

# LIETUVOS DARBO TEISĖS KODIFIKAVIMO PROBLEMS<sup>1</sup>

**Ipolitas Nekrošius**

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedros profesorius emeritas  
socialinių mokslų daktaras  
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius  
Tel. (+370 5) 236 61 71

1. Darbo teisės sisteminimo sunkumų atsirado po Antrojo pasaulinio karo labai suintensyvėjus socialinių įstatymų, kurių didelę dalį sudaro darbo įstatymai, leidybai.

Kol kas teisės mokslas neišrado daug teisės sisteminimo formų. Žinomos dvi pagrindinės: inkorporacija ir kodifikacija. Inkorporacija – tai galiojančių valstybėje norminių aktų susisteminimas, surinkimas į tam tikrą rinkinį: negaliojančios normos pašalinamos, o įtraukiamos naujos, dažnai pateikiama teismų praktikos precedentų arba mokslinių komentarų. Tokie rinkiniai gali būti oficialūs, t. y. aprobuoti atitinkamų valstybės institucijų, ir neoficialūs – sudaryti mokslo ar kitokių institucijų ar net pavienių asmenų. Toks rinkinys nėra įstatymas – norminę galią turi jame paskelbti aktai.

Tuo inkorporaciniai teisės rinkiniai iš esmės skiriasi nuo kodeksų. Kodeksas – tai integralus įstatymas, kuris jungia iki jo galiojusius norminius aktus ir gali nusta-

tyti visiškai naujas normas. Kodekse įtvirtintos teisės normos yra susijusios sisteminiiais ryšiais. Todėl vienas ar kitas kodekso straipsnis gali būti aiškinamas ir taikomas atsižvelgiant į jo vietą ir sisteminius ryšius kodekso struktūroje. Teisės normos, prieštaraujančios kodeksui, negalioja (Lietuvos DK 11 str. 1 d.)

2. Dėl darbo teisės sisteminimo būdo nėra bendros nuomonės. Vakarų Europoje, ypač Vokietijoje, gana daug kodifikacijos priešininkų. Teigiama, kad kodifikacijai būtinas demokratinėms santvarkoms nebūdingas valdžios tęstinumas<sup>2</sup>. Be to, teigiama, kad kodifikacija vargu ar įmanoma rinkos sąlygomis, kai darbo jėga yra labai mobili, o darbo kodeksus keisti, atnaujinti sudėtinga.

Ko gero, tie nuogąstavimai perdėti. Darbo kodeksus atnaujino arba priėmė naujus visos Vidurio ir Rytų Europos valstybės, taip pat buvusios tarybinės respublikos. Taigi darbo teisės sisteminimo problema

<sup>1</sup> Pranešimas skaitytas mokslinėje-praktinėje konferencijoje Lietuvos darbo kodekso galiojimo penkmečiui paminėti.

<sup>2</sup> Žr. Wankiem R. Czas na umowie p prace // In: *tad spoleczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczase się Europy*. Warszawa, 1999. P. 169.

yra labiau teisės tradicijos, o ne esmės dalys.

3. Darbo teisės sisteminimo būdo dilema neaplenkė ir Lietuvos. Darbo teisės, kaip ir apskritai Lietuvos teisės, reforma prasidėjo 1990 metais. Buvo įmanomi du darbo teisės reformos būdai. Pirmasis – iš karto imti rengti naujo Darbo kodekso projektą. Antrasis – laipsniškai reformuoti darbo santykių teisinį reguliavimą rengiant ir priimant atskirus įstatymus, reguliuojančius tam tikrus darbo klausimus, apskritai atsisakant sisteminio akto – Darbo kodekso. Nei tarp socialinių partnerių, nei tarp politikų nebuvo bendros nuomonės, aiškesnės pozicijos, koku iš minėtų būdų turėtų būti reformuojama Lietuvos darbo teisė. Tai yra viena iš priežasčių, kodėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso priėmimas užtruko dvylika metų.

Reformos pradžioje buvo pasirinktas antrasis būdas – nuspręsta rengti atskirus darbo įstatymus. Netruko paaiškėti šio metodo trūkumai. Pirmiausiai – tai prieštaravimai tarp naujų ir anksčiau išleistų norminių aktų ir net tarp naujų priimtų teisės normų. Atsirado neišvengiamų teisės spragų. Ėmė trūkinėti sisteminiai atskirų darbo teisės institutų ir norminių aktų ryšiai.

Todėl gana greit suvokta sisteminio darbo teisės norminio akto – kodekso pranašumai ir jo rengimo būtinybė. 1991 m. pradžioje Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumas sudarė darbo grupę Darbo kodekso projektui parengti; tų pačių metų pabaigoje darbo grupė projektą pateikė Aukščiausiajai Tarybai. Trejus metus projektas nebuvo svarstytas. Tik 1994 m. pabaigoje projektui pagaliau pritarė Vyriausybė ir jis pateiktas Seimui.

Seime, balsams pasiskirsčius po lygiai, buvo padaryta projekto svarstymo pertrauka. Nors esminių pasiūlymų dėl projekto nebuvo pareikšta, jo svarstymas Seime taip ir nebuvo atnaujintas.

1996 m. liepos 29 d. nutarimu Nr. 907<sup>3</sup> Vyriausybė sudarė naują darbo grupę net iš 19 narių. Kadangi tokia didelė grupė buvo neveiksminga, sudaryta mažesnė – šešių narių mokslininkų specialistų grupė, kuri po ilgų projekto svarstymų įvairiose instancijose pateikė galutinį Darbo kodekso projekto variantą. Darbo kodeksas buvo patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu<sup>4</sup> ir įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 dienos.

4. Per penkerius galiojimo metus Darbo kodeksas buvo keistas vienuolika kartų. Pažymėtina, kad dauguma tų keitimų buvo padaryti dėl to, kad Darbo kodeksą reikėjo suderinti su priimtais kitais įstatymais, dažniausiai terminijos požiūriu, arba susiję su Europos Sąjungos teisės aktų implementacija į Lietuvos teisę. Taigi Darbo kodeksas tarp kitų Lietuvos Respublikos kodeksų yra vienas iš stabiliausių.

5. Kalbant apie darbo teisės raidos perspektyvas, reikia pažymėti socialiniuose moksluose vis labiau ryškėjančias, mano galva, pavojingas, neoliberalias tendencijas. Kartkartėmis vis keliama idėja apskritai atsisakyti darbo teisės ir perleisti darbo santykių teisinį reglamentavimą civilinei teisei, t. y. darbo sutarčiai taikyti bendrąsias prievolių teisės normas. Dažniausi tokių teorijų motyvai: pauperizacijos procesai, XIX–XX amžiais išprovokavę socialinių įstatymų atsiradimą, jau praei-

<sup>3</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 74-1778.

<sup>4</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

tis; rinkos dėsniai pašalina ar bent jau riboja išnaudojimo galimybę; padidėjusios konkurencijos sąlygomis darbo įstatymai iškreipia pačią konkurenciją, kartu trukdo ūkio plėtrai, visuomenės pažangai ir bendrai jos gerovei kilti. Reikia pasakyti, kad tokios idėjos nenaujos. Rengiant Lietuvos darbo kodekso projektą gauta per 300 pasiūlymų ir pastabų. Nemaža jų dalis – iš esmės atsisakyti svarbiausių darbo santykių elementų – darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko ir kt. – įstatyminio reguliavimo ir perleisti tuos klausimus kolektyvinių ir individualių susitarimų sričiai. Pastaruoju metu pasigirsta dar radikalesnių siūlymų – iš esmės atsisakyti net kolektyvinių sutarčių ir susitarimus dėl darbo užmokesčio, darbo laiko ir kitų darbo sąlygų visiškai palikti darbdavių ir darbuotojų nuožiūrai. Jeigu tokie siūlymai būtų priimti, darbo teisė Lietuvoje būtų sunaikinta. Nemanau, kad tokia perspektyva galėtų būti priimtina ne tik socialiniams partneriams, bet ir politikams.

6. Darbo teisė neturi sustabarėti. Ji turi laiku reaguoti į visuomenės pokyčius. Pirmiausia reikia atkreipti dėmesį į pagrindinę – apsauginę jos funkciją. Nemenkinant darbo įstatymų svarbos saugant darbuotojų individualias darbo teises ir interesus, šiandien ta funkcija turėtų būti suprantama plačiau – kaip pareiga rūpintis bendrais tam tikros darbovietės kolektyvo interesais, net dar plačiau – svarbiausio visuomenės sluoksnio, kurio gyvenimo šaltinis yra darbo pajamos, interesais. Taigi nuo individualių interesų gynimo akcentas vis labiau turi slinkti link kolektyvinių interesų apsaugos. Tai įmanoma tik padidinus

darbo santykių teisinio reguliavimo lankstumą: normatyvinį reguliavimą darant vis labiau elastingesnį ir plačiau taikant kolektyvinių susitarimų metodus. Darbo kodeksas šia kryptimi žengė nemažą žingsnį. Daugelis svarbių darbo teisinių santykių klausimų (vidaus tvarkos nustatymas, darbo laiko režimas, svarbūs materialinės atsakomybės klausimai ir kt.) palikti spręsti kolektyvinėms sutartims arba darbdaviui, suderinus su darbuotojų atstovais.

Deja, darbuotojų atstovavimas Lietuvoje lieka silpna socialinės partnerystės grandis. Profesinės sąjungos yra negausios, apima palyginti nedaug darboviečių. Tiesa, Darbo kodekse numatyta alternatyvi darbuotojų atstovavimo forma – darbo tarybos. Tačiau Darbo tarybų įstatymo priėmimas buvo vilkinamas, o galiausiai jis priimtas toks, kad realiai sukurti tarybas sunku. Rezultatas aiškus – subyrėjus didžiosioms įmonėms, smulkiose ir net vidutinėse darbovietėse darbuotojų atstovavimo daugeliu atvejų neliko. Manychiau, kad darbo tarybų rinkimų tvarką reikėtų labai supaprastinti.

Kalbant apie profesinių sąjungų vaidmenį pažymėtina, kad kol kas norminė bazė yra orientuota į žemutinę grandį – įmonę, įstaigą, organizaciją. Matyt, tuo galima paaiškinti, kad beveik neturima šakinių kolektyvinių sutarčių. O Vakarų Europoje ir ypač Amerikoje šakinės kolektyvinės sutartys sudaro darbo santykių teisinio reguliavimo šerdį. Profesinių sąjungų centrams nereikėtų imtis iniciatyvos, kad būtų sukurti teisiniai socialinės partnerystės mechanizmai ūkio šakų, teritorijų, valstybės mastu.

*Įteikta 2008 m. gegužės 6 d.*

*Priimta publikuoti 2008 m. birželio 27 d.*