

AIŠKINAMASIS RAŠTAS
DĒL LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO KODEKSO 217 STRAIPSNIO PAKEITIMO
ĮSTATYMO PROJEKTO

1. Įstatymo projekto rengimą paskatinusios priežastys, parengto projekto tikslai ir uždaviniai:

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 217 straipsnio pakeitimo įstatymo tikslas – užtikrinti tinkamą Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostatų (kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas), taip pat Europos Sąjungos pirminės teisės reikalavimo, įtvirtinto Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo preambulėje, t.y. nuolat gerinti savo tautų gyvenimo ir darbo sąlygas, įgyvendinimą. Akivaizdu, kad tinkamos darbo sąlygos negalės būti užtikrinamos, jeigu darbuotojas neturės galimybės tinkamai ginti savo pažeistas teises ir interesus, t.y. neturės išteklių savo pažeistų teisių ir interesų gynimui atitinkamoje ginčų nagrinėjimo institucijoje arba negalės gauti kompensacijos už jau patirtas išlaidas, ginant savo teises ir interesus.

Projekto uždavinys – įstatyme įtvirtinti, kad darbuotojas turėtų teisę prisiteisti bylinėjimosi išlaidas, patirtas darbo ginčą nagrinėjant neteismine tvarka (darbo ginčų komisijoje).

2. Įstatymo projekto iniciatoriai (institucija, asmenys ar piliečių įgalioti atstovai) ir rengėjai:

Projektą parengė Lietuvos Respublikos Seimo narė Rasa Budbergytė.

3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami įstatymo projekte aptarti teisiniai santykiai:

Šiuo metu LR Darbo kodekso 217 str. 3 dalyje numatyta, kad Darbo ginčų komisijoje darbo ginčai dėl teisės nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos.

Tačiau tokia nuostata, kad darbuotojas negali tikėtis išlaidų, patirtų savo pažeistoms teisėms ginti, atlyginimo, nesuderinama nei su Lietuvoje galiojančia visiško nuostolių atlyginimo principu (CK 6.251 str., DK 151 str.), nei su egzistuojančia proceso teisės sistema (paprastai šalims turi būti atlyginamos jų patirtos bylinėjimosi išlaidos, pvz., CPK 88-99 str.), nei su Lietuvos tarptautiniais įsipareigojimais.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstama, kad darbo bylos priskiriamos prie bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, nes jos kyla iš materialiujų teisinių santykių, kurių subjektų galimybės laisvai disponuoti savo materialiosiomis teisėmis

ir pareigomis yra ribotos. Šalių padėtis darbo ginče nelygiavertė – darbdavys socialiniu ir ekonominiu aspektu yra nepalyginamai stipresnė šalis, o ginčo baigtis dažniausiai susijusi su darbuotojo ir (ar) jo šeimos pragyvenimo šaltiniu, todėl sukelia socialinę įtampą, tai turi įtakos visuomenės interesams. Atsižvelgiant į tai, tam tikrų darbo bylų nagrinėjimo ypatumų, tarp jų – teismo pareigos būti aktyviam, įtvirtinimu siekta užtikrinti būtent tos darbo ginčo šalies, kuri socialiniu ir ekonominiu požiūriu šiuose santykiuose vertintina kaip silpnesnė, interesų adekvačią apsaugą (žr. LAT 2011-12-22 nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-541/2011).

Tuo tarpu santykiyje su verslininku vartotojas taip pat laikomas silpnesniąja šalimi, tačiau vartojimo ginčai Lietuvoje bylinėjimosi išlaidų atžvilgiu reglamentuojami kitaip: LR Vartotojų teisių apsaugos įstatymo 27 str. 4 d. įtvirtinta, kad vartojimo ginčus nagrinėjanti institucija sprendžia dėl vartotojo patirtų išlaidų, susijusių su vartojimo ginčų neteisminio sprendimo procedūra (įskaitant būtinas ekspertizės ar laboratorinių tyrimų išlaidas, išlaidas advokato ar advokato padėjėjo pagalbai apmokėti ir vertimo išlaidas), atlyginimo proporcingai patenkintų vartotojo reikalavimų daliai.

Taigi nėra jokio objektyvaus pagrindo diskriminaciniam darbuotojų traktavimui: darbuotojai kaip silpnesnioji šalis taip pat turi turėti galimybę pagrįstai tikėtis bylinėjimosi išlaidų atlyginimo ikiteisminėje ginčo nagrinėjimo stadijoje, kadangi tokia galimybė numatyta vartotojų ginčiuose.

Europos Žmogaus Teisių ir Pagrindinių Laisvių Apsaugos Konvencijos 13 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas, kurio teisės ir laisvės, pripažintos šioje Konvencijoje, yra pažeistos, turi teisę pasinaudoti veiksminga teisinės gynybos priemone kreipdamasis į valstybės instituciją, nepriklausomai nuo to, ar tą pažeidimą padarė asmenys, eidami savo oficialias pareigas. Europos Žmogaus Teisių Teismas (EŽTT) savo praktikoje yra ne kartą konstatavęs, kad Konvencijos 13 straipsnyje nurodyta teisinės gynybos priemonė turi būti „veiksminga“ ir praktikoje, ir teisėje, t. y. turi būti arba užkirstas kelias nurodytam pažeidimui ar jis nutrauktas, arba turi būti suteiktas bet kokio jau padaryto pažeidimo tinkamas žalos atlyginimas.

Europos Sąjungos Pagrindinių Teisių Chartijos 47 straipsnyje įtvirtinta, kad kiekvienas asmuo, kurio teisės ir laisvės, garantuojamos Sąjungos teisės, yra pažeistos, turi teisę į veiksmingą jų gynybą. Asmenys, neturintys pakankamai lėšų, turi gauti nemokamą teisinę pagalbą, jei tai reikalinga užtikrinti teisę į veiksmingą teisingumą.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonėje dėl Žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ (COM(2006) 708 galutinis (2007/C 175/17)) nurodyta, kad tinkamo darbo sąvoka, įtvirtinta ES ir Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) bendradarbiavimo įsipareigojimuose ir ES valstybių narių bei šalių kandidačių teigiamos pastangos 2006 m. birželio mėn. priimant TDO rekomendaciją Nr. 198 dėl darbo santykių, kurioje siūlomi tinkami apibrėžimai ir veiklos principai siekiant

panaikinti su darbo santykiais susijusį netikrumą ir užtikrinti sąžiningą konkurenciją bei veiksmingą darbuotojų apsaugą, neturėtų likti tuščiais žodžiais.

Tarptautinės darbo organizacijos Rekomendacijos Nr. 198 dėl darbo santykių 14 punkte nustatyta, kad darbuotojams turi būti suteikta veiksminga prieiga prie nacionalinių darbo ginčų nagrinėjimo institucijų. Tačiau neabejotina, kad veiksminga prieiga būtų neįmanoma, jeigu darbuotojas finansiškai negalėtų sau leisti skirti pakankamas išlaidas tinkamam darbo ginčo procesui, įskaitant ir kvalifikuoto advokato pasitelkimą, arba jei negalėtų atgauti jau patirtų išlaidų, tais atvejais, kai darbuotojo reikalavimai pripažįstami pagrįstais.

4. Kokios siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama:

Priėmus siūlomą pataisą, būtų tinkamai įgyvendinti iš Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir Europos Sąjungos teisės kylantys reikalavimai, susiję su darbuotojų teisių ir interesų apsauga.

Pakeitus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 217 straipsnio 3 dalį, darbuotojai įgytų teisę gauti bylinėjimosi išlaidų, patirtų nagrinėjant darbo ginčą ikiteisminėje stadijoje (darbo ginčų komisijoje) atlyginimą (proporcingai patenkintų reikalavimų dydžiui), tokiu būdu būtų užtikrintas geresnis darbuotojų teisių ir interesų užtikrinimas. Vartotojams tokia galimybė yra užtikrinta vartojimo ginčiuose pagal Vartotojų teisių apsaugos įstatymo 27 str. 4 d., todėl būtina pašalinti diskriminacinį darbuotojų išskyrimą ir suteikti darbuotojams analogišką teisę darbo ginčiuose.

Šiuo metu darbuotojai, suvokdami, kad kreipdamiesi į ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo instituciją (darbo ginčų komisiją), visas išlaidas turės padengti patys, įskaitant ir advokato išlaidas, yra faktiškai atbaidomi nuo savo teisių gynimo, kadangi dažnu atveju kaip ekonomiškai silpna pusė jie negali sau leisti tokių išlaidų. Priėmus siūlomą reguliavimą, Lietuvos darbuotojai būtų paskatinti aktyviau ginti savo pažeistas teises ir interesus, dėl ko pagerėtų ir bendra situacija Lietuvos darbo rinkoje.

5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai (jeigu rengiant įstatymo projektą toks vertinimas turi būti atliktas ir jo rezultatai nepateikiami atskiru dokumentu), galimos neigiamos priimto įstatymo pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta:

Siūlomu projektu stiprinama darbuotojų teisių apsauga Lietuvoje, prisidedama prie Europos Sąjungos teisės imperatyvo – nuolat gerinti savo tautų gyvenimo ir darbo sąlygas – tinkamo įgyvendinimo. Priėmus projektą neigiamų pasekmių nenumatoma. Projektu siūlomas reglamentavimas leistų paskatinti aktyvesnę ir kokybiškesnę darbuotojų teisių gynimą ikiteisminėje darbo ginčų stadijoje, taip pat būtų panaikintas darbuotojų kaip silpnesniosios šalies diskriminacinis traktavimas lyginant su kitomis pažeidžiamomis grupėmis, tokiomis

kaip vartotojai (kadangi vartotojai turi teisę į ikiteisminių bylinėjimosi išlaidų atlyginimą, o darbuotojai tokios teisės neturi).

6. Kokią įtaką priimtas įstatymas turės kriminogeninei situacijai, korupcijai:

Projektas nesusijęs su įtaka kriminogeninei situacijai ir korupcijai.

7. Kaip įstatymo įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir jo plėtrai:

Projektas neturės neigiamos įtakos verslo sąlygoms ir plėtrai, kadangi paskatins darbdavius aktyviau derinti savo interesus su darbuotojais, labiau ieškoti kompromisų, siekiant išvengti ginčų persikėlimo į ginčų nagrinėjimo institucijas, didės verslo atsakingumas darbuotojų atžvilgiu. Geresnis darbuotojų teisių užtikrinimas leidžia tikėtis ir padidėjusio produktyvumo.

8. Ar įstatymo projektas neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams:

Neprieštarauja, kaip tik prisideda prie jų įgyvendinimo. Valstybės pažangos strategijos „Lietuva 2030“ (patvirtinta Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gegužės 15 d. nutarimu Nr. XI-2015) 1.5. punkte įtvirtintas aukštos darbo kultūros siekis. Prie darbo kultūros gerinimo gali reikšmingai prisidėti didesnis darbuotojų reiklumas, jų aktyvesnis savo teisių ir interesų gynimas, ką būtent ir įgalintų siūlomas teisinis reglamentavimas.

Europos Komisijos Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ (KOM(2006) 708 galutinis) pažymėta, kad Europos darbo rinkos susiduria su iššūkiu derinti didesnę lankstumą su būtinybe visiems užtikrinti kuo geresnį saugumą. Žaliojoje knygoje taip pat pažymėta, kad ja siekiama prisidėti prie geresnio reglamentavimo darbotvarkės, skatinant moderninti darbo rinką, atsižvelgiant į bendrą naudą ir sąnaudas, siekiant, kad pavieniai darbuotojai ir įmonės geriau suvoktų savo teises ir pareigas. Be to, Žaliojoje knygoje reikalaujama nustatyti tinkamas įstatymų vykdymo priemones, kurios užtikrintų tinkamai veikiančias ir prisitaikančias darbo rinkas, užkirstų kelią darbo teisės pažeidimams nacionaliniu lygmeniu ir apsaugančias darbuotojų teises besiformuojančioje Europos darbo rinkoje.

Taigi siūlomu reglamentavimu kaip tik ir stiprinamas darbuotojų saugumas, darbo santykių šalyse skatinamos aktyviau derinti savo teises ir interesus, suteikiant galimybę silpnesnėjai šaliai (darbuotojui) gauti patirtų išlaidų atlyginimą tais atvejais, kai darbuotojo pretenzijos pripažįstamos pagrįstomis.

Svarbu atsižvelgti ir į Covid-19 krizės sukeltas pasekmes. Europos Komisijos komunikate „2021 m. metinė tvaraus augimo strategija“ (COM(2020) 575 final) pažymėtas poreikis apsaugoti Europos piliečius, jų sveikatą ir darbo vietas, kartu užtikrinant teisingumą, atsparumą ir makroekonominį stabilumą visoje Sąjungoje. Strategijoje pažymima, kad darbo rinkos sąlygos blogėja ir numatoma, kad nedarbas keliuose sektoriuose ir kai kuriose Europos

dalyse smarkiai išaugo. COVID-19 pandemija parodė, kad būtina skubiai įveikti teisingumui visuomenėje kenkiančius ilgalaikius iššūkius, užtikrinant žmonėms ir įmonėms lygias ir teisingas galimybes. Krizė neproporcingai smarkiai paveikė ne tik jaunimą, bet ir moteris bei palankių sąlygų neturinčių asmenų grupes, pavyzdžiui, žemos kvalifikacijos asmenis ir neįgaliuosius, taip pat rasinėms ir etninėms mažumoms priklausančius asmenis. Taigi krizės paveiktų žmonių, darbuotojų teisių užtikrinimui būtina plėsti ir jų teisių apsaugą, suteikti galimybę efektyviau gintis nuo pažeidimų.

2021–2030 metų nacionaliniame pažangos plane (patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. rugsėjo 9 d. nutarimu Nr. 998) iškeltas 8 strateginis tikslas – didinti teisinės sistemos ir viešojo valdymo veiksmingumą, ir jame nurodyta, kad veiksmingo ir kokybiško teisingumo vykdymas, asmens teisių apsauga ir efektyvi teismų veikla globalizacijos sąlygomis tampa iššūkiu kiekvienai valstybei. Lietuva – ne išimtis, todėl būtinos sutelktos pastangos didinti teisingumo sistemos veiksmingumą.

9. Įstatymo inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisinius aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios:

Priėmus siūlomą įstatymo projektą, jo įgyvendinimui kitų įstatymų ar teisės aktų pakeitimai nėra būtini.

10. Ar įstatymo projektas parengtas laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, o įstatymo projekto sąvokos ir jas įvardijantys terminai įvertinti Terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka:

Įstatymo projektas parengtas laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymo, Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymo reikalavimų, vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos terminų banko įstatymo ir kitų teisės aktų reikalavimus, bendrinės lietuvių kalbos normas.

11. Ar įstatymo projektas atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas ir Europos Sąjungos dokumentus:

Projekto nuostatos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatoms ir Europos Sąjungos dokumentams neprieštarauja, projektu kaip tik siekiama įgyvendinti Lietuvos Respublikos tarptautinius įsipareigojimus ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatas darbuotojų teisių apsaugos srityje.

12. Jeigu įstatymui įgyvendinti reikia įgyvendinamųjų teisės aktų, – kas ir kada juos turėtų priimti:

Priėmus siūlomą įstatymo projektą, jo įgyvendinimui nereikia priimti kitų įstatymų ar teisės aktų ar pakeisti jau galiojančius teisės aktus.

13. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymui įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti (pateikiami prognozuojami rodikliai einamaisiais ir artimiausiais 3 biudžetiniais metais):

Projekto nuostatomis įgyvendinti papildomų valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų nereikės. Tiesioginiai biudžeto lėšų sutaupymai nenumatomi, tačiau efektyvesnis darbuotojų teisių užtikrinimas gali turėti netiesioginį bendrą teigiamą poveikį šalies ekonomikos gerovei.

14. Įstatymo projekto rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados:

Rengiant projektą naudotasi teisininko Aivaro Žilvinsko konsultacijomis. Kitų specialistų vertinimų ir išvadų negauta.

15. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia šiam projektui įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno „Eurovoc“ terminus, temas bei sritis:

Reikšminiai žodžiai, kurių reikia šiam projektui įtraukti į kompiuterinę sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal Europos žodyną *Eurovoc*: „darbuotojas“, „darbo ginčas“, „teisinė apsauga“, „bylinėjimosi išlaidos“.

16. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai:

Lietuvos Respublikos Prezidentas. Pristatydamas Gerovės Lietuvos viziją¹, pažymėjo, kad būtina ieškoti sprendimų, kaip išplėsti socialines paslaugas, kurti palankias darbo rinkos sąlygas, skatinti užimtumą – ir taip įgalinti žmones. Taip pat turime siekti ekonomikos pertvarkos, kurti didesnę pridėtinę vertę ir siekti, kad Lietuvos žmonių darbo užmokestis vytųsi gerovės valstybių lygį.

Manytina, kad siūloma įstatymo pataisa kaip tik ir prisidedama prie didesnės Lietuvos žmonių, darbuotojų gerovės, ypač atsižvelgiant į tai, kad jų pajamos vis dar nepakankamos (lyginant su ES vidurkiu) ir todėl jiems yra sunkiau užtikrinti efektyvų savo teisių ir interesų gynimą darbo ginčiuose, ypač kai jie neturi galimybės gauti bylinėjimosi išlaidų atlyginimo, tais atvejais, kai jų pretenzijos pasiteisina.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo esama praktika puikiai atskleidžia problemos esmę: DK 217 straipsnio 3 dalis aiškintina kaip reiškianti, jog tiek darbo ginčų komisija, tiek ir teismas, veikdami pagal jiems DK 217 straipsniu nustatytą kompetenciją, neturi teisės ginčą laimėjusiai šaliai priteisti šios darbo ginčų komisijoje patirtų išlaidų atlyginimo iš antrosios ginčo šalies, nepaisant to, kam – darbo ginčų komisijai ar teismui – prašymas dėl jų atlyginimo priteisimo yra pareiškiamas, nes tokia teise šie darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai įstatymų leidėjo valia nedisponuoja (DK 5 straipsnis, 217 straipsnio 3 dalis). Aptariama teisės norma vienodai taikytina tiek tuo atveju, kai darbo ginčo dėl teisės

¹ <https://www.lrp.lt/lt/geroves-valstybe>

nagrinėjimas užbaigiamas DGK, tiek ir tuo atveju, kai tokio pobūdžio darbo ginčas, išnagrinėtas DGK, perkeliamas nagrinėti į teismą (LAT 2018-10-24 nutartis civilinėje byloje NR. 3K-3-378-701/2018).

Taigi iš LAT išaiškinimų akivaizdu, kad situaciją ištaisyti gali tik įstatymų leidėjas, nustatydamas darbuotojui palankesnę teisinę reguliavimą.

Teikia

Lietuvos Respublikos Seimo narė

Rasa Budbergytė

Vidmantas Kanopa

Eugenijus Sabutis

Vilija Targamadžė

Linas Jonauskas

Liudas Jonaitis

Kęstutis Vilkauskas

Julius Sabatauskas