sudaryta koalicija priėmė sprendimą pusmečiui atidėti Darbo kodekso įsigaliojimą²², kad kodeksas būtų labiau socialiai orientuotas ir darbuotojai įgytų daugiau apsaugos.

Svarbu pažymėti, kad naujoji Seimo dauguma ne pati ėmėsi siūlyti konkrečius teisės akto pakeitimus, o prioritetą suteikė trišaliam socialiniam dialogui – visi priimto ir neįsigaliojusio kodekso taisymai pirmiausia turėjo būti suderinti Trišalėje taryboje, o Seimas vėliau priimsias socialinių partnerių sutartas pataisas, bet ne individualių Seimo narių pasiūlymus. Toks būdas labai skyrėsi nuo prieš tai buvusių darbo įstatymų keitimo iniciatyvų. Suteikdami savitą pirmenybinį mandatą socialiniams partneriams susitarti dėl konkrečių pakeitimų, valdantieji tokiu būdu pripažino socialiniu dialogu ir socialinių partnerių derybomis pasiekto kompromiso svarbą darbo santykiams reguliuoti – kaip tik darbuotojų ir darbdavių atstovai labiausiai tinkami rasti abiem šalims priimtinus sprendimus, o įstatymų leidėjas į šį procesą turėtų kištis mažiausiai. Toks pasitikėjimas atnešė vaisių – 2017 m. vasario kovo mėn. Trišalėje taryboje derybose dėl Darbo kodekso pataisų pavyko pasiekti persilaužimą ir susitarti dėl tokių svarbių dalykų, kaip antai darbo laiko apskaita ir darbo laiko režimas, atostogų trukmė ir skaičiavimas, darbo tarybų ir profesinių sąjungų tarpusavio santykis ir kt. Reikia pasakyti, kad šis susitarimas pagal turinį ir svarbą laikytinas svarbiausiu (jei ne vieninteliu) reikšmingu darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų susitarimu dėl teisės akto, pasiektu Trišalėje taryboje nuo pat jos įsteigimo 1995 metais. Be didesnių pakeitimų, šis susitarimas²³ Trišalėje taryboje buvo perkeltas į naujojo Darbo kodekso tekstą²⁴, o daugeliui individualių Seimo narių pasiūlymų nebuvo pritarta²⁵. Tokiu būdu buvo atvertas kelias²⁶ Darbo kodeksui įsigaliojoti 2017 m. liepos 1 dieną.

Kol kas sunku pasakyti, ar nauja socialinės teisėkūros paradigma įsitvirtins Lietuvos darbo teisėje, tačiau ji vertintina kaip žingsnis į priekį kuriant vakarietišką socialinio dialogo kultūrą Lietuvoje. Nors pradiniam kodekso kūrimo etape Trišalei tarybai teko antraeilis vaidmuo, vėliau buvo supras-ta, kad be jos nebūtų buvę pasiekta visas šalis patenkinusio kompromiso. Manytina, kad, suteikiant socialiniams partneriams iniciatyvą ir atsakomybę trišalio dialogo formatu nuspręsti, kaip turėtų būti reglamentuoti darbdavių ir darbuotojų santykiai, mažėtų valstybės imperatyvus reguliuojamasis vaidmuo, būtų skatinamos derybos, kurios peraugtų į kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio ir darbo santykių sureguliuavimo tiek šalies, tiek ir tam tikrų sektorių ar regionų mastu.

3. Bendrieji naujojo Darbo kodekso bruožai

2016 m. Darbo kodeksą sudaro 260 straipsnių, kurie suskirstyti į skyrius pagal reguliuojamą darbo santykių grupes (institutus). Naujasis Darbo kodeksas išlaiko tuos pačius struktūrą lemiančius principus. Teisės aktą sudaro bendroji dalis, kurioje įtvirtinami darbo santykių reguliavimo bendrieji klausimai (darbo teisės šaltiniai, Kodekso normų taikymo sritis, reguliavimo principai, pažeistų teisių gynimo sistema ir kt.) ir specialioji dalis, kurią sudaro individualių ir kolektyvinių darbo santykių tam tikrus aspektus reglamentuojantys straipsniai, taip pat ginčams spręsti skirtos nuostatos. Iš karto matyti pirmieji naujojo Darbo kodekso skirtumai, palyginti su 2002 m. aktu, – individualiajai darbo teisei

²² TAR, 2016-12-28, Nr. 29769.

²³ Padarytų pakeitimų vėgli negalima laikyti esminiais – darbo laiko režimo, profesinių sąjungų vadovaujančių asme-nų apsaugos nuo atleidimo iš darbo ar profesinių sąjungų santykio su darbo taryba įmonėje ypatybės ir panašūs klausimai iš esmės neiškreipė pagrindinių pradinių įstatymo siekinių.

²⁴ TAR, 2017-06-14, Nr. 10021.

²⁵ Išimtimi reikėtų laikyti Seimo narių inicijuotą pasiūlymą darbuotojams mokėti priedą už konkuravimo su darbda-viu vengimą ne tik pasibaigus darbo sutarčiai (kaip buvo siūlyta), bet ir darbo santykių vykdymo metu (2016 m. Darbo kodekso 38 straipsnio 1 dalis).

²⁶ Nors tuo metu buvo ir bandymų Darbo kodekso įsigaliojimą sieti su darbdavių organizacijų rašytiniais įsiparei-gojimais didinti darbo užmokestį, tačiau gana greit buvo supras-ta, kad tokie susitarimai vargiai įmanomi, o jei jie būtų pasiekti, – turėtų tik politinį deklaratyvų pobūdį.

skirtos nuostatos naujajame Darbo kodekse išdėstytos pirmiau negu kolektyvinių darbo santykių dalyvių (profesinių sąjungų, darbo tarybų ir darbdavių bei darbdavių organizacijų) santykius reglamentuojančios teisės normos. Dauguma bendrosios dalies nuostatų yra skirta individualiam darbuotojo ir darbdavio santykiui reguliuoti, tad atrodo dėsninga iš karto po jų toliau Kodekse dėstyti individualios darbo sutarties sudarymo, nutraukimo ir kitų institutų normas.

3.1. Darbo kodekso taikymo sritis

Lyginant 2016 m. Darbo kodeksą su 2002 m. Darbo kodeksu pastebima, kad naujojo teisės akto taikymo sritis reguliuojamų santykių atžvilgiu yra apibrėžiama kiek kitaip. Pagal 2016 m. Darbo kodekso 1 straipsnį, jis skirtas individualiems darbo santykiams, kurių atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka, ir su jais susijusiems visuomeniniams santykiams (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kt.) reguliuoti. Darbo sutartimi įvardijamas toks susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai atlyginti (2016 m. Darbo kodekso 32 str.). Tokia definicija atitinka tiek Tarptautinės darbo organizacijos²⁷, tiek Europos Sąjungos Teisingumo Teismo formuojamą praktiką²⁸, apibrėžiant darbuotoją ar individualų darbo santykį. Papildomai Lietuvos įstatymų leidėjas paaiškina, kad pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiam tvarkai. Padaryti atskyrimą nuo populiarėjančių panašių individualios veiklos ar savarankiško darbo santykių turi padėti dar viena svarbi papildoma įstatyme pateikiama indikacija – atliekant darbo funkciją, kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė tenka darbdaviui (2016 m. Darbo kodekso 32 str. 3 d.). Vadinasi, savarankiškai dirbančiu asmeniu (dirbančiu pagal verslo liudijimą ar individualios veiklos pažymą) galės būti tik tas asmuo, kuris savo įsipareigojimus vykdys prisiimdamas komercinę ar gamybinę riziką – kitaip tariant, galės finansiškai be kaltės nukentėti dėl netinkamų ekonominio ar gamybinio pobūdžio sprendimų.

Vis dėlto darbo santykius reglamentuojančios normos taikomos ne tik pagal darbo sutartį atsirandantiems santykiams. Pavyzdžiui, valstybės tarnautojų teisę sudaryti kolektyvines sutartis, šių sutarčių sudarymo tvarką, ginčus, kylančius skelbiant streikus viešajame sektoriuje, šiandien reglamentuoja būtent Darbo kodeksas. Kodekso normų taikymas darbuotojo statuso neturintiems tarnautojams neturėtų būti reguliuojamas pagal įstatymo analogiją, todėl naujame kodekse tiesioginis kodekso normų taikymas šiems santykiams pagrindžiamas nauja 1 straipsnio 4 dalies nuostata, pagal kurią kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais Darbo kodeksas reglamentuoja ir kitų įstatymų reglamentuojamus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą²⁹. Tai ne tik nustato santykį tarp kodekso ir kitų įstatymų ir jų reguliuojamų santykių, tačiau atveria kelią perspektyvai kai kurių Vakarų Europos šalių pavyzdžiu į tam tikrų Darbo kodekso normų ar jų grupių taikymo sritį ateityje įtraukti ir kitas asmenų – ne darbuotojų kategorijas, kaip

²⁷ Žr. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198, 2013, p. 36–42.

²⁸ Žr., pvz., Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimą byloje C-232/09 (Danosa), para 39.

²⁹ Taip, pavyzdžiui, kodekso 186 straipsnyje nustatyta, kad kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis reglamentuojančios teisės normos taikomos darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais. Tuo pagrindu sukuriama teisinė fikcija, kad šio skirsnio normų kontekste fiziniai asmenys, dirbantys Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, laikomi darbuotojais, o kitas santykių dalyvis (įmonė, įstaiga, organizacija) laikomas darbdaviu.

antai savarankiškai dirbančius asmenis, laisvųjų profesijų atstovus ar ekonomiškai priklausomus savarankiškai dirbančius asmenis, kuriems kai kuriose šalyse ribotai gali būti taikoma dalis darbo teisės normų teikiamos apsaugos (pvz., normos, uždraudžiančios diskriminaciją, suteikiančios apsaugą saugos darbe srityje, reglamentuojančios darbo ar poilsio laiką ar teisę naudotis individualių darbo ginčų sprendimo procedūromis). Taigi į darbo teisės suteikiamos apsaugos taikymo sritį įstatymų leidėjo valia galėtų patekti ne tik valstybės tarnautojai, bet ir kitos asmenų kategorijos.

3.2. Kodekso ir kitų teisės šakų normų santykis

2016 m. Darbo kodekse kiek kitaip apibrėžiamas ir santykis su kitų teisės šakų normomis. Interpretuodami buvusias darbo teisės normas teismai gana laisvai rėmėsi civilinius santykius reglamentuojančiomis normomis. Tai ne visada būdavo pateisinama, ypač tais atvejais, kai reguliuojant konkretų darbo santykį pasireiškė imperatyvaus reguliavimo metodo elementai. Riboti civilinės teisės normų įtaką darbo santykiams buvo nuspręsta dviem būdais. Pirma, 2017 m. Darbo kodekso 4 straipsnio 2 dalimi buvo nustatyta, kad civilinius santykius reglamentuojančios teisės normos ir civilinės teisės principai gali būti taikomi darbo santykiams tik esant spragai ir tik tada, kai tai neprieštaruoja darbo santykių teisinio reglamentavimo esmei. Tokiu būdu užkertamas kelias taikyti civilinių sutarčių taisykles kolektyvinėms sutartims, kurios sudaromos specialią kompetenciją turinčių subjektų – socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių atstovų³⁰. Antra, civilinės teisės normos teismai buvo linkę taikyti bet kuriais darbo teisės nereguliuotais atvejais, tai yra esant teisės spragai (pvz., darbo teisėje nereguliuotiems nekonkuravimo susitarimams³¹), arba tais atvejais, kai įstatymų leidėjas šiuos santykius sureguliuojo civilinės teisės normomis (komercinės paslapties atskleidimui³², nesąžiningai konkurencijai³³, autoriaus turtinių teisių perdavimui³⁴). Naujame Darbo kodekse šios situacijos jau reguliuojamos darbo teisės normomis³⁵, todėl šie santykiai įstatymų leidėjo valia *expressis verbis* laikomi darbo santykiais, kuriems reguliuoti ir interpretuoti skirtos naujojo Kodekso darbo teisės normos, o civilinės teisės normos ir principai nebetaikomi arba taikomi ribotai.

Panašus sprendimas buvo rastas ir kitiems, iki šiol darbo teisės normomis tiesiogiai nereguliuotiems darbdavių ir darbuotojų teisių aspektams. Pavyzdžiui, diskriminacijos uždraudimas darbe 2002 m. Darbo kodekso normomis buvo reglamentuojamas tik fragmentiškai, o didžioji dalis teisinio reguliavimo sukoncentruota Lygių galimybių įstatyme³⁶ ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme³⁷, be kurių praktiškai taikyti šio principo Darbo kodekso reguliavimo srityje neįmanoma. Neatsitiktinai nei Valstybinei darbo inspekcijai, nei socialiniams partneriams darbo santykių lygiateisiškumo klausimai nebuvo prioritetiniai, o bylų darbo ginčų komisijose ir teismuose nekildavo. 2016 m. Darbo kodekso 26 straipsnyje jau randama normų, reglamentuojančių darbo teisės nuostatų ir specialiųjų antidiskriminacinių nuostatų, kurios turi tikslą palengvinti šio principo praktinį įgyvendinimą ten, kur kaip tik ir kyla ginčų ir kur jie realiai sprendžiami – įmonėse, darbo ginčų komisijose ir teismuose, santykį.

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-156/2013. *Teismų praktika*, 2013, 39, p. 265–280.

³¹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.164 straipsnis. Žr., pvz., LAT nutartį byloje Nr. 3K-3-378/2013, byloje Nr. 3K-3-401/2013.

³² Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (*Valstybės žinios*, 2000-09-06, Nr. 74-2262) 1.116 straipsnio 1 dalis.

³³ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo (*Valstybės žinios*, 1999-04-02, Nr. 30-856) 15 straipsnio 1 dalies 3–4 punktai.

³⁴ Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo (*Valstybės žinios*, 1999-06-09, Nr. 50-1598) 9–10 straipsniai.

³⁵ 2016 m. Darbo kodekso 38 straipsnis (susitarimas dėl nekonkuravimo), 39 straipsnis (susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos), 31 straipsnio 4 dalis (turtinių ir neturtinių teisių apsauga)

³⁶ *Valstybės žinios*, 2003, nr. 114-5115.

³⁷ *Valstybės žinios*, 1998, nr. 112-3100.

Tikėtina, kad tai padidins šių teisių ir pareigų matomumą, paskatins aktyvesnę pažeistų teisių apsaugą. To paties tikimasi ir į kodeksą įtraukus naujų, iki šiol darbo teisei nežinomų arba kitose teisės šakose randamų nuostatų, reglamentuojančių darbuotojų teises – teisę į padarytų inovacijų apsaugą (2016 m. Darbo kodekso 31 str. 4 d.), asmens duomenų ir privataus gyvenimo apsaugą (2016 m. Darbo kodekso 27 str.), garbės ir orumo gynimą ir apsaugą nuo psichologinio smurto darbe (2016 m. Darbo kodekso 30 str.) ir kt. Šių aspektų sureguliuojimas Darbo kodekse tokias šiandieniam darbo pasaulyje vis didesnę reikšmę įgyjančias darbuotojų teises padarys labiau matomas, sudarys galimybę joms ginti naudotis darbo teisės suteikiamomis specialiomis pažeistų teisių gynimo priemonėmis.

Trečia. Reglamentuodamas darbo sutarties šalių susitarimus, įstatymų leidėjas tradiciškai laikėsi griežtos pozicijos dėl leistinumų sutarties šalims keisti minimalius imperatyvius Darbo kodekso reikalavimus³⁸ arba nukrypti nuo jų. Praktiškai pasitaikė bandymų (juos teismai vertindavo nevienodai), kai darbo sutarties šalys sudarydavo susitarimus (pvz., darbdavio patirtoms darbuotojo mokymo išlaidoms kompensuoti, finansiniam tarpusavio atsiskaitymui, darbuotojo padarytai žalai atlyginti ar neturtinei žalai atlyginti), kuriuos teismai ir darbo ginčų komisijos vertindavo kaip civilinius susitarimus, nepaisant to, kad jie sudaryti tarp darbo sutarties šalių ir susiję su jų pagrindinių pareigų pagal darbo sutartį įgyvendinimu. Tai vėlgi rodė, kad tais atvejais, kai įstatymų leidėjas nesiima reguliuoti naujų aktualių darbo santykių aspektų ir nekeičia esamo reguliavimo, šalys juos savo iniciatyva ima reguliuoti civilinės teisės priemonėmis, nes teismai vengia juos vertinti griežtai ir pripažinti neteisėtais. Bet kuriuo atveju tokia praktika negali būti laikoma tinkama ir užtikrinanti teisinį tikrumą ir pakankamą šalių teisių ir interesų apsaugą, nes viena darbo santykio šalis (darbuotojas) yra ekonominiu ir socialiniu požiūriu silpnesnė ir labiau pasiduodanti spaudimui. Naujajame kodekse *expressis verbis* draudžiami civilinio pobūdžio susitarimai dėl darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo (Darbo kodekso 33 str. 5 d.), todėl tokie susitarimai turės būti vertinami atsižvelgiant būtent į darbo teisės normas ir principus.

3.3. Darbo santykių teisinio reguliavimo diferenciacija

Viena iš Darbo kodekso naujovių – padidėjusi darbo santykių reguliavimo diferenciacija, atliepiant padidėjusią verslo formų, verslo subjektų, darbo formų įvairovę. Tradiciškai bendrumas ir diferenciacija yra laikoma vienu iš pagrindinių darbo teisės principų³⁹, tačiau 2002 m. Darbo kodekse jis nepakankamai išreikštas. Pavyzdžiui, įstatymų leidėjas darbo santykių reguliavimo nediferencijavo pagal darbdavio įmonės dydį. Kitaip tariant, tiek vieną ar kelis darbuotojus įdarbinantis darbdavys – fizinis asmuo, tiek ir didelė įmonė iš esmės turėjo laikytis tokių pačių tiek materialinių, tiek procedūrinių pareigų darbuotojams. 2016 m. Darbo kodekse nustatytos kiek skirtingos pareigos darbdaviams, atsižvelgiant į jo įdarbinamų darbuotojų skaičių – didesnėse įmonėse iš darbdavio reikalaujama papildomų pareigų įgyvendinimo, o mažesnėse pareigų kiekis mažinamas. Pavyzdžiui, įmonėms, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, kyla nauja pareiga priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones, darbuotojų asmens duomenų saugojimo politiką ir jos įgyvendinimo priemones (2016 m. Darbo kodekso 26 str. 6 d., 27 str. 7 d.). Darbdaviai, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, privalo inicijuoti darbo tarybų steigimą, sukurti ir patvirtinti darbo apmokėjimo sistemas (2016 m. Darbo kodekso 169 str. 1 d., 140 str. 3 d.). Kita vertus, smulkiesiems darbdaviams (turintiems mažiau nei 10 darbuotojų) sumažėja administracinė našta ir suteikiama galimybė netaikyti normų, susijusių su

³⁸ 2002 m. Darbo kodekso 94 straipsnyje numatyta, kad „šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis“.

³⁹ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I dalis. Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003, p. 34–36; NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008, p. 28–29.

kasmetinėmis darbuotojo atostogomis, pareiža pranešti apie pamainų grafikus pareigomis, kai kurio- mis atleidimo iš darbo procedūromis ir kt. (2016 m. Darbo kodekso 110 straipsnis).

Vienu iš darbo santykių diferencijavimo pagrindų laikytinas ir darbuotojo darbo stažas įmonėje – laikas, kurį nepertraukiamai (su kai kuriomis išimtimis) trunka darbuotojo darbo santykiai su darbdaviu. **Mažiausias** tokių darbo santykių trukmės **slenkstis** naujame kodekse – vieneri me- tai. Pavyzdžiui, vienerių metų stažo neturintys darbuotojai pretenduoja į dvigubai trumpesnius įspėjimo ir išėitinių išmokų terminus ir dydžius (2016 m. Darbo kodekso 56 straipsnio 2 dalis, 57 straipsnio 7–8 dalys, 60 straipsnio 2 dalis, 62 straipsnio 3 dalis, 69 straipsnio 3 dalis). Dvejus metus išdirbę darbuotojai pretenduoja į išėitinę išmoką pasibaigus terminuotai sutarčiai, o penkerius metus – teisę reikalauti apmokėti dalį mokymosi atostogų laiko (2016 m. Darbo kodekso 69 straipsnio 4 dalis, 135 straipsnio 3 d.) ir kt.

Svarbia naujove reikėtų laikyti ir unikalią, užsienio šalyse dar neaptinkamą individualaus susitari- mo akceleravimo priemonę – galimybę darbo sutarties šalims nukrypti nuo imperatyvaus minimalaus darbo sąlygų standarto, nustatyto Darbo kodekse ir kitose darbo teisės normose (pavyzdžiui, kolek- tyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse), tais atvejais, kai tai kompensuojama kitokio pobūdžio darbuotojui suteikiama nauda, apsauga ar garantija (pavyzdžiui, didesniu darbo užmokesčiu, suteikia- ma materialine nauda, darbo ar poilsio laiko lankstumu, perleidžiamu turtu, akcijomis ir kt.). Tiesa, tokiems nukrypimams *in peius* įstatymų leidėjas kelia labai griežtus teisėtumo reikalavimus. Pirma, jie galimi tik su darbuotojais, kurie uždirba ne mažiau kaip du vidutinius šalies darbo užmokesčius. Antra, darbo sutarties šalims negalima keisti taisyklių, kurios reglamentuoja darbo ir poilsio laiką, sutarties sudarymą ir pasibaigimą, minimalų darbo užmokestį, darbuotojų saugą ir sveikatą, nediskri- minavimą. Trečia, tokiu susitarimu turi būti pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra, kurios nesant darbo ginčus nagrinėjantis organas gali pripažinti susitarimą neteisėtu (2016 m. Darbo kodekso 33 str. 4 d.). Praktinis minėtos nuostatos įgyvendinimas žada būti pakankamai probleminis tiek dėl intensyvios susitarimo turinio kontrolės galimybės, tiek ir dėl neapibrėžtumo, ką reikėtų lai- kyti sutarties šalių „interesų balansu“. Darbo ginčus nagrinėjantys organai susidurs su dilema, kaip laisvai vertinti tokius susitarimus, kuriuos sudaro individualios darbo sutarties šalys, palyginti su tokio paties pobūdžio nukrypimais, kuriuos įstatymų leidėjas leidžia daryti ir kolektyvinės sutarties šalims⁴⁰.

4. Socialinio modelio tikslų įgyvendinimas Darbo kodekse

2016 m. Darbo kodeksas turi būti vertinamas ir atsižvelgiant į visą darbo santykių ir socialinio drau- didimo reformos (vadinamojo socialinio modelio) kontekstą. Socialinio draudimo sistemos tvarumas ir efektyvumas siejamas su didesnėmis galimybėmis finansiškai padėti darbo netekusiems asmenims dosnesne nedarbo socialinio draudimo išmoka (gerokai didėja pati išmoka, o jos mokėjimo terminas ilginamas iki devynių mėnesių), o įsidarbinimas skatinamas ir naujo darbo paieškos lengvinamos per efektyvesnę naujai sustyguotą užimtumo rėmimo sistemą naujame Užimtumo įstatyme ir įstatymus įgyvendinančiuose teisės aktuose. Darbo santykių dalyje socialinio modelio tikslai konkretni: didinti darbo jėgos konkurencingumą, darbo našumą ir efektyvumą; mažinti šešėlį darbo santykiuose; suba- lansuoti esamas socialines garantijas; skatinti įvairias darbo formas; šalinti reguliavimo spragas ir trū- kumus; mažinti administracinę našta ir biurokratizmą; įtvirtinti darbo santykių lankstumą ir saugumą.

⁴⁰ Darbo kodekso 193 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta nauja Lietuvos darbo teisei taisyklė, kad kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, galima nukrypti nuo šiamo kodekse ar kitose darbo teisės nor- mose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, nediskriminavi- mu, jei kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra.

Šių tikslų įgyvendinimą pabandysime atskleisti naujojo Darbo kodekso nuostatas analizuodami keliais aspektais: kaip naujasis reguliavimas didina darbo santykių lankstumą ir saugumą, kaip jis keičia kolektyvinių darbo santykių modelį ir kaip didina darbo teisės efektyvumą.

4.1. Darbo santykių lankstumas ir saugumas

Vienas iš darbo teisės rekodifikavimo tikslų įvardijamas darbo santykių lankstumas. Lankstumas yra ir vienas iš vadinamosios lankstisaugos (angl. *flexicurity*)⁴¹, debatus dėl kurios pradėjo Europos Komisija⁴², elementų ir yra siejamas su keliomis normų grupėmis – atleidimo iš darbo, darbo ir poilsio laiko, darbo santykių keitimo, darbo sutarčių rūšių ir kt.

Daugelyje valstybių vykusių darbo teisės reformų tikslas – artėti prie vadinamojo daniškojo *flexicurity* modelio, pasižyminčio silpna darbuotojo apsauga atleidimo iš darbo atveju, tačiau dosnia išmokų sistema ir lengvesnėmis naujo darbo paieškos galimybėmis. Tad ir reformavimo metu paprastai visų pirma siekiama peržiūrėti atleidimo iš darbo teisinį reguliavimą, siekiant subalansuoti atleidimo iš darbo kaštus, lyginant juos su kitų valstybių praktika, pasveriant teikiamų teisinių garantijų tam tikroms asmenų grupėms pagrįstumą. 2016 m. Darbo kodekse šioje srityje numatyta nemažai naujovių, susijusių su darbo sutarties nutraukimo įspėjimo terminais ir išeitinėmis išmokomis, tačiau ir su tam tikrų darbuotojų grupių apsauga, atleidimo iš darbo formalizavimu, terminuotomis sutartimis. Svarbiausi pokyčiai yra susiję su atleidimo iš darbo išlaidomis. Tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, įspėjimo laikotarpis vietoje buvusių 2 arba 4 mėnesių naujame Kodekse sutrumpintas iki vieno mėnesio (jei darbo santykiai truko mažiau nei vienerius metus – dviejų savaičių)⁴³. Atleistiems iš darbo darbuotojams vietoje buvusios 1–6 jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinės išmokos darbdavys privalės sumokėti dviejų darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jei darbo santykiai truko trumpiau nei vienerius metus, – du vidutinius darbo užmokesčius (2016 m. Darbo kodekso 57 str. 7–8 d.)⁴⁴. Tačiau už ilgalaikį darbą įmonėje darbuotojui priklausytų papildoma iki trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išmoka, mokama iš naujai sukuriama Ilgalaikio darbo išmokų fondo⁴⁵, į kurį būtų mokamos visų darbdavių, išskyrus biudžetines įstaigas, įmokos. Specialaus fondo sukūrimą šioms išmokoms reikėtų vertinti teigiamai – nemaža dalis neperspektyvios

⁴¹ Žr., pavyzdžiui, MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Flexicurity* samprata ir įgyvendinimo galimybės užimtumo politikoje. *Jurisprudencija*, 2011, Nr. 18(3), p. 1081–1099.

⁴² Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Europos Komisija. *COM (2007) 359 final*.

⁴³ Latvijoje įspėjimo laikotarpis taip pat vienas mėnuo, o Estijoje jis diferencijuojamas – 15 kalendorinių dienų, jei darbuotojo nepertraukiamojo darbo stažas neviršija vienerių metų, 30 kalendorinių dienų – jei stažas yra nuo vienerių iki penkerių metų, 60 kalendorinių dienų – jei stažas nuo penkerių iki dešimties metų ir 90 kalendorinių dienų – jei stažas daugiau kaip 10 metų. Lenkijoje apie darbo sutarties nutraukimą įspėjama prieš dvi savaites, jei darbuotojo stažas mažesnis nei 6 mėnesiai, prieš vieną mėnesį, jei stažas yra nuo 6 mėnesių iki 3 metų, ir prieš tris mėnesius – jei darbo stažas siekia 3 metus.

⁴⁴ Latvijoje išeitinės išmokos dydis priklauso nuo nepertraukiamojo stažo įmonėje – 1 vidutinis darbo užmokestis už laikotarpį iki penkerių metų, du – už laikotarpį nuo 5 iki 10 metų, trys – už laikotarpį nuo dešimties iki dvidešimties metų ir keturi – už laikotarpį, didesnį nei 20 metų. Estijoje darbdavys moka vieno mėnesio darbo užmokesčio išeitinę išmoką, o iš Draudimo nuo nedarbo fondo sumokama išeitinė išmoka, jei darbo stažas siekia penkerius metus, ir dviejų darbo užmokesčių išmoka, jei darbo stažas daugiau kaip 10 metų. Lenkijoje išeitinė išmoka siekia vieno mėnesio darbo užmokesčių, jei darbuotojas dirba darbdaviui trumpiau nei dveji metai, dviejų mėnesių darbo užmokesčius – jei dirba nuo 2 iki 8 metų, ir trijų mėnesių darbo užmokesčius – jei dirba daugiau kaip 8 metus.

⁴⁵ 2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas Nr. XII-2604. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23708.

ar nepasiteisinusios darbo vietos naikinimo kaštų neapsunkins įmonių ir nemažins paskatų kurti naujas perspektyvias darbo vietas sparčiai besikeičiančioje ir konkurencingoje aplinkoje. Kita vertus, išmokų sistema neturi sudaryti prielaidų piktnaudžiavimams pradinėje tokio fondo veikimo stadijoje, kurioje, tikėtina, išmokos viršys fondo pajamas.

Be to, kad pagal naująjį Darbo kodeksą darbdaviams buvo suteikta papildoma galimybė atleisti darbuotojus tais atvejais, kai suprastėja darbuotojo veiklos rezultatai (2016 m. Darbo kodekso 57 str. 5 d.), papildomai buvo įteisintas naujas atleidimo iš darbo pagrindas „darbdavio valia“, kuris suteikia teisę darbdaviui atsisakyti darbuotojo, įspėjus prieš tris darbo dienas ir sumokėjus šešių mėnesinių darbo užmokesčių išaitinę išmoką (2016 m. Darbo kodekso 59 str.). Vėlgį šio straipsnio taikymas kels praktinių sunkumų, nes atleidimas iš darbo turės būti pagrįstas priežastimis, nenurodytomis įstatyme. Vadinas, tokios priežastys turi būti įvardytos ir nepatekti į esamą atleidimo iš darbo pagrindų sąrašą. Darbo ginčų komisijų ir teismų praktika parodys, ką reikėtų laikyti tokiomis priežastimis.

Darbo laiko pokyčiai turėtų priartinti Lietuvos įmones prie Europos Sąjungos šalyse nustatytų darbo laiko ir jų apskaitos standartų. Reikia turėti omenyje, kad Lietuva paveldėjo išsamų ir griežtą darbo ir poilsio laiko reglamentavimą, kuris iš esmės buvo skirtas didelėms įmonėms. Pavyzdžiui, 2002 m. Darbo kodekse darbo laikas ribotas 40 valandų per savaitę arba 48 val., įskaitant viršvalandžius, o viršvalandžius buvo leidžiama dirbti tik ypatingais atvejais ir tik 4 val. per dvi dienas arba 120 valandų per metus. Teisės normos leido tik retai nukrypti nuo standartinių 8 valandų per dieną ir penkių darbo dienų per savaitę taisyklių, nors Europos Sąjungos direktyva 2003/88 šiuo požiūriu numato daug didesnes galimybes.

Prie minėtos direktyvos standartų buvo priartėta naujajame Darbo kodekse. Jame aprašytos prieš tai tik teorijoje vartotos naujos sąvokos – darbo laiko norma (laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, ne ilgesnė kaip 40 valandų per savaitę) ir darbo laiko režimas, kuriame ši norma paskirstoma per darbo dieną, savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. 2016 m. Darbo kodekso 114 straipsnyje atkartojamos direktyvos nuostatos, numatančios, kad vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos. Tai leidžia išdėstyti darbuotojų darbo valandas kur kas lanksčiau, sudaryti darbo (pamainų) grafikus taip, kad nebūtų pažeista naujojo maksimaliojo 52 valandų per savaitę suminėje darbo laiko apskaitoje ir 12 valandų per dieną limito, neįskaitant viršvalandžių. Siekiant, kad šalis neslėptų viršvalandžių, nustatytas laisvesnis viršvalandžių režimas, ribojant juos iki 8 valandų (asmens sutikimu – 12 valandų) per savaitę ir 180 valandų per metus.

Programuoti galimybę lanksčiai reaguoti į ekonominius pokyčius, didinti šalies ūkio gebėjimą pritaikyti prie paklausos svyravimų galima ir specialiomis normomis, skirtomis reguliuoti tam tikrų darbo sutarčių rūšių ypatumus. Šalia jau žinomų darbo sutarčių rūšių (neterminuota, terminuota, laikinojo įdarbinimo⁴⁶) 2016 m. Darbo kodekse numatoma daug visiškai naujų – pameistrystės⁴⁷, projektinio darbo⁴⁸,

⁴⁶ 2016 m. Darbo kodekse atsisakoma antraeilių pareigų sutarties, o sutartis dėl papildomo darbo įvardijama ne kaip darbo sutarties rūšis, o kaip jau sudarytos darbo sutarties papildoma sąlyga.

⁴⁷ Ši terminuota sutartis sudaroma priimant į darbą asmenį, siekiantį darbo vietoje įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją ar kompetencijų pameistrystės mokymo organizavimo forma. Sutarties pranašumu laikytina galimybė įdarbinti pameistrius neatsižvelgiant į formalus profesinio rengimo santykius, o darbdavius skatinti sudaryti tokias sutartis su darbo ieškančiais asmenimis, suteikiant galimybę atlyginti savo patiriamas išlaidas, skiriant tam iki 20 procentų pameistrinio darbo užmokesčio dydžio (2016 m. Darbo kodekso 81, 83 str.).

⁴⁸ Projektinio darbo sutartis yra terminuota darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja atlikti savo darbo funkciją konkrečiam projekto rezultatui pasiekti dirbdamas savo nustatytu darbo laiko režimu darbovietėje arba už darbovietės ribų, o darbdavys įsipareigoja už tai sumokėti sulgytą atlyginimą (2016 m. Darbo kodekso 89 str.).

darbo vietos dalinimosi⁴⁹, darbo keliems darbdaviams sutartis⁵⁰. Specialios šių sutarčių sudarymo, vykdymo ir nutraukimo taisyklės gali padidinti tikimybę, kad darbo rinkos dalyviai pasirinktų teisingą, jiems tinkamą ir skaidrų sprendimą formuodami savo teises ir pareigas darbo santykiuose. Didžiausių lankstumo galimybių tikėtina bus pasiekta palengvinus terminuotų darbo sutarčių sudarymą – naujajame Darbo kodekse terminuotai sutarčiai sudaryti nebereikalaujama objektyvaus pagrindo (darbo laikinumo arba įstatyminės išimties), tačiau tokių sutarčių nuolatiniais darbams įmonėse negali būti daugiau kaip 20 procentų, o jų bendra trukmė neturi viršyti dvejų metų (įskaitant iki vieno mėnesio trukmės laikotarpius tarp paeilui einančių sutarčių). Tokiu reguliavimu šiek tiek priartėsime prie Vakarų Europos valstybių ir Lenkijos, kuriose Europos Sąjungos direktyva 1999/70 dėl terminuotųjų sutarčių perkeliama ne taip griežtai kaip kitose šalyse⁵¹.

Yra aiški iš analizuotų lankstumo priemonių naudą gaunanti šalis – darbdavys. Tokia asimetrija nebūtų tvari ir socialiai orientuota, jei nebūtų sukurta kompensuojančių ir pusiausvyrą atkuriančių darbuotojų apsaugos priemonių. Šių priemonių paskirtis gali būti ne tik kompensacinė (pvz., minėta nedarbo socialinio draudimo išmoka ar nauja išmoka pasibaigus terminuotajai sutarčiai, papildomos galimybės užimti laisvą nuolatinę darbo vietą). Šiuolaikiniame sparčiai besikeičiančiame darbo pasaulyje keičiasi ne tik paties darbo paradigma, bet ir darbą atliekantis žmogus, jo asmens poreikiai, kyla naujų grėsmių, kurios turi būti valdomos, *inter alia*, darbo vietoje. Kita darbuotojų teisių gynimo niša – efektyvesnis esamos apsaugos užtikrinimas, išplečiant darbdavio pareigas, naudojant efektyvesnius individualius ir kolektyvinius darbo teisių gynimo būdus.

2016 m. Darbo kodekse darbuotojo saugumas siejamas su didesnėmis darbuotojo lankstumo galimybėmis ir papildoma nauja apsauga. Nors pačiame kodekse, palyginti su buvusiuoju, galima išskirti bent 60 ir daugiau naujų darbuotojų teisių, ko gero, ryškiausiai su lankstisauga siejamos šios naujovės – didesnis darbo atlikimo lankstumas, palankesnis darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimas, darbuotojo kvalifikacijos kėlimo skatinimas, darbuotojo asmenybės sauga.

Pirmiausia krenta į akis naujos darbo teisės nuostatos, kuriomis darbuotojams suteikiama teisė prašyti keisti bet kurias darbo sutarties sąlygas (2016 m. Darbo kodekso 46 str. 1 d.), gauti nemokamų atostogų ar nemokamo laiko (2016 m. Darbo kodekso 137 str.), reikalauti dirbti ne visą darbo laiką ar namuose ar dirbti dalijantis darbo vietą su kitu (2016 m. Darbo kodekso 40 str. 3 d., 52 str. 2 d., 93 str. 3 d.). Vienais atvejais darbdavys įpareigojamas šiuos prašymus apsvarstyti, tačiau tam tikrais atvejais, ypač jei šie prašymai yra susiję su darbuotojo įsipareigojimais šeimai, jis juos privalo tenkinti arba įrodyti, kad to negali padaryti dėl organizacinių priežasčių arba per didelių pritaikymo kaštų. Šios nuostatos gali būti įvardijamos kaip programinės⁵² – jos lemia aktyvesnį ir atviresnį dialogą, sutarties šalių kooperaciją pačioms apsisprendžiant, kaip turėtų atrodyti darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykis. Jos neturėtų būti laikomos deklaratyviomis, nes jų reikšmė ir turinys iš dalies priklausys nuo darbo ginčus nagrinėjančių institucijų aktyvumo sprendžiant su jų praktiniu taikymu susijusius ginčus.

⁴⁹ Darbo vietos dalijimosi sutartimi du darbuotojai gali susitarti su darbdaviu dėl vienos darbo vietos dalijimosi, neviršydami vienam darbuotojui nustatytos maksimaliosios darbo laiko normos. Tokį palankų darbo organizavimą darbdavys privalo suteikti, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, darbuotojams, auginantiems vaikus (2016 m. Darbo kodekso 93 str.).

⁵⁰ Darbo keliems darbdaviams darbo sutartyje vietoj vieno darbdavio gali būti nurodyti du ar daugiau darbdavių, kuriems savo darbo metu darbo funkciją atliks darbuotojas (2016 m. Darbo kodekso 96 str.).

⁵¹ Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos duomenimis, 2015 m. Lietuvoje terminuotų darbo sutarčių dalis yra labai maža ir sudaro 2,1 proc. visų darbo sutarčių. Tik Rumunijoje ši dalis yra mažesnė (1,4 proc.), o Estijoje ji sudaro 3,5 proc., Latvijoje 3,8 proc., Čekijoje 10,5 proc., o Lenkijoje 28 proc., Nyderlanduose 20 proc., Švedijoje 17 proc., Slovėnijoje 18 proc.

⁵² Žr. DAVULIS, T. Main Features of the Lithuanian Labour Law Reform 2016. In: *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe* (ed. Davulis, T.), Bruxelles: Peter Lang, 2017, p. 68.

Antra. Lietuvos teisės aktai numato kelias rūšis garantijų, susijusių su darbuotojo darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimu. Minėta, kad darbdavys privalo suteikti ne viso darbo laiko normą darbuotojui dėl jo ar šeimos nario sveikatos būklės, taip pat pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Naujovė ta, kad darbdavys tokiu pačiu būdu įpareigojamas atkurti buvusią darbo laiko normą darbuotojo pareiškimu (2016 m. Darbo kodekso 40 str. 5 d.). Mažamečiai darbuotojo vaikai taip pat laikomi svarbia priežastimi, dėl kurios darbdavys turi suteikti galimybę kurį laiką darbuotojui dirbti namuose ar dalintis darbo vieta (žr. aukščiau). Tikslinių atostogų (motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros, nemokamų atostogų) normos lieka iš esmės nepakitusios, tačiau įvedama nauja bendra nuostata, pagal kurią darbdavys turi užtikrinti darbuotojų teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (buvusias pareigas) ir teisę reikalauti darbo sąlygų pagerinimo (pirmiausia užmokesčio), kuris buvo taikomas darbovietėje jo nebuvimo metu (2016 m. Darbo kodekso 131 str. 2 d.).

Darbuotojų kvalifikacijos išlaikymas, didinimas ir universalumas yra būtinos šalies darbo rinkos konkurencingumo sąlygos. Kodekse ne tik skatinamos darbdavio investicijos į darbuotojo kvalifikaciją, įtvirtinant darbuotojo profesinio tobulėjimo kaip darbo santykių teisinio reguliavimo principą (2016 m. Darbo kodekso 28 str.), bet ir aiškiau reglamentuojant susitarimus dėl mokymo išlaidų kompensavimo (2016 m. Darbo kodekso 37 str.) bei nustatant darbdavių papildomą pareigą prisidėti prie darbuotojų pačių pasirinkto asmeninio kvalifikacijos kėlimo. Pagal 135 straipsnio 2–3 dalių nuostatas, darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki penkių darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, o jei darbo santykiai su darbdaviu truko ilgiau nei penkerius metus, jiems paliekama pusė darbo užmokesčio atostogų laikotarpiu.

Ketvirta naujos apsaugos priemonių grupė susijusi su darbuotojo saugojimu nuo naujų ar naujas formas įgyjančių pavojų darbo vietoje – diskriminacijos, asmens duomenų apsaugos pažeidimo, priekabiavimo, persekiojimo ir pan. Iki šiol šie deliktai buvo sprendžiami taikant žmogaus teises ginančias arba civilinės ar kitų teisės šakų normas, kaip antai Lygių galimybių ar Asmens duomenų apsaugos įstatymus (žr. aukščiau). Aktyvesnę pažeistų teisių apsaugą turėtų inicijuoti 2016 m. Darbo kodekse randamos nuostatos, detalai reglamentuojančios lygiateisiškumą ir nediskriminaciją (2016 m. Darbo kodekso 26 str.), asmens duomenų ir privataus gyvenimo apsaugą (2016 m. Darbo kodekso 27 str.), garbės ir orumo gynimą ir apsaugą nuo psichologinio smurto darbe (2016 m. Darbo kodekso 30 str.) ir kt. Pažangos siekiama ne vien šias normas artikuliuojant darbo teisės aktuose, bet ir nuostatomis, įpareigojančiomis darbdavį papildomoms procedūroms. Remiantis 2016 m. Darbo kodekso 206 straipsniu darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai 20 ir daugiau darbuotojų, įpareigojamas informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimant sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo, dėl darbo apmokėjimo sistemos, dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos, dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos, dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo, dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių, dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių, dėl įtampų darbe mažinančių priemonių nustatymo. Darbdaviams, įdarbinantiems bent 20 darbuotojų, privaloma turėti patvirtintą darbo apmokėjimo sistemą ir teikti darbuotojų atstovams duomenis apie darbo užmokesčio dydžio vidurkius pagal profesijų grupes ir lytį, o jei darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, – patvirtinti ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones (2016 m. Darbo kodekso 140 str. 3 d., 23 str. 2 d., 26 str. 6 d.). Šios priemonės nėra savitiksles – neapsiribojant individualia žmogaus teisių apsauga, jomis siekiama skatinti kolektyvinių darbo santykių dalyvius

identifikuoti ir patiems dalyvauti sprendžiant aktualias darbuotojų teisių apsaugos problemas – diskriminacijos apraiškas, asmens duomenų slaptumo pažeidimus ir kt.

4.2. Besikeičiantis kolektyvinių darbo santykių modelis

Po nepriklausomybės atkūrimo Lietuva nuolat eksperimentavo sprendama, kas turėtų atstovauti darbuotojams įmonėje. Iš pradžių tokio atstovavimo įgaliojimai buvo suteikti profesinėms sąjungoms ir *ad hoc* renkamiems darbuotojų atstovams, bet 1994 metų pakeitimais vienintelis darbuotojų atstovas įmonėje tapo įmonės lygio profesinė sąjunga. Pakeitimais, kuriais norėta sustiprinti profesinių sąjungų padėtį, atvirkesčiai, sumažino bendrą darbuotojų kolektyvinę apsaugą. Įmonėse, kuriose profesinių sąjungų nebuvo (o tokių įmonių dėl natūralių priežasčių mažėjo), darbuotojai liko be galimybių vesti kolektyvines derybas ar streikuoti. 2002 m. Darbo kodeksas iš dalies pakeitė darbuotojų atstovavimo modelį – įmonėse, kuriose profesinių sąjungų nebuvo, buvo sudaryta papildoma galimybė rinktis iš dviejų naujų alternatyvų – visų darbuotojų susirinkimas (konferencija) galėjo pavesti šakos profesinei sąjungai atstovauti konkrečios įmonės darbuotojams arba slaptu balsavimu galėjo būti renkama darbo taryba. Neturėtų stebinti, kad 2002 m. Darbo kodekse veik nevertinama sąvokų „profesinės sąjungos“ arba „darbo tarybos“, o institucija, atstovaujanti darbuotojams, tiesiog įvardijama „darbuotojų atstovu“. Jos mandatas tapo universalus, nes kompetencija apėmė visus kolektyvinių darbo santykių aspektus – kolektyvines derybas, streikų skelbimą, darbo tvarkos taisyklių derinimą, dalyvavimą informavimo ir konsultavimo procedūrose, kurios atsirado Lietuvos darbo teisėje⁵³ dėl Europos Sąjungos teisės aktų reikalavimų⁵⁴. Toks darbuotojų atstovas įgijo teisę atstovauti visiems įmonės darbuotojams, o ne vien profesinės sąjungos nariams⁵⁵. Profesinių sąjungų (arba darbo tarybų) teisė efektyviai ginti savo narius vis dėlto buvo ribojama tokį atstovavimo modelį įtvirtinančiomis principinėmis nuostatomis, kad darbuotojų atstovai ir darbdavys turi pasirašyti sutartį tik tada, jei darbuotojų dauguma patvirtina sutartį (2002 m. Darbo kodekso 62 str. 4 d.). Panašiai buvo apribojama ir teisė streikuoti (2002 m. Darbo kodekso 77 str. 1 d.), nors jai toks reikalavimas nebuvo taikomas, jei šakinė profesinė sąjunga inicijuodavo streiką šakos ar regioniniu lygiu.

Tokia situacija buvo perdėm problemiška. Profesinių sąjungų skaičius įmonėse ir narystė metams bėgant ženkliai mažėjo⁵⁶, neišvengta konfliktų tarp skirtingų profesinių sąjungų vienoje įmonėje, kolektyvinių sutarčių skaičius ir aprėptis nedidėjo, o daugėjo įmonių, kuriose darbuotojai niekaip nebuvo atstovaujami – darbo tarybos kūrėsi vangiai⁵⁷, naujos informavimo ir konsultavimo teisės praktiškai buvo beveik neįgyvendinamos.

⁵³ *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 63-2375.

⁵⁴ Direktyva 2002/14 (bendroji darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarka); Direktyvos 98/59 (Kolektyvinių atleidimų direktyva) 2 str., Direktyvos 2001/23 (Verslo perdavimo direktyva) 7 str.

⁵⁵ DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. Iš *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius, 2007, p. 445–474.

⁵⁶ Lietuvoje tik 8,4 procento darbuotojų yra profesinių sąjungų nariai. Žr. Lithuania: Working life country profile. European Observatory of Working Life [interaktyvus. žiūrėta 2017 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-working-life-country-profile>>. Pačios profesinės sąjungos, įvairiais duomenimis, yra paplitusios tik 6–8 procentuose įmonių ir organizacijų.

⁵⁷ Darbo tarybos išrinktos tik 1 166 bendrovėse (2014 m. Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis). Pagal 2016 m. VDI Elektroninių paslaugų darbdaviams sistemos duomenis, įmonėse, deklaravusiose darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, darbuotojų teisėms ir interesams atstovauja šie subjektai – įmonės profesinė sąjunga – 3,5 proc., ekonominės šakos profesinė sąjunga – 0,3 proc., išrinkta darbo taryba ar darbo tarybos funkcijas atlieka darbuotojų atstovas, išrinktas kolektyvo susirinkime, – 27,9 proc. įmonių. Taigi formaliai galimybė vykti socialiniam dialogui buvo beveik 36 proc. įmonių, tačiau tik 8,7 proc. tokių įmonių buvo sudarytos kolektyvinės sutartys. Žr. VDI 2016 m. ataskaita. [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>.

Galiausiai Europos socialinės chartijos 5 straipsnio ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnio, garantuojančių darbuotojų asociacijų teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinius veiksmus, suteikiamos teisės buvo galimai paneigiamos. Mat Lietuvoje galėjo pasitaikyti situacijų, kai ne daugumą darbuotojų jungiančiai profesinei sąjungai būtų neleidžiama sudaryti kolektyvinės sutarties su darbdaviu ar atimta teisė imtis kolektyvinių veiksmų, jei dauguma darbuotojų (pvz., priklausančių kitai profesinei sąjungai) balsavimo metu tam priešinsis.

2016 m. Darbo kodekse tokią situaciją bandoma keisti kartu keičiant darbuotojų atstovavimo sistemą. Naujuoju reglamentavimu įdiegiamas Vakarų Europoje aptinkamas dualus darbuotojų atstovavimo modelis, pagal kurį darbuotojų teisėms ir interesams atstovauja ir profesinės sąjungos, ir renkamieji atstovai – darbo tarybos (įmonėse iki 20 darbuotojų gali būti renkami patikėtiniai). Atskyrus dviejų autonominių organų (profesinių sąjungų ir darbo tarybų) kompetenciją, profesinės sąjungos tampa atsakingos už kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą (atitinkamai jos turėtų teisę ir imtis kolektyvinių veiksmų), o darbo tarybai perduodama tik informavimo ir konsultavimo, dalyvavimo darbdavio sprendimuose darbovietės lygmeniu kompetencija⁵⁸. Funkcinis dualizmas reiškia, kad darbo tarybai yra draudžiama imtis kolektyvinių derybų dėl darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygų, taip pat organizuoti streikus – šios teisės tampa išimtinė profesinių sąjungų kompetencija. Šitai panaikinamas Lietuvoje buvęs universalus atstovavimo mandato principas, o atstovavimo kompetencija tampa specifine ir tikslinė.

Pagrindinės teisės į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisė realiai sustiprinamos leidžiant profesinių sąjungų pliuralizmą ir liberalizuojant jų teises imtis kolektyvinių veiksmų. Pirmą, profesinė sąjunga turi teisę pati priimti sprendimus dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir streiko, visuotinio darbuotojų susirinkimo pritarimas tam nebėra reikalingas (2016 m. Darbo kodekso 195 str. 1 d., 245 str. 1 d.). Antra, kolektyvinės sutarties taikymas yra siejamas su naryste ja sudariusioje organizacijoje – kolektyvinė sutartis taikoma tik profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, kurios ją sudarė, nariams⁵⁹. Šios taisyklės reiškia, kad tik tiesioginis darbuotojų atstovas (profesinės sąjungos) gali susitarti dėl darbuotojų darbo sąlygų *in favorem* arba *in peius*. Galimybė lanksčiai derinti šiuos du principus yra užtikrinama specialia jau minėta nuostata, kuri leidžia kolektyvinių sutarčių normomis aukštesnio lygio kolektyvinėse sutartyse nukrypti nuo Kodekse nustatytų minimaliųjų imperatyvių nuostatų (išskyrus maksimalaus darbo laiko, minimalaus poilsio laiko, atleidimų ir kt. sąlygas), jei tokiomis nuostatomis pasiekama darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra (2016 m. Darbo kodekso 193 str. 3 d.). Įtvirtinus lokauto skelbimo galimybę, darbdavių organizacija pirmąkart įgyja teisę imtis kolektyvinių veiksmų, kaip tai numatyta Europos socialinėje chartijoje.

Taigi 2016 m. Darbo kodeksu kuriama nauja kolektyvinių darbo santykių sistema, kuri yra palankesnė profesinėms sąjungoms įgyvendinti kolektyvines teises – kiekviena profesinė sąjunga turės teisę vesti kolektyvines derybas ir imtis kolektyvinių veiksmų, neatsižvelgiant į jų narių skaičių ar darbdavio ar kitos profesinės sąjungos valią. Tai laikytina žingsniu į priekį įgyvendinant tarptautiniuose žmogaus teisių dokumentuose numatytą teisę į kolektyvines derybas ir teisę imtis kolektyvinių veiksmų. Didėjanti profesinių sąjungų kolektyvinių derybų galia leis tikėtis realių derybų dėl darbo

⁵⁸ Tai galioja su paskutiniame socialinių partnerių derybų Trišalėje taryboje dėl Darbo kodekso raunde pasiekta kompromisine išimtimi – jeigu darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariai yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas (2016 m. Darbo kodekso 169 str. 3 d.).

⁵⁹ Tai galioja su paskutiniame socialinių partnerių derybų Trišalėje taryboje raunde pasiekta išimtimi – jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija) (2016 m. Darbo kodekso 197 str. 1 d.).

užmokesčio didinimo ir kitų darbo sąlygų gerinimo kolektyvinėmis sutartimis, nes tai vis dar išlieka didele Lietuvos darbo rinkos problema.

Kita vertus, kolektyvinių darbo santykių modelio pakeitimai yra skirti kol kas vangiai įgyvendinamoms darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisėms sustiprinti. Pirma, kodeksas numato naują pareigą steigti darbo tarybą tose įmonėse, kuriose dirba daugiau nei 20 darbuotojų (2016 m. Darbo kodekso 169 str. 1 d.), informavimo ir konsultavimo teisė tampa išimtinė darbo tarybų teise. Antra, kodeksas išplečia informavimo ir konsultavimo teisę, kuri papildomai apims visą spektrą darbdavio priimamų sprendimų (darbo taisyklių tvirtinimas, naujų technologijų įvedimo, duomenų apsaugos, darbuotojų privataus gyvenimo apsaugos teisės aktai ir kt.). Tai reiškia, kad darbo taryba turės būti informuojama apie šiuos sprendimus likus bent vienam mėnesiui iki jų priėmimo ir turės teisę teikti pastabas ir pasiūlymus bei pradėti konsultacijas. Trečia, naujajame Darbo kodekse nustatyta šios teisės gynimo procedūra – tokie darbo tarybos ir darbdavio ginčai turės būti pirmiausia sprendžiami darbo ginčų komisijoje, kuri, savo ruožtu, turės teisę skirti ir iki 3 000 eurų dydžio baudą šių įsipareigojimų nevykdantiems darbdaviams. Šitaip 2016 m. Darbo kodeksu siekiama sukurti prielaidas vakarietišškai darbo kultūrai būdingam tikram socialiniam dialogui įmonėse – kad darbdavių sprendimai nebūtų tik vienašališki, kad jie būtų labiau apsvaistinti ir todėl priimtinesni.

4.3. Darbo teisės efektyvumo didinimas

Teisinio reguliavimo efektyvumas gali turėti kelias sampratas, tačiau šiame darbe apsiribojama 2016 m. Darbo kodekso nuostatų analize, siekiant nustatyti, kiek naujasis aktas padeda išvengti perteklinio biurokratizmo, palengvina modernių technologijų panaudojimą darbo santykiuose, padeda praktiškai apginti darbo teises.

Visų pirma krenta į akis, kad naujajame Darbo kodekse nelieka buvusių „Darbo drausmės“ ir „Materialinės atsakomybės“ skirsnių – vietoje jų numatytas tik „Žalos atlyginimo“ skyrius (kodekso X skyrius), kuriame reglamentuojama vienos darbo sutarties šalies padarytos žalos kitai šaliai sąlygos, ribiniai dydžiai ir atlyginimo tvarka. Tai nereiškia, kad sutartimi numatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas šaliai nesukels neigiamų padarinių – darbo pareigų pažeidimai bus pagrindas nutraukti darbo sutartį ar atsisakyti skirti skatinamojo pobūdžio išmokas (2016 m. Darbo kodekso 58 str. 2–3 d., 142 str. 2 d.). Tai laikytina kitos šalies teises pakankamai užtikrinančiomis priemonėmis, todėl tokios Vakarų tradicijos šalyse neaptinkamos specialiosios atsakomybės rūšys, kaip antai materialinė ar drausminė atsakomybė, nėra būtinos. Tai reiškia, kad drausminės nuobaudos nebebus skiriamos ir bus išvengta ginčų dėl tokių nuobaudų pagrįstumo, o visiškos materialinės atsakomybės sutartys, formalizuojančios materialinių vertybių apskaitą ir suteikiančios darbdaviui lengvesnių žalos išieškojimo iš darbuotojo asmeninio turto galimybių, nebus leidžiamos.

Darbo santykių pertekliniam formalizavimui mažinti arba jam palengvinti yra skirtos nuostatos, kurios leidžia neapskaityti standartinio darbo laiko (2016 m. Darbo kodekso 120 str.), nurodo apskaityti kasmetines atostogas ne kalendorinėmis, o darbo dienomis (2016 m. Darbo kodekso 126 str. 2 d.), mažina rašytinių dokumentų atleidimo iš darbo dokumentuose skaičių (2016 m. Darbo kodekso 56 str. 3 d., 64 str. 7 d., 65 str. 1 d. ir kt.⁶⁰). Dar didesnio paprastumo tvarkant darbo santykius reikia tikėtis iš bendrosiose nuostatose randamos informacinių technologijų panaudojimo pripažinimo klauzulės, kuria rašytiniam dokumentui prilyginami duomenys, perduoti tarp šalių įprastai naudojamomis informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita) su sąlyga,

⁶⁰ Pavyzdžiui, 2016 m. Darbo kodekso 64 str. 7 d. numatyta, kad sudarytas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo ar šalies raštu išreikštas sutikimas su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį pabaigia darbo sutartį juose nurodytomis sąlygomis ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti. Jeigu darbo sutarties šalis nurodo pagrįstas abejones dėl šių abiejų sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys (2016 m. Darbo kodekso 25 str. 2 d.).

Efektyvus teisių gynimas – neatsiejamas kiekvienos teisės šakos teisinio reguliavimo tikslas, tačiau jis dar aktualesnis tuose santykiuose, kurių viena šalis yra silpnesnė. Darbo teisės reformos eigoje buvo siekiama supaprastinti ir pagreitinti darbo ginčų sprendimo procedūras. Dar 2012 m. padaryti 2002 m. Darbo kodekso pakeitimai⁶¹ pakeitė ilgus metus gyvavusią neefektyvią individualių darbo ginčų sprendimo sistemą – vietoje įmonėje veikiančių komisijų prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių buvo sukurtos trišaliu pagrindu veikiančios komisijos individualiems darbo ginčams nagrinėti. Naujajame 2016 m. Darbo kodekse šių komisijų kompetencija padidėja – jos visų pirma privalomai turi nagrinėti visus tiek individualius (išskyrus ginčus su juridinio asmens vadovu), tiek kolektyvinius (išskyrus ginčus dėl streikų ir lokautų teisėtumo) darbo ginčus. Šiems ginčams išnagrinėti skirtas mėnuo, o nagrinėjami jie turi būti nemokamai, nė vienai šaliai nerizikuojant dėl atmesto prašymo atlyginti kitos šalies patirtas ginčo nagrinėjimo išlaidas. Šios nuostatos, kaip ir kai kurios kitos (darbo ginčų komisijos galimybė skirti baudas darbdaviams už kolektyvinės darbo teisės normų pažeidimus, už darbo ginčų komisijų sprendimo ar darbo arbitražo sprendimo nevykdymą (2016 m. Darbo kodekso 217 str. 2 d., 232 str. 1 d., 242 str. 7 d.)⁶²) turi tikslą užtikrinti darbo teisės veikimą ir galimybę greičiau ir efektyviau apginti savo teises.

Išvados

Sudėtingomis politinėmis peripetijomis priimtas 2016 m. Darbo kodeksas laikytinas reikšminga darbo teisės reforma, kurios metu pokyčiai buvo padaryti visuose darbo teisės institutuose, taip pat ir bendrosiose nuostatose, apibrėžiančiose kodekso taikymo sritį, santykį su kitų teisės šakų normomis. Naujojo kodekso normomis siekiama ne tik sustiprinti šalies darbo jėgos konkurencingumą, didinant teisinį tikrumą, mažinant formalizavimą, subalansuojant socialines garantijas ir sukuriant erdvės darbdavių lankstumui. Daugelis naujų nuostatų yra skirtos efektyvesnei ir platesnei darbuotojų teisių apsaugai užtikrinti. Naujos darbuotojų teisės turėtų užtikrinti darbuotojų interesų apsaugą naujomis ekonominėmis ir socialinėmis sąlygomis, o naujasis kolektyvinių santykių modelis – didinti jų derybinę galią ir kolektyvinių sutarčių potencialą, kurti demokratiškesnę vakarietišką darbo santykių kultūrą, pagrįstą bendrųjų interesų pripažinimu, kooperacija ir bendradarbiavimu. Kodekse yra nemažai programinio pobūdžio nuostatų, kurios skirtos tiek individualių darbo sutarties šalių, tiek kolektyvinių subjektų savireguliuojimui, todėl jau artimiausiu metu prasidės šių normų konkretaus turinio paieškos darbo ginčus sprendžiančiose institucijose – pirmiausia darbo ginčų komisijose.

⁶¹ *Valstybės žinios*, 2012, nr. 80-4138.

⁶² Atkreiptinas dėmesys, kad socialinio modelio naujasis 2016 m. birželio 21 d. Užimtumo įstatymas (*TAR*, 2016-07-05, Nr. 18825) numato naują darbdavių – juridinių asmenų atsakomybę už nelegalų darbą, nedeklaruotą darbą, užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus. Šios atsakomybės nuostatos konkuruos su naujojo Administracinių nusižengimų kodekso (*TAR*, 2015-07-0, Nr. 11216) normomis, kuriomis administracinė atsakomybė už panašius nusižengimus tenka darbdavių atstovams ir darbuotojams – fiziniams asmenims.

LITERATŪRA

Norminiai teisės aktai

Nacionaliniai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000-09-06, nr. 74-2262 (su pakeitimais ir papildymais).
4. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. *TAR*, 2015-07-10, nr. 11216.
5. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas Nr. XII-2604. *TAR*, 2016-09-19, nr. 23708.
6. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. *TAR*, 2016-07-05, nr. 18825.
7. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 114-5115.
8. Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999-06-09, nr. 50-1598.
9. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999-04-02, nr. 30-856.
10. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 112-3100.
11. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso <...> straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2017-06-14, nr. 10021.
12. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 2 ir 6 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2016-12-28, nr. 29769.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso <...> straipsnių pakeitimo ir VI skyriaus ketvirtojo skirsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas. *TAR*, 2016-11-09, nr. 26498.
14. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR*, 2016-09-19, nr. 23709.
15. Lietuvos Respublikos darbo kodekso <...> straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 101 straipsniu įstatymas. 2014 m. gegužės 15 d. Nr. XII-902 (*TAR*, 2014-05-28, nr. 5777).
16. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas. 2012 m. birželio 26 d. Nr. XI-2127 (*Valstybės žinios*, 2012-07-10, nr. 80-4138)
17. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 80-4138.
18. Lietuvos Respublikos darbo kodekso <...> straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123–1 straipsniu įstatymas. 2010 m. birželio 22 d. Nr. XI-927 (*Valstybės žinios*, 2010-07-10, nr. 81-4221).
19. Lietuvos Respublikos darbo kodekso <...> straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. 2009 m. liepos 23 d. Nr. XI-404 (*Valstybės žinios*, 2009-08-04, nr. 93-3993).
20. Lietuvos Respublikos darbo kodekso <...> straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. 2005 m. gegužės 12 d. Nr. X-188 (*Valstybės žinios*, 2005-05-28, nr. 67-2400).
21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso <...> straipsnių pakeitimo ir papildymo, Kodekso papildymo 75(1), 130(1) straipsniais bei Kodekso priedo papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2008, nr. 63-2375.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas. *TAR*, 2015-06-13, nr. 9229.
23. Lietuvos Respublikos Prezidento dekretas. *TAR*, 2016-07-05, nr. 18832.

Europos Sąjungos teisės aktai

24. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. *Suvestinė redakcija*, 2012/C 326/01.
25. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje, 2002 m. kovo 11 d., 2002/14/EB.
26. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo, 1998 m. liepos 20 d., 98/59/EB.
27. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo, 2001 m. kovo 12 d., 2001/23/EB.

Specialioji literatūra

28. DAVULIS, T. Main Features of the Lithuanian Labour Law Reform 2016. In: *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe* (ed. Davulis, T.), Peter Lang, 2017.
29. DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius, 2007.
30. IANNONE, E. *Die Kodifizierung des Arbeitsvertragsrechts – ein Jahrhundertprojekt ohne Erfolgsaussicht?* Frankfurt am Main: Peter Lang, 2009.
31. *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės. Mokslinis tyrimas* (vadovas E. Kūris). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2015.
32. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės užimtumo politikoje. *Jurisprudencija*, 2011, nr. 18.
33. MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: MRU, 2013.
34. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008.
35. NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga: Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Vilnius, 2004.
36. NEKROŠIUS, I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos. *Teisė*, 2008, t. 68.
37. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003.
38. SZUBERT, W. cituojama pagal Sobczyk A. Flexibility – Market Expectations and Labour Law Doctrine. In *Labour Market in 21st Century: Looking for Flexibility and Security*. TIC, 2011.
39. GYULAVÁRI, T. Labour Law Reforms in the Eastern European Member States. In Davulis, T. (ed.) *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Bruxelles: Peter Lang, 2017.
40. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005.

Praktinė medžiaga

41. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. *2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-232/09 (Dita Danosa v. LKB Līzings SIA)*.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. *2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013*.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. *2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-378/2013*.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. *2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-156/2013. Teismų praktika*. 2013, Nr. 39.

Kiti šaltiniai

45. Europos Tarybos rekomendacijos 2014 m. Lietuvos nacionalinės reformos programai, *COM(2014) 416 final*.
46. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198, 2013.
47. Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Europos Komisija. COM (2007) 359 final.
48. Lithuania: Working life country profile. European Observatory of Working Life [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-working-life-country-profile>>.
49. VDI 2016 m. ataskaita [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>.
50. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto įgyvendinimo priemonė „Viešųjų politikų reformų skatinimas“. Projektas „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“ [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/apie-projekta-2/>>.

THE RECODIFICATION OF LABOUR LAW IN LITHUANIA 2016–2017

Tomas Davulis

S u m m a r y

The new Labour Code of the Republic of Lithuania, which was adopted in 2016, replaced the Lithuanian Labour Code of 2002. The problematic aspects of the Labour Code of 2002 have been the cause of permanent changes of the law and eventually led to the need for substantive recodification of labour law standards. The procedures of the adoption and entry into force of the new Labour Code did not go on smoothly – the reform has led to strong resistance from the social partners and political groups, which has significantly influenced the adoption of the law. In the final stages of the adoption of the draft Labour Code, the crucial role was played by the institutions of the tripartite social dialogue. When granting a specific mandate to the social partners to negotiate the specific changes of the draft legislation, the Seimas thus recognised the importance of social dialogue and relied upon compromises reached between the social partners.

In the new Labour Code of 2016, changes were made to all labour law institutes, as well as to the general provisions defining the scope of the Code, relation to the norms of other branches of law. One of the goals of the recodification was the need for flexibility of the employment. In this field the new Labour Code provides a number of innovations related to the termination of employment contract and the protection of certain groups of employees, the formalisation of the dismissal, and the fixed – term contracts. The norms of the new Labour Code aim to strengthen the competitiveness of the country's labour market by increasing legal certainty, reducing formalisation, balancing social guarantees, and creating more flexibility for the employers. The Code does not only encourage employer's investment in the employee's qualifications, strengthening the professional development of the employee as a principle of legal regulation of labour relations, however, also clarifies the regulation of reimbursement of training expenses and the additional obligation of employers to contribute to the personal qualification improvement chosen by the employees themselves. Although the new Labour Code allows more than 60 new rights of employees, the most prominent innovations are more favourable work – family reconciliation and the new net of employee's security provisions. Moreover, the new Labour Code creates a new system of industrial relations which is more conducive to the implementation of the collective bargaining rights by trade unions. Any trade union will have the right to bargain collectively and to take collective action, regardless of the number of its members or the will of the employer or another trade union.

Consequently, the code contains a number of programmatic provisions that target both the parties to the individual contract of employment and social partners. In the nearest future, these rules will be investigated in labour dispute resolution bodies in search for their specific content.

Įteikta 2017 m. liepos 11 d.

Priimta publikuoti 2017 m. liepos 31 d.