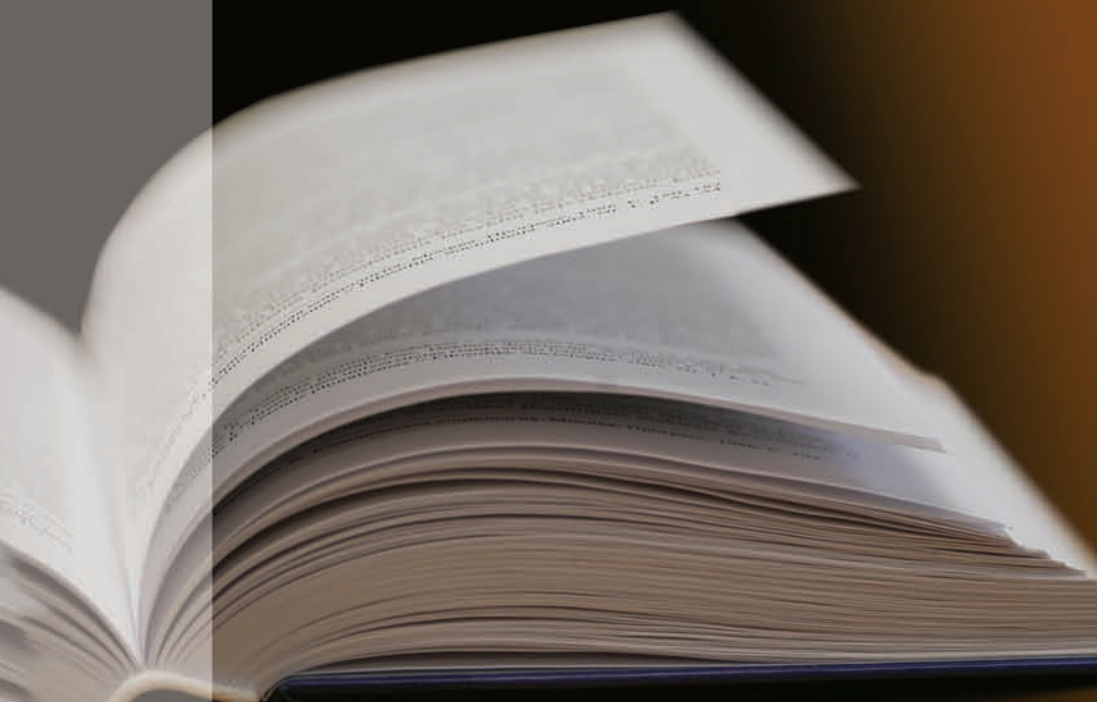
MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

DARBO TEISĖ



MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Autorių kolektyvas:

T. Bagdanskis, G. Dambrauskienė,
R. Guobaitė, R. Krasauskas,
V. Lopinys, R. Macijauskienė,
I. Mačernytė-Panomariovienė,
L. Sirvydienė, J. Tartilas, J. Usonis.

DARBO TEISĖ

Vadovėlis

Vilnius 2008

UDK 349.2(474.5)(075.8)
Da305

2007 m. gruodžio 7 d. Nr. 07-346
Aukštųjų mokyklų bendrųjų vadovėlių leidybos komisijos rekomenduota

Vadovėlis išleistas parėmus
Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijai

Vadovėlio skyrių autoriai:
Doc. dr. Tomas Bagdanskis – 16 skyrius
Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė – pratarmė, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9 skyriai, 10.1, 10.2., 10.4. poskyriai
Ramunė Guobaitė – 15 skyrius
Dr. Rytis Krasauskas – 7, 8 skyriai
Vitas Lopinys – 20 skyrius
Doc. dr. Rasa Macijauskienė – 10.6., 10.7. poskyriai
Doc. dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė – 10.3, 10.5 poskyriai, 13, 14, 21 skyriai
Laura Sirvydienė – 18 skyrius
Prof. dr. Juozas Tartilas – 17 skyrius
Doc. dr. Justinas Usonis – 11, 12, 19 skyriai

Autorių kolektyvo vadovė prof. dr. **Genovaitė Dambrauskienė**

Vadovėlį recenzavo:
Vilniaus universiteto Darbo teisės katedros doc. dr. *Gintautas Bužinskas*
Vytauto Didžiojo universiteto Teisės instituto direktorius doc. dr. *Stasys Šedbaras*

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto tarybos 2007 m. birželio 21 d. posėdyje (protokolo Nr. 2T-12) vadovėlis „Darbo teisė“ rekomenduotas spausdinti.

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros 2007 m. balandžio 26 d. posėdyje (protokolo Nr. 1DSK–7) vadovėlį „Darbo teisė“ patvirtino spausdinti.

Mykolo Romerio universiteto mokslinių-mokomųjų leidinių aprobavimo spaudai komisija 2008 m. birželio 18 d. posėdyje (protokolas Nr. 2L-6) vadovėlį „Darbo teisė“ patvirtino spausdinti.

Visos knygos leidybos teisės saugomos. Ši knyga arba kuri nors jos dalis negali būti dauginama, taisoma arba kitu būdu platinama be leidėjo sutikimo.

ISBN 978-9955-19-108-7
© Mykolo Romerio universitetas, 2008

TURINYS

PRATARMĖ ... 9
I BENDROJI DALIS ... 11
1 SKYRIUS. DARBO TEISĖS DALYKAS, METODAS IR SISTEMA ... 13
1.1. Darbo teisės dalykas ... 13
1.2. Darbo teisės atskyrimas nuo kitų teisės šakų ... 17
1.3. Darbo teisės metodas ... 24
1.4. Darbo teisės sistema ... 26
Klausimai ... 28

2 SKYRIUS. DARBO TEISĖS PRINCIPAI ... 29
2.1. Darbo teisės principų samprata ... 29
2.2. Darbo teisės principų turinys ... 30
Klausimai ... 36

3 SKYRIUS. DARBO TEISĖS ŠALTINIAI ... 37
3.1. Darbo teisės šaltinių samprata ir rūšys ... 37
3.2. Norminių teisės aktų galiojimas laiko, erdvės ir subjektų atžvilgiu ... 40
Klausimai ... 41

4 SKYRIUS. DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ SISTEMA ... 42
4.1. Darbo teisinio santykio samprata ... 42
4.2. Darbo teisinio santykio subjektai ... 48
4.3. Darbo teisinio santykio turinys ... 54
4.4. Darbo teisinių santykių atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo pagrindai ... 55
Klausimai ... 56

5. SKYRIUS. DARBO TEISĖS NORMŲ ĮGYVENDINIMAS ... 57
5.1. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo būdai ... 57
5.2. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo terminai ... 58
Klausimai ... 59

II DALIS. KOLEKTYVINIAI DARBO SANTYKIAI 61

6 SKYRIUS. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ DARBO SANTYKIUOSE 63
6.1. Socialinės partnerystės sąvoka, principai, formos ir sistema 63
6.2. Darbuotojų ir darbdavių atstovai. 66
6.3. Kolektyvinės derybos 69
6.4. Informavimas ir konsultavimas 72
Klausimai 74

7 SKYRIUS. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS 75
7.1. Kolektyvinės sutarties samprata ir rūšys 75
7.2. Nacionalinė, šakos ir teorinė kolektyvinė sutartis: šalys, turinys ir galiojimas 79
7.3. Įmonės kolektyvinė sutartis: šalys, turinys ir sudarymo tvarka 84
7.4. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė ir šalių atsakomybė už jos nevykdymą 90
Klausimai 94

8 SKYRIUS. KOLEKTYVINIAI DARBO GINČAI 95
8.1. Kolektyvinių darbo ginčų samprata 95
8.2. Kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas 98
8.3. Streiko skelbimas, eiga ir teisinė streikuotojų padėtis 103
Klausimai 107

III DALIS. INDIVIDUALŪS DARBO SANTYKIAI 109
9 SKYRIUS. ĮDARBINIMAS 111
9.1. Užimtumo teisinio reguliavimo pagrindai 111
9.2. Užimtumo teisinių santykių samprata 115
9.3. Užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios institucijos ir jų kompetencija 116
9.4. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės 118
Klausimai 124

10 SKYRIUS. DARBO SUTARTIS 125
10.1. Darbo sutarties sąvoka ir reikšmė 125
10.2. Darbo sutarties šalys 133
10.3. Darbo sutarčių rūšys 135
10.4. Darbo sutarties sudarymo tvarka 140
10.4.1. Garantijos ir apribojimai sudarant darbo sutartį 141
10.4.2. Dokumentai, pateikiami priimant į darbą 144
10.4.3. Darbo sutarties forma ir jos pildymas 145
10.5. Darbo sutarties turinys 146
10.5.1. Būtinosios darbo sutarties sąlygos 147
10.5.2. Privalomosios darbo sutarties sąlygos 149

10.5.3. Kitos darbo sutarties sąlygos 149
10.6. Darbo sutarties vykdymas 152
10.6.1. Darbo sutarties sąlygų keitimas 152
10.6.2. Laikinas perkėlimas į kitą darbą ypatingais atvejais 153
10.6.3. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju 154
10.6.4. Darbdavio pareiga perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės 155
10.6.5. Nušalinimas nuo darbo 157
10.7. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas 158
10.7.1. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu 160
10.7.2. Darbo sutarties nutraukimas dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių 162
10.7.3. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės 163
10.7.4. Svarbių priežasčių nustatymas 164
10.7.5. Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba darbovietės struktūrinių pertvarkymų 166
10.7.6. Darbdavio teisė nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos 167
10.7.7. Darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo 168
10.7.8. Darbo sutarties nutraukimo tvarka 171
10.7.9. Garantijos darbuotojų atstovams 173
10.7.10. Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius 175
10.7.11. Išeitinės išmokos 178
10.7.12. Atskirų darbo sutarčių nutraukimo ypatumai 179
Klausimai 181

11 SKYRIUS. DARBO LAIKAS 182
11.1. Darbo laiko sąvoka ir rūšys 182
11.2. Darbo laiko režimas ir apskaita 193
11.3. Lankstus darbo laikas 196
Klausimai 197

12 SKYRIUS. POILSIO LAIKAS 198
12.1. Poilsio laiko sąvoka ir rūšys 198
12.2. Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka 205
Klausimai 208

13 SKYRIUS. DARBO APMOKĖJIMAS 209
13.1. Atlyginimo už darbą samprata 209
13.2. Darbo užmokesčio funkcijos ir sistemos 211
13.3. Teisingas apmokėjimas už darbą 222
13.4. Apmokėjimo už darbą ypatumai nukrypus nuo normalių darbo sąlygų 241

13.5. Valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarųjų akcinių bendrovių vadovaujančių darbuotojų ir vyriausiųjų buhalterių darbo apmokėjimas ... 245
13.6. Viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimas ... 246
Klausimai ... 252

14 SKYRIUS. GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS ... 253
Klausimai ... 261

15 SKYRIUS. DARBO DRAUSMĖ IR ATSAKOMYBĖ ... 262
15.1. Darbo drausmės samprata ... 262
15.2. Vidaus darbo tvarkos teisinis reguliavimas ... 264
15.3. Drausminė atsakomybė ir jos rūšys ... 267
15.4. Darbuotojų skatinimas ... 271
Klausimai ... 274

16 SKYRIUS. MATERIALINĖ DARBO SUTARTIES ŠALIŲ ATSAKOMYBĖ ... 275
16.1. Materialinės atsakomybės samprata ir sąlygos jai atsirasti ... 275
16.2. Darbuotojų materialinė atsakomybė ... 283
16.3. Darbdavio materialinė atsakomybė ... 290
16.4. Žalos dydžio nustatymas ir išieškojimo tvarka ... 294
Klausimai ... 301

17 SKYRIUS. DARBŲ SAUGA, JOS REIKŠMĖ IR UŽDAVINIAI ... 302
17.1. Teisiniai darbų saugos dokumentai ... 304
17.2. Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos direktyvų derinimas ... 305
17.3. Profesinės rizikos vertinimo pagrindai ... 311
17.4. Darbdavių ir darbuotojų pareigos saugos ir sveikatos srityje ... 317
17.5. Potencialiai pavojingi įrenginiai ir pavojingi darbai ... 318
17.6. Darbų saugos ir sveikatos kontrolė ir socialinė partnerystė ... 319
17.7. Darbdavių ir darbuotojų mokymas, atestavimas ir instruktavimas ... 325
17.8. Atsakomybės formos, pažeidus darbų saugos reikalavimus ... 329
17.9. Nelaimingi atsitikimai ir profesinės ligos ... 330
17.10. Nelaimingi atsitikimai darbe ir jų skirstymas ... 332
17.11. Lengvo nelaimingo atsitikimo tyrimas ... 335
17.12. Sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų tyrimas ... 337
17.13. Traumatizmo analizės metodai ir koeficientai ... 341
17.14. Profesinių ligų tyrimas ir apskaita ... 343

17.15. Privalomi sveikatos patikrinimai 347
17.16. Motinystės sauga 348
Klausimai 350

18 SKYRIUS. INDIVIDUALŪS DARBO GINČAI 351
18.1 Individualių darbo ginčų sąvoka ir požymiai 351
18.2. Darbo ginčų rūšys 353
18.3. Darbo ginčų atsiradimo prielaidos ir priežastys 355
18.4. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka 360
Klausimai 376

19 SKYRIUS. DARBO ĮSTATYMŲ LAIKYMOSI PRIEŽIŪRA IR KONTROLĖ 377
Klausimai 380

20 SKYRIUS. EUROPOS SĄJUNGOS DARBO TEISĖ 381
20.1. Bendra charakteristika, atsiradimas ir raida 381
20.2. ES kompetencija darbo santykių ir socialinėje srityje 388
20.3. Atskirų ES kompetencijai prisikirtų darbo santykių ir socialinės srities klausimų reglamentavimas 406
Klausimai 418

21 SKYRIUS. TARPTAUTINĖ DARBO TEISĖ 419
21.1. Tarptautinės darbo teisės kilmė ir reikšmė 419
21.2. Tarptautinės darbo teisės reguliavimo šaltiniai 424
21.3. Tarptautinė darbo organizacija (TDO) 432
21.4. TDO standartų charakteristika ir jų efektyvumas 436
21.5. Tarptautinių darbo organizacijos konvencijų priėmimas 443
21.6. Standartų įgyvendinimas 446
21.7. TDO konvencijų vykdymo priežiūra ir kontrolė 457
Klausimai 461

LITERATŪRA 463
SĄVOKŲ RODYKLĖ 474

Santrumpos

ATPK – Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas
CK – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas
d. – dalis
DGK – Darbo ginčų komisija
DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas
EB – Europos Bendrija
EEB – Europos ekonominė bendrija
ES – Europos Sąjunga
ETT – Europos Teisingumo Teismas
g. b. – gali būti
įst. – įstatymas
JTO – Jungtinių Tautų Organizacija
kt. – kita, kitos
LR – Lietuvos Respublika
LRV – Lietuvos Respublikos Vyriausybė
m. – metai
MDU – minimalus darbo užmokestis
mėn. – mėnuo
MMA – minimali mėnesio alga
Nr. – numeris
p. – punktas
pan. – panašiai
pav. – paveikslas
proc. – procentai
pvz. – pavyzdžiui
SADM – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija
str. – straipsnis (teisės akto)
t. y. – tai yra
t. t. – taip toliau
TDO – Tarptautinė darbo organizacija
TDT – tarptautinė darbo teisė
TJO – Tarptautinė jūrų organizacija
UTPĮ – Užsieniečių teisinės padėties įstatymas
val. – valandos
VDI – Lietuvos valstybinė darbo inspekcija
vyr. – vyriausiasis

Pratarmė

Lietuvoje susiformavusi darbo rinka ir verslo sąlygos reikalauja adekvataus, ypač atsargaus ir pamatuoto darbo santykių teisinio reglamentavimo, kuris užtikrintų pusiausvyrą tarp ekonominių ir socialinių interesų, tarp darbdavių ir darbuotojų interesų, valstybės ir pavienio asmens. Samdomas darbas yra vienas iš tų veiksnių – visada aktualus, visada reikalaujantis dėmesio ir aiškios pozicijos, nes jis yra pagrindinis darbuotojo pajamų šaltinis. Verslui darbas yra veiksnys, leidžiantis geriausiai panaudoti kapitalo išteklius. Todėl svarbu nustatyti darbo teisės vaidmenį šiuolaikinių procesų raidoje ir pasitelkus teisės aktus surasti šių sričių tobulinimo būdus.

Šio uždavinio sprendimo sėkmė daug priklausys nuo to, kaip tinkamai bus parinktos ir naudojamos vienos ar kitos teisinės priemonės, darbo teisės mechanizmai. Darbo teisėje įtvirtinus lankstumą, neišvengiamas ir darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo, kaip teisinio reguliavimo būdų ir priemonių sistemos, kokybinis pasikeitimas skatinant bendrų abipusiai naudingų sprendimų priėmimo tvarką tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų.

Lietuvos Respublikos Seimas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926 priėmė Darbo kodeksą – vientisą kodifikuotą darbo teisės šaltinį, kuriame naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių, siekiant, kad jie geriau atitiktų pasikeitusias sąlygas suaktyvėjus globalizacijos procesams. Darbo kodekso ir jį tobulinant priimtų įstatymų, kitų teisės norminių aktų analize ir parengtas šis vadovėlis.

Vadovėlyje pateikta reikalingiausia žmogaus gyvenime ir jo praktinėje veikloje teisinė informacija, apimanti pagrindines darbo teisės sistemos struktūrines dalis – pradedant darbo teisės bendrųjų nuostatų apžvalga bei pratęsiant gana išsamia įvairių darbo teisės institutų analize.

Vadovėlį sudaro 3 dalys ir 21 skyrius. Pirmoje dalyje išdėstyti darbo teisės dalykas, metodas, sistema, darbo teisės principai, šaltiniai, atsklei-

džiama darbo teisinių santykių sistema. Antra dalis skirta kolektyviniams darbo santykiams: socialinės partnerystės, kolektyvinės sutarties ir kolektyvinių darbo ginčų analizei. Trečia dalis apima individualius darbo santykius. Joje aptariami įdarbinimo teisiniai santykiai, darbo sutartis, darbo ir poilsio laikas, darbo užmokestis, garantijos ir kompensacijos, darbo drausmė ir atsakomybė, materialinė darbo sutarties šalių atsakomybė, darbuotojų sauga ir sveikata, darbo ginčai, darbo įstatymų laikymosi priežiūra ir kontrolė. Atskiruose skyriuose (20–21) nagrinėjama Europos Sąjungos ir tarptautinė darbo teisė.

Autoriai tikisi, kad šis vadovėlis padės studijuojantiesiems darbo teisės kursą geriau įsigilinti ir suvokti darbo teisės esmę ir prasmę, nagrinėti ir vertinti darbo teisės reglamentuojamus santykius, atskirti juos nuo kitų teisinių santykių, geriau suprasti nacionalinės darbo teisės reformos esmę, suvokti darbo teisės modernizavimo poreikį XXI amžiuje.

Vadovėlis skiriamas aukštųjų universitetinių ir neuniversitetinių mokyklų studijų programų – teisės, vadybos, viešojo administravimo, socialinės politikos ir kt. – studentams. Jis bus naudingas ir teisininkams bei kitų sričių specialistams, kurių veikla susijusi su darbo teisės praktiniu taikymu.

Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė

I

BENDROJI DALIS

1 SKYRIUS

DARBO TEISĖS DALYKAS, METODAS IR SISTEMA

1.1. Darbo teisės dalykas

Įvairias visuomeninių santykių sritis reglamentuoja skirtingos teisės šakos. Apibūdinti vieną ar kitą teisės sistemos šaką galima išskiriant tam tikrą visuomeninių santykių sritį, kuri konkrečiai šakai sudaro reguliavimo dalyką. Visais atvejais, kai fizinis asmuo įgyvendina savo sugebėjimą dirbti, atsiranda tam tikri visuomeniniai santykiai, susiję su darbinės veiklos vykdymu. Tačiau ne visi jie reguliuojami darbo teisės. Darbo santykiai atsiranda tada, kai asmuo, pageidaujantis vykdyti darbinę veiklą darbo sutarties su darbdaviu pagrindu, atlieka tam tikrą funkciją ir taip įgyvendina savo sugebėjimą dirbti.

Visuomeninių darbo santykių pobūdį lemia joje vyraujantis nuosavybės tipas, nes gamybinių santykių pagrindą sudaro gamybos priemonių nuosavybės santykiai.

Darbo santykiai kartu su ekonomine ir politine sistemomis yra sudėtinė visuomeninių santykių dalis. Nė viena iš šių sistemų neveikia atskirai. Ekonominiai poreikiai teisiškai įtvirtinami tik tuomet, kai jie suformuoti kaip valstybės politiniai reikalavimai. Ekonominės problemos gali būti sprendžiamos tinkamai įvertinant darbą, nustatant darbo santykių teisinio reguliavimo metodus, įvertinant tai, kad darbas yra specifinė visuomeninio gyvenimo sritis. Atsižvelgiant į bendro darbo proceso dalyvių ekonominę padėtį (t. y. į jų santykį su gamybos priemonėmis), skiriamos dvi pagrindinės jų rūšys: savarankiškai dirbantys ir samdomi (neturintys gamybos priemonių) asmenys.

Darbo teisės dalykas yra visuomeniniai darbo santykiai ir santykiai, glaudžiai susiję su tiesioginiais darbo santykiais, arba dar vadinamais išvestiniais iš darbo santykių (žr. 1 ir 3 pav.).

Lietuvos Respublikos Konstitucija įtvirtina laisvą darbo pasirinkimo principą (48 str. 1 d.), todėl kiekvienas asmuo gali dirbti įvairius darbus: dirbti darbo sutarties pagrindu, atlikti darbus civilinių-teisinių santykių pagrindu (autorinė, rangos, pavedimo ir kt. sutartis), užsiimti individualia veikla turint verslo liudijimą ir pan.

Rinkos ekonomikos poreikiai, staigūs pasaulinės ekonomikos pokyčiai, konkurencija sukuria situacijas, kai neaišku, ką reikėtų vadinti „nepriklausomu (nepavaldžiu) darbuotoju“ arba „savarankiškai dirbančiu“.

Norint apibūdinti darbo teisės dalyką, svarbu apibrėžti, ką reiškia „samdomas darbas“ ir „savarankiškas“ darbas.

Asmens savybė, kad jis yra darbo jėgos šaltinis ir turi sugebėjimą dirbti, kuria laisvai ir individualiai naudojasi, reiškia, kad ši jo savybė nukreipiama materialioms ir nematerialioms gėrybėms kurti. Tai reiškia, kad darbai turi techninę ir socialinę reikšmę. Techninė ir socialinė pusės atspindi, kad darbo objektai ir priemonės naudojami ne tik kaip daiktai, bet kartu yra ir nuosavybės objektai. Kad asmuo galėtų jais naudotis, jis turi būti jų savininkas arba savininko nurodymu turi turėti teisę jais naudotis.

Kai gamybos įrankių ir priemonių (objektų) savininkai yra kartu ir darbo jėgos turėtojai (įgyvendina sugebėjimą dirbti) ir patys organizuoja savo darbą, tai yra savarankiškas darbas, jame nėra darbo santykiams būdingo bruožo – darbuotojų pareigos paklusti darbdavio nustatytai darbo tvarkai ir darbdavio nurodymams. Darbo teisė reguliuoja tik samdomų darbuotojų darbo santykius, siekiant užtikrinti darbo rinkos kaip sudėtinės ekonomikos rinkos dalies funkcionavimą ir didesnę samdomų darbuotojų darbo teisių apsaugą.

Kai darbus atlieka arba paslaugas teikia vadinamieji „savarankiškai įsidarbinantys“ asmenys, tokie darbai paprastai nesusiję su pagrindine įmonės veikla, jie laikini, vienkartiniai (pvz., patalpų remonto darbai), ir darbdavys su jais sudaro ne darbo, o paslaugų ar kt. civilinę sutartį. Todėl, kaip pažymi prof. I. Nekrošius: „tokių darbų ar paslaugų gavėjas nesuinteresuotas jų atlikėjus integruoti į savo darbo kolektyvą“[1]. Tačiau, reikia pastebėti, kad minėti asmenys pagal savo ekonominę padėtį yra artimesni samdomiems darbuotojams. Pasaulinėje praktikoje vyrauja tendencijos

1 Nekrošius I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 52.

plėsti šių darbuotojų atžvilgiu jų teisių apsaugą, kaip ir samdomiems darbuotojams.

Visiškai kitaip apibūdinamas samdomas darbas, kai fizinis asmuo turi darbo jėgą, bet neturi gamybos įrankių ir priemonių nuosavybės. Samdomo darbo atveju asmuo įgyja darbuotojo statusą sueidamas su gamybos priemonių savininku į tam tikrus visuomeninius santykius, kai jis tampa antrąja darbo sutarties šalimi, pavaldžia darbdaviui (ar jo atstovui), kuris kartu yra ir gamybos priemonių (objektų) savininkas, ir darbo proceso organizatorius.

Visuomeniniai santykiai, kai darbuotojas sutarties pagrindu su darbdaviu įgyvendina savo sugebėjimą dirbti darbdaviui už atlyginimą, o darbdavys naudojasi darbuotojo darbu ir sumoka už jį, užtikrina sveikas ir saugias darbo sąlygas, yra laikomi darbo santykiais. Šiuos santykius savo socialine-ekonomine prasme galima laikyti samdomojo darbo santykiais dėl jų ekonominių požymių, kurie tam tikru būdu įgyvendinami pagal darbo teisės normas. Darbas atliekamas darbo sutarties su darbdaviu pagrindu, vadovaujant valdymo organui (direktoriui, vadovui). Darbo procese naudojamos darbo, gamybos priemonės, įrankiai, žaliavos, medžiagos ir kt. priklauso darbdaviui, tačiau kartais darbuotojas darbo procese gali naudoti ir jam priklausančias darbo priemones, įrankius ir kt., bet nuo to nesikeičia šalių (darbuotojo ir darbdavio) santykių pobūdis. Darbuotojas šiuo atveju darbdaviui parduoda savo darbo jėgą, o ne įrankius ar priemones. Savo ruožtu darbdavys privalo kompensuoti darbuotojui to turto nusidėvėjimo sumas (DK 219 str.).

Darbo apmokėjimas už darbuotojo atliekamą darbą (darbo funkciją) priklauso nuo darbo kiekio per faktiškai išdirbtą darbo laiką, nuo darbo kokybės, darbdavio veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje (DK 186 str. 3 d.) (žr. 13 skyrių). Dėl to darbuotojas neturi teisės nei darbo metu, nei po darbo naudotis darbdaviui priklausančiomis patalpomis, gamybos priemonėmis, darbo įrankiais, medžiagomis ir gauti papildomų pajamų. Antraip tokie darbuotojo veiksmai vertinami kaip darbo pareigų arba darbo tvarkos pažeidimas (DK 235 str.).

Darbo teisė išsiskiria iš kitų teisės šakų reguliavimo dalyku ir šio reguliavimo metodu.

Darbo teisė reguliuoja visuomeninius santykius, atitinkančius tokius požymius:

1. *Darbo santykių dalykas* – darbas, apibrėžiamas kaip darbo funkcija. Darbuotojas vykdo tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba atlieka tam tikras pareigas. Darbuotojų teisinių pareigų turinį sudaro darbuotojų darbinė veikla. Darbuotojas turi atidirbti nustatytą darbo normą, kuri gali būti išreikšta arba tam tikra produkcija, arba tam tikru darbo laiko tarpu.
2. *Darbo procesą organizuoja darbdavys,* darbuotojas turi paklusti nustatytai darbo tvarkai. Sudarius darbo sutartį darbuotojas yra įtraukiamas į darbo kolektyvo sudėtį ir todėl jam iškyla pareiga paklusti vidinei tos įmonės, įstaigos, organizacijos tvarkai.
3. *Darbuotojas už atliktą darbą turi gauti sutartą atlyginimą*.

Rinkos ekonomika paveikė ir darbo sritį. Samdomo darbo pripažinimas lėmė, kad atsirado ir specifinių ūkinių santykių subjektų (pvz., valdymo organų akcinėse bendrovėse ir kt. organizacijose). Pastariesiems darbo teisė taikoma tik tada, jei jie yra sudarę darbo sutartį. Kitaip tariant, darbo teisės dalykas yra santykiai, kai darbo jėgos panaudojimas turi tiesioginį poveikį jo turėtojo asmeniui. Darbo teisė netaikoma:

1) asmenims, dirbantiems pagal civilines sutartis;
2) akcinių bendrovių stebėtojų tarybos nariams, valdymo organų nariams, išskyrus asmenis, sudariusius darbo sutartis su tomis organizacijomis;
3) kitiems asmenims, jeigu tai nustato tam tikri įstatymai (pvz., Valstybės tarnybos, Krašto apsaugos ir kt. įstatymai).

Darbo teisė taip pat reguliuoja kitus visuomeninius santykius, glaudžiai susijusius su tiesioginiais darbo santykiais, tai yra įdarbinimo, drausminės ir materialinės atsakomybės, darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, darbo ginčų ir kt. santykius (3 pav.).

Tokiu būdu darbo teisės dalyką sudaro visų pirma – darbo santykiai ir, antra – kiti santykiai, tiesiogiai (glaudžiai) susiję su darbo santykiais. Jie apibrėžia darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos reguliavimo dalyką.

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad pastaruoju metu ypač svarbūs susiklostantys kolektyviniai darbo santykiai. DK jie skiriami į atskirą dalį. Tai gamybos, darbo organizavimo (valdymo) santykiai, kuriuose darbdaviai, darbuotojų kolektyvas ir jiems atstovaujanti profesinė sąjunga

(Darbo taryba, kai nėra profesinės sąjungos) dalyvauja nustatant darbo sąlygas ir taikant darbo teisės norminius aktus įstatymų numatyta tvarka. Svarbus vaidmuo darbo srityje numatytas socialiniams partneriams įvairiais lygmenimis (nacionaliniu, šakos, teritoriniu, įmonių, įstaigų ir organizacijų ar jų struktūrinių padalinių (DK 42 str.).

Būtina atkreipti dėmesį į pagrindinius darbo teisės uždavinius ir tikslus. Svarbiausi tikslai yra šie: nustatyti valstybines teisių ir laisvių garantijas; sudaryti palankias darbo sąlygas; ginti darbuotojų ir darbdavių teises ir interesus. Kaip jau buvo minėta (1 pav.) vienas svarbiausių uždavinių yra nustatyti darbo ir kitus tiesiogiai susijusius (išvestinius) darbo santykius, sudaryti būtinas teisines sąlygas, siekiant kuo tinkamiau suderinti darbo sutarties šalių ir valstybės interesus.

Minėti darbo teisės tikslai ir uždaviniai išreiškia reguliuojamąją ir apsauginę darbo teisės funkciją. Be to, įvertinant darbo teisės dalyko ypatybes, jos funkcijas priimta įvardyti kaip gamybinę (ekonominę) ir apsauginę funkcijas.

Darbo teisiniams santykiams būdingi bruožai (žr. 2 pav.) padeda atskirti darbo teisės reguliavimo dalyką nuo kitų teisės šakų (pvz., civilinės, administracinės, socialinio aprūpinimo ir kt.) reguliavimo dalyko.

Teisinio reguliavimo dalykas, t. y. tam tikra grupė vienarūšių (giminingų) visuomeninių santykių, teisės moksle tradiciškai laikoma pagrindiniu teisės šakos savarankiškumo kriterijumi, tačiau tiek teorijoje, tiek ir praktikoje iškyla sunkumų vienus ar kitus atsirandančius visuomeninius santykius priskiriant konkrečios šakos teisinio reguliavimo dalykui. Tai lemia ir klaidos parenkant adekvačias teisinio poveikio priemones, kurios geriausiu atveju neduoda galimybės pasiekti norimo rezultato, o blogiausiu – sukelia įvairių neigiamų padarinių. Tikslus teisės šakos reguliavimo dalyko apibrėžimas leidžia kuo sėkmingiau suderinti skirtingus interesus ir tuo pačiu spręsti socialinio, ekonominio ir politinio pobūdžio uždavinius.

1.2. Darbo teisės atskyrimas nuo kitų teisės šakų

Darbo teisės reguliavimo dalykas, metodai ir sistema leidžia atskirti darbo teisę nuo kitų teisės šakų, kurioms būdingi panašūs teisinio reguliavimo dalykai ir metodai, dėl to neretai praktikoje iškyla sunkumų nustatant teisės šakos normų priklausomybę.

Civiliniai teisiniai santykiai. Kaip žinia, civilinės teisės dalykui priskiriami visuomeniniai santykiai, kurie labai artimi darbo santykiams, kylantiems iš darbo sutarties. Tai rangos, paslaugų, pavedimo, mokslinio tyrimo, konstravimo ir technologiniai darbai. Šiems santykiams būdingi bendri bruožai: jie susiję su darbų atlikimu pagal sutartį, yra atlygintino pobūdžio. Tačiau yra ir esminių skirtumų, lemiančių jų skirtingą priklausomybę. Skiriasi jų reguliavimo dalykas ir metodas:

1. Darbo teisės dalykas yra darbo procesas, gyvasis darbas. Tuo tarpu civilinės teisės dalykas yra darbo rezultatas. Darbo teisėje darbuotojas atlieka darbo funkciją (tam tikros specialybės, kvalifikacijos darbą ar eina pareigas), tuo tarpu civilinėje teisėje darbas susijęs su konkrečios (individualios) užduoties atlikimu.
2. Darbo santykio pagrindu darbuotojas įtraukiamas į darbo kolektyvą ir privalo įvykdyti darbo normą, laikytis darbo laiko režimo ir normos, paklusti nustatytai vidaus darbo tvarkai. Tuo tarpu konkrečios užduoties atlikimas pagal civilines sutartis to nenumato, jas asmuo atlieka savo nuožiūra ir savo rizika. Konkrečioms užduotims atlikti Civilinio kodekso nustatytais atvejais (CK 6. 708 str.) vykdytojas turi teisę pasitelkti trečiuosius asmenis, tuo tarpu teisiniame darbo santykyje darbo funkciją atlieka pats darbuotojas.

Administraciniai teisiniai santykiai – tai administracinės teisės normomis sureguliuoti visuomeniniai santykiai. Administraciniai teisiniai santykiai atsiranda specifinėje srityje – valstybiniame valdyme. Viena šalis būtinai turi būti valstybė ar institucijos, vykdančios valstybės funkcijas ir turinčios valstybei priskirtas teises.

Tačiau tarp darbo ir administracinių santykių yra esminių skirtumų. Pirmas skirtumas yra tas, kad vienas iš administracinių santykių subjektų visada yra valstybės valdymo organas, turintis valdžios įgaliojimus kito subjekto atžvilgiu, o darbo santykiuose tokių įgaliojimų nėra.

Darbuotojų pareiga darbo procese paklusti darbdavio valiai – tai „organizacinio-techninio vadovavimo, o ne administracinio valdymo elementas“[2].

Administracinių teisinių santykių subjektų padėtis visada yra nevienoda, t. y. vienas turi valdžios įgaliojimus, o kitas turi juos vykdyti. Tuo

2 Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990. P. 10.

tarpu darbo teisės reguliavimo dalyko požiūriu tai lygiateisių subjektų santykiai, kurie grindžiami sutarties pagrindu tarp darbuotojo ir darbdavio.

Administraciniai teisiniai santykiai atsiranda susidarius aplinkybėms, nurodytoms administracinėse teisės normose. Aplinkybėmis gali būti teisėti arba neteisėti veiksmai, kuriems įvykus taikomos administracinės teisės normos. Darbo santykiai, kaip jau minėta, atsiranda tik pasirašius darbo sutartį.

Administracinėje teisėje pareigos atsiranda pačios, subjektui atlikus tam tikrus teisėtus ar neteisėtus veiksmus. Dažniausiai administraciniai santykiai atsiranda tik vienos šalies iniciatyva, kai yra pažeista administracinės teisės norma. Tada antrosios šalies sutikimas ar nesutikimas dėl šių santykių atsiradimo neturi jokios reikšmės.

Pareigas, kylančias iš administracinių teisinių santykių, subjektas privalo vykdyti bet kuriuo atveju, nes jos yra užtikrintos pačios valstybės prievarta. Tai reiškia, kad tarp administracinių teisinių santykių subjektų nėra lygiateisiškumo. Vienas iš darbo teisinių santykių principų yra subjektų lygiateisiškumo principas. Šalys turi tiek teises, tiek pareigas ir jomis naudojasi darbo teisinio santykio metu, darbo teisinis santykis gali kilti iš darbo sutarties, o administracinis teisinis santykis kyla iš administracinių teisės normų pažeidimo.

Valstybės tarnautojų darbą reguliuoja Valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės tarnyboje dirbantiems pagal darbo sutartį asmenims taikomi darbo įstatymai.

Socialinio aprūpinimo teisinius santykius bendriausiu būdu būtų galima apibūdinti kaip visuomeninius socialinio aprūpinimo santykius, sureguliuotus teisės. Socialinio aprūpinimo teisiniai santykiai atsiranda ir egzistuoja tik teisės normų pagrindu. Būtent jie atsiranda kreipiantis asmeniui į atitinkamą valstybės arba visuomeninį organą dėl tam tikros rūšies aprūpinimo. Darbo teisiniai santykiai skiriasi tuo, kad jie atsiranda arba iš dvišalio teisinio akto, arba iš juridinių faktų sudėties, kurios būtinas komponentas visada būna įsidarbinančio asmens sutikimas užimti tam tikras pareigas arba dirbti tam tikrą darbą (žr. 10 skyrių).

Socialinio aprūpinimo teisiniai santykiai skiriasi ir savo subjektais. Darbo teisiniuose santykiuose vienas subjektas yra darbdavys, kitas – darbuotojas, o socialinio aprūpinimo teisiniuose santykiuose viena šalis yra socialinio aprūpinimo organas, kita – asmuo, turintis teisę gauti socialinį aprūpinimą.

Kaip jau minėta, darbo teisės subjektas, sudaręs darbo sutartį, dalyvauja viename sudėtingame darbo teisiniame santykyje, kurį sudaro įvairios teisės ir pareigos. Socialinio aprūpinimo teisėje susiklosto mažiausiai tiek santykių, kiek socialinio aprūpinimo rūšių numato galiojantys įstatymai. Todėl socialinio aprūpinimo teisinius santykius galima skirstyti pagal aprūpinimo rūšis (pensijos, pašalpos, nedarbo draudimo išmokos ir pan.).

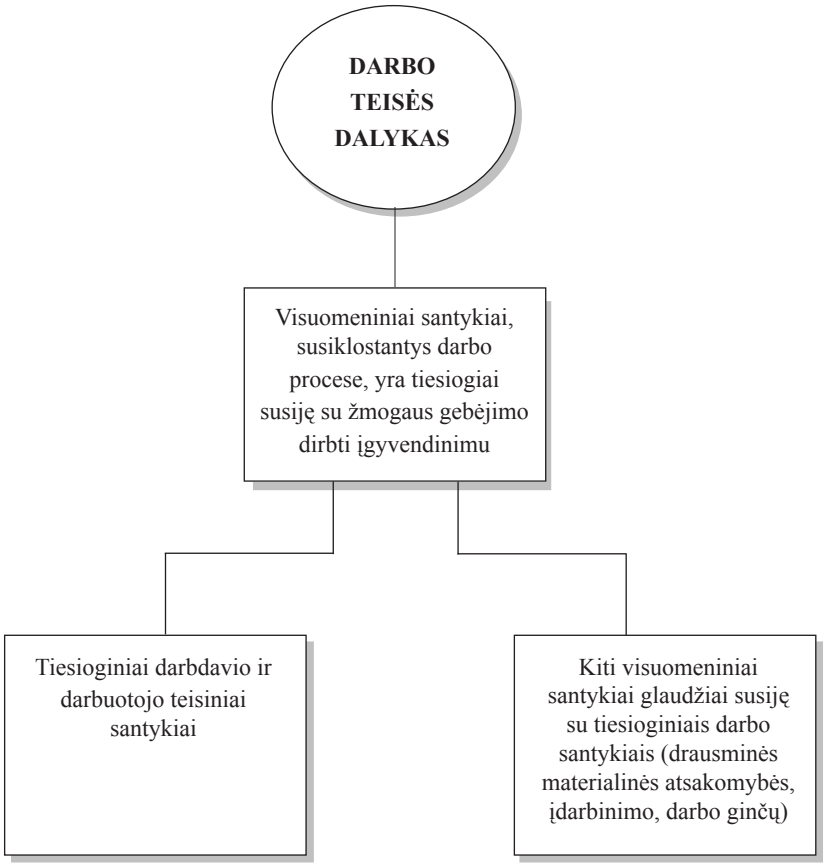
Darbo teisė reguliuoja abiejų darbo sutarties šalių santykius, kylančius darbo procese. Tačiau teisiniai santykiai darbo teisėje, turint omeny jos reguliavimo dalyko sudėtingumą, nesibaigia vien tik tiesioginiais darbo teisiniais santykiais, bet apima ir kitus santykius, atsirandančius darbo procese ir su juo glaudžiai susijusius.

Kiekvienos teisės šakos normos, atskirai paėmus, reguliuoja skirtingus teisinius santykius, tačiau galima rasti ir bendrų bruožų, apimančių kelių teisės šakų teisinių santykių požymius.

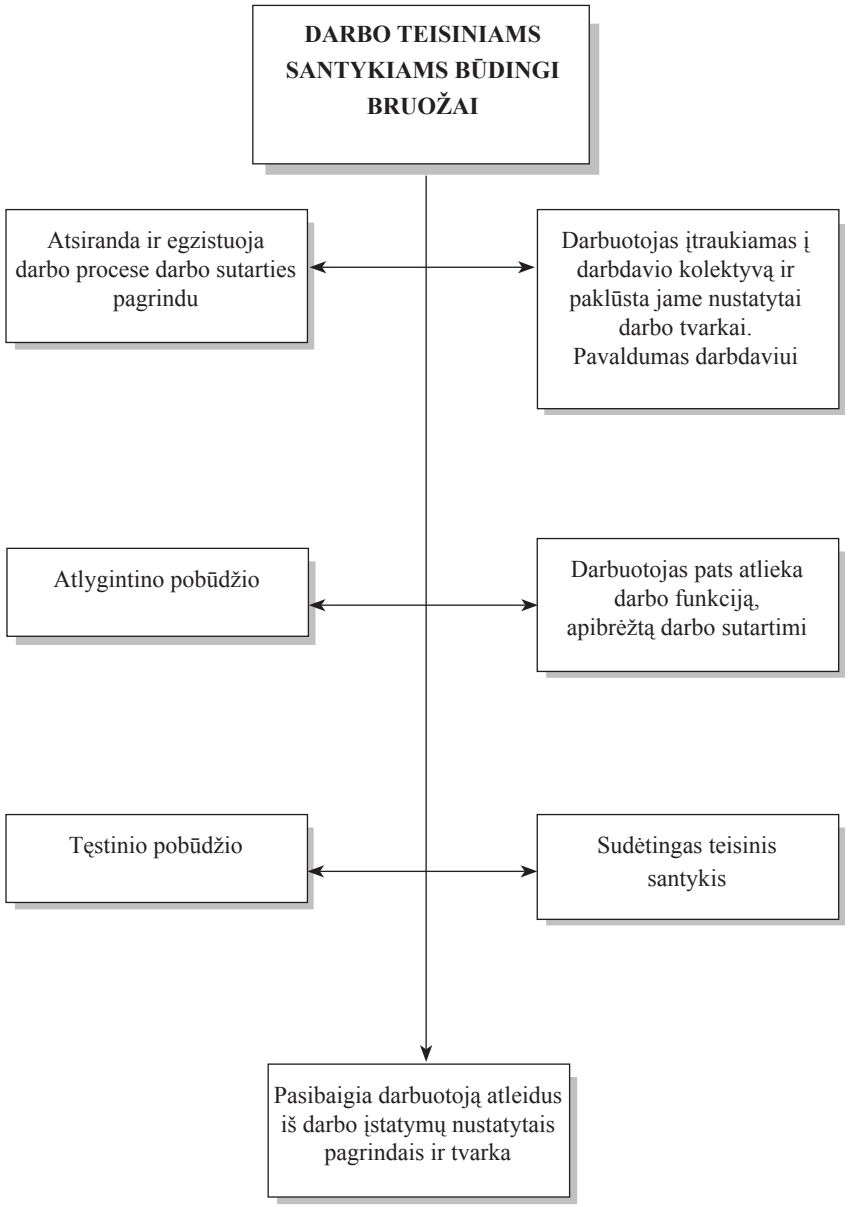
Bendriausias visų teisinių santykių bruožas, būdingas visiems teisės normomis reguliuojamiems santykiams, tas, kad teisinis santykis yra **teisės normos įgyvendinimo forma**. Bet kurios teisės šakos norma įgyvendinama tik per teisinį santykį, kurį ji reguliuoja. Šis bruožas numatytas teisės teorijoje apskritai, kaip būtinas bet kokio teisinio santykio bruožas. Teisinis santykis yra teisinis ryšys tarp konkrečių subjektų ar dalyvių.

Kitam bendram požymiui būdinga tai, kad teisiniais santykiais **įgyvendinamos abiejų sutarties šalių teisės ir pareigos**. Bet kokios sutarties turinį sudaro nustatytos jos dalyvių teisės ir pareigos pagal tai, kokios teisės šakos reguliavimo srityje šios teisės ir pareigos yra nustatomos.

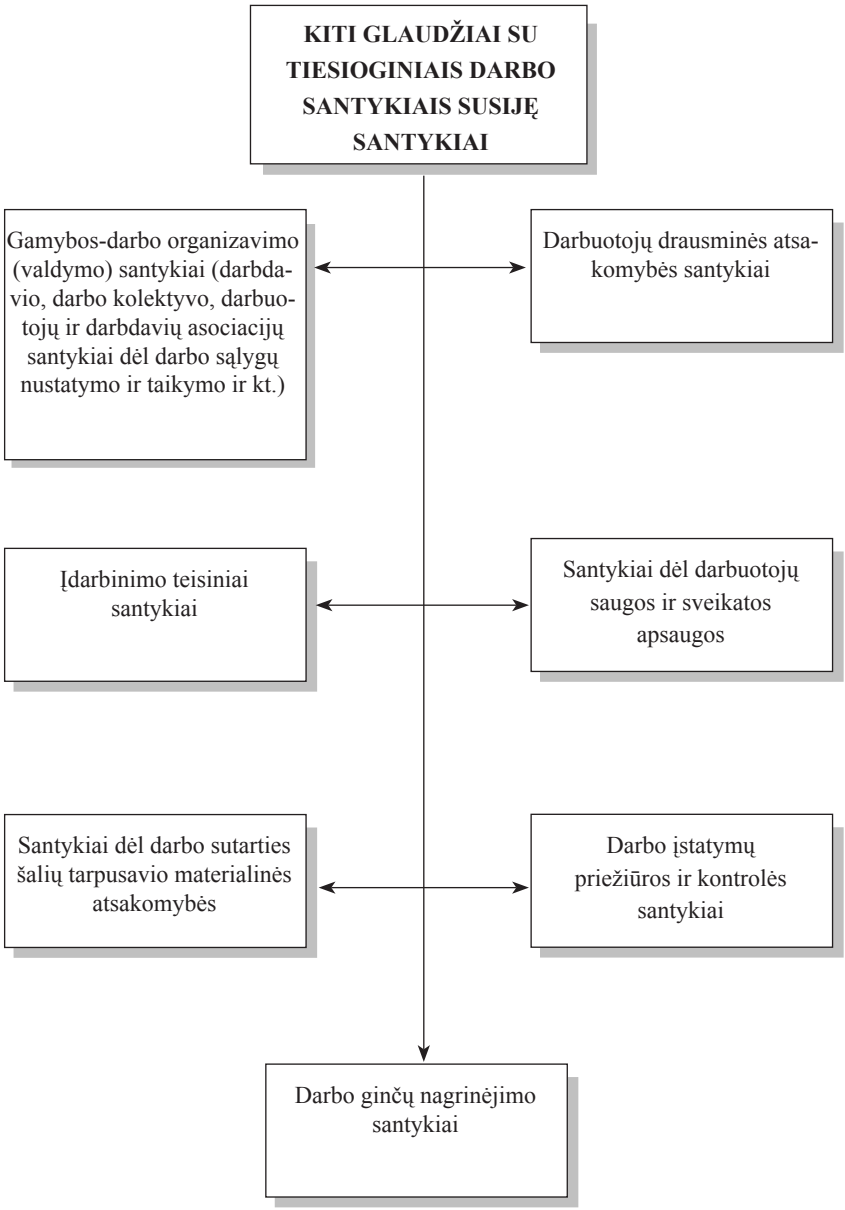
Teisinio santykio **valingumas** yra ir darbo teisės, ir jau minėtų teisės šakų teisinių santykių požymis. Jie yra valiniai faktiniai visuomeniniai santykiai, tik jau sureguliuoti teisės normų. Savo turiniu jie skiriasi, kaip skiriasi kiekvienos teisės šakos reguliavimo dalykas, tačiau valingumo požymis yra tas pats. Valingumas – tai subjekto gebėjimas suvokti savo veiklą ir teisės normos galią reguliuoti socialinį elgesį ir atitinkamai valdyti savo veiksmus.



1 paveikslas



2 paveikslas



3 paveikslas

1.3. Darbo teisės metodas

Darbo teisės metodo ypatumus išryškina darbo teisės dalyko ir metodo santykis. Darbo teisės dalykas, kaip nurodyta anksčiau, gana sudėtingas, nes apima keletą visuomeninių darbo santykių, tarp kurių svarbiausia vieta tenka tiesioginiams darbo santykiams (tarp darbdavio ir darbuotojo).

Šie santykiai turi ir ypatumų, todėl darbo teisėje būtinos savitos teisinės priemonės, atspindinčios dalyko specifiką ir atitinkamą darbo santykio subjektų elgesį. Visuma teisinių reguliavimo priemonių (būdų), nulemtų darbo ir kitų tiesiogiai su darbo santykiais susijusių ypatumų, apibūdina darbo teisės šakos metodą.

Darbo teisės metodas parodo, kokiomis teisinėmis priemonėmis (būdais) reglamentuojami darbo ir kiti tiesiogiai su darbo santykiais susiję santykiai.

V. Tiažkijaus nuomone, teisinio reguliavimo metodą sudaro tokie svarbiausi teisinio poveikio būdai:

1) draudimo, 2) įsakymo (liepimo), 3) leidimo (leidžiamas tam tikras elgesys)[3]. Pagal tai, kaip minėti elementai dera tarpusavyje, skiriami du pagrindiniai metodai:

- imperatyvusis (būdingas detalus reguliavimas, griežtai reikalaujama nenukrypti nuo nustatyto modelio);
- dispozityvus (pripažįstama teisinių santykių subjektų iniciatyva ir leidžiama jai laisvai reikštis, siekiama reguliuoti tik pagrindines žmonių elgesio nuostatas).

Grynu pavidalu, anot V. Tiažkijaus, šie metodai praktiškai neaptinkami.

Darbo teisės metodą galima apibūdinti šiais pagrindiniais požymiais:

1) centralizuoto ir lokalinio darbo santykių reguliavimo derinimu.

Darbo teisė reguliuoja labai plačius visuomeninius santykius. Kiekvienas iš tų santykių yra kuo nors savitas, todėl valstybė nesistengia visų darbo santykių reguliuoti centralizuotai. Darbo teisėje yra gana daug norminių aktų, galiojančių tik tam tikroje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje (lokalieji aktai). Tokie aktai leidžia atsižvelgti į darbo santykių konkrečioje įstaigoje, organizacijoje, įmonėje specifiką. Būtent per darbo teisės metodą pasireiškia centralizuoto ir lokalinio reguliavimo derinimas. Taip

3 Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 45

pat darbo teisės metode pasireiškia tarpusavyje konkuruojančių juridinio (imperatyvusis) ir derybinio (dispozityvusis) reguliavimo derinimas. Pastebima tendencija, kad vis labiau linkstama derybinio reguliavimo pusėn. Išplečiamas lokalinio ir derybinio reguliavimo vaidmuo. Centralizuoto reguliavimo būdu šiuo metu darbuotojams nustatomas darbo teisių minimumas;

2) pirminio, rekomendacinio ir imperatyvaus reguliavimo būdų derinimu.

Sutartinis darbo sąlygų nustatymas pasireiškia per darbo sutarties sudarymą. Darbo sutartis yra pagrindas visuomeniniams darbo santykiams atsirasti. Darbo sutartyje aptariamos pagrindinės darbo sąlygos (darbo vieta, darbo funkcija), nustatomos darbuotojo ir darbdavio teisės ir pareigos. Valstybė nustato minimalius standartus, ir darbo santykio šalims dėl to tartis nereikia. Taip pasireiškia centralizuotumas. Centralizuota tvarka priimti teisės aktai gali turėti privalomą ir rekomendacinį pobūdį. Pvz., nustatomas normalus darbo laikas, kuris darbdavio ir darbuotojo susitarimu gali būti keičiamas (susitariama dėl darbo ne visą darbo dieną ar darbo savaitę ir pan.), centralizuota tvarka reglamentuojant darbo santykius gali dalyvauti profesinės sąjungos, darbdaviai, Trišalėje taryboje priimdami tam tikrus visiems darbo santykių dalyviams privalomus susitarimus.

DK 4 str. nustatoma darbo įstatymų reglamentavimo sritis, taip pat apibrėžta Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų teisė reglamentuoti darbo santykius (DK 4 str. 2, 3 d.). DK 4 str. 4 dalyje nustatyta garantija, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys ir vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, t. y. darbuotojams negali būti nustatomas žemesnis darbo sąlygų lygis.

Tačiau darbo santykių specifika leidžia derinti ir kitus būdus. Todėl šalia egzistuoja kolektyviniai ir individualūs susitarimai. Kolektyviniai susitarimai nustato lokalines normas, taip detalizuodami ir prie konkrečių darbo santykių specifikos pritaikydami centralizuotai priimtas darbo teisės normas. Kolektyviniais susitarimais (sutartimis) bandoma susitarti dėl geresnių darbo, darbo sutarties sąlygų darbuotojui, nei jas nustatė valstybė. Dažnai kolektyvinės sutartys yra tarsi pagrindas individualiosioms darbo sutartims. Ir kolektyvinė sutartis yra individualiosios sudėtinė dalis, jai individualioji sutartis negali prieštarauti;

3) darbo kolektyvų, darbdavių ir darbuotojų atstovų dalyvavimu.

Siekdami daryti didesnę įtaką valstybės darbo politikai, darbuotojai ir darbdaviai jungiasi į jų interesus ginančius susivienijimus, ir vis didesnė reikšmė reguliuojant darbo santykius turi būti teikiama socialinių partnerių susitarimams;

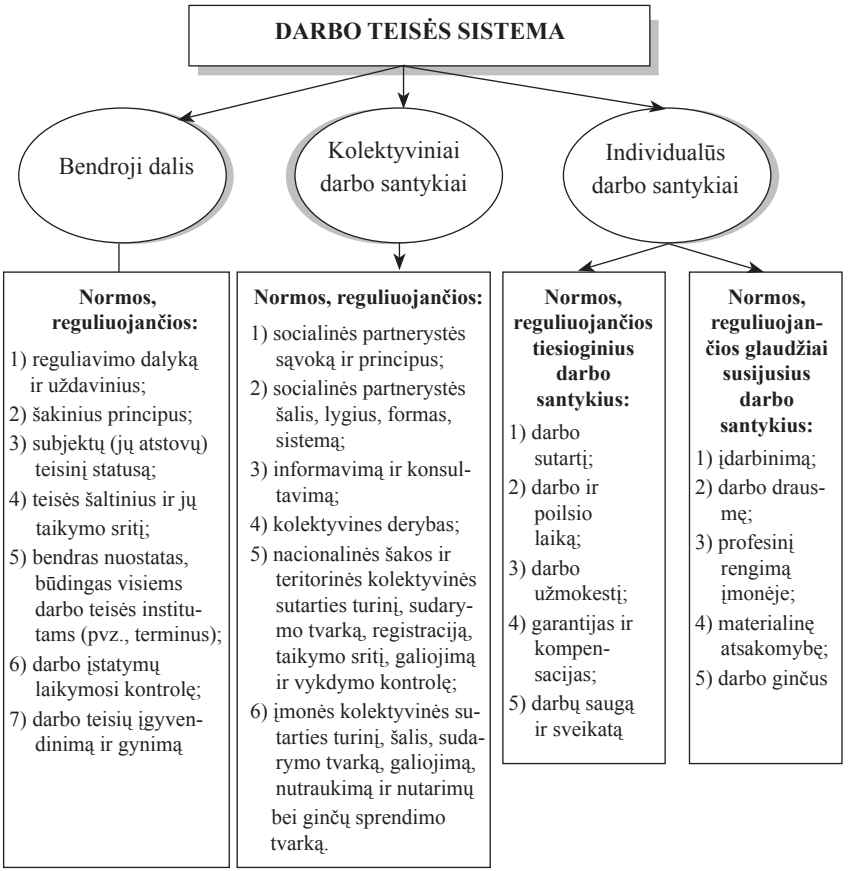
4) darbo teisių gynimo būdų ir pareigų užtikrinimo savitumu.

Darbo teisės subjektai yra teisiškai lygūs ir tuo pat metu darbuotojai priklausomi nuo įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatytos vidaus darbo tvarkos. Sudarydamos darbo sutartis, šalys yra lygiateisės, autonomiškos, vadovaujasi sutarties laisvės principu. Jos viena kitai yra nepavaldžios ir negali viena kitai daryti spaudimo. Jos savarankiškai tariasi dėl darbo sutarties sudarymo, jos sąlygų. Sudarius sutartį darbuotojas tampa pavaldus darbdaviui. Jis privalo paklusti įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatytai vidaus darbo tvarkai. Darbdavys įsipareigoja aprūpinti darbuotoją darbo priemonėmis, organizuoti darbą, užtikrinti tinkamas darbo sąlygas. Tačiau ir po sutarties sudarymo darbo sutarties šalių lygiateisiškumas neišnyksta. Jis pasireiškia tuo, kad sutarties sąlygos gali būti pakeistos tik abiejų šalių susitarimu, išskyrus įstatymo numatytus atvejus (DK 119 str.).

Darbo teisės metodas – tai valstybės poveikio teisės reguliuojamiems visuomeniniams santykiams būdas. Darbo teisėje skiriami šie darbuotojų darbo santykių teisinio reguliavimo metodo bruožai: darbo teisės normų kūrimo ypatybės; darbo kolektyvo ir jų atstovų dalyvavimas kuriant darbo teisės normas; ypatinga darbo teisinių santykių subjektų padėtis, jų lygybė ir kartu priklausomybė nuo įmonėje nustatytos vidaus darbo tvarkos; centralizuoto (valstybinio) reguliavimo derinimas su lokaliniu reguliavimu. Specifiniai darbo santykių teisinio reguliavimo metodo bruožai padeda atskirti tuos santykius nuo kitų, į juos panašių visuomeninių santykių, kuriuos reguliuoja ne darbo teisė, o kitos teisės šakos.

1.4. Darbo teisės sistema

Tai sistema tarp savęs susijusių teisės normų, kurios, remiantis moksliškai pagrįstais klasifikacijos pagrindais, yra suskirstytos į bendrąją ir savarankiškas dalis bei tam tikrus institutus, atsižvelgiant į visuomeninių santykių, sudarančių darbo teisės dalyką, specifiką (žr. 4 pav.).



4 paveikslas

Bendrosios dalies normos apibrėžia šios teisės šakos reguliavimo dalyką, principus, šaltinius, subjektus, subjektų atstovavimo pagrindus, terminus, darbo įstatymų laikymosi kontrolę, darbo teisių įgyvendinimo ir gynimo būdus. Savarankišką – antrą darbo teisės dalį – sudaro kolektyviniai darbo santykiai. Šioje dalyje yra bendros normos, nustatančios darbo santykių subjektų interesų derinimo (socialinės partnerystės) principus, formas, sistemą ir yra normos, nustatančios kolektyvinių sutarčių rūšis, jų turinį, sudarymo tvarką, kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimą. Trečioje dalyje yra normos, nustatančios individualius darbo santykius: įdarbinimą, darbo sutartį, darbo ir poilsio laiką, darbo užmokestį, darbo drausmę, materialinę atsakomybę, darbuotojų saugą ir sveikatą, individualius darbo ginčus.

Tokia darbo teisės sistema atspindėta DK[4]. Darbo teisės sistemos nagrinėjimas visų pirma siejamas su DK struktūros ir turinio nagrinėjimu. Šio kodekso normos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į kodekso sistemą bei jos struktūrą siekiant užtikrinti kodekso vientisumą ir atskirų jo sudedamųjų dalių suderinamumą (DK str. 10).

Darbo teisės sistema yra grindžiama darbo teisės normų sistema. Darbo teisės sistema yra darbo teisės mokslo sistemos pagrindas. Darbo teisės mokslas taip pat turi bendrąją ir kolektyvinių bei individualių darbo santykių dalis, o šios dar skirstomos į teisės institutus.

Darbo teisė yra dinamiška teisės šaka, pakitus visuomeniniams santykiams ir rinkos ekonomikai, kinta ir darbo teisės sistema. **Darbo teisės dinamiškumas, darbo proceso dalyvių interesų kompromiso siekimas, darbuotojų saugos ir sveikatos apsauga reikalauja garantuoti sistemos stabilumą, nustatant normas, kurios leistų sistemai tolygiai plėtotis.** Reikia sutikti su V. Tiažkijaus nuomone, kad darbo teisės sistemoje vyksta esminiai pokyčiai ir į tai turi atsižvelgti tiek teisės mokslininkai, tiek ir įstatymų leidėjas[5].

➤ Klausimai

1. Kokia darbo reikšmė visuomenėje?
2. Kaip suprantate samdomą darbą? Kuo skiriasi samdomas darbas nuo savarankiško darbo?
3. Kokie santykiai yra glaudžiai susiję su tiesioginiais darbo santykiais?
4. Kokie darbo teisės metodo ypatumai?
5. Kaip suprantate darbo teisės sistemą?
6. Kurie darbo teisės institutai priskiriami prie bendrosios dalies, kurie prie kolektyvinių ar individualių darbo santykių reglamentavimo dalies?
7. Kokie esminiai skirtumai padeda atskirti darbo teisę nuo gretimų teisės šakų (civilinės, administracinės, socialinio aprūpinimo)?

4 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569.

5 Plačiau apie tai Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas.Vilnius: Justitia, 2005. P. 51–63.

2 SKYRIUS

DARBO TEISĖS PRINCIPAI

2.1. Darbo teisės principų samprata

Teisės principai – tai vadovaujantys pradai, idėjos, išreiškiančios teisės kaip specifinės socialinių santykių reguliuotojos esmę. Teisės principai – tai bendro pobūdžio taisyklės, vienais atvejais tiesiogiai suformuluotos įstatymo tekste, kitais – kildinamos iš teisinio reguliavimo prasmės.

Principai pagal taikymą skirstomi į bendruosius, tarpšakinius, šakinius ir teisės institutų. **Bendrieji principai būdingi visai teisės sistemai, tarp jų ir darbo teisei – tai teisingumo, humanizmo, piliečių teisinės lygybės įstatymui ir teismui, teisių ir pareigų vienovės, demokratiškumo ir kt.** Tarpšakiniai principai (pvz., teisminio nagrinėjimo viešumas) būdingi kelioms teisės šakoms. Šakiniai principai būdingi tik kuriai nors vienai teisės šakai. Darbo teisės principai yra bendrųjų principų konkretizavimo ir reguliavimo forma, jie nagrinėjami atskleidžiant jų turinį. Pagrindiniai darbo teisės principai suformuluoti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, asociacijų laisvė – 35 str., laisvė pasirinkti darbą – 48 str., teisė į tinkamas darbo sąlygas – 48 str., teisė į poilsį, streiko teisė – 51 str. ir kt. Principai turi ne tik deklaruoti subjektų teises ir pareigas, bet užtikrinti jų įgyvendinimą.

Darbo teisės principai suformuluoti vadovaujantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis (toliau – TDO), Europos socialine chartija (pataisyta), Visuotine žmogaus teisių deklaracija ir kt. dokumentais ir įtvirtinti DK 2 str. Tai asociacijų laisvė; laisvė pasirinkti darbą; valstybės pagalba asmenims įgyvendinant teisę į darbą; darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su dar-

buotojų dalykinėmis savybėmis; saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas; teisingas apmokėjimas už darbą; visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas; darbo santykių stabilumas; darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes; kolektyvinių derybų laisvė siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus; kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė už įsipareigojimus.

Nurodyti darbo teisės principai atsispindi darbo teisės normose, jais vadovaujamasi teisėkūros procese priimant darbo įstatymus ir kitus norminius teisės aktus. Principai atlieka tam tikras funkcijas ir darbo įstatymų taikymo procese bei aiškinant teisės normas. Teisės principai daro darbo teisės sistemą logišką. Tai darbo teisės pagrindas, todėl principai gali būti arba tiesiogiai išvardyti įstatyme, arba logiškai sudaryti iš teisės normų visumos. Tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises, pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (DK 4 str. 4 d.). Draudžiama piktnaudžiauti savo teise (DK 35 str. 1 d.).

Kiekvieno darbo teisės principo turinyje implikuojamos ir atspindimos pagrindinės darbo teisės ir pagrindinės garantijos. Todėl tobulinant teisių ir garantijų turinį plečiamas ir gilinamas atitinkamo darbo teisės principo turinys.

2.2. Darbo teisės principų turinys

1. *Asociacijų laisvės principas.* Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 str. įtvirtinama piliečiams garantuota teisė vienytis į bendrijas, asociacijas, t. y. į visuomeninius susivienijimus, jei šių tikslai ir veikla neprieštarauja Konstitucijai. Ši Konstitucijos norma ir darbo teisės asociacijų laisvės principas siejasi su tarptautiniu minėtosios teisės nustatymu. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 20 str. įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė jungtis į asociacijas. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 22 str. skelbiama, kad kiekvienas žmogus turi teisę laisvai su kitais jungtis į asociacijas, įskaitant teisę steigti profesinę sąjungą ir stoti į ją savo interesams ginti.

Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas[6] numato galimybę jungtis į profesines sąjungas asmenims, ne jaunesniems kaip 14 metų, jei jie dirba darbo sutarties ar kitais pagrindais. 1948 metų TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“[7] numato, kad darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, parengti savo įstatus ir taisykles, visiškai laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti savo veiklą bei rengti savo programas. Valstybinės valdžios institucijos turi susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę arba suvaržyti naudojimąsi ja, tačiau gali nacionaliniuose įstatymuose ir kituose teisės aktuose numatyti, kaip nurodytos šioje konvencijoje garantijos taikomos ginkluotosioms pajėgoms ir policijai. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo taikymo krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitose organizacijose ypatumai gali būti nustatyti šių organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose. Asociacijų narystę nustato Asociacijų įstatymas[8]. Darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi teisę steigti federacijas ir konfederacijas, stoti į jas, prisijungti prie darbuotojų ir darbdavių tarptautinių organizacijų.

2. *Laisvė pasirinkti darbą* reiškia, kad asmenys darbą renkasi savarankiškai ir laisvai sudarydami darbo sutartis. Kiekvienam asmeniui suteikiama galimybė pasirinkti užsiėmimą ir darbą, atitinkantį jo profesinį pasirengimą, sugebėjimus ir polinkius. Sutartinė įtraukimo į darbą forma geriausiai išreiškia darbo laisvės principą. Šis principas įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, DK ir aukščiau minėtuose tarptautiniuose dokumentuose.

3. *Valstybės pagalbos asmenims įgyvendinant teisę į darbą principas,* numatytas DK 2 str., įtvirtina socialinę apsaugą nedarbo atveju. Šis principas numatytas Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) dokumentuose, pvz., TDO konvencijoje Nr. 122 „Dėl įdarbinimo politikos“ (1965 m.), konvencijoje Nr. 176 „Dėl įdarbinimo rėmimo ir apsaugos nuo bedarbystės“ (1988 m.), konvencijoje Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ (1998 m.) ir kt.

Konvencijų nuostatos reikalauja, kad kiekviena valstybė vykdytų aktyvią politiką nedarbui koordinuoti ir veiksmingai įdarbinimo politikos sistemai sukurti.

6 Valstybės žinios, 1994. Nr. 34-933; su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.

7 Valstybės žinios, 1996. Nr. 27-653.

8 Valstybės žinios, 2004. Nr. 25-745.

Šis principas taip pat skelbiamas 1989 m. gruodžio 9 d. priimtoje Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje[9] ir įgyvendinamas 2006 m. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme[10], Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme[11], kituose norminiuose teisės aktuose. Minėtuose teisės aktuose numatytos aktyvios užimtumo politikos priemonės, kurias valstybė garantuoja asmenims, negalintiems laisvai konkuruoti darbo rinkoje, t. y. darbo vietų kūrimo subsidijavimas, valstybinių įdarbinimo tarnybų kompetencija ir kt. teisinės priemonės. Įdarbinimo sistema nepažeidžia galiojančio darbo teisėje darbo savanoriškumo ir darbo sutarties laisvės principo. Įdarbinimo tarnybos negali įpareigoti asmens prieš jo valią sudaryti darbo sutartį, bet jos gali suteikti asmenims tam tikro pobūdžio pagalbą įgyvendinant konstitucinę teisę į darbą. (Plačiau apie tai žr. 10 skyrių.)

4. *Darbo teisės subjektų lygybė,* nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

Šis principas atspindi vienodą valstybės požiūrį į kiekvieną asmenį, nustatant vienodus darbuotojų subjektiškumo reikalavimus. Pvz., pripažįstamas lygus gebėjimas turėti darbo teises ir pareigas, o už jų pažeidimą nustatoma atsakomybė (drausminė, administracinė, materialinė).

Niekam negali būti apribotos darbo teisės ir laisvės arba niekas negali turėti privilegijų ar pirmumo teisių, jei tai nesusiję su darbuotojo dalykinėmis savybėmis, kvalifikacija ar pan.

Kartu kai kurių kategorijų asmenims, kurie dėl tam tikrų fizinių, fiziologinių ir psichinių savybių yra labiausiai socialiai pažeidžiami (pvz., neįgalieji, moterys ir darbuotojai, auginantys vaiką (vaikus) iki trejų metų, asmenys iki 18 metų ir kt.), įstatymai numato padidintas jų apsaugos garantijas darbo srityje (DK 277, 278, 279 str.).

Jaunų žmonių (iki 18 metų) darbo apsaugos garantijos ir tam tikri apribojimai negali būti traktuojami kaip diskriminacinės priemonės, nes

9 OJ C 323, 27(12), 1989. P. 0044.

10 Valstybės žinios, 2006. Nr. 73-2762.

11 Valstybės žinios, 2004. Nr. 83-2983.

valstybė turi nuosekliai įgyvendinti pagrindines vaiko teisės į mokslą garantijas, užtikrinti jų saugą, fizinį ir protinį vystymąsi.

Tokiu būdu lygiateisiškumo principas leidžia tam tikrais atvejais tapatiems darbo santykiams nustatyti reglamentavimo ypatumus, ir tai nėra traktuojama kaip 111 TDO konvencijos „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ pažeidimas[12].

Darbo teisės subjektų lygybės principas (DK 2 str. 4 p.) įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu reglamentuojamas ir ES direktyvomis, siekiant visiems asmenims sudaryti vienodas galimybes įgyvendinti savo darbo teises.

Jeigu asmuo mano, kad jo atžvilgiu pažeidžiamas lygybės principas, gali kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus (darbo ginčų komisiją, teismą) dėl pažeistų teisių gynimo, įskaitant padarytų nuostolių atlyginimą (DK 36 str.).

5. *Nediskriminavimo principas*, papildytas tam tikromis garantijomis, atsispindi daugelyje DK normų, pvz., draudimas nepagrįstai atsisakyti priimti į darbą (DK 96 str.), garantijos darbuotojų atstovams (DK 134 str.), pirmenybės teisės (DK 135 str.) būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius ir kt.

6. *Saugos darbe valstybės politika* nustatyta DK, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Ji grindžiama tokiais principais: darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimo prioritetu, palyginti su darbo ar gamybos rezultatais; saugos darbe mokslo plėtojimu; vienodų saugos darbe reikalavimų įmonėms nustatymu; darbdavių ir darbuotojų atsakomybe už saugos darbe norminių aktų pažeidimus; saugos darbe ir darbo medicinos tarnybų steigimu; ekonominių svertų, skatinančių saugų darbą, nustatymu; valstybine saugos darbe kontrole ir pan. Pagrindinis šios politikos tikslas yra gerinti žmonių saugos darbe sveikatos sąlygas ir užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams bei traumoms, susijusioms su darbu arba kurių priežastis yra darbo proceso veiksnys, ypač mažinant rizikos, susijusios su darbo aplinka, priežastis.

Darbuotojas turi teisę reikalauti, o darbdavys turi užtikrinti tinkamas darbo sąlygas. Numatydamas konkrečias darbo sąlygas darbuotojui, darbdavys privalo atsižvelgti į atitinkamais teisės aktais nustatytus reikalavimus. Be to, darbo sąlygos gali būti nustatomos kolektyvinėse sutartyse (žr. 17 skyrių).

12 Valstybės žinios, 1996. Nr. 28-677.

Siekiant garantuoti, kad būtų įgyvendinta teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas, be Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo, 1994 m. spalio 25 d. yra priimtas Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. I-614 ir kiti įstatymai bei norminiai teisės aktai.

Už žmonių saugos darbe reikalavimų pažeidimus galima materialinė, drausminė, administracinė ir baudžiamoji atsakomybė.

7. *Teisė gauti teisingą atlyginimą reiškia*: atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; vyrų ir moterų vienodą atlyginimą už vienodą darbą; tinkamą išankstinį pranešimą apie atleidimo iš darbo laiką; išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą.

Terminas „atlyginimas“ reiškia pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį ir papildomus uždarbius, tiesiogiai ar netiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui grynaisiais pinigais arba natūra už darbuotojo darbą.

DK 186 str. nustato, kad darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje, darbo kiekio ir kokybės bei įmonės veiklos rezultatų Draudžiama bet kokia diskriminacija, siekiant mažinti darbo užmokestį dėl lyties, amžiaus, rasės, tautybės ir politinių įsitikinimų.

Valstybė rinkos ekonomikos sąlygomis reguliuoja tik nedaugelį klausimų, tarp kurių: minimali mėnesinė alga; papildomo apmokėjimo garantijos, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų; biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimas; kai kurių nebiudžetinės sferos (pvz., valstybės ir savivaldybių kontroliuojamų įmonių ar akcinių bendrovių) vadovų ir jų darbuotojų darbo užmokesčio nustatymas bei koregavimas.

Lietuvos Respublika, ratifikavusi Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“, turi paremti ir užtikrinti vienodo atlyginimo principo taikymą, kiek tai suderinama su galiojančiais atlyginimo nustatymo būdais. Ši konvencija turi būti įgyvendinama įstatymų nustatyta tvarka sudarant kolektyvines sutartis ar nustatant algas pagal objektyvius darbo įvertinimo kriterijus. Objektyviai įvertinus ir nustačius darbo atlikimo skirtumus, diferencijuoti tarifai darbuotojams, neatsižvelgiant į lytį, neturi būti laikomi prieštaraujančiais principui „už lygiavertį darbą mokėti vienodą atlyginimą ir vyrams, ir moterims“. Darbo užmokesčio diferencijavimas, atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojo profesiją, kvalifikaciją, užimamas pareigas, atliekamo darbo intensyvumą, įtampą, sudėtingumą,

veiklos ar darbo rūšies socialinę reikšmę ar kitus kriterijus, nelaikomas diskriminacija (žr. 8 skyrių).

8. *Laisvas darbo pasirinkimas nesuderinamas su privertimu dirbti.* Nuostata, draudžianti priverčiamąjį darbą, įtvirtinta Konstitucijos 48 straipsnio 3 dalyje. Lietuva yra ratifikavusi 1930 metų TDO konvenciją Nr. 29. „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“. Pagal šios konvencijos 2 straipsnį, priverstinis ar privalomasis darbas reiškia bet kokį darbą ar tarnybą, kurie buvo išreikalauti prievarta, grasinant nuobauda ir kurių asmuo nesutiko atlikti savo valia.

Pagal TDO konvencijos Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ 1 straipsnį valstybė, ratifikavusi šią konvenciją, turi uždrausti ir nenaudoti bet kokios formos priverstinio ar privalomojo darbo: a) kaip politinės prievartos arba auklėjimo priemonės, arba bausmės už politines pažiūras ar jų reiškimą arba už pažiūras, ideologiškai priešingas esamai politinei, socialinei ar ekonominei sistemai; b) kaip metodo, telkiančio ir naudojančio darbą ekonominio vystymosi tikslais; c) kaip darbo drausmės priemonės; d) kaip bausmės už dalyvavimą streikuose; e) kaip rasinės, socialinės, tautinės ar religinės diskriminacijos priemonės.

Galiojančiuose darbo įstatymuose atsispindi nuostatos dėl priverčiamojo darbo uždraudimo. Darbo įstatymuose įtvirtinti laisvo darbo principai (šalių lygybės, draudimo vienašališkai keisti darbo sąlygas, dėl kurių šalys susitarė ir kt.) bei normos, konkretinančios aptariamą konstitucinį principą.

Laisvu laikomas tik toks darbas, kuris atliekamas laikantis reikalavimų, nustatytų DK ir kituose darbo teisės aktuose. Be darbuotojo sutikimo negalima priversti jo atlikti kitą darbą, t. y. ne tą, kuriam atlikti jis buvo priimtas. Tai patvirtina DK 118–119 str. nuostatos, numatančios darbdaviui galimybę perkelti į kitą darbą darbuotoją tik tuomet, kai yra jo raštiškas sutikimas, išskyrus laikinus perkėlimus į kitą darbą ypatingais atvejais (DK 121 str.).

Pagal Konstitucijos 48 straipsnio 4 ir 5 dalis „priverčiamuoju darbu nelaikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba, taip pat piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais“ ir „įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas“. Šios konstitucinės nuostatos atitinka minėtas TDO konvencijas, draudžiančias priverstinį darbą. Pagal šias konvencijas priverstiniu darbu nelaikoma tarnyba, kurią reikia atlikti pagal privalomosios karinės tarny-

bos įstatymus vien tik kariniams tikslams, taip pat ir nuteistųjų asmenų darbas.

9. *Kolektyvinių derybų laisvės* siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus principas atskleistas 6 skyriaus turinyje aptariant kolektyvinių derybų reglamentavimo pagrindus, o kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė už įsipareigojimus nagrinėjama 6 ir 7 skyriuose.

10. *Apie kolektyvinių derybų principą žr. 6 skyrių.*

Kaip teisingai pažymi V. Tiažkijus[13], principai yra tarsi teisės sistemos „stuburas“, jie daro ją logišką ir neprieštaringą. Tai – teisės sistemos pagrindas. *Principai gali būti tiesiogiai įvardijami arba suprantami iš teisės normų visumos.*

➤ Klausimai

1. Kaip apibrėžiama darbo teisės principo samprata?
2. Koks darbo teisės principų vaidmuo reguliuojant darbo santykius?
3. Kokiuose Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsniuose įtvirtinti pagrindiniai darbo teisės principai?
4. Kokiuose Darbo kodekso straipsniuose įgyvendinamas asociacijų laisvės principas?
5. Kaip užtikrinamas laisvės pasirinkti darbą principas darbo įstatymuose?
6. Kaip suprantate priverstinio ir privalomojo darbo draudimo principą?
7. Kokiomis teisinėmis priemonėmis gali būti užtikrintas darbo santykių stabilumas?
8. Kokias žinote valstybės pagalbos priemones asmenims, įgyvendinant teisę į darbą?
9. Kokiais atvejais užtikrinama darbo teisės subjektų lygybės principas?
10. Kokie yra kolektyvinių derybų principo įgyvendinimo padariniai?

13 Plačiau apie principus žr. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 84–85.

3 SKYRIUS

DARBO TEISĖS ŠALTINIAI

3.1. Darbo teisės šaltinių samprata ir rūšys

Teisės šaltiniai teisės teorijoje paprastai aiškinami dviem aspektais. Pirma, jiems priskiriami objektyvūs veiksniai, atspindintys teisę kaip socialinį reiškinį (materialios visuomenės gyvenimo sąlygos, jos ekonominės, politinės ir socialinės reikmės (poreikiai)). Šiuo atveju kalbame apie teisės šaltinį materialia prasme. Antra, teisės šaltinio sąvoka susijusi su įgaliotų valdžios institucijų veikla, kuriant teisę, suteikiant jam įstatymų ir kitų įstatymų lydimųjų teisės norminių aktų pobūdį.

Teisės šaltiniai yra teisės kuriamosios veiklos rezultatų – teisės normų išraiškos formos. Darbo teisės šaltiniai skiriasi savo turiniu ir teisinio reguliavimo dalyku, juos galima suskirstyti į grupes pagal veikimo sritį, teisinę galią, teisės šaltiniuose įtvirtintų teisės normų bendrumą ir diferenciacijos laipsnį, taikymo sritį ir kt.

LR DK 3 str. nustatyta, kad darbo teisės šaltiniai yra: 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija, 2) Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, 3) Europos Sąjungos norminiai teisės aktai[14], 4) Darbo kodeksas, kiti įstatymai; 5) įstatymams neprieštaraujantys norminiai teisės aktai; 6) kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.

Darbo teisės normų sistemoje ypatingą vietą užima aukščiausią juridinę galią turinti Lietuvos Respublikos Konstitucija, kurioje įtvirtinti pagrindiniai darbo teisės principai. Darbo teisės šaltinis yra ir Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys (DK 3 str.). Kai Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse yra nustatytos kitokios normos negu DK ir kituose Lietuvos Respublikos įstatymuose, taikomos tarptautinių sutarčių normos. Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys darbo santykiams taiko-

14 Apie tarptautinius ir ES norminius teisės aktus žr. 20 ir 21 skyrius.

mos tiesiogiai, išskyrus tuos atvejus, kai joms taikyti būtinas specialus Lietuvos Respublikos norminis teisės aktas.

Tarptautines sutartis, susijusias su darbu, galima skirstyti į keletą grupių. Pirmoji apima darbo ir kolektyvinių sutarčių sritį. Jose yra išdėstyti tarptautiniai standartai, apibrėžiantys minimalias darbuotojo teises bei darbuotojui garantuotas teises ir laisves (plačiąja prasme – ir profesinių sąjungų laisvę) – tokios yra Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija, 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta).

Kita tarptautinių sutarčių grupė apima Lietuvos piliečių darbo užsienyje ir užsieniečių darbo Lietuvoje sutartis. Jų tikslas – reguliuoti įdarbinimo taisykles ir, atsižvelgiant į galimybes, didinti darbo rinkos prieinamumą. Įdarbinimo sutartyse nusakoma Lietuvos darbuotojų, dirbančių užsienyje, ir dalies užsieniečių, dirbančių Lietuvoje, teisinė padėtis.

Pagal hierarchiją darbo teisės šaltiniai gali būti skirstomi į įstatymus ir įstatymų lydimuosius norminius teisės aktus. LR DK, Seimo patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu, yra pagrindinis darbo teisės šaltinis. Tai kodifikuotas darbo teisės norminis aktas, iš esmės užbaigęs Lietuvos darbo teisės reformą. DK 3 str. yra įtvirtinta darbo teisės šaltinių hierarchija, o 4 str. apibrėžta darbo įstatymų taikymo sritis, Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų, socialinių partnerių teisė priimti norminius teisės aktus darbo santykių reglamentavimo klausimais. Apibrėžiama šių teisės aktų teisinė galia, nurodant, kad negalioja minėtų institucijų norminių teisės aktų nuostatos, pabloginančios darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri yra nustatyta DK ir kituose darbo įstatymuose. Be to, DK 4 str. 3 ir 4 d. apibrėžta vietinių (lokalinių) norminių teisės aktų vieta darbo teisės šaltinių hierarchijoje. Vietiniais (lokaliniais) teisės norminiais aktais gali būti nustatomos įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nereglamentuotos darbo sąlygos ir papildomos, palyginti su nustatytomis įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialinės ir buities lengvatos darbuotojams arba atskiroms jų grupėms. Vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai turi apibrėžtą taikymo sritį (konkrečioje įmonėje). Darbo įstatymais numatomas jų sudarymo mechanizmas, suteikiama laisvė socialiniams partneriams (darbdaviui, darbuotojų kolektyvui ir jų atstovams) patiems nusistatyti darbo sąlygas ir tarpusavio santykius. Darbo teisės šaltiniu laikomos tik tos kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuos-

tatos, kurios, pasirašius kolektyvinę sutartį, įgauna teisės normų pobūdį per visą kolektyvinės sutarties galiojimo laiką.

Hierarchiškumo principas pasireiškia tuo, kad žemesnis pagal hierarchiją įstatymų lydimasis aktas neturi prieštarauti aukštesniam (pvz., Vyriausybės nutarimas – įstatymams, ministro įsakymai – Vyriausybės nutarimams). Vietiniame (lokaliniame) norminiame teisės akte (darbo tvarkos taisyklėse ir kt.) gali būti nustatytos tik palankesnės sąlygos, o darbo sutartyje nustatytos sąlygos gali būti palankesnės už nustatytąsias kolektyvinėje sutartyje. Jei tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata (DK 11 str.).

Darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai reguliuoja visų darbuotojų darbo santykius, juose nustatomos bendros normos ir taisyklės. Tačiau darbo santykiai yra labai įvairūs, todėl reglamentuoti reikia diferencijuotai, atsižvelgiant į konkrečių darbo sąlygų specifiką. Diferencijuojama remiantis objektyviais (darbo sunkumas, darbo sąlygų kenksmingumas, klimato sąlygos) ir subjektyviais (jaunimo, moterų, mažesnio darbingumo asmenų psichofiziologinės ypatybės) pagrindais. Todėl darbo teisėje yra bendrosios ir specialiosios normos, atspindinčios jos vienovę ir diferenciaciją. Bendrosios teisės normos yra tokios, kurios aprėpia visus darbuotojus, neatsižvelgiant į amžių, profesiją ir kt. aplinkybes. Specialiosios normos aprėpia tik kai kurių kategorijų, įsakmiai nurodytų įstatyme, darbuotojus. Šių kategorijų darbuotojų darbą reguliuoja ir bendrieji darbo įstatymai, o specialieji numato tik bendrų taisyklių išimtis. Kadangi specialiuosiuose darbo įstatymuose tam tikrai darbuotojų kategorijai nustatytos ypatingos darbo sąlygos arba papildomos, palyginti su bendrosiomis, teisės ir pareigos, todėl jas taikant reikia vadovautis taisykle: specialioji norma turi viršenybę prieš bendrąją normą.

Lokalinių (vietinių) norminių teisės aktų rūšis atspindi socialinę partnerystę tarp darbdavio (jo atstovo) ir darbuotojų (ar jų atstovų), priskiriama prie įstatymų lydimųjų teisės aktų grupės ir yra žemiausioje hierarchinėje struktūroje.

Darbo teisės akto įsigaliojimo termino nustatymas ypač svarbu, nes nuo to momento jie turi būti privalomai vykdomi. Nauji įstatymai ir kiti įstatymų lydimieji teisės aktai taikomi tiktai tiems teisiniams santykiams, kurie atsiranda po to, kai šie aktai įsigaliojo. Jie neturi atgalinės veikimo galios. Darbo įstatymai ir kiti darbo santykius reglamentuojantys norminiai teisės aktai galioja tik ateičiai.

Darbo teisės norminių teisės aktų galiojimas gali baigtis nuo jame nurodytos datos ir kai panaikinamas galiojantis norminis aktas bei kai naujas įstatymas nustato kitokią normą (kai yra normų kolizija, galioja nauja norma).

Pagal DK patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo 2002 m. birželio 4 d. įstatymą Nr. IX-926 darbo santykiai, kurie atsiranda iki DK įsigaliojimo, tęsiasi toliau ir jiems taikomos DK nuostatos[15].

3.2 Norminių teisės aktų galiojimas laiko, erdvės ir subjektų atžvilgiu

Įstatymai įsigalioja tik tuomet, kai jie oficialiai paskelbti „Valstybės žiniose“. Oficialiai juos paskelbia Lietuvos Respublikos Prezidentas, išskyrus tuos atvejus, kai įstatyme nustatyta vėlesnė įsigaliojimo data.

Vyriausybės nutarimai įsigalioja kitą dieną po to, kai jie Ministro pirmininko ir atitinkamo ministro pasirašyti paskelbiami „Valstybės žiniose“, taip pat, jei pačiame nutarime nenurodyta vėlesnė įsigaliojimo data.

Ministerijų, žinybų bei kitų valstybės valdymo institucijų, vadovų teisės aktai įsigalioja kitą dieną juos paskelbus „Valstybės žiniose“, bet gali būti jose nurodyta vėlesnė įsigaliojimo data.

Nacionalinės šakos ir teritorinės kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos įsigalioja nuo jų įregistravimo datos ar naujos sutarties sudarymo. Tuo tarpu įmonės kolektyvinė sutartis įsigalioja ją pasirašius, jei kitaip nenustatyta pačioje sutartyje.

Darbo teisės šaltinių taikymo sritis apibrėžta DK 5 str., kuriame numatyta, kad darbo teisės aktai taikomi darbo santykiams Lietuvos Respublikos teritorijoje, nepaisant to, ar darbuotojas dirba Lietuvoje, ar pagal darbdavio pavedimą užsienyje. Dirbant laivuose ar lėktuvuose darbo teisės norminiai aktai taikomi, jei tie laivai plaukioja ar lėktuvai skraido su Lietuvos Respublikos vėliava arba yra paženklinti Lietuvos simboliais.

Pagal galiojimo teritoriją norminiai aktai skirstomi į galiojančius: 1) visoje valstybės teritorijoje, 2) ne visoje teritorijoje; 3) tam tikroje įmonėje[16].

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

16 Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 101.

Klausimai

1. Kokie darbo teisės šaltinių bruožai?
2. Kokia darbo teisės šaltinių hierarchija?
3. Kokiuose Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsniuose įtvirtintos pagrindinės darbuotojų teisės ir laisvės?
4. Kokios yra darbo įstatymų, įstatymų lydimųjų teisės aktų reguliavimo ribos? Koks teisės aktas tai nustato?
5. Kokį vaidmenį atlieka Darbo kodeksas?
6. Kokie yra lokalinių teisės normų esminiai požymiai?
7. Koks yra tarptautinių sutarčių vaidmuo?
8. Kaip suprantate darbo santykių reguliavimo bendrumą ir diferenciaciją?

4 SKYRIUS

DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ SISTEMA

4.1. Darbo teisinio santykio samprata

Visuomeniniai santykiai, susiklostantys samdomo darbo panaudojimo ir organizavimo procese, reguliuojami darbo teisės normų įgyja teisinę formą ir tampa darbo teisiniais santykiais. Greta jų darbo panaudojimo procese atsiranda ir kiti teisiniai santykiai, kurie yra tiesiogiai susiję su darbo teisiniais santykiais. Visi jie sujungiami į tam tikrą sistemą, nulemtą darbo teisės reguliavimo dalyko. Kadangi pagrindinis darbo teisės reguliavimo dalykas yra samdomo darbo santykiai (kolektyviniai ir individualūs darbo santykiai), tai juos išreiškiantys darbo teisiniai santykiai užima pagrindinę vietą sistemoje teisinių santykių, susidariusių šios teisės šakos veikimo srityje.

Tačiau samdomo darbo santykiuose susiklosto ir yra ne tik teisiniai santykiai, bet ir moralės normos, papročiai ir pan. Vadinasi, teisinė forma suteikiama ne visam visuomeniniam darbo santykiui, o tik tam tikroms jo pasireiškimo formoms, kurios yra reikšmingos valstybės požiūriu. Teisiniai darbo santykiai nuo neteisinių skiriasi tuo, kad jie glaudžiai susiję su valstybės teisėkūros ir teisės taikymo veikla. Taigi jie atsiranda tada ir tiek, kiek darbo teisės normomis numatytas ryšys tarp samdomo darbo proceso dalyvių ir valstybės valios.

Rinkos ekonomikos sąlygomis greta valstybės valios darbo teisiniame santykyje pasireiškia konkrečių jos subjektų (šalių) valia įgyvendinant jiems darbo įstatymų numatytas teises ir teisines pareigas, taip pat derybų būdu nustatant ar keičiant darbo sąlygas. Dėl darbo teisės normų poveikio į visuomeninius santykius, sudarančius šios teisės šakos dalyką, susiklosto teisinių santykių sistema, kuriai būdingas tam tikras bendrumas. Ši sistema apima: 1) darbo teisinius santykius; 2) organizacinius-valdymo santykius (tarp darbuotojų kolektyvo ar jo atstovo ir darbdavio

(jo atstovo); 3) įdarbinimo teisinius santykius; 4) teisinius santykius, susijusius su darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybe (drausminės ir materialinės atsakomybės santykiai); 5) profesinio parengimo ir kvalifikacijos kėlimo tiesiogiai gamyboje teisinius santykius; 6) darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės teisinius santykius; 7) teisinius darbo ginčų (individualių ir kolektyvinių) santykius.

Darbo teisiniai santykiai užima pagrindinę vietą minėtų teisinių santykių sistemoje, nes jie pagrindžia (lemia) visų kitų teisinių santykių būtinumą, kurie gali būti pateisinami tiek, kiek to reikalauja darbo santykiai (pvz., darbo teisinių santykių tobulinimas nulėmė atitinkamą įdarbinimo santykių reguliavimą).

Svarbu pabrėžti tai, kad teisiniai santykiai yra specifinė teisės normų įgyvendinimo forma, jie pasireiškia kaip konkrečių subjektų subjektyvių teisių ir teisinių pareigų savitarpio ryšys. Tačiau tai nereiškia, kad įgyvendindamas teisę į darbą asmuo susidurs su visa teisinių santykių sistema, pvz., asmeniui sudarius darbo sutartį tiesiogiai su darbdaviu neatsiras įdarbinimo teisinių santykių. Taip pat ne visiems asmenims pradedant dirbti būtinas profesinis mokymas. Darbuotojai, esantys darbo teisiniame santykyje su darbdaviu, gali išvengti darbo ginčų. Kitaip tariant, visi kiti teisiniai santykiai, kurie vadinami „glaudžiai susiję su darbo teisiniais santykiais“ ar „išplaukiantys iš tiesioginių darbo teisinių santykių“, neturi savarankiškos reikšmės ir egzistuoja tik todėl, kad bus ateityje arba jau buvo praeityje. Be to, būtina pabrėžti tai, jog darbuotojai, esantys darbo teisiniame santykyje, nebūtinai turi būti viso komplekso teisinių santykių tiesioginiai dalyviai.

Visi kiti teisiniai santykiai, „susiję su darbo teisiniais santykiais“, gali būti suskirstyti į tris grupes:

1) **susiklostantys iki darbo teisinių santykių;**
2) **lydintys darbo teisinius santykius;**
3) **išplaukiantys iš darbo teisinių santykių.**

Pirmai grupei priskiriami santykiai, atsirandantys iki darbo teisinio santykio ir nutrūkstantys jiems atsiradus, pvz., jau minėti įdarbinimo teisiniai santykiai, kurių metu asmenys, negalintys laisvai konkuruoti darbo rinkoje, kreipiasi į įdarbinimo tarnybas dėl darbo, profesinio mokymo ar kt. tikslais.

Antros grupės teisiniai santykiai yra gana įvairūs, jie atsiranda ir egzistuoja tuo pat metu kaip ir darbo teisinis santykis ir užtikrina tiesioginių darbo teisinių santykių buvimą. Šios grupės teisiniai santykiai apima socialinės partnerystės, kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių sudarymo, įstatymų numatyta tvarka darbuotojams (ar jų atstovams) dalyvaujant nustatant darbo sąlygas ir jas keičiant, taikant darbo įstatymus; darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės (įskaitant darbuotojų saugą) santykius. Prie šios grupės teisinių santykių priskiriami profesinio parengimo ir kvalifikacijos kėlimo teisiniai santykiai, jei mokymas vyksta jau esant darbo teisiniam santykiui.

Lydintys darbo teisinius santykius – egzistuoja visą darbo teisinio santykio buvimo laikotarpį.

Trečios grupės – išplaukiantys iš darbo teisinių santykių, atsiranda nagrinėjant individualius arba kolektyvinius darbo ginčus. Visiems teisiniams santykiams (kaip bendros sistemos dalims) būdingi bendri bruožai – jų teisinė prigimtis, reguliavimas darbo teisės normomis, bendri darbo teisės principai. Tuo pat metu jie skiriasi pagal subjektus ir turinį, atsiradimo ir nutraukimo pagrindais, teisių ir pareigų pobūdžiu. Šie bendri bruožai ir skirtumai išryškėja išnagrinėjus atskirai kiekvieną iš minėtų teisinių santykių.

Reikėtų pabrėžti, kad darbo ir glaudžiai su jais susijusių visuomeninių santykių reguliavimas teisės normomis yra vienas svarbiausių instrumentų, kuriuo valstybė įgyvendina reformas darbo santykių srityje. Suteikdama šiems santykiams teisinę formą, darbo teisė plėtoja ir įtvirtina tokius jų bruožus, kurie užtikrina gamybos augimą, darbuotojų materialinę gerovę ir socialinį saugumą.

Tiesioginių darbo teisinių santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis, kuria vienas subjektas – darbuotojas – įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti sulygtą darbo užmokestį pagal jo kvalifikaciją, darbo sudėtingumą, kiekį ir kokybę, darbdavio veiklos rezultatus, darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje bei užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Darbo teisės normų poveikio pagrindu tarp visuomeninio darbo santykio subjektų atsiranda subjektinės teisės ir jas atitinkančios pareigos.

Šios teisės ir pareigos apima svarbiausias darbuotojo darbinės veiklos puses, taip pat darbdavio kaip organizatoriaus ir savininko veiklą. Skirtingai nuo kitų teisinių santykių darbo teisiniai santykiai turi šiuos ypatumus: a) jų pagrindu darbuotojai įtraukiami į darbo kolektyvą ir tampa konkrečios organizacijos, įmonės darbuotojais; b) šių santykių objektas yra tam tikra darbuotojo darbinė veikla, apibūdinama specialybe, kvalifikacija ar pareigomis; c) jų subjektų elgesys reglamentuojamas įstatymais, kitais teisės norminiais aktais ir tos organizacijos, įmonės vidaus darbo tvarka, kuriai jie privalo paklusti. Minėti darbo teisinių santykių ypatumai padeda atskirti panašius teisinius santykius, taip pat susijusius su darbo panaudojimu, pvz., civilinius-teisinius santykius, kylančius iš rangos, pavedimo, autorinės sutarties.

Darbo teisiniai santykiai priskiriami prie sudėtingų kategorijos. Darbo teisiniame santykyje tarp darbuotojo ir darbdavio – šio santykio subjektų – visada yra kompleksas teisių ir jas lydinčių pareigų. Būtina pažymėti, kad darbo teisinio santykio turinyje esančios teisės ir pareigos turi asmeninį pobūdį.

Būtinybė kvalifikuoti tarp šalių egzistuojančių teisinių santykių pobūdį gali kilti dėl įvairių priežasčių.

Tai gali būti ginčas tarp sutarties šalių dėl tarp jų sudarytos sutarties ir iš jų kylančių teisinių santykių pobūdžio, kai, pvz., viena iš šalių (tikras ar tariamas darbdavys) nutraukia su fiziniu asmeniu (tikru ar tariamu darbuotoju) sudarytą civilinę (rangos, jungtinės veiklos, pavedimo, komiso ar pan.) sutartį, o pastaroji siekia, kad tarp šalių egzistavę santykiai būtų pripažinti darbo santykiais ir kad jiems atitinkamai būtų taikomi darbo teisinius santykius reguliuojantys įstatymai. Galima ir atvirkštinė situacija, kai siekiama įrodyti, kad tarp šalių buvo sudaryta ne darbo, o civilinės teisės normų reguliuojama sutartis.

Tai gali būti fizinių ar juridinių asmenų ginčas su valstybės institucijomis, pvz., darbo inspekcija ar valstybinė mokesčių inspekcija, siekiančiomis įrodyti, kad tarp šalių yra darbo teisiniai santykiai, o ne civiliniai teisiniai santykiai, kad jie turi būti atitinkamai įforminti ir kad jiems turi būti taikomos atitinkamos darbo santykius reguliuojančių ar su tokiais santykiais susijusių gyventojų pajamų apmokestinimo tvarką reglamentuojančių teisės aktų normos.

Tiek teisės teorijoje, tiek ir teismų praktikoje beveik sutartinai pripažįstama, kad darbo santykių egzistavimo tarp šalių klausimas turi būti

sprendžiamas remiantis faktiniais duomenimis, dėl ko šalys iš tikrųjų buvo susitarusios ir kaip jos vykdė sutartinius įsipareigojimus, o ne vien tik atsižvelgiant į tarp šalių sudarytai sutarčiai suteiktą pavadinimą ir sutarties formą. Taigi darbo santykių buvimo faktas priklauso nuo tam tikrų objektyvių aplinkybių (nuo šalių susitarimo pobūdžio, nuo šalių susitarime nustatytų teisių ir pareigų, nuo faktiškai teikiamų paslaugų pobūdžio, nuo pavaldumo santykių tarp šalių buvimo), o ne nuo to, kaip viena ar abi šalys vertina tarp jų susiklosčiusius santykius. Kai kuriose valstybėse (Vokietija, Prancūzija, Didžioji Britanija, Lenkija, Rusija, JAV, Meksika, Argentina ir kt.) ši taisyklė yra žinoma faktų pirmenybės principo pavadinimu ir yra tiesiogiai įtvirtinta jų teisinėse sistemose[17].

Pvz., Prancūzijos civilinio proceso kodekso 12 straipsnio 2 pastraipa reikalauja, kad teisėjas nustatytų tikslią ginčijamų faktų ir veiksmų kvalifikaciją, o ne vien vadovautųsi šalių siūlomu jų įvardijimu. Remdamasi šia norma, taip pat ankstesniais Kasacinio teismo sprendimais, Prancūzijos Kasacinio teismo socialinė kolegija 2000 m. gruodžio 19 d. sprendime gausiai komentuotoje Labbane byloje (joje buvo nuspręsta, kad tarp taksi paslaugas teikiančios įmonės ir taksi automobilių vairuotojų, pagal nuomos sutartį nuomojančių šios įmonės taksi automobilius, yra darbo santykiai), nurodė, kad „darbo santykių egzistavimas nepriklauso nei nuo šalių išreikštos valios, nei nuo pavadinimo, kurį jos suteikė tarp jų sudarytai sutarčiai, bet nuo faktinių aplinkybių, kuriomis yra vykdoma darbuotojų veikla“[18].

Kai kuriose valstybėse šį principą teismai taiko ir kai teisės aktuose nėra įtvirtintų atitinkamų taisyklių, pvz., Italijoje, kur teismai yra linkę daugiau reikšmės teikti šalių ketinimams sudarant sutartį, o ne vien faktiniam santykių pobūdžiui[19].

Teismai, spręsdami bylas, turi vertinti ne tik šalių vartojamus terminus („pavedimo sutartis“, „darbo sutartis“, „bendradarbiavimo sutartis“, „taksi automobilio nuomos sutartis“ ir pan.), bet visų pirma atsižvelgti į

17 TDO Rekomendacija Nr. 198 „Dėl darbo santykių“. Autentiškas vertimas / Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarija. Vertimo dokumentacijos ir informacijos centras, 2007 01 22.

18 Jeammaud A. L’avenir sauvegardée de la qualification de travail. A propos de l’arrêt Labbane. Droit Social. Mars 2001, No. 3. P. 229.

19 Simon Deakin, Gillians Moris. Lalour Law. Fourth edition. – Hart publishing, 2005. P. 164–170.

objektyviai esančias bylos aplinkybes, į realias veiklos vykdymo sąlygas.

Įvertinęs visus byloje esančius įrodymus, teismas gali priimti sprendimą perkvalifikuoti šalių sudarytą sutartį, pripažindamas, kad tarp šalių buvo sudaryta ne darbo, bet, pvz., komiso ar pavedimo sutartis, arba atvirkščiai, šalių įvardijama kaip civilinės teisės normų reguliuojama sutartis iš tiesų yra darbo sutartis.

Tam tikriems faktiniams duomenims ar įrodymams, tokiems kaip, pavyzdžiui, darbuotojo paklusimas darbdavio nurodymams, sutarties šalių socialinė ir ekonominė nelygybė ir darbuotojo ekonominė priklausomybė nuo darbdavio, teikiama didesnė reikšmė nei kitiems įrodymams.

Kai nagrinėjamos teisinių santykių kvalifikavimo problemos, reikėtų patikrinti tokius veiksnius: ar darbdavys nustato darbo turinį, o darbuotojas turi laikytis personalo taisyklių, ar darbdavys vadovauja ir kontroliuoja darbų vykdymą, ar darbo priemonių, žaliavų ir darbo įrankių nuosavybė priklauso darbdaviui, ar darbo užmokestis kaip darbo kainos pobūdis nustatytas bazinis ar fiksuotas, mokesčio nuo darbo pajamų mokėjimas, darbo teikimo tęstinumas, darbuotojui taikomų kitų įstatymų galimybė (pvz., socialinio draudimo įstatymo ir kt.) ir kiti veiksniai.

Gali būti taikoma tokia faktinių duomenų klasifikacija: 1) požymiai, patvirtinantys darbo santykius; 2) požymiai, kurie patys savaime nepatvirtina darbo santykių egzistavimo; 3) veiksniai, kurių visuma leidžia spręsti apie darbo santykių egzistavimą.

Teisės teorija skiria šiuos kriterijus, kuriuos dažniausiai analizuoja teismai spręsdami teisinių santykių kvalifikavimo klausimus: šalių elgesys, profesinės ar šeimyninės tarpusavio pagalbos nebuvimas, darbo vieta, darbo laikas, darbuotojo pareiga pačiam dirbti darbą ir išimtinai vienam darbdaviui, darbo medžiagos, žaliavų ar produktų teikimas, taip pat, kaip vienas svarbiausių kriterijų, šalies, kurios naudai dirbamas darbas, valdymo ir kontrolės buvimas, be to, apmokėjimas už darbą ir jo ypatumai.

Didžiosios Britanijos teismai savo sprendimuose įdiegė naują darbo sutarties požymį, t. y. abipusius įsipareigojimus *(mutual obligations*), taip pašalindami nemažą dalį „netipiškų“ darbuotojų ir darbdavių, dirbančių pagal darbo sutartį. Abipusių įsipareigojimų pobūdis išryškina pavaldumo santykio tarp darbdavio ir darbuotojo tęstinumą ir stabilumą, t. y. pavaldumą, būdingą „tipiškiems“ darbo santykiams. Anglijos apeliacinio

teismo sprendimu buvo atsisakyta pripažinti darbuotojo statusą nuolat atsitiktinius darbus dirbantiems asmenims *(regular casual workers)*, neatsižvelgiant į tai, kad jie neturi kito darbdavio ar kad jie nenaudoja savo kapitalo. Tokio teismo sprendimo pagrindu nuolat atsitiktinius darbus dirbantys asmenys gali būti pripažįstami ir savarankiškai dirbančiais asmenimis.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 1999 m. gruodžio 1 d. nutartyje Nr. 3K-3- 895/1999 m. nusprendė, kad pakankamas pagrindas spręsti, jog tarp šalių nėra pavaldumo, taigi ir darbo santykių, nes tarp jų egzistavę santykiai atitinka Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse pateiktą komiso sutarties apibrėžimą.

4.2. Darbo teisinio santykio subjektai

Darbo teisės subjektai – tai jos reguliuojamų visuomeninių teisinių santykių dalyviai. Jie vienas kito atžvilgiu turi įstatymų ginamas teises ir pareigas. Šių santykių subjektai yra darbuotojas, darbdavys ir darbuotojų kolektyvas. Darbuotojas kaip darbo jėgos savininkas, o darbdavys – gamybos įrankių, priemonių ir kapitalo savininkas. Asmuo, tapdamas darbo teisinio santykio dalyviu, įgauna specifinį teisinį statusą – tampa darbuotoju, kuriam būdingas teisinis subjektiškumas (teisnumas ir veiksnumas). Teisnumas reiškia asmens galėjimą turėti teises ir pareigas. Tai nuolatinė ir būtina kiekvieno asmens būsena. Teisnumas yra ne biologinė asmens savybė, o socialinis asmens ir valstybės santykis. Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai. Išimtis gali nustatyti įstatymai, pvz., įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties[20].

Veiksnumas – tai ne tik teisės normų suteiktas asmeniui leidimas įsigyti bet kurias įstatymo neuždraustas subjektines teises, bet ir asmens fizinis, dvasinis, intelektinis gebėjimas pačiam savo veiksmais tokias teises sukurti, jas įgyvendinti vykdant atitinkamas pareigas. Taip susikuriama ir įgyvendinama subjektinė teisė. Tokio gebėjimo ribas nustato įstatymas.

Darbo teisiniame santykyje visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis

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

veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Išimtis nustato Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai.

Darbinis veiksnumas pagal apimtį skirstomas į visišką (kai asmuo sulaukia pilnametystės); dalinį (nuo 14 iki 18 metų amžiaus); suvaržytą (asmeniui apribojus teises, jei jų apribojimas tiesiogiai ar netiesiogiai susijęs su darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo apribojimu.)

Darbuotojo teisnumo ir veiksnumo sąvokos yra glaudžiai tarpusavyje susijusios. Tai lemia pati darbo teisinių santykių prigimtis. Viena vertus, tik turėdamas galimybę turėti tam tikras teises ir pareigas asmuo gali jas realiai įgyti, pakeisti ir panaikinti. Kita vertus, tik turėdamas galimybę atlikti teisiškai reikšmingus veiksmus, asmuo gali atrasti savybę turėti tam tikras teises ir pareigas. Tokiu būdu išryškėja darbuotojo teisnumo ir veiksnumo specifika darbo teisėje. Čia skirtingai nei civilinėje teisėje asmuo turi teisnumą tik tada, kai turi ir veiksnumą (vadinamą teisinį subjektiškumą) ir tik tokios apimties, kokia gali veikti. Todėl darbuotojo teisnumas kyla ne nuo gimimo momento, kaip civilinėje teisėje, o tik sulaukus tam tikro amžiaus kartu su darbinio veiksnumo kilimu. Jos sudaro bendrą visumą, kuri apibrėžia aiškią darbuotojo kaip darbo teisės subjekto charakteristiką. Tačiau sutapimai negali reikšti ir nereiškia tapatybės. Nors esantys tapatūs ir aprūpinantys vienas kitą teisnumas ir veiksnumas darbo teisėje reiškia skirtingas ir nesutampančias subjektų teisines savybes ir atlieka artimas, tačiau ne vienodas funkcijas.

Darbinis veiksnumas, skirtingai nuo darbinio teisnumo, gali būti skiriamas pagal apimtį, jis negali būti ir nėra vienodas. Pvz., sulaukęs 18 metų asmuo turi abstrakčius sugebėjimus dirbti, tai reiškia, kad jis gali turėti darbines teises ir pareigas, tačiau tai nereiškia, kad asmuo gali atlikti bet kokios srities darbą.

Įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytais atvejais priimant į darbą reikalaujama, kad asmuo turėtų specialų teisinį subjektiškumą, kai darbui atlikti būtinos ypatingos savybės (profesinis pasirengimas, kvalifikacija ar sveikatos būklė.)

Kai asmuo nusprendžia įgyvendinti darbinį teisinį subjektiškumą bei pradeda dirbti, jis įgyja atitinkamas teises ir pareigas ir atsako įstatymų nustatytais pagrindais.

Apibendrinus tai, kas išdėstyta, galima nurodyti šiuos darbuotojų teisnumo ir veiksnumo specifikos požymius:

1) darbuotojų teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui sukakusiam 16 metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis;
2) darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda vienu metu;
3) darbo teisių ir pareigų darbuotojas negali įgyvendinti per atstovą, nebent darbdavys ar jo įgaliotas asmuo sutiktų kitaip.

Tad lygus darbinis teisinis subjektiškumas fiziniam asmeniui negali būti apribotas niekuo, išskyrus įstatymą ir teismo sprendimą (nuosprendį).

Greta darbinio teisinio subjektiškumo fizinis asmuo apibūdinamas pagal jo teisinę padėtį (statusą). Darbuotojo teisinę padėtį nusako:

1) subjektiškumas (teisnumas ir veiksnumas);
2) subjektinės teisės ir pareigos;
3) teisių ir pareigų garantijos;
4) atsakomybė.

Atsižvelgiant į įvairių darbuotojų teisinio statuso ypatumus, darbuotojo teisinį statusą galima skirstyti į:

1) ***bendrąjį*** – jis yra vienodas visiems darbuotojams (teisė į atostogas, teisė nediskriminuoti, teisė į teisingą darbo apmokėjimą, saugios darbo sąlygos ir kt.);
2) ***specialųjį*** – jis susijęs su atitinkamais apribojimais ar reikalavimais atlikti tam tikrą darbą (pvz., apribojimai dėl artimos giminystės eiti tarnautojų pareigas vienoje valstybės ar savivaldybės institucijoje ir įmonėje; reikalavimai gebėjimams, specialios žinios ir išrinkimas į pareigas ir kt.);
3) ***individualųjį*** – jis apibūdina konkretaus darbuotojo teisinę padėtį, pvz., darbo sutartyje numatytos sąlygos, kurių pagrindu atsiranda tam darbuotojui teisės ir pareigos.

Tokiu būdu galima atskirai nagrinėti jaunų asmenų iki 18 metų, užsieniečių, neįgaliųjų, atskirų ūkio šakų ir tam tikrų profesijų darbuotojų teisinį statusą, kurio ypatumus reguliuoja įvairūs įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai (pvz., Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, Užsieniečių teisinės padėties ir kt. įstatymai). Pvz., jaunų asmenų iki 18 metų teisinio statuso ypatumai susiję su tarptautiniuose bei nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtintu siekiu apsaugoti juos nuo išnaudojimo, sudaryti tokias darbo sąlygas, kad jos nepakenktų vaiko mokymuisi ir auklėjimui.

Neįgaliųjų darbuotojų specifinį statusą formuoja lygių teisių ir galimybių įgyvendinimas, socialinis pažeidžiamumas bei dėl to suteikiamos papildomos socialinės garantijos.

Pagal DK 15 str. darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.

Pagal Europos Bendrijos teisę darbuotojas yra tas asmuo, kuris atlieka tam tikros ekonominės vertės funkcijas, vadovaujant kitam asmeniui ir jo labui, už tai gaudamas atlyginimą.

Kitas šių santykių subjektas yra darbdavys. Darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą, t. y. teisinį subjektiškumą, kurį įgyja nuo jų įsteigimo momento (t. y. įregistravus juridinių asmenų registre) ir pasibaigia nutraukus jų veiklą įstatymų nustatyta tvarka. Nuo ūkinės, kultūrinės ar kitokios veiklos tikslo priklauso darbdavio teisinės padėties skirtumai, t. y. jų darbinis teisnumas yra specifinis. Pvz., tai pelno siekiantys subjektai ar ne pelno organizacijos (viešosios įstaigos, paramos fondai, labdaros organizacijos ir kt.). Teisinio subjektiškumo turinį nustato bendrieji teisės aktai (pvz., Akcinių bendrovių įstatymas, Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas ir kt.), šių įmonių, įstaigų, organizacijų įstatai (nuostatai), taip pat struktūrinių padalinių (filialų, barų ir kt.) nuostatai ir kiti teisės norminiai aktai. Darbinis juridinio asmens teisnumas apima ir jo galimybę (teisę) suteikti asmenims darbą.

Greta šio santykio subjekto – juridinio asmens darbo teisinio santykio subjektu – darbdaviu taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo, kurio teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Civilinis kodeksas. Darbdaviu gali būti tik teisnus ir veiksnus asmuo, kai jis su kitu fiziniu asmeniu sudaro darbo sutartį.

Darbdavio fizinio asmens civilinio teisnumo turinys nustatytas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.4 straipsnyje. Fizinio asmens (darbdavio) civilinis veiksnumas atsiranda jam sukakus aštuoniolika metų.

Sąlygiškai kaip mišrią darbdavių – fizinių asmenų ir tuo pačiu juridinių asmenų – grupę galima išskirti individualių įmonių savininkus. Individualių (personalinių įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys. Tai jų teisė, o ne pareiga. Todėl minėtų įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys turi teisę įgalioti ir kitus asmenis veikti jų vardu.

Darbdaviui (tiek juridiniam, tiek fiziniam asmeniui) kaip darbo teisės subjektui būdingi bruožai:

1) **teisė priimti į darbą, paskirstyti darbo funkcijas ir atleisti iš darbo darbuotojus;**
2) **teisė organizuoti ir valdyti veiklą, tobulinti gamybos ir darbo organizavimą;**
3) **atsakomybė pagal prievoles, kylančias iš darbo teisinių santykių;**
4) **galimybė savarankiškai dalyvauti teisiniuose santykiuose, neatsižvelgiant į kitus subjektus;**
5) **pareiga atlyginti darbuotojams už darbą bei sumokėti įstatymų nustatyto dydžio mokesčius ir vykdyti kitas prievoles iš savo lėšų.**

Darbdaviui – juridiniam asmeniui – atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas, esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Administraciją sudaro pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą.

Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui.

Administracijos pareigūnai yra asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis su darbdaviu (t. y. darbuotojai). Administracijos sudėtis ir pareigybės turi būti nustatytos įmonei, įstaigai ar organizacijai taikytinuose įstatymuose ir / ar darbdavio steigimo ir veiklos dokumentuose.

Pažymėtina, kad vadovas ir kiti administracijos pareigūnai, atstovaudami darbdaviui, esant teisiniams darbo santykiams, ne tik privalo nepažeisti savo kompetencijos, bet ir darbdavio teisinio subjektiškumo, apibrėžto tam tikruose įstatymuose ir darbdavio veiklos dokumentuose.

Darbuotojų kolektyvo kaip šių santykių subjekto sąvoka pateikiama DK 17 str., įtvirtinant, kad „darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu“. DK darbuotojų kolektyvo kompe-

tencija sistemiškai nėra apibrėžta. Apie jo kompetenciją galima spręsti iš to, kokia kompetencija yra suteikta darbuotojų kolektyvo atstovams. Tačiau atstovai negali įgyti visų darbuotojų kolektyvo teisių ir pareigų. Pvz., pagal DK 62 str. 4 d. tik darbuotojų kolektyvas pritaria arba nepritaria šalių suderintam įmonės kolektyvinės sutarties projektui. Tik darbuotojų kolektyvui pritarus, darbdavio ir darbuotojų atstovai pasirašo sutartį.

Teisės literatūroje esama nuomonių, kad darbuotojų kolektyvas neturi savarankiško teisnumo ir veiksnumo, kad tai yra pavienių darbuotojų teisnumo ir veiksnumo visuma.[21] Tokia pozicija diskutuotina, nes, kaip ir aukščiau minėtu atveju, atskirų darbuotojų teisių ir pareigų visuma nesukuria tokių teisių ir pareigų, kokias turi darbuotojų kolektyvas, pvz., pagal DK 62 str. 4 d. Be to, atstovavime esant kolektyviniams darbo santykiams, yra įtvirtinta bendra paprastosios daugumos taisyklė. Pagal DK 18 str. 2 d. „atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams, remiantis galiojančiais darbo įstatymais, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jei toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Tokio atstovavimo metu priimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams. Darbo kolektyvas savo teises įgyvendina darbuotojų susirinkime (konferencijoje) – rinkti darbo tarybą (DK 19 str. 1 d.); priimti sprendimą dėl atstovavimo (DK 60 str. 3 d.); svarstyti kolektyvinės sutarties projektą (DK 62 str. 4 d.) ir kt. – priimdamas atitinkamus sprendimus. **Kad darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija) būtų teisėti ir priimti sprendimai privalomi, juose turi dalyvauti atitinkamai ne mažiau kaip pusė įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojų, o konferencijoje – ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų (DK 62 str. 5 d.).** Yra numatytos galimybės darbuotojų kolektyvui priimti sprendimus, kai yra mažesnis kvorumas tuo atveju, jei susirinkimas (konferencija) neįvyko ir būtina kviesti pakartotinį svarstymą.

DK (22 str. 2 d.) nustatyta, kad darbuotojų kolektyvas turi teisę nustatyti jį atstovaujančio subjekto kompetencijos ribas kolektyvinėje sutartyje, jei ji nėra apibrėžta įstatymuose. Darbuotojai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus (DK 19, 20, 21 str.) (žr. 6 skyrių).

---

21 Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 90.

4.3. Darbo teisinio santykio turinys

Teisinių santykių turiniu laikomas subjektinėmis teisėmis ir pareigomis reglamentuotas jų subjektų (darbuotojo ir darbdavio) elgesys. Darbuotojo subjektines teises atitinka darbdavio teisinės pareigos, ir, atvirkščiai, darbdavio subjektines teises atitinka darbuotojo teisinės pareigos. Darbo teisinis santykis apima ištisą kompleksą darbo teisių ir pareigų, t. y. jis laikomas sudėtingu ir paprastai yra tęstinio pobūdžio. Darbuotojas ir darbdavys nuolat įgyvendina savo teises ir atlieka pareigas iki tol, kol yra darbo teisinis santykis ir galioja darbo sutartis, kurios pagrindu tas teisinis santykis atsirado.

Darbo kodekse numatytos darbuotojo teisės bei pareigos:

1) **teisės**: sudaryti, keisti ir nutraukti darbo sutartį, reikalauti suteikti darbą, sulygtą darbo sutartimi, laiku gauti nustatyto dydžio jo kvalifikaciją atitinkantį atlyginimą, dirbti normalų darbo laiką, gauti informaciją apie darbo saugos sąlygas, jungtis į organizacijas, ginti savo darbo teises visais įstatymų nedraudžiamais būdais;
2) **pareigos**: laikytis nustatytos vidaus darbo tvarkos, laikytis darbo drausmės, vykdyti nustatytas darbo normas, laikytis saugių darbo būdų, saugoti darbdavio turtą ir pan.

Taip pat DK 191 str. numatytos darbdavio pareigos užtikrinti normalias darbo sąlygas, pareiga perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą (DK 273 str.), saugaus darbo organizavimas ir vykdymas (DK 264 str.), pareiga laikytis įstatymų ir kt. Darbdaviui taip pat numatytos teisės: sudaryti, keisti ir nutraukti darbo sutartis su darbuotojais DK nustatyta tvarka, vesti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis, skatinti darbuotojus už gerą darbą, reikalauti iš darbuotojų sąžiningai dirbti ir tausoti darbdavio turtą, patraukti darbuotojus drausminėn ir materialinėn atsakomybėn, priimti lokalinius teisės aktus. Čia paminėtos darbdavio ir darbuotojo pareigos ir teisės nėra išsamiai išdėstytos, tačiau svarbu pabrėžti, kad tai ištisas kompleksas darbo teisių ir pareigų, kurių vykdymas lemia darbo teisinių santykių pastovumą ir saugumą.

4.4. Darbo teisinių santykių atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo pagrindai

Darbo teisės ir pareigos gali kilti tiesiogiai iš DK ar kitų įstatymų t. y. darbo teisės subjektai neturi atlikti papildomų veiksmų tokioms teisėms ar pareigoms įteisinti. DK numatyta, kad „Darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti:

1) pagal DK ir kitus įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis bei kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius;
2) pagal teismų sprendimus;
3) pagal administracinius aktus, sukeliančius darbo teisines pasekmes;
4) dėl žalos padarymo;
5) dėl juridinių faktų.“

Darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti ir dėl kitų juridinių faktų – įvykių ar veiksmų, su kuriais įstatymai sieja darbo teises ir pareigas, pvz., nelaimingas atsitikimas ar gaisras, kurių pagrindu darbdaviui atsiranda teisė laikinai perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje. Pagal teismų sprendimus dažnai teisės ir pareigos gali atsirasti atvejais, jeigu tokiam teismo sprendimui nereikia atlikti papildomų teisinių veiksmų. Toks sprendimas prilyginamas juridiniam faktui. Padarius žalą atsiranda pareiga ją atlyginti ir teisė reikalauti žalos atlyginimo.

Įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise.

Darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Draudžiama kliudyti darbuotojams jungtis į profesines sąjungas ir trukdyti jų teisėtai veiklai.

Darbo teisiniai santykiai gali pasibaigti DK ar kitų įstatymų nustatytais pagrindais. DK 124 straipsnyje numatyta, kad darbo sutartis baigiasi:

1) ją nutraukus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais;
2) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
3) darbuotojui mirus.

Klausimai

1. Kuo skiriasi darbo teisinis santykis nuo kitų teisinių santykių?
2. Kokiu pagrindu atsiranda darbo teisinis santykis?
3. Kokius žinote darbo teisinių santykių požymius?
4. Kas yra darbo teisinio santykio subjektai?
5. Kas sudaro darbo teisinio santykio turinį?
6. Kaip apibūdintumėte subjektų darbinį teisinį subjektiškumą?
7. Kokių juridinių faktų sudėtis gali lemti darbo teisinių santykių atsiradimą?
8. Kokie juridiniai faktai ar teisinės aplinkybės lemia darbo santykių pasikeitimą ar pasibaigimą?
9. Kokius žinote teisinius santykius, susijusius su darbo santykiais?

5 SKYRIUS

DARBO TEISĖS NORMŲ ĮGYVENDINIMAS

5.1. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo būdai

Darbo teises saugo įstatymai, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams. Darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų.

Įstatymų nustatyta tvarka teismas arba kiti darbo ginčus nagrinėjantys organai darbo teises gina tokiais būdais:

1) tas teises pripažindami;
2) atkurdami iki teisės pažeidimo buvusią padėtį ir užkirsdami kelią teisę pažeidžiantiems veiksmams;
3) įpareigodami atlikti pareigą natūra;
4) nutraukdami arba pakeisdami teisinį santykį;
5) išieškodami iš pažeidusio teisę asmens padarytą turtinę ar moralinę žalą, o įstatymų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius;
6) kitais įstatymų nustatytais būdais.

Išimties tvarka tik teismai pagal įstatymus gina darbo teises tokiais būdais:

1) pripažindami negaliojančiais įstatymams prieštaraujančius valstybės institucijų ar pareigūnų teisės aktus;
2) netaikydami įstatymams prieštaraujančio valstybės institucijos, savivaldybės ar pareigūno teisės akto.

Darbo teises gina profesinės sąjungos jų veiklą reglamentuojančių įstatymų nustatyta tvarka. Darbo įstatymų specialiai nustatytais atvejais darbo teisės ginamos administracine tvarka. Asmuo, kurio teisė pažeista, gali reikalauti atlyginti jam padarytus nuostolius, jeigu darbo įstatymai nenustato kitaip.

Darbo garbė ir verslo reputacija ginamos vadovaujantis CK, išskyrus atvejus, kai DK arba kiti įstatymai nustato kitą darbo garbės ir verslo reputacijos gynimo tvarką bei būdus.

Darbo teisių savigyna leidžiama tik šio kodekso nustatytais atvejais. Savigynos būdai ir priemonės turi atitikti pažeidimo pobūdį ir kiekvienu konkrečiu atveju neperžengti savigynos ribų. Savigyna iš esmės negali padaryti daugiau žalos nei asmuo, prieš kurį naudojama savigyna, teisės pažeidimu padarė žalos savigyną naudojančiam asmeniui. Savigyna gali būti panaudota tiek esant kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams, ji gali būti nustatyta ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviui.

5.2. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo terminai

Terminai skirstomi pagal daugelį požymių. Terminai gali būti nustatyti darbo įstatymų, darbo ginčą nagrinėjančio organo, šalių susitarimu ar vienos šalies. Pagal teisinius padarinius terminai yra atnaujinamieji ar naikinamieji. Pagal teisinį santykį, su kuriuo susijęs terminas – materialiniai, procesiniai ar procedūriniai. Pagal tai, ar darbo teisinių santykių subjektai gali keisti nustatytus terminus, terminai skirstomi į imperatyvius ir dispozityvius.

Terminas, apibrėžtas tam tikru laikotarpiu, prasideda kitą dieną po tos kalendorinės datos arba įvykio, kuriais apibrėžta jo pradžia.

Metais, mėnesiais ar savaitėmis skaičiuojami terminai baigiasi atitinkamą metų, mėnesio ar savaitės dieną. Jeigu mėnesiais skaičiuojamas terminas baigiasi tokį mėnesį, kai nėra atitinkamos dienos, tai terminas baigiasi to mėnesio paskutinę dieną. Jeigu tiksliai negalima nustatyti, kurį mėnesį prasidėjo terminas, skaičiuojamas metais, arba kurią dieną prasidėjo terminas, skaičiuojamas mėnesiais, tai termino paskutine diena atitinkamai laikoma birželio trisdešimtoji ir mėnesio penkioliktoji diena.

Į savaitėmis ar kalendorinėmis dienomis skaičiuojamą terminą įeina ne darbo ir švenčių dienos. Jei paskutinė termino diena yra ne darbo diena, tai termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena. Dienomis skaičiuojamas terminas yra skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis, jeigu įstatymų nenustatyta kitaip.

Jeigu yra nustatytas terminas atlikti kokį nors veiksmą, tą veiksmą galima atlikti iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos.

Tačiau jeigu veiksmas turi būti atliktas tam tikroje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, tai terminas pasibaigia tą valandą, kurią joje nutraukiamos atitinkamos operacijos.

Rašytiniai prašymai ir pranešimai, įteikti paštui, telegrafui arba kitai ryšio įstaigai iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos, laikomi įteiktais laiku.

Su teismine pažeistų teisių gynyba susijęs ieškinio senaties terminas.

Ieškinio senatis – tai įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas ieškinį.

Bendrasis ieškinio senaties terminas darbo santykiams yra treji metai, jeigu DK ir kiti darbo įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų. Ieškinio senatis netaikoma reikalavimams ginti darbuotojo garbę ir orumą. Darbo įstatymai gali nustatyti, kad ieškinio senatis netaikoma ir kai kuriems kitiems reikalavimams.

Ieškinio senačiai taikomos CK ir CPK nuostatos, jeigu DK ir kituose darbo įstatymuose nėra specialių ieškinio senaties taikymo nuostatų.

Darbo įstatymuose gali būti nustatyti tokie terminai, kuriems pasibaigus išnyksta su jais saistomos teisės ir pareigos (naikinamieji terminai).

Naikinamieji terminai, išskyrus darbo įstatymų nustatytas išimtis, negali būti sustabdomi, pratęsiami ar atnaujinami.

Darbo įstatymuose nustatytiems procedūriniams (procesiniams) terminams (darbo ginčų sprendimo darbo ginčų nagrinėjimo organuose, tų organų sprendimo apskundimo ir pan. terminams) taikomos CPK nuostatos dėl tokių terminų taikymo ir skaičiavimo, išskyrus darbo įstatymų nustatytas išimtis.

➤ Klausimai

1. Kokie yra darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo pagrindai?
2. Kaip ginamos darbuotojų atstovų teisės?
3. Kokiais būdais ginamos darbuotojų teisės?
4. Kokias pasekmes gali sukelti darbo teisių įgyvendinimo terminų skaičiavimo taisyklių pažeidimai?
5. Kas tai yra ieškinio senatis?
6. Kokias darbo stažo rūšis numato Darbo kodeksas?

II dalis

KOLEKTYVINIAI DARBO SANTYKIAI

6 SKYRIUS

SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ DARBO SANTYKIUOSE

6.1. Socialinės partnerystės sąvoka, principai, formos ir sistema

Socialinė partnerystė – vienas iš darbo teisės institutų, kurio atsiradimą lėmė kolektyvinio-sutartinio darbo santykių reguliavimo būtinybė rinkos ekonomikos ir darbo rinkos sąlygomis. Socialinės partnerystės poreikį sustiprino Europos Sąjungos plėtra ir globalizacijos procesai.

Socialinė partnerystė – tai darbdavių ir darbuotojų (ar jiems atstovaujančių subjektų: susivienijimų, federacijų, konfederacijų ar pan.) interesų derinimas ir bendrų sprendimų priėmimas darbo apmokėjimo ir kitais darbo, socialiniais klausimais siekiant išvengti konfliktų arba iškilusio konflikto sprendimo paieška. Negalima pasiekti teisingumo tenkinant tik vienos grupės (darbdavio ar darbuotojo) interesus. Todėl socialinėje partnerystėje būtinas ir atitinkamas socialinių partnerių elgesys: abipusė nuomonių ir interesų pagarba, pasirengimas daryti galimas nuolaidas, sąžiningumas ir siekimas nepažeisti tam tikros interesų pusiausvyros. Todėl vieną svarbiausių uždavinių, kurį reikėjo išspręsti sisteminant darbo įstatymus Lietuvos Respublikoje, sukurti būtinus teisinius pagrindus socialinei partnerystei. Pirmą kartą sistemiškai socialinės partnerystės pagrindai įtvirtinti DK.

Socialinė partnerystė apibūdinama kaip darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais DK bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. DK įtvirtinami socialinės partnerystės principai, lygiai, formos ir sistema, nustatytos kolektyvinės derybos, informavimas ir konsultavimas.

Socialinės partnerystės prielaida yra konstitucinio asociacijų laisvės principo įgyvendinimas (Konstitucijos 35 str., DK 2 str. 1 d. 1 p.), kuris suteikia laisvę tiek darbdaviams, tiek darbuotojams jungtis į organizacijas (asociacijas, federacijas, konfederacijas).

DK 40 str. numatyti socialinės partnerystės principai – laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant sprendimus, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, realaus įsipareigojimų vykdymo, objektyvios informacijos suteikimo, tarpusavio kontrolės ir atsakomybės, galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo – yra demokratijos įtvirtinimo darbo santykiuose pagrindas. Šių principų turi laikytis visi socialinėje partnerystėje dalyvaujantys subjektai, o už jų nevykdymą kyla atsakomybė.

Socialinių partnerių dalyvavimas socialinėje partnerystėje grindžiamas tam tikromis jos įgyvendinimo formomis, kurios įtvirtintos DK 43 str. Socialinė partnerystė įgyvendinama:

1) dalyvaujant dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje;
2) darbuotojų atstovams įgyvendinant informavimo ir konsultavimo teises bei kitas dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmime teises;
3) vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis.

Socialinės partnerystės šalimis – socialiniais partneriais, kaip minėjome, laikomi darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos. Trišalės socialinės partnerystės atveju lygiais pagrindais šioje partnerystėje kartu su darbuotojų ir darbdavių atstovais bei jų organizacijomis dalyvauja Vyriausybė bei savivaldybių institucijos. Pastarosios deleguoja savo atstovus sudarant Trišalę tarybą (DK 45 str.). Kai minėtos institucijos dalyvauja derybose sudarant nacionalines, šakos ar teritorines kolektyvines sutartis, jos nėra atitinkamos kolektyvinės sutarties šalys ir neprisiima jokių prievolių.

Tuo tarpu šios institucijos dalyvaudamos socialinės partnerystės sistemos darbe (Trišalėje taryboje, trišalėse komisijose, komitetuose), turi siekti, kad priimami sprendimai užtikrintų ir įvertintų bei atsižvelgtų į visos visuomenės interesus.

Socialinė partnerystė gali būti įgyvendinama šiais lygiais:

1) nacionaliniu;

2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu);
3) teritoriniu (savivaldybės, apskrities);
4) įmonių, įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių.

Pirmaisiais trimis lygiais gali vykti trišalis bendradarbiavimas, kuriame socialiniai partneriai gina skirtingus interesus. Tokiame bendradarbiavime Vyriausybės institucijos siekia gauti socialinių partnerių pritarimą Vyriausybės politikai, atsižvelgiant į šalies poreikius.

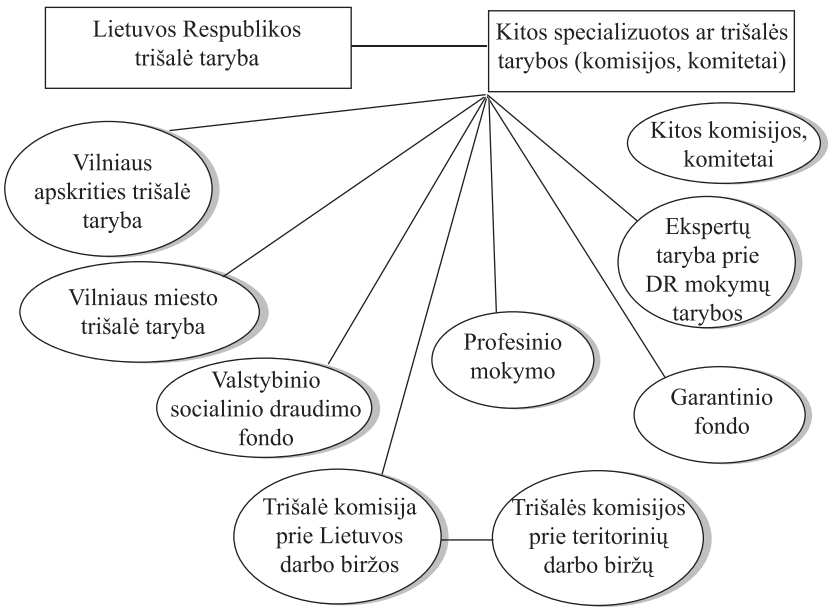
Dvišalis bendradarbiavimas gali vykti visais keturiais lygiais (nacionaliniu, šakiniu, regioniniu, įmonės). Dvišalėse derybose dažniausiai deramasi dėl darbo sąlygų, darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitų sąlygų (DK 50 ir 61 str.)

Socialinės partnerystės sistemą sudaro: Lietuvos Respublikos trišalė taryba ir kitos trišalės bei dvišalės tarybos (komisijos ir komitetai), sudaromos įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka (pvz., DK 44 str. įteisinta socialinės partnerystės sistema implikuoja vis didėjančią socialinės partnerystės kaip nuolatinio socialinių-ekonominių institucijų darinio, reikšmę). Kiekviena valstybė gali pasirinkti specifinius socialinės partnerystės įgyvendinimo būdus. Socialinės partnerystės institucijos gali būti skirstomos į reguliavimo, konsultacines, valdymo ir pan., atsižvelgiant į kiekvienos jos funkcijas.

Lietuvos Respublikos trišalė taryba (įsteigta 1995 m. gegužės 5 d.) yra aukščiausio lygmens socialinio dialogo institucija, sudaryta lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu, kuri susitarimais sprendžia darbo, socialines ir ekonomines problemas, tuo siekdama palaikyti socialinę taiką visuomenėje.

Kitos trišalės ar dvišalės tarybos (komisijos, komitetai) nagrinėja ir sprendžia darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimus. Jos steigiamos įstatymų, Vyriausybės ar kitų valdymo institucijų nustatyta tvarka. Jų nuostatai numato pagrindines dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) funkcijas ir teises, struktūrą bei darbo organizavimą (DK 46 str.). Trišalės tarybos (komisijos, komitetai) veikia vadovaujantis TDO suformuluotu trišališkumo principu, jose yra trys bendradarbiavimo subjektai: darbuotojams atstovaujančios profesinės sąjungos, darbdavių atstovai – jų susivienijimai, valstybei atstovauja Vyriausybės ar savivaldos institucijos.

Beje, trišalė ar dvišalė partnerystės sistema demokratinėje visuomenėje negali pakeisti valdžios galių. Socialinės partnerystės institucijos turi atlikti derybines, informacines, konsultacines funkcijas arba sudarant kolektyvines sutartis – teisės normų „papildymo“ funkcijas (žr. 6 pav.).



6 paveikslas

6.2. Darbuotojų ir darbdavių atstovai

Darbuotojų atstovavimo kolektyviniuose darbo santykiuose normos išdėstytos DK 18 str. 2 d., 19–22 straipsniuose, darbdavių atstovavimo – 23–24 straipsniuose.

Darbuotojų atstovai (DK 19 str.) yra profesinės sąjungos. Jos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, kurių paskirtis ir funkcijos yra atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti, o įstatymo nustatytais atvejais ir būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojus.

Atstovaudamos ir gindamos darbuotojų teises ir interesus, profesinės sąjungos vadovaujasi profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, DK, Civiliniu kodeksu[22]. Profesinės sąjungos ar jų susivienijimai turi patvirtinti savo organizacijos (ar susivienijimo) įstatus, išsirinkti vadovaujančius organus ir įsiregistruoti Juridinių asmenų registre. Jei profesinė sąjunga veikia tik vienos savivaldybės teritorijoje, įstatus registruoja savivaldybės vykdomoji institucija, o jeigu profesinės sąjungos organizacija veikia daugiau kaip vienos savivaldybės teritorijoje ir jų buveinė yra apskrities centre ar kitoje apskrities teritorijoje, įstatus registruoja apskrities viršininko administracija. Profesinių sąjungų, jų susivienijimų, kurių veikla apima daugiau kaip vienos apskrities teritoriją, įstatus registruoja Teisingumo ministerija.

Profesinių sąjungų organizacijos, vadovaudamosi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis (87, 98, 135 TDO konvencijos), Europos socialine chartija (pataisyta) ir kitais tarptautiniais dokumentais, Profesinių sąjungų įstatymu ir savo įstatais, gali burtis į federacijas ar konfederacijas su kitomis profesinėmis sąjungomis ar prisijungti prie tarptautinių profesinių sąjungų organizacijų, vykdyti savo veiklą ne tik įmonėse, įstaigose, organizacijose, bet ir už jų ribų.

Profesinių sąjungų organizacijoms suteikiama teisė vesti kolektyvines visų lygių derybas, skelbti streiką, dalyvauti kolektyvinių ginčų procedūrose, gauti informaciją iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, galinčias paveikti darbuotojų padėtį, ir konsultuotis (pasikeisti nuomonėmis ir užmegzti dialogą tarp profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos (ar darbdavio).

Profesinėms sąjungoms taip pat garantuojama, kad jų veikla nebus sustabdyta ar nutraukta valdžios institucijų sprendimu, išskyrus teismo sprendimu už galiojančių įstatymų pažeidimą.

Profesinių sąjungų veiklos garantijos apima ir profesinių sąjungų renkamųjų organų narių garantijas. DK 134 str. numatyta, kad darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (DK 19 str.), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva,

22 Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991. Nr. 34-933 su vėlesniais pakeitimais; Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569; Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000. Nr. 74-2262.

kai nėra darbuotojo kaltės be išankstinio to organo sutikimo, o profesinės sąjungos pirmininkas jo kadencijos laikotarpiu negali būti atleistas iš darbo, kai pažeidžia darbo drausmę (DK 134 str.).

Jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime (DK 19 str.).

Darbo tarybos sudarymo prielaidas, rinkimus, jos veiklos organizavimą, narystės klausimus, jų teises ir pareigas bei darbo tarybos santykius su darbdaviu ir darbo tarybos veiklos pasibaigimą reglamentuoja Darbo tarybų įstatymas[23].

Darbo taryboms suteikiamos visos įmonės darbuotojų atstovavimo teisės, tarp jų galimybė skelbti streiką (DK 77 str.) ir jam vadovauti (DK 79 str.), jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.

Darbo taryba negali atlikti tik tų funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos profesinių sąjungų prerogatyva (pvz., kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas aukštesniu nei įmonės lygmeniu, taip pat streiko paskelbimas). Reikia pažymėti, kad darbo tarybų veikla apsiriboja tam tikros įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovavimu, tuo tarpu profesinės sąjungos atstovauja darbuotojams ir aukštesniu nei įmonės lygiu (sudaro šakos, teritorinę, valstybės lygmens kolektyvinę sutartį ir kt.). Darbo tarybų įstatymo 19 straipsnyje numatytos darbo tarybos teisės atstovaujant įmonės darbuotojams. Jų apimtis platesnė, palyginti su Darbo kodekso 22 str. numatytomis pagrindinėmis kolektyvinio atstovavimo teisėmis.

Tais atvejais, kai įmonėje veikia ir profesinė sąjunga, ir darbo taryba, darbuotojų atstovų funkcijas turi teisę atlikti jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Joms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija).

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

Darbo taryba tęsia savo veiklą ir tuomet, jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga ar kai įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.

Darbo tarybų teisinę padėtį socialinėje partnerystėje reikia skirti nuo Europos darbo tarybų, sudaromų Europos Bendrijos mastu veikiančiose įmonėse ir įmonių grupėse. Jų teisinė padėtis apibrėžta EB Tarybos Reglamente 2157/2001 ir EB Tarybos direktyvoje 2001/86/EB bei Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatyme[24]. Direktyvos bei įstatymo poveikis priklausys nuo to, kaip socialiniai partneriai sukurs specialių derybų komitetą ir susitars su administracija dėl Europos darbo tarybos steigimo, informavimo ir konsultavimo tvarkos nustatymo.

6.3. Kolektyvinės derybos

Bendradarbiavimas tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų, taip pat tarp šių abiejų organizacijų ir Vyriausybės DK grindžiamas šiais TDO dokumentais: 1) 1952 m. TDO rekomendacija Nr. 94 „Dėl konsultacijų ir bendradarbiavimo tarp darbdavių ir darbuotojų įmonėje“ 2) 1960 m. rekomendacija Nr. 113 „Dėl konsultacijų ir bendradarbiavimo nacionaliniu ir sektoriaus lygmeniu tarp valstybinės valdžios ir darbdavių bei darbuotojų organizacijų“; 3) 1975 m. TDO konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“; 4) 1981 m. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, minėtomis TDO 87 ir 98 konvencijomis, taip pat 1952 m. TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“, 1978 m. TDO konvencija Nr. 151 „Dėl darbo reguliavimo (valstybės tarnyboje) bei 1978 m. TDO rekomendacija Nr. 159. Minėtų TDO konvencijų ir rekomendacijų analizė leidžia teigti, kad kolektyvinėmis derybomis laikoma veikla arba procesas, kurių pagrindinis tikslas – kolektyvinė sutartis[25].

Rekomendacijoje kolektyvinės sutartys apibrėžiamos kaip „...visos raštu sudarytos sutartys dėl darbo sąlygų, pasirašytos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbuotojams atstovaujančių or-

24 Valstybės žinios, 2004, Nr. 164–5972; 2004, Nr. 39–1271; OJ L 294, 2001.

25 http://www.ilo.org/ilolex/egi-lex/conrde.

ganizacijų arba, jei tokių organizacijų nėra, darbuotojų atstovų, tinkamai išrinktų ir pagal nacionalinius įstatymus įgaliotų, vardu“.

TDO konvencija Nr. 98 nepateikia kolektyvinių derybų sąvokos, o tik bendrais bruožais nusako jų paskirtį – skatinti bei plėtoti visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo nustatymą bei panaudojimą (konvencijos 4 str.), kad darbo sąlygos būtų reguliuojamos pasirašant kolektyvinius susitarimus. TDO konvencijoje Nr. 151, be tarnybos (darbo) santykių, aptariama ir kolektyvinių derybų galimybė valstybės tarnyboje. Termino „derybos“ interpretacija joje platesnė. Derybomis laikoma bet kokios rūšies diskusija, formali arba neformali, kuria siekiama susitarti, ir toms deryboms pradėti reikalingos pastangos. Bene plačiausiai kolektyvines derybas apibrėžia TDO konvencijos Nr. 154 2 straipsnis. Jame nustatyta, kad terminas „kolektyvinės derybos“ apima darbdavio, darbdavių grupės bei vienos ar daugiau darbdavių organizacijų derybas, kuriomis norima: a) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir / arba b) reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; ir / arba c) reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų.

Tačiau pažymėtina, kad TDO dokumentuose su derybų procesu siejamas ir konsultavimas. Jo sritis yra platesnė už kolektyvines derybas. Konsultavimas aprėpia bendrus darbuotojų ir darbdavių interesus bei leidžia juos nagrinėti siekiant kiek įmanoma bendrų sprendimų. Kartu valdžios atstovai informuojami apie darbdavių ir darbuotojų organizacijų nuomones ir siūlymus. Visa tai padeda rengiant įstatymus ir pritaikant juos šių organizacijų interesams. Kolektyvinės derybos paprastai apima darbo sąlygų ir minėtų šalių santykių nustatymą.

TDO dokumentuose aiškiai apibrėžiama, kad kolektyvinių derybų šalys yra darbdaviai arba jų organizacijos atstovai ir darbuotojų organizacijos atstovai. Tik tuomet, kai darbuotojų organizacijų nėra, kolektyvinėse derybose gali dalyvauti jų renkami atstovai.

Ši nuostata išdėstyta anksčiau minėtoje TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ (2 (1) p.) ir 1971 m. konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų galimybių įmonėje“[26]. Pastarosios konvencijos 5 straipsnis nurodo, kad išrinkti atstovai neturi būti panaudojami atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozici-

26 Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-737.

joms silpninti“. 1981 m. TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ 3 straipsnio 2 punkte taip pat nurodoma, kad turi būti imamasi, jeigu reikia, priemonių, garantuojančių, kad „šių (darbuotojų) atstovų egzistavimas nebūtų panaudojamas atitinkamų darbuotojų organizacijų padėčiai silpninti“[27]. TDO rekomendacijos Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“[28] nuostatos, priimtos atsižvelgiant į padėtį tų šalių, kuriose profsąjungos dar nepasiekė pakankamo organizuotumo lygio. Todėl siekiant, kad būtų įgyvendinami minėtoje rekomendacijoje išdėstyti principai, numatyta, jog tada, kai nėra darbuotojų organizacijos, galimybė sudaryti kolektyvines sutartis tenka darbuotojų atstovams.

TDO Asociacijų laisvės komitetas pabrėžė, kad „tiesioginės derybos tarp įmonės ir jos tarnautojų aplenkiant atstovaujančias organizacijas, jei tokių esama, gali tam tikrais atvejais pažeisti principą, reikalaujantį skatinti derybas tarp darbdavių ir darbuotojų asociacijų“. Vienur rašoma, kad „tiesioginis susitarimas, pasirašytas tarp darbdavio ir į profesines sąjungas nesusibūrusių darbuotojų, būtent, kai sąjunga įmonėje egzistuoja, neskatina kolektyvinių derybų pagal 98 konvencijos 4 straipsnį“. Kitur Asociacijų laisvės komitetas pareiškė, kad „galimybė personalo atstovams, atstovaujantiems 10 proc. visų darbuotojų, sudaryti kolektyvines sutartis su darbdaviu ten, kur jau yra viena ar daugiau darbuotojų organizacijų, neskatina kolektyvinės sutarties (tokios, apie kokią kalbama 98 TDO konvencijos 4 str.), o dėl to, kad procentinė dalis, kurios reikalaujama, yra labai nedidelė, ši galimybė galėtų susilpninti darbuotojų organizacijas; tai prieštarautų 154 konvencijos 3 straipsnio 2 paragrafui“.

Kad organizacijos galėtų atlikti savo užduotį – „remti ir ginti darbuotojų interesus (87 konvencijos 10 str.) per kolektyvines derybas, jos turi būti nepriklausomos ir, tai ypač svarbu, – „nepavaldžios darbdaviams ir darbdavių organizacijoms“ (98 konvencijos 2 str.) bei turėtų galimybę organizuoti savo veiklą visiškai nesikišant valstybinės valdžios organams. Konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių“ (valstybinėje tarnyboje) teigia, kad „valstybės tarnautojų organizacijos turi būti visiškai nepriklausomos nuo valstybinės valdžios organų“. Rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ nurodoma, jog „kolektyvinių sutarčių apibrėžime niekas neturi būti interpretuojama kaip užuomina į tai, kad pripažįstamas koks

27 Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-740.

28 http://www.ilo.org/ilolex/egi-lex/conrde.

nors darbuotojų susivienijimas, įkurtas, veikiamas arba finansuojamas darbdavių arba jų atstovų".

Vertėtų prisiminti, kad kolektyvinėse derybose dalyvaujančios profesinių sąjungų organizacijos gali atstovauti arba tik savo pačių nariams, arba visiems suinteresuoto derybų padalinio darbuotojams. Pastaruoju atveju, jeigu profesinė sąjunga (arba profesinės sąjungos) atstovauja darbuotojų daugumai arba įstatymu numatytai didelei darbuotojų daliai, tai daugelyje šalių ji turi teisę būti išimtiniu derybų subjektu ir derėtis visų darbuotojų vardu.

Pageidaujanti derėtis šalis privalo prisistatyti kitai derybų šaliai. Prisistatymas turi būti pateiktas raštu. Jame nurodoma, dėl ko šaukiamos derybos. Derybų siekianti šalis turi pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus arba pasiūlymus. Šalys susitaria dėl derybų pradžios ir tvarkos. Jei šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms. Kolektyvinės sutarties šalys ir jų atstovai turi teisę reikalauti iš kitos šalies pateikti informaciją visais su derybomis susijusiais klausimais. Informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jei šalys ar jų atstovai nesusitarė kitaip (DK 48 str. 4 dalis).

Šalis, kuri privalo pateikti informaciją, turi teisę reikalauti, kad kita šalis neskelbtų pateiktos informacijos kitais tikslais. Kita šalis, atskleidusi neskelbtiną informaciją, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Šalys konsultuojasi dėl gautos informacijos, įteiktų reikalavimų patenkinimo ir jų vykdymo tvarkos, derybų eigos ir kitais klausimais.

Jei šalys nėra nusprendusios kitaip, derybos laikomos baigtos, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolas arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš derybų (DK 48 str. 7 d.).

6.4. Informavimas ir konsultavimas

Darbuotojų atstovai turi teisę į informavimą ir į konsultavimą. **Informavimas** – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų, siekiant supažindinti su reikalo esme. **Konsultavimas** – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.

Darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultuotis su jais.

Taip pat darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis:

1) prieš priimdamas sprendimą dėl darbuotojų grupės atleidimo iš darbo. Informavimas turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama vengti atleisti darbuotojų grupę ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius (DK 130[1] str.);
2) prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai. Šiuo atveju darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti (DK 47 str.).

Kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų, pirmiau minėtais atvejais apie priimamų sprendimų vykdymo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius bei dėl darbuotojų numatytas priemones **darbdavys privalo darbuotojus informuoti iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime. Kiti informavimo ir konsultavimo atvejai, sąlygos ir tvarka gali būti numatomi įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose.**

Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojams ir jų atstovams ir atsako už šios informacijos teisingumą. Darbuotojai ar jų atstovai, pateikę rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti. Neatsižvelgiant į darbuotojų ir jų atstovų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį

ar ją atskleisti tretiesiems asmenims. Supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.

Konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovų pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę darbuotojų atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu.

Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, arba konsultuotis su darbuotojų atstovais, jei tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei arba jos veiklai. Nesutikdamas su darbdavio sprendimu, darbuotojų atstovas per vieną mėnesį gali kreiptis į teismą. Teismui nustačius, kad atsisakymas pateikti informaciją ar konsultuotis yra nepagrįstas, atsisakymą pateikęs darbdavys įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.

Informavimo ir konsultavimo tvarkos ypatumus Europos Bendrijos masto įmonėse ir įmonių grupėse, Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse nustato specialūs įstatymai (žr. 20 skyrių).

➤ Klausimai

1. Kokius žinote socialinės partnerystės principus?
2. Kokiais lygmenimis gali būti įtvirtinta socialinė partnerystė?
3. Kokia yra trišalio atstovavimo sistema?
4. Kokias žinote socialinės partnerystės formas?
5. Kas nustato darbuotojų informavimo ir konsultavimo pagrindus?
6. Ką reiškia šalių lygiateisiškumo principas socialinėje partnerystėje?
7. Kas nustato Trišalės tarybos veiklos pagrindus?
8. Kokie yra trišalės socialinės partnerystės veiklos rezultatai?

7 skyrius

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

7.1. Kolektyvinės sutarties samprata ir rūšys

Kolektyvinė sutartis, atlikdama svarbias teisines, ekonomines ir dorovines funkcijas, yra viena iš darbo santykių reguliavimo formų. Ją pasitelkus Lietuvoje ir kitose pasaulio šalyse ne tik išsprendžiami svarbūs darbo įstatymų nustatytų sąlygų taikymo klausimai, bet ir kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos.

Kolektyvinei sutarčiai kaip teisinei kategorijai būdingas dvilypumas. Viena vertus, kolektyvinė sutartis yra civilinė sutartis[29]. Kaip sutartinis aktas kolektyvinė sutartis priimama dvišalėse derybose, apima šalių įsipareigojimus, ji – tai laisvas dviejų ar daugiau asmenų valios suderinimas, kuriuo siekiama numatyti tarpusavio teises ir pareigas, ir galioja terminuotai (tai yra laikinos galios aktas). Kita vertus, kolektyvinė sutartis – norminis dokumentas, kuriam būdingas bendrojo pobūdžio elgesio taisyklių įtvirtinimas.

A. Vaišvila[30] kolektyvinę sutartį priskiria vienai iš teisės normų išraiškos (materializavimo) formų – specifinei teisės formos rūšiai – norminei sutarčiai. Kolektyvinei sutarčiai kaip teisės normų išraiškos formai būdingi tokie požymiai: a) bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės nustatymas; b) susitarimo savanoriškumas; c) interesų bendrumas; d) sutarties šalių lygiateisiškumas; e) sutarties dalyvių susitarimas visais esminiais sutarties aspektais; f) abipusė atsakomybė už prisiimtų pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą; g) sutarties užtikrinimas teisinėmis priemonėmis.

---

29 Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.154 straipsnio „Sutarties samprata“ 1 dalyje numatyta, kad „Sutartis yra dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenys įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo), o pastarieji įgyja reikalavimo teisę.“ (Valstybės žinios, 2000. Nr. 74-2262)

30 Žr. Vaišvila A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000. P. 244.

Kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio vaidmuo Lietuvoje nuolat auga. Darbo teisinių santykių reguliavimo centro perkėlimo kolektyvinėms sutartims reikalauja ir tarptautiniai Lietuvos įsipareigojimai, susiję su Lietuvos naryste Tarptautinėje darbo organizacijoje bei Europos Sąjungoje. Daugiausia tokio pobūdžio reikalavimų suformuluota TDO konvencijoje Nr.154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“[31], TDO konvencijoje Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“[32] bei Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)[33].

Iki DK įsigaliojimo, t. y. iki 2003 m. sausio 1 d., darbo įstatymuose buvo skiriami kolektyviniai susitarimai ir kolektyvinės sutartys. Tokio išskyrimo pagrindas buvo socialinės partnerystės lygis, kuriuo vykdomos kolektyvinės derybos. Kolektyviniai susitarimai buvo sudaromi nacionaliniu, šakiniu (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (apskrities, rajono, miesto) lygiais, siekiant reguliuoti profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų darbo santykius ir su jais susijusius socialinius ir ekonominius klausimus. Kolektyvinė sutartis buvo suprantama kaip susitarimas tarp profesinės sąjungos ir darbdavio (arba jų susivienijimų, organizacijų) dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, žmogaus saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų.

Seimui 2002 m. birželio 4 d. priėmus DK[34], kuris įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d., buvo atsisakyta kolektyvinio susitarimo kaip atskiros teisinės kategorijos. DK, neatsižvelgiant į socialinės partnerystės lygį, kolektyvinė sutartis vadinama bendru pavadinimu. Šiuo metu Lietuvos norminiuose darbo teisės aktuose nepateikiama vienodo kolektyvinės sutarties apibrėžimo (pvz., DK 50 str. 1 d. nurodomi nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties, o DK 59 str. 1 d. – įmonės kolektyvinės sutarties apibrėžimai).

Apibendrinta kolektyvinės sutarties sąvoka pateikiama TDO rekomendacijos Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ II skyriuje. Kolektyvinė sutartis suprantama kaip bet koks rašytinis susitarimas dėl darbo ir priėmimo į darbą sąlygų, kuris yra sudaromas tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų (vienos šalies vardu) ir vienos ar kelių darbuotojams atstovaujančių organizacijų, o jeigu tokių organi-

31 Valstybės žinios, 1994. Nr. 49-913. Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-740.

32 Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-740. Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-739.

33 Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1699.

34 Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569. Valstybės žinios, 2002. Nr. 71.

zacijų nėra, tai tinkamai (t. y. vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais) išrinktų ir įgaliotų darbuotojų atstovų (kitos šalies vardu).

TDO rekomendacijoje Nr. 91 pateikta kolektyvinės sutarties sąvoka yra pernelyg abstrakti ir ne visiškai atitinka Lietuvos darbo teisėje įtvirtintą kolektyvinės sutarties sampratą (pvz., DK sudarant įmonės kolektyvinę sutartį šalimi pripažįstamas darbuotojų kolektyvas, o profesinė sąjunga ar darbo taryba yra tik darbuotojų kolektyvo atstovės, tuo tarpu TDO rekomendacijoje Nr. 91 kolektyvinės sutarties šalimi visais atvejais pripažįstamos darbuotojams atstovaujančios organizacijos).

Ši sąvoka turi būti tikslinama, atsižvelgiant į nacionalinio teisinio reguliavimo specifiką. Kolektyvinės sutarties sampratos[35] sudėtingumas priklauso ne tik jau nuo nurodytų kolektyvinei sutarčiai būdingų bruožų, lemiančių jos balansavimą tarp sutarties ir norminio akto, tačiau ir nuo kolektyvinės sutarties nuostatų veikimo masto – kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos: 1) valstybės lygiu (nacionalinė); 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu; 3) įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu (DK 49 str.).

TDO rekomendacijoje Nr. 91 pateikta kolektyvinės sutarties sąvoka tikslintina taip pat siekiant atspindėti kolektyvinės sutarties turinį. Rekomendacijoje nurodoma, kad kolektyvinėje sutartyje tariamasi „dėl darbo ir priėmimo į darbą sąlygų“, taip pabrėžiant išimtinai norminės kolektyvinės sutarties sąlygas. Tačiau toks apibūdinimas neatspindi realaus kolektyvinių sutarčių turinio.

Lietuvos darbo teisės doktrinoje[36] skiriamos šios kolektyvinių sutarčių sąlygų rūšys: 1) normatyvinės sąlygos, 2) prievolinės sąlygos; 3) organizacinės sąlygos; 4) informacinės sąlygos (žr. 7 pav.). *Normatyvinės kolektyvinės sutarties sąlygos* – sąlygos, nustatančios darbuotojams ir darbdaviams, patenkantiems į konkrečios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritį, privalomas elgesio taisykles. *Prievolinės sąlygos* – konkretūs darbdavių ir / ar darbuotojų, patenkančių į konkrečios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritį, įsipareigojimai, kurie, sudarius kolek-

35 Bet kurio nagrinėjamo dalyko samprata – tai visuma teiginių, nurodančių jo skiriamuosius bei pačius bendriausius ir tuo pat metu esminius požymius (žr. Кондаков Н. И. Логический словарь – справочник, Москва: Наука. 1975. P. 456).

36 Žr. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas / Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P., Dambrauskienė G., Petrylaitė D. Vilnius: Justitia, 2003. P. 195–196.

tyvinę sutartį, įgauna teisinės prievolės pobūdį, turi būti vykdomi laikantis sutartyje numatytų terminų. *Organizacinės sąlygos* apima darbuotojų ir darbdavių susitarimus dėl kolektyvinės sutarties keitimo ir peržiūrėjimo tvarkos, vykdymo kontrolės, ginčų dėl sutarties taikymo nagrinėjimą, taip pat nustato atsakomybę už sutarties sąlygų nesilaikymą. Kolektyvinėje sutartyje nustatant *informacines sąlygas* pakartojamos konkrečių įstatymų nuostatos, taip atliekama ir darbuotojų informavimo funkcija.

Praktiškai kiekvienoje kolektyvinėje sutartyje yra aptariamos normatyvinės, prievolinės ir organizacinės sąlygos, todėl jas būtų galima laikyti *pagrindinėmis* kolektyvinių sutarčių sąlygomis. O štai informacinės kolektyvinės sutarties sąlygos įtraukiamos toli gražu ne į kiekvieną kolektyvinę sutartį, tokių sąlygų įtraukti darbo įstatymais nenumatyta, todėl jas galima laikyti *papildomomis* kolektyvinės sutarties sąlygomis.

Taigi ***kolektyvinė sutartis*** *– rašytinis norminio pobūdžio susitarimas*[37] *tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų (kuriems atstovauja profesinė sąjunga ar įmonėje veikianti darbo taryba), profesinių sąjungų organizacijų, veikiančių konkrečioje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje), pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakoje ar centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų organizacijų dėl pagrindinių (normatyvinių, prievolinių, organizacinių) ir papildomų (informacinių) sąlygų. Šiuo susitarimu reguliuojami darbo ir glaudžiai su jais susiję kiti visuomeniniai santykiai, ir jis yra privalomas visiems į jo reguliavo sritį patenkantiems asmenims (tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, o tam tikrais sutartyje numatytais atvejais – ir jų atstovams).*

Pagal socialinės partnerystės lygį skiriamos tokių rūšių kolektyvinės sutartys:

1) kolektyvinė sutartis valstybės lygiu (nacionalinė);

2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys;

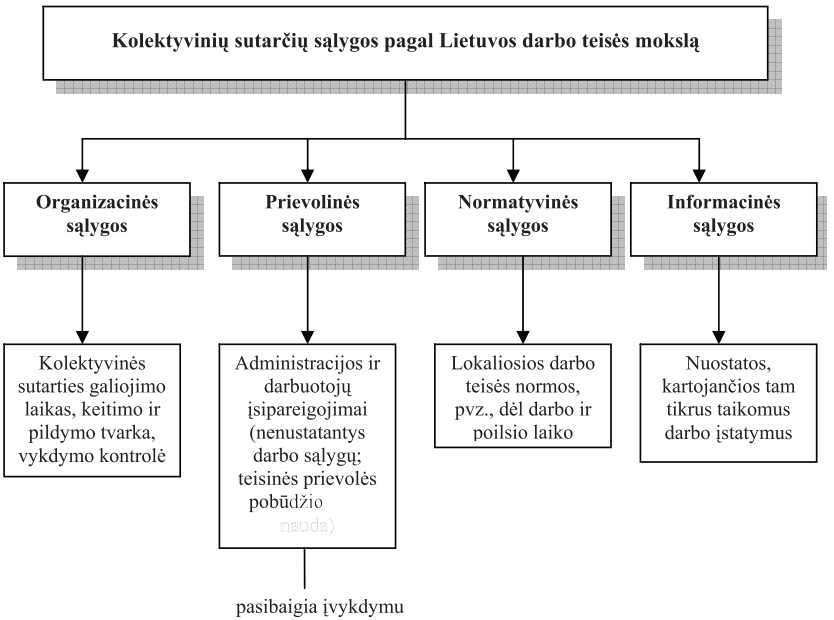
3) įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudarytos įmonės kolektyvinės sutartys.

Pagal kolektyvinėmis sutartimis reguliuojamų teisinių santykių pobūdį įmonės kolektyvines sutartis galima skirstyti į dvi rūšis:

37 Terminas „susitarimas“ vartojamas ne akto formai (rūšiai) apibūdinti, o atskleidžia kolektyvinės sutarties sutartinį pobūdį.

1) kolektyvinės sutartys sudaromos valstybės tarnyboje, t. y. darbdavio (valstybės ar savivaldybės institucijos arba įstaigos) ir valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų rašytinis susitarimas dėl tarnybos (darbo) ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų;

2) kolektyvinės sutartys sudaromos privačiame sektoriuje.



7 paveikslas

7.2. Nacionalinė, šakos ir teorinė kolektyvinė sutartis: šalys, turinys ir galiojimas

DK 50 str. 1 d. numatyta, kad nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.).

DK pateikiamas apibendrintas ir pernelyg abstraktus „Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties“ sąvokos apibrėžimas. Siekiant tiksliau apibūdinti nacionalinę, šakos ir teritorinę kolektyvines sutartis, būtina išskirti kiekvienos iš jų **šalims** bei **turiniui** būdingus ypatumus.

Nacionalinės kolektyvinės sutarties šalys yra centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos (DK 51 str. 1 d.); šakos kolektyvinės sutarties šalys yra atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos (DK 51 str. 2 d.); teritorinės kolektyvinės sutarties šalys yra toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos (DK 51 str. 3 d.).

Svarbu pažymėti, kad nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalimis yra laikomi ne darbuotojai ir darbdaviai, o darbuotojų ir darbdavių organizacijos.

TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“[38] numatyta, kad: darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis (konvencijos 2 str.); darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi teisę steigti federacijas ir konfederacijas bei stoti į jas (konvencijos 5 str.). Terminas „organizacija“ apima kiekvieną darbuotojų ir darbdavių organizaciją, norinčią įtvirtinti ir sujungti darbuotojų arba darbdavių interesus. Jų teisės bei atstovavimo pagrindai, dalyvaujant derybose ir pasirašant nacionalinę, šakos ir teritorinę kolektyvinę sutartį, įtvirtinami Profesinių sąjungų įstatyme[39], Asociacijų įstatyme[40] ir atitinkamo lygmens darbuotojų organizacijų ir darbdavių organizacijų įstatuose.

Darbuotojams atstovaujančiais subjektais sudarant nacionalines, šakos ir teritorines kolektyvines sutartis DK atitinkamai įvardijus centrines (respublikines) profesinių sąjungų organizacijas, atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų organizacijas bei atitinkamoje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančias profesines sąjungas, norminiuose teisės aktuose nepateikiamos minėtų darbuotojams atstovaujančių subjektų sampratos. Tai yra šiuo metu nėra visiškai aišku, kokius kriterijus turi atitikti profesinė sąjunga, kad ją būtų galima laikyti tinkama atstovauti darbuotojams, kolektyvinę sutartį sudarant konkrečiu socialinės partnerystės lygmeniu (nacionaliniu, šakos, teritoriniu).

Toks neapibrėžtumas skatina mažą kolektyvinių sutarčių teritoriniu ir šakos lygmeniu skaičių, taip pat tai, kad Lietuvoje vis dar nėra sudaryta nacionalinė kolektyvinė sutartis.

38 Valstybės žinios, 1996. Nr. 27-653.

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

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

Nustatant darbuotojams atstovaujančias nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinių sutarčių šalis, būtina atsižvelgti į konkrečios profesinės sąjungos įstatų registracijai taikomus įstatymų reikalavimus, nuo kurių tiesiogiai priklauso profesinės sąjungos veiklos teritorija.

Profesinių sąjungų įstatymo[41] 8 straipsnyje „Profesinės sąjungos įstatai (statutas) ir jų registracija“ *inter alia* numatyta, kad: „Profesinių sąjungų, kurios nesijungia į teritorinius ir nacionalinius susivienijimus ir yra vienos savivaldybės teritorijoje, įstatus (statutą) registruoja savivaldybės vykdomoji institucija“ (3 dalis); „Profesinių sąjungų, jų susivienijimų, kurie pagal savo įstatus (statutą) veikia daugiau kaip vienos savivaldybės teritorijoje ir kurių buveinė yra apskrities centre ar kitoje apskrities teritorijoje – miesto ar kaimo gyvenamojoje vietovėje, įstatus registruoja apskrities viršininkas“ (4 dalis); „Profesinių sąjungų, jų susivienijimų, kurių veikla apima daugiau kaip vienos apskrities teritoriją, įstatus (statutą) registruoja Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija“ (5 dalis).

Sprendžiant centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos, pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų organizacijų bei konkrečioje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinės sąjungos tinkamumą dalyvauti sudarant nacionalinę, šakos ar teritorinę kolektyvinę sutartį, reikia įvertinti jų teisinį statusą pagal šiuos kriterijus:

1) *kiekybinį* (narių skaičius, bendra surenkamų įnašų suma);
2) *kokybinį* (nepriklausomumas, patirtis, ilgalaikis egzistavimas);
3) *institucinį* (dalyvavimas funkcinių organų atstovybėse, išrinkimas į darbuotojų kolektyvui atstovaujančius organus);
4) *funkcinį* (nacionalinių kolektyvinių sutarčių sudarymas).

Sudarant nacionalinę, šakos ir teritorinę kolektyvinę sutartį, *darbdaviams* atstovauja atitinkamai centrinės (respublikinės) darbdavių organizacijos; atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos darbdavių organizacijos; teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios darbdavių organizacijos. Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis taikomos tiems darbdaviams, kurie: 1) buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijų nariai; 2) prisijungė prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo. Pvz., 2005 m. birželio 4 d. Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federa-

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

cijos kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad „Sutartis taikoma, įmonėse, kurių darbdaviai Sutarties pasirašymo metu buvo Asociacijos nariai, taip pat įmonėse, kurių darbdaviai prisijungė prie asociacijos po Sutarties pasirašymo.“

Pažymėtina, kad tiek išstojant iš asociacijos kolektyvinės sutarties galiojimo metu, tiek jungiantis prie asociacijos po sutarties pasirašymo darbdavys įpareigojamas laikytis kolektyvinės sutarties sąlygų ir ją vykdyti.

Lietuvos darbo teisės aktai griežtai nereguliuoja nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinių sutarčių turinio. Nustatant kolektyvinės sutarties turinį galioja DK įtvirtintas kolektyvinių derybų laisvės, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, principas. Šalių laisvę, nustatant nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinių sutarčių turinį, riboja *in favorem* principas, įtvirtintas DK 4 str. 4 d., pagal kurį draudžiama į kolektyvines sutartis įtraukti sąlygas, bloginančias darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.

DK 50 str. 4 d. nurodomas *pavyzdinis rekomendacinio pobūdžio* nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sąlygų sąrašas. Nacionalinėje, šakos ir teritorinėje kolektyvinėse sutartyse paprastai nustatomos šios sąlygos: 1) darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos; 2) darbo apmokėjimo sistema kainų, infliacijos didėjimo atvejais; 3) specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos; 4) socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančios išvengti kolektyvinių ginčų, streikų; 5) darbo normų, išdirbto laiko, aptarnavimo, darbuotojų skaičiaus nustatymo, pakeitimo ir peržiūrėjimo tvarka; 6) kitos šalims svarbios darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos; 7) jos keitimo ir papildymo tvarka, galiojimo terminas, vykdymo kontrolė, atsakomybė už susitarimo pažeidimą ir kt.

Svarbu pažymėti, kad kuo didesniam subjektų skaičiui konkreti kolektyvinė sutartis taikoma, tuo bendresnio pobūdžio yra tos kolektyvinės sutarties turinys.

Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje turėtų būti[42] įtvirtinamos bendro pobūdžio elgesio taisyklės ir bendriausios darbo sąlygos.

42 Iki šiol, t. y. 2008 m. pabaigos, nacionalinės kolektyvinės sutarties Lietuvoje nebuvo.

Šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatomos šios normatyvinės nuostatos: atitinkamos ūkio šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptys, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygos bei socialinės garantijos (DK 50 str. 2 d.). Pastebėtina, kad šiuo metu sudaromų šakos kolektyvinių sutarčių turinys nepasižymi normatyvinių sąlygų gausa. Pavyzdžiui, 2005 m. birželio 4 d. Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacijos kolektyvinėje sutartyje pastebimai dominuoja informacinės kolektyvinės sutarties sąlygos.

Teritorinėje kolektyvinėje sutartyje nustatomos darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygos (DK 50 str. 3 d.).

Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis *įsigalioja* nuo jų įregistravimo dienos. Šių sutarčių registracijai taikoma pareikštinė tvarka, nustatyta 2002 m. lapkričio 19 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 1815 „Dėl Nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkos patvirtinimo“[43]. Pagal patvirtintą tvarką paraišką įregistruoti nacionalinę, šakos ar teritorinę kolektyvinę sutartį darbdavių organizacija turi pateikti per 20 dienų nuo pasirašymo momento. Kai darbdavių organizacija per nustatytą terminą to nepadaro – nacionalinę, šakos ir teritorinę kolektyvinę sutartį turi teisę per 10 dienų užregistruoti profesinė sąjunga.

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutartys registruojamos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje susitarimo faktui ir teksto autentiškumui patvirtinti, todėl DK numatyti 20 ir 10 dienų terminai, per kuriuos minėtos kolektyvinės sutartys turi būti įregistruotos, nėra naikinamieji, t. y. nė vienai iš šalių per nustatytą terminą neįregistravus kolektyvinės sutarties, iš naujo jos sudaryti nereikia. Jeigu per nustatytą maksimalų 30 dienų terminą nė viena iš šalių sutarties neįregistruoja ir tai padaro vėliau – kolektyvinės sutarties įsigaliojimas atitinkamai nusikelia.

Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis galioja iki jose nurodytos dienos ar naujos nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo (DK 55 str.) arba iki jos nutraukimo kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka.

43 Valstybės žinios, 2002. Nr. 112-5010.

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra taikomos (galioja) tiek darbuotojams ir jų organizacijoms, tiek darbdaviams ir jų organizacijoms, kurie dalyvavo sudarant šias sutartis arba prisijungė prie jau galiojančių sutarčių. Tuo atveju, jeigu įmonėje galioja kelios, t. y. kyla prieštaravimų tarp kolektyvinių sutarčių, taikomos tos sutarties nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams.

Socialinės apsaugos ir darbo ministrui suteikiama teisė atsižvelgti į vienos ar keleto dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų arba darbdavių organizacijų reikalavimą praplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį, nustatant, kad konkreti kolektyvinė sutartis ar jos nuostata yra taikoma visai pramonės šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai (DK 52 str. 2 d.).

7.3. Įmonės kolektyvinė sutartis: šalys, turinys ir sudarymo tvarka

Įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Įmonės kolektyvinė sutartis sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose, organizacijose (DK 59 str. 1 d.).

Pagal šiuo metu Lietuvoje galiojančius įstatymus įmonės kolektyvinės sutarties **šalys** yra įmonės *darbuotojų kolektyvas* ir *darbdavys*, kuriems, sudarant šią sutartį, atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga arba, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai – darbo taryba ir įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai.

Darbo tarybų įstatyme[44] įtvirtinamas darbuotojų atstovo statusas (įstatymo 3 str. 4 d.). Darbuotojų atstovas renkamas įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų. Darbuotojų kolektyvo susirinkimas, renkant darbuotojų atstovą, yra teisėtas, kai jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės darbuotojų. Darbuotojų atstovui taikomos visos įstatymų, norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas.

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

Tuo atveju, kai įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, sudarant įmonės kolektyvinę sutartį darbuotojams atstovauja profesinių sąjungų susitarimu arba darbuotojų susirinkimo (konferencijos) sprendimu suformuota jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys.

Kalbant apie įmonės kolektyvinę sutartį būtina skirti šiuos savarankiškus darbo teisės *subjektus*, tiesiogiai susijusius su įmonės kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu:

1. Įmonės kolektyvinės sutarties *šalys*:
   a) darbuotojų kolektyvas;
   b) darbdavys.
2. Įmonės kolektyvinės sutarties šalių *atstovai:*
   a) atstovaujantys darbuotojams, t. y. profesinė sąjunga (jungtinė profesinių sąjungų atstovybė), darbo taryba arba darbuotojų atstovas;
   b) atstovaujantys darbdaviui, t. y. įmonės vadovas arba administracijos pareigūnai.

Darbdavys, kaip įmonės kolektyvinės sutarties šalis, gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinčios darbo įstatymuose reikalaujamą darbinį teisnumą ir veiksnumą.

Svarbu pažymėti, kad juridinis asmuo gali suteikti savo filialams ir atstovybėms kompetenciją priimti asmenis į darbą ir įgyti darbdavio teises, priimti darbo pareigas bei tokias teises ir pareigas įgyvendinti, tai numatydamas filialo ar atstovybės nuostatuose. Šiuo atveju pripažįstama, kad toks juridinio asmens filialas ar atstovybė yra darbdavys[45].

Sudarant kolektyvinę sutartį valstybės tarnyboje darbdavys yra valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga (Valstybės tarnybos įstatymo[46] 2 str. 14 d.).

Atskiro dėmesio reikalauja viena iš šiuo metu įvardijamų įmonės kolektyvinės sutarties šalių – „darbuotojų kolektyvo“ teisinio statuso įvertinimas. Darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu (DK 17 str.). Manytume, kad įmonės kolektyvinės

45 Plačiau žr. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. / Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P., Dambrauskienė G., Petrylaitė D. Vilnius: Justitia, 2003. P. 81.

46 Valstybės žinios, 2002. Nr. 45-1708.

sutarties šalimi turėtų būti įvardijami tiesiog „darbuotojai“, o ne „darbuotojų kolektyvas“, taip būtų galima išvengti painiavos išskiriant įmonės kolektyvinės sutarties šalis. Darbuotojų kolektyvo įmonės kolektyvinės sutarties šalies išskyrimas yra neaiškus ir abejotinas dėl šių priežasčių.

Pirma. Darbuotojų kolektyvo, kaip vienos iš darbuotojų santalkos formų, teisė minima tik DK 22 str. 2 d., čia nurodoma, kad „jeigu darbuotojų atstovų kompetencija nėra apibrėžta įstatymuose, tai jų kompetencijos ribas nustato darbuotojų kolektyvas kolektyvinėje sutartyje”[47]. Darbo įstatymuose, reguliuojant įmonės kolektyvinės sutarties sudarymą bei kitas iš šios sutarties kylančias teises ir pareigas, šalia darbuotojų kolektyvo minimi ir kiti darbuotojų dariniai: „darbuotojų susirinkimas“ ir „darbuotojų konferencija“, padedantys darbuotojams kolektyviniuose darbo santykiuose veikti ne kaip individualiems subjektams, o kaip bendrą interesą turinčiam kolektyviniam subjektui, kurį sudaro darbuotojų dauguma. DK įtvirtinamos tam tikros „darbuotojų susirinkimo (konferencijos)“[48] teisės, tiesiogiai susijusios su įmonės kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu, t. y. teisė slaptame balsavime rinkti darbo tarybą (DK 19 str. 1 d.); teisė profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo priimti sprendimą dėl atstovavimo (DK 60 str. 3 d.); teisė svarstyti suderintą įmonės kolektyvinės sutarties projektą (DK 62 str. 4 d.); įmonės kolektyvinės sutarties kontrolės teisė (DK 66 str. 2 d.). Darbo tarybų įstatyme numatyta „darbuotojų kolektyvo susirinkimo“ teisė rinkti darbuotojų atstovą (įstatymo 3 str. 4 d.).

Antra. Kolektyvinės sutartys įmonės kolektyvinės sutarties nustatyta tvarka ir neviršijant tos kolektyvinės sutarties apibrėžtų ribų gali būti sudaromos ne tik įmonėje, bet ir filialuose, atstovybėse ir struktūriniuose padaliniuose (DK 59 str. 2 d.). Filialo, atstovybės ir struktūrinio padalinio lygiu sudarytos įmonės kolektyvinės sutarties šalimi turėtų būti laikomi darbdavys ir konkretaus filialo, atstovybės ir struktūrinio padalinio darbuotojai. Kai filialui, atstovybei ar struktūriniam padaliniui nėra suteiktos darbdavio teisės, dėl įmonės filialo, atstovybės ir struktūrinio padalinio kolektyvinės sutarties darbdavys (jei tai juridinis asmuo) derėsis ne su

47 Tokia Darbo kodekso 22 straipsnio 2 dalies formuluotė netiksli dėl to, kad darbuotojų kolektyvui nėra suteikiama teisė savarankiškai derėtis dėl įmonės kolektyvinės sutarties.

48 Darbo kodekse ir kituose įstatymuose kartais minima ir „darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija)“. Šis nenuoseklumas – dar vienas akstinas suabejoti „darbuotojų kolektyvo“ kaip įmonės kolektyvinės sutarties šalies išskyrimo pagrįstumu.

darbuotojų kolektyvu, kaip jis suprantamas DK 17 str., o tik su jo dalimi, t. y. konkretaus filialo, atstovybės ir struktūrinio padalinio darbuotojais, atitinkamai teisės ir pareigos iš sudarytos įmonės filialo, atstovybės ir struktūrinio padalinio kolektyvinės sutarties kils ne visiems darbuotojams, darbo santykiais susijusiems su darbdaviu (t. y. ne darbuotojų kolektyvui), o tik konkretaus filialo, atstovybės ir struktūrinio padalinio darbuotojams.

Įmonės kolektyvinės sutarties **turinys** – tai visuma sąlygų: įtvirtinančių įmonės kolektyvinės sutarties šalims privalomas elgesio taisykles (norminės sąlygos); apibrėžiančių jos šalių teises ir pareigas (prievolinės sąlygos); įtvirtinančių sutarties sudarymo ir vykdymo tvarką bei šalių atsakomybę už sutarties sąlygų nevykdymą ir / arba netinkamą jų vykdymą (organizacinės sąlygos); pakartojančių, kolektyvinės sutarties šalių manymu, reikšmingiausias įstatymų nuostatas (informacinės sąlygos).

Įmonės kolektyvinėje sutartyje taip pat gali būti nustatomos teisės ir pareigos ne tik šios sutarties šalims, bet ir šalių atstovams. Pvz., valstybinės įmonės Ignalinos atominės elektrinės 2005 m. kovo 15 d. kolektyvinėje sutartyje[49] numatyta kviesti profesines sąjungas į administracijos posėdžius ir pasitarimus, kuriuose svarstomi ekonominiai ir socialiniai klausimai, spręstini prieš tai su jomis suderinus. Informuoti profesines sąjungas apie įmonės valdybos posėdžių darbotvarkę ir datą.

Įmonės kolektyvinėje sutartyje dažnai aptariamos joje įvardytų subjektų teisės ir pareigos. Minėtoje valstybinės įmonės Ignalinos atominės elektrinės kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad įmonėje iš vienodo skaičiaus darbdavio ir profesinės sąjungos atstovų sudaroma komisija atlieka aiškinamąjį darbą dėl kolektyvinės sutarties vykdymo, teikia konsultacijas ir paaiškinimus, nagrinėja abiejų šalių bei jų atstovų konfliktus, įvertina ir teikia pasiūlymus šalims svarstyti.

Nustatant įmonės kolektyvinės sutarties sąlygas taikomas sutarties šalių laisvės bei savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principas. Įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurių nenumatyta įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose ar nacionalinėje, šakos ir teritorinėje kolektyvinėje sutartyje arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties.

49 Valstybinės įmonės Ignalinos atominės elektrinės 2005 m. kovo 15 d. kolektyvinė sutartis Nr. SEKorg-1465-1B6.

DK 61 str. 2 d. nurodomas *pavyzdinis rekomendacinio pobūdžio* į įmonės kolektyvinę sutartį įtrauktinų sąlygų sąrašas. Į įmonės kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiamos šios sąlygos: 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo; 2) darbo apmokėjimo organizavimo (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemokų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų bei formų, darbo normų nustatymo, darbo užmokesčio indeksavimo, išmokėjimo bei atsiskaitymų tvarkos ir kitos nuostatos); 3) darbo ir poilsio laiko; 4) saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo; 5) profesijos, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo bei su tuo susijusių garantijų ir lengvatų, profesinės reabilitacijos laikotarpiu taikomų garantijų; 6) įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos; 7) šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo; 8) kitos šalims svarbios darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos bei nuostatos.

Įmonės kolektyvinės sutarties **sudarymas** paremtas derybomis ir atliekamas laikantis derybų principų (žr. 6.3. skirsnį).

Įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti šalys paritetiniais pagrindais sudaro komisiją, kurios sudėtis nurodoma šalių susitarimo protokole. Kolektyvinės derybos dėl įmonės kolektyvinės sutarties laikomos pradėtos nuo protokolo pasirašymo dienos.

Pradėdamos derybas šalys aptaria, kokią jos pateiks informaciją, jos pateikimo terminus, įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimo tvarką bei jo parengimo terminus (DK 62 str. 2 d.). Komisijoje nesusitarus dėl privalomos pateikti informacijos, projekto rengimo tvarkos, derybų terminų, įmonės kolektyvinės sutarties turinio, surašomas nesutarimų protokolas, kuriame nurodomos siūlomos priemonės, būtinos nesutarimų priežastims pašalinti, ir nustatomas derybų atnaujinimo terminas.

Lietuvoje nėra imperatyvaus teisinio įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo procedūrų reglamentavimo. Įmonės kolektyvinė sutartis sudaroma sutarčių laisvės principu, t. y. komisija protokolu ar kitos formos atskiru dokumentu gali nustatyti savo darbo reglamentą, kuriame būtų aptariami procedūriniai derybų klausimai.

Svarbų vaidmenį sudarant įmonės kolektyvinę sutartį atlieka darbuotojai. Savo teises darbuotojai įgyvendina priimdami sprendimus darbuotojų susirinkime (konferencijoje) (DK 62 str. 7 d.). Sprendimai darbuotojų susirinkimo (konferencijos) delegatų nuožiūra priimami slaptu ar atviru balsavimu paprasta balsų dauguma. Darbuotojų susirinkimas yra teisėtas,

jeigu jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojų, o konferencijoje – ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų. Jeigu į susirinkimą (konferenciją) nesusirenka nurodytas darbuotojų (delegatų) skaičius, tai ne vėliau kaip per penkias dienas turi būti sušauktas pakartotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija). Susirinkimas laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvavo ketvirtadalis darbuotojų, o konferencija – jeigu joje dalyvavo pusė delegatų (DK 62 str. 5 d.).

Darbuotojų susirinkime (konferencijoje) svarstomas prieš tai derybininkų suderintas įmonės kolektyvinės sutarties projektas. Jei pateiktam projektui darbuotojų susirinkime (konferencijoje) nepritariama, tai šalių atstovai, atsižvelgdami į nurodytas pastabas ir pasiūlymus, jį pataiso bei papildo ir per penkiolika dienų pakartotinai pateikia darbuotojų susirinkimui (konferencijai) svarstyti. Jei darbuotojų susirinkime (konferencijoje) kolektyvinės sutarties projektui pritariama, šalių atstovai ne vėliau kaip per tris dienas privalo pasirašyti kolektyvinę sutartį. Pakartotinio svarstymo metu kolektyvinės sutarties projektui nepritarus, darbuotojų susirinkime (konferencijoje) gali būti priimamas sprendimas pradėti kolektyvines derybas iš naujo arba inicijuoti kolektyvinį ginčą (DK 62 str. 4 d.).

Reglamentuojant įmonės kolektyvinės sutarties galiojimą, taikomas sutarčių laisvės principas, t. y. sutartis įsigalioja ją pasirašius ir galioja iki naujos įmonės kolektyvinės sutarties pasirašymo arba iki sutartyje nustatyto termino. Jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Svarbu pažymėti, kad siekiant įgyvendinti TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ nuostatas dėl kolektyvinių derybų skatinimo, DK įtvirtinama nuostata, jog derybas dėl terminuotos įmonės kolektyvinės sutarties galiojimo atnaujinimo šalys pradeda likus dviem mėnesiams iki sutarties galiojimo pabaigos (DK 63 str. 2 d.).

Įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma pačioje sutartyje. Jeigu ši tvarka nebuvo nustatyta, įmonės kolektyvinė sutartis keičiama ir pildoma ta pačia tvarka, kaip ir sudaroma.

Įmonės kolektyvinę sutartį joje nustatytais atvejais ir tvarka gali nutraukti bet kuri šalis, perspėjusi kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Įmonės kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo įmonės kolektyvinės sutarties įsigaliojimo (DK 64 str.).

7.4. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė ir šalių atsakomybė už jos nevykdymą

Siekiant užtikrinti, kad darbo teisinių santykių subjektai laikytųsi kolektyvinės sutarties nuostatų, turi būti nustatyta veiksminga ir nuolatinė kolektyvine sutartimi prisiimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolė. Lietuvoje kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės sistemą sudaro: 1) **nevalstybinė kontrolė**; 2) **valstybinė kontrolė**.

Pagal tai, kokio lygmens kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė atliekama, **nevalstybinę kontrolę** vykdo**:**

1) kontroliuojant nacionalinėje, šakos ir teritorinėje kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų įsipareigojimų vykdymą dalyvauja atitinkamai: centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos, pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinės sąjungos, konkrečioje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinės sąjungos ir atitinkamo lygmens darbdavių organizacijos;
2) kontroliuojant įmonės kolektyvinėje sutartyje įtvirtintų įsipareigojimų vykdymą dalyvauja įmonės kolektyvinės sutarties šalių atstovai: a) atstovaujantys darbuotojams, t. y. profesinė sąjunga (jungtinė profesinių sąjungų atstovybė), darbo taryba arba darbuotojų atstovas; b) atstovaujantys darbdaviui, t. y. įmonės vadovas arba administracijos pareigūnai.

Profesinių sąjungų veikla kontroliuojant kolektyvinių sutarčių vykdymą reglamentuojama DK, Profesinių sąjungų įstatyme, kituose įstatymuose ir konkrečios profesinės sąjungos (profesinių sąjungų organizacijos) veiklos dokumentuose (įstatuose, statutuose).

Profesinių sąjungų įstatyme nustatyta, kad profesinės sąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus, o šiems tikslams profesinės sąjungos gali turėti inspekcijas, teisinės pagalbos tarnybas ir kitas institucijas (17 str. 1 d.). Atlikdami kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės funkcijas, profesinės sąjungos įgalioti asmenys turi teisę nekliudomai lankytis įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dirba tai profesinei

sąjungai atstovaujami darbuotojai, ir susipažinti su dokumentais apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas (įstatymo 17 str. 2 d.). Profesinės sąjungos turi teisę siūlyti traukti atsakomybėn pareigūnus, kurie pažeidžia darbo įstatymus, neužtikrina saugių darbo sąlygų, nevykdo kolektyvinės sutarties ar kitokių tarpusavio susitarimų (įstatymo 19 str.).

Dalį kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, kaip ir kitų darbo santykius reguliuojančių norminių teisės aktų, vykdymo kontrolės funkcijų gali atlikti ir nevyriausybinės organizacijos. Šių organizacijų teisinį statusą nustato Asociacijų įstatymas[50], Viešųjų įstaigų įstatymas[51] ir tų organizacijų įstatai.

Darbuotojų ir darbdavių atstovų kompetencija įgyvendinant kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolę gali būti nustatoma ir pačioje sutartyje. Taip pat kolektyvinėje sutartyje gali būti sudaromos dvišaliais pagrindais veikiančios institucijos (komisijos, komitetai ar pan.), kurių viena iš funkcijų – kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė. Pvz., valstybinės įmonės Ignalinos atominės elektrinės kolektyvinėje sutartyje[52] numatyta, kad „(...) siekiant efektyviai kontroliuoti Kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymą, įmonėje sudaroma komisija iš vienodo skaičiaus darbdavio ir profsąjungos atstovų, kuri atlieka aiškinamąjį darbą dėl Kolektyvinės sutarties vykdymo, teikia konsultacijas ir paaiškinimus, nagrinėja abiejų šalių bei jų atstovų konfliktus, įvertina ir teikia pasiūlymus šalių svarstymui. Į posėdžius, esant reikalui, komisija kviečia specialistus.“

Įmonės kolektyvinės sutarties šalių atstovai sutartyje nustatytais terminais ir tvarka atsiskaito darbuotojams (darbuotojų susirinkimui (konferencijai)), kaip vykdoma įmonės kolektyvinė sutartis (DK 66 str. 2 d.).

Valstybinę įmonės kolektyvinės sutarties kontrolę vykdo įstatymų įgaliotos institucijos. Pagrindinė valstybinė institucija, kontroliuojanti, kaip laikomasi įmonės kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, yra Valstybinė darbo inspekcija.

Valstybinės darbo inspekcijos teisinis statusas nustatytas Valstybinės darbo inspekcijos įstatyme[53], Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-40 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspek-

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

51 Valstybės žinios, 2004. Nr. 25-752.

52 Valstybinės įmonės Ignalinos atominės elektrinės 2005 m. kovo 15 d. kolektyvinė sutartis Nr. SEKorg-1465-1B6.

53 Valstybės žinios, 2003. Nr. 102-4585.

cijos nuostatų patvirtinimo“[54] patvirtintuose Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos nuostatuose ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymu Nr. 1-108 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamento patvirtinimo“[55] patvirtintame Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamente.

Valstybinė darbo inspekcija užsiima nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir kontroliuoja, kaip laikomasi DK, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio (Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 4 str.). Taip pat Valstybinė darbo inspekcija, atlikdama kolektyvinių sutarčių vykdymo prevenciją, konsultuoja darbuotojus, darbuotojų atstovus, darbdaviams atstovaujančius asmenis, darbdavių įgaliotus asmenis, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kitais klausimais.

Vykdydama kolektyvinių sutarčių kontrolę, Valstybinė darbo inspekcija tikrina, ar darbdaviai laikosi darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų dėl darbo sutarčių sudarymo, vykdymo, pasibaigimo, darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo ir poilsio, darbo apmokėjimo, garantijų ir kompensacijų, drausminių nuobaudų skyrimo ir materialinės atsakomybės taikymo tvarkos, teikia darbdaviams reikalavimus bei nurodymus. Valstybinės darbo inspekcijos administracija *inter alia* rengia ir formuoja kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų pagal Valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją, kontrolės ir jų pažeidimų prevencijos bei suteiktų teisių realizavimo politiką, organizuoja ir koordinuoja jos įgyvendinimą.

Be Valstybinės darbo inspekcijos, valstybinę kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų vykdymo kontrolę pagal kompetenciją gali atlikti ir kitos valstybės institucijos. Pvz., Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo[56] 12 str. numatyta lygių galimybių kontrolieriaus funkcija *inter alia* tirti skundus dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

54 Valstybės žinios, 2004. Nr. 29-936.

55 Valstybės žinios, 2004. Nr. 800-2860.

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

Kolektyvinės sutarties šalys privalo tinkamai vykdyti kolektyvine sutartimi prisiimtus įsipareigojimus. Už kolektyvine sutartimi prisiimtų įsipareigojimų nevykdymą atsakingiems kolektyvinės sutarties subjektams taikoma teisinė atsakomybė.

Pagal teisinę prigimtį **atsakomybė** už kolektyvine sutartimi nustatytų teisių ir pareigų pažeidimą skirstoma į: 1) **teisinę atsakomybę** ir 2) **sutartinę atsakomybę**.

Teisinė atsakomybė už kolektyvinės sutarties nevykdymą įtvirtinama DK, darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose. Už kolektyvinės sutarties pažeidimą gali būti taikoma baudžiamoji, administracinė, civilinė, materialinė ar drausminė atsakomybė.

DK už kolektyvinių sutarčių pažeidimą numatyta drausminė atsakomybė. Pvz., DK 235 str. 2 d. 3 p. numatyta, kad šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu *inter alia* laikomas dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Tuo atveju, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas kolektyvinėje sutartyje numatytų savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas, iškyla materialinė atsakomybė, kuri reglamentuojama DK XVII sk. „Materialinė atsakomybė“[57] numatyta tvarka ir pagrindais.

Teisinė atsakomybė už kolektyvinių sutarčių pažeidimą numatyta ir kituose teisės aktuose. Pvz., 1984 m. Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41-4 str. *inter alia* numatyta administracinė atsakomybė už kolektyvinėje sutartyje numatytus darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus. Profesinių sąjungų įstatymo 25 str. numatyta, kad profesinė sąjunga, neteisėtais veiksmais padariusi žalą valstybei, fiziniams ar juridiniams asmenims, privalo ją atlyginti iš savo turto įstatymų nustatyta tvarka.

Dėl konkrečios atsakomybės už kolektyvinių sutarčių pažeidimą gali būti sulygstama ir kolektyvinėse sutartyse ar kituose susitarimuose (**sutartinė atsakomybė**). Šiai atsakomybei būdinga tai, kad: 1) ji pagal teisinę prigimtį yra sutartinė, todėl negali kilti iš delikto; 2) nustatant sutartinę atsakomybę už kolektyvinių sutarčių pažeidimą negalima keisti imperatyvių įstatymų normų, reglamentuojančių baudžiamąją, administracinę atsakomybę; 3) kolektyvinėse sutartyse nustatyta darbuotojų atsa-

57 Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569. Valstybės žinios, 2002. Nr. 71.

komybė negali būti griežtesnė, palyginti su ta, kurią imperatyviai nustato darbo įstatymai.

Ginčai, kylantys per derybas dėl įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo, taip pat ginčai dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir (ar) teisės, sprendžiami DK 10 skyriuje nustatyta tvarka (DK 67 str. 1 d.). Ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl įmonės kolektyvinės sutarties normatyvinių nuostatų nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka (DK XIX sk.) (DK 67 str. 2 d.).

➤ Klausimai

1. Kas yra kolektyvinė sutartis ir kokios yra kolektyvinių sutarčių rūšys?
2. Apibūdinkite kolektyvinei sutarčiai kaip teisinei kategorijai būdingą dvilypumą.
3. Apibūdinkite nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalis.
4. Su kokiomis problemomis susiduriama nustatant nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalių tinkamumą derėtis dėl šių sutarčių sudarymo?
5. Kokios yra įmonės kolektyvinės sutarties šalys?
6. Apibūdinkite darbuotojų kolektyvą kaip vieną iš įmonės kolektyvinės sutarties šalių.
7. Nurodykite Lietuvoje egzistuojančią kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės sistemą.
8. Kokie nevalstybiniai subjektai atlieka kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolę, kokiu būdu jie tai daro?

8 SKYRIUS

KOLEKTYVINIAI DARBO GINČAI

8.1. Kolektyvinių darbo ginčų samprata

Šiuolaikinės kolektyvinių darbo ginčų ištakos siekia XIX a., kai pramoninė revoliucija Vakarų Europoje sunaikino vadinamąją „cechų sistemą“. Susikūrus naujai gamybos sistemai iš esmės pasikeitė ir darbo santykių sistema, jų reikšmė visuomenės gyvenime. Buvo aiškiai ir tvirtai atskirtos dvi kontroversiškos gamybos santykių dalyvių grupės – darbdaviai ir darbuotojai, ir ilgainiui išryškėjo pagrindiniai darbo ginčų principai.

Tačiau iki XX a. vidurio nebuvo įstatymais reglamentuota kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka nė vienoje valstybėje. Daugelyje valstybių ilgą laiką šie klausimai buvo reglamentuojami kolektyvinėmis sutartimis[58].

Teisė į kolektyvinius darbo ginčus ir jų sprendimą netiesiogiai įtvirtinta TDO konvencijose: Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“[59], Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“[60], Nr. 151 „Dėl valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas gynimo ir darbo sąlygų valstybės tarnyboje nustatymo procedūrų“[61].

Pirmasis TDO priimtas teisinis dokumentas, tiesiogiai skirtas darbo ginčams reguliuoti, yra TDO rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“[62], joje įtvirtinami pagrindiniai kolektyvinių darbo

58 Plačiau žr. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 64.

59 Valstybės žinios, 1996. Nr. 28-674.

60 Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-737.

61 Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1919–1956. Том II. Женева: Международное бюро труда, 1991. P. 1883–1887.

62 Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1919-1956. Том I. Женева: Международное бюро труда, 1991. P. 1045–1047.

ginčų sprendimo principai. Pvz., Rekomendacijos 1 punkte numatyta, kad valstybėse įtvirtinant savanoriško taikinimo mechanizmą turi būti siekiama veiksmingos darbo ginčų, kylančių tarp darbdavių ir darbuotojų, prevencijos ir sureguliavimo ir kt.

Teisė į kolektyvinius darbo ginčus taip pat garantuojama Europos Tarybos 1996 m. priimtoje Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)[63]. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 6 str. 3 d. įtvirtinta nuostata, kad valstybės narės įsipareigoja skatinti, sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti, o šio straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad valstybės narės pripažįsta darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis.

Pažymėtina, kad tarptautiniuose teisės aktuose kolektyvinio darbo ginčo sąvokos apibrėžimo nėra pateikta.

Lietuvoje kolektyvinio darbo ginčo sąvoka pateikiama DK 68 str. Jame nurodoma, kad ***kolektyvinis darbo ginčas*** *– tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės.*

D. Petrylaitė[64] nurodo tokius elementus, apibūdinančius Lietuvoje galiojančią kolektyvinio darbo ginčo sampratą, t. y. ginčo *šalys*, ginčo *objektas* ir *kolektyvinio ginčo kilimo pradžia (momentas)*.

Pažymėtina, kad atsižvelgiant į ginče dalyvaujančių šalių ir kolektyvinio darbo ginčo turinį, kolektyvinis darbo ginčas gali kilti tiek įmonės, tiek šakos, teritoriniu ar net nacionaliniu lygiu.

Lietuvoje kolektyvinio darbo ginčo *šalimis* pripažįstamos įmonės profesinės sąjungos ir darbdavys ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turintys subjektai. Kolektyvinio darbo ginčo šalys skiriasi pagal tai, kokiu lygmeniu kolektyvinis darbo ginčas kyla:

1) nacionaliniu lygiu kilusio kolektyvinio darbo ginčo šalys yra grupė darbdavių, viena ar kelios darbdavių organizacijos ir nacio-

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

64 Plačiau žr. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 73.

naliniu lygiu veikiančios profesinės sąjungos ar jų organizacijos (susivienijimai, federacijos, centrai ir kt.);

2) šakos ir teritoriniu lygiu kilusio kolektyvinio darbo ginčo šalys yra grupė darbdavių, viena ar kelios darbdavių organizacijos ir šakos ar teritoriniu lygiu veikiančios profesinės sąjungos ar jų organizacijos (susivienijimai, federacijos, centrai ir kt.);
3) įmonės lygiu kilusio kolektyvinio darbo ginčo šalys yra darbdavys ir įmonėje veikianti profesinė sąjunga, įmonėje veikiančių profesinių sąjungų jungtinė atstovybė, ekonominės veiklos šakos profesinių sąjungų organizacija (tuo atveju, kai darbuotojų kolektyvo susirinkimas jai perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas) arba darbo taryba.

Kolektyvinio darbo ginčo *objektą* sudaro konkretaus ginčo turinys, t. y. nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį. Kolektyvinių darbo ginčų objektas yra ne bet kokie ginčo šalių interesai ir teisės, o tie, kurie turi kolektyvinį požymį, t. y. turi būti pažeisti kolektyvinio darbo ginčo šalių kolektyviniai interesai ir teisės.

Nesutarimai, sudarantys kolektyvinio darbo ginčo turinį, pagal prigimtį skirstomi į: 1) *nesutarimus dėl teisės*, t. y. dėl galiojančiuose įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose, vietiniuose (lokaliniuose) teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse nustatytų subjektinių teisių pažeidimų; ir 2) ekonominius nesutarimus (*nesutarimus dėl interesų*), kuriuos lemia ne subjektinės teisės įgyvendinimas, o skirtingi kolektyvinių santykių šalių interesai.

DK nurodomos dvi nesutarimų sprendimo stadijos – *derybų* ir *ginčo*.

Derybų stadijoje susidariusią konfliktinę padėtį siekiama išspręsti susitarimų būdu. Tiksliai apibrėžtus, motyvuotus, raštu išdėstytus reikalavimus darbuotojams atstovaujanti kolektyvinio darbo ginčo šalis įteikia darbdaviui ar darbdavių organizacijai (DK 69 str.). Reikalavimus gavęs subjektas privalo juos išnagrinėti ir per septynias dienas nuo gavimo dienos savo sprendimą raštu pranešti reikalavimus iškėlusiems darbdavių atstovams (DK 70 str.).

Kolektyvinio darbo ginčo *kilimo pradžia (momentu)* laikomas nesutarimų sprendimo perdavimas nagrinėti kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantiems organams. Kolektyviniai darbo ginčai nagrinėjami DK 73–75[1]

straipsniuose ir kituose norminiuose aktuose (Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo nuostatų ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“[65]) nustatyta tvarka.

8.2. Kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas

Kolektyviniams darbo ginčams būdinga tai, kad jie sprendžiami pasitelkus taikinimo procedūras. Lietuvoje kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjančių organų sistemą sudaro: 1) *taikinimo komisija*; 2) *darbo arbitražas*; 3) *trečiųjų teismas; 4) tarpininkas (esant vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių reikalavimui)* (žr. 8 pav.).

Kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimas *taikinimo komisijoje* yra privalomas – tai būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija, jeigu viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių nepareikalavo, kad šis ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką (DK 73 str. 1 d.). Nė viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių negali atsisakyti dalyvauti taikinimo komisijoje. Kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra pagrįstas kolektyvinių derybų laisvės principo taikymu, t. y. ginčo šalys tarpusavio susitarimais aktyviai dalyvauja sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą.

Pagal tai, kokia apimtimi šalys dalyvauja sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą, Lietuvoje galima skirti tris sąlygiškai savarankiškus kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo taikinimo komisijoje etapus: 1) *taikinimo komisijos sudarymas* (DK 72 str.), 2) *kolektyvinio ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje* (DK 73 str.) ir 3) *sprendimo priėmimas* (DK 74 str.).

Taikinimo komisijos sudarymas. Taikinimo komisija per septynias dienas nuo reikalavimus gavusio subjekto atsisakymo juos patenkinti (arba jeigu per tą laiką negauta atsakymo) sudaroma iš vienodo skaičiaus reikalavimus iškėlusių ir gavusių subjektų įgaliotų atstovų.

Taikinimo komisijos narių skaičius nustatomas šalių susitarimu. Šalims nesutarus dėl taikinimo komisijos narių skaičiaus, jos savo nuožiūra į taikinimo komisiją deleguoja ne daugiau kaip po penkis atstovus, t. y. šalys gali savo nuožiūra nustatyti delegatų skaičių, kuris nebūtinai turi atitikti kitos šalies į taikinimo komisiją deleguotų atstovų skaičių. Įstatymai nereglamentuoja kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovų paskyrimo į taikinimo komisiją procedūros bei įgaliojimų jiems suteikimo formos.

65 Valstybės žinios, 2003. Nr. 93-4206.

Visa tai dažniausiai numatoma darbdavių (jei tai yra juridiniai asmenys), darbdavių organizacijų, profesinių sąjungų ar jų organizacijų, darbo tarybų veiklos dokumentuose (t. y. įstatuose, statutuose, veiklos reglamentuose ar pan.).

Taikinimo komisija iš narių išrenka pirmininką ir sekretorių, kuriais, vadovaujantis pariteto principu bei susiklosčiusia kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo taikinimo komisijose praktika, paprastai skiriami iš skirtingų kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovų.

Tuo atveju, jeigu darbdavys vilkina taikinimo komisijos sudarymą (pvz., ignoruoja įstatyminį reikalavimą deleguoti atstovus į taikinimo komisiją), kita kolektyvinio darbo ginčo šalis jam gali taikyti įvairias poveikio priemones, t. y. kreiptis į valstybinę darbo inspekciją, kad ši įpareigotų darbdavį vykdyti darbo įstatymuose numatytus reikalavimus ir pan. ar netgi DK nustatyta tvarka inicijuoti streiką.

Kolektyvinio ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje. DK numatomas bendras septynių dienų terminas, per kurį taikinimo komisija privalo išnagrinėti gautą kolektyvinį darbo ginčą, jis bendru sutarimu gali būti pratęstas (DK 73 str. 2 d.). Taikinimo komisijos darbo tvarką nustato patys taikinimo komisijos nariai bendru sutarimu.

Nagrinėdama kolektyvinį darbo ginčą, taikinimo komisija bendru taikinimo komisijos narių sutarimu turi teisę į posėdį pasikviesti specialistų (konsultantų, ekspertų ir kt.), reikalauti iš darbdavio, kad taikinimo komisijai būtų sudarytos tinkamos darbo sąlygos, suteikta visa kolektyviniam darbo ginčui išspręsti reikalinga informacija bei imtis kitų galiojančios Lietuvos teisinės sistemos nepažeidžiančių priemonių ir veiksmų, kurie, jos manymu, yra būtini siekiant šalių susitarimu priimti kompromisinį sprendimą ir išspręsti kolektyvinį darbo ginčą.

Savo ruožtu darbdavys turi pareigą taikinimo komisijai sudaryti tinkamas darbo sąlygas, t. y. suteikti patalpas ir būtiną informaciją.

Kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje pasibaigia taikinimo komisijai priėmus vieną iš trijų galimų *sprendimų*. Pagal tai, kokius teisinius padarinius lemia, Lietuvoje numatyti taikinimo komisijos sprendimai skirstytini į:

1) sprendimus, kuriais ginčas išsprendžiamas iš esmės ir kurie tenkina abi kolektyvinio darbo ginčo šalis. Tokiu būdu kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimas yra užbaigiamas;

2) sprendimus perduoti ginčą nagrinėti alternatyviems kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantiems organams, t. y. darbo arbitražui arba trečiųjų teismui. Tokiu atveju kolektyvinis darbo ginčas nagrinėjamas toliau;

3) sprendimus užbaigti taikinimo procedūrą protokolo dėl nesutarimo surašymu. Tuomet profesinė sąjunga įgyja teisę įstatymais numatyta tvarka skelbti streiką, o darbuotojai gali pasinaudoti teise streikuoti.

Taikinimo komisijos sprendimas priimamas šalių susitarimu, t. y. taikinimo komisijos sprendimas priimamas tik tada, kai dėl jo susitaria visi į taikinimo komisiją deleguoti kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovai. Kiekvienas sprendimas įforminamas surašant protokolą ir abiem kolektyvinio darbo ginčo šalims yra privalomas vykdyti sprendime nustatytais terminais ir tvarka. Taikinimo komisijos sprendimas protokole dėl sprendimo priėmimo nustatyta ar kitokia forma šalių sutarta tvarka yra paskelbiamas darbuotojams.

Darbo arbitražas ir *trečiųjų teismas* yra alternatyvūs kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantys organai. Darbo arbitražas arba trečiųjų teismas nagrinėja kolektyvinius darbo ginčus, kai taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta ir taikinimo komisija priima sprendimą perduoti juos nagrinėti vienam iš šių organų. Darbo arbitražo ir trečiųjų teismo statusas, sudėtis, ginčo nagrinėjimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarka nustatoma DK (75 str.) ir Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo nuostatų ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“[66] patvirtintuose „Darbo arbitražo nuostatuose“ ir „Trečiųjų teismo nuostatuose“.

Darbo arbitražą, vadovaudamasis taikinimo komisijos prašymu, per 10 dienų nuo prašymo gavimo dienos, sudaro apylinkės teismo, kurio aptarnaujamoje teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio darbo ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė, pirmininko paskirtas teisėjas ir 6 arbitrai, paskirti kolektyvinio darbo ginčo šalių. Paskirtas į arbitražą apylinkės teismo teisėjas yra darbo arbitražo pirmininkas, kuris, vadovaudamasis civilinio proceso normomis, atlieka visus parengiamuosius veiksmus.

Darbo arbitraže kolektyvinis darbo ginčas turi būti išnagrinėtas per 14 dienų nuo jo sudarymo. Užbaigus nagrinėti ginčą posėdyje, balsų dauguma priimamas darbo arbitražo motyvuotas ir argumentuotas spren-

66 Valstybės žinios, 2003. Nr. 93-4206.

dimas, jis įforminamas raštu. Darbo arbitražas sprendimu kolektyvinį darbo ginčą išsprendžia iš esmės, o tuo atveju, jeigu priimtu sprendimu pripažinta, kad iškelti reikalavimai yra nepagrįsti ar jų patenkinti šiomis sąlygomis neįmanoma, ginčas nutraukiamas. Darbo arbitražo sprendimas kolektyvinio darbo ginčo šalims yra privalomas ir neskundžiamas. Sprendimas paskelbiamas posėdyje dalyvavusiems asmenims, o jo nuorašai ne vėliau kaip per 5 dienas išsiunčiami kolektyvinio darbo ginčo šalims.

Trečiųjų teismą rašytine sutartimi kolektyviniam darbo ginčui spręsti sudaro kolektyvinio darbo ginčo šalys.

Po vieną ar kelis teisėjus, kurių pavardės nurodomos sutartyje dėl trečiųjų teismo sudarymo, skiria kiekviena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių. Teisėjais gali būti tik asmenys, nesuinteresuoti ginčo išsprendimo rezultatais. Paskirti teisėjai iš savo tarpo išrenka trečiųjų teismo pirmininką ir sekretorių.

Trečiųjų teismo nuostatuose *inter alia* numatyti reikalavimai keliami šio teismo teisėjams. Trečiųjų teismo teisėjais negali būti kolektyviniame darbo ginče dalyvaujančios įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojai, nepilnamečiai asmenys, asmenys, kurie pripažinti neveiksniais, ir asmenys, kurių veiksnumas apribotas. Taip pat įtvirtinamas draudimas keisti teisėjus, iki ginčas išnagrinėjamas.

Trečiųjų teismas kolektyvinį darbo ginčą turi išnagrinėti per 14 dienų nuo sutarties dėl trečiųjų teismo sudarymo. Trečiųjų teismo sprendimas priimamas balsų dauguma ir išdėstomas raštu.

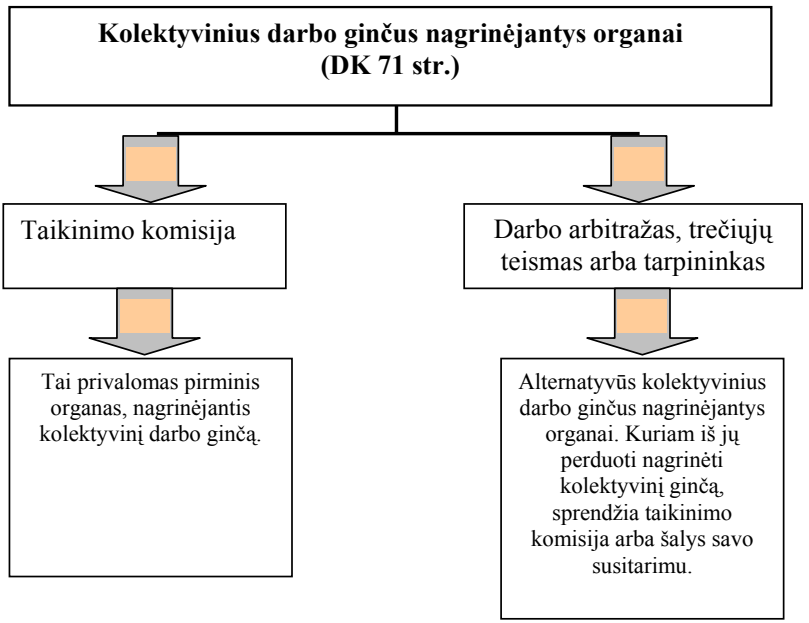
Trečiųjų teismo sprendimas tuojau paskelbiamas posėdyje dalyvavusiems asmenims, o jo nuorašai ne vėliau kaip per 5 dienas išsiunčiami kolektyvinio darbo ginčo šalims. Trečiųjų teismo sprendimas kolektyvinio darbo ginčo šalims yra privalomas.

Kolektyvinių darbo ginčų sprendimas pasitelkiant tarpininką. Kolektyvinio darbo ginčo sprendimo pasitelkus tarpininką užduotis – suderinti šalių interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį susitarimą. Tarpininką pasirenka kolektyvinio darbo ginčo šalys bendru susitarimu iš socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinto tarpininkų sąrašo per tris darbo dienas nuo darbdavio pranešimo apie sprendimą dėl gautų reikalavimų gavimo dienos. Šalims nesusitarus dėl tarpininko paskyrimo, jį burtais ne vėliau kaip per dvi darbo dienas nuo vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių kreipimosi parenka Trišalės tarybos sekretoriatas.

Kolektyvinis darbo ginčas pasitelkiant tarpininką turi būti išspręstas per dešimt dienų nuo tarpininko paskyrimo (parinkimo) dienos. Šalių susitarimu šis terminas gali būti pratęstas. Darbdavys ar darbdavių organizacija tarpininkui turi sudaryti darbo sąlygas.

Tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas tarp ginčo šalių yra įforminamas raštu. Jis ginčo šalims yra privalomas vykdyti susitarime numatytais terminais ir tvarka. Jei tarpininkavimo metu kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovams nepavyksta priimti susitarimo, surašomas nesutarimų protokolas. Susitarimą ar nesutarimų protokolą pasirašo ginčo šalių atstovai ir tarpininkas.

Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarką nustato Vyriausybė. Į tarpininkų sąrašus gali būti įtraukiami nepriekaištingos reputacijos ir turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams spręsti, fiziniai asmenys.



8 paveikslas

8.3. Streiko skelbimas, eiga ir teisinė streikuotojų padėtis

Šiuolaikinės darbo teisės kolektyvinių darbo ginčų vienas iš specifinių požymių yra galimybė juos spręsti taikant kolektyvines poveikio priemones, t. y. taikant konfliktinius (negatyviuosius) kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodus. Negatyviesiems metodams būdinga tai, kad jų atramos taškas ekonominis, organizacinis ar net psichologinis spaudimas, siekiant sau naudingų tikslų kaip kolektyvinio darbo ginčo rezultato. Streikas yra vienas iš konfliktinių (negatyviųjų) kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų, grindžiamas darbuotojų atsisakymu dirbti[67].

Lietuvoje teisė streikuoti yra viena iš konstitucinių teisių. Lietuvos Respublikos Konstitucijos[68] 51 str. numatyta, kad „Darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas.“

DK 76 str. numatyta, kad ***streikas*** *– tai vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas ar netinkamai vykdomas, arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką ar kai tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas.*

Lietuvoje streikai pagal trukmę skirstomi į *įspėjamuosius* ir *tikruosius* (DK 77 str.). Įspėjamieji streikai gali trukti ne ilgiau kaip dvi valandas. Tikrųjų streikų trukmė yra neribojama.

Streikas, kaip *ultima ratio,* gali būti pasitelkiamas tik tuomet, kai visos kitos sutaikinimo priemonės išnaudotos arba nedavė teigiamų rezultatų.

DK 78 str. išvardijamos aplinkybės, kai streikuoti draudžiama:

1) įstatyme nustatyta, kad draudžiama skelbti streiką greitosios medicinos pagalbos tarnybos darbuotojams. Šių darbuotojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, pasikonsultavusi su kolektyvinio darbo ginčo šalimis (DK 78 str. 1 d.);

67 Plačiau žr. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 176–177.

68 Valstybės žinios, 1992. Nr. 33-1014.

2) įstatyme nurodomos konkrečios situacijos, kurių metu draudžiama skelbti streiką, t. y. draudžiama skelbti streiką stichinės nelaimės zonose, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta karo, nepaprastoji padėtis, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis (78 str. 2 d.);

3) draudžiama skelbti streiką kolektyvinės sutarties galiojimo metu, jeigu šios sutarties laikomasi (DK 78 str. 3 d.).

Streiko skelbimo pagrindai ir tvarka nustatyti DK 77 str.

Priimti sprendimą skelbti streiką įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje turi teisę įmonėje veikianti profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos profesinių sąjungų organizacijai, sprendimą skelbti streiką įmonėje arba jos struktūriniame padalinyje turi teisę darbo taryba.

Svarbu pažymėti, kad skelbdamos streiką profesinė sąjunga arba darbo taryba veikia kaip darbuotojų atstovai, todėl streikui skelbti jos privalo gauti darbuotojų sutikimą. Streikas skelbiamas, jeigu šiam sprendimui pritarė: 1) skelbti įmonės streiką – daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų; 2) skelbti įmonės struktūrinio padalinio streiką – daugiau kaip pusė to padalinio darbuotojų. Kiekvienu atveju sprendimas dėl pritarimo skelbti streiką yra priimamas slaptu darbuotojų balsavimu. Įspėjamasis streikas skelbiamas atitinkamos profesinės sąjungos įgalioto valdymo organo arba darbo tarybos rašytiniu sprendimu be atskiro darbuotojų pritarimo.

Atsižvelgiant į kolektyviniame darbo ginče dalyvaujančias šalis ir turinį, ginčas gali kilti tiek įmonės, tiek šakos, teritoriniu ar net nacionaliniu lygiu. Tačiau Lietuvoje sprendimo skelbti streiką procedūra nustatyta tik įmonės (jos struktūrinio padalinio) lygiu ir visiškai nereglamentuojama streiko paskelbimo procedūra šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygiais. Tokia padėtis vertintina kaip teisinė spraga, ir ji šiuo metu spręstina pritaikius įstatymo analogiją (DK 9 str. 1 d.), t. y. profesinės sąjungos ar jų organizacijos, skelbdamos streiką aukštesniu nei įmonės lygiu, turėtų pirmiausia įgyvendinti visus vienoje įmonėje skelbiamo streiko procedūrinius reikalavimus. Pvz., norėdama paskelbti streiką, sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą dėl teritorinės kolektyvinės sutarties sąlygų nevykdymo, be kitų DK nustatytų teisinių prielaidų skelbti streiką, konkreti

profesinių sąjungų organizacija turėtų gauti visų prie teritorinės kolektyvinės sutarties prisijungusių įmonių darbuotojų sutikimą.

Sprendime skelbti streiką nurodoma: 1) reikalavimai, dėl kurių skelbiamas streikas; 2) streiko pradžia; 3) streikui vadovaujantis organas (DK 77 str. 5 d.).

Skelbiant streiką galima kelti tik tuos *reikalavimus,* kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros arba tarpininkavimo metu.

Apie būsimo *streiko pradžią* (tiek įspėjamojo, tiek tikrojo) darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas[69], pasisakydamas dėl įspėjimo apie streiko pradžią terminų, konstatavo, kad įspėjimo terminų nustatymas numato galimybę darbdaviui prevenciniu ieškiniu dėl streiko pripažinimo neteisėtu ginti savo interesus ir teises teisme, informuoti visuomenę apie galimus žalingus streiko padarinius, imtis priemonių žalai sumažinti, įspėti verslo partnerius ir kitus asmenis apie streiką, kaip *force majeure*, ir pan.

Ilgesnis, t. y. keturiolikos dienų, darbdavio įspėjimo apie būsimo streiko (tiek įspėjamojo, tiek tikrojo) pradžią terminas nustatomas siekiant paskelbti streiką geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, kanalizacijos ir atliekų išvežimo, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo įmonėse (DK 77 str. 4 d.). Tokio pailginto įspėjimo apie būsimo streiko pradžią termino nustatymas ir tuo pačiu darbuotojų teisės streikuoti suvaržymas susijęs su galimais sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai, kurie gali atsirasti sustabdžius vieną iš šių įmonių.

Apie būsimo streiko pradžią darbdavys įspėjamas persiunčiant profesinės sąjungos ar darbo tarybos (skelbiant streiką įmonės lygiu) arba profesinių sąjungų organizacijos (skelbiant streiką aukštesniu nei įmonės lygiu) priimtą sprendimą skelbti streiką.

Streikui vadovauja reikalavimus darbdaviui iškėlusio subjekto sudarytas streiko komitetas.

Streiko komitetas koordinuoja **streiko eigą**, t. y. nustato, kaip streiko metu turi elgtis darbuotojai, jis gali organizuoti darbuotojų susirinkimus, turi teisę iš darbdavio gauti su streiku susijusią informaciją, kreiptis konsultacijų į specialistus ir pan.

69 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ v SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ darbininkų sąjunga, Nr. 3K-3-32/2001, kat. 11.2.

Streiko komitetas kartu su darbdaviu privalo užtikrinti tiek darbdavio, kurio patalpose vyksta streikas, tiek kitų fizinių ir juridinių asmenų turto ir žmonių gyvybės bei sveikatos apsaugą (DK 80 str. 1 d.).

DK numatyta, kad streikuojant geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, kanalizacijos ir atliekų išvežimo, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo įmonių darbuotojams turi būti užtikrintos neatidėliotiniems (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos). Jas savo susitarimu per tris dienas nuo įspėjimo apie būsimą streiką įteikimo darbdaviui dienos nustato kolektyvinio darbo ginčo šalys ir apie tai atitinkamai raštu informuoja Vyriausybę arba savivaldybės vykdomąją instituciją. Šių sąlygų vykdymą užtikrina streiko komitetas, darbdavys ir jų paskirti darbuotojai. Kolektyvinio darbo ginčo šalims nesusitarus, sprendimą dėl šių sąlygų priima Vyriausybė arba savivaldybės vykdomoji institucija, pasikonsultavusi su kolektyvinio darbo ginčo šalimis, o tuo atveju, jeigu nustatytos sąlygos nevykdomos, Vyriausybė arba savivaldybės vykdomoji institucija joms užtikrinti gali pasitelkti kitas tarnybas.

Dalyvavimas ar nedalyvavimas streike priklauso nuo kiekvieno darbuotojo savarankiško apsisprendimo, t. y. niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike.

Teisinė streikuojančiųjų padėtis reglamentuojama DK 82 str. Streiko laikotarpiu darbo sutarties vykdymas su streike dalyvaujančiais darbuotojais yra sustabdomas, t. y. tokiems darbuotojams nemokamas atlyginimas, jie atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas. Tačiau streikuojantiems darbuotojams yra išsaugomas darbo stažas bei socialinis aprūpinimas pagal valstybinį socialinį draudimą. Derybų dėl streiko užbaigimo metu gali būti susitarta, kad streikavusiems darbuotojams bus išmokėtas visas darbo užmokestis arba jo dalis.

Svarbu pažymėti, kad darbuotojai, nedalyvaujantys streike, bet dėl jo negalintys dirbti savo darbo, gali būti jų sutikimu perkelti į kitą darbą arba jiems yra apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės (DK 95 str.).

Siekiant tinkamai įgyvendinti darbuotojų teisę streikuoti, DK 83 str. įtvirtinamas draudimas priimti sprendimus, trikdančius normalų įmonės, įstaigos, organizacijos darbą (veiklą), kuris taikomas darbdaviui nuo to momento, kai priimamas sprendimas dėl streiko ir streiko metu.

Priėmus sprendimą dėl streiko ir jo metu darbdaviui *inter alia* yra draudžiama: 1) priimti bet kokį vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonės (įstaigos, organizacijos) ar struktūrinio padalinio darbą (veiklą); 2) trukdyti visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas; 3) atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius; 4) sudaryti kitas sąlygas, kurios visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visos įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą).

➤ Klausimai

1. Koks yra kolektyvinio darbo ginčo objektas?
2. Kokios yra kolektyvinių nesutarimų sprendimo stadijos?
3. Apibūdinkite Lietuvoje įtvirtintą kolektyvinių darbo ginčus nagrinėjančių organų sistemą.
4. Kokie yra kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo etapai Lietuvoje?
5. Kokios yra streiko paskelbimo prielaidos Lietuvoje?
6. Išvardykite streikui vadovaujančio organo funkcijas streiko metu.
7. Kokiu būdu Vyriausybė arba savivaldybės vykdomoji institucija gali daryti įtaką streiko eigai?
8. Kokie draudimai streiko metu taikomi darbdaviui?
9. Kokios garantijos numatytos streike dalyvaujantiems darbuotojams?

III dalis

INDIVIDUALŪS DARBO SANTYKIAI

9 SKYRIUS

ĮDARBINIMAS

Įdarbinimo instituto normos ne tik nepažeidžia darbo santykių teisinio reglamentavimo principo laisvai pasirinkti darbą, bet ir padeda užtikrinti produktyvų užimtumą, žmonių socialinį saugumą bei sušvelninti padarinius darbo netekties atveju. Įdarbinimas yra sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybės arba kitos įmonės ir organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį (DK 87 str.).

9.1. Užimtumo teisinio reguliavimo pagrindai

Užimtumo politika laikoma nei išimtinai socialine, nei išimtinai ekonomine politika. Ji yra glaudžiai susijusi su jomis ir užima tarpinę jų vietą. Nors užimtumo politika ir vykdoma per valstybės finansuojamus socialinei politikai būdingus mechanizmus, bet ji yra neatsiejama nuo valstybės ekonomikos, jos augimo tempų. Todėl vertinant šią politiką žiūrima, kaip vykdoma valstybės mokesčių politika, tiesiogiai susijusi su darbo apmokestinimu, kokie yra valstybės sukuriamo BVP augimo tempai, kaip vykdoma fiskalinė politika, domimasi darbo santykių reglamentavimu teisės aktuose ir jų įgyvendinimu praktikoje. Užimtumo politika, būdama tiek ekonomine, tiek socialine politika, turi aiškų socialinės politikos bruožą – tiesioginį poveikį kiekvienam asmeniškai. Darbdaviai ir darbuotojai su užimtumo politika susiduria nustatant darbo santykius, o bedarbiai – gaudami socialines išmokas.

Darbo rinka yra darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis. *Atsižvelgiant į darbo jėgos pasiūlą ir paklausą nustatoma darbo rinkos politika, ji yra užimtumo politikos sudedamoji dalis. Pagrindiniai darbo rinkos politikos uždaviniai – nedarbo problemos sprendimas ir bedarbių socialinė apsauga.* Šiems uždaviniams spręsti numatomos aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos kryptys. **Aktyvi darbo rinkos politika** yra valstybinė socialinių ir ekonominių priemonių

sistema, kuria siekiama apsaugoti darbuotojus nuo nedarbo arba sumažinti nedarbo lygį reguliuojant santykį tarp pasiūlos ir paklausos. Valstybės užimtumo politika laikoma veiksminga, jei ją įgyvendinant nedarbo lygis mažėja, o užimtumas auga.

Pasyvi darbo rinkos politika – tai nedarbo atveju nustatomos kompensacijos sąlygos, formos, apimtis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo.

Lietuvos Vyriausybės užimtumo politikai ir užimtumo teisiniam reglamentavimui įtaką daro Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, Europos Sąjungos užimtumo politika bei Lisabonos užimtumo strategija. Lietuvos valstybė, patvirtinusi tarptautines konvencijas, nustatančias užimtumo politiką, derina ją su konvencijų nuostatomis arba priima jas atitinkančius teisės aktus.

Lietuvos Respublikos Konstitucija garantuoja kiekvienam piliečiui teisę į darbą. Šios teisės turinys yra: teisė į darbo laisvę; laisva valia sutikti dirbti darbą; teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti; galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją; teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas; teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą; teisė į socialinę apsaugą nedarbo atveju.

Pirmas teisės aktas, nustatęs užimtumo teisinius santykius, buvo 1991 m. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas, užtikrinantis gyventojų valstybines užimtumo garantijas[70].

Siekiant įveikti neigiamus struktūrinės ūkio reformos ir išorės poveikio padarinius gyventojų užimtumui ir darbo rinkai, siekiant didinti gyventojų užimtumą, mažinti nedarbą ir subalansuoti darbo rinką, spręsti socialines problemas, buvo įgyvendinama skurdo mažinimo strategijos 2002–2004 metais programa, Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metų programa, Socialinių paslaugų infrastruktūros plėtros 2004–2006 metų programa ir kitos; priimti: Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas[71]; Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“[72], Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas[73], Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas[74], Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatai[75].

70 Valstybės žinios, 1991. Nr. 1-1191.

71 Valstybės žinios, 2004. Nr. 96-3519.

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

73 Valstybės žinios, 2004. Nr. 83-2983.

74 Valstybės žinios, 2004. Nr. 4-26.

75 Valstybės žinios, 2004. Nr. 186-6930.

Įgyvendinant bedarbių ir ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo reformą 2006 m. birželio 15 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas[76], nustatantis ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimą įgyvendinančių institucijų funkcijas bei užimtumo rėmimo priemones ir jų įgyvendinimo finansavimą. Šis įstatymas taikomas ne tik Lietuvos Respublikos piliečiams, bet ir užsieniečiams, teisėtai gyvenantiems Lietuvos Respublikoje.

Svarbiausia užimtumo teisinius santykius reglamentuojanti TDO konvencija, yra 1994 m. rugsėjo 26 d. patvirtinta konvencija Nr. 88 ,,Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo"[77]. Ji nustato valstybinės įdarbinimo tarnybos pareigą laiduoti pagal galimybes geriausią darbo rinkos organizavimą. Kitos svarbios Lietuvos Respublikos patvirtintos TDO konvencijos yra: Nr. 138 ,,Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus"[78], kuria įsipareigota vykdyti nacionalinę politiką, siekiančią panaikinti vaikų darbą ir didinti minimalų įdarbinimo ar darbo amžių iki lygio, atitinkančio visišką jaunų asmenų fizinį ir protinį išsivystymą; Nr.142 ,,Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales"[79], kuria įsipareigojama per valstybines užimtumo tarnybas plėtoti visapusę ir koordinuotą profesinio orientavimo ir profesinio rengimo politiką ir programas, glaudžiai susijusias su užimtumu; Nr.122 ,,Dėl užimtumo politikos" [80], kuria vadovaujantis įgyvendinama politika, skatinanti ekonomikos augimą ir plėtrą, gyvenimo lygio kilimą, sprendžianti nedarbo mažinimo ir užimtumo didinimo problemas, siekianti užtikrinti, kad kiekvienas, galintis dirbti ir ieškantis darbo asmuo turėtų darbo, darbas būtų našesnis, užimtumas būtų lengvai pasirenkamas ir kiekvienas darbuotojas galėtų įsidarbinti ten, kur jis labiausiai tinka, kad dirbdamas panaudotų savo žinias ir gabumus; Nr. 181 ,,Dėl privačių įdarbinimo agentūrų"[81], kuria remiamasi didinant darbo rinkos lankstumą, gerinant teikiamų paslaugų kokybę ir nustatant šių institucijų veiklą.

---

76 Valstybės žinios, 2006. Nr. 73-2762.

77 Valstybės žinios, 1996. Nr. 28-672.

78 Valstybės žinios, 1997. Nr. 95-2380.

79 Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-738.

80 Valstybės žinios, 2004. Nr. 36-1171.

81 Valstybės žinios, 2004. Nr. 40-1298.

TDO konvencijas papildo jos priimtos rekomendacijos, kurios taikomos kartu su konvencijų nuostatomis.

Pagrindinės rekomendacijos Europos Sąjungos valstybėms dėl užimtumo politikos yra: peržiūrėti esamas kvalifikacijos kėlimo sistemas; sumažinti netiesioginį darbo jėgos apmokestinimą; pašalinti trukdymus daliniam užimtumui; lanksčiau vertinti įvairias užimtumo formas; spręsti jaunų ir ilgalaikių bedarbių problemas; sumažinti nedarbo lygį; sukurti ir vykdyti nacionalines programas, skirtas užimtumui didinti; įtraukti socialinius partnerius į užimtumo politikos formavimo procesą; parengti suderintą užimtumo didinimo strategiją

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, atsižvelgdama į Lisabonos strategijos pertvarkymus, 2005 m. patvirtino Lisabonos strategijos įgyvendinimo programą, kurioje nustatyti užimtumo politikos tikslai: pritraukti į darbo rinką ir joje išlaikyti daugiau žmonių, užtikrinant kokybišką ir saugų užimtumą bei modernizuoti darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemas; gerinti darbuotojų ir įmonių gebėjimus prisitaikyti; mažinti struktūrinį nedarbą daugiau investuojant į žmones.

Pagal Europos Tarybos užimtumo politikos gaires 2005–2008 metams Lietuvos Respublika vykdo užimtumo politiką šiomis kryptimis: visiško užimtumo; darbo kokybės ir našumo gerinimo; socialinės ir teritorinės sanglaudos gerinimo.

Skatinant ir remiant Europos Sąjungos valstybes, aktyvinančias darbo rinkos priemones, svarbus svertas yra Europos socialinis fondas, skirtas remti užimtumą ir skatinti žmogiškųjų išteklių plėtrą.

Vyriausybė parengė Lietuvos 2007–2013 m. Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategiją ir veiksmų programą, kuriomis siekiama panaudoti daugiau kaip 23 mlrd. litų. Veiksmingai panaudojus visas šias lėšas, papildomai bus sukurta apie 52 mlrd. litų bendrojo vidaus produkto (BVP).

Pagrindinis strategijos tikslas – sparčiai gerinti sąlygas investuoti, dirbti ir gyventi Lietuvoje. Šio tikslo įgyvendinimas leis Lietuvai iki 2015 m. priartėti prie kai kurių Europos Sąjungos valstybių išsivystymo lygio. Strategijoje įvardytos proveržio sritys, kurios labiausiai skatins Lietuvos ekonomikos augimą: Lietuvos žmonių žinių ir kvalifikacijos kėlimas (žmogiškieji ištekliai), moksliniai tyrimai, technologinė plėtra ir naujovės. Greito ekonomikos augimo tempo palaikymo uždavinys strategijoje

susijęs su socialinės ir regioninės valstybės sanglaudos užtikrinimu, geresniu savivaldybių ir apskričių potencialo, gamtos ir kultūros paveldo galimybių panaudojimu ir gyvenimo kokybės skirtumų tarp įvairių regionų mažinimu. **Strategijai įgyvendinti numatytos trys veiksmų programos: žmogiškųjų išteklių plėtros; ekonomikos augimo; sanglaudos skatinimo**.

Sanglaudos skatinimo veiksmų programoje numatytos priemonės padės mažinti atotrūkį tarp didžiausių šalies miestų ir kitų miestų bei miestelių. Numatoma kurti šiuolaikinę infrastruktūrą, spręsti tipines miestų ir periferinių miestelių problemas, užtikrinant aukštos kokybės švietimo, sveikatos ir socialinių paslaugų prieinamumą, modernizuojant ir plėtojant geriamojo vandens tiekimo ir valymo, atliekų tvarkymo infrastruktūrą, rūpinantis patikimu ir prieinamu šilumos tiekimu, būsto reikalais.

Dėl savivaldos institucijų teikiamų viešųjų paslaugų kokybės ir vietinės viešosios infrastruktūros plėtros sprendimus kolegialiai priims regionų (apskričių) savivaldybių atstovai regionų plėtros tarybose. Į vietos savivaldos kompetenciją patenkančios investicijos bus remiamos laikantis trijų pagrindinių principų: subsidiarumo (dalis funkcijų perduodama regionų plėtros taryboms); proporcingumo (investicijų apimtis atskirų regionų plėtrai nustatoma pagal numatytus kriterijus) ir viešumo. Tikimasi, kad šiais kriterijais remiantis investicijų planavimas ir įgyvendinimas geriausiai atitiks vietos bendruomenių poreikius ir galimybes.

Europos struktūrinės paramos administravimo sistema bus tobulinama keliomis kryptimis: vietoj skelbiamų konkursų viešąsias (valstybės) investicijas numatoma skirti programiniu principu (kai dėl viešojo projekto (ar programos) reikalingumo bus priimtas sprendimas, jis bus ir įgyvendintas); pagreitinamas paraiškų vertinimo ir sprendimų priėmimo procesas, stengiantis nustatyti aiškesnius ir skaidresnius projektų atrankos kriterijus.

9.2. Užimtumo teisinių santykių samprata

Užimtumas yra įstatymų nedraudžiama veikla, kurią vykdo asmenys sutarties su darbdaviu pagrindu arba savarankiškai, taip pat ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp asmenų, dalyvaujančių darbo kooperacijoje.

Užimtumo teisiniai santykiai – tai santykiai, kurie atsiranda, kai užimtumo siekiantis asmuo kreipiasi į už įdarbinimą atsakingas valstybines institucijas. Užimtumo teisiniai santykiai atsiranda tarp bedarbio, apie atleidimą iš darbo įspėto darbuotojo ir teritorinės darbo biržos, į kurią kreipiasi dėl tarpininkavimo įdarbinant, taip pat tarp teritorinės darbo biržos ir darbdavio, įdarbinančio bedarbius ir įspėtus apie atleidimą iš darbo darbuotojus.

Bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Užimtumo teisiniai santykiai atsiranda ir veikia tik teisės normos arba viešai pripažįstamų teisės principų pagrindu. Iš jų atsiradusios teisės ir pareigos yra ginamos valstybės priemonėmis.

9.3. Užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios institucijos ir jų kompetencija

Užimtumo rėmimo politika yra aktyvios darbo rinkos politikos, kitų ekonominių ir socialinių priemonių taikymas siekiant didinti ieškančių darbo asmenų užimtumą, mažinti nedarbą, švelninti neigiamus jo padarinius.

Užimtumo rėmimo politiką įgyvendina: Vyriausybė; Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos ministerijos, valstybinės institucijos ir įstaigos, juridiniai ir fiziniai asmenys. Šios institucijos užimtumo rėmimo politiką įgyvendina konsultuodamosi su socialiniais partneriais.

Vyriausybė, įgyvendindama ieškančių darbo (bedarbių, įspėtų apie atleidimą iš darbo) asmenų užimtumo rėmimo politiką, teikia Seimui užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą numatančių įstatymų projektus; tvirtina valstybės programas užimtumui remti ir priima nutarimus, būtinus užimtumo rėmimui užtikrinti; koordinuoja ministerijų bei kitų valstybės institucijų ir įstaigų veiklą užimtumui remti.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, įgyvendindama ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo politiką: teikia pasiūlymus Vyriausybei dėl užimtumo politikos įgyvendinimo; koordinuoja, analizuoja ir vertina užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą pagal Europos Sąjungos užim-

tumo strategiją; organizuoja ir finansuoja užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą; dalyvauja įgyvendinant žmonių išteklių plėtros politiką ir atlieka kitas teisės aktų jai nustatytas užimtumo rėmimo funkcijas.

Užimtumo politiką įgyvendinančios įstaigos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos yra: Lietuvos darbo birža, jos teritorinės darbo biržos ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.

Lietuvos darbo birža[82], įgyvendindama užimtumo politiką, įgyvendina užimtumo rėmimo priemones; vykdo darbo rinkos stebėseną; vertina padėtį darbo rinkoje, svarsto priemones darbo rinkos problemoms spręsti; teikia valstybės pagalbą socialinėms įmonėms; organizuoja ir koordinuoja profesinės reabilitacijos paslaugų teikimą; steigia, likviduoja ar pertvarko teritorines darbo biržas, koordinuoja, kontroliuoja ir metodiškai vadovauja jų veiklai ir atlieka kitas jai nustatytas funkcijas. **Teritorinės darbo biržos** aptarnauja jai priskirstose savivaldybių teritorijose gyvenančius ir ieškančius darbo asmenis, taip pat įmones, įstaigas ir organizacijas.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, įgyvendindama užimtumo rėmimo priemones: konsultuoja ieškančius darbo asmenis ir bedarbius, koordinuoja bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą ir kontroliuoja neformalaus švietimo kokybę; užtikrina kvalifikacijų ir ūkio poreikių atitiktį; rengia kvalifikacijų poreikio prognozę; rengia ir tvirtina profesinės reabilitacijos paslaugas teikiančių įstaigų profesinio mokymo programas ir dalyvauja organizuojant šių paslaugų teikimą; dalyvauja įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą strategiją; steigia, likviduoja ar pertvarko mokymo centrus ieškantiems darbo asmenims mokyti; atlieka kitas jai nustatytas funkcijas. **Teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos** teikia informavimo ir konsultavimo paslaugas joms priskirtose savivaldybių teritorijose gyvenantiems ir ieškantiems darbo asmenims bei atlieka kitas joms nustatytas funkcijas.

Kitos valstybės institucijos dalyvauja siekiant užimtumo rėmimo sistemos tikslo, įgyvendinant uždavinius ir užimtumo rėmimo priemones.

Savivaldybių institucijos ir įstaigos dalyvauja įgyvendinant užimtumo rėmimo priemones bei rengiant ir įgyvendinant užimtumo rėmimo programas (organizuojant viešuosius darbus, savarankišką užimtumą ir kt.).

Lietuvos darbo biržoje yra įkurta **EURES – Europos užimtumo tarnybų tinklas – koordinatoriaus tarnyba, 8 EURES biurai**. Jie tei-

82 Valstybės žinios, 1991. Nr. 3-89.

kia informaciją ir konsultacijas ieškantiems darbo asmenims apie įsidarbinimo galimybes, gyvenimo, darbo ir mokymosi sąlygas ES valstybėse, taip pat Lietuvos Respublikos darbdaviams, ieškantiems darbuotojų kitose Europos Sąjungos valstybėse.

Privačios įdarbinimo agentūros pagal Licencijų tarpininkauti dėl Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimo užsienyje tvarką[83] gali tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje turėdamos Vyriausybės įgaliotos institucijos (SADM) išduotas licencijas.

9.4. Aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos priemonės

Valstybei skatinant užimtumą, Lietuvos darbo biržoje registruojamos laisvos darbo vietos[84]. Darbuotojo ieškantis darbdavys privalo informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas, darbo funkcijas ir darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas, pretendentams įsidarbinti keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Teritorinės darbo biržos registruoja laisvas darbo vietas laisvų darbo vietų duomenų banke ir, darbdaviui sutikus, viešai jas skelbia savarankiškos informacijos paieškos sistemoje, internetinėje darbo biržoje, EURES darbo vietų duomenų biržoje, informacijos ir konsultacijų bei jaunimo darbo centruose, kitose informavimo vietose. Darbo birža prižiūri, kad duomenys apie laisvas darbo vietas būtų išsamūs ir pretendentams keliami reikalavimai atitiktų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo[85] nuostatas. **Suderinusi su darbdaviais, darbo birža atnaujina, papildo, keičia ar šalina informaciją apie laisvas darbo vietas laisvų darbo vietų duomenų banke**.

Valstybė, rengdamasi galimam nedarbui, įpareigoja darbdavį, atleidžiantį grupę darbuotojų arba nutraukiantį įmonės veiklą[86], raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybei ir įmonės darbuotojų atstovams. Teritorinė darbo birža, gavusi tokį pranešimą, per dešimt kalendorinių dienų turi įvertinti numatomų atleidimų poveikį vietos darbo rinkai bei galimybę švelninti jų neigiamus padarinius ir prireikus siūlyti

83 Valstybės žinios, 2003. Nr. 82-3760; 2006, Nr. 48-1750.

84 Valstybės žinios, 2005. Nr. 82-3935.

85 Valstybės žinios, 2003. Nr. 114-5115.

86 Valstybės žinios, 2000. Nr. 48-1398; 2005. Nr. 67-2400; 2008. Nr. 63-2375.

sudaryti darbo grupę, kad būtų galima prevencinėmis priemonėmis sušvelninti numatomų atleidimų padarinius. Darbo grupę pariteto pagrindu sudaro teritorinės darbo biržos, savivaldybės, darbdavio ir įmonės profesinių sąjungų atstovai. Darbo grupės sudėtį tvirtina Trišalė komisija prie teritorinės darbo biržos.

Kita labai **svarbi aktyvios darbo rinkos politikos priemonė – darbo vietų steigimas**. Savivaldybės darbo biržos teikimu kasmet nustato darbdaviams asmenų, turinčių 30–40 proc. darbingumo lygį, arba vidutinį neįgalumą, įdarbinimo arba papildomų darbo vietų skaičiaus steigimo kvotas. Jos skiriamos nuo 2–5 proc. bendro darbuotojų skaičiaus, jeigu įmonėje yra ne mažiau kaip 50 darbuotojų. Darbdavys įpareigojamas įdarbinti asmenis į numatytas (kvotuotas) darbo vietas. Darbdaviai, įdarbinę asmenis į papildomas kvotomis nustatytas darbo vietas, jų darbo laikotarpiu turi teisę gauti užimtumo rėmimo subsidijas darbo vietų steigimo arba jų pritaikymo išlaidoms padengti.

Darbo rinkoje papildomai remiami: neįgalieji, kuriems nustatytas 20–40 proc. darbingumo lygis, arba vidutinis neįgalumo lygis; neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 proc. darbingumo lygis, arba lengvas neįgalumo lygis; baigusieji profesinės reabilitacijos programas; pradedantieji darbo veiklą pagal įgytą specialybę arba profesiją; ilgalaikiai bedarbiai; vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys; nėščios moterys, šeimos pasirinkimu vaiko motina arba tėvas, vaiko globėjas, rūpintojas, faktiškai auginantis vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų; grįžusieji iš įkalinimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai; asmenys, iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę dvejus ir daugiau metų; asmenys, priklausomi nuo narkotikų, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas; prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas.

Pagal Darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių užimtumo rėmimo tvarką[87] remiamiems bedarbiams įdarbinti į įsteigtas darbo vietas tarp darbo biržos ir darbdavio sudaroma darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių įdarbinimo sutartis. Įdarbinant pagal šią sutartį tarp remiamo bedarbio ir darbdavio sudaroma neterminuota darbo sutartis. Įdarbintiems asmenims mokamas kolektyvinėje ir (ar) darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas bei teikiamos visos įstatymų nustatytos socialinės garanti-

87 Valstybės žinios, 2002. Nr. 15-591.

jos, neatsižvelgiant į darbo biržos darbdaviui mokamos užimtumo rėmimo subsidijos dydį. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme[88] įtvirtinta darbdavio teisė gauti paramą, kai jis įsteigia naujas darbo vietas arba pritaiko esamas darbo vietas prie bedarbio negalios ir įdarbina į jas bedarbius pagal neterminuotą darbo sutartį (29 str.). Darbo vietai steigti ir bedarbiui įdarbinti vienu metu gali būti taikomas vienas iš paramos būdų: darbo vietų steigimo subsidijavimas; vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas; savarankiško užimtumo rėmimas. Remiantis darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygomis, nustatytomis apraše, subsidija skiriama darbdaviams, kurie įdarbina asmenis priklausančioms šioms darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms: neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20–40 proc. darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis; neįgaliesiems, kuriems nustatytas 45–55 proc. darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis; baigusiems profesinės reabilitacijos programas. Remiamiems bedarbiams įdarbinti į įsteigtas darbo vietas tarp darbo biržos ir darbdavio sudaroma darbo vietų steigimo sutartis vadovaujantis Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašu.

Pagal Užimtumo rėmimo įstatymą (32 str. 1 d.) ieškantiems darbo asmenims, siekiantiems pradėti savo verslą, organizuojamas savarankiško užimtumo rėmimas. Teritorinės darbo biržos tokiems asmenims teikia informaciją apie verslo pradžios sąlygas, jo plėtojimą, darbuotojų priėmimą į darbą, veiklos pagal verslo liudijimus galimybes, rengia verslo pradmenų mokymą. Subsidija skiriama savarankiškam užimtumui remti, kai: buvę bedarbiai, pradėję savo verslą, steigia darbo vietą per 36 mėnesių laikotarpį nuo jų įsteigtos mikroįmonės įregistravimo dienos bedarbiui įdarbinti; pradedantys savo verslą neįgalieji, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis, arba vidutinis neįgalumo lygis, steigia sau darbo vietą.

Siekiantys savarankiško užimtumo neįgalieji, kuriems nustatytas 20–40 proc. darbingumo lygis, arba vidutinis neįgalumo lygis, darbo biržai pateikia nustatytos formos paraišką savarankiškam užimtumui remti ir verslo vystymo planą. Su šiais asmenimis, kurie įregistravo savo verslą ir pateikė notariškai patvirtintus verslo įregistravimo dokumentus, darbo birža, priėmusi sprendimą paraišką patenkinti, sudaro savarankiško užimtumo rėmimo sutartis. Šiose sutartyse abi šalys prisiima atitinkamus įsipareigojimus.

88 Valstybės žinios, 2006. Nr. 73-2762.

Trečiasis būdas darbdaviui gauti paramą darbo vietoms steigti yra Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai (31 str.). Juos įgyvendinant steigiamos naujos darbo vietos ir neterminuotai įdarbinami bedarbiai. Parama darbo vietoms steigti, įgyvendinant vietinių užimtumo iniciatyvų projektus, teikiama smulkiojo ir vidutinio verslo subjektams, viešosioms įstaigoms, kuriose mažiau kaip pusę balsų dalininkų susirinkime turi valstybės, savivaldybės institucijos, taip pat įstaigos ir valstybės ar savivaldybių įmonės. Šie projektai įgyvendinami Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytose savivaldybėse (seniūnijose), kuriose bedarbių dalis tarp darbingo amžiaus gyventojų projektų įgyvendinimo laikotarpiu yra didesnė negu vidutiniškai šalyje. Tad projektų tikslas yra mažinti nedarbą.

Taikant aktyvios darbo rinkos politikos priemonę – darbo rotaciją (33 str.), darbdaviai, darbo rotacijos būdu įdarbinę bedarbius, turi teisę kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį tam tikrą laiką gauti kompensaciją. Ji mokama iš Užimtumo fondo, valstybės biudžeto Europos Sąjungos struktūrinių ir kitų fondų bei iš kitų šaltinių. Darbo rotacija organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais darbuotojus laikinai pakeičiant ieškančiais darbo asmenimis ir gali trukti ne ilgiau kaip dvylika mėnesių.

Kai taikoma aktyvios darbo rinkos politikos priemonė – remiamasis įdarbinimas, ieškantys darbo asmenys vienu metu gali dalyvauti tik vienoje iš šios priemonės formų: įdarbinimo, subsidijavimo (25 str.) darbo įgūdžių įgijimo rėmimo (27 str.) ar viešųjų darbų (28 str.).

Darbo įgūdžių įgijimas apibrėžiamas kaip asmenų įgytų profesinių žinių įtvirtinimas ir trūkstamų darbo įgūdžių įgijimas tiesiogiai darbo vietoje.

Darbdaviai, įdarbinę asmenis darbo įgūdžiams įgyti, turi teisę kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį gauti subsidiją ir iš dalies kompensuojamas darbo įgūdžių įgijimo tiesiogiai darbo vietoje organizavimo išlaidas.

Kad bedarbiai įgytų darbo įgūdžių tiesiogiai darbo vietoje, teritorinės darbo biržos juos siunčia dirbti atsižvelgdamos į sudarytus individualius įsidabinimo planus ir į darbdavio nurodytus kvalifikacinius reikalavimus. Teritorinės darbo biržos registruoja besikreipiančius bedarbius ir įspėtus apie atleidimą iš darbo darbuotojus ir įtraukia į apskaitą kitus ieškančius darbo asmenis. Teritorinėse darbo biržose registruojami ieškantys darbo

asmenys: nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie neturi darbo, nesimoko pagal dieninę mokymo formą; įspėti apie atleidimą iš darbo asmenys; asmenys, kuriems neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba[89] nustatė profesinės reabilitacijos paslaugų poreikį; kiti asmenys. **Registravimo metu asmeniui suteikiamas vienas iš statusų: bedarbio, dirbančio ir ieškančio darbo asmens; ieškančio darbo asmens ir turinčio įspėjimą apie atleidimą iš darbo; besimokančio ir ieškančio darbo asmens; pensinio amžiaus ieškančio darbo asmens; netekusio bedarbio statuso ieškančio darbo asmens. Kai asmeniui suteikiamas bedarbio statusas, jam nustatomas ir priklausomumas darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims**.

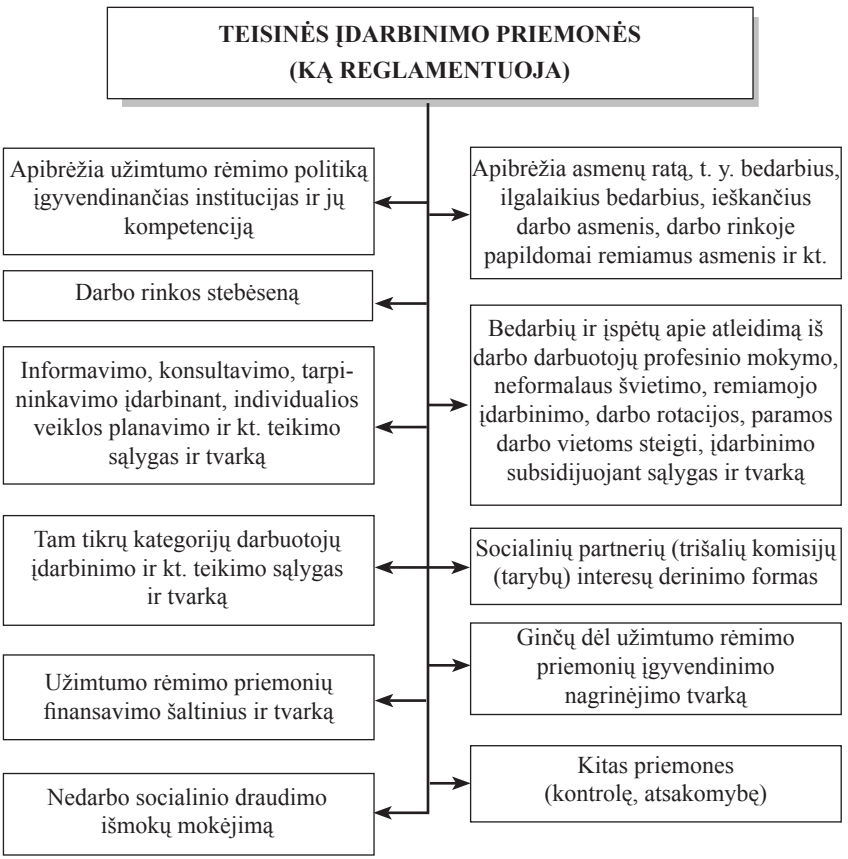
Bedarbio statusas sustabdomas bedarbiams, dalyvaujantiems aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ar profesinės reabilitacijos programoje, taip pat darbo biržos siuntimu arba jai tarpininkaujant įsidarbinusiems pagal terminuotą darbo sutartį arba lengvatinėmis sąlygomis įsigijusiems verslo liudijimą, dalyvavimo priemonėse ar įsidarbinimo laikotarpiui. Bedarbis, kurio statusas sustabdytas, tampa ieškančiu darbo asmeniu. Asmenims, netekusiems bedarbio statuso, registracija darbo biržoje nutraukiama. Neatsižvelgiant į registracijos nutraukimo priežastis, ieškantys darbo asmenys gali darbo biržoje nustatyta tvarka registruotis iš naujo.

Pasyvios gyventojų užimtumo priemonės yra skirtos užtikrinti bedarbių socialinį saugumą ir pragyvenimui būtinas pajamas, išmokant nedarbo socialinio draudimo išmokas iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto nedarbo socialiniam draudimui skirtų lėšų. Teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką, jos skyrimo, apskaičiavimo ir mokėjimo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas[90]. Šią teisę turi įstatymo nustatyta tvarka teritorinėje darbo biržoje įsiregistravę asmenys, kuriems teritorinė darbo birža nepasiūlė darbo, atitinkančio jų profesinį pasirengimą ir sveikatos būklę, ar aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, ir jeigu jie: iki įregistravimo teritorinėje darbo biržoje turi ne mažesnį kaip 18 mėnesių nedarbo draudimo stažą per paskutinius 36 mėnesius; įstatymų nustatyta tvarka buvo atleisti iš darbo ar valstybės tarnautojų pareigų, kai nėra darbuotojo ar valstybės tarnautojo kaltės dėl nepriklausančių nuo darbuotojo

89 Valstybės žinios, 2005. Nr. 26-846.

90 Valstybės žinios, 2004. Nr. 4-26.

ar valstybės tarnautojo aplinkybių, darbdavio bankroto atveju ir šeimos pasirinkimu vienas iš tėvų arba nustatyta tvarka vaiko globėju paskirtas asmuo, auginantys vaiką iki trejų metų. Įstatyme taip pat nustatytos nedarbo socialinio draudimo išmokos skyrimo sąlygos, mokėjimo tvarka, išmokos dydis, jos neskyrimas, sustabdymas, nutraukimas, atnaujinimas, pratęsimas ir mokėjimas kartu su kitomis socialinės apsaugos išmokomis. Nedarbo socialinio draudimo išmokas skiria ir moka Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, vadovaudamasi Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatais[91].



91 Valstybės žinios, 2004. Nr. 186-6930.

Klausimai

1. Kokios teisės normos nustato užimtumo santykius?
2. Kokios institucijos įgyvendina užimtumo rėmimo politiką?
3. Kokios yra aktyvios darbo rinkos politikos priemonės?
4. Kas tai yra darbo rotacija?
5. Kada atsiranda teisė į nedarbo socialinio draudimo išmokas?

10 SKYRIUS

DARBO SUTARTIS

10.1. Darbo sutarties sąvoka ir reikšmė

Teisė į darbą – viena iš pagrindinių žmogaus teisių, įtvirtintų Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. Valstybė šią žmogaus teisę į darbą užtikrina sudarydama ekonomines, socialines ir teisines laisvai pasirenkamo užimtumo prielaidas, t. y. pripažįsta lygiavertėmis ir visuomeniškai naudingomis visas užimtumo formas (darbą namų ūkyje, savarankišką darbą turint verslo liudijimą, darbą ūkyje, darbą darbo sutarties ar kitokios sutarties pagrindu ir pan.). Tačiau darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą įgyvendinimo forma. Nuo darbo sutarties sudarymo momento darbo sutarties šalys įgauna atitinkamai darbdavio ir darbuotojo statusą, o tarp jų pagal šią sutartį atsirandantiems teisiniams santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai.

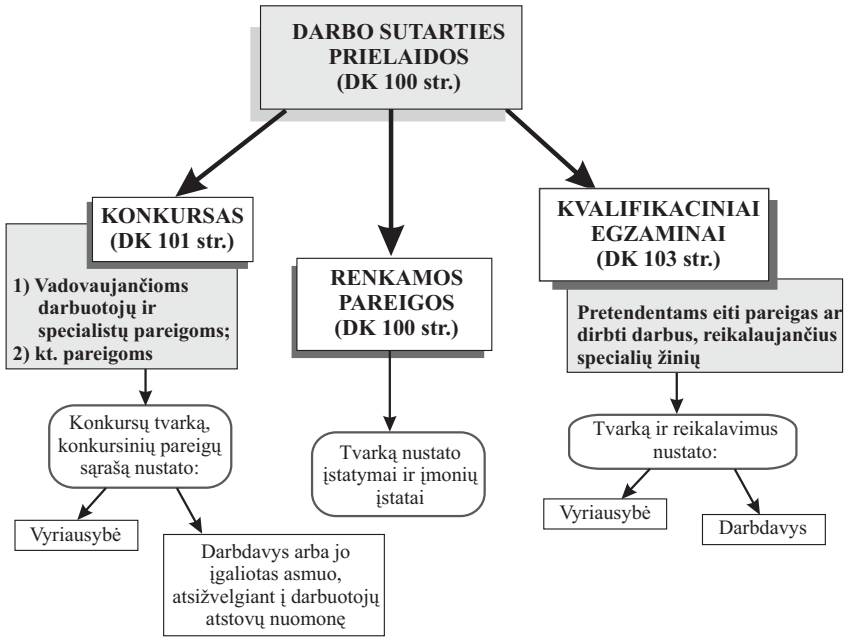
Pasikeitus ekonominiams santykiams, pakito ir darbo santykiai. Jie tapo lankstesni, tad dažnai tenka svarstyti ir įvertinti, ar teisinių santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis, ar iš kitos sutarties atsiradusi prievolė. Todėl darbo teisės literatūroje galima pastebėti diskusijų apie dvi skirtingas darbo santykių rūšis:

1) tipinius darbo santykius;

2) netipinius darbo santykius.

Kai kurių darbuotojų darbo teisinis santykis gali atsirasti iš sudėtingos juridinių faktų sudėties. Tai numato darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys. DK 100 str. nustatyta, kad į tam tikras pareigas skiriama konkurso, rinkimų būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus. Tokiais atvejais darbo sutarties sudarymo prielaidos (konkursas, rinkimai, kvalifikaciniai egzaminai) ir pati darbo sutartis yra darbo teisinio santykio atsiradimo pagrindas. Taigi tam tikrais darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinės sutarties numatytais atvejais ša-

lys (darbdavys ir darbuotojas), norėdamos sudaryti darbo sutartį, visų pirma turi įvykdyti tam tikrus darbo sutarčiai sudaryti keliamus reikalavimus, kurie DK 100 str. įvardijami kaip darbo sutarties prielaidos (žr. 9 pav.).



9 paveikslas

Svarbiausias visų teisinių darbo santykių atsiradimo šaltinis, vykdymo ir pakeitimo pagrindas yra darbo sutartis (žr. 4 skyrių). Sudarydami darbo sutartis, asmenys įgyvendina Lietuvos Respublikos Konstitucijos (48 str.) kiekvienam žmogui garantuojamą galimybę laisvai pasirinkti darbą ir verslą. Šią konstitucinę laisvę įgyvendinti galima dviem būdais:

1) savarankiškai, be kieno nors pagalbos ar tarpininkavimo sudaryti darbo sutartį;
2) sudaryti darbo sutartį tarpininkaujant tam tikroms valstybinėms ar nevalstybinėms institucijoms (žr. 9 skyrių).

Reguliuojantis darbo sutarties vaidmuo pasireiškia kiekvieno darbuotojo individualių darbo sąlygų konkretinimu. Darbuotojas, dirbantis

pagal darbo sutartį, įgyja įstatymų numatytas teises ir garantijas (pvz., teisę į valstybinio socialinio draudimo pašalpas, pensiją, teisę į apmokamas kasmetines atostogas, į žalos atlyginimą suluošinimo darbe arba profesinės ligos atvejais ir kitas teises).

Darbo sutartis yra vienas svarbiausių darbo teisės institutų Lietuvos darbo teisės sistemoje. Šis institutas aprėpia teisės normas, nustatančias darbo sutarties sudarymą, keitimą ir nutraukimą, t. y. darbuotojų priėmimą į darbą, darbo sąlygų pakeitimą ir atleidimą iš darbo.

Darbo sutarties pagrindu darbdavys gali pasirinkti darbuotojus, labiausiai atitinkančius jo kaip darbdavio interesus.

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu (DK 93 str.).

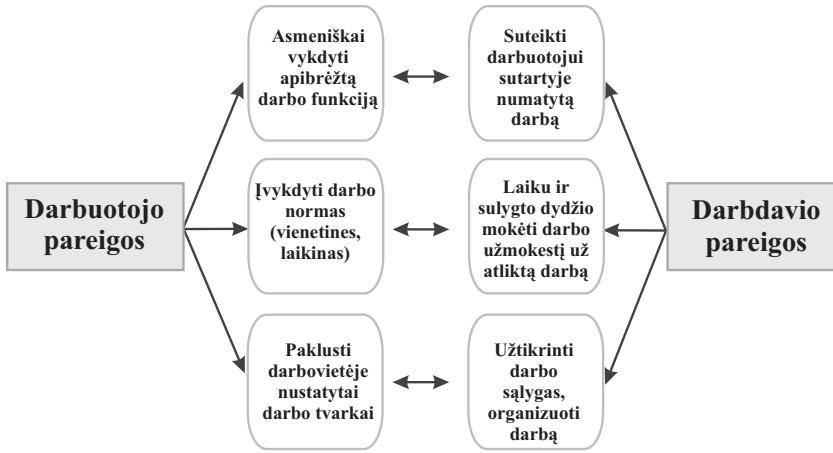
Iš šios sąvokos matyti, kad:

1) darbo sutartimi nustatoma darbuotojo darbo vieta ir veiklos rūšis (darbo funkcija – darbas pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją ar pareigas);
2) nurodoma, jog darbuotojas paklus darbdavio nustatytai darbo tvarkai;
3) nustatoma, kad darbo sąlygas užtikrina darbdavys.

Darbo sutarties dalykas – pats darbas, jo procesas. Jos požymiai formuluojami kaip pagrindinės darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio (DK 15 str., 16 str.) pareigos (žr. 10 pav.).

Jei yra darbo sutarties požymiai numatyti DK 93 str. ir darbas atliekamas nesudarius darbo sutarties, toks darbas laikomas nelegaliu. Nelegalus darbas yra ir tuomet, kai užsienio valstybių piliečiai ar asmenys be pilietybės priimami į darbą nesilaikant norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.

Darbdaviai ar jų įgalioti asmenys, leidę dirbti nelegalų darbą, atsako įstatymų nustatyta tvarka (žr. ATPK 41^{3}; 173^{13}; 206^{3} str.).



10 paveikslas

Sudarius darbo sutartį darbuotojas įsitraukia į darbo kolektyvą, kurį sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu. Darbuotojų kolektyvui, kaip darbo teisės subjektui (DK 17 str.), suteiktos tam tikros teisės ir patikėta įgyvendinti tam tikras funkcijas (sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį (DK 59–60 str.)), pritarti kolektyvinės sutarties projektui (DK 62 str.), teisė dalyvauti valdant įmonę (DK 43 str.), įgyvendinti kolektyvinių derybų teisę (DK 48 str.) ir kt.

Darbo sutartis sudaroma savanorišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu, be pašalinės pagalbos. Tačiau DK 86 str., nustatančiame teisės į darbą įgyvendinimą, numatyta galimybė sudaryti darbo sutartis tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms. Todėl siekiant greičiau, tinkamiau įsidarbinti pagal darbo sutartį, DK XI skyriuje numatytas įdarbinimas. Apibrėžiama įdarbinimo sąvoka, įdarbinimo tarpininkavimo tarnybos, tarpininkavimas įdarbinant užsienyje ir kt. (žr. 9 skyrių).

Darbo sutarčiai būdingas specifinis objektas – susitarimas dėl darbo funkcijų atlikimo, tuo tarpu civilinių teisių objektai gali būti daiktai, pinigai ir vertybiniai popieriai, kitas turtas bei turtinės teisės, intelektinės veiklos rezultatai, informacija, veiksmai ir veiksmų rezultatai (pvz., daiktų remontas, krovinių gabenimas, statyba ir kt.), taip pat kitos turtinės ir neturtinės teisės (CK 1.97 str.).

Darbo sutarties dalykas – tai asmeninės darbo funkcijos vykdymas bendrame tam tikro darbo kolektyvo darbo procese, t. y. kasdienė darbinė veikla, darbuotojo fizinės ir protinės energijos pasireiškimas dirbant tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą. Kitaip tariant, **darbo sutarties dalykas – pats darbuotojo atliekamas darbas bendrame darbo procese**, tuo tarpu panašaus pobūdžio civilinių sutarčių (rangos, paslaugų teikimo, autorinių) dalykas yra galutinis darbo rezultatas (pvz., išradimas), o darbas šiose sutartyse – tik prisiimtų įsipareigojimų vykdymo būdas. Apmokėdamas tik galutinį darbo rezultatą, užsakovas civilinėse sutartyse su vykdytoju nesusietas daugiau jokiais turtiniais įsipareigojimais. Ant vykdytojo pečių gula ir rizika dėl objektyvių priežasčių nepateikti galutinio darbo rezultato, tuo tarpu darbo santykiuose tokia rizika priklauso darbdaviams.

Kadangi darbo procesui darbo sutartyse, skirtingai nei civilinėse sutartyse, yra būdingas tęstinumas, o darbas pagal civilines sutartis yra tik priemonė, siekiant norimo rezultato, savo ruožtu tai lemia, kad darbdavys darbuotojui paprastai suteikia visas reikiamas darbo priemones, medžiagas, nustato darbo trukmę ir pan. Be to, darbdavys atsako už darbuotojo atlikto darbo kokybę. Darbo sutartis yra tęstinio pobūdžio, todėl šalys (darbdavys ir darbuotojas) turi prisiderinti prie pasikeitusių aplinkybių.

Darbas, apibrėžtas darbo sutarties šalių susitarimu, gali būti atliekamas tik paties darbuotojo. Tai yra dar vienas požymis, atskiriantis darbo sutartį nuo civilinių sutarčių. Darbuotojas privalo pats atlikti darbą, tai yra jo pareiga (DK 118 str.). Jis neturi teisės pavesti atlikti savo darbą ar jo dalį kitiems. Darbdaviui svarbu tai, kas ir kaip atliks darbą. Tačiau nuostata, draudžianti darbuotojui savo darbą pavesti kitam, turi išlygas, leidžiančias darbuotojui, jei būtina, darbdaviui sutikus, savo darbą pavesti atlikti kitam darbuotojui. Civilinėse sutartyse (pvz., rangos) rangovas turi teisę pasitelkti savo prievolėms vykdyti asmenis (subrangovus), jeigu įstatymai ar rangos sutartis nenustato, kad užduotį privalo įvykdyti pats rangovas. **Aptariant darbo sutartis, reikia paminėti ir tai, kad darbdavys neturi teisės reikalauti iš darbuotojo atlikti tam tikro darbo, dėl kurio darbo sutartyje nebuvo sutarta**. Tai būdinga ir civilinėms sutartims, kai šalys neturi teisės viena iš kitos reikalauti to, dėl ko nebuvo susitarta.

Dar vienas, aukščiau paminėtas požymis, skiriantis darbo sutartis nuo civilinių sutarčių, yra darbuotojo įsipareigojimas paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai.

Atlikdamas savo darbo funkciją, darbuotojas privalo paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai ir darbdavio instrukcijoms. Pvz., darbuotojas turi paisyti darbo laiko režimo ir privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku, tuo tarpu civilinėje sutartyje darbo laiko režimas nenustatomas. Kadangi darbo teisiniuose santykiuose kaip būtina darbo organizavimo sąlyga yra šalių pavaldumas, už šio įsipareigojimo pažeidimą darbuotojas gali būti patrauktas drausminėn atsakomybėn. Darbuotojui pažeidus darbo drausmę, tai yra neįvykdžius ar netinkamai vykdžius darbo pareigas, t. y. nesąžiningai dirbant, nesilaikant darbo drausmės, laiku ir tiksliai nevykdant teisėtų darbdavio ir administracijos nurodymų, darbo normų, nesilaikant technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, netausojant darbdavio turto, gali būti taikomos drausminio poveikio priemonės[92]. Pvz., be svarbių priežasčių neatvykus į darbą ar tuomet, kai darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, esti pagrindas jam taikyti ne tik drausminę nuobaudą už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, bet ir atleisti iš darbo. Kalbant apie civilines sutartis, pvz., rangos sutartį, skirtingai nei darbo sutartyje, rangovo ir užsakovo nesieja pavaldumo ar kitokie priklausymo santykiai. Rangos sutartimi atliekamo darbo neapibrėžia darbo tvarkos taisyklės, instrukcijos.

Darbo sutartyse darbdavys, atsižvelgdamas į tai, kaip darbuotojas atlieka darbo pareigas, gali taikyti ne tik drausmines nuobaudas. DK įtvirtintos teisės normos numato ir darbdavio taikomus paskatinimus. Už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus darbdavys gali skatinti darbuotojus (pareikšti padėką, apdovanoti dovana, premijuoti, suteikti papildomų atostogų, pirmumo teise siųsti tobulintis ir kt.)[93]. Civiliniame kodekse nėra teisės normų, nustatančių darbus atliekančio asmens paskatinimus (taip pat ir drausminių poveikio priemonių taikymą).

Paklusimas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai – pagrindinis požymis, kuris padeda darbo sutartis atskirti nuo civilinių sutarčių. Kaip

92 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 227, 228, 234, 235 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569.

93 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 233 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569.

jau buvo minėta, civilinė teisė reguliuoja santykius, kurių dalykas yra darbo rezultatas, o ne jo procesas. Civilinės teisės požiūriu darbas yra tik vykdytojo prisiimtų įsipareigojimų atlikimo būdas. Tiesa, ir darbo teisėje šalys taip pat gali susitarti dėl būtinybės atlikti darbą, kuris yra susietas su vienokiu ar kitokiu darbo rezultatu, bet tuo pačiu darbuotojas turi būtinai pats dalyvauti bendrame darbo procese, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai ir drausmei, vykdydamas šio proceso vadovų nurodymus.

Nurodyto skirtumo esmė yra ta, kad **darbo sutarties objektu yra „ypatingos rūšies prekė“ – darbo jėga, kaip visuma fizinių ir intelektualinių žmogaus sugebėjimų**.

Darbo sutarties pagrindu susiklostę santykiai nuo civilinės sutarties pagrindu susidariusių santykių skiriasi darbo užmokesčiu, dėl kurio buvo susitarta darbo sutartyje ir kurį darbdavys šalių susitarimu sistemingai moka darbuotojui už atliekamą darbą. Galima teigti, kad neatlygintinas darbas darbo sutarties šalies – darbuotojo – nedomina. Civilinėse sutartyse sutarties vykdytojas taip pat gauna tam tikrą atlygį, tačiau jau ne darbo užmokestį, o atlyginimą. Skirtumas tarp atlyginimo ir užmokesčio yra tas, kad užmokestis paprastai mokamas sistemingai ir tas mokėjimas yra tęstinio pobūdžio. Todėl dažniausiai užmokesčio mokėjimas yra siejamas su tam tikru laiko tarpu (pvz., mokama kas mėnesį, kas savaitę ir pan.) (žr. 13 skyrių). Tuo tarpu **vykdytojo gaunamas atlyginimas yra siejamas su konkrečiu rezultatu, todėl dažniausiai jis sumokamas tinkamai įvykdžius sutartį**.

Be darbdavio įsipareigojimo mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį, darbo sutartyse svarbus darbdavio įsipareigojimas suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, užtikrinti darbo sąlygas, o tai irgi yra darbo sutarties ir civilinių sutarčių skiriamoji ypatybė.

Darbdavys įsipareigoja organizuoti darbuotojo darbą, sukurti jam normalias darbo sąlygas, reguliariai atlyginti už faktinį darbo funkcijų atlikimą pagal iš anksto nustatytą atlyginimą[94]. Civilinėse sutartyse darbą atliekantis asmuo pats organizuoja savo darbą, atlieka jį savo rizika, užtikrina darbų saugą, o jam paprastai sumokama tik už galutinį darbo rezultatą. CK 6.656 str. yra nustatyta pagal rangos sutartį atliekamų darbų apmokėjimo tvarka. Čia kalbama apie tai, kad jeigu pagal rangos sutartį nenumatyta atliekamų darbų ar atskirų jų etapų apmokėti iš anksto, užsa-

94 Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999. P. 58.

kovas privalo sumokėti rangovui sutartyje nustatytą kainą po to, kai yra priimtas darbų rezultatas, su sąlyga, kad darbai atlikti tinkamai ir laiku, arba užsakovo sutikimu anksčiau nustatyto termino. Rangovas turi teisę reikalauti išmokėti jam avansą ar rankpinigius tik rangos sutartyje nustatytais atvejais.

Darbo sutartis nuo civilinių sutarčių skiriasi ir sutarties forma. **Darbo sutarties forma turi būti rašytinė ir atitikti pavyzdinę darbo sutarties formą, kurią nustato Vyriausybė**.

Dėl civilinių ir darbo sutarčių įstatymų reikalaujamos sutarties formos nesilaikymo gali būti skirtingos pasekmės. Civilinėje teisėje įstatymų reikalaujamos formos nesilaikymas gali daryti sandorį negaliojantį, kai negaliojimas įsakmiai nurodytas įstatymuose (CK 1.93 str.). Priešingai nei civilinėse sutartyse, darbo sutarties pavyzdinės formos nesilaikymas nedaro sutarties negaliojančios.

Tiek darbo sutarties pagrindu, tiek civilinės sutarties pagrindu susiklosčiusiems santykiams būdinga tai, kad šalys, sudariusios minėtas sutartis, gauna tam tikrą naudą. Tarp darbo sutarties šalių susiklosto ne tik naudos principu paremti, o tai ypač būdinga daugeliui civilinių sutarčių, bet ir tam tikri asmeniniai santykiai. Tokie tarpusavio ryšiai lemia ir tam tikrų moralinių įsipareigojimų buvimą[95]. Darbdavys, sukurdamas darbuotojui palankią darbinę atmosferą, gerą darbo klimatą, rūpindamasis geromis darbo sąlygomis, darbuotojo sveikata, poilsiu, darbuotojo kvalifikacijos kėlimu, iš darbuotojo pusės gali tikėtis sulaukti lojalumo sau, geresnių darbo rezultatų, tuo pačiu darbdavys savotiškai sumažins riziką netekti gerų, kvalifikuotų darbuotojų, didins darbuotojų pastangas išnaudoti savo potencialias galimybes, kad darbdavys gautų kuo daugiau naudos.

Svarbu ir tai, kad sudarant darbo sutartį, žmogus patenka į darbo įstatymų reguliavimo sritį. Todėl jam turi būti suteiktos tam tikros socialinės garantijos, lengvatos. Sutartiniams santykiams, kylantiems iš civilinių sutarčių, tai nebūdinga. Dirbantys pagal civilines sutartis asmenys tokių garantijų ar kokių nors lengvatų neturi.

Įstatymų leidėjas griežtai apibrėžia tiek kai kurių civilinių sutarčių, tiek darbo sutarčių nutraukimo (pasibaigimo) pagrindus. Darbo sutarties nutraukimas galimas tik įstatymo nustatytais pagrindais, o civilinės sutarties šalis išimtiniais atvejais gali priversti kitą šalį nutraukti sutartį, jei iš esmės pažeidžiami jos interesai.

95 Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija: mokslo darbai. Nr. 28(20). P. 12.

Darbo ir civilinių sutarčių panašumų ir skirtumų galime rasti analizuodami atsakomybę, atsirandančią iš minėtų sutartinių santykių.

Už darbo sutarties šalių neteisėtus veiksmus taip pat numatyta materialinė atsakomybė, bet čia galima įžvelgti ir skiriamąjį bruožą – darbo sutarties šalys atsako tik tuomet, kai yra jų kaltė, tuo tarpu civilinėse sutartyse kaltė ne visais atvejais būtina, dėl to gali kilti atsakomybė (verslo srityje sudaromoms sutartims galima objektyvioji atsakomybė). Vis dėlto esminis skirtumas yra tas, **kad darbo sutarties šalims, be materialinės atsakomybės, numatyta ir drausminė atsakomybė, o tai nebūdinga civilinėms sutartims**. Civilinės sutarties šalys negali viena kitos atžvilgiu taikyti tam tikrų nuobaudų, tuo tarpu darbo sutarties šalis – darbdavys – gali skirti drausminę nuobaudą kitai sutarties šaliai – darbuotojui. Drausminė atsakomybė darbo sutartyse yra saugiklis, padedantis užtikrinti darbo drausmę.

Aptarę darbo ir civilinių sutarčių sąvokas ir esminius požymius, matome, kad darbo sutartį su civiline sutartimi sieja nemažai panašumų, todėl dėl jų kartais sudėtinga šias sutartis atskirti praktikoje. Tačiau nagrinėjant darbo sutarties ir civilinių sutarčių bruožus, greta panašumų yra ir nemažai skirtumų. Minėtų sutarčių lyginimas įvairiais požiūriais išryškino specifinius darbo sutarties ypatumus, kurių visuma padeda atskirti darbo teisinius santykius nuo civilinių teisinių santykių (žr. 1 skyrių).

10.2. Darbo sutarties šalys.

Darbuotojas

Kaip jau buvo minėta vadovėlio 4 skyriuje, viena darbo sutarties šalis visada yra fizinis asmuo, pagal DK 13 str. turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Darbinio teisnumo ir veiksnumo išimtys gali būti nustatytos DK ir kituose įstatymuose. Pvz., DK 277 straipsnyje išvardyti darbai, kurie negali būti skiriami asmenims, nesukakusiems aštuoniolika metų. Tokių darbų sąrašas nustatytas Vyriausybės 2003 m. sausio mėn. 29 d. nutarimu Nr. 138 „Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos pati-

krinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarka, darbo laikas, jiems draudžiami dirbti darbai, sveikatai kenksmingi, pavojingi veiksniai"[96].

Pagal lygiateisiškumo principą visiems asmenims suteikiamas lygus darbinis teisnumas ir veiksnumas, neatsižvelgiant į šių asmenų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, pilietybę ir socialinę padėtį, tikėjimą, santuokinę ir šeiminę padėtį, amžių, įsitikinimus ar pažiūras, priklausomybę politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, kitas aplinkybes, nesusijusias su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

DK 13 str. nustatyta, kad **užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai. Išimtis gali nustatyti įstatymai**.

Štai užsieniečiai ir asmenys be pilietybės, **nesantys nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, nesinaudoja tokiu pačiu darbiniu teisnumu kaip Lietuvos Respublikos piliečiai**. Jų įsidarbinimo galimybės ir apribojimai Lietuvos Respublikoje nustatyti įstatyme „Dėl užsieniečių teisinės padėties"[97].

Pažymėtina, kad darbinė veikla neatskiriama nuo asmens, jos negalima atlikti per atstovą. Darbines teises ir pareigas darbuotojas gali įgyvendinti tik pats asmeniškai. **Teisnumas ir veiksnumas neatsiejami, jie atsiranda ir išnyksta vienu metu**.

Darbdavys

Darbdavys – tai darbinį teisnumą ir veiksnumą turinti įmonė, įstaiga, organizacija ar kitokia organizacinė struktūra, nesvarbu, kokia jos nuosavybės forma, teisinė forma, rūšis bei veiklos pobūdis. Taigi darbdaviu yra tiek viešieji, tiek ir privatūs juridiniai asmenys, besiverčiantys komercine veikla, viešuoju administravimu, švietimo, kultūros, socialine, mokslo veikla ir pan. Darbdaviu gali būti juridinių asmenų padaliniai (filialai, atstovybės), kai tai numatyta juridinio asmens nuostatuose. Darbdaviu taip pat gali būti fizinis asmuo. Jo veiksnumą nustato Civilinis kodeksas. Tai asmenys, kurie gali darbines teises įgyvendinti patys ar samdydami darbuotojus (pvz., individualių

96 Valstybės žinios, 2003. Nr. 13-502.

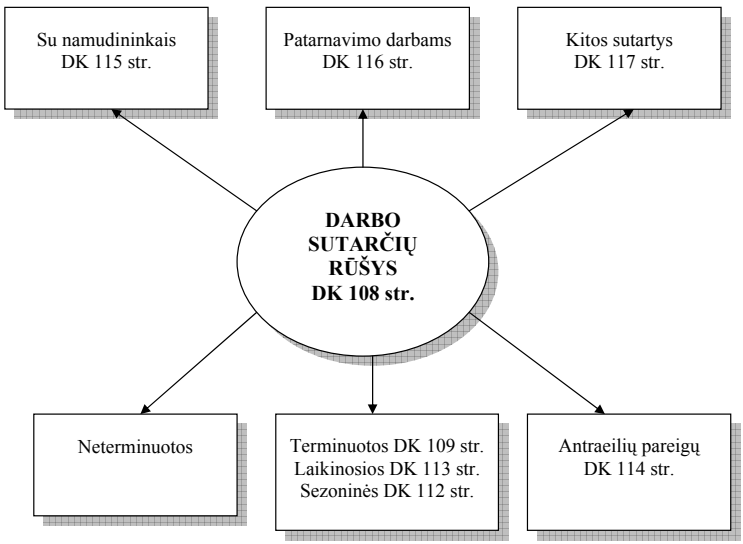
97 Valstybės žinios, 2004. Nr. 73-2539.

įmonių savininkai, ūkininkai, nustatyta tvarka įgiję verslo liudijimą, kai samdo kitą asmenį patarnavimo darbams atlikti). Jų teisnumas ir veiksnumas, t. y. ir galėjimas būti darbdaviu, atsiranda sulaukus aštuoniolikos metų amžiaus (CK 2.1.–2.2. str.) arba CK 2.9. str. apibrėžtais pagrindais.

Ūkininkas su samdomais fiziniais asmenimis sudaro darbo sutartis teisės aktų nustatyta tvarka. Šių sutarčių sudarymo ypatumus nustato Vyriausybė.

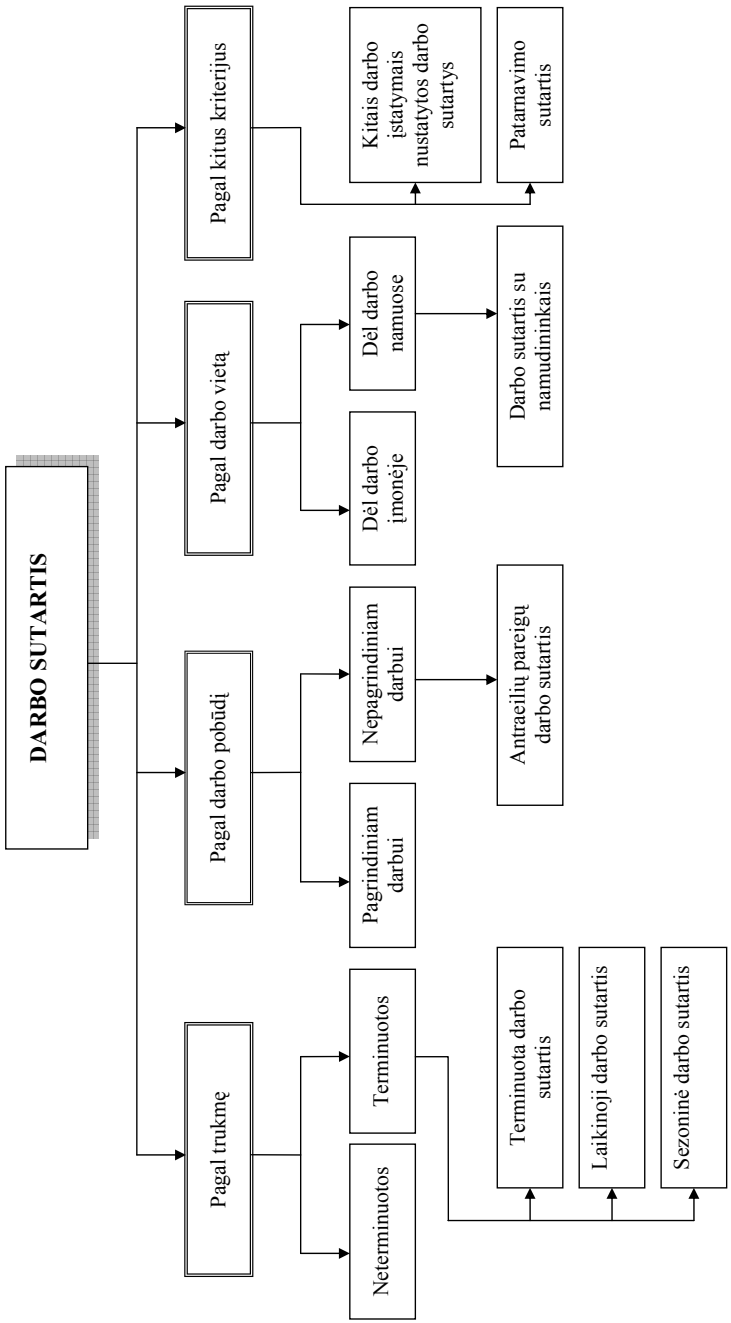
10.3. Darbo sutarčių rūšys

Atsižvelgiant į darbų specifiką, gali būti sudarytos įvairių rūšių darbo sutartys. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas praplėtė darbo sutarčių ratą ir, be terminuotų darbo sutarčių, numato tokias kaip laikinoji, sezoninė, antraeilių pareigų sutartis, sutartis su namudininkais, patarnavimo darbams ir kitas (žr. 11 pav.).



11 paveikslas

Jas galima skirstyti: pagal trukmę – neterminuotos, sezoninės, laikinosios, terminuotos; pagal darbų atlikimo pobūdį – antraeilio darbo, patarnavimo darbų, su namudininkais ir kitos; pagal darbo vietą – dėl darbo įmonėje, dėl darbo namuose, ūkininko ūkyje ir kitaip (žr. 12 pav.). DK



12 paveikslas

taikomos nuostatos neterminuotoms darbo sutartims sudaryti ir vykdyti, išskyrus kai kurių nuostatų taikymą tam tikros rūšies darbo sutarčiai, pvz., terminuotoms darbo sutartims. Ypatumai ir išimtys įvairių rūšių darbo sutartims numatomi ne tik DK, bet ir tam tikrais teisės norminiais aktais.

DK 108 str. 2 dalyje numatyta, kad darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuotai). DK 109 str. 2 d. numatyta nuostata, draudžianti sudaryti terminuotas sutartis, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio. Sąvoka „nuolatinis darbo pobūdis“ nėra paaiškinta. Nuolatinis darbas apibūdinamas kaip darbas pagal neterminuotą darbo sutartį, o tai nepakankamas ir neatskleidžiantis nuolatinio darbo pobūdžio esmės apibūdinimas. Nuolatinio darbo pobūdis paprastai atspindi įmonės veiklą, jos pagrindines funkcijas, tikslus ir yra nurodomas įmonės įstatuose.

Siekiant išvengti esamo darbdavių piktnaudžiavimo, DK 109 str. nustatyta išimtis leidžia nuolatinio pobūdžio darbui sudaryti terminuotas sutartis tik tuomet, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys. Kolektyvinėje sutartyje šalys galėtų numatyti konkrečius atvejus, kai nepažeidžiant darbuotojų teisių, būtų galima sudaryti su jais terminuotas sutartis dėl nuolatinio pobūdžio darbo. Pvz., kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti, kad su X projekto vadybininkais ir koordinatoriais bus sudaromos tik terminuotos darbo sutartys. Arba, pvz., kad terminuotos darbo sutartys bus sudaromos su asmenimis, dirbančiais vietoje asmenų, kurie pasiėmė vaiko priežiūros atostogas, kūrybines atostogas ir pan.

Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma:

1) tam tikram laikui;
2) tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Pvz., įmonės, kuri pagal savo ekonominės veiklos funkcijas neatlieka tam tikrų darbų ar paslaugų, bet vykdant pagrindinę veiklą prireikia atlikti kai kuriuos darbus, tuomet darbuotojai šioms konkrečioms veiklos funkcijoms įgyvendinti bus priimti į darbą terminuotai, t. y. konkrečių darbų atlikimo laikui, kol bus atliktas visas užsakymas ar projektas;
3) laikui, kuriam darbuotojai išrinkti, arba tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai). Pvz., su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas.

Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas:

1) iki tam tikros kalendorinės datos (pvz., iki 2005 m. gruodžio 31 d.);

2) iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo (pvz., kol ankstesnė darbuotoja X.Y. grįš iš tikslinių vaiko ir priežiūros atostogų, iki vaikui sueis treji metai).

Bet kokiu atveju terminuotos darbo sutarties terminas negali būti ilgesnis kaip penkeri metai.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“[98] numato laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindus, jos pakeitimo ir pasibaigimo, laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatumus, taip pat darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo), su namudininkais, patarnavimo sutartims taikomus ypatumus. Pvz., **laikinoji darbo sutartis** gali būti *sudaroma* iki 2 mėnesių skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ir panašiai) darbuotojams pavaduoti; studentų, moksleivių atostogų metu (vadovaujantis DK 277 str. ir kitų teisės aktų nuostatomis dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo asmenims iki 18 metų).

Antraeilės pareigos (darbas) – tai darbuotojo laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku einamos pareigos ar atliekamas darbas. Prie ypatumų numatyta ir viena iš *inter alia* sąlygų, kad darbo sutartyje dėl antraeilių pareigų turi būti nurodyta, jog darbuotojas priimamas dirbti sulygtą darbą einant antraeiles pareigas. Darbdaviui, priimančiam darbuotoją į antraeiles pareigas, būtina atkreipti dėmesį į tuos darbuotojus, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, nes jiems eiti antraeilių pareigų (dirbti darbo) neleidžiama. Kaip nurodoma DK 145 str. 1 d. 1 p., tokie darbuotojai yra asmenys iki 18 metų amžiaus.

Namudininkų darbo sutartyje šalys turi numatyti aprūpinimo žaliavomis, medžiagomis terminus ir tvarką, atsiskaitymo už produkciją tvarką, pagamintų gaminių išvežimo terminus. Prieš sudarydamas darbo sutartį su namudininku, darbdavys, susitaręs su darbuotoju, teisės aktų nustatyta tvarka turi įvertinti profesinę riziką namudininko darbo vietoje. Namudinio darbo sutartyje gali būti numatyta, kad namudininkas gaus kompensaciją už: susijusias su jo darbu išlaidas (pvz., elektros energijos ir vandens sunaudojimo, ryšių paslaugų, mašinų ir įrenginių priežiūros ir

98 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 81-3690.

remonto, kitas); laiką, sugaištą mašinoms ir įrenginiams taisyti, įrankiams keisti, rūšiuoti, pakuoti ir išpakuoti, kitoms panašioms operacijoms.

Patarnavimo sutartyje turi būti nustatytas kasdienio darbo pradžios ir pabaigos laikas, darbo diena gali būti pertraukiama. Patarnavimo sutartyje darbuotojo pageidavimu gali būti susitarta dėl išlaidų (kelionės, nakvynės, spec. drabužių įsigijimo ir kitų), patirtų teikiant paslaugas, kompensavimo, apgyvendinimo pas darbdavį ir maitinimo sąlygų. Sudarius patarnavimo sutartį, darbdavys neprivalo darbuotojui įteikti darbo pažymėjimo.

DK 112 str. nuostatos, numatančios reikalavimus **sezoninei darbo sutarčiai**, aptariamos Vyriausybės nutarime Nr.154 „Dėl sezoninio darbo“[99]. Sezoniniais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Darbuotojams, kurie pasibaigus jų sezoninės darbo sutarties terminui pratęsia darbo sutartį kitam sezonui, nenutraukdami darbo santykių, kasmetinės atostogos suteikiamos tarpsezoniniu laikotarpiu, nepažeidžiant DK reikalavimo jas suteikti tais pačiais darbo metais. Nuo 2003 m. sausio 1 d. kasmetinių atostogų suteikimas siejamas su konkrečiais darbo metais.

Jeigu darbo sutartis nutraukiama sezonui pasibaigus ir tarpsezoniniu laikotarpiu, su tuo pačiu darbdaviu sudaroma nauja sezoninė darbo sutartis, už laiką nuo naujos darbo sutarties sudarymo iki sezono pradžios mokamas kolektyvinėje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas.

DK išvardytas darbo sutarčių rūšių sąrašas nėra baigtinis. Vadovaujantis DK 117 straipsniu, **darbo sutarčių su ūkininkų ūkių ir kitų žemės ūkio subjektų darbuotojais**, **specialiosios paskirties įmonių darbuotojais**, kurių veikla gali sukelti šių įmonių veiklos sutrikimų, susijusių su itin sunkiais padariniais žmonėms ir gamtai, taip pat **sutarčių, sudaromų kitais įstatymų nustatytais atvejais**, ypatumus DK, kitų įstatymų nustatyta tvarka nustato kolektyvinės sutartys ir tų rūšių darbo sutartis reglamentuojantys norminiai teisės aktai. Pvz., darbo sutartys **su ūkininkais ir kitų žemės ūkio subjektų darbuotojais** sudaromos vadovaujantis

99 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr.154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios, 1994. Nr. 19-313; 2002. Nr. 120-5416.

Ūkininko ūkio įstatymu[100]; Prekybinės laivybos įstatymas[101] numato darbo sutarčių su jūrininkais ypatumus; Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties[102] numato įvairius reikalavimus įdarbinant užsienio pilietį ir ES pilietį. Teisės doktrinoje esama ir kitokių darbo sutarčių rūšių: ne visos darbo dienos arba darbo savaitės laikas nustatomas su nepilnamečiais, negalią turinčiais asmenimis, pareikalavus nėščiai ar neseniai pagimdžiusiai moteriai; savanoriško darbo, agentūrinio darbo ir kt. Pvz., ne viso darbo laiko sutartyse, kurių sudarymo ypatumus numato ne tik DK, bet ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl Su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“[103], prie kitų būtinųjų darbo sutarties sąlygų privalu nurodyti, kad darbuotojas dirbs ne visą darbo laiką.

10.4. Darbo sutarties sudarymo tvarka

Darbo įstatymais nustatyta bendroji darbo sutarties sudarymo tvarka ir jos sudarymo ypatumai su kai kurių kategorijų darbuotojais (švietimo, aukštųjų mokyklų, transporto, sveikatos apsaugos, jaunais asmenimis iki 18 metų ir kt.).

Sudarant darbo sutartis yra laikoma, kad šalys (darbdavys ir ketinantis įsidarbinti asmuo) yra lygios bei laisvos pačios nuspręsti, su kuo ją sudaryti. Tačiau lygybė yra ne visada, pvz., prieš sudarant sutartis tarp šalių susiklosto tam tikri ikisutartiniai santykiai, kurių pagrindas yra derybos, t. y. bandymas susitarti dėl būsimos sutarties sąlygų. Būtent šių santykių metu ir pasireiškia šalių galimybių nelygumas, kuris yra įvardijamas kaip derėjimosi galios nelygybė (*inequality of bargaining power*). Tokia derėjimosi nelygybė lemia tai, kad viena sutarties šalis savo ekonomine galia yra pranašesnė už kitą ir gali diktuoti sutarties sąlygas. Kai kuriose rin-

100 Lietuvos Respublikos ūkininko ūkio įstatymas // Valstybės žinios, 1999. Nr. 43-1358; 2002. Nr.123-5537; Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos 2003 m. kovo 31 d. įsakymas Nr. 3D-131 „Dėl ūkininko profesinio pasirengimo reikalavimų“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 33-1388.

101 Prekybinės laivybos įstatymas // Valstybės žinios, 1996. Nr. 101-2300.

102 Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios, 2004. Nr. 73-2539.

103 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl Su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004 12 02. Nr. 173-6406

kose pasiūla tokia maža, o paklausa tokia didelė, kad paslaugos gavėjas faktiškai negali pasinaudoti sutarties laisve ir paveikti sutarties turinio. Dažnai yra nesiderama dėl sąlygų, nes viena šalis neprilygsta kitai savo patyrimu, derybų meistriškumu, turima informacija, nesidomi sutarties turiniu, todėl nesvyruodama priima jai siūlomas sąlygas[104]. Bandant pašalinti šiuos skirtumus civilines sutartis reglamentuojančiuose aktuose yra įvestas silpnos šalies institutas. Sudarant darbo sutartis ši nelygybė išryškėja dar labiau. Pažymėtina, kad tokios nelygybės laipsnis ypač priklauso nuo šalies ekonominių, socialinių, politinių realijų. Todėl šiandien Lietuvoje kalbėti apie darbdavio ir darbuotojo lygybę būtų per anksti. Tokia padėtis susiklostė dėl didelio nedarbo, profesinių sąjungų negausumo, valdžios institucijų nesugebėjimo ar nenoro užtikrinti įstatymų laikymąsi. Tam įtaką daro ir pačių darbuotojų nenoras ginti savo teises, o šį lemia baimė prarasti darbą, gana menkas juridinis išprusimas bei kvalifikuotos teisinės pagalbos neprieinamumas. Vis dėlto tenka pažymėti, kad tokia padėtis bus ne visada, ateityje ji gali pastebimai pagerėti, o ir darbuotojas ne visada yra silpnesnė šalis, negalinti kelti savo sąlygų. Pvz., kai daugelyje šalių trūko kvalifikuotų programuotojų, susidarė sąlygos, kad būtent darbuotojai, o ne darbdaviai galėjo reikalauti labai palankių darbo sąlygų ir aukštų atlyginimų.

10.4.1. Garantijos ir apribojimai sudarant darbo sutartį

Kaip buvo minėta, sudarydamos darbo sutartį, šalys įgyvendina konstitucines teises ir laisves bei tam tikras garantijas. Viena iš teisės į darbą garantijų yra draudimas nepagrįstai atsisakyti priimti į darbą (DK 96 str.). Nepagrįstas toks atsisakymas priimti į darbą, kai jis nieko bendro neturi su dalykinių darbuotojo savybių įvertinimu ar ypatingomis darbo sąlygomis, kada įstatymais nustatomi tam tikri apribojimai. Pagal DK 2 str. 1 d. 4 p. draudžiama atsisakyti priimti į darbą dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kilmės, priklausomybės partijoms ir visuomeninėms organizacijoms bei kitais motyvais. Taip pat draudžiama atsisakyti priimti į darbą, jeigu yra raštiškas darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Reikia pabrėžti tai, kad šiuo atveju turimi galvoje tik įstatymai, o ne Vyriausybės nutarimai ar kolektyvinės sutartys.

104 Zweigert K., Kotz H. Lyginamosios teisės įvadas. Eugrimas, 2001. P. 278–279.

Priėmimo į darbą apribojimus gali nustatyti tik įstatymai (DK 97 str. 1 d.). Darbo įstatymų nuostatos, numatančios darbinio subjektiškumo apribojimus priimant asmenį į darbą, neprieštarauja LR Konstitucijoje įtvirtintam lygaus darbinio teisnumo principui, nes apskritai tokiems asmenims eiti kitas pareigas ar dirbti tam tikrą darbą neuždrausta.

Draudžiama eiti tarnautojų pareigas vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje asmenims, kuriuos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai (tėvai, įtėviai, broliai, seserys ir jų vaikai, seneliai, sutuoktiniai, vaikai, įvaikiai, jų sutuoktiniai ir jų vaikai, taip pat sutuoktinių tėvai, broliai, seserys ir jų vaikai), jeigu jų tarnyba kartu yra susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą. Išimtis iš šios taisyklės gali nustatyti Vyriausybė (DK 97 str. 2 d.) (žr. 13 pav.). Šios nuostatos netaikomos tarnautojams, kurių tarnybą nustato valstybės tarnybos santykius reglamentuojantys įstatymai.

Apribojimai, numatyti DK 97 str. 2 d., gali būti taikomi tik tada, jei vienu metu yra šios trys sąlygos:

1) *jie taikomi darbuotojams, kurie dirba valstybės ar savivaldybės institucijoje bei valstybės ir savivaldybės įmonėje. Privataus sektoriaus ūkio subjektams šie apribojimai netaikomi;*
2) *giminaičiams ir svainiams dirbti vienoje iš minėtų institucijų bei įmonių draudžiama, jeigu jų tarnyba kartu susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą, tarkim, jeigu giminaičiai ar svainiai yra tik netiesiogiai pavaldūs vienas kitam (pvz., savivaldybės įmonės direktorius ir jo žmona, dirbanti apskaitininke – nurodyti apribojimai netaikomi, nes ji tiesiogiai pavaldi vyr. finansininkui ir skyriaus viršininkui);*
3) *dirbti vienoje institucijoje ar įmonėje ir užimti aukščiau minėtas pareigas draudžiama tik giminaičiams, nurodytiems DK 97 str. 2 d.*

Reikia pažymėti, kad nelaikomi diskriminacija, išimtimis, pirmumu ar apribojimu tam tikri veiksniai, kurie būdingi tam tikro darbo pobūdžiui arba nustatyti valstybės tam tikriems asmenims teikiant didesnę darbo ar socialinę apsaugą (pvz., DK 277 str. nustatyta asmenų iki 18 metų darbo apsauga ir pan.).

Vadovaudamasi DK 97 str. 2 d., Vyriausybė patvirtino darbuotojų kategorijų sąrašą, kuriems netaikomas draudimas dirbti vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės ir savivaldybės įmonėje, kai juos sieja artimi giminystės ir svainystės ryšiai ir kai jų darbas susijęs su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą[105]. Vyriausybės 2005 m. kovo mėn. 3 d. nutarimu Nr. 246[106] nustatyta, kad netaikomas draudimas dirbti giminaičiams ir svainiams nurodytų institucijų darbuotojų kategorijoms (žr. 13 pav.).

Vadovaujantis Vyriausybės 2005 m. sausio mėn. 26 d. nutarimo Nr. 86 2, 3, 4 punktais, patvirtinti vadovaujančių darbuotojų ir specialistų, kuriems netaikomas draudimas dirbti dėl artimos giminystės ar svainystės ryšių, konkrečių pareigybių sąrašai[107] . Pvz., kultūros įstaigose: akompaniatorius, chorvedys, ekskursijų vadovas ir kt.; švietimo įstaigose: auklėtojas, būrelio vadovas, dėstytojas (profesorius, docentas, lektorius, asistentas ir kt.); sveikatos apsaugos įstaigose: gydytojas, vaistininkas, farmakotechnikas; valstybės įmonės miškų urėdijoje: girininkas, eigulys ir kt.

Neteisėtas atsisakymas priimti į darbą gali būti ginčijamas teisme ne vėliau kaip per vieną mėnesį. Vieno mėnesio terminas turėtų būti skaičiuojamas nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Teismui nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

Teisinių apribojimų priimant į darbą, profesiniu pagrindu nereikia painioti su tam tikrais teisėtais reikalavimais, kuriuos turi atitikti asmuo, ketinantis eiti tam tikras pareigas arba dirbti tam tikrą darbą (pvz., kvalifikacijos, sveikatos ir kt.). Apie darbo sutarčių sudarymo ypatumus žr. 10.4 skirsnį.

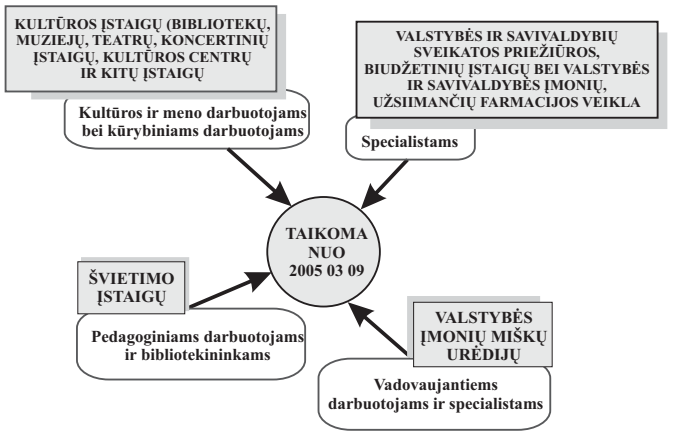
Kartu pažymėsime, kad ginčai dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą DK 295 str. 2 d. ir 297 str. 1 d. ir 3 d. nepaminėti kaip ginčai, kurie žinybingi teismui. Tačiau manytume, kad jie nagrinėtini teisme, remiantis DK 96 str. 3 d. nuostata.

105 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. sausio 26 d. nutarimas Nr. 86 // Valstybės žinios, 2005. Nr. 14-420.

106 Valstybės žinios, 2005. Nr. 32-1046.

107 LR kultūros ministro 2005 m. vasario 15 d. įsakymas Nr. Įv-51 // Valstybės žinios, 2005. Nr. 24-779; LR švietimo ir mokslo ministro 2005 m. vasario 23 d. įsakymas Nr. ĮSAK-258 // Valstybės žinios, 2005. Nr. 28-887; LR sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo 10 d. įsakymas Nr. V-166 // Valstybės žinios, 2005. Nr. 36-1198; LR aplinkos ministro 2005 m. kovo 24 d. įsakymas Nr. D-168 // Valstybės žinios, 2005. Nr. 43-1390.

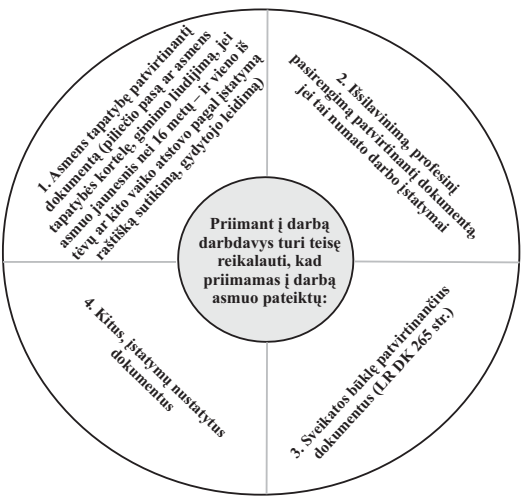
Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad priėmimo į darbą apribojimus gali nustatyti tik įstatymai. Tai reiškia, kad nei Vyriausybės nutarimai, nei valstybės ar savivaldybių institucijos teisės aktai, nei įmonės vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai kokių nors priėmimo į darbą apribojimų nustatyti negali.



13 paveikslas

10.4.2. Dokumentai, pateikiami priimant į darbą

Priimdamas į darbą darbdavys turi teisę:



14 paveikslas

Dokumentų, priimant į darbą pateikimas numatytas DK 104 straipsnyje. Sudarant darbo sutartis su tam tikrų kategorijų darbuotojais, įstatymuose gali būti nustatyta galimybė pateikti ir kitus dokumentus.

Tačiau asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą būtina pateikti sudarant kiekvieną darbo sutartį, t. y. priimant į darbą (DK 104 sk).

DK 265 str. nustatyti privalomi sveikatos patikrinimai. Darbdavio pareiga užtikrinti, kad įmonėje dirbtų tik laiku sveikatą pasitikrinę darbuotojai.

Darbuotojai iki 18 metų privalo tikrintis sveikatą įsidarbindami ir kiekvienais metais, kol sukaks 18 metų. Darbdavys tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir su sveikatos priežiūros įstaiga suderintą sveikatos pasitikrinimų grafiką; su juo pasirašytinai supažindina darbuotojus.

Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku, o vidutinį darbo užmokestį darbuotojams už darbo laiką, kurio metu darbuotojas tikrinasi sveikatą, moka darbdavys (DK 215 str., 265 str. 6 d.).

Profesijų, darbų, kuriuos atliekantys asmenys įsidarbindami ir vėliau privalo periodiškai tikrintis sveikatą, sąrašą, sveikatos pasitikrinimų tvarką nustato Vyriausybė.

10.4.3. Darbo sutarties forma ir jos pildymas

Vadovaujantis DK 99 str. nuostatomis, darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Rašytinė darbo sutartis sudaroma dviem egzemplioriais. Darbo sutartį pasirašo darbdavys arba jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Vienas pasirašytas darbo sutarties egzempliorius įteikiamas darbuotojui, kitas lieka darbdaviui. Darbo sutartis tą pačią dieną įregistruojama darbo sutarčių registro žurnale. Toks žurnalas neprivalomas, jei darbdavys yra fizinis asmuo, samdantis tris ir mažiau darbuotojų, pvz., privačiuose gydytojų ar gydytojų odontologų kabinetuose, nedidelėse privačiose vaistinėse. Ne vėliau kaip prieš darbo pradžią kartu su antruoju darbo sutarties egzemplioriumi darbdavys įteikia darbuotojui jo tapatumą patvirtinantį dokumentą – darbo pažymėjimą, kurį darbuotojas privalo nešiotis ar laikyti darbo metu darbdavio ar jo įgalioto asmens (arba įmonės vidaus tvarkos taisyklėse) nurodytoje vietoje, nes antraip jam gali būti taikoma drausminė atsakomybė. DK 99 str. 2 d. numatyta, kad šio pažymėjimo formą, jo išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontro-

liuojančioms institucijoms tvarką nustato Vyriausybė. Duomenis apie priimtą į darbą darbuotoją darbdavys turi tą pačią dieną pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui.

Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys ar jo įgaliotas asmuo privalo pasirašytinai supažindinti priimamą asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, darbuotojo pareigine instrukcija, įmonės komercinių ir technologinių paslapčių saugojimo taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais lokaliniais aktais, reglamentuojančiais jo darbą.

Darbo sutarties pavyzdinę formą, registravimo taisykles nustato Vyriausybė. Aukščiausiojo Teismo Senatas išaiškino, kad jei administracija pasirašytinai nesupažindina darbuotojo su jo darbo funkcijomis – ir darbuotojas savo darbo (pareigų) dėl nesupažindinimo neatlieka ar jas atlieka netinkamai, tai tokia darbuotojo veikla negali būti kvalifikuojama kaip jo kalti veiksmai ir dėl to jis negali būti baudžiamas drausmine tvarka, o tuo pačiu ir atleidžiamas iš darbo pagal Darbo kodekso straipsnius, kurių taikymas siejamas su darbuotojo kalte.

Už tinkamą darbo sutarties sudarymą atsako darbdavys (ATPK 41 str.). Darbuotojas tokiu atveju neturi atsakyti, nes jis negali kontroliuoti darbdavio (jo atstovo, administracijos) veiksmų.

10.5. Darbo sutarties turinys

Darbo teisinių santykių subjektai, vadovaudamiesi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, patys susitarimo būdu gali nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, jei tiesiogiai to nedraudžia DK ir kiti įstatymai (DK 4 str. 4 d.). Darbo sutarties šalių sulygtos sutarties sąlygos ir yra darbo sutarties turinys. Remiantis darbo sutartimi, individualiai nustatomos kiekvieno darbuotojo darbo sąlygos, apibrėžiamos konkrečios jo teisės ir pareigos.

Darbo sutarties šalys, sudariusios sutartį, įsipareigoja keistis turimais ištekliais (sąnaudomis): darbo jėga ir darbo užmokesčiu. Todėl joks įstatymas negali užtikrinti šalių faktinės lygybės, nes tam turi įtakos ne tik teisinė, bet ir ekonominė-finansinė darbo sutarties subjektų padėtis. Viena šalis (darbdavys), turinti savo žinioje darbo įrankius ir įmonės finansus, visuomet stipresnė už kitą šalį (darbuotoją). Darbo sutarties turinys – tai

darbuotojo, siekiančio didesnių, ir darbdavio, siūlomų minimalių darbo garantijų, derybų pasiektas rezultatas.

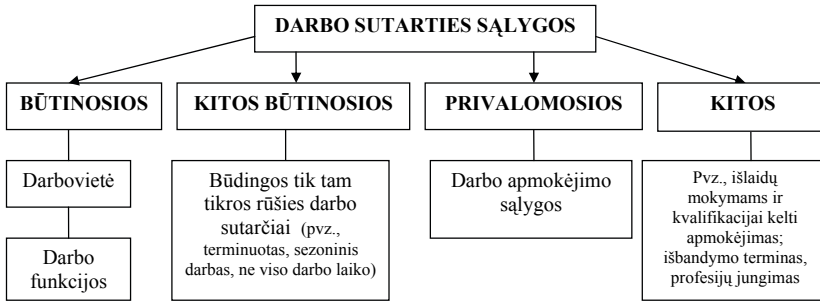
Darbo sutarties turinys turi būti aiškus, nes tai padeda išvengti ginčų ir užtikrina darbo santykių stabilumą. Šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. DK įtvirtinta nuostata, draudžianti šalims nustatyti darbo sutartyje tokias sąlygas, kurios prieštarautų ne tik norminių teisės aktų nuostatoms, bet ir kolektyvinės sutarties nuostatoms.

Vadovaujantis DK 95 str., darbo sutarties sąlygos skirstomos į būtinąsias, atskirų darbo sutarčių būtinąsias, privalomąsias (darbo apmokėjimo) ir kitas (papildomas) (žr. 15 pav.).

10.5.1. Būtinosios darbo sutarties sąlygos

Teisinė darbo sutarties sudarymo dalis yra būtinųjų darbo sąlygų nustatymas, t. y. kai šalys sulygsta dėl darbuotojo **darbovietės** ir **darbo funkcijų**.

Terminas **„darbovietė**“ – nevienareikšmis: ją galima suprasti kaip įmonę, įstaigą, organizaciją arba kaip konkrečią darbo vietą (įmonės filialą, padalinį, skyrių, cechą, grupę ir pan.). Darbovietė suprantama kaip darbdavys, o darbo vieta – siauriau, t. y. kaip konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta. Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje turi būti nurodyta ne tik tai, kad darbuotojas dirbs atitinkamoje įmonėje, įstaigoje..., bet ir tiksli darbuotojo darbo vieta, pavyzdžiui – tam tikras įmonės padalinys, skyrius, tarnyba, filialas ir pan. Jeigu darbo sutartyje šalys nesusitartų dėl tikslios darbuotojo darbo vietos, darbdavys paprasčiausiai galėtų piktnaudžiauti savo teise. Pvz., darbuotojas priimtas dirbti spaudos platinimo agentūroje ir dirba spaudos kioske, esančiame Vilniuje. Sutartyje savo ruožtu darbovietė nurodoma „Spaudos platininio agentūra“, o konkreti darbo vieta nenurodoma. Darbdavys, norėdamas paskatinti darbuotoją savo noru nutraukti darbo sutartį, jį skiria dirbti kioske, esančiame kitame mieste (Elektrėnuose), aiškindamas, kad jis nepažeidžia susitarimo – darbovietė išlieka ta pati, bet poskyris – jau ne tas. Siekiant išvengti pažeidimų, darbo sutartyje šalys privalo sulygti ne tik dėl darbovietės plačiąja prasme, bet ir dėl konkrečios darbuotojo darbo vietos, t. y. dėl įmonės padalinio, skyriaus, poskyrio ir pan. Darbo vieta yra viena iš sąlygų, be kurios sutartis negaliotų.



15 paveikslas

Terminas „**darbo funkcijos**“ reiškia ne ką kitą kaip „tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba tam tikros konkrečios pareigos“. Konkrečiu atveju sutartyje turi būti nurodytos darbo funkcijos, t. y. profesija, specialybė, pareigų pavadinimas, kvalifikacija; taip pat būtina nurodyti, jei darbuotojas priimamas mokiniu.

Darbo funkcijos apibrėžtumas – tai priimamo darbuotojo funkcionalios vietos ir jo darbo režimo darbo procese nustatymas. Darbdavys dažnai darbo sutartyje siekia nustatyti kuo daugiau darbo funkcijų. Tačiau kai darbuotojas įpareigojamas dirbti keletą darbų, kartais net ir neatitinkančių jo specialybės ar kvalifikacijos, pažeidžiamos jo teisės ir teisėti interesai. Darbo procese pageidaujamų rezultatų pasiekiama, kai kiekvienas darbuotojas žino savo pareigas, teises ir atsakomybę, kai kvalifikacija atitinka keliamus reikalavimus.

Sąvoka **„kvalifikacija**“ – profesinio mokymosi lygis ir rūšis, t. y. tam tikros įgytos specialybės žinių, patirties lygis. Pvz., teisininkas apylinkės teismo teisėjas ir teisininkas Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo teisėjas. Nekelia abejonių, kad pastarojo kvalifikacijai keliami daug aukštesni reikalavimai. Kvalifikacinius reikalavimus atspindi tam tikras tarifinio atlygio dydis, darbuotojo kategorija, klasė (pvz., pirmos klasės pilotas), mokslinis laipsnis ir pan.

„Profesija“ atspindi rūšinį arba šakinį darbo pasiskirstymą: pvz., gydytojas, juristas, inžinierius. Ji apibūdina plačiausią veiklos sritį.

„Specialybė“ yra siauresnė konkrečios profesijos veiklos sritis ir reikalauja specialaus pasirengimo. Pvz., gydytojas pediatras, advokatas, teisėjas, inžinierius elektrikas.

DK 95 str. 2 d. numatyta, kad tam tikrų rūšių darbo sutartims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir **kitos būtinosios sąlygos**, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.). Atkreipiamas dėmesys į tai, kad šalys dėl darbo vietos ir darbo funkcijų privalo sulygti kiekvienoje darbo sutartyje, neatsižvelgiant į jos rūšį (neterminuotoje, terminuotoje, laikinojoje, antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams ir kt.). DK 95 str. 2 d. numatytos kitos būtinosios sąlygos šalims tampa privalomos tik tada, jeigu šalys susitaria dėl kitos rūšies darbo sutarties. Tokiu atveju, be darbo vietos ir darbo funkcijų, šalys privalo nustatyti ir susitarti konkrečios rūšies darbo sutarčiai būdingas kitas būtinąsias sąlygas, kurios apibrėžtos darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse. Pvz., DK 109 str. 3 d. numato, kad su renkamaisiais darbuotojais sudaroma terminuota darbo sutartis laikui, kuriam jie išrenkami. Vadinasi, jeigu įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai, išskyrus savivaldybių tarybas, numato, kad darbuotojas išrenkamas dirbti atitinkamą darbą kadencijai (pvz., penkeriems metams), tai su šiuo darbuotoju turi būti sudaroma *terminuota darbo sutartis*. Šiuo atveju darbo sutarties terminas yra viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų, dėl kurios šalys ir privalo sulygti darbo sutartyje. Kitos būtinosios darbo sutarties sąlygos yra įvardytos tiek DK, tiek ir kituose įstatymuose, nustatančiuose tam tikrų darbo sutarčių sudarymo tvarką ir sąlygas (žr. 10.2 skirsnį). Nesusitarus dėl jų, darbo sutartis taip pat laikoma nesudaryta.

10.5.2. Privalomosios darbo sutarties sąlygos

Prie privalomųjų darbo sutarties sąlygų priskirtos darbo apmokėjimo sąlygos, kurios plačiau aptartos 13 skyriuje.

10.5.3. Kitos darbo sutarties sąlygos

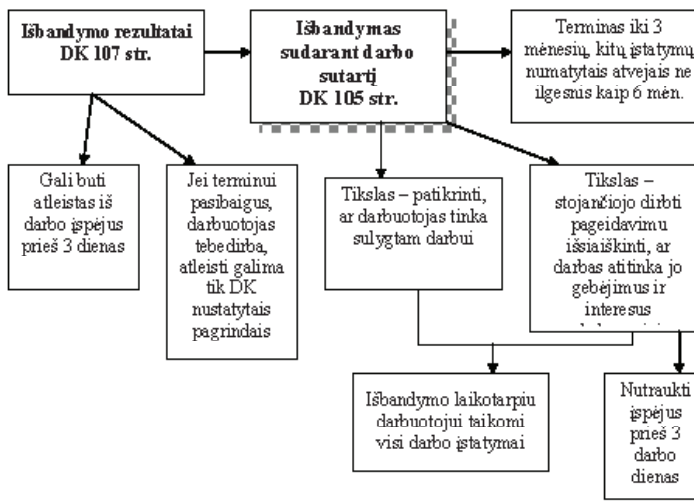
Be būtinųjų sąlygų, šalys gali susitarti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu to nedraudžia darbo įstatymai, pvz., sulygti dėl **išbandymo termino, profesijų jungimo, dėl darbdavio lėšų darbuotojui mokyti ir jo kvalifikacijai kelti panaudojimo, šių lėšų atlyginimo tvarkos ir sąlygų, kai darbuotojas be svarbios priežasties ar dėl kaltės nutraukia darbo santykius, nuvežimo / parvežimo į darbo vietą / namus įmonės transportu ir kitas sąlygas**.

Kitas darbo sutarties sąlygas reikėtų suprasti kaip *papildomas* (žr. 15 pav.). Jos neprivalomos, tad šalys gali dėl jų tartis ir nesitarti. Susitarimas arba nesusitarimas dėl papildomų sąlygų darbo sutarties galiojimui įtakos neturi, tačiau kai susitariama dėl šių sąlygų, neprieštaraujančių teisės aktams, jos darbo sutarties šalims tampa vienodai privalomos.

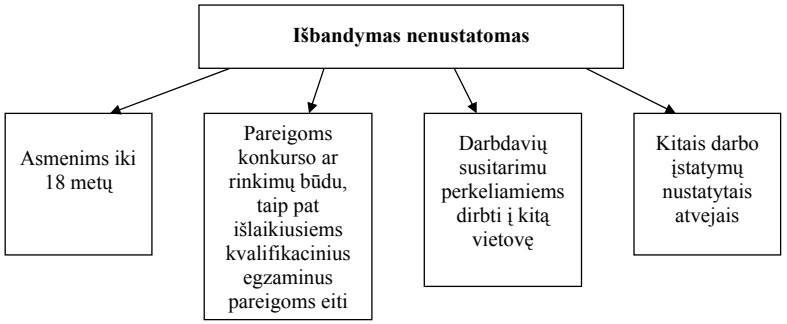
Pavyzdinėje darbo sutarties formoje nurodomos **kitos darbo sutarties sąlygos** tiek įvardijant, tiek ir neįvardijant konkrečių sąlygų, bet duodant nuorodas į atitinkamus DK straipsnius ar kitus teisės aktus. Kaip pavyzdį panagrinėsime vieną iš papildomų sąlygų – **išbandymą**, dėl kurios šalys dažnai sulygsta darbo sutartyje (žr. 16 pav.).

Išbandymo paskirtis – suteikti galimybę šalims įsitikinti, ar jas tenkina darbo sutarties turinyje nustatytos sąlygos tam tikroms funkcijoms ar pareigoms atlikti. *Pagal tai, kurios šalies iniciatyva susitariama dėl išbandymo, jis gali būti dvejopas: 1) kai siekiama patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui; 2) kai stojantysis dirbti pageidauja išsiaiškinti, ar darbas atitinka jo gebėjimus ir interesu*s.

DK 105 str. 3 d. numato tam tikras kategorijas darbuotojų, kuriems netaikomas išbandymo laikotarpis: asmenims iki 18 metų; darbuotojams, darbdavių susitarimu perkeliamiems dirbti į kitą darbovietę; asmenims, priimamiems į pareigas konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikiusiems kvalifikacijos egzaminus, kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais (žr. 17 pav.).



16 paveikslas



17 paveikslas

DK nenurodytas minimalus išbandymo laikas, tik nustatyta, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai. Tačiau yra ir išimtis: įstatymų numatytais atvejais tik siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti taikomi ilgesni nei 3 mėnesių išbandymo laikotarpiai, bet ne ilgesni kaip 6 mėnesių (DK 106 str.). Dažniausiai tokie terminai numatyti valstybės tarnautojų ir pareigūnų priėmimo į darbą sąlygose.

Išbandymo sąlyga turi būti nurodyta darbo sutartyje. Tai reiškia, kad susitarus dėl išbandymo žodžiu, bet to nenurodžius darbo sutartyje kaip sąlygos arba visai neįteisinus šių santykių darbo sutartimi (nors vėliau būtų ištaisyta ši klaida), bus laikoma, kad išbandymo sąlygos nėra.

Sulygus dėl išbandymo, sutartis dėl priėmimo į darbą laikoma sudaryta su naikinamąja sąlyga (išbandymui). Tokia sutartis laikoma įsigaliojusia, o teisės ir pareigos šalims atsiranda nuo jos sudarymo momento. Vadinasi, per bandomąjį laikotarpį darbuotojui taikomos visos darbo įstatymų nuostatos, bet teisinis išbandymas reikšmingas tuo, kad kai yra neigiami rezultatai, sutartį galima nutraukti supaprastinta tvarka. Anksčiau galiojusio Lietuvos darbo sutarties įstatymo 14 str. 2 d. numatė, kad darbuotojas per išbandymo terminą turi teisę nutraukti sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš 3 dienas. Tuo tarpu darbdaviui tokios pareigos įstatymas nenumatė. DK 107 str. nustatytas 3 dienų įspėjimo terminas, privalomas abiem sutarties šalims.

Išbandymo termino suėjimas parodo darbo sutartyje numatytos išbandymo sąlygos pasibaigimą (negaliojimą). Kai išbandymo terminas

yra pasibaigęs, o darbuotojas tebedirba, nutraukti darbo sutartį leidžiama tik bendrais pagrindais (DK 124–140 str.).

10.6. Darbo sutarties vykdymas

Darbo sutarties vykdymas – tai darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus DK 120, 121 ir 122 str. numatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Darbdavys turi teisę reikalauti atlikti darbo sutartyje nesulygtą darbą tam tikrais atvejais, pvz., kai reikia užkirsti kelią gamybinei avarijai, pašalinti jos padarinius ir t. t. Kaip buvo minėta, darbo sutartyje sulygstama ne dėl konkrečių darbų, o dėl tam tikros rūšies darbų atlikimo, t. y. dėl tam tikros darbo funkcijos vykdymo, todėl darbuotojas privalo atlikti tuos darbus, kurie priskiriami jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei ir kvalifikacijai. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti susitarta nurodant tai jau sudarytoje darbo sutartyje.

Darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo pavesti atlikti savo darbą kitam asmeniui (DK 118 str.). Pagal DK 120 str. pirmąją dalį, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Tai jis gali padaryti tik darbuotojo sutikimu. Minėto straipsnio 1 dalyje nepateikiamas išsamus priežasčių sąrašas, kuriomis gali remtis darbdavys, keisdamas darbo sąlygas. Kilus ginčui, ar priežastis yra pakankamai svari, kiekvienu atveju turės vertinti ginčą nagrinėjanti institucija.

10.6.1. Darbo sutarties sąlygų keitimas

Darbo sutarties šalys gali savo susitarimu darbo sutartį nutraukti (DK 125 str.) arba pakeisti (DK 120 str.).

Darbo sutarties sąlygų pakeitimas yra tada, kai keičiamos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios jų teises ir pareigas.

Darbo sutarties sąlygų pakeitimo tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties (keičiamas darbo organizavimas ar kt.), keičiamų sąlygų rūšies (pvz., keičiasi darbo apmokėjimo sąlygos) ir nuo to, kuriam laikui (terminuotai ar neterminuotai) sutarties sąlygos keičiamos.

Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 str. Vadinasi, darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra ne darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, o aplinkybės, nurodytos DK 129 str. Kilus ginčui darbdavys turės įrodyti, kad buvo svarbi priežastis nutraukti sutartį, taip pat laikytis atleidimo iš darbo taisyklių ir darbuotojui numatytų garantijų.

Pagal DK 120 str. antrąją dalį būtinosios darbo sutarties sąlygos (DK 95 str. 1 d. ir 2 d.) gali būti keičiamos, jei yra išankstinis darbuotojo sutikimas, išskyrus laikiną darbo sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais (DK 121 str.).

DK 120 str. antrojoje dalyje nustatyta, jog būtinosios darbo sutarties sąlygos darbo vieta ir darbo funkcija gali būti keičiamos tik esant išankstiniam darbuotojo sutikimui. Tačiau neaišku, koks terminas laikomas „išankstiniu“. Kadangi šiuo atveju nėra nustatytas terminas, reikėtų taikyti terminus, reglamentuojančius panašų santykį (pvz., terminą apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų nustatymą DK 203).

Darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo rašytinio sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Tai reiškia, kad kai darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos pagal norminius teisės aktus, darbuotojo rašytinio sutikimo nereikia. Jeigu darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos dėl kitų priežasčių, būtinas darbuotojo rašytinis sutikimas. Remiantis DK 203 str., kai nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos, darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo.

10.6.2. Laikinas perkėlimas į kitą darbą ypatingais atvejais

DK 121 straipsnio pirmojoje dalyje nustatyta, kad **darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti kitas būtinąsias darbo sutarties sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ar neleisti jam išplisti ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais**

atvejais. Svarbu pažymėti tai, kad darbdavys gali laikinai pakeisti darbo sutarties būtinąsias sąlygas (DK 95 str. 1 d. ir 2 d.) savo iniciatyva, neklausdamas darbuotojo sutikimo. Toks darbdavio įsakymas darbuotojui yra privalomas. Jo nevykdymas gali būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas.

Draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės (DK 121 str. 2 d.), tačiau DK nėra reikalaujama, kad darbdavys atsižvelgtų į darbuotojo specialybę ar kvalifikaciją.

Perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą, taip pat pakeisti kitas darbo sutarties sąlygas galima ne ilgiau kaip vienam mėnesiui. Tai reiškia, kad kiekvienu perkėlimo atveju vieno mėnesio laikotarpis pradedamas skaičiuoti iš naujo, jis nesumuojamas.

Darbdavys turi teisę laikinai perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje. Tai reiškia, kad galima perkelti ir į kitą įmonę, jeigu ji yra toje pačioje vietovėje.

DK 121 str. nenustato baigtinio ypatingų atvejų sąrašo, nes iš anksto neįmanoma numatyti visų sudėtingų situacijų, kurios gali kilti darbo procese.

Tokio laikino perkėlimo atveju darbuotojui darbo užmokestis mokamas pagal atliekamą darbą. Jeigu perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja darbo užmokestis dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių, jam paliekamas vidutinis pirmesnio darbo užmokestis.

10.6.3. Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju

DK nustatyta, kad **prastova** ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kt., pvz., trūksta žaliavų, nėra elektros energijos ir pan.).

Prastova skiriasi nuo panašių situacijų – priverstinės pravaikštos ir nušalinimo nuo darbo, kai darbuotojui neleidžiama dirbti darbdavio ar įgaliotų organų arba pareigūnų sprendimu.

Prastovos metu darbuotojai į kitą darbą gali būti perkeliami tik jų rašytiniu sutikimu, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, tačiau jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliami į kitą darbą ir neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją.

Darbuotojams, perkeltiems į kitą darbą dėl prastovos, už darbą mokama DK 195 straipsnio nustatyta tvarka, už prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laiką turi būti mokama ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą. Kai dėl prastovos įstatymų nustatyta tvarka perkelto į kitą darbą darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nepriklausančių nuo jo priežasčių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis (DK 195 str. 2 d.).

Jeigu susidarius prastovai darbuotojui nepasiūloma įmonėje kito pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją darbo, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, bet ne mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą (DK 195 str. 3 d.). Tokio dydžio darbo užmokestis numatytas ir už buvimą prastovos metu darbo vietoje darbdavio reikalavimu (DK 195 str. 5 d.). Prastovos dėl darbuotojo kaltės laikas neapmokamas (DK 195 str. 7 d.).

Jeigu darbuotojas raštiškai atsisako pasiūlyto pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją darbo, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam mokama ne mažiau kaip trisdešimt procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą.

Kolektyvinėje arba darbo sutartyje gali būti numatyti visiško neatvykimo į darbą prastovos metu atvejai.

10.6.4. Darbdavio pareiga perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės

Darbuotojas, kuris pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, jo sutikimu turi būti perkeltas į šio darbuotojo sveikatą ir, jei įmanoma, kvalifikaciją atitinkantį darbą.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme numatytos lengvatos nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims. Pagal šio įstatymo 37 straipsnio antrąją dalį nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi maitinančias moteris draudžiama skirti dirbti darbus, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašą tvirtina Vyriausybė. 2003 m.

kovo 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimu Nr. 340 patvirtino „Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašą“[108]. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys priskiriamos ypatingos rizikos grupei. Darbdavys turi užtikrinti, kad priimamos į darbą arba keičiančios darbo vietą moterys gautų visapusišką informaciją apie esamą ar galimą profesinę riziką nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims, be to, vadovaudamasis minėtu sąrašu, privalo nustatyti galimą poveikį nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moters saugai ir sveikatai, kad apsaugotų jas nuo pavojaus.

Jeigu pavojingų veiksnių neįmanoma pašalinti, darbdavys įgyvendina darbo sąlygų gerinimo priemones, kad nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti moteris nebepatirtų tokių veiksnių poveikio. Jeigu pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią moterį (jos sutikimu) į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje (DK 278 str. 3 d.).

Kai moteris sutinka būti perkelta į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, jai mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą (darbo vietą) gautas vidutinis darbo užmokestis.

Jei nėra galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos būsimo kūdikio sveikatai, nėščiai moteriai jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu mokamas jai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis.

Kai nėra galimybės pagimdžiusią moterį ar krūtimi maitinančią moterį po nėštumo ir gimdymo atostogų perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar kūdikio sveikatai, tokiai moteriai jos sutikimu suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sueis vieneri metai, ir jai per tą laikotarpį mokamos įstatymų nustatytos motinystės socialinio draudimo pašalpos.

Jeigu darbuotojui pablogėjo sveikata dėl darbo šioje įmonėje ir negalima jo perkelti į kitą darbą arba įmonėje nėra darbo, į kurį jis galėtų būti perkeltas, DK nustatyta tvarka pagal DK 212 straipsnio pirmąją dalį jam mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, kol bus gauta Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvada dėl darbuotojo darbingumo.

108 Valstybės žinios, 2003. Nr. 29-1184.

Jeigu darbuotojas, kuriam sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo), perkeliamas į kitą, mažiau apmokomą darbą, jam mokamas darbo užmokesčio skirtumas tarp ankstesnio vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą, kol bus gauta Valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo (DK 212 str. 2 d.).

10.6.5. Nušalinimas nuo darbo

Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų (taigi ir darbo sutarties) vykdymo sustabdymas. Nušalinimas reiškia, kad darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam nemokamas darbo užmokestis. Nušalinti gali tik darbdavys savo iniciatyva arba įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu.

Pagal DK 123 str. pirmąją dalį, jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys jį nušalina nuo darbo, tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka darbo užmokesčio. Nušalinti galima tik tuomet, kai yra darbuotojo kaltė, ir jam tenka visi neigiami nušalinimo padariniai. Toks darbuotojo elgesys, dėl kurio jį būtina nušalinti nuo darbo, laikomas darbo drausmės pažeidimu. Kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų) darbdavys gali tik įstatymų nustatytais pagrindais (pvz., DK 265 str. 7 d. numatyta, kad darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo).

Darbdavys taip pat nušalina darbuotoją nuo darbo, nemoka jam darbo užmokesčio pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą. Jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas.

Jei Valstybinė darbo inspekcija patikrinimo metu nustato, jog darbuotojas neturi tinkamos kvalifikacijos (pvz., darbuotojas neturi vairuotojo pažymėjimo ar pan.), turi teisę nušalinti jį nuo darbo.

Nušalintas darbuotojas jo sutikimu perkeliamas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui. Nušalinimo laikui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindo nutraukti darbo sutartį. Organas arba pareigūnas, kurių reikalavimu buvo nušalinta, gali panaikinti nušalinimą nepasibaigus numatytam laikui, kai ši priemonė nebereikalinga (DK 123 str. 3–4 d.).

Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo (pareigų) nepagrįstai, jis turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala. Tais atvejais, kai nepagrįstai nuo darbo nušalina darbdavys savo iniciatyva, žalą jis turi atlyginti pagal DK 249 ir 250 str. Kai nušalinama įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu, žala atlyginama Žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo įstatymo nustatyta tvarka[109].

Nušalinimo nuo darbo pagrindai numatyti taip pat Lietuvos Respublikos ATPK 44 str., Geležinkelio transporto kodekso 31 str., Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 53 str., Lietuvos Respublikos BPK 157 str. ir kt.

10.7. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas

Siekdamas nepažeisti darbdavių ir darbuotojų teisių, įstatymų leidėjas yra nurodęs tam tikras darbo sutarties nutraukimo sąlygas. Tos sąlygos įstatyme ir darbo teisės teorijoje įvardijamos kaip darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Taigi DK numato, kad darbo sutartis baigiasi:

1) ją nutraukus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais;
2) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo (DK 136 str. 1 d. 6 p.);
3) darbuotojui mirus.

Literatūroje vartojamos sąvokos, susijusios su darbo santykių baigtimi, yra:

a) darbo sutarties pasibaigimas – plačiausia sąvoka, apimanti visus darbo santykių pasibaigimo atvejus;
b) darbo sutarties nutraukimas – vartojama tais atvejais, kai darbo sutartis pasibaigia abiejų šalių arba bent vienos šalies valia.

Kaip rašo prof. I. Nekrošius, darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį[110]. Beje, labai svarbu nesupainioti sutarties nutraukimo pagrindo su atleidimo iš darbo priežastimi;

c) atleidimas iš darbo reiškia tam tikrą procedūrą, pačios darbo sutarties pasibaigimo rezultatą ir, suprantama, kad tai yra teisinė darbo sutarties pasibaigimo išdava, nes pasibaigia ir pareigos, iš-

109 Valstybės žinios, 2002. Nr. 56-2228.

110 Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 3 dalis. Vilnius: Justitia, 2004. P. 122.

skyrus atvejus, kai ji baigiasi dėl darbuotojo mirties. Šiuo atveju kitos šalies (mirusio darbuotojo) teisių ir pareigų negali perimti joks kitas teisės subjektas. Su mirusiu darbuotoju darbo sutartis nenutraukiama, tačiau darbdavys, rengdamas įsakymą privalo nurodyti, kad pastarasis dėl mirties fakto išbraukiamas iš darbuotojų sąrašų.

Manytume, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindų klasifikacija iš dalies reikalinga tam, kad pagal tam tikrą kriterijų būtų suskirstyti jos nutraukimo pagrindai. Tai ryšku ir DK, nes ir jame išliko dalis pagrindų: šalių susitarimas (DK 125 str.); pasibaigus sutarties galiojimo terminui (DK 126 str.); kai sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu (DK 127 str.), taip pat dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.). Šie pagrindai buvo iki DK galiojusiame Darbo sutarties įstatyme.

Dabar esantys DK darbo sutarties nutraukimo pagrindai išryškina dvi nutraukimo kryptis. Pirma, tai atleidimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės ir jis apie tai įspėjamas (DK 129 str.). Antra, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo be išankstinio įspėjimo (DK 136 str.), o darbuotojo kaltė gali būti ir gali jos nebūti.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima skirstyti pagal tai, kieno noru ar valia ji pasibaigia. Darbo sutartis gali pasibaigti:

a) šalių susitarimu;
b) darbuotojo pareiškimu;
c) administracijos iniciatyva;
d) įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu.

Beje, negalima darbo sutarties nutraukimo painioti su nušalinimu nuo darbo. Nušalinimas – laikinas darbuotojo pareigų ėjimo sustabdymas, netgi įstatyme nenumatomi jo terminai. Galima nušalinti ne tik administracijos iniciatyva (neblaivaus darbuotojo pasirodymas darbe, laiku nepasitikrinus sveikatos, kai įstatymų numatytais atvejais tai darbuotojui privaloma), bet ir kitų organų ar pareigūnų reikalavimu. Vienais atvejais darbuotojui nušalinimo laiku gali būti suteiktas kitas darbas, t. y. jei tai neprieštarauja nušalinimo tikslui, kitais atvejais – ne. Nušalinimo laikotarpiu darbuotojui nemokamas darbo užmokestis (jeigu jis nedirba kito darbo). Paprastai nušalinama ne ilgiau kaip šešiems mėnesiams, nors, jei yra pagrindas, nušalinimą dar galima pratęsti iki 3 mėnesių. Pasibaigus terminams galimi du atvejai: darbuotojas grąžinamas į pirmesnį darbą

arba su darbuotoju nutraukiama darbo sutartis, jei toks pagrindas atsirado dėl jo nušalinimo.

DK 125 str. numato darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu. Sąvoka „šalių susitarimas“ pabrėžtinai atspindi tai, kad bet kada tarp darbdavio ir darbuotojo sudaryta sutartis gali būti nutraukta. Tuo siekiama, kad darbdavys neprimestų darbuotojui savo valios. Įstatymas nustato 7 dienų terminą tokiam pasiūlymui išreikšti ir tik rašytine forma. Jeigu kita šalis šiam terminui praėjus nepraneša, kad sutinka sutartį nutraukti, laikoma, kad toks pasiūlymas atmestas. Nors įstatymas to ir nereikalauja, atsakyti į pasiūlymą reikėtų taip pat raštu. Kaip rodo teisminė praktika, atleidus darbuotoją ankščiau nurodyto 7 dienų termino, paprastai jis grąžinamas į pirmesnį darbą. Kaip ir numatyta įstatyme, toliau reikia tartis dėl konkrečios sutarties nutraukimo datos bei kitų sąlygų (kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimo ir kt.).

Nepanaudotų kasmetinių atostogų kompensacija yra privaloma ir išmokama už visą nepanaudotų atostogų laiką. Kitokio pobūdžio kompensacija yra abiejų sutarties šalių susitarimo objektas.

Terminuota darbo sutartis nutraukiama suėjus terminui, todėl darbdavys arba darbuotojas naudojasi teise nutraukti darbo sutartį. Reikia, kad nors viena iš šalių tai padarytų: darbuotojas nebeišeitų į darbą, o darbdavys parengtų įsakymą apie sutarties nutraukimą (savaime ji nenutrūksta) ir, suprantama, atsiskaitymą darbuotojui. Tačiau nė vienai šaliai darbo sutarties nenutraukus suėjus terminui (priežastys neturi reikšmės), darbo sutartis tampa neterminuota. Netgi darbuotojo ligos atveju suėjus sutarties terminui, ji turi būti nutraukta, nedarbingumas apmokamas įstatymų nustatyta tvarka.

10.7.1. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu

DK 127 str. numato darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu, tačiau apie tai, neatsižvelgiant į tai, ar tai terminuota, ar neterminuota sutartis, darbuotojas privalo raštu įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, tačiau jis pagal įstatymą negali viršyti vieno mėnesio. Numatytam laikui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir pasirengti visiš-

kai atsiskaityti su darbuotoju (t. y. sumokėti darbo užmokestį, kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir kt.). Darbuotojas gali įspėti darbdavį ne tik darbo metu, bet ir ligos bei atostogų laikotarpiu, taip pat ir darbdavys gali šiais laikotarpiais jį atleisti, ir tai savaime suprantama, nes darbuotojas savo noru – iniciatyva nutraukia darbo sutartį, o pats terminas nustatomas darbdavio interesais (ne tik parengti atsiskaitymą, bet ir surasti tinkamą darbuotoją vietoj išeinančio).

Jei darbuotojas savo prašyme dėl sutarties nutraukimo nurodo konkrečią datą, darbdavys neturi teisės šio darbuotojo atleisti kitu laiku. Jeigu abi šalys susitarė, tuomet darbo sutartis darbuotojo iniciatyva gali būti nutraukta ir nepraėjus nustatytam įspėjimo terminui. Įstatymai nenumato išimčių, dėl kurių darbdavys galėtų uždelsti nutraukti darbo sutartį ir atsiskaityti su darbuotoju.

Jeigu praėjus įspėjimo terminui darbo sutartis nebuvo nutraukta, o darbuotojas nereikalauja jos nutraukti, darbo teisiniai santykiai tęsiasi.

Minėto straipsnio 2 d. suteikia darbuotojui teisę nutraukti tiek neterminuotą, tiek terminuotą darbo sutartį iki jos numatyto laikotarpio pabaigos, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas. Tačiau šiai sąlygai įvykdyti įstatymas numato, kad reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą arba kitokiomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Taip pat darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, jeigu jis jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos, tai sudaro darbuotojui savotišką lengvatą, nes yra svarbios priežastys.

Šiais atvejais darbdavys turi teisę paprašyti tokių darbuotojų pateikti medicininės pažymas. Kita vertus, pagal DK 127 str. 2 d. taip pat svarbia priežastimi laikoma, jei darbdavys nevykdo darbo sutartyje numatytų įsipareigojimų, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį.

Kilus nesutarimams dėl priežasties svarbumo, darbuotojas darbo sutarties nutraukimo klausimą turėtų spręsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

2 dalyje numatytas specialus atvejis, kad darbuotojas turi teisę neterminuotą sutartį nutraukti, įspėjęs darbdavį taip pat ne vėliau kaip prieš tris

darbo dienas, jeigu jis yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna (pateikia pensininko pažymėjimą).

Esminiai skirtumai tarp šio straipsnio 1 ir 2 dalies yra terminai ir išeitinė išmoka, t. y. atleidžiant pagal 1 dalį ji nepriklauso, o atleidžiant pagal 2 dalį, darbuotojui išmokama (pagal DK 140 str. 2 d.) jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Todėl darbuotojus atleidžiant nepakanka nurodyti vien 127 str., bet būtina nurodyti ir darbo sutarties nutraukimo priežastį, t. y. 1 ar 2 dalis. Nors darbuotojas pats nurodo darbo sutarties nutraukimo datą, tačiau įstatymas įpareigoja, kad ji būtų ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos.

Minėto straipsnio 4 d. nurodyta, kad darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Suprantama, kad prašymą darbuotojas gali atšaukti ir 14 dieną, tačiau jeigu tik su tuo sutiks darbdavys. Atšaukimas savo prašymo turi būti parengtas raštu. Šia teise nepasinaudojus, neigiamus padarinius prisiima pats darbuotojas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija konstatuoja, kad teisės norma turi būti aiškinama atsižvelgiant į sisteminius jos ryšius su kitomis teisės normomis, taip pat į tos teisės normos tikslą. Todėl DK 127 str. 4 d. turi būti aiškinama viso 127 str. ir kitų šio kodekso straipsnių kontekste.

10.7.2. Darbo sutarties nutraukimas dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių

Kaip nurodyta DK 128 straipsnyje, darbuotojas turi teisę darbo sutartį nutraukti savo prašymu dėl dviejų priežasčių, kurios būtent nuo paties darbuotojo nepriklauso:

a) kai jo darbo vietoje prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutinius 12 mėnesių;

b) jeigu daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga).

Šis straipsnis nenumato sutarties rūšies, vadinasi, šiuo pagrindu galima nutraukti tiek terminuotą, tiek neterminuotą sutartį, tačiau ji turi būti sudaryta ilgesniam kaip šešių mėnesių terminui. Terminuota darbo

sutartis gali būti sudaroma ne ilgiau kaip penkeriems metams. Matome, kad ir DK straipsnio pavadinimas atitinka anksčiau išdėstytas aplinkybes. Kitaip tariant, darbuotojas dirbtų, tačiau minėtos aplinkybės verčia jį padaryti sprendimą ir nutraukti darbo sutartį. Prastova konkrečiai siejama su kalte, o darbuotojo kaltės nėra, priešingu atveju sutarties nutraukimas šiuo požiūriu būtų nepagrįstas. Kita aplinkybė, kai darbuotojui daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga). Būna atvejų, kai darbdaviai, siekdami išvengti šio atleidimo pagrindo, išmoka darbuotojui už paskutinį mėnesį darbo užmokestį, nors už ankstesnius mėnesius lieka skolingi. Ši norma reiškia, kad darbuotojui darbo užmokestis (mėnesinė alga) turi būti mokama reguliariai, nes tai yra atlyginimas už darbą (DK 186 str. 1 d.). Jis turi būti mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas – ne rečiau kaip kartą per mėnesį. Taigi, jeigu darbdavys du mėnesius iš eilės nemoka užmokesčio, ši aplinkybė yra juridinis pagrindas, nustatantis darbuotojui teisę nutraukti darbo sutartį, remiantis DK 128 str. 1 dalimi. Darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos. Kaip matome, šios aplinkybės savaime suteikia darbuotojui teisę diktuoti darbdaviui savo valią ir pasirinkti sutarties nutraukimo datą. Tačiau ši data turi būti ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos.

10.7.3. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės

Viena iš svarbių darbo sutarties instituto naujovių, numatytų DK, yra ta, kad kodekse atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo ir įtvirtinta nuostata (DK 129 str.), leidžianti darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų. Be to, DK normos naujai sureguliavo darbo sutarties nutraukimo tvarką.

Pastaba. Nutraukdamas terminuotą sutartį iki jos terminio pabaigos, darbdavys laikosi DK 129 ir 130 str. nuostatų arba sumoka darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.

Lietuvos Aukščiausias Teismas išaiškino, kad DK 129 str. 1 dalyje suformuluota bendra neterminuotos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės taisyklė, jog „darbdaviui leidžiama

nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių“[111]. Ir tai savaime suprantama, nes darbuotojas yra ekonomiškai silpnesnė darbo teisinių santykių šalis. Manome, jog pagrįstai laikoma, kad svarbios priežastys priskiriamos prie būtinų darbo sutarties nutraukimo juridinių faktų sudėties elementų.

Šio straipsnio 1 dalyje taip pat pabrėžiama, kad reikia įspėti darbuotoją DK 130 str. nustatyta tvarka, o atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Pasiūlą kito darbo reikia suprasti kaip administracijos pareigą, o sutikti su pasiūlymu ar ne – tai jau darbuotojo teisė spręsti. Jeigu galima, siūlomas kitas darbas atsižvelgiant į darbuotojo profesiją, specialybę ar kvalifikaciją, o kai tai neįmanoma, siūlomas bet koks darbas. Suprantama, kad tas darbas turi atitikti darbuotojo gebėjimus (nekvalifikuotam negalima siūlyti darbo, reikalaujančio aukštojo išsilavinimo, tačiau priešinga situacija galima). Negalima siūlyti darbo, kurio jis negalėtų dirbti dėl sveikatos būklės.

10.7.4. Svarbių priežasčių nustatymas

DK nepateikia svarbių priežasčių sąrašo, tačiau nurodyti jų bendriausi požymiai, t. y. aplinkybės, susijusios ne tik su darbuotojo kvalifikacija ar profesiniais gebėjimais, bet ir su darbuotojo elgesiu darbe. Kitaip tariant, tai mes galime sąlygiškai priskirti prie aplinkybių, kurios susijusios su darbuotojo asmeniu.

Ekonomines technologines priežastis ar darbovietės struktūrinius pertvarkymus priskirsime prie aplinkybių, susijusių su darbdaviu. Tačiau kaip rašo profesorius I. Nekrošius, svarbia priežastimi gali būti pripažinta nepakankama darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gabumai, jo elgesys darbe, taip pat tinkamai atlikti darbo funkcijas trukdanti sveikatos būklė, kuri negali būti siejama su darbuotojo kalte, be to, tai kiekvienu atveju lemia konkrečios aplinkybės, kurias galima įvertinti atsižvelgus į įmonės situaciją ir darbuotojo padėtį[112].

---

111 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika, 2003. Nr. 20. P. 190.

112 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. Vilnius: Justitia, 2004. P. 131.

Aplinkybės, susijusios su darbuotojo asmeniu, gana reikšmingos taikant DK 129 straipsnio 2 dalį.

Kvalifikacija tarptautinių žodžių žodyne apibūdinama:

– ko nors kokybės nustatymas, ko nors įvertinimas;
– žmogaus tinkamumo, pasirengimo tam tikram darbui laipsnis;
– žmogaus tinkamumo tam tikram darbui nustatymas[113].

Kvalifikacijos sąvoka apima subjektyvias darbuotojo savybes, kurios visuomet siejamos su įgytomis teorinėmis žiniomis, darbinės praktikos įgūdžiais ar darbine patirtimi, reikalingomis atlikti tam tikrą darbą. Kaip pažymi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas, kvalifikacija nėra tapati išsimokslinimui, nes išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Svarbia priežastimi nutraukti neterminuotą darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, gali būti pripažinta nepakankama darbuotojo kvalifikacija, reikiamos kvalifikacijos stoka. Faktas, kad darbuotojas neturi tam tikro diplomo, pažymėjimo ir pan., pats savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal DK 129 str., išskyrus atvejus, kai norminiai teisės aktai įsakmiai nustato, jog tam tikrą darbą dirbti (eiti pareigas) gali tik atitinkamą diplomą, pažymėjimą turintis asmuo. Jei darbuotojas, įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą dėl aplinkybių, susijusių su jo kvalifikacija, iki darbo sutarties nutraukimo įgyja reikiamą kvalifikaciją ir tokiu būdu įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą nurodyta atleidimo iš darbo priežastis išnyksta, tai darbdavys praranda teisę nutraukti darbo sutartį dėl įspėjime nurodytos priežasties.[114]

Darbuotojų esamai dalykinei kvalifikacijai įvertinti norminių teisės aktų nustatyta tvarka rengiamas profesinis darbuotojų atestavimas. Tokio atestavimo nepatenkinami rezultatai taip pat gali būti svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį su darbuotoju.

Profesiniai gebėjimai iš dalies apima kvalifikacijos sąvoką ir, suprantama, susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu ar neatlikimu. Sakykime, kad viena iš objektyviai esančių aplinkybių gali būti darbuotojo sveikata

113 Kvietkauskas V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985. P. 279.

114 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika, 2003. Nr. 20. P. 192.

ir būtent dėl jos darbuotojas pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Su darbuotojo asmeniu taip pat gali būti siejamas sistemingas broko gaminimas ar darbo normatyvų neįvykdymas. Tokių objektyvių aplinkybių atsiradimas ir yra būtent tam tikrų įgūdžių ar darbinės praktikos stoka. Gana svarbu atsižvelgti, ar pagamintam brokui ir neįvykdytiems normatyvams neturėjo įtakos netinkamos darbo sąlygos, ar darbdavys jų neužtikrino pažeisdamas įstatymus, darbo bei kolektyvinės sutarties nuostatas.

10.7.5. Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba darbovietės struktūrinių pertvarkymų

Darbo sutartis gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų (DK 129 str. 2 d.). Praktiniu požiūriu nagrinėjant šias aplinkybes, reikia suprasti, kad kalbant apie ekonomines priežastis ir sutarčių nutraukimą dėl jų darbdavys privalės tai pagrįsti ekonomine būtinybe. Technologinės priežastys dažniausiai susijusios su naujos technologijos įdiegimais, gamybos proceso tobulinimu, t. y. kai mechanizmai ir automatinės linijos keičia rankų darbą.

Darbovietės struktūriniai pertvarkymai taip pat gana aktuali problema, tačiau jie turi būti realūs. Paprastai tokie pertvarkymai turi būti įforminami įmonės atitinkamo valdymo organo (kurio kompetencijai pagal įstatymą priklauso tokio sprendimo priėmimas) sprendimu.

DK 129 str. 3 dalyje nurodytos aplinkybės, kurios negali būti laikomos teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Taigi 3 d. 1 punktas dėl narystės profesinėje sąjungoje pakartoja TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 5 straipsnio „a“ punktą. TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ 1 straipsnis taip pat draudžia atleisti darbuotoją arba padaryti žalos kitokiu būdu dėl jo narystės profesinėje sąjungoje ar dalyvavimo jos veikloje darbo ir ne darbo metu. Tai susiję ne tik su profsąjungos nariais, bet ir kitais įmonės darbuotojais.

Taikant 3 dalies 2 punktą reikėtų vadovautis DK 19 straipsniu ir 1971 m. TDO konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ 3 straipsniu. DK 129 str. 3 d. 3 p. paaiškina, kad darbuotojai prireikus gali dalyvauti bylose prieš darbdavį, jeigu jis kaltinamas įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių pažeidimais. Dažni atvejai, kai darbdavio veiksmai skundžiami Valstybinei

darbo inspekcijai. Minėti darbuotojo veiksmai negali būti teisėta priežastis darbo sutarčiai nutraukti.

Įstatymas taip pat nustato, kad darbuotojo amžius negali būti teisėta priežastis nutraukiant darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Tačiau amžiaus negalima atskirai aiškinti nuo kitų svarbių aplinkybių, t. y. kvalifikacijos, elgesio darbe. Tuo labiau teisė į visą senatvės pensiją priklauso ne tik nuo asmens amžiaus, bet ir nuo jo socialinio draudimo stažo. Jeigu asmens amžius nekliudo darbuotojui tinkamai atlikti darbo funkcijas, atsiranda pagrindas tokį atleidimą vertinti kaip diskriminacinį (DK 2 str. 1 d. 4 p.).

DK 129 str. 4 dalyje išvardytos kategorijos darbuotojų, su kuriais darbdaviui suteikta teisė nutraukti darbo sutartis tik ypatingais atvejais. Šios dalies prasme ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias tam tikro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis, pvz., kai darbdaviui dėl jo darbovietėje įvykusių pasikeitimų tapo nebereikalingos atitinkamo darbuotojo darbo funkcijos, šis darbuotojas nedirba dėl ilgalaikės prastovos ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą (DK 122 str.).

Čia taip pat minimi darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metų, yra vaiko tėvai (įtėviai), vaiko globėjai. Norint taikyti šią teisės normą, reikšmės neturi, ar darbuotojas vienas augina vaiką, taip pat nereikšmingi klausimai, susiję su vaiko išlaikymu.

10.7.6. Darbdavio teisė nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos

Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, tačiau tik ypatingais atvejais, be to, laikantis visų DK 130 str. numatytų nuostatų. Reikia suprasti, kad tokiu atveju dar nesuėjęs sutarties pasibaigimo terminas ir iki jos termino suėjimo likęs laikas yra ne trumpesnis nei darbuotojui taikytinas įspėjimo terminas. Be to, svarbu ir tai, kad darbuotojas paties sutikimu gali būti perkeltas į kitą darbą, jei tokios galimybės nėra, darbo

sutartis nutraukiama sumokant darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.

Atkreiptinas dėmesys, kad DK pirmą kartą įteisintas minėtas reikalavimas darbdaviui.

Be minėtų aplinkybių, yra ir dar viena, kuri taip pat negali būti teisėta priežastis darbo sutarčiai nutraukti, tai DK 138 str., nustatantis, kad įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Juridinių asmenų reorganizavimą nustato Civilinio kodekso antrosios knygos VIII skyrius[115]. Suprantama, kad reorganizavimas – tai juridinio asmens pasibaigimas, tačiau be likvidavimo procedūros. Pagal CK 2.97 straipsnį juridiniai asmenys gali būti pertvarkomi jungimo ir skaidymo būdu.

Straipsnyje išvardytos aplinkybės negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Tačiau suprasti reikia tiesiogiai, t. y. darbo sutartį galima nutraukti kitais įstatyme numatytais pagrindais, bet ne dėl įmonės, įstaigos ar organizacijos reorganizavimo.

10.7.7. Darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo

Kadangi viena iš būtinų sąlygų nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, yra įspėjimas, tačiau įstatymu numatyti atvejai, kai darbdavys gali nutraukti darbo sutartį be įspėjimo. Tai reguliuoja DK 136 straipsnis, sudarytas iš 4 dalių. Pagal kaltę jame minimus atvejus galima skirstyti į:

1) sutarties nutraukimą, kai nėra darbuotojo kaltės, t. y. DK 136 str. 1 d. 3, 4, 5 ir 6 p.;
2) kai yra darbuotojo kaltė (šio str. 3 d.).

Tačiau gali būti ir taip, kad vienu atveju yra darbuotojo kaltė, o kitu – ne. Tai minėto straipsnio 1 dalies 1 punktas, kai darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo. Suprantama, kad be kaltės asmuo negali būti nuteistas. 1 d. 2 punktas, kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą, kaltė

115 Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000. Nr. 74-2262.

gali būti, bet gali ir nebūti. Tai turėtume įvertintini kiekvienu konkrečiu atveju, nes darbdavys, atleisdamas darbuotoją, privalės spręsti klausimą dėl išeitinės išmokos mokėjimo.

DK 136 str. 1 d. pasakyta, kad darbo sutartis „turi būti" nutraukiama be įspėjimo, ir tai gana svarbu, nes darytina išvada, jog darbdavys negali rinktis palikti darbuotoją ar ne. Tokiu atveju netgi neatsižvelgiama į tai, kad nėra darbuotojo kaltės, pvz., pagal 1 dalies 4 punktą (kai darbuotoją pagal medicinos ar neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo) arba 5 punktą (kai vienas iš tėvų, gydytojas arba mokykla reikalauja nutraukti darbo sutartį), 6 punktą, kai likviduojamas darbdavys ir pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo, sutartis turi būti nutraukta.

Nutraukus darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.

Pagal DK 136 str. 2 d. darbo sutarties pasibaigimo priežastis yra darbdavio mirtis, ir jeigu sutartis buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo.

Minėto straipsnio 3 dalis susijusi su darbuotojo kalte, ir darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo. Vadinasi, šiais įstatyme minimais atvejais darbdaviui paliekama teisė pačiam spręsti, skirtingai negu pagal 1 dalį, atleisti darbuotoją ar ne. Joje numatyti du atvejai nutraukti darbo sutartį. Vienas iš jų reikalauja darbo drausmės pažeidimo pakartotinumo, t. y. jei prieš tai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Kita priežastis susijusi su vienkartiniu šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, todėl atleidimas galimas ir iš karto. Reikia pažymėti, jog nors kai kurie pažeidimai yra perkelti iš ankščiau galiojusių įstatymų, tačiau sąvoka „šiurkštus darbo pareigų pažeidimas" atsirado tik DK. Nutraukiant darbo sutartį dėl darbo drausmės pažeidimų, darbdavys turi laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, kurias nustato DK XVI skyrius, nes atleidimas iš darbo yra viena griežčiausių drausminių nuobaudų. DK normos, nustatančios darbo sutarčių nutraukimą pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 punktus, yra itin svarbios bei aktualios praktiniu požiūriu, todėl Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas priėmė nutarimą[116].

116 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas 2004 m. birželio 18 d. Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje // Teismų praktika, 2004. Nr. 21. P. 155.

Pagal 1 punktą darbo sutartis gali būti nutraukiama, kai yra keletas juridinių faktų, itin reikšmingų sprendžiant atleidimo teisėtumą. Pirmiausia turi būti faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; antra, faktas, kad šis pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda (tai ir bus pakartotinumas). Trečias būtinas faktas, kad darbuotojui žinoma apie ankstesnę drausminę nuobaudą. Todėl taikant šį atleidimą, reikia laikytis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos (DK 240 str. 3 d.). Ketvirtas svarbus faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti. Pagal DK 243 str. drausminė nuobauda galioja vienerius metus nuo jos paskyrimo dienos. Jei yra minėti juridiniai faktai, darbuotojas atleidžiamas darbdavio iniciatyva.

Norint atleisti pagal 3 dalies 2 punktą, būtinas faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo drausmę. Būtent darbo drausmės pažeidimai ir sudaro pagrindą drausminei atsakomybei atsirasti. Ji yra skirstoma į bendrąją ir specialiąją: kai skiriamos drausminės nuobaudos pagal drausmės statutus, etikos kodeksus ir jos yra kitokios, negu numatytos DK. Kita vertus, reikia žinoti tai, kad ši atsakomybė galima tik tada, kai subjektus sieja teisiniai darbo santykiai. Be to, drausminė atsakomybė yra tik individuali, taikoma už pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą, kai yra darbuotojo kaltė. DK 228 str. numatytos darbuotojų pareigos. Tačiau mes žinome, kad darbuotojų pareigos dažniausiai būna detalizuotos įmonės ar organizacijos darbo tvarkos taisyklėse, tačiau jas gali nustatyti ir kitos normos: pareiginiai nuostatai, instrukcijos ar kiti vietinės (lokalinės) reikšmės aktai. Darbuotojas privalo žinoti, ką jis gali daryti ir ko ne. Yra bendra taisyklė: jeigu dėl nežinojimo darbuotojas neatlieka ar netinkamai atlieka tam tikras pareigas, kaltės nėra, o jei nėra darbuotojo kaltės, apie drausminę atsakomybę kalbėti netenka.

DK 235 str. 1 dalis pateikia šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoką, o 2 dalyje nurodytas, beje, nebaigtinis galimų šiurkščių pažeidimų sąrašas.

Taip suformuluota nuostata todėl, kad praktiniu požiūriu visko numatyti neįmanoma, be to, kiekvienu konkrečiu atveju darbdaviui palikta teisė spręsti, ar tokį darbuotojo drausmės pažeidimą galima vertinti kaip šiurkštų, ar ne. Suprantama, kad įmonės vadovas ar jo įgaliotas asmuo turės atsižvelgti į konkrečias aplinkybes: kokių žalingų padarinių gamybai

ar pačiam darbuotojų kolektyvui arba jo interesams turėjo ar galėjo turėti padarytas pažeidimas, į tai, kaip ankščiau pažeidėjas elgėsi bei dirbo ir kt.

Nagrinėdami drausminių nuobaudų skyrimo tvarką galime daryti išvadas, kad darbdavys, paskyręs per švelnią drausminę nuobaudą, turi teisę, laikydamasis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, iš naujo spręsti drausminės atsakomybės taikymo klausimą, t. y. skirti griežtesnę nuobaudą, ir to negalima aiškinti kaip kelių drausminių nuobaudų skyrimo už vieną darbo drausmės pažeidimą (žr. 15 skyrių).

Taigi ši drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – nutraukia tarp šalių buvusius darbo santykius, kuriuos atnaujinti būtų galima tik darbdavio valia, nes vargu ar darbuotojas atsisakytų, jeigu darbdavys panaikintų įsakymą apie jo atleidimą. Kitas tokių santykių atnaujinimo būdas būtų teismo sprendimas.

10.7.8. Darbo sutarties nutraukimo tvarka

Vėliau aptarsime DK 130 str. ir kitus straipsnius, kalbėsime apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

Apsistosime prie DK 131 str., tai apribojimai nutraukiant darbo sutartį. Šiuo klausimu reikšminga TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. Tik ją pastudijavus suprasime, kodėl laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos negali būti teisėta atleidimo priežastis. Įspėjimas ligos ar atostogų metu apie būsimą atleidimą vertinamas kaip neteisėtas, nes įstatymas draudžia darbuotoją traumuoti. Šio straipsnio 1 dalies 2 punktas kalba apie darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas (išskyrus šio kodekso 136 str. 1 dalyje nustatytus atvejus). Tačiau jeigu darbuotojas po minėto straipsnio 1 dalyje nustatytų laikotarpių į darbą neatvyksta, atleidimas galimas ir už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, pvz., pravaikštą.

Įstatymo leidėjai šias normas įtraukė būtent siekdami šiais draudimais apginti darbuotojus, nes darbuotojas yra silpnesnė darbo sutarties šalis. Tad atleidimas vien darbdavio iniciatyva ir minėti draudimai atleidžiant darbuotojus kitais pagrindais yra netaikomi.

Į nedarbingumo laikotarpius neįskaitomas laikas, per kurį darbuotojas gavo valstybinio socialinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti arba pašalpą epideminių situacijų atvejais.

DK 132 str. suteikia garantijas nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus, suprantama, turima omenyje vaiką (vaikus) iki trejų metų ir jeigu nėra darbuotojo kaltės. Nors pačiame straipsnyje ir nekalbama apie terminuotų sutarčių nutraukimą, tačiau, kaip rodo teisminė praktika, reikia suprasti, kad minėtos garantijos, išskyrus DK 136 str. 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, išlieka ir terminuotų sutarčių darbuotojams.

Prie garantijų dar būtina taip pat priskirti DK 133 str. Ši garantija yra visiškai nauja, palyginti tiek su buvusiu DĮK 43 str. 1 d. 4 punktu, tiek su Darbo sutarties įstatymo 29 str. 1 d. 4 punktu, nes šis straipsnis nustato darbo vietos išsaugojimą sergantiems ir sužalotiems darbe asmenims, o ne atleidimo iš darbo pagrindą.

Kalbama apie tuos darbuotojus, kurie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip 120 iš eilės arba ne daugiau kaip 140 dienų per paskutinius dvylika mėnesių. Ir terminų skaičiavimas prasideda tik nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą, nes tol, kol šie terminai nesuėję, darbdavys neturi teisės darbuotojo įspėti apie sutarties nutraukimą (DK 131 str. 1 d. 1 p.). Taip pat negalima pamiršti, kad nedarbingumas yra susijęs tik su paties darbuotojo liga, o ne su jo šeimos nariais (slauga, epidemija ir kt.), t. y. tokiu atveju skiriasi pats laikinojo nedarbingumo apskaičiavimas.

Tačiau šiek tiek kitaip sprendžiamas klausimas su tais darbuotojais, kurie neteko darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinio susirgimo. Jiems darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol jie pasveiksta ir tampa darbingi, priešingu atveju jiems suteikiamas neįgalumas ir jie gali būti atleidžiami iš darbo visai kitais pagrindais.

Būtina paminėti, kad nuo 2008 m. liepos 1 d. DK papildytas 130^1 str. „Grupės darbuotojų atleidimas“[117]. Grupės darbuotojų atleidimu laikomi darbo sutarčių nutraukimai, kai per trisdešimt kalendorinių dienų dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, numatoma atleisti šio straipsnio 1 d. 1 ir 2 p. numatytą skaičių darbuotojų. Tačiau grupės darbuotojų atleidimu nelaikomi atvejai, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo suėjus darbo sutarties (terminuotos, sezoninės, laikinosios) terminui.

Beje, atkreiptinas dėmesys į tai, kad apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai

117 Valstybės žinios, 2008. Nr. 63-2375.

Vyriausybės nustatyta tvarka pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. Itin svarbi šio straipsnio 4 dalis, kurioje pabrėžiama, kad darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais.

10.7.9. Garantijos darbuotojų atstovams

Garantijos yra taikomos ne visiems, o tik tam tikrų kategorijų darbuotojams. Kodekso straipsnių eiliškumo tvarka nustatytos garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus (DK 132 str.), sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams (DK 133 str.), garantijos darbuotojų atstovams (DK 134 str.), taip pat DK 135 str. išvardytiems asmenims, kurie naudojasi pirmenybės teise būti palikti dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius.

Pagaliau garantijas gali nustatyti ir kiti įstatymai ar kolektyvinės sutartys. Darbo ginčų komisijos nariai negali būti atleisti iš darbo pagal mūsų nagrinėjamą DK 129 str., išskyrus atvejį, kai darbovietė yra likviduojama (DK 303 str. 1 d.). Taip pat negalima atleisti darbuotojų atstovų, kurie išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius – renkamuosius organus. Pagal DK 19 str. redakciją prie jų priskiriami profsąjungos renkamieji organai, atitinkamos ekonominės veiklos šakos profsąjungos, kuriai darbovietės darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją, atstovaujamieji – renkamieji organai, taip pat darbo taryba[118]. DK 134 str. 2 d. nustato tvarką, kaip turi būti tenkinamas ar netenkinamas darbdavio pareiškimas duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą.

Trečiąja dalimi suteikta darbdaviui teisė ginčyti teismo tvarka darbuotojams atstovaujančios institucijos atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, tačiau tam, kad teismas tokį sprendimą panaikintų, darbdavys privalės įrodyti, jog šis sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus. Minimo straipsnio 4 dalyje yra pasakyta, kad įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo. Todėl čia būtina paminėti ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 str. 9 dalį, čia pabrėžiama,

118 Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas, 2004 m. spalio 26 d. Nr. IX-2500 // Valstybės žinios, 2004. Nr. 164-5972.

kad darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai taikomos LR DK 134 str. garantijos, o norint iš darbo atleisti neįgalųjį, reikia gauti savivaldybės globos ir rūpybos institucijos sutikimą, nes tai numato Invalidų socialinės integracijos įstatymo 19 str.

Tais atvejais, kai darbuotojas išrinktas į kelis darbuotojų atstovaujamuosius organus arba tam darbuotojui atitinkamos garantijos nustatytos kitais įstatymais ar kolektyvine sutartimi, tai atleidžiant pagal DK 129 str. būtina gauti kiekvieno tų organų išankstinį sutikimą. Šios aplinkybės darbdaviui turi būti žinomos, priešingu atveju, t. y. jeigu darbuotojas sąmoningai tai nuslepia, atleidus be reikalingo organo sutikimo pažeista darbuotojo teisė pagal DK 35 ir 36 str. 1 dalis gali būti neginama.

DK 134 str. 5 dalyje nurodyta, kad atstovaujamojo organo duotas sutikimas atleisti iš darbo darbuotojams galioja tol, kol pasibaigia šio kodekso 130 str. nustatyti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai – du arba keturis mėnesius. Įspėjimo terminas pratęsiamas darbuotojo ligos ar atostogų laikui ar laikotarpiui nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo, kai įstatymų nustatyta tvarka ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo (DK 130 str. 4 d.).

Kai atstovaujamasis organas atsisako duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, darbdavys turi teisę teismo tvarka ginčyti šį atsisakymą, t. y. prašyti panaikinti minėtą sprendimą. Įstatymas šiuo atveju nenumato termino, per kurį darbdavys, teismui panaikinus atstovaujamojo organo nutarimą neduoti sutikimo atleisti darbuotojo, turi taikyti analogiją ir vadovautis jau minėto 134 str. 5 dalimi nustatytais terminais, išskyrus galimus atvejus, kai teismo sprendime nurodoma jį skubiai vykdyti.

Atleisti iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Darbdavys privalo dėti pastangas, kad darbuotojui atsirastų kitas darbas toje pačioje darbovietėje, tuo labiau kad ši pareiga darbdaviui išlieka per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį (2 ar 4 mėnesiai), netgi ir atleidimo iš darbo dieną.

Gerai, kai galima pasiūlyti kitą darbą, kuris atitiktų darbuotojo esamą specialybę, profesiją ar kvalifikaciją, tačiau kai tokio darbo nėra, įstatymas suteikia darbdaviui teisę siūlyti bet kokį kitą darbą, suprantama, atsižvelgiant į darbuotojo sveikatos būklę. Ginčams ir nesusipratimams tarp šalių išvengti geriausia pasiūlymą įforminti raštu. Tais atvejais, kai įmonė, iš kurios atleidžiamas darbuotojas, turi filialų ar kitų padalinių,

esančių netgi kitoje vietovėje, dirbti galima siūlyti ir ten, jeigu kito darbo nebuvo darbuotojo gyvenamojoje vietovėje.

Su darbuotojais, kurie įspėjami ne vėliau, kaip prieš keturis mėnesius, darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Nepasibaigus 2 ar 4 mėnesių įspėjimo terminui, atleisti darbuotoją be jo paties sutikimo draudžiama. Tačiau įstatymas nedraudžia nutraukti darbo sutarties, nepasibaigus įspėjimo terminui, jeigu to pageidauja pats darbuotojas, nekeičiant atleidimo pagrindo. DK 130 str. konstatuoja, kas privalo būti įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą nurodyta, ir tai yra nauja, nes pagal Darbo sutarties įstatymą įspėjimas buvo rašomas laisva forma.

Kaip teisingai pabrėžė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas nutarime Nr. 44, „darbuotojo atsisakymas priimti įspėjimą prilyginamas jo gavimui“. Tai gerokai palengvino personalo tarnybų darbą. Minėto straipsnio 5 dalis numato įspėjimo termino nesilaikymo teisines pasekmes, kurias gali taikyti ne tik darbdavys, bet ir darbo ginčą nagrinėjantis teismas. Kai perkeliama darbuotojo atleidimo iš darbo data, tai teismas tam laikotarpiui iš darbdavio (atsakovo) priteisia darbuotojui (ieškovui) vidutinį darbo užmokestį.

10.7.10. Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius

Nutraukiant darbo sutartis darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, itin svarbus DK 135 straipsnis, be kurio taikant DK 129 str. apsieiti neįmanoma.

DK 135 str. taikomas nutraukiant tiek neterminuotas, tiek terminuotas darbo sutartis, be to, nedaromos jokios išlygos, kai mažinamas darbuotojų skaičius dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, bet apima ir DK 129 str. 2 dalyje numatytas svarbias priežastis. Kaip nurodo Senatas, turi būti atsižvelgta į DK sistemą bei jo struktūrą, siekiant užtikrinti kodekso vientisumą ir atskirų jo sudedamųjų dalių suderinamumą, o nustatant tikrąją normos reikšmę, turi būti atsižvelgiama į kodekso bei aiškinamos normos tikslus ir uždavinius (DK 10 str. 1 ir 3 d.).

Pagal DK135 str. 1 d. 1 punktą pirmenybės teisę būti palikti dirbti (darbuotojų skaičiaus mažinimo darbovietėje atveju) turi tie toje darbovietėje sužaloti darbuotojai, kurie darbuotojų skaičiaus mažinimo metu vis dar yra netekę tam tikros, procentais išreikštos profesinio darbingumo dalies. Vien tik praeityje įvykęs darbuotojo sužalojimo darbe faktas, po kurio darbuotojas visiškai atgauna darbingumą, nesudaro pagrindo tokį darbuotoją priskirti prie darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę būti palikti dirbti pagal 135 str. 1 d. 1 p.

Darbuotojams, kurie darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga, kol jie yra nedarbingi, darbo vietos išsaugojimo garantijas nustato DK 133 str. 1 d. Kol jiems galioja DK 133 str. 1 d. numatyta garantija, DK 135 str. jų atžvilgiu negali būti taikomas, šis straipsnis taikomas tik pasibaigus DK 133 str. 1 d. numatytos garantijos galiojimo laikui.

Darbuotojais, kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų amžiaus ir šiuo pagrindu pagal DK 135 str. 1 d. 2 p. turi pirmenybės teisę būti palikti dirbti darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju, yra pripažįstami darbuotojai, kurie faktiškai vieni augina vaiką (vaikus) ar įvaikį (įvaikius) iki šešiolikos metų amžiaus (pavyzdžiui, yra našlys (našlė), vieniša motina (įmotė), kitas vaiko tėvas (įtėvis) atlieka laisvės atėmimo bausmę ar jam neterminuoti arba terminuotai apribota tėvų valdžia, santuoka yra nutraukta ar gyvena skyrium ir teismo sprendimu vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta yra nustatyta su juo). Šis sąrašas nėra baigtinis, nes praktikoje gali būti ir kitų situacijų, kai darbuotojas bus laikomas faktiškai vienas auginantis vaiką. DK 135 str. 1 d. 2 p. taikomas ir įstatymais numatyto globėjo (rūpintojo) atžvilgiu. Šiai teisės normai taikyti neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas išlaiko auginamą vaiką, ar kitas vaiko tėvas taip pat vykdo pareigą materialiai išlaikyti nepilnametį vaiką.

Darbuotojai, kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 proc. darbingumo lygis, arba šeimos narius, sulaukusius senatvės pensijos amžiaus ir jiems teisės aktų nustatyta tvarka pripažintas didelių ar vidutinių specialių jų poreikių lygis, pagal DK 135 str. 1 d. 2 p. turi pirmenybės teisę būti palikti dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Jie faktiškai vieni prižiūri (saugo, rūpinasi saugumu, gyvenimu) kitą savo šeimos narį (narius). Priežiūros faktui patvirtinti pakanka, kad darbuotojas pateiktų dokumentus, patvirtinančius jo ir šeimos nario (narių), pripažinto pirmos ar antros grupės

invalidu, tapačią gyvenamąją vietą. Praktikoje gali būti ir kitų situacijų, kai darbuotojas gali būti pripažįstamas faktiškai vienas prižiūrintis kitus šeimos narius, pripažintus pirmos ar antros grupės invalidais. Darbuotojo šeimos nariais aptariamosios teisės normos prasme gali būti jo tėvai (įtėviai), sutuoktinis, vaikai (įvaikiai), broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai ir kiti giminaičiai[119].

Pagal DK 135 str. 1 d. 3 p. esminės pirmenybės teisės kriterijus yra nepertraukiamasis darbo stažas toje darbovietėje. Reikėtų remtis DK 30 str. 1 d. 3 p., tačiau kai kam sąvoka „laikotarpiai, kuriuos leidžiama įskaičiuoti į darbo stažą“ gali sukelti neaiškumų. Antai įmonės kolektyvinėje sutartyje gali būti įteisintos tam tikros išimtys, išlygos ar garantijos jai skaičiuojant. Beje, nepertraukiamojo darbo stažo skaičiavimo tvarką iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Vyriausybė.

Kalbant apie pirmenybės teisę negalima pamiršti, kad išskirtine pirmenybe naudojasi darbuotojai, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga, taip pat išrinkti į atstovaujamuosius organus. Išskirtinė pirmenybė reiškia, kad jų turima kvalifikacija nėra lyginama su kitų darbuotojų kvalifikacija, kaip nurodyta DK 135 str. 2 d. Vadinasi, nors ir turėdami žemesnę kvalifikaciją visų kitų tos darbovietės darbuotojų atžvilgiu, jie naudosis pirmenybės teise būti palikti dirbti. Kai yra vienoda kvalifikacija, darbdavys turi teisę rinktis, kurį darbuotoją atleisti, o kurį palikti. Minėto straipsnio 1 d. 2, 3, 4 ir 5 punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, kvalifikaciją. Praktikoje taikant šią normą būtina atsižvelgti ne tik į specialybę, bet ir į tas pačias pareigas einančius darbuotojus, o kai yra vienoda kvalifikacija, dirbti turėtų būti paliekamas labiau socialiai pažeidžiamas darbuotojas. Vadinasi, darbdavys turėtų žinoti tikrąją darbuotojo padėtį šeimoje. Sprendžiant šiuos klausimus reikia pasitelkti lyginamąjį aspektą, nes tai gana sudėtinga, o darbuotojų kvalifikaciją būtina vertinti atsižvelgiant ir į kitas tos įmonės organizacines struktūras (filialus, atstovybes).

Turint omenyje DK 135 str. 1 d. kituose punktuose išvardytus darbuotojus, reikia paminėti, kad jiems įstatymas nenustato privilegijų

119 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004. Nr. 20.

(išskirtinės pirmenybės) eiliškumo. Įstatymas darbdaviui suteikia teisę darbuotojus pergrupuoti savo nuožiūra. Pvz., naikinant aukštesnės kvalifikacijos darbuotojo darbo vietą, darbdavys atleis iš darbo darbuotoją, turintį žemesnę kvalifikaciją, o į jo vietą perkels pirmąjį darbuotoją arba, jei darbdavys iš kelių darbuotojų, turinčių ne mažesnį kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą atsirinks komunikabilesnį, geresniais darbo rodikliais išsiskiriantį darbuotoją.

Pagal DK 297 str. dalį darbuotojas, nesutinkantis su atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo dokumento gavimo dienos (įsakymas apie darbo sutarties nutraukimą) turi teisę kreiptis į teismą. Vieno mėnesio ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po įsakymo gavimo, išskyrus atvejį, kai tokį įsakymą jis gavo ne atleidimo iš darbo dieną, o anksčiau. Senaties terminas prasideda kitą dieną po darbuotojo atleidimo iš darbo dienos. Vien tik supažindinimas su įsakymu nereiškia jo gavimo, todėl tai neturi teisinės reikšmės nustatant ieškinio senaties termino eigos pradžią.

10.7.11. Išeitinės išmokos

Jas reguliuoja DK 140 str. Šio straipsnio 1 d. numato atleistam darbuotojui vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką nutraukus darbo sutartį pagal DK 129 str., taip pat pagal 136 str. 1 d. 6 p. Minėta išeitinė išmoka yra didinama atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje. Mažiausia išmoka yra dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio, o didžiausia – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio. Nepertraukiamojo darbo stažo skaičiavimas gali skirtis pagal tai, kokioje įmonėje darbuotojas dirba: vienose nustato Vyriausybė, kitose įvairias išimtis kolektyvinėse sutartyse gali numatyti pačios organizacijos. DK 30 str. 4 p. nepertraukiamąjį darbo stažą apibūdina kaip laiką, dirbtą vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje arba keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose, jeigu darbuotojas iš vienos darbovietės į kitą buvo perkeltas darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba kai pertrauka tarp darbų neviršija nustatytų terminų. DK 140 str. 2 d. nustato išeitinės išmokos dydį nutraukus darbo sutartį kitais DK XII skyriaus ketvirtame skirsnyje ir kituose įstatymuose numatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės. Vadinasi, darbuotojams dviejų mėnesių darbo užmokesčio dydžio išeitinė

išmoka priklauso nutraukiant darbo sutartį šiais pagrindais: DK 127 str. 2 d., 128 str., 136 str. 1 d. 4 ir 5 p., 136 str. 2 d., 137 str., taip pat 139 str. Tačiau ši nuostata taikoma tada, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip. Kadangi DK 4 str. 4 d. konstatuojama, kad negalioja kolektyvinės sutartys ir vietiniai norminiai teisės aktai, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis kodeksas, mes tiesiogiai privalome suprasti, kad kolektyvinėse sutartyse minėtais atvejais išeitinės išmokos dydis gali būti tik didesnis negu dviejų mėnesių, bet ne mažesnis. Kitas svarbus akcentas yra tai, kad ši išmoka nedidinama pagal darbuotojų turimą nepertraukiamąjį darbo stažą.

10.7.12. Atskirų darbo sutarčių nutraukimo ypatumai

DK 108 str. numato įvairių rūšių darbo sutartis:

1) neterminuotas;
2) terminuotas, laikinąsias, sezonines;
3) antraeilių pareigų;
4) su namudininkais;
5) patarnavimo darbams;
6) kitas.

Atskirų darbo sutarčių ypatumus nustatė Vyriausybė[120]. Neterminuotų ir terminuotų sutarčių nutraukimas buvo aptartas.

Minėtų sutarčių nutraukimą galima suskirstyti atsižvelgiant į tai, kas išreiškė valią nutraukti darbo sutartį:

a) darbuotojo iniciatyva;
b) darbdavio iniciatyva.

Laikinoji darbo sutartis nepasibaigus terminui gali būti nutraukta darbuotojo pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį raštu prieš 5 darbo dienas. Sezoninė darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta darbuotojo pareiškimu, iki sutarties termino pabaigos įspėjus darbdavį raštu prieš 5 kalendorines dienas[121].

120 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo // Valstybės žinios, 2003. Nr. 81(1) -3690.

121 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. Nr. 19-313, su vėlesniais pakeitimais.

Darbuotojas, dirbantis pagal antraeilių pareigų (darbo) sutartį, turi teisę ją nutraukti savo noru, apie tai raštu informavęs darbdavį prieš septynias darbo dienas.

Kadangi minėtame Vyriausybės nutarime neaptartas namudininkų darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva, reikia vadovautis bendrais pagrindais, kurie numatyti DK 127 str. Taigi, taikant analogiją tiek namudinio, tiek patarnavimo darbams sudarytos sutartys darbuotojų prašymu gali būti nutrauktos, raštu įspėjus darbdavį prieš keturiolika dienų.

Darbo sutartis su laikinais darbuotojais gali būti nutraukta administracijos iniciatyva šiais atvejais:

a) kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip 2 savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas. Tokia pat tvarka gali būti nutraukiama ir sezoninio darbo sutartis:

b) kai laikinasis darbuotojas neatvyksta į darbą ilgiau kaip 7 dienas dėl laikinojo nedarbingumo, o sezoninio darbo sutarties darbuotojas per sezoną neatvyksta į darbą ilgiau kaip vieną mėnesį dėl laikinojo nedarbingumo. Šių sutarčių ypatumas yra tas, kad nutarime pabrėžiama – jei darbingumas prarandamas dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos, darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna darbingumą arba jam nustatomas neįgalumas, bet ne ilgiau kaip iki laikinosios ar sezoninio darbo sutarties termino pabaigos.

Apie numatomą atleidimą iš darbo dėl aukščiau nurodytų priežasčių darbdavys neprivalo įspėti darbuotojo.

Suprantama, kad sustabdant darbus ilgiau kaip 2 savaitėms, darbuotojo kaltės nėra, todėl numatyta šiuo atveju nutraukiant darbo sutartis išmokėti vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. Kai laikinosios sutarties darbuotojas atleidžiamas dėl ligos, jam išmokama išeitinė išmoka, apskaičiuota pagal vidutinį mėnesinį darbo užmokestį už likusį laiką iki sutarties termino pabaigos laiką, bet ne daugiau kaip už vieną mėnesį.

Patarnavimo sutartis yra asmeninių namų ūkio paslaugų teikimas darbdaviui. Šios sutarties nutraukimo pagrindas numatytas DK 136 str. 2 d., t. y. darbdaviui mirus, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo.

Antraeilių pareigų darbo sutartys, taip pat darbo sutartys su namudininkais administracijos iniciatyva gali būti nutraukiamos DK nustatytais pagrindais.

➤ Klausimai

1. Kokias žinote darbo sutarčių rūšis, nustatytas Darbo kodekse?
2. Kokias žinote darbo sutarčių rūšis, nustatytas Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose?
3. Dėl kokių darbo sutarties sąlygų nesusitarus bus laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta?
4. Kokias darbo sutarties sąlygas galima priskirti prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų?
5. Kokiais atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas?
6. Kokiais atvejais darbdaviui įstatymu suteikta teisė perkelti darbuotoją į kitą darbą be raštiško darbuotojo sutikimo ir kuriam laikotarpiui?
7. Kokie yra darbo sutarties pasibaigimo pagrindai?
8. Ar galima nutraukti terminuotą darbo sutartį pasibaigus jos terminui, kai serga darbuotojas?
9. Prieš kiek laiko nuo prašymo padavimo dienos nutraukti darbo sutartį darbuotojas turi teisę atšaukti savo prašymą?
10. Kokios priežastys laikomos svarbiomis, kad darbdavys savo iniciatyva gali nutraukti darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės?
11. Kokie darbdavio veiksmai (pirminiai), norint nutraukti darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės?
12. Kokie darbdavio veiksmai, jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui?
13. Darbdavys turi pareigą ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą. Kaip ir kiek laiko jis privalo vykdyti šią pareigą?

11 SKYRIUS

DARBO LAIKAS

11.1. Darbo laiko sąvoka ir rūšys

Darbo laiko trukmė – viena iš darbo sutarties sąlygų, daranti įtaką darbuotojo poilsio laikui (laisvalaikiui) ir tiesiogiai susijusi su darbo užmokesčio skaičiavimu, todėl darbo laiko teisinis reguliavimas yra svarbus darbuotojų ir darbdavių derybų objektas. Darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos formavimosi pradžia siejama su darbo laiko reguliavimo teisinėmis priemonėmis pradžia, o ir pirmoji Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1919 m. buvo skirta darbo laiko trukmei reguliuoti.

Šiuo metu darbo ir poilsio laikas reguliuojamas TDO konvencijomis, Europos Sąjungos norminiais aktais, DK 13 ir 14 sk. nuostatomis bei įstatymo lydimaisiais norminiais aktais.

Teisine prasme yra svarbus tas laiko tarpas, kai darbuotojas atlieka tam tikrą veiklą darbdavio naudai pagal iš anksto darbo sutartyje sulygtas sąlygas. Darbo teisė reguliuoja laikotarpius, kurie yra svarbūs darbo funkcijai pagal darbo sutartį atlikti bei darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti. Norint žinoti, kokie laikotarpiai yra susiję su darbuotojo darbo funkcijų atlikimu ir yra reguliuojami darbo teisės, o kurie – ne, svarbu žinoti to darbuotojo darbo laiko struktūrą. Darbo laiko struktūra – tai jo vidinė sandara. Kiekvieno darbuotojo darbo laiko trukmė skaičiuojama, atsižvelgiant į darbo laiko struktūros elementus.

Lietuvos DK darbo laikas apibrėžiamas kaip laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai (DK 142 str.). Direktyvos 2003/88/EB 2 str. pateikiama išsamesnė darbo laiko sąvoka – *tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas*. Siekiant nustatyti konkrečius laikotarpius, kurių metu darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, juos būtina apibrėžti. DK 143 straipsnyje numatyti laikotarpiai, kurie yra laikomi darbo laiku. Tai:

1) faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir namuose. Kai kuriose šalyse budėjimo laikas skirstomas į „budėjimo laiką“ ir „neaktyvų budėjimo laiką“. Tuomet sąvoka „budėjimo laikas“ apima laiką, kuriuo darbuotojas privalo būti darbo vietoje, o „neaktyvus budėjimo laiko“ periodas nėra darbo laikas. Šios sąvokos aiškinamos taip, kad visas laikas, kai darbuotojas realiai vykdo veiklą ar atlieka savo pareigas, turi būti laikomas darbo laiku;
2) tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas;
3) laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti;
4) pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką;
5) privalomų medicininių apžiūrų laikas;
6) stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose;
7) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;
8) prastovos laikas;
9) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

Į darbo laiką neįeina:

1) pravaikšta;
2) neatvykimas į darbą administracijos leidimu;
3) valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos;
4) nedarbingumo laikas;
5) pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdienis (tarp pamainų), kassavaitinis poilsis, šventės, atostogos;
6) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

Šie sąrašai nėra baigtiniai. Įstatymuose ir įstatymų lydimuosiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatyti ir kiti laikotarpiai, kurie neįskaitomi į darbo laiką, tačiau jie negali keisti įsakmių DK nuostatų[122].

122 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 170.

Greta faktiškai dirbto laiko būtina paminėti ir buvimo darbdavio žinioje laiką. Buvimas darbdavio žinioje – tai laiko tarpas, kai darbuotojas neatlieka tiesioginių savo darbo funkcijų, tačiau negali laisvai juo disponuoti savo nuožiūra. Šie laikotarpiai nelaikomi poilsio laiku, nes pastaruoju laiku darbuotojas visiškai laisvai disponuoja savo nuožiūra. Buvimas darbdavio žinioje išskiriamas ir tam, kad būtų galima diferencijuoti darbuotojų darbo užmokestį. Tam tikrais atvejais galima darbo arba kolektyvinėje sutartyje numatyti, kad už buvimą darbdavio dispozicijoje bus mokama mažiau nei už faktiškai dirbtą laiką, nes darbuotojas neatlieka savo tiesioginių darbo funkcijų, dėl kurių sulygta darbo sutartyje.

Darbo laiko rūšys

Įgyvendinant tikslus, kuriuos Europos Sąjunga užsibrėžė Lisabonos strategijoje, stengiamasi darbo ir poilsio laiko trukmę nustatyti taip, kad darbuotojai galėtų suderinti darbą ir šeimos gyvenimą. Manoma, kad suderinus šias dvi sritis bus sukuriamas palankesnis darbo klimatas ir geriau prisitaikoma prie darbuotojų poreikių, ypač tų darbuotojų, kurie turi šeiminių įsipareigojimų. Siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą bei kitų tikslų, darbo laikas yra normuojamas, norminiais aktais nustatant tam tikrą maksimalią darbo laiko trukmę per tam tikrą laikotarpį taip pat minimalią poilsio laiko trukmę per tam tikrą laikotarpį. Nustatoma darbo laiko norma per parą vadinama *darbo diena,* per savaitę – *darbo savaite.* Gali būti nustatyta norma ir per kitą *apskaitinį laikotarpį* (pvz., 4 mėnesius), numatomą norminiuose aktuose. Darbo sutarties šalių suderinta darbo laiko norma turi būti tiksliai apibrėžta darbo sutartyje.

Atitinkamai darbuotojams suteikiamas minimalus dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas bei atitinkamos pertraukos, taip pat nustatomas maksimalus savaitės darbo valandų skaičius.

Pagal trukmę, nustatytą norminiuose aktuose ar sutartyse, darbo laikas skirstomas į *normalų, apribotą* ir *išimtinį (maksimalų)*.

40 valandų darbo savaitė (normalus darbo laikas)

DK 144 str. 2 d. numato, kad normali *kasdieninė* darbo laiko trukmė neturi viršyti 8 darbo valandų. Taip pat nustatyta, kad darbuotojų, dirbančių keliose darbovietėse, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip 12 valandų.

Normali darbo laiko *savaitė*. Lietuva 1994 m. ratifikavo TDO konvenciją Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“[123], kurioje įtvirtintas 40 valandų darbo savaitės principas. Pagal DK 144 str. darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę. Maksimalus darbo laikas, kartu su viršvalandžiais, per 7 dienas neturi viršyti 48 valandų.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, jog dirbant keliose darbovietėse darbuotojas savo darbo laiką turi organizuoti taip, kad būtų užtikrintas minimalus dienos ir savaitės poilsis. Tokio reguliavimo tikslas yra darbuotojo sauga ir sveikata bei galimybė daugiau laiko skirti šeimai ir socialiniam gyvenimui.

40 valandų darbo savaitė:

1 pav.

Pr	A	T	K	P	Š	S	
8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	P	P	= 40

2 pav.

Pr	A	T	K	P	Š	S	
8:15	8:15	8:15	8:15	7:00	P	P	= 40

3 pav.

Pr	A	T	K	P	Š	S	
7:00	7:00	7:00	7:00	7:00	5:00	P	= 40

Apribotas darbo laikas

Tai yra įsakmiai įstatyme nustatoma darbo laiko norma, siekiant papildomos kai kurių kategorijų darbuotojų apsaugos, susiklosčius ypatingoms subjektyvioms priežastims. Tai išimtys iš normalaus darbo laiko normos, kuriomis nustatomas trumpesnis už normalų darbo laikas. Apribotas darbo laikas yra dviejų rūšių: *sutrumpintas* ir *ne visas*.

Sutrumpintas darbo laikas – tai norminiais teisės aktais nustatytas trumpesnis už normalų darbo laikas, kurį privalu nustatyti tam tikrų kategorijų darbuotojams, atsižvelgiant į jų darbo pobūdį ar psichofizines savybes. *Sutrumpintas* darbo laikas yra trumpesnis nei normalus, tačiau už jį mokama kaip už normalų darbo laiką. Tai diferenciacinė norma, kuria siekiama kompensuoti už ypatingas darbo sąlygas arba suteikti lengvatas ypatingų kategorijų asmenims.

123 Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios, 1994. Nr. 49-913.

Pagal DK 145 str. sutrumpintas darbo laikas yra nustatomas:

1) asmenims nuo 16 iki 18 metų (paaugliams) – ne daugiau kaip 8 valandos per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su pamokų trukme per savaitę. Taikant darbo laiko sutrumpinimo nuostatas asmenims iki 18 metų, turi būti skaičiuojama dirbto laiko suma visose darbovietėse;
2) vaikams iki 16 metų, dirbantiems lengvus darbus – iki 2 valandų per dieną mokslo metų laiku ir 12 valandų per savaitę, jeigu dirbama trimestro arba semestro metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos, arba 7 valandos per dieną ir 35 valandos per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metų laiku (šis darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę vaikams, kuriems sukako 15 metų);
3) asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, darbo laikas nustatomas, atsižvelgiant į darbo aplinką, bet ne ilgesnis kaip 36 valandos per savaitę[124]. Asmenims, dirbantiems ypatingoje aplinkoje, atsižvelgiant į objektyvius taikymo kriterijus, apribojimai turėtų būti taikomi tik tam periodui, kuriuo jie dirba tokioje aplinkoje;
4) asmenims, dirbantiems naktį – jeigu bent trys darbo valandos tenka nakčiai, toks darbo laikas sutrumpinamas viena valanda. Nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo 22 valandos iki 6 valandos. Nakties darbo trukmė netrumpinama, kai yra nepertraukiama gamyba, taip pat kai pagal darbo sutartį darbuotojas yra priimtas dirbti naktį. Dirbti naktį draudžiama skirti asmenis iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojus, kuriems dirbti naktį neleidžiama pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą.

124 Konkreti darbuotojų, dirbančių tokioje darbo aplinkoje, kasdienė ir savaitės darbo laiko trukmė nustatoma įvertinant darbo aplinkos tyrimo rezultatus, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. birželio 9 d. nutarimu Nr. 568 „Dėl Sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2006. Nr. 67-2460.

5) darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa[125]: pvz., mokytojams – ne daugiau kaip 36 valandos; auklėtojams, dirbantiems vaikų globos namuose – 30 valandų; specialiesiems pedagogams, dirbantiems bendrojo lavinimo mokyklose – 20 valandų; dėstytojams, dirbantiems aukštosiose, aukštesniosiose mokyklose – ne daugiau kaip 36 valandos ir pan.

Sutrumpinto darbo laiko atveju aukščiau išvardytiems darbuotojams, išskyrus moksleivius, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Moksleivių iki aštuoniolikos metų, dirbančių laisvu nuo mokslo metu, darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui. Įmonės, įstaigos ir organizacijos gali nustatyti moksleivių darbo užmokesčio priemokas.

Pagal DK 214 str. darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

Ne visas darbo laikas – šalių susitarimu nustatytas arba norminiais teisės aktais nustatytų kategorijų darbuotojams leidžiamas pasirinkti trumpesnis už normalų darbo laikas, kurį darbuotojui prašant darbdavys privalo nustatyti. *Ne visas darbo laikas* yra trumpesnis už normalų, bet už jį mokama proporcingai dirbtam laikui. Ši darbo trukmės rūšis yra numatoma Europos Tarybos direktyvoje Nr. 97/81/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną"[126]. Atitinkamai su šia direktyva yra suderintas ir DK. DK 146 str. ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas:

---

125 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo" // Valstybės žinios, 2003. Nr. 93-4205.

126 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Tarybos direktyva Nr. 97/81/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)" // OL L 14, 1998 01 20. P. 9. OL L 14, 1998 01 20. P. 9.

1) darbuotojo ir darbdavio susitarimu;
2) darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą;
3) pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų;
4) darbuotojo iki aštuoniolikos metų reikalavimu;
5) neįgaliojo reikalavimu pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą;
6) darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal sveikatos įstaigos išvadą.

Jeigu kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje, susitarus ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. Ne visas darbo laikas darbo dieną gali būti suskaidomas dalimis. Kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas nustato Vyriausybė arba dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje.

Pagal DK 277 str. asmenims iki aštuoniolikos metų sutrumpintas darbo laikas yra absoliutus, t. y. jie negali vienu metu dirbti daugiau negu vienoje darbovietėje, jei bendra darbo trukmė viršija sutrumpintą darbo laiko trukmę[127].

Paprastai literatūroje darbo laiko reguliavimas nagrinėjamas kaip darbo valandų suma, kai yra darbo santykiai su vienu darbdaviu. Tačiau būtina akcentuoti, kad darbo laiko normavimo tikslas yra darbuotojo sveikata, jo apsauga nuo pervargimo ir su tuo susijusių kitų problemų. Todėl svarbu išsiaiškinti ne tik darbo laiko ribas dirbant pas vieną darbdavį, tačiau maksimalų darbuotojo darbo laiką apskritai, susumuojant visą darbuotojo darbo laiką, kurį jis dirba pas kelis darbdavius. Ypač svarbu užtikrinti, kad darbuotojas, kuriam darbo laikas yra sutrumpintas, to laiko sąskaita nedirbtų kito darbo, turinčio neigiamą poveikį jo saugai ir sveikatai.

127 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 36 str.

Išimtimis leidžiamas ilgesnis nei 40 valandų per savaitę darbo laikas

Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų[128] 17 straipsnyje nurodytais atvejais leidžia nukrypti nuo nepertraukiamo 11 valandų kasdienio poilsio reikalavimo ir nustato konkrečias išimtis. Išimtis iš šio apribojimo taikoma *budėjimo darbams* pagal Vyriausybės nutarimu[129] patvirtintą sąrašą: iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė gali būti nustatoma budėtojams sveikatos priežiūros, socialinės globos, švietimo, poilsio ir kitose specialiose įstaigose, budėtojams siekiant užtikrinti darbų ar teikiamų paslaugų tęstinumą ar šalinti objektų, įrenginių darbo sutrikimus, avarijas ir pan. Pažymėtina, kad leidžiant darbuotojui dirbti iki 24 valandų per parą yra pažeidžiamas nepertraukiamo 11 valandų kasdienio poilsio reikalavimas, numatytas DK 160 str., todėl tokiam darbui darbuotojas gali būti skiriamas tik išimtiniais atvejais, numatytais norminiuose aktuose.

DK leidžia taikyti išimtis iš nustatytos 40 valandų darbo savaitės ir dirbti ilgiau šiais atvejais:

1) darbuotojams, dirbantiems papildomą darbą arba dirbantiems keliose darbovietėse;
2) transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo bei globos (rūpybos) įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitų ekonominės veiklos sričių nepertraukiamai dirbančiose įmonėse;
3) *force majeure* atvejais bei kitais atvejais, kai gali sutrikti darbo procesas (viršvalandinis darbas).

Darbuotojų, dirbančių papildomą darbą arba dirbančių keliose darbovietėse, darbo laikas.

Kai darbuotojas dirba papildomą darbą toje pačioje darbovietėje arba keliose darbovietėse, įstatymas leidžia dirbti ilgiau nei 40 valandų per

128 Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų // OL L 299, 2003 11 18. P. 9–19.

129 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 48-2120.

savaitę, ir DK 144 str. 3 d. numato, kad tokiu atveju maksimalus darbo laikas (įskaitant viršvalandžius) per 7 dienas neturi viršyti 48 valandų. Čia iškyla esminis klausimas: ar taikant šį apribojimą darbo laikas yra skaičiuojamas imant atskirai kiekvienoje darbovietėje dirbtą laiką, ar visose darbovietėse dirbtas laikas turi būti sumuojamas? Šiuo klausimu yra dvi nuomonės. Vieni autoriai teigia, kad būtina laikytis kasdienio 12 valandų darbo laiko apribojimo, kuris pagal DK 144 str. 5 d. yra taikomas, neatsižvelgiant į darboviečių skaičių, o savaitinis 48 valandų darbo laiko apribojimas taikomas tik vienoje darbovietėje. Kiti autoriai teigia, jog direktyvos 2003/88/EB 6 straipsnis, nustatantis maksimalų savaitės darbo laiką ir reikalaujantis valstybes nares imtis priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos, reiškia, kad visose darbovietėse kartu paėmus darbo laikas negali viršyti vidutiniškai 48 valandų per 7 dienas. Direktyva 17 straipsnyje leidžia nustatyti išimtis iš šio apribojimo tik vadovaujantiems asmenims, darbuotojams šeimose bei religinėse bendruomenėse ar bažnyčiose, taip pat mokomąją praktiką atliekantiems gydytojams (rezidentams) pereinamuoju laikotarpiu iki 2009 m. rugpjūčio 1 d. Būtina pažymėti, kad DK 144 str. 5 d. nurodo, jog bet kuriuo atveju darbuotojų, dirbančių papildomą darbą arba ne vienoje darbovietėje, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip 12 valandų. Darbuotojas, norintis eiti antraeiles pareigas (dirbti darbą), iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti darbdaviui, kuris darbuotoją priima į antraeiles pareigas (darbą), iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas jo kasdienio darbo toje darbovietėje **pradžios ir pabaigos laikas.** Darbuotojas, dirbantis keliose darbovietėse, būsimajam darbdaviui turi pateikti pažymas apie darbo laiko kitose darbovietėse pradžią ir pabaigą. Šios pažymos galioja vienerius darbo metus ir yra saugomos kartu su darbo sutartimi[130].

Darbo laiko reguliavimas transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo bei globos (rūpybos) įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitų ekonominės veiklos sričių nepertraukiamai dirbančiose įmonėse.

130 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr.1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 81-3690.

Pagal DK 148 str. Vyriausybė nustato išimtis, kada leidžiama nukrypti nuo nustatytų darbo ir poilsio laiko normų[131]:

1. Visų ekonominės veiklos sričių nepertraukiamai veikiančiose įmonėse ar nepertraukiamai veikiančiuose įmonių cechuose, baruose.

2. Mobiliems darbuotojams, t. y. darbuotojams, kuriuos įmonė, teikianti keleivių ar prekių gabenimo keliais, oru ar vidaus vandenimis paslaugas, samdo keliaujančio ar skraidančio personalo (ekipažo) nariu:

a) darbo ir poilsio laiko ypatumai kelių transporte parengti vadovaujantis 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo ir taikomi mobiliems darbuotojams, dirbantiems Europos Sąjungos valstybėse narėse įsteigtose įmonėse, dalyvaujančiose Reglamente (EB) Nr. 561/2006 arba, jeigu to nepakanka, Europos šalių susitarime dėl kelių transporto priemonių ekipažų, važiuojančių tarptautiniais maršrutais, darbo (AETR) apibrėžtoje kelių transporto veikloje. Šie reikalavimai papildo Reglamento (EB) Nr. 561/2006, prireikus – ir AETR susitarimo nuostatas, kurioms suteikiama pirmenybė, palyginti su nacionalinėmis nuostatomis;

b) darbo ir poilsio laiko ypatumai geležinkelio transporte parengti vadovaujantis 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų;

c) darbo ir poilsio laiko ypatumai civilinėje aviacijoje parengti vadovaujantis 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo;

131 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 48-2120.

d) darbo ir poilsio laiko ypatumai jūrų transporte parengti vadovaujantis 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos Bendrijos Laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos Transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) sudaryto susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo, 1999 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 1999/95/EB dėl jūrininkų darbo valandoms į Bendrijos uostus įplaukusiuose laivuose taikomų nuostatų įgyvendinimo ir taikomi Lietuvos Respublikos jūrų laivų registre įregistruotuose laivuose;

e) darbo ir poilsio laiko ypatumai vidaus vandenų transporte parengti vadovaujantis 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų ir 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos Bendrijos Laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos Transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) sudaryto susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo.

Force majeure atvejai bei kiti atvejai, kai gali sutrikti darbo procesas (viršvalandinis darbas).

Viršvalandiniais laikomi darbai, dirbami viršijant darbuotojo **darbo sutartyje** nustatytą darbo laiko trukmę. Viršvalandiniai darbai paprastai draudžiami. Darbdavys gali skirti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, nustatytais DK ar kolektyvinėje sutartyje. Dirbti viršvalandinius darbus neleidžiama skirti: jaunesniems kaip 18 metų asmenims; asmenims, kurie mokosi bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose nenutraukdami darbo – mokymosi dienomis; kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius ir kitais įstatymų bei kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais. Kai kurių kategorijų darbuotojus (nėščias moteris, darbuotojus turinčius įsipareigojimų šeimoje, neįgaliuosius) galima skirti dirbti viršvalandinius darbus tik jiems sutikus ir jeigu to jiems nedraudžiama pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą.

Nustatyta, kad darbuotojo viršvalandinis darbas per 2 dienas iš eilės neturi viršyti 4 valandų ir 120 valandų per metus. Darbdavys privalo žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose kiekvieno darbuotojo dirbtus viršvalandžius. Viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos parei-

gūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse.

Direktyva 2003/88/EB leidžia valstybėms narėms deramai laikantis darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų nustatyti, jog vadovai arba kiti asmenys, galintys savarankiškai priimti sprendimus; darbuotojai šeimose; arba religines apeigas bažnyčiose ir religinėse bendruomenėse atliekantys darbuotojai, atsižvelgiant į minimos veiklos konkrečias ypatybes, gali darbo laiko neskaičiuoti ir (arba) nenustatyti, arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai.

ES Direktyvos 2003/88EB 18 ir 22 straipsniai leidžia valstybėms narėms nacionalinėje teisėje nustatyti galimybę dirbti ilgiau nei vidutiniškai 48 valandas per 7 dienas (Lietuvoje per 7 dienas galima dirbti vidutiniškai 40 valandų). Literatūroje tai vadinama „individualia išimtimi“, arba “*opt out*”. Tokiu atveju darbdavys turi gauti kiekvieno darbuotojo, sutinkančio dirbti ilgiau, individualų rašytinį sutikimą. Šį sutikimą darbuotojas turi teisę bet kada atšaukti ir grįžti prie įprastinės darbo laiko normos. Šalis narė, leidžianti “*opt out*”, turi laikytis bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir užtikrinti, kad darbdaviai prievarta nereikalautų tokių sutikimų iš darbuotojų. *Individuali išimtis* leidžiama Didžiojoje Britanijoje[132].

11.2. Darbo laiko režimas ir apskaita

Darbo (ir poilsio) laiko režimas – tai darbo ir poilsio laiko trukmės išdėstymas tam tikru kalendoriniu laikotarpiu[133]. Darbo režimas – tai darbuotojo darbo laiko planas įvairiais apskaitos laikotarpiais: dienos, savaitės, mėnesio, kito apskaitinio laikotarpio[134]. Atsižvelgiant į darbo laiko režimą, nustatoma darbuotojo darbo laiko pradžia, pertraukos ir pabaiga. Įmonėje darbdavys gali nustatyti vienodą režimą visiems darbuotojams arba skirtingus režimus atskiriems padaliniams, taip pat ir individualų režimą konkrečiam darbuotojui.

---

132 Barnard C., Deakin S., Hobbs R. Opting out of the 48-hour week – employer necessity or individual choice? Centre for Business Research, University of Cambridge. 2004.

133 Молодцов М. Б. Головинова С. Ю. Трудовое право Росии .– Москва: Норма, 2003. P. 212.

134 Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990. P. 136.

Darbo laikas turi būti paskirstytas taip, kad užtikrintų galimybę visiems darbuotojams turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsis“ išreiškiamas laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis.

Kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdienio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles. Paprastai darbuotojams nustatoma penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis – šeštadieniu ir sekmadieniu, o įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų penkių darbo dienų savaitė neįmanoma, nustatoma šešių darbo dienų savaitė su viena poilsio diena – sekmadieniu. Išimtys gali būti nustatomos miesto transporte, sveikatos priežiūros įstaigose, energijos tiekimo įmonėse, teatruose, muziejuose ir pan., įmonėse ir organizacijose, kuriose negalima sustabdyti darbo dėl techninių gamybos sąlygų arba dėl to, kad reikia nuolat nepertraukiamai aptarnauti gyventojus, taip pat budėtojams bei kitiems darbuotojams, kuriems gali būti nustatoma suminė darbo laiko apskaita.

Bendruosius įmonės darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Individualius darbo grafikus administracija sudaro remdamasi bendraisiais grafikais, todėl jų su darbuotojų atstovais derinti nebūtina. Administracija, sudarydama grafikus, turi numatyti tokį darbo ir poilsio režimą, kad būtų sudarytos sąlygos, skatinančios darbuotojus laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų.

Pagal darbo laiko paskirstymą režimus galima skirstyti į *padienį* (pamainos), savaitės, suminį, lankstų (suskaidytą), budėjimo. Dažniausiai įmonėse nustatomas dienos arba savaitės darbo laiko režimas:

Kasdienis 8 val.:	Pr	A	T	K	P	Š	S	
	8:00–12:00 13:00–17:00	8:00–12:00 13:00–17:00	8:00–12:00 13:00–17:00	8:00–12:00 13:00–17:00	8:00–12:00 13:00–17:00	P	P	= 40

Savaitės:	Pr	A	T	K	P	Š	S	
	8:00–12:00 12:30–16:45	8:00–12:00 12:30–16:45	8:00–12:00 12:30–16:45	8:00–12:00 12:30–16:45	8:00–12:00 12:30–15:30	P	P	= 40

Suskaidytas režimas reiškia, kad per darbo dieną darbuotojo darbo laikas suskaidomas į dalis, tarp kurių yra ilgesnė nei 2 valandų pertrauka (pvz., autobusų vairuotojų – rytinis reisas ir vakarinis reisas). Pamaininis darbas – tai bet koks darbo pamainomis organizavimo būdas, pagal kurį darbuotojai pakeičia vieni kitus tose pačiose darbo vietose pagal tam tikrą modelį, įskaitant ir rotacijos modelį, kai darbas gali būti nepertraukiamas arba nutraukiamas, ir kuris sudaro būtinybę darbuotojams dirbti skirtingu laiku per tam tikrą dienų ar savaičių laikotarpį.

Budėjimas. Ypatingais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką ar garantuoti, jog bus skubiai sprendžiami neatidėliotini klausimai, darbdavys gali pavesti darbuotojui ne dažniau kaip kartą per mėnesį, o darbuotojo sutikimu – ne dažniau kaip kartą per savaitę *budėti* įmonėje arba namuose pasibaigus darbo dienai arba poilsio ir švenčių dienomis. Už budėjimą įmonėje, kai viršijama darbo laiko trukmė, ar namuose per artimiausią mėnesį privalo būti suteikiamas poilsio laikas tokios pat trukmės kaip budėjimas įmonėje ar darbo laikui prilygintas budėjimo laikas (budint namuose), arba darbuotojo pageidavimu šis poilsio laikas gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų, arba apmokama kaip už viršvalandinį darbą. Budėti įmonėje arba namuose negalima skirti asmenų iki aštuoniolikos metų. Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgalųjį slaugantys asmenys, neįgalieji, jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, budėti įmonėje arba namuose gali būti skiriami tik jiems sutikus.

Už darbą ypatingu darbo režimu yra nustatytos papildomos poilsio laiko garantijos. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ 1.3 punktą už ypatingą darbų pobūdį suteikiamos 2 papildomos kalendorinės atostogų dienos tiems darbuotojams, kurių darbas (ne mažiau kaip pusė viso darbo laiko per metus, už kuriuos suteikiamos atostogos) atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu ar yra kilnojamojo pobūdžio[135].

135 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 39-1787.

Darbuotojų darbo laiko apskaita

Kiekvieno darbuotojo dirbtas darbo laikas žymimas Vyriausybės patvirtintos pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Šis žiniaraštis yra faktinis darbuotojo darbo laiko atspindys, kuriame užrašoma visa darbuotojo dirbto laiko trukmė ir neatvykimo į darbą atvejai (liga, pravaikšta ir pan.) kiekvieną dieną. Į darbo laiko apskaitos žiniaraštį surašomi visų įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų vardai, pavardės, jų pareigos ir nustatytas darbo valandų skaičius per mėnesį. Darbo laikas žymimas valandomis, o neatvykimo į darbą atvejams taikomas sutartinis žymėjimas (pvz., K – komandiruotė, L – liga ir t. t.).

Darbuotojams, kurie pagal atliekamą darbo funkciją savo darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra, darbo laiko apskaitos taisykles nustato darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse.

11.3. Lankstus darbo laikas

Šiuolaikinėje ekonominėje ir socialinėje situacijoje vis didesnę reikšmę įgauna galimybė dirbti netradicinę darbo dieną arba netradiciniu darbo režimu. Galimybės dirbti įvairiais darbo laiko režimais taikymas vadinamas *lanksčiu darbo laiku*. Lankstaus darbo organizavimo formos gali būti: darbo vietos skaidymas įvedus ne visą darbo dieną ir atsisakius viršvalandžių, lankstesnis pamainų organizavimas, terminuotas, namudinis, agentūrinis, distancinis darbas, savarankiškas užimtumas, paslaugos, sezoniniai darbai, darbo vietų rotacija ir panašiai. Lanksčiau organizuotą darbą, ypač smulkaus verslo sektoriuje, pageidauja dirbti moterys, auginančios vaikus, dalis bedarbių, mažas pajamas gaunantys asmenys ir besimokantis jaunimas.

Lanksčios darbo organizavimo formos turi padėti gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką. Lankstus darbo organizavimas padėtų darbdaviams mažinti darbo kainą, geriau prisitaikyti prie struktūrinių pokyčių bei geriau derinti kitus savo ir darbuotojų interesus.

Turi būti užtikrinta, kad susitarimai dėl darbo organizavimo formų nepablogins darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato DK ir kiti

norminiai teisės aktai. Darbuotojams ir darbdaviams patiems susitarimo būdu nustatant tarpusavio teises ir pareigas, būtina vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Lanksčias darbo organizavimo formas tikslinga taikyti, atsižvelgiant į darbo pobūdį ir darbuotojo demografines ir socialines charakteristikas.

Lankstaus darbo laiko organizavimo pavyzdžiu gali būti atvejai, kai individualiai darbuotojams nustatoma skirtinga kasdienio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga.

➤ Klausimai

1. Kokie laikotarpiai yra laikomi darbo laiku?
2. Kokiu būdu yra normuojamas darbuotojų darbo ir poilsio laikas?
3. Kuo skiriasi apribotas ir išimtinis darbo laikas?
4. Kokiais atvejais galima dirbti ilgiau nei 40 valandų per savaitę?
5. Kokios yra darbo laiko režimo rūšys?
6. Kam yra naudingas lankstus darbo laikas?

12 SKYRIUS

POILSIO LAIKAS

12.1. Poilsio laiko sąvoka ir rūšys

Poilsio laikas – tai visoks laikas, kuris nepriskiriamas darbo laikui. Vienas esminių požymių, skiriantis poilsio laiką nuo darbo laiko, yra tai, kad poilsio laiku darbuotojas disponuoja visiškai laisvai, savo nuožiūra, ir neprivalo būti pasiekiamas darbdaviui ar vykdyti kokius nors jo pavedimus. Kuo ilgesnis darbuotojo poilsio laikotarpis, tuo daugiau dėmesio jis gali skirti asmeniniams poreikiams, šeimai, tam, kas padeda atkurti jo darbingumą, sveikatą ir galimybę sėkmingai dirbti.

Direktyva 2003/88/EB nurodo, kad visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. Pakankamas poilsis reiškia, kad darbuotojai reguliariai turi poilsio pertraukas, kurių trukmė išreiškiama laiko vienetais ir kurios yra pakankamai ilgos ir nepertraukiamos, kad būtų galima užtikrinti, jog dėl nuovargio ar kitokių neįprastų darbo modelių trumpu ar ilgesniu darbo metu darbuotojai nesusižeis patys, nesužalos savo bendradarbių ar kitų asmenų ir nepakenks savo sveikatai.

Poilsis norminiame akte turi būti aiškiai išreikštas laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis.

Poilsio laiko rūšys

Darbuotojams turi būti suteikiamas dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas. Poilsio laiko apskaita yra neatsiejama nuo darbo laiko apskaitos, todėl skaičiuojant maksimalų savaitės darbo laiką, būtina atsižvelgti į minimalaus poilsio periodus.

Dienos poilsis (kasdienis poilsis)

Tai minimalūs darbuotojui suteikiamo poilsio laiko periodai per 24 valandų laikotarpį:

1) *pertrauka pailsėti ir pavalgyti (pietų pertrauka)*. DK 158 str. numato, kad praėjus pusei darbo dienos (pamainos) laiko, bet ne vėliau kaip po keturių darbo valandų darbuotojams suteikiama ne trumpesnė kaip 30 min. ir ne ilgesnė kaip 2 val. pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurią darbuotojas naudoja savo nuožiūra. Tuose darbuose, kur dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti (pvz., specialiųjų tarnybų darbas), darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku. Šios pertraukos pradžia, pabaiga ir kitos sąlygos nustatomos darbo tvarkos taisyklėse, darbo grafike, kolektyvinėje ir darbo sutartyje. Pasinaudojant direktyvos 2003/88 4 straipsniu, kuris reikalauja šią pertrauką suteikti tuomet, kai yra ilgesnė nei šešių valandų darbo diena, DK daro išimtį ir esant šešių dienų darbo savaitei, poilsio ir švenčių dienų išvakarėse gali būti dirbama be pertraukos pailsėti ir pavalgyti, jei tos darbo dienos trukmė neviršija šešių valandų. Jauniems asmenims ši išimtis netaikoma. Ši pertrauka neįskaitoma į darbo laiką;

2) *paros nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų (pamainų)*. Kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip 11 valandų iš eilės. Jauniems asmenims nustatytas ilgesnis paros nepertraukiamasis poilsis: darbuotojams iki 16 metų – 14 valandų, o asmenims nuo 16 iki 18 metų – 12 valandų ir turi apimti naktinį laiką nuo 22 iki 6 valandos. DK 144 str. numatytais atvejais, kai tam tikrų kategorijų budintiems darbuotojams leidžiama dirbti iki 24 valandų per parą, nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip 24 valandos iš eilės. Atsižvelgiant į suteikiamo poilsio laiko tikslą, šis poilsio laikas turėtų būti absoliutus, tai reiškia, kad darbuotojas šio poilsio metu negali dirbti jokio kito darbo pas kitą darbdavį;

3) *tam tikrų kategorijų darbuotojams suteikiamos papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku*. Šios pertraukos įskaitomos į darbo laiką, t. y. dėl jų bendras buvimo darbe laikas neilgėja ir už jas yra apmokama. Šių pertraukų tikslas – išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, mažėtų galimas nepalankių sveikatai veiksnių poveikis.

Papildoma pertrauka – darbuotojams pailsėti skirtas laikas, kurio trukmę nustato įstatymai, kiti teisės aktai ir kuris numatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse. Vyriausybės patvirtintoje *Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką,*

nustatymo tvarkoje[136] reikalaujama suteikti ne mažiau kaip vieną papildomą, ne trumpesnę kaip 30 minučių pertrauką asmenims iki 18 metų, kai jų darbo laiko trukmė yra ilgesnė kaip 4 valandos; ne trumpesnę kaip 30 minučių pertrauką kūdikiui maitinti ne rečiau kaip kas 3 valandos krūtimi maitinančiai moteriai; kitiems darbuotojams, kuriems pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl jų sveikatos turi būti įgyvendintos jų darbo ir poilsio režimo rekomendacijos.

Speciali pertrauka – darbuotojams, kurie dirba lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip minus 10 laipsnių Celsijaus, taip pat darbuotojams, kurie dirba sunkų fizinės ar didelės protinės įtampos reikalingą darbą arba veikiami kitų nepalankių sveikatai veiksnių (darbuotojai, kurie dirba su videoterminalais, darbuotojai, kurių darbas susijęs su krovinių kėlimu rankomis), pailsėti skirtas laikas, kurio trukmė, atsižvelgiant į darbo (gamybos) pobūdį ir profesinę riziką, nustatoma kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse (dažniausiai ne trumpesnis kaip 10 minučių).

Papildomų ir specialių pertraukų skaičius, trukmė ir poilsio vieta, atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas, nustatomi kolektyvinėse sutartyse bei darbo tvarkos taisyklėse. Šios pertraukos suteikiamos tik tuo metu, kai yra priežasčių (veiksnių ar kitų aplinkybių), dėl kurių jas būtina suteikti. Šioms priežastims išnykus papildomos ir specialios pertraukos gali būti panaikintos.

Kiti reikalavimai poilsio laikui. Kai kurių kategorijų darbuotojams gali būti nustatyti ir kitokie, specialūs poilsio laiko reikalavimai. Pvz., vaikai (iki 16 m.) negali būti skiriami dirbti nuo 20 iki 6 valandos ryto, o paaugliai (16–18 m.) negali būti skiriami dirbti nuo 22 iki 6 valandos ryto, vadinasi, šiomis valandomis minėtiems darbuotojams turi būti suteikiamas poilsio laikas.

Savaitės poilsio laikas (savaitgalis)

Per kiekvieną savaitę darbuotojams turi būti suteikiamas nepertraukiamasis ne mažiau kaip 35 valandų poilsio laikotarpis. Dirbant pagal normalią darbo laiko trukmę, poilsio dienos Lietuvoje yra šeštadienis ir

136 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos pakeitimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 14-559.

sekmadienis, o kai dirbama šešias dienas per savaitę, poilsio diena yra sekmadienis[137].

Darbuotojus skirti dirbti šeštadienį ir sekmadienį draudžiama, išskyrus DK 161 str. numatytą išimtį, kuri leidžia poilsio dienas perkelti į kitas savaitės dienas įmonėse ir organizacijose, kuriose darbo negalima sustabdyti dėl techninių gamybos sąlygų arba dėl to, kad reikia nuolat nepertraukiamai aptarnauti gyventojus, taip pat kitose nepertraukiamos gamybos įmonėse. Tokiose įmonėse poilsio dienos suteikiamos kitomis savaitės dienomis iš eilės kiekvienai darbuotojų grupei pagal darbo (pamainų) grafikus. Nėščias moteris, neseniai pagimdžiusias moteris ir krūtimi maitinančias moteris, darbuotojus, auginančius vaiką iki 3 metų, bei darbuotojus, vienus auginančius vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, asmenis iki 18 metų dirbti poilsio dienomis galima skirti tik jų sutikimu. Bet kuriuo atveju savaitės nepertraukiamasis poilsis turi trukti ne mažiau kaip 35 valandas.

Asmenims iki aštuoniolikos metų turi būti suteikiamos ne mažiau kaip dvi poilsio dienos per savaitę.

Derinant darbuotojų poilsio laiką su švenčių dienomis, poilsio dienos iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose gali būti perkeltos Vyriausybės nutarimu, kuris kitoms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms yra rekomendacinio pobūdžio. Bet kuriuo atveju dėl poilsio dienų perkėlimo darbo laikas negali pailgėti.

Direktyva 2003/88/EB tam tikrais atvejais, jei to reikia dėl objektyvių ar techninių arba darbo organizavimo priežasčių, leidžia taikyti minimalų 24 valandų nepertraukiamą savaitės poilsį. Nacionalinėje teisėje ši išimtis gali būti taikoma ekonominės veiklos srityse, kur darbo ir poilsio laikas gali skirtis nuo nustatyto DK.

Kasmetinis poilsis

Kasmetiniam poilsiui priskiriamos valstybinių švenčių dienos ir kasmetinės atostogos.

Įmonėse, įstaigose ir organizacijose nedirbama šiomis *švenčių dienomis*: 1) sausio 1-ąją – Naujųjų metų dieną; 2) vasario 16-ąją – Lietuvos

137 Europos Teisingumo Tesimas 1996 m. lapkričio 12 d. sprendime Nr. C-84/94 byloje *Jungtinė Karalystė prieš ES Tarybą* pripažino, kad nėra pagrindo sekmadienį nustatyti privaloma poilsio diena. Direktyvos 93/104/EB 5 str. nuostata, jog į minimalų kassavaitinį poilsio laiką iš esmės įeina sekmadienis, buvo pašalinta.

valstybės atkūrimo dieną; 3) kovo 11-ąją – Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo dieną; 4) sekmadienį ir pirmadienį – krikščionių Velykų (pagal vakarietiškąją tradiciją) dienomis; 5) gegužės 1-ąją – Tarptautinę darbo dieną; 6) pirmąjį gegužės sekmadienį – Motinos dieną; 7) birželio 24-ąją – Rasos ir Joninių dieną; 8) liepos 6-ąją – Valstybės (Lietuvos karaliaus Mindaugo karūnavimo) dieną; 9) rugpjūčio 15-ąją – Žolinę (Švč. Mergelės Marijos ėmimo į dangų dieną); 10) lapkričio 1-ąją – Visų Šventųjų dieną; 11) gruodžio 25-ąją ir 26-ąją – Kalėdų dienomis.

Lietuvos Respublikos atmintinų dienų įstatyme nustatytos atmintinos dienos yra darbo dienos.

Kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Kasmetinės atostogos yra minimaliosios, pailgintos ir papildomos.

Bendra kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – 28 kalendorinės dienos. Švenčių dienos į atostogų trukmę neįskaitomos. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgaliesiems bei kitiems įstatymų nustatytiems asmenims nustatytos 35 kalendorinių dienų minimaliosios kasmetinės atostogos.

Pailgintos iki penkiasdešimt aštuonių kalendorinių dienų kasmetinės atostogos suteikiamos kai kurių kategorijų darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės. Pailgintas atostogas Vyriausybė nustato švietimo darbuotojams (56 dienos), teatro ir koncertinių organizacijų kūrybiniams darbuotojams (42 d.), sveikatos priežiūros specialistams ir darbuotojams, farmacijos specialistams (35–42 d.), orlaivių pilotams (58 d.), žvejybos laivų mobiliesiems darbuotojams (40–58 d.) ir kt.

Kasmetinės *papildomos* atostogos suteikiamos darbuotojams už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų (iki 5 kalendorinių dienų); už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje (3 ir daugiau dienos), už ypatingą darbų pobūdį (2 dienos). Darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomos didesnės trukmės ir kitų rūšių kasmetinės papildomos atostogos.

Kasmetinės papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių minimaliųjų atostogų ir gali būti suteikiamos kartu arba atskirai. Darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines pailgintas ir kasmetines papildo-

mas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik kasmetinės pailgintos atostogos, arba prie kasmetinių minimaliųjų atostogų pridėtos kasmetinės papildomos atostogos.

Tikslinės atostogos

Greta kasmetinių atostogų, kurios darbuotojui privalo būti suteiktos kiekvienais darbo metais, darbuotojas gali naudotis ir tikslinėmis atostogomis, kurios suteikiamos dėl kitų subjektyvių priežasčių. Tikslinės atostogos:

Nėštumo ir gimdymo atostogos. Šios atostogos suteikiamos moterims nėštumo ir gimdymo metu – 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – 70 kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos moteriai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus. Darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, kol kūdikiui sueis 70 dienų.

Tėvystės atostogos. Vyrams suteikiamos tėvystės atostogos – laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks 1 mėnuo. Jeigu vaiko tėvas gyvena santuokoje su kūdikio motina, už šį laiką mokama ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpa.

Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai. Pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti šiomis atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas. Per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.

Mokymosi atostogos. Darbuotojams suteikiamos mokymosi atostogos stojamiesiems egzaminams į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti – po 3 dienas kiekvienam egzaminui. Darbuotojams, kurie mokosi bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų

pažymas suteikiamos mokymosi atostogos: 1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po 3 dienas kiekvienam egzaminui; 2) įskaitoms pasirengti ir laikyti – po 2 dienas kiekvienai įskaitai; 3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultavimuisi – tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose; 4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti – 30 kalendorinių dienų; 5) valstybiniams (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti – po 6 dienas kiekvienam egzaminui. Į mokymosi atostogų laiką neįskaitomas kelionėje sugaištas laikas. Apie apmokėjimą už buvimą mokymosi atostogose laiką žr. 13 skyriuje.

Kūrybinės atostogos. Kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką nustato specialūs įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis.

Atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti. Darbuotojai atleidžiami nuo darbo: įgyvendinti rinkimų teisės; pakviesti į ikiteisminio tyrimo įstaigas, į prokuratūrą ir teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu; atlikti donoro pareigų ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Darbuotojams, atleistiems nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti, darbo užmokestį, ne mažesnį už vidutinį, moka ar kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus jie vykdo, jeigu ko kita nenustato įstatymas. Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai atleidžiami nuo darbo iki 6 darbo dienų per metus kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose ir kt. Atleidimo nuo darbo ir apmokėjimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje.

Nemokamos atostogos. Darbuotojas gali prašyti darbdavio suteikti nemokamas atostogas dėl tam tikrų priežasčių. Kadangi už šias atostogas darbo užmokestis nemokamas, šių atostogų trukmė neribojama. DK 184 str. numato subjektyvią teisę darbuotojams reikalauti, kad darbdavys suteiktų nemokamas atostogas ypatingais atvejais. Darbdavys privalo suteikti atostogas darbuotojui šiais atvejais: 1) darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų – iki 14 kalendorinių dienų; 2) darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų – iki 30 kalendorinių dienų; 3) moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai, metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti 3 mėnesių; 4) neįgaliajam – iki 30 kalendorinių dienų per

metus; 5) darbuotojui, vienam slaugančiam neįgalųjį, kuriam Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas – iki 30 kalendorinių dienų per metus šalių suderintu laiku; 6) darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį – tokiam laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga; 7) santuokai sudaryti – ne mažiau kaip 3 kalendorinės dienos; 8) mirusio šeimos nario laidotuvėms – ne mažiau kaip 3 kalendorinės dienos. Nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių gali būti suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka arba šalių susitarimu.

Kitos atostogos. Kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja DK. Tačiau papildomos lengvatos, išskyrus papildomą lengvatą pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, negali būti nustatytos kolektyvinėse ir darbo sutartyse, sudaromose įstaigose, organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat sutartyse, sudaromose Lietuvos banke.

12.2. Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka

Kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį.

Darbuotojui per vienus darbo metus yra suteikiamos mažiausiai 28 kalendorinės dienos apmokamų atostogų. Apmokamos atostogos reiškia, kad kasmetinių atostogų laiku darbuotojui garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis visose darbovietėse, ir šis užmokestis sumokamas ne vėliau kaip prieš 3 kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios. Darbo metai, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, prasideda nuo darbuotojo priėmimo į darbą dienos. Į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, įskaitomas 1) faktiškai dirbtas laikas; 2) laikas, per kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta (pareigos) ir visas darbo užmokestis arba jo dalis; 3) laikas, per kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta (pareigos) ir mokama stipendija arba kitos išmokos, išskyrus laiką, kai darbuotojas yra išėjęs vaiko priežiūros

atostogų, kol vaikui sueis treji metai; 4) laikas, kurį darbuotojas gavo ligos, motinystės arba tėvystės pašalpą; 5) mokamos kasmetinės atostogos; 6) nemokamos atostogos iki keturiolikos kalendorinių dienų; 7) nemokamos atostogos iki trisdešimties kalendorinių dienų neįgaliesiems; 8) nemokamos atostogos iki trisdešimties kalendorinių dienų asmenims, slaugantiems neįgalųjį; 9) priverstinės pravaikštos laikas darbuotojui, grąžintam į ankstesnį darbą; 10) teisėto streiko laikas; 11) kiti įstatymų nustatyti laikotarpiai. Jei darbuotojo darbo metuose atsiranda laikotarpių, kurie neįeina į aukščiau minėtus, atitinkamai tiek dienų, kiek tęsiasi tas laikotarpis, yra nukeliama kasmetinio periodo diena (kuri skaičiuojama nuo darbuotojo priėmimo į darbą dienos).

Pagal DK 169 str. už kiekvienus darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos tais pačiais darbo metais. Už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo toje įmonėje (moterims prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų atostogos gali būti suteikiamos ir nepraėjus 6 mėnesiams). Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę. Eilės sudarymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje, o ten, kur tokia sutartis nesudaroma, kasmetinių atostogų suteikimo eilė nustatoma šalių susitarimu.

Kai kurių kategorijų darbuotojams yra nustatytos lengvatos renkantis atostogų laiką. Teisė pasirinkti kasmetinių atostogų laiką po 6 mėnesių nepertraukiamojo darbo įmonėje suteikiama asmenims iki 18 metų, nėščioms moterims ir darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų. Taip pat vyrams jų pageidavimu kasmetinės atostogos suteikiamos žmonos nėštumo ir gimdymo atostogų metu. Mokymo įstaigų pedagogams ir pirmaisiais darbo metais kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos moksleivių ir studentų vasaros atostogų metu. Asmenims, kurie mokosi nenutraukdami darbo, kasmetinės atostogos jų pageidavimu derinamos prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko. Darbuotojams, namie slaugantiems ligonius ir neįgaliuosius, taip pat asmenims, sergantiems lėtinėmis ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant medicinos įstaigos rekomendacijai, kasmetinės atostogos suteikiamos jų pageidaujamu laiku.

Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip 14

kalendorinių dienų. Kitos dalys gali būti ir trumpesnės, tačiau suteikiant atostogas reikia stengtis pasiekti darbuotojo atostogų tikslą – pailsėti ir susigrąžinti darbingumą.

Ne vėliau kaip prieš 3 kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios darbuotojui sumokami „atostoginiai“ – vidutinis darbo užmokestis už kasmetinių atostogų laiką. Jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsiamos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas. Kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija neleidžiama. Piniginė kompensacija[138] už nepanaudotas atostogas gali būti išmokama tik tuo atveju, jei dėl darbo santykių pabaigos darbuotojui negali būti suteikiamos kasmetinės atostogos arba jei darbuotojas jų nepageidauja. Jei darbuotojui kasmetinės atostogos nebuvo suteiktos daugiau kaip už vienerius darbo metus, kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas.

Atleidžiant darbuotoją iš darbo (išskyrus atvejus, kai atleidžiama dėl jo paties kaltės), nepanaudotos kasmetinės atostogos jo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą. Tokiu atveju atleidimo iš darbo diena yra laikoma kita diena po kasmetinių atostogų pabaigos dienos.

Kasmetinių atostogų *perkėlimas.* Kasmetinės atostogos perkeliamos, kai darbuotojas 1) yra laikinai nedarbingas; 2) įgyja teisę į tikslines atostogas; 3) įgyja teisę į nemokamas atostogas; 4) atleidžiamas nuo darbo valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti; 5) dalyvauja likviduojant stichinių nelaimių ir avarijų pasekmes, nepaisant to, kokia tvarka jis buvo pašauktas šiems darbams. Jeigu šios arba kitos priežastys, dėl kurių kasmetinės atostogos negali būti panaudotos, atsirado iki kasmetinių atostogų pradžios, darbuotojui susitarus su administracija kasmetinės atostogos perkeliamos kitam laikui. Jei tokios priežastys atsirado kasmetinių atostogų metu, kasmetinės atostogos pratęsiamos atitinkamą dienų skaičių arba darbuotojui susitarus su administracija nepanaudotų kasmetinių atostogų dalis perkeliama į kitą laiką.

138 Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų kasmetinių atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių. Paprastai skaičiuojant kompensaciją dirbtų mėnesių skaičius dauginamas iš koeficiento 1,63 (jauniems asmenims 2,04) ir pagal gautą darbo dienų skaičių išmokamas vidutinis darbo užmokestis.

Atšaukimas iš kasmetinių atostogų. Darbdavys atšaukti darbuotoją iš kasmetinių atostogų gali tik darbuotojo sutikimu. Tokiu atveju nepanaudota kasmetinių atostogų dalis darbuotojui susitarus su administracija perkeliama kitam laikui. Perkeltos kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos tais pačiais darbo metais. Darbuotojo prašymu arba sutikimu nepanaudotų kasmetinių atostogų dalis gali būti perkeliama ir pridedama prie kitų darbo metų kasmetinių atostogų.

➤ Klausimai

1. Kokios yra poilsio laiko rūšys?
2. Kokia yra kasmetinių atostogų paskirtis?
3. Už kokius darbo laikotarpius yra suteikiamos kasmetinės atostogos?

13 SKYRIUS

DARBO APMOKĖJIMAS

13.1. Atlyginimo už darbą samprata

„**Atlyginimas**“ reiškia *įprastinį*, *pagrindinį* ar *minimalų* darbo užmokestį arba algą ir *papildomus* uždarbius, *tiesiogiai* ar *netiesiogiai* darbdavio išmokamus darbuotojui *grynaisiais* pinigais arba *natūra* už darbuotojo darbą (Europos Bendrijos sutarties[139] 141 str.). Tai darbo užmokestis plačiąja prasme.

Darbo užmokestis rinkos ekonomikos sąlygomis – tai darbo jėgos vertė pinigine išraiška[140].

LR DK[141] 186 str. 2 d. numatytas **darbo užmokestis** apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, taigi ir užmokestį už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų, už darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktinį ir viršvalandinį darbą ir kt.

DK 186 str. 4 dalyje įtvirtinta sąlyga, kad darbo užmokestis **mokamas pinigais**. Pinigų įstatymas[142] numato, kad Lietuvos Respublikoje juridiniai ir fiziniai asmenys litus mokėjimams ir atsiskaitymams privalo priimti be apribojimų. Kita vertus, atsižvelgiant į Užsienio valiutos Lietuvos Respublikoje įstatymo[143] pataisas, įsigaliojusias nuo 2002 m. spalio 22 d., užsienio valiuta gali būti naudojama tik šalių susitarimu

139 Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis // Valstybės žinios, 2004. Nr. 2-2

140 Усачев В.Л. Проблемы правовова регулирования структуры заработной платы // Государство и право, 2005. Nr. 8. P. 22 (20–24).

141 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569.

142 Lietuvos Respublikos pinigų įstatymas // Valstybės žinios, 1993. Nr. 27-623; 1994. Nr. 81-1516; 1994. Nr. 30-532; 1996. Nr. 116-2697; Nr. 35-865; 2002. Nr. 105-4688;

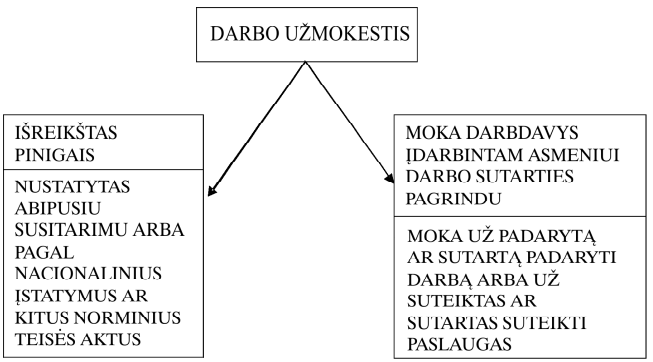
143 Užsienio valiutos Lietuvos Respublikoje įstatymas // Valstybės žinios, 1993. Nr. 28-640; 1994. Nr. 34-622; 1996. Nr. 35-867; 1996. Nr. 116-2692; 1997. Nr.114-2871; 1999. Nr. 33-950; Nr.39-1201; Nr.: 66-2124; 2002. Nr. 105-4687; 2004. Nr. 98-3629.

mokėjimams ir atsiskaitymams negrynaisiais pinigais, o Europos Sąjungos valiuta eurais – ir grynaisiais pinigais. Norint įmonėje įteisinti darbo užmokesčio mokėjimą užsienio valiuta (negrynaisiais pinigais) arba eurais (grynaisiais arba negrynaisiais pinigais), šią sąlygą būtina nurodyti sudarant darbo sutartį arba vėliau ją pakeičiant pagal DK 120 str. 3 d. Tai reiškia, kad be darbuotojo raštiško sutikimo darbo užmokesčio išmokėti užsienio valiuta (eurais) negalima. Darbuotojų ir darbdavio susitarimas dėl darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos gali būti įtvirtintas ir kolektyvinėje sutartyje, tačiau tokiu atveju vis tiek reikės pakeisti darbo sutartis, jas suderinant su kolektyvinės sutarties sąlygomis, tuo labiau kad būtinas dar ir kiekvieno darbuotojo sutikimas.

Tačiau DK 188 str. 2 d. yra leidžiama susitarti ir dėl kitų darbo apmokėjimo formų, pvz., natūra (įvairia produkcija, gaminiais). Tarptautiniais darbo standartais darbo apmokėjimas natūra (TDO konvencija Nr. 95, 4 str.) ribojama iki 20 proc. priskaičiuoto atlyginimo (TDO rekomendacija Nr. 85).

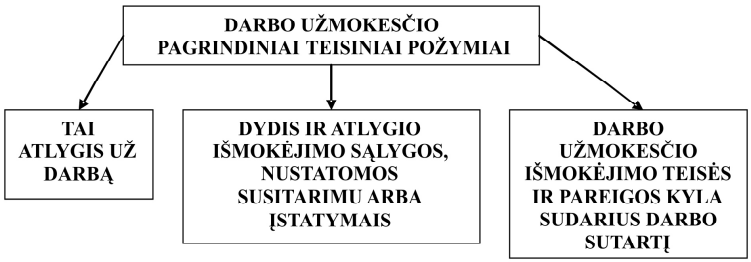
Todėl galima teigti, kad samdomo **darbo apmokėjimas** – tai mokėjimas už darbą, kurį paskirsto darbdavys susitarus šalims, ir yra ne mažesnis nei valstybės nustatyto minimumo[144].

Teisiniai darbo užmokesčio požymiai – tai atlygis už sutartas atlikti darbo funkcijas ar konkretų darbą, kurio dydis ir išmokėjimo sąlygos nustatomos susitarimu arba įstatymais, o darbo užmokesčio išmokėjimo teisės ir pareigos atsiranda darbo sutarties pagrindu (žr. 18 ir 19 pav.).



18 paveikslas

144 Усачев В. Л. Проблемы правова регулирования структуры заработной платы // Государство и право, 2005, Nr. 8. P. 22.



19 paveikslas

13.2. Darbo užmokesčio funkcijos ir sistemos

Darbo jėga, kaip ir bet kuri kita prekė, turi savo kainą, išreikštą žmogaus veiklos rezultatais (atlikta paslauga). Įstatymai numato darbo užmokesčio dydžio nustatymo kriterijus. Tai asmeninis darbo indėlis ir atlikto darbo kokybė. Asmeninis darbo indėlis nustatomas darbo kiekybe (tiek darbo laiko, tiek ir atliktų darbų (vienetų) atžvilgiu) ir jo darbinės veiklos pasiekimais, išskaičiuotais iš bendrų įmonės (organizacijos) darbo rezultatų. Darbo kokybė apibūdinama jo sudėtingumu, sunkumu ir atsakomybe. Visus šiuos kriterijus galima sugrupuoti į darbo apmokėjimo sistemas, o jų reikšmę apibūdinti pagal jų funkcijas.

Darbo užmokesčio funkcijos. Įvairioje literatūroje nurodoma nemažai darbo užmokesčio funkcijų. Rusijos darbo teisėje skiriamos trys pagrindinės darbo užmokesčio funkcijos: atkuriamoji, skatinamoji ir reguliacinė. Jos atspindi darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį formuojant personalą, darbuotojų skaičių ir jų užimtumą[145]. Lietuvos ekonomistai (E. Stancikas, B. Martinkus, A. Savanevičienė, V. Gerikienė ir kt.) skiria atkuriamąją, skatinamąją ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijas (žr. 20 pav.).

145 Трудовое право России: учебник для вузов. Отв. ред. Др. Юр. наук проф. Р. З. Лившиц и Др. Юр. наук проф. П. Орловский. – Москва, 1998. P. 188.

DARBO UŽMOKESČIO FUNKCIJOS
ATKURIAMOJI Tikslas – atkurti gebėjimą dirbti. Pirmiausia turi būti kompensuotos būtinos paprasto nekvalifikuoto darbo pragyvenimo sąnaudos, antraip dirbantis asmuo negalėtų normaliai gyventi. Todėl čia svarbiausią įtaką turi valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis. Jo dydžiu apibrėžiamas mažiausias galimas mėnesio darbo užmokestis.
SOCIALINIŲ GARANTIJŲ (REGULIACINĖ) Užtikrina ne tik paprasto, bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas. Darbuotojo kvalifikacijos lygį lemia 4 pagrindiniai veiksniai, kurie turi būti įvertinti atitinkamai diferencijuojant apmokėjimo lygį: bendras išsilavinimas; specialus visų formų išsilavinimas; įgūdžiai, įgyti praktiniame darbe; įgimtos asmeninės dalykinės savybės.
SKATINAMOJI Tikslas – padidinti darbo našumą. Ji taikoma nustatant atitinkamą darbo užmokesčio dydį už kiekybę ir kokybę, nustatant diferencijuotą darbo apmokėjimą.

20 paveikslas

Atkuriamosios funkcijos pavadinimas kilo iš termino „darbo jėgos atkūrimas“. Svarbiausias darbo užmokesčio tikslas – atkurti gebėjimą dirbti. Pirmiausia turi būti kompensuotos būtinos paprasto nekvalifikuoto darbo pragyvenimo sąnaudos, antraip dirbantis asmuo negalėtų normaliai gyventi. Todėl čia svarbiausią įtaką turi valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis (toliau – MDU). Jo dydžiu apibrėžiamas mažiausias galimas mėnesio darbo užmokestis.

Normaliomis sąlygomis darbo jėga atkuriama ne tik patenkinant fiziologinius poreikius (pertrauka pailsėti ir pavalgyti), bet ir sudarant patenkinamas sąlygas darbuotojų kvalifikacijai kelti bei kūrybiniam potencialui plėtoti.

Socialinių garantijų funkcija užtikrina ne tik paprasto, bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas. Darbuotojo kvalifikacijos lygį lemia 4 pagrindiniai veiksniai, kurie turi būti įvertinti atitinkamai diferencijuojant apmokėjimo lygį: bendras išsilavinimas; specialus visų formų išsilavinimas; įgūdžiai, įgyti praktiniame darbe; įgimtos asmeninės dalykinės savybės.

Skatinamoji darbo užmokesčio funkcija skirta darbo našumui didinti. Ji taikoma nustatant atitinkamą darbo užmokesčio dydį už kiekybę ir kokybę, nustatant diferencijuotą darbo apmokėjimą.

Darbo apmokėjimo sistemos. Pasirinkta darbo apmokėjimo sistema turi garantuoti teisingą atlyginimą už darbą, užtikrinti ne tik minimalų, bet ir normalų pragyvenimo lygį – visuomeninę padėtį bei pripažinimą.

Pagrindinės darbo užmokesčio sistemos – **vienetinė** ir **laikinė** – atitinka du pagrindinius darbo užmokesčio nustatymo būdus: pagal pagaminamos produkcijos kiekį ir atidirbtą laiką (žr. 21 pav.). Darbo apmokėjimo sistemą turi parinkti pati įmonė, įvertinusi jos tinkamumą ir racionalumą. Kiekviena iš nurodytų sistemų gali būti tiek individuali, tiek ir kolektyvinė – priklauso nuo to, pagal kokius rodiklius nustatomas darbuotojo darbo užmokestis: individualus ar grupinis. Rinkos ekonomikos sąlygomis vis dažniau taikoma individuali darbo užmokesčio sistema, skatinanti siekti bendrų rezultatų.

Vienetinė darbo užmokesčio sistema yra viena seniausių ir paprastai taikoma darbininkams apmokėti už darbą. Šiai sistemai taikyti būtinos tam tikros prielaidos:

- darbas turi būti vertinamas natūrine išraiška;
- didelė darbo sparta neturi turėti įtakos atliekamo darbo kokybei;
- didžiausią įtaką darbo rezultatams turi turėti pats darbuotojas.

Europos šalių (Vokietijos, Prancūzijos) ūkininkavimo praktikoje taikomos įvairios vienetinio darbo užmokesčio rūšys. Labiausiai paplitęs: tiesioginis, netiesioginis, progresinis, regresinis ir akordinis apmokėjimas.

DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS

VIENETINĖ

Darbo norma (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) – tai nustatytos darbuotojui darbų apimtys per laiko vienetą, kurį jis privalo atlikti, kai yra normalios darbo sąlygos, nustatytos atsižvelgiant į DK 191 str.

- **Tiesioginis** vienetinis darbo apmokėjimas – tiesiogiai proporcingas išdirbiui.
- **Netiesioginis** vienetinis darbo apmokėjimas nustatomas pagalbiniams (aptarnaujantiems) darbuotojams atsižvelgiant į pagrindinių darbuotojų darbo rezultatus.
- **Progresinis** vienetinis darbo apmokėjimas, kai už nustatytas normas apmokama pagal įprastus vienetinius įkainius, o viršijus normas – pagal padidintus įkainius.
- **Regresinis** vienetinis darbo apmokėjimas – „papildomų pajamų pasidalijimo sistema“, t. y. darbuotojas dalijasi su darbdaviu pajamas, gautas padidėjus darbo našumui ne dėl darbuotojo nuopelnų, o todėl, kad darbdavys sudarė sąlygas darbuotojui našiai dirbti. Regresinis vienetinis darbo užmokestis dažniausiai taikomas ten, kur darbas nepakankamai normuojamas.
- **Akordinis** vienetinis darbo apmokėjimas taikomas, kai būtina tiksliai apskaičiuoti vienetinį įkainį ne už kiekvieną gamybinę operaciją atskirai, o už visą darbų kompleksą, t. y. akordinę užduotį. Kitaip tariant, taikant akordinį vienetinį darbo užmokestį su darbininkais atsiskaitoma tada, kai baigiamas visas darbas.

LAIKINĖ

valandinė, dieninė, mėnesinė

Darbuotojams mokama už dirbtą laiką: pagal tarifinius atlygius arba pagal nustatytas algas. Atlyginimas apskaičiuojamas valandinį tarifinį atlygį dauginant iš dirbtų valandų skaičiaus.

- Paprastoji laikinė posistemė. Darbuotojams mokama už dirbtą laiką pagal tarifinius atlygius. Svarbu yra pagrįsti valandinį tarifinį atlygį.
- Kai yra privaloma normuota užduotis: darbuotojui sumokama už nustatytą dirbtą laiką, tačiau jis privalo įvykdyti nustatytą normuotą užduotį. Jei užduotis neįvykdoma, ją leidžiama baigti po darbo valandų ar per pietų pertrauką.
- Asmeninių priedų. Taikant šią posistemę, valandinis tarifinis atlygis susideda iš dviejų dalių: viena – pagrindinė, priklauso nuo darbo turinio ir darbo vertinimo, antra – papildoma, nustatoma „pagal nuopelnus“, priklauso nuo darbuotojo asmeninių savybių, darbo užduočių vykdymo lygio, adaptacijos kolektyve ir esamų darbo sąlygų.
- Kelių atlygių posistemė. Panaši į diferencijuotą vienetinę darbo užmokesčio sistemą. Ją taikant nustatomi keli atlyginimų dydžiai. Jie darbininkams taikomi diferencijuotai, atsižvelgiant į tai, ar jie įvykdo normuotas užduotis.

21 paveikslas

Tiesioginis vienetinis darbo apmokėjimas remiasi klasikine verslo vadybos teorija (F. Teiloro, A. Fajolio, H. Emersono, H. Fordo, H. Čerčo ir kt.). Kai taikoma tiesioginio vienetinio darbo užmokesčio sistema, darbuotojo darbo užmokestis yra tiesiogiai proporcingas jo išdirbiui, t. y. pagamintai produkcijai ar atliktoms paslaugoms. Ši darbo užmokesčio sistema labai paprasta: norint apskaičiuoti visą darbo užmokestį, vieneto įkainį reikia padauginti iš atliktų vienetų skaičiaus.

Netiesioginio vienetinio darbo užmokesčio sistema nustatoma pagalbiniams (aptarnaujantiems) darbuotojams. Jos esmė – pagalbiniam darbuotojui darbo užmokestis mokamas atsižvelgiant į pagrindinių darbuotojų darbo rezultatus. Pagal tokią vienetinio darbo užmokesčio sistemą siūloma mokėti už derintojų, remontininkų ir kitų šios kategorijos darbininkų vienetininkų darbą. Jų darbo užmokestis mokamas atsižvelgiant į pagrindinių darbininkų vienetininkų išdirbį ir apskaičiuojamas pagal netiesioginį vieneto įkainį[146]. Kitaip tariant, jei pagrindinis darbuotojas, kurį aptarnaus pagalbiniai darbuotojai, nespės atlikti atitinkamo darbo, bus laikoma, kad pagalbiniai darbininkai taip pat neatliko darbo, ir dėl to gali sumažėti jų darbo užmokestis.

Taikant progresinį vienetinį apmokėjimą darbininkui už įvykdytas nustatytas normas apmokama pagal įprastus vienetinius įkainius, o viršijus normas, – pagal padidintus įkainius. Ši sistema visada būdavo taikoma išskirtiniais atvejais, o ir dabar ji taikoma labai retai. Progresinis vienetinis darbo užmokestis skatina viršyti gamybines užduotis ir didina darbo užmokestį. Darbo užmokesčio kilimo tempai gali aplenkti darbo našumo didėjimo tempus. Todėl ši sistema taikoma tik už ypač svarbius darbus, dažniausiai nedideliuose gamybos baruose[147].

Regresinio vienetinio darbo užmokesčio sistemos esmė yra tokia: kuo labiau viršijamos darbo normos, tuo lėčiau kyla darbo užmokestis. Regresinis vienetinis darbo užmokestis vadinamas „papildomų pajamų pasidalijimo sistema“, t. y. darbuotojas dalijasi su darbdaviu pajamas, gautas padidėjus darbo našumui ne dėl darbuotojo nuopelnų, o todėl, kad darbdavys sudarė sąlygas darbuotojui našiai dirbti. Regresinis vienetinis darbo užmokestis dažniausiai taikomas ten, kur darbas nepakankamai

146 Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė: vadovėlis. – Vilnius: Mintis, 1990. P. 165.

147 Трудовое право России: учебник для вузов. Отв. ред. Др. Юр. наук проф. Р. З. Лившиц и Др. Юр. наук проф. П. Орловский. – Москва, 1998. P. 208.

normuojamas. Darbo normos keičiamos gana retai, ir kuo aukštesnis jų įvykdymo lygis, tuo lėčiau didėja darbuotojo darbo užmokestis.

Taikant **akordinę vienetinę** sistemą būtina tiksliai apskaičiuoti vienetinį įkainį ne už kiekvieną gamybinę operaciją atskirai, o už visą darbų kompleksą, t. y. akordinę užduotį. Kitaip tariant, taikant akordinį vienetinį darbo užmokestį su darbininkais atsiskaitoma tada, kai baigiamas visas darbas. Jeigu darbas trunka ilgiau nei mėnesį, einamąjį mėnesį, atsižvelgiant į atliktų darbų apimtį, mokama tik dalis darbo užmokesčio. Ši sistema skatina darbuotojų materialinį suinteresuotumą našiau dirbti ir kuo greičiau atlikti darbą. Paprastai įvedamas premijavimas už akordines užduotis, atliktas per kiek galima trumpesnį laiką. Ši sistema taikoma darbams, kurių ilgas gamybos ciklas (pvz., statybos, skubių įrenginių remonto ir derinimo, įvairių agregatų remonto darbams)[148].

Vienetinio darbo užmokesčio sistema ir jos rūšys taikomos apmokėti už darbą darbuotojams, kurie atlieka trumpo gamybinio ciklo ir dažnai pasikartojančius darbus, t. y. ten, kur organizuojama serijinė, masinė produkcijos gamyba. Vienetinis darbo užmokestis mokamas tose įmonėse, kur yra daug kvalifikuoto rankų darbo.

Darbuotojas dažnai suinteresuotas sparčiau dirbti, kai jo uždarbis tiesiogiai priklauso nuo veiklos rezultato. Tačiau kai būtina tiksliai įvertinti išdirbį, susiduriama su tam tikrais sunkumais taikant vienetinę apmokėjimo sistemą. Darbuotojo veiklos rezultatai dažnai priklauso nuo jo požiūrio į darbą, interesų, be to, darbų apimtis vertinama ne tik pagal kiekį, bet ir pagal kokybę, o didinant išdirbį dažnai nukenčia kokybė. Todėl pasirinkdama šią sistemą įmonė turi labai tiksliai apskaičiuoti išdirbį.

Šiuo metu vienetinė darbo užmokesčio sistema taikoma vis rečiau ir užleidžia vietą **laikinei darbo užmokesčio sistemai. Taikant šią sistemą darbuotojams mokama už dirbtą laiką: pagal tarifinius atlygius arba pagal nustatytas algas. Taikant laikinę apmokėjimo sistemą atlyginimas nesiejamas su pagamintos produkcijos kiekiu ir apskaičiuojamas valandinį tarifinį atlygį dauginant iš dirbtų valandų skaičiaus**.

Laikinė darbo užmokesčio sistema taip pat turi savo posistemes, iš jų 4 taikomos dažniausiai (žr. 21 pav.):

- *Paprastoji* laikinė posistemė. Darbuotojams mokama už dirbtą laiką pagal tarifinius atlygius. Svarbu pagrįsti valandinį ta-

148 Трудовое право России: учебник для вузов. Отв. ред. Др. Юр.наук проф Р. З. Лившиц и Др. Юр. наук проф П. Орловский. – Москва, 1998. P. 208.

rifinį atlygį. Jis atsižvelgiant į išorės sąlygas turi būti kas kiek laiko keičiamas ir nustatomas remiantis darbų vertinimu.

- Kai yra privaloma *normuota* užduotis: darbuotojui sumokama už nustatytą dirbtą laiką, tačiau jis turi įvykdyti nustatytą normuotą užduotį. Jei užduotis neįvykdoma, ją leidžiama baigti po darbo valandų ar per pietų pertrauką.
- *Asmeninių priedų*. Taikant šią posistemę, valandinis tarifinis atlygis susideda iš dviejų dalių: viena – pagrindinė, priklauso nuo darbo turinio ir darbo vertinimo, antra – papildoma, nustatoma „pagal nuopelnus“, priklauso nuo darbuotojo asmeninių savybių, darbo užduočių vykdymo lygio, adaptacijos kolektyve ir prie esamų darbo sąlygų.
- *Kelių atlygių posistemė*. Panaši į diferencijuotą vienetinę darbo užmokesčio sistemą. Ją taikant nustatomi keli atlyginimų dydžiai. Jie darbininkams taikomi diferencijuotai atsižvelgiant į tai, ar jie įvykdo normuotas užduotis. Pvz., darbininkams, kurie viršija darbo normas, nustatomas 20 proc. didesnis atlygis, o tiems, kurie darbo normų neįvykdo, nustatomi 15–20 proc. mažesni valandiniai tarifiniai atlygiai.

Pramonės darbininkams dažniausiai taikomas valandinis tarifinis atlygis: valandos, dienos arba mėnesio. Tais atvejais, kai darbo normavimas grindžiamas pamaininio darbo išdirbio normomis, taikomas dieninis tarifinis atlygis. Darbuotojams, kuriems taikoma laikinė darbo užmokesčio sistema, gali būti įvedamas mėnesinis tarifinis atlygis, apskaičiuotas iš dirbtų valandų. LR DK įtvirtinta nuostata, kad minimalų valandinį atlygį Trišalės tarybos teikimu nustato Vyriausybė. Vadinasi, mažesnis atlygis už minimalų valandinį negali būti mokamas.

Laikinė darbo užmokesčio sistema patogi tuo, kad nesudėtinga apskaičiuoti darbo užmokestį. Nebūtina skaičiuoti išdirbio, ir atlyginimas yra nesusijęs su atlikto darbo kiekiu. Kita vertus, daug dėmesio reikia skirti darbo laiko elementui, todėl darbo laiko apskaita turi būti pagrįsta ir griežtai reglamentuota. Tai padeda ne tik sugriežtinti darbuotojų kontrolę, bet ir yra laikinės darbo apmokėjimo sistemos įmonėje pagrindas, taip pat užtikrina teisingą darbo laiko apskaitą, todėl galima teisingai apskaičiuoti apmokėjimą už darbą.

Laikinė darbo užmokesčio sistema labai plačiai taikoma nustatant specialistų ir vadovų darbo užmokestį. Jiems dažniausiai nustatomos pareiginės algos arba mėnesiniai atlygiai pagal vienodą tarifinę sistemą.

Tiek vienetinės, tiek laikinės apmokėjimo sistemos taikymas turi ir privalumų, ir trūkumų. Dažnai darbuotojas suinteresuotas darbo efektyvumu tada, kai jo užmokestis už darbą yra tiesiogiai susijęs su veiklos rezultatais. Kai uždarbis tiesiogiai nesiejamas su galutiniu rezultatu, sunku tikėtis veiksmingo ir pasiaukojamo darbo, ypač dirbant sunkų fizinį, beveik ar visai nemechanizuotą darbą.

Kaip rodo Europos šalių patirtis, šiuo metu, kai mašinų darbas keičia žmonių darbą, plačiausiai taikoma laikinė darbo apmokėjimo sistema. Taikant valandinį darbo užmokestį, per tą patį laiką pagaminus didesnį kiekį produkcijos, darbo užmokesčio dalis, tenkanti vienam vienetui, sumažėja, todėl sumažėja produkcijos savikaina. Dėl šių priežasčių tikslinga taikyti laikinę darbo užmokesčio sistemą.

Paprastai laikinis apmokėjimas siejamas su papildomu skatinimu siekiant geresnių darbo rezultatų (priedai, priemokos, premijos, kiti atlyginimai). Rinkos ekonomikos sąlygomis daugelyje šalių (pvz., Vokietijoje) paprastai valstybė darbuotojų skatinimo metodų nekontroliuoja. Kai kuriose šalyse (pvz., Italijoje) įstatymai numato tik bendras, deklaratyvias ir aprašomąsias nuostatas dėl darbo užmokesčio sistemų bei skatinimo priemonių taikymo. Tik nedaugelyje šalių, pvz., Italijoje, Prancūzijoje, įstatymai numato konkrečias normas, reguliuojančias kolektyvines darbo užmokesčio sistemas.

Skatinimas turėtų būti siejamas su būsimais darbo rezultatais, o ne su atliktais, už kuriuos darbuotojas jau ir taip gavo atlygį – darbo užmokestį ar jo priedą. Darbo užmokestis – tai piniginis darbo proceso metu sukurtų materialių ir dvasinių vertybių įvertinimas. Todėl bet kuri sudedamoji darbo užmokesčio dalis negali būti traktuojama ir kaip skatinimas, nes ji nukreipta apmokėti už konkrečius darbo rezultatus. Toks klaidingas ir dviprasmis premijų supratimas dažnai įteisinamas kaip „priedas prie darbo užmokesčio“, o ne darbuotojų skatinimas našiau ir produktyviau dirbti[149].

Premijavimas gali būti taikomas individualiai*, t. y. konkrečiam darbuotojui (pvz., už racionalizacinius pasiūlymus, darbinės veiklos zonos*

149 Усачев В. Л. Проблемы правова регулирования структуры заработной платы // Государство и право, 2005, Nr. 8. P. 23.

išplėtimą, geresnį darbo laiko naudojimą, broko sumažinimą ir kt.), arba kolektyviai, t. y. ***visai darbo grupei ar brigadai*** *(pvz., už gerus gamybos rezultatus, kolektyvinio darbo kokybę, energijos, įrenginių, žaliavų ir medžiagų taupymą, darbo užmokesčio fondo taupymą ir kt.).*

Dabartinėmis Lietuvos rinkos ekonomikos sąlygomis Lietuvos teisės aktai, išskyrus asmenims, kuriems darbo užmokestis mokamas iš valstybės, savivaldybių ar „Sodros“ biudžetų, tik fragmentiškai reglamentuoja premijavimo taikymą: konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse (DK 188 str. 2 d.); už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus darbdavys gali skatinti darbuotojus (pareikšti padėką, apdovanoti dovana, premijuoti, suteikti papildomų atostogų, pirmumo teise siųsti tobulintis ir kt.) (DK 233 str.). Pagal įstatymus darbdavys neįpareigotas mokėti premijos ir nustato sau galimybę prireikus jos nemokėti.

Pasaulyje populiaresnės yra **kitokios skatinimo sistemos**, pavyzdžiui, dividendų (pelno dalis pajininkui ar akcininkui), darbuotojų dalyvavimo įmonės pelne, atidedamų (kaupiamųjų) išmokų ir panašių sistemų taikymas. Jas taikant darbuotojai gali gerokai padidinti savo iš darbo gautas pajamas, nuo jų neatskaitomi mokesčiai kaip nuo darbo užmokesčio ir premijų, o darbdavys už jų taikymą gali gauti įvairių mokesčių lengvatų. Pvz., **Olandijoje** nuo 2001 m. Pagal „tylaus perdavimo“ (*silent transfer*) schemą galima perduoti kompaniją ne tik šeimos nariams, bet taip pat ir trečiajai šaliai[150]. Ši taisyklė taip pat galioja ir įmonės darbuotojams. Šios schemos privalumai – perdavimo momentu mokesčių mokėti nereikia. Valonijos regione **Belgijoje** yra nagrinėjama paveldėjimo mokesčių teisė, siekiant palengvinti perdavimus darbuotojams[151]. **Liuksemburge** nėra planuojama specialių fiskalinių taisyklių perdavimo darbuotojams. Galioja tokios pat taisyklės kaip ir perduodant kitiems tretiesiems asmenims. Ketinama leisti eiliniams darbuotojams dalyvauti įmonės, kurioje jie dirbo manydami, kad pastaroji bus perduota jiems, valdyme. Taip pat

150 Final Report of the Expert Group on the Transfer of Small and Medium – Sized Enterprises. May 2002. P. 19.Prieiga per internetą http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/transfer_business/transfer_com_02/final_report_en.pdf

151 Ten pat. P. 17.

numatomos naujos finansinės priemonės, kurios taip pat yra priimtinos, naudingos darbuotojams[152]. Rengiamas teisės aktas, kuriuo bus įtvirtintos specialios priemonės, skirtos padėti jauniems verslininkams jų naujo verslo steigimo procese, nesvarbu, ar tai būtų pati pradžia, ar jau veikiančios įmonės perėmimas. Šios priemonės taip pat bus prieinamos ir darbuotojams. Kartu su socialiniais partneriais bus studijuojamos galimybės palengvinti verslo perdavimą darbuotojams[153]. **Portugalijoje** imtasi fiskalinių priemonių, kad būtų galima padėti darbuotojams perduoti verslą. Mokesčių mažinimo lengvata verslo perdavimo darbuotojams atveju yra suteikiama tik tuomet, kai vyksta teisinis įmonės, kuri turėjo sunkumų, veiklos normalizavimo laikotarpis arba kai įmonė bankrutuoja ir darbuotojai yra įmonės kreditoriai[154].

Taikant panašias sistemas ne tik padidėja darbuotojo pajamos už darbą, bet ir tikimybė išlaikyti savo darbo vietą. Valstybė šią skatinimo sistemą taikančiam darbdaviui duoda mokesčių lengvatą, kartu užtikrina darbuotojų užimtumą ir didesnio apmokėjimo už darbą galimybes. Taip darbo santykiai apsaugomi nuo nelegalios darbo rinkos, nuo mokesčių slėpimo, įmonės likvidavimo ir kitų neigiamų padarinių.

Privataus sektoriaus darbdaviai naudojasi savo įtaka darbuotojui ir darbo sutartyje dažniausiai nustato *diskrecinę skatinimo sistemą*, numatančią, kad darbuotojams gali būti mokama premija už tam tikrus darbo rezultatus, siejamus su įmonės pelnu.

Nors darbo užmokestis ir nepriklauso nuo įmonės pelno, tačiau jie labai susiję. Darbo užmokesčio garantinis pobūdis ir jo dalies įtraukimas į produkcijos savikainą rodo darbuotojų dalyvavimą gaunant pelną. Kaip jau minėjome, darbuotojo darbo užmokesčio paskirtis – atkurti būtiną darbo jėgą ir skatinti konkrečius darbo rezultatus. Su kai kuriom išlygom galima teigti, kad darbo užmokesčio dalis (tarifinė ir dalis papildomos, kuri įskaitoma į savikainą), būtina palaikyti darbuotojo gebėjimą dirbti, nepriklauso ir niekaip neturi priklausyti nuo įmonės pelno. Tarifinė dalis užtikrina darbo jėgos atkūrimą. Papildoma dalis, įskaitoma į savikainą, turėtų padidinti darbo našumą, išdirbį, pagerinti kokybę. Darbo užmokesčio dalis, skatinanti siekti aukštų įmonės darbo rezultatų, išmokama iš pelno ir, aišku, priklauso nuo jo dydžio ir paskirties. Tai nėra apmokėjimas už

152 Ten pat. P. 14.

153 Ten pat. P. 30.

154 Ten pat. P. 17.

atliktą darbą, o papildomas atlyginimas, priklausantis nuo viso darbuotojų kolektyvo bendrų veiklos rezultatų. Kitaip tariant, darbuotojas, siekiantis kuo geresnių darbo rezultatų, neformaliai padeda įmonei gauti kuo didesnį pelną. O įmonei gavus pelną, darbdavys apdovanoja darbuotoją už jo darbo rezultatus, neformaliai skatindamas dar geriau dirbti ir siekti geresnių rezultatų, dėl to įmonė gauna dar didesnį pelną.

Skatinimas dividendais. Įmonės akcijos, išplatintos darbuotojams – paplitęs reiškinys daugumoje, ypač didelių, įmonių. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 43 straipsniu, bendrovė, jeigu tai yra nustatyta jos įstatuose, gali išleisti darbuotojų akcijų statusą turinčių paprastųjų akcijų emisiją. Numatyti ir apribojimai: akcijų pasirašymo sutartyje turi būti nustatytas terminas, per kurį darbuotojų akcijų savininkas gali perleisti akcijas tik kito bendrovės darbuotojo nuosavybėn. Šis apribojimas negali būti nustatytas ilgesniam kaip trejų metų laikotarpiui, skaičiuojant nuo akcijų pasirašymo dienos. Pasibaigus akcijų perleidimo apribojimo terminui, darbuotojų akcijos laikomos paprastosiomis akcijomis. Darbuotojų akcijas paveldėjus, šių akcijų statusas nesikeičia iki akcijų perleidimo apribojimo termino pabaigos. Tokių akcijų negali įsigyti bendrovės stebėtojų tarybos ar valdybos nariai arba bendrovės vadovas.

Už pasirašytas akcijas darbuotojas turi įmokėti pradinius įnašus pinigais per akcijų pasirašymo sutartyje nustatytą terminą. Likusi įmokėti dalis gali būti apmokama atskaičiuojant iš darbo užmokesčio, jei darbuotojas to pageidauja. Darbuotojas turi apmokėti pasirašytas darbuotojų akcijas iki akcijų perleidimo apribojimo termino pabaigos. Draudžiama versti darbuotoją pirkti bendrovės akcijų, taip pat neleidžiami atskaitymai iš darbo užmokesčio apmokėti toms akcijoms, kurių jis nepasirašęs.

Kaip rodo užsienio šalių (Švedijos, Norvegijos, Suomijos, Prancūzijos ir kt.) patirtis, tokiose įmonėse darbuotojai dirba daug našiau, nes jie gauna ne tik atlyginimą už darbą, premijas už indėlį gausinant pelną, bet ir dividendus už lengvatinėmis sąlygomis įsigytas akcijas. Ši premijavimo sistema labai veiksminga dar ir todėl, kad sudaromos palankesnės sąlygos socialinei partnerystei plėstis ir taikyti inovacinę vadybą. Juk darbuotojai gali dalyvauti priimant ne tik operatyvaus įmonių valdymo sprendimus, bet ir turi balso teisę visuotiniame akcininkų susirinkime.

Įstatymai reguliuoja ir *atidedamąsias (kaupiamąsias) išmokas* darbuotojams, kurios kaupiamos daugelį metų. Pvz., Prancūzijoje atlygi-

nimas iš pelno dalies darbuotojams nemokamas grynaisiais, o sudaro dalyvavimo fondą (rezervą), kuris nėra apmokestinamas[155]. Šio fondo lėšos naudojamos visų pirma investicijoms plėsti. Darbuotojai, turintys atitinkamą darbo stažą ir taip prisidėję prie gauto pelno, gauna obligacijų, akcijų ar kitų vertybinių popierių kiekį, proporcingą darbo užmokesčiui (ne daugiau kaip nustatytas maksimumas), kurį išmoka ne anksčiau kaip po 5–8 metų. Visos darbuotojui priklausančios iš dalyvavimo fondo sumos išmokamos atleidžiant iš darbo, išėjus į pensiją ar nustojus dirbti dėl negalios.

Vokietijos įstatymai numato, kad darbuotojai ir tarnautojai gali dalį darbo užmokesčio padėti į įmonės taupomąją sąskaitą, kuri bus deponuota 7 metus, per kuriuos nurodyta suma padidės dėl taikomų (paprastai 30 proc.) metinių palūkanų. Darbuotojas galės naudotis šiais pinigais tik praėjus nustatytam terminui[156]. Taupomosios priemonės daugiausia taikomos didelėse Vakarų šalių įmonėse, vadovaujantis teisės normomis, įtvirtintomis ne įstatymuose, o kolektyvinėse sutartyse.

Minėtų priemonių tikslas – suinteresuoti personalą įmonės veikla. Be to, atidedamų išmokų sukaupimas vertinamas kaip veiksminga priemonė kovojant su infliacija ir kaip kaupimo būdas papildomas pinigų sumas panaudoti investicijoms. Taip ne tik įgyjamas darbuotojų pasitikėjimas, bet ir galbūt išvengiama bankroto atvejų, t. y. pasinaudojus laisvais darbuotojų pinigais (kai yra jų sutikimas, jų darbo užmokesčio dalį atidedant ir už ją mokant palūkanas) būtų galima išplėsti gamybos apyvartą ar, įdiegus naują technologiją, pasiekti kuo didesnio darbo našumo arba geresnės produkcijos kokybės, o tai padidintų įmonės pelną. Taikant šią sistemą, turėtų būti numatytos valstybės garantijos, t. y. įdiegta valstybės priemonių sistema, būtina darbuotojų teisių apsaugai užtikrinti.

13.3. Teisingas apmokėjimas už darbą

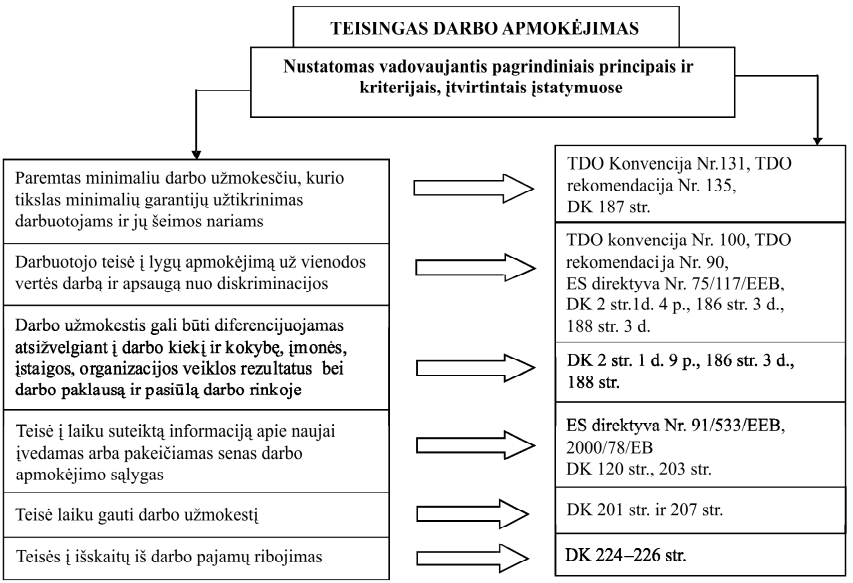
Teisės į teisingą darbo užmokestį garantavimas yra ypač svarbus darbuotojo gerovei užtikrinti. **Teisingas darbo užmokestis** gali būti apibrėžiamas kaip atlyginimas, kuris garantuoja darbuotojams ir jų šeimoms

155 Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. Учебник для вузов. – Москва: ТК Велби, 2005. P. 187.

156 Ten pat. P. 188.

normalų gyvenimo lygį[157]. *Teisingas darbo apmokėjimas nustatomas vadovaujantis pagrindiniais principais ir kriterijais, įtvirtintais įstatymų.* Teisė gauti **teisingą apmokėjimą už darbą** suprantama (žr. 22 pav.):

- *dirbant visą darbo laiką visą mėnesį nekvalifikuotą darbą gauti ne mažiau, nei nustatytas minimalus darbo užmokestis (toliau – MDU);*
- *darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos;*
- *teisė į laiku suteiktą informaciją apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas;*
- *teisė laiku gauti darbo užmokestį;*
- *išskaitų iš darbo pajamų ribojimo užtikrinimas.*



22 paveikslas

157 Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis) // Vilnius, 2000.

Minimalus darbo užmokestis

Siekiant teisingai nustatyti atlyginimą už darbuotojo atliktą darbą, paprastai atskaitos tašku pasirenkami **minimalaus darbo užmokesčio** (toliau – MDU) dydžiai: minimalus valandinis atlygis (toliau – MVA) arba minimali mėnesinė alga (toliau – MMA). 1994 m. Lietuvai ratifikavus TDO konvenciją Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“[158], valstybė įsipareigojo vykdyti nuostatas, iš jų ir numatytas 2 straipsnyje: minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas; šios nuostatos nevykdymas užtraukia baudžiamąsias arba kitas sankcijas atsakingam asmeniui arba asmenims.

DK 187 str. numatyta, kad Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalųjį valandinį atlygį ir minimalią mėnesinę algą (žr. 23 pav.). Vadinasi, pats MDU dydis nustatomas ne įstatymu, kurį būtų sunku greitai pakeisti dėl jo sudėtingos priėmimo tvarkos, bet Vyriausybės nutarimu. Šio fakto konstatavimas verčia diskutuoti ir kelia abejonių dėl šio dydžio nustatymo teisėtumo ir atitikties TDO konvencijos Nr. 131 2 str. nuostatoms.

MDU pasižymi **garantine funkcija** (žr. 24 pav.), įtvirtinta DK 187 str. 3 d., t. y. darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už Vyriausybės nustatytus minimaliuosius dydžius. Nuo 2008 m. sausio 1 d. buvo nustatyti šie MDU dydžiai: MMA – 800 Lt ir MVA – 4,85 Lt, dirbantiems įmonėse, įstaigose, organizacijose, neatsižvelgiant į nuosavybės formą, ir kitiems asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka taikoma minimalioji mėnesinė alga[159].

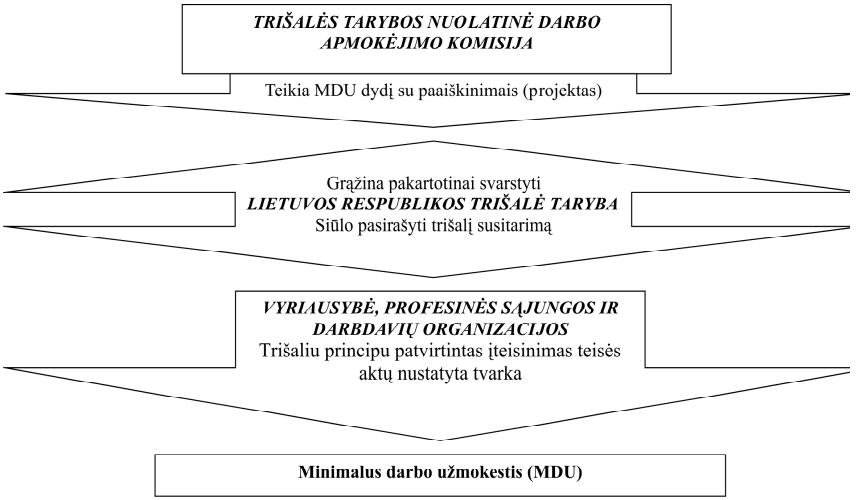
MDU taikomas ne tik siekiant užtikrinti mažiausias pajamas, gaunamas iš darbo santykių, bet ir gali būti naudojamas kaip atskaitos taškas nustatant konkretų darbo užmokesčio dydį arba išskaitoms iš darbo užmokesčio riboti.

Vadovaujantis DK 187 str. 1 d., atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės Tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius. Valstybės politikų, teisėjų ir valtybės pareigūnų darbo užmo-

158 TDO konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ // Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-736.

159 Vyriausybės nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios, 2007. Nr. 137-5592.

kestį nustato Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas[160].

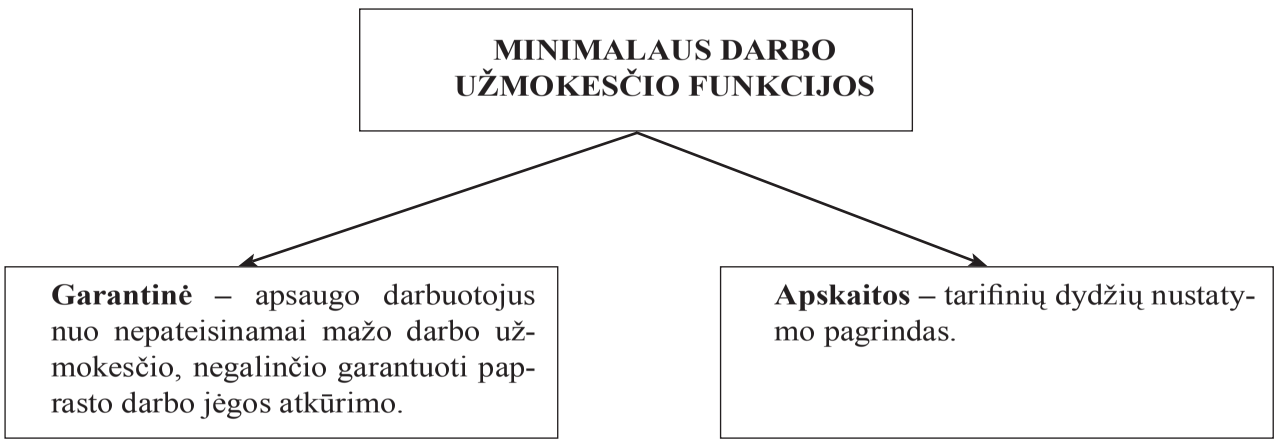


23 paveikslas

Valstybės tarnautojų darbo užmokestį nustato Valstybės tarnybos įstatymas[161], kurio 23 str. nurodoma, kokios dalys sudaro valstybės tarnautojo darbo užmokestį, o 24 str. numatoma, kad pareiginės algos dydis apskaičiuojamas atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio, kuris nustatomas metams ir 2008 metais buvo 490 Lt (2007 m. liepos 19 d. Valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareiginės algos bazinio dydžio, taikomo 2008 metais, įstatymas // Valstybės žinios, 2007. Nr. 80-3224).

160 Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios, 2000. Nr. 75-2271, 2003. Nr. 123-5589; Nr. 94-4247; Nr. 59-2639; Nr. 42-1920; Nr. 17-703; 2005. Nr. 28-877.

161 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 1999. Nr. 66-2130, Nr. 105; 2002. Nr. 45-1708, 2004. Nr. 171-6296; 2006. Nr. 4-97.



24 paveikslas

Vadovaujantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“[162], valstybėms, ratifikavusioms šią konvenciją, leidžiama nustatyti darbuotojų, kuriems nebus taikomas minimalus darbo užmokestis, kategorijas. Kai kurių kategorijų darbuotojams gali būti skiriami specialūs, mažesni už normalius, tarifiniai atlygiai.

Paprastai MMA gali būti nustatoma nekvalifikuotam darbuotojui, atidirbusiam visą mėnesį visą darbo laiką. Specialūs, mažesni už normalius, tarifiniai atlygiai paprastai taikomi darbuotojams, kurių darbo našumas yra labai mažas, kad būtų galima taikyti normalų minimalų tarifinį atlygį. Specialūs, mažesni už normalius, tarifiniai atlygiai taikomi jauniems darbininkams, mokiniams, stažuotojams, neįgaliems žmonėms.

Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos

Darbo užmokesčio garantijos ir teisingas apmokėjimas už darbą negali būti saistomi ne tik su diskriminacija ir privilegijomis, bet ir su nelygybe – nevienodu apmokėjimu už vienodą darbą. Tai viena iš pagrindinių darbuotojo darbo teisių, tuo pačiu vyraujanti kaip teisinis darbo užmokesčio reguliavimo principas. Šio principo esmė – darbo užmokesčio diferenciacijos ribų nustatymas. Diferenciacija turi būti pagrįsta objektyviais veiksniais: darbo kokybe, atliekamo darbo sąlygomis, jo pobūdžiu, sudėtingumu, intensyvumu ir kt.

Lietuvos Respublika, ratifikavusi Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą“[163], įpareigota, panaudojant nacionalinius atlyginimų bazę nustatančius metodus, paremti ir užtikrinti vienodo atlyginimo principo taikymą. Ši konvencija turi būti įgyvendinama įstatymų nustatyta tvarka sudarant kolektyvines sutartis ar nustatant algas pagal objektyvius darbo įvertinimo kriterijus. Objektyviai įvertinus ir nustačius darbo atlikimo skirtumus, diferencijuoti tarifai darbuotojams, neatsižvelgiant į jų

162 TDO konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ // Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-736.

163 Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios, 1994. Nr. 49-913.

lytį, neturi būti laikomi prieštaraujančiais principui „už lygiavertį darbą mokėti vienodą atlyginimą tiek vyrams, tiek ir moterims“.

Europos Bendrijos sutarties[164] 119 straipsnis numato, jog „kiekviena valstybė narė turi …užtikrinti ir… remti principą, kad vyrai ir moterys už vienodą darbą gautų ir vienodą atlyginimą. **Vienodas atlyginimas** be lyčių diskriminacijos reiškia, kad:

a) už tą patį darbą, grindžiamą vienetiniu tarifiniu apmokėjimu, atlyginimas turi būti skaičiuojamas pagal tą patį matavimo vienetą;
b) už darbą, grindžiamą laiko tarifais, atlyginimas už tą patį darbą turi būti vienodas.“

Sąvoka **„vienodos vertės darbas“** turi platesnę reikšmę nei sąvoka „lygus darbas“, kuri skirta pašalinti netiesioginius lygaus apmokėjimo principo apribojimus, galimus vartojant sampratą „lygus apmokėjimas už lygų darbą“. Kai vartojama pastaroji samprata nustatant darbo užmokesčio dydį, galima moterų diskriminacija, mat aiškinama, kad specifinis moterų darbas nelygus vyrų darbui (mažesnis fizinis apkrovimas). Tarptautiniuose dokumentuose vartojama tiek viena, tiek ir kita sąvoka. Europos Tarybos direktyvos 75/117/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, derinimo“[165] 1 straipsnyje numatyta, kad „Sutarties 119 straipsnyje išdėstytas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas… reiškia bet kokios lyčių diskriminacijos panaikinimą visų aspektų ir sąlygų atlyginant už vienodą darbą arba už vienodos vertės darbą atžvilgiu“. Todėl Europos Teisingumo Teismas, nagrinėdamas vieną bylą, išaiškino, kad „EB sutarties 119 straipsnio 1 dalyje numatyta sąvoka „vienodas darbas“ apima Direktyvos 1 straipsnyje numatytą sąvoką „darbo, kuriam priskiriama vienoda vertė“.

Vartojant sąvoką „vienodos vertės darbas“, siūloma sulyginti įvairius darbų tipus, kad darbuotojo lytis nebūtų svarbi. Atlyginimo skirtumai, kuriuos lemia atliekamo darbo įvertinimas, negali būti priešprieša lygaus vyrų ir moterų apmokėjimo principui. Darbo užmokesčio diferencijavimas, atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojo profesiją, kvalifikaciją, užimamas pareigas, atliekamo darbo intensyvumą, įtampą, sudėtingumą,

164 Europos Bendrijos sutartis // *2002 m. gruodžio 24 d. Oficialusis leidinys C 325.*

165 Europos Tarybos direktyvos 75/117/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, derinimo“ // Europos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

veiklos ar darbo rūšies socialinę reikšmę ar kitus kriterijus, nelaikomas diskriminacija.

Europos socialinės chartijos[166] II dalies 4 str. 3 punktu susitariančios šalys įsipareigojo pripažinti vyrų ir moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą. Šios teisės normos tikslas – apsaugoti darbuotojus nuo diskriminacijos dėl lyties ir užtikrinti tinkamą teisės į teisingą atlyginimą įgyvendinimą.

DK 186 str. 3 d. įtvirtinta nuostata, įpareigojanti darbdavius mokėti vyrams ir moterims vienodą darbo užmokestį už lygiavertį darbą, atitinka minėtos chartijos reikalavimus. Tačiau ši nuostata neatitinka kitų diskriminacijos pagrindų, pvz., dėl amžiaus, negalios ir pan.

Teisė į laiku suteiktą informaciją apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas

Europos Bendrijos Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti dirbančiuosius apie sąlygas, taikomas sutarčiai arba darbo santykiams“[167] (toliau – direktyva) numato reikalavimą raštu informuoti dirbančiuosius apie tiek pradines, tiek ir vėliau keičiamas darbo sutarties sąlygas; kiekvienam dirbančiajam būtinybę pateikti dokumentus (pvz., raštišką įdarbinimo sutartį, įsipareigojimų laišką arba vieną ar kelis raštu sudarytus papildomus dokumentus), apibendrinančius informaciją apie pagrindinius jo sutarties elementus, o asmenims, išsiunčiamiems dirbti į kitą šalį, be pagrindinių jo darbo sutarties ar darbo santykių sąlygų, turi būti suteikta informacija, susijusi su jo pareigų atlikimu užsienio valstybėje.

Direktyva aiškiai numato pagrindinius darbo sutarties ar darbo santykių elementus (2 str. 2 d.), tarp kurių yra ir darbo užmokestis, t. y. bazinis atlyginimo dydis, jo sudėtinės dalys ir kompensacijos, kurias dirbantysis turi teisę gauti, bei išmokėjimo dažnumas. Direktyva leidžia tam tikrais atvejais darbo užmokesčio atžvilgiu informaciją pateikti kaip nuorodas į konkrečius klausimus reglamentuojančius įstatymus, kitus teisės aktus ir administracines nuostatas ar kitas vietines (lokalines) taisykles arba ko-

166 Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704; Nr. 53.

167 Europos Bendrijos Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB „dėl darbdavio pareigos informuoti dirbančiuosius apie sąlygas, taikomas sutarčiai arba darbo santykiams“ // Europos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 383.

lektyvines sutartis. Kada turi būti pateikta visa pagrindinė informacija apie darbo sąlygas ar darbo santykius, direktyva nenustato. Numatoma tik riba, kurios negali darbdavys pažeisti, t. y. informacija turi būti pateikta ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo pradžios (3 str. 1 d.). Kai darbo sutartis arba darbo santykiai pasibaigia nepraėjus dviem mėnesiams nuo darbo pradžios, informacija turi būti pateikta dirbančiajam vėliausiai šio laikotarpio pabaigoje (3 str. 3 d.).

Direktyva numato ir dirbančiųjų interesų gynybą darbo sutarties ar darbo santykių pakeitimo atveju – visi pakeitimai turi būti įforminami raštu ir darbdavys pateikia dokumentą darbuotojui kiek galima anksčiau, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo konkretaus pakeitimo įsigaliojimo datos (5 str. 1 d.). Šis dokumentas nėra privalomas, kai keičiasi įstatymai, teisės aktai, administracinės nuostatos ar kolektyvinės sutartys, kurios yra paminėtos pradiniuose dokumentuose, numatančiuose darbuotojų informavimą apie darbo sutarties sąlygas (5 str. 2 d.). Nacionaliniai įstatymai, teisės aktai ar administracinės nuostatos bei kolektyvinės sutartys gali nustatyti darbuotojams palankesnes nuostatas, nei numato ši direktyva.

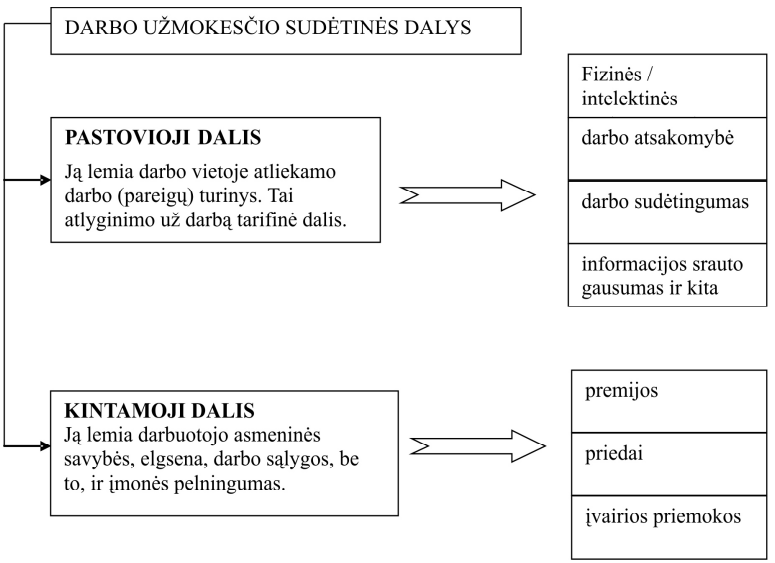
Dabartiniame Lietuvos teisiniame reglamentavime trečia darbo sutarties sąlyga, kuri nepriskirta būtinosioms darbo sutarties sąlygoms, tačiau privalo būti šalių aptarta ir nustatyta, tai darbo apmokėjimo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka ir kt.). Atitinkamai darbo sutartyje turi būti nustatytos tokios sąlygos, kad darbuotojas galėtų žinoti:

1) pagal kokią darbo užmokesčio sistemą bus mokamas darbo užmokestis (pvz., už išdirbtą laiką – valandinis, už pagamintą produkciją – vienetinis, už teikiamas paslaugas – tarifinis);
2) ar bus mokami priedai, priemokos (kokio dydžio ir už ką);
3) kokia tvarka ir kada bus išmokamas darbo užmokestis.

Lietuvoje pagal Darbo sutarties įstatymą šalims buvo privaloma susitarti dėl darbo apmokėjimo sąlygų (t. y. ne konkretaus atlygio, išreikšto konkrečia pinigų suma, nurodymo, o tik pačių sąlygų, t. y. kokia sistema atlyginimas bus išmokamas), tačiau 1996 m. patvirtinus tipinę darbo sutarties formą[168] tapo privaloma nurodyti konkrečią darbo užmokesčio sumą – dydį. 2001 m. pavyzdinę formą pakeitus į tipinę ir 2003 m. patvir-

168 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl Darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr.11-412. 2005. Nr. 103-3814.

tinus naują pavyzdinę formą, sutartyje nebeliko punkto, kur būtina numatyti konkretų atlygį už darbą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad darbo apmokėjimo sąlygos reiškia ne konkretaus darbo užmokesčio dydžio nurodymą, o šalių susitarimą, kokia darbo apmokėjimo sistema bus taikoma darbuotojui. DK 95 str. 3 d. numato, kad šalys sulygsta dėl darbo užmokesčio sistemos, *darbo užmokesčio dydžio*, mokėjimo tvarkos ir kt. Taigi įsigaliojus DK, privaloma nurodyti konkretų darbuotojo atlyginimo dydį, išskyrus kai darbo užmokestis priklauso nuo įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų, čia jį gali sudaryti pastoviosios ir kintamosios dalys (žr. 25 pav.).



25 paveikslas

Anksčiau galiojęs Darbo sutarties įstatymo 8 str. numatė, kad darbo užmokestis buvo suprantamas kaip būtinoji sąlyga, be kurios sutartis negaliojo. Tuo tarpu naujajame DK ši sąlyga nėra įvardijama kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga, nors iš šio kodekso 95 str. 3 d. konteksto išplaukia reikalavimas šalims kiekvienoje sutartyje sulygti dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Tuo atveju, jei darbuotojas ar darbdavys susitaria dėl darbo vietos

ir darbo funkcijos ar kitų būtinųjų sąlygų, bet nesulygsta tik dėl darbo užmokesčio, sutartis galioja, tačiau kiekviena sutarties šalis turi teisę reikalauti iš tokios darbo sutarties pašalinti trūkumus, t. y. darbuotojui išlieka reikalavimo teisė nustatyti darbo užmokestį darbo sutartyje.

Kokios gali būti apmokėjimo už darbą sąlygos? Pavyzdinėje darbo sutarties formoje reikalaujama nurodyti valandinį tarifinį atlygį, mėnesinę algą, priemokas, priedus ir kita; kiek kartų per mėnesį, kuriomis dienomis mokamas darbo užmokestis.

Darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos, nustatytos darbo sutartyje, atsižvelgiant į teisės aktuose bei kolektyvinėse sutartyse patvirtintas nuostatas, gali būti **keičiamos** tik raštišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu. DK 203 str. numato, kad darbdavys darbuotojus turi įspėti raštu ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. Tais atvejais, kai apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų įvedimą ar esamų pakeitimą nebūtų pranešta nustatytu laiku, įstatymai turėtų numatyti atitinkamas sankcijas darbdaviui ir tai, kad darbuotojams turi būti paliekamos senos apmokėjimo sąlygos bent įspėjimo laikui. Kita vertus, lieka neaišku, kaip bus įgyvendinta minėta nuostata dėl įspėjimo, jei darbo užmokestis bus keičiamas Vyriausybės nutarimu ar įstatymu, nes jie gali įsigalioti tą pačią ar kitą po paskelbimo „Valstybės žiniose“ dieną.

Teisė laiku gauti darbo užmokestį

Lietuvoje darbo užmokesčio išmokėjimą garantuoja DK 201 str.: darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį. Kai yra raštiškas darbuotojo prašymas, darbo užmokestis gali būti mokamas ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka turi būti nustatyti kolektyvinėse arba darbo sutartyse (žr. 26 pav.). Kaip pastebi V. Usačevas, susidarė praktika, kad už dvi einamojo mėnesio savaites mokamas avansas, o ne darbo užmokestis už išdirbtas dvi darbo savaites. Avansas tampa būsimojo darbo užmokesčio pinigine išmoka ir įskaitomas į darbo užmokestį tik galutinai atsiskaičius su darbuotoju einamąjį mėnesį[169]. Avansą, kuris buvo duotas, įskaitant jį į darbo užmokestį, tenka grąžinti (DK 224 str. 2 d. 1 p.). Todėl neaišku, kokiu teisiniu pagrindu išmokamas darbuotojui avansas, kuris

169 Усачев В. Л. Проблемы правова регулирования структуры заработной платы // Государство и право, 2005, Nr. 8. P. 23.

nėra darbo užmokestis ir apie kurį kalba įstatymų leidėjas (DK 224 str. 2 d. 1 p.).

Darbo užmokesčio užlaikymas – tai didelė socialinė problema, daugelio laikoma ekonominės reformos teisine spraga. Daugelyje šalių už darbo užmokesčio išmokėjimo uždelsimą darbo įstatymai numato specialią darbdavio atsakomybę. Tai siejama su darbo sutarties įsipareigojimų nevykdymu. Lietuvoje klausimas dėl ekonominių sankcijų taikymo darbdaviui už darbo užmokesčio mokėjimo uždelsimą iškilo tik 1996 m. vasario 20 d., priėmus Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą[170].

Darbdavys privalo darbuotojams išmokėti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias ir jam priklausančias išmokas, kurios teisės aktuose, kolektyvinėse (jeigu jų nėra – darbo) sutartyse arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos.

Kai ši prievolė neįvykdoma dėl darbdavio kaltės (DK 207 str.), atsiranda darbdaviui pareiga mokėti delspinigius po 0,06[171] proc. priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną. Ši pareiga atsiranda, jei yra dvi sąlygos:

- kai dėl uždelsimo atsiskaityti nėra paties darbuotojo kaltės;
- kai praeina 7 kalendorinės dienos nuo tos dienos, kurią darbdavys privalėjo išmokėti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.

Delspinigiai skaičiuojami nuo aštuntos kalendorinės dienos už visą delsimo laikotarpį įskaitant išmokėjimo dieną. Kolektyvinėje (jeigu jos nėra, – darbo) sutartyje gali būti numatytos darbuotojams palankesnės sąlygos.

170 Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios, 1996. Nr. 20-521; 1997. Nr. 66-1501.

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

MOKĖJIMO TERMINAI	Paprastai darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas, – kartą per mėnesį (DK 201 str. 1 d.). Darbuotoją atleidžiant iš darbo, visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos: 1) kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos, – ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną; 2) kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nebedirba (dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo ir kt.), – per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti (DK 141 str., 206 str.). Darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą (DK 206 str.). Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios (DK 176 str. 2 d.). Sankcijos. Kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai (DK 207 str.). Kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką (DK 141 str. 3 d.). Jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsiamos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas (DK 176 str.).
MOKĖJIMO VIETA	Paprastai darbo užmokestis mokamas darbo atlikimo vietoje. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse (DK 201 str. 2 d.). Darbdavio nemokumo atvejais įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimus, susijusius su darbo santykiais, tenkina garantinė institucija (DK 205 str.).
ATSISKAITYMO LAPELIAI, PAŽYMOS	Visiems darbuotojams darbdavys turi įteikti atsiskaitymo lapelius. Į atsiskaitymo lapelius įrašomos darbuotojui apskaičiuotos, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos (DK 202 str.). Darbuotoją atleidžiant iš darbo darbdavys privalo nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo darbo sutartį (DK 141 str. 2 d.). Jeigu darbuotojas pageidauja, darbdavys privalo išduoti jam pažymą apie... darbo užmokesčio dydį... (DK 141 str. 4 d.). Darbuotojo reikalavimu darbdavys privalo išduoti pažymą apie... darbo užmokesčio dydį ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydį... (DK 208 str. 2 d.) Atsakomybė. Duomenys apie darbuotojo darbo užmokestį teikiami ar skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojo sutikimu (DK 208 str. 1 d.).

26 paveikslas

Kiek kitaip numatyta dėl atsiskaitymo atleidžiant darbuotoją iš darbo. Darbdavys su atleidžiamu iš darbo darbuotoju privalo visiškai atsiskaityti atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka (DK 141 str.). Vadovaujantis DK 206 straipsniu, darbuotoją atleidžiant iš darbo, visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos:

1) **kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos, – ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną;**
2) **kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nebedirba (dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo ir kt.) – per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti.**

Darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą.

Darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas. Kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką (DK 141 str.).

Be to, 1997 m. liepos 1 d. įstatymu Nr. VIII–354 ATPK[172] buvo papildytas 41 straipsniu, numatančiu darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims baudas už darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatyme, kolektyviniame susitarime, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, pažeidimus ne dėl darbuotojo kaltės. Numatytos baudos darbdaviui pagal minėtą straipsnį taikomos neatsiskaičius laiku tiek esant darbo santykiams, tiek ir juos nutraukus. Dėl pavėluoto atsiskaitymo ar visiško neatsiskaitymo su darbuotojais darbdaviai pažeidžia ne tik įstatymus, bet ir darbuotojų teisę disponuoti savo uždirbtomis pajamomis. Kita vertus, baudų sumokėjimas neatleidžia darbdavio nuo įpareigojimo atsiskaityti su darbuotojais.

172 Lietuvos Respublikos administracinės teisės pažeidimų kodeksas: oficialus tekstas su pakeitimais ir papildymais iki 2000 m. lapkričio 27 d. / Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. 9–asis pakartotas ir papildytas leidimas. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2001.

Teisės į išskaitas iš darbo pajamų ribojimas

Kaip jau buvo kalbėta anksčiau, darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos, nustatytos darbo sutartyje, atsižvelgiant į teisės aktuose bei kolektyvinėse sutartyse patvirtintas nuostatas, gali būti keičiamos tik raštišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Tai reiškia, kad darbuotojui nesutikus mažinti darbo užmokesčio, jo sumažinti negalima. Tačiau pasitaiko nemažai atvejų, kai darbdavys, mokėdamas darbuotojams darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias sumas, dalį jų turi išskaičiuoti (pvz., profsąjungos nario mokesčių, draudimo įmokų, alimentų ir kt.). Siekiant apsaugoti darbuotojo, kaip paprastai ekonominiu ir socialiniu požiūriu silpnesnės darbo santykių šalies, teises, darbo teisinius santykius reguliuojantys įstatymai numato tam tikras įsakmias garantijas. DK 224 str. 1 d. nustato, kad **išskaitos iš darbo užmokesčio** gali būti daromos tik įstatymų nustatytais atvejais. Darbdavys savavališkai to daryti negali. Išskaitos iš darbo užmokesčio yra kelių rūšių:

- išskaitos, vykdant darbuotojo prašymą, pavyzdžiui, Profesinės sąjungos įstatymo 10 straipsnis numato, jei „yra profesinės sąjungos nario prašymas, darbdavys privalo kiekvieną mėnesį išskaičiuoti iš profesinės sąjungos nario darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokestį ir pervesti jį į profesinės sąjungos sąskaitą“[173];
- išskaitos, vykdant darbuotojo pareigą valstybei ar tretiesiems asmenims, t. y. čia turima omenyje mokesčių išskaitymą iš darbuotojo darbo užmokesčio į valstybės, savivaldybių ar „Sodros“ biudžetus, į pataisos įstaigose sudaromą socialinės paramos nuteistiesiems fondą, taip pat į nuteistojo neliečiamąją asmeninės sąskaitos dalį (atskaitoma 5 proc.) (Bausmių vykdymo kodekso 132 str. 1 ir 2 d.);
- išskaitos, atliekamos darbdavio iniciatyva jo priimtų sprendimų (patvarkymų) pagrindu. Šiuo atveju savo interesų apsaugai, pavyzdžiui, dėl įmonei padarytos žalos atlyginimo arba kai darbuotojui priskaičiuota per didelė darbo užmokesčio suma, darbdavys gali atlikti išskaitas tiesiogiai vadovaudamasis įstatymo nuostatomis;

173 Lietuvos Respublikos profesinės sąjungos įstatymas // Valstybės žinios, 1991. Nr. 34-933.

- išskaitos, atliekamos darbdavio iniciatyva, vykdomųjų raštų ar kitų vykdomųjų dokumentų pagrindu, pvz., dėl alimentų mokėjimo (CPK, BVK 132 str. 4 d. nustatyta tvarka).

Pagal Lietuvos įstatymus išskaičiuoti iš darbo užmokesčio galima:

- pajamų mokestį pagal Fizinių pajamų mokesčio įstatymą;
- socialinio draudimo įmokas pagal Valstybinio socialinio draudimo fondo įstatymą;
- iš asmenų atliekančių pataisos darbus (Pataisos darbų kodeksas);
- išskaičiuojamos baudos pagal teismų ar kitų kompetentingų organų vykdomuosius raštus (CPK 663 str., 736 str., 733 str. ir kt.);
- išskaitos išieškomos tretiesiems asmenims dėl netesybų pagal vykdomuosius dokumentus, priimtus teismo sprendimus (CPK 733 str.).

Darbuotojo darbo pajamų apsaugai įstatymai (DK 226 str. ir CPK 739 str.) numato draudimą daryti išskaitas iš išeitinių išmokų, kompensacinių ir kitų išmokų, į kurias nėra įstatymais nukreiptas išieškojimas. Kompensacinės ir kitos išmokos yra:

- *kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką;*
- *kompensacinės išmokos už įrankių ir prietaisų nusidėvėjimą;*
- *kompensuojamos išlaidos, susidariusios tarnybinių komandiruočių metu, susijusios su perkėlimu, priėmimu į darbą ir siuntimu dirbti į kitas vietoves;*
- *įvairaus pobūdžio pašalpos, materialinio skatinimo ir kitos tikslinės socialinės išmokos ir kompensacijos iš valstybės ir savivaldybių biudžetų nepasiturinčių šeimų (asmenų) šalpai, kai šeimos (asmenys) dėl objektyvių priežasčių neturi pakankamai pajamų pragyvenimui;*
- *valstybinio socialinio draudimo motinystės (tėvystės) pašalpa;*
- *valstybės pašalpa šeimoms, auginančioms vaikus;*
- *socialinė pašalpa;*
- *laidojimo pašalpos*.

Kitaip tariant, įstatymai numato išskaitas tik iš tų pajamų, kurias darbuotojas gauna tiesiogiai už darbą, arba iš analogiškų darbo užmokesčiui pajamų, kurios priklauso skolininkui.

Vadovaujantis CPK 737 str., išieškojimas gali būti nukreipiamas į:

1) *grynąsias pajamas už darbą žemės ūkyje;*
2) *autorinį atlyginimą už literatūros, mokslo ar meno kūrinį bei išradimą, dėl kurio išduotas autorystės liudijimas;*
3) *moksleivių, studentų, doktorantų stipendijas;*
4) *sumas, gaunamas atlyginti žalai, padarytai suluošinus ar kitaip sužalojus sveikatą, taip pat atėmus maitintojo gyvybę;*
5) *dividendus;*
6) *laimėjimus loterijose, konkursuose, varžybose;*
7) *pensijas.*

Įstatymai numato ir išskaitų iš darbo užmokesčio apribojimų dydžius. Išskaitymų iš skolininko darbo užmokesčio ir iš kitų jam prilygintų išmokų bei davimų dydis apskaičiuojamas, imant pagrindu sumas, priskaičiuotas išmokėti skolininkui, atskaičius iš jų mokesčius (CPK 735 str.).

Kiekvieną kartą išmokant darbo užmokestį, bendras visų išskaitų dydis negali viršyti dvidešimt procentų, o išieškant sveikatos sužalojimu ar gyvybės atėmimu padarytos žalos atlyginimą ir tyčiniu nusikaltimu padarytos žalos atlyginimą – penkiasdešimt procentų darbo užmokesčio, išmokėtino darbuotojui. Tiek DK 225 str., tiek ir CPK 736 str. 1 d. numatyta, kad tokie išskaitų dydžiai (20 proc. ir 50 proc.) gali būti taikomi tik iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatyto MMA dydžio (DK 225 str.). Kita vertus, CPK 736 str. 2 d. numato, kad iš priklausančios skolininkui darbo užmokesčio ir jam prilygintų išmokų bei davinių sumos, viršijančios Vyriausybės nustatytą MMA dydį, išskaičiuojama 70 proc., jeigu ko kito nenustato įstatymai ar teismas.

Išskaičiuojant iš darbo užmokesčio pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui bet kuriuo atveju turi būti paliekama 50 proc. darbo užmokesčio. Nustatyti apribojimai netaikomi išskaitoms iš darbo užmokesčio, atliekant pataisos darbus.

Jeigu skolininkas išlaiko nedarbingus šeimos narius, kai yra jo rašytinis prašymas, antstolio patvarkymu nurodyta išskaičiuojama dalis gali būti mažinama po 20 proc. kiekvienam išlaikytiniui, tačiau taip mažinant

negali būti sumažinta įstatymų ar teismo nustatyta dalis. Mažinant išskaitų dydį, neatsižvelgiama į išlaikytinius, kuriems išlaikyti iš skolininko darbo užmokesčio daromos išskaitos (CPK 736 str. 3 d.).

DK numato tris atvejus, kai leidžiama darbdaviui (jo įgaliotam asmeniui arba administracijai) išskaičiuoti iš darbuotojų darbo užmokesčio įmonės, kurioje jie dirba, įsiskolinimams padengti:

- grąžinti avansui, kuris buvo duotas, įskaičiuoti jį į darbo užmokestį;
- grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;
- padengti neišleistam ir laiku negrąžintam avansui, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruotės ar perkėlimo dirbti į kitą vietovę atveju, taip pat ūkiniams reikalams.

Šiais atvejais administracija turi teisę duoti nurodymą išskaičiuoti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią baigėsi avansui grąžinti ar įsiskolinimui padengti nustatytas terminas, arba nuo tos dienos, kai buvo išmokėta suma, permokėta dėl skaičiavimo klaidų arba paaiškėjo darbuotojo padaryta žala, jei darbuotojo įsiskolinimas neviršija jo vieno mėnesio VDU. Tai reiškia, kad darbuotojui, neteisėtai gavusiam avansą, t. y. jam neatidirbus to laiko, už kurį buvo skirtas avansas, nes, pvz., jis susirgo arba tarnybinė komandiruotė buvo atšaukta ar sutrumpintas jos laikas ir pan., ir nustatytu laiku negrąžinusiam šių pinigų, administracija per vieną mėnesį turi teisę duoti rašytinį nurodymą šią sumą išskaičiuoti iš jo darbo užmokesčio. Kalbant apie išskaitą permokėto darbo užmokesčio atveju, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išnagrinėjo civilinę bylą[174], kurioje konstatavo, kad darbo užmokesčio, darbdavio permokėto darbuotojui (ir neteisingai pritaikius įstatymą), negalima išieškoti, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejais. Ši nuostata reiškia, kad išieškojimas galimas tik tada, kai permoka padaryta dėl buhalterinės klaidos, o jeigu permoka atsirado dėl kitų priežasčių permokėtų sumų darbdavys išsiieškoti iš darbuotojo negali. Pvz., darbdavys negali išieškoti iš darbuotojo jam išmokėtos išeitinės pašalpos tuo atveju, kai neteisėtai atleistas darbuotojas yra grąžintas į pirmesnį darbą.

Kita vertus, darbdavys gali išieškoti už neatidirbtas atostogų dienas, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus tiems darbo metams,

174 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-417 [interaktyvus, žiūrėta 2002 m. balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą: http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K–3–417.htm

už kuriuos jam tos atostogos buvo suteiktos. Už šias dienas neišskaičiuojama, jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo, kai nėra jo kaltės, t. y.:

- likvidavus įmonę, įstaigą ar organizaciją;
- sumažinus darbuotojų skaičių;
- paaiškėjus, kad darbuotojas netinkamas tam darbui ar pareigoms;
- dėl ilgalaikės ligos;
- įstojus mokytis;
- įgijus teisę į senatvės pensiją arba ją gaunant;
- perkėlus nustatyta tvarka į kitą darbą arba perėjus dirbti į renkamas pareigas;
- atsisakius persikelti su įmone į kitą vietovę.

Šių išskaitų terminas nenumatytas.

Kaip jau minėta, darbdavys gali išskaičiuoti savo nurodymu – atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė įmonei, įstaigai ar organizacijai. Žalos atlyginimo ir materialinės atsakomybės klausimai reguliuojami vadovaujantis DK 245–258 str. Tais atvejais, kai darbuotojas dėl savo kaltės padaro žalą įmonei, įstaigai ar organizacijai eidamas darbo pareigas, jis atsako materialiai tiesioginės tikrosios žalos dydžiu, bet ne didesniu kaip savo 3 vidutinių mėnesinių uždarbiu, išskyrus įstatymo numatytus atvejus, kai už žalą taikoma visa materialinė atsakomybė. Tačiau darbdavys savo rašytiniu nurodymu iš darbuotojo darbo užmokesčio gali išskaičiuoti iki 1 darbuotojo VDU (žr. 16 skyriuje „Materialinė atsakomybė“).

DK 85 str. 2 d. numatyta galimybė išieškoti iš darbuotojų atlyginimų dalį dėl neteisėto streiko padarytiems nuostoliams atlyginti, kai profsąjungų lėšų nepakanka. Šiuo atveju darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų kolektyvo narių atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, palyginti su įstatymais, išmokoms, premijoms.

Išskaičiuoti iš darbo užmokesčio ir kitų išmokų dažnai tenka vykdant teismo sprendimą (pvz., išskaičiuojant alimentus), taip pat Administracinių teisės pažeidimų kodekso bei kitų teisės aktų numatytais atvejais. Vadovaujantis CPK 733 str., teismo antstolis pasiunčia vykdomąjį dokumentą įstaigai, įmonei ar organizacijai, kurioje skolininkas dirba arba kurioje jam priklauso atlyginimas, kartu nurodo, kokius veiksmus privalo

atlikti asmuo, kuriam pateikiamas vykdyti vykdomasis dokumentas. Vykdomuosius dokumentus dėl piniginių sumų išieškojimo įmonių, įstaigų, organizacijų naudai, kai išieškojimas yra ne didesnis už tą skolininko mėnesinio darbo užmokesčio ar kitokio uždarbio dalį, į kurią pagal įstatymą gali būti nukreipiamas išieškojimas, išieškotojai pasiunčia vykdyti tiesiogiai tai įstaigai, įmonei, organizacijai, kurioje skolininkas dirba.

Ginčai, susiję su išskaitų teisėtumu, jų atlikimu, dydžiu ir kitais klausimais, sprendžiami tiesiogiai teisme. Praleidus išskaitų patvarkymams įstatymo nustatytus terminus, darbdavys, išmokas išieškoti gali tik per teismą.

13.4. Apmokėjimo už darbą ypatumai nukrypus nuo normalių darbo sąlygų

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad dauguma DK įtvirtintų nuostatų, susijusių su darbo apmokėjimu, taikoma tik susiklosčius aplinkybėms (susidarius atitinkamoms sąlygoms). Atsižvelgiant į tai, darbdavys turi darbuotojui mokėti daugiau arba mažiau, nei sutarta darbo sutartyje. Pvz., DK 197 str. nustatyta *inter alia*, kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, palyginti su nustatyta norma, už darbą jam mokama proporcingai daugiau. Tai reiškia, kad papildomo darbo davimas darbuotojui, ne tik numato pareigą darbdaviui reikalauti darbuotojo sutikimo dėl papildomų funkcijų, bet ir tinkamai apmokėti už tai.

DK 192 str. numatomas apmokėjimas už darbą, **nukrypus nuo normalių darbo sąlygų** (žr. 27 pav.). Kai yra tokios darbo sąlygos, turi būti mokamas padidintas tarifinis darbo atlyginimas. Konkretūs šio atlyginimo dydžiai numatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Normaliomis darbo sąlygomis DK prasme laikomos tokios darbo sąlygos, kai darbuotojai galėtų įvykdyti įprastas darbo normas. Tokias sąlygas užtikrina:

- tinkama mašinų, staklių ir prietaisų būklė;
- reikiamu laiku aprūpinimas techniniais dokumentais;
- darbui atlikti reikalingų medžiagų ir įrankių tinkama kokybė ir jų pateikimas reikiamu laiku;
- gamybos aprūpinimas elektros, dujų ir kitokia energija;
- saugios ir nekenksmingos sveikatai darbo sąlygos (saugumo technikos taisyklių ir normų laikymasis, reikiamas apšvietimas,

šildymas, ventiliacija, triukšmo, spinduliavimo, vibravimo ir kitų žalingų veiksnių, neigiamai veikiančių darbuotojų sveikatą, pašalinimas ir kt.);
- tinkamų sąlygų norminių teisės aktų nustatyta tvarka kelti profesinę kvalifikaciją ir tobulinti įgūdžius sudarymas;
- kitos sąlygos, reikalingos konkretiems darbams atlikti.

Neatsižvelgiant į tai, ką darbo sutarties šalys susitarė darbo sutartyje dėl darbo apmokėjimo sąlygų, tuo atveju, kai darbuotojas dirbs **poilsio arba švenčių dieną** ir jeigu šis jo darbas nebus numatytas pagal grafiką, darbdavys už jį privalės mokėti ne mažiau kaip dvigubai. Iki DK įsigaliojimo buvo atvirkščiai – dvigubai apmokėti darbdavys turėjo tik darbuotojui išreiškus pageidavimą. Dabar, kai yra darbuotojo pageidavimas, darbdavys privalo už darbą poilsio arba švenčių dieną kompensuoti suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridėti prie kasmetinių atostogų (DK 194 str. 1 d.)

Darbo apmokėjimas, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų

Paprastai mokamas padidintas, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis (DK 192 str.).
Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos) (DK 193 str.). Ją lemia darbo vietoje atliekamo darbo (pareigų) turinys. Tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis.
Už darbą poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valandinis arba dieninis atlygis (DK 194 str.).
Prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą (DK 195 str.).
Ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba mokama už atliktą darbą (DK 196 str.).
Darbuotojams, nurodytiems DK 145 straipsnyje, išskyrus moksleivius, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Moksleivių iki aštuoniolikos metų, dirbančių laisvu nuo mokslo metu, darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui (DK 198 str., LRV 2003-09-30 d. nutarimas Nr. 1195).
Kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, palyginti su nustatyta norma, už darbą jam mokama proporcingai daugiau (DK 197 st.).

Darbo apmokėjimas pagaminus produkciją, pripažįstamą broku. Ne dėl darbuotojo kaltės pagaminus produkciją, pripažįstamą broku, už jos pagaminimą apmokama kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą. Už gaminių broką, atsiradusį dėl darbdavio kaltės arba dėl nepastebėto apdirbamos medžiagos defekto, taip pat už broką, pastebėtą po to, kai gaminys buvo priimtas, darbuotojui mokama kaip už tinkamus gaminius. Už gaminių broką, atsiradusį dėl darbuotojo kaltės, mokama pagal mažesnius įkainius, atsižvelgiant į produkcijos tinkamumo laipsnį (DK 19 str.).
Darbo apmokėjimas neįvykdžius išdirbio normų. Kai darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo išdirbio normų, mokama už faktiškai atliktą darbą. Šiuo atveju mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai jam nustatytos kategorijos tarifinio atlygio (algos) ir ne mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimalųjį mėnesinį darbo užmokestį. Neįvykdžius išdirbio normų dėl darbuotojo kaltės, mokama už faktiškai atliktą darbą (DK 200 str.).

27 paveikslas

Kai dirbama pagal grafiką, gali pasitaikyti dirbti švenčių dieną. Darbo pamainų grafikus tvirtina administracija, suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais. Darbo grafikai skelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki šių grafikų įsigaliojimo (DK 147 str.). Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo valandos užmokestis (darbo dienos užmokestis) (DK 194 str. 2 d.)

Tačiau kai darbo grafike numatyta dirbti poilsio dieną (visiems dirbantiems ne pagal grafiką tai būtų šeštadienis ir sekmadienis), mokėti padidintą atlygį už šį darbą neprivaloma, nes darbo grafike turi būti nustatomos poilsio dienos kitomis savaitės dienomis. Pvz., dirbant tokiu grafiku: vieną parą dirba, trys paros – poilsio, papildomos poilsio dienos nebesuteikiamos. Padidintas užmokestis už darbą poilsio dienomis (pvz., sekmadienį) gali būti įteisintas įmonės kolektyvinėje ar darbo sutartyje.

Už **darbą naktį arba viršvalandžius** darbdavys taip pat turės mokėti daugiau, t. y. pritaikyti 1,5 darbuotojo darbo valandos (darbo dienos) užmokesčio dydį (DK 193 str.).

Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 2004 m. gruodžio 13 d. paskelbė nutarimą, kuriame konstatavo, kad jei šios išmokos (už darbą švenčių dieną, naktį ir pan. – *Aut. past.*) nėra mokamos, pažeidžiamos asmenų teisės į teisingą darbo užmokestį[175].

175 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl

Prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą (DK 195 str.).

DK 196 str. reglamentuoja **ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas**, t. y. kad šių darbuotojų darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba už atliktą darbą.

DK 198 str. numato, kad darbuotojų, kuriems nustatytas **sutrumpintas darbo laikas**, darbo apmokėjimo sąlygas nustato Vyriausybė. Vyriausybės nutarimu Nr. 1195[176] numatyta, kad darbuotojams, nurodytiems DK 145 straipsnyje, t. y. asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kenksmingų veiksnių dydžiai viršija leistinus dydžius (kiekius); asmenims, dirbantiems naktį; darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa; asmenims iki aštuoniolikos metų, išskyrus moksleivius, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Moksleivių iki aštuoniolikos metų, dirbančių laisvu nuo mokslo metu, darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui. Įmonės, įstaigos ir organizacijos gali nustatyti darbo užmokesčio priemokas moksleiviams. Darbuotojams, dirbantiems sutrumpintą darbo laiką, taikomos LR DK XV skyriuje nustatytos darbo apmokėjimo nuostatos. Darbuotojams, kurie dirba pagal išdirbio normas (kai apmokama pagal vienetinius įkainius), už laiką, kuriuo jų darbas buvo sutrumpintas, palyginti su visu darbo laiku, apmokama pagal darbuotojui nustatytos kategorijos valandinį tarifinį atlygį (algą). Tačiau yra DK normų, kurios taip pat numato apmokėjimo sąlygas dirbantiems sutrumpintą darbo laiką darbuotojams, pvz., DK 214 str. numato, kad darbuotojams, auginantiems vaikus..., suteikiama poilsio diena (-os) arba sutrumpinamas darbo laikas... (tam tikrą skaičių valandų)..., mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

Darbdavys turi teisę nemokėti viso sutarto darbo užmokesčio darbuotojui, kuris padarė broką ar neįvykdė išdirbio normų dėl savo kaltės,

---

kai kurių taisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“ // Valstybės žinios, 2005. Nr. 1-7.

176 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1195 „Dėl Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 93-4205; Nr. 101-4559; 2004. Nr. 25-768; 2005. Nr. 14-421; Nr. 146-5325.

nedirbo visą mėnesį ar turėjo pravaikštų ir pan. (žr. DK 192, 195–200, 212–220 str. ir kt.).

Visais atvejais darbo užmokesčio dydis skirsis, atsižvelgiant į sąlygas, kuriomis darbuotojas dirbo ar ėjo pareigas.

13.5. Valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarųjų akcinių bendrovių vadovaujančių darbuotojų ir vyriausiųjų buhalterių darbo apmokėjimas

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimu Nr. 1341[177] nustatė, valstybės įmonių vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterių (toliau vadinama – vadovaujantys darbuotojai) darbo apmokėjimo gaires: tarnybinis atlyginimas nustatomas minimaliosios mėnesinės algos dydžio koeficientais, atsižvelgiant į įmonės kategoriją, kuri nustatoma atsižvelgiant į praėjusiųjų metų rodiklius. Įmonės vadovaujantiems darbuotojams taip pat gali būti nustatomas iki 55 proc. tarnybinio atlyginimo priedas, kuris priklauso nuo pelno, pardavimo ir (ar) paslaugų apimties, nuostolio mažėjimo ar kitų rodiklių. Konkrečius rodiklius nustato įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos. Tarnybinio atlyginimo priedas kasmet tikslinamas.

Nustatyti ir apribojimai, t. y. pagal įmonių kategorijas nustatyti įmonės vadovaujančių darbuotojų tarnybiniai atlyginimai kartu su priedais negali būti didesni už praėjusiojo ketvirčio įmonės darbuotojų 6 vidutinius mėnesinius darbo užmokesčius. Per metus kiekvienam įmonės vadovaujančiam darbuotojui išmokėtų premijų, kurios mokamos iš įmonės pelno, dydis negali viršyti 4 jo tarnybinių atlyginimų.

Įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos sprendimu valstybės įmonių vadovaujantiems darbuotojams:

1) gali būti skiriamos materialinės pašalpos, kai sunki jų materialinė būklė dėl jų pačių ligos, šeimos narių ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra raštiškas prašymas ir pateik-

177 Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarųjų akcinių bendrovių vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterių darbo apmokėjimo // Valstybės žinios, 2002. Nr. 83-3608; 2006, Nr. 6-218.

ti atitinkami tai patvirtinantys dokumentai, – iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų iš įmonės pelno;

2) su kuriais darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu pagal DK 125 str., išmokamų kompensacijų suma negali viršyti 3 jų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, apskaičiuotų laikantis Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos, kuri patvirtinta nutarimu Nr. 650[178].

Taip pat numatyta rekomendacija šių nuostatų laikytis ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių ir uždarųjų akcinių bendrovių, savivaldybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarųjų akcinių bendrovių ir savivaldybės įmonių savininko teises ir pareigas įgyvendinančiai institucijai ar atitinkamiems valdymo organams.

13.6. Viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimas

Lietuvoje valstybės vaidmuo organizuojant darbo apmokėjimą valstybiniame sektoriuje išlieka vyraujantis. Tai įrodo teisės aktų, reglamentuojančių darbo apmokėjimą valstybiniame sektoriuje, gausa.

Lyginant valstybinį sektorių su privačiu, reikia skirti, kad valstybės politikai ir valstybės pareigūnai įstatymų nustatyta tvarka yra paskiriami ar išrenkami į atitinkamas pareigas, o valstybės tarnautojai yra priimami į tarnybą tam tikros įgaliotos institucijos sprendimu. Tuo tarpu darbo santykių atsiradimas siejamas su darbo sutartimi, kuri pirmiausia yra dviejų šalių derybų objektas. Šalys susitaria dėl darbo funkcijų, darbo vietos, apmokėjimo ir kitų sąlygų. Valstybiniame sektoriuje (aptartų asmenų atžvilgiu) susitarimo nėra – šalys nesidera nei dėl darbo vietos, nei dėl funkcijų, nei dėl darbo užmokesčio dydžio – visa tai yra nustatyta norminių teisės aktų arba numatyta iš anksto žinomuose ir įgaliotų subjektų tvirtinamuose pareigybių aprašymuose.

Pažymėtina, kad DK[179] 59 str. 3 d. numato kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybę krašto apsaugoje[180], policijoje ir valstybės tarnyboje.

178 Dėl Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo // Valstybės žinios, 2003. Nr. 52-2326.

179 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569.

180 Tačiau pagal Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 36 str.

Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 5^1 str. 3 d. į kolektyvinę sutartį gali būti įtraukta ir darbo užmokesčio mokėjimo sąlyga (gali būti aptartas darbo užmokesčio mokėjimo periodiškumas, formos – grynieji ar elektroniniai pinigai ir pan.). Kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis. Todėl derėtis dėl pareiginių algų dydžių, priedų, priemokų, skatinimo, darbo užmokesčio indeksavimo nei įstaigos vadovas, nei valstybės tarnautojas paprastai neturi galimybių. Viskas griežtai reglamentuota teisės aktais.

Valstybės ir savivaldybės viešojo administravimo įstaigose dirba ir kiti asmenys, kurie dirba pagal darbo sutartis ir gauna darbo užmokestį iš valstybės, savivaldybių ar „Sodros“ biudžetų ir kitų valstybės fondų. Kolektyvinėse sutartyse gali būti konkretinama šiems darbuotojams skatinti skiriamų vienkartinių piniginių išmokų, priedų ir priemokų skyrimo tvarka ir dydis, taip pat kitos darbo apmokėjimo ir organizavimo sąlygos.

Valstybės tarnautojo darbo užmokestis priklauso nuo konkrečios pareigybės kategorijos, darbo stažo ir veiklos kokybės. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokestis priklauso nuo įstaigų ar organizacijų darbo pobūdžio, jų dydžio, darbuotojų darbo stažo, išsilavinimo bei kvalifikacijos ir valstybės biudžete skirtų asignavimų.

Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimas

Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymu[181] įtvirtinta skirtinga valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo užmokesčio struktūra:

1) valstybės politikams ir teisėjams – pareiginė alga ir priedas už ištarnautus Lietuvos valstybei metus;
2) valstybės pareigūnams – pareiginė alga, priedas už ištarnautus Lietuvos valstybei metus bei vienkartinės priemokos už viršvalandinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis;

---

8 d. nuostatas profesinės karo tarnybos kariai ir civilinės krašto apsaugos statutiniai tarnautojai negali būti profesinių sąjungų nariais. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 1998. Nr. 49-1325.

181 Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios, 2000. Nr. 75-227; 2006. Nr. 87-3400.

3) prokurorams – pareiginė alga, priedas už ištarnautus Lietuvos valstybei metus bei priedas už kvalifikacinį rangą.

Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio. 2008 metų bazinis dydis, kuris taikomas apskaičiuojant valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareigines algas, yra lygus 490 litų. Ateinančių finansinių metų bazinį dydį Vyriausybės teikimu, įvertinus valstybės politikams, teisėjams ir valstybės pareigūnams atstovaujančių profesinių sąjungų pasiūlymus, praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą) ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui ir kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, tvirtina Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos. Tvirtinamas naujas bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį[182].

Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimas

Valstybės tarnautojų darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, priedai ir priemokos.

Pareiginė alga – nustatoma pagal pareigybės kategoriją ir yra vienoda visoms tos pačios kategorijos pareigybėms. Jos dydis apskaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą, kuris priklauso nuo:

- pareigybių kategorijų (valstybės tarnautojų pareigybės skirstomos į 20 kategorijų[183]);
- valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų grupės. Visos šios institucijos ir įstaigos yra suskirstytos į šešias grupes pagal jų reikšmingumo lygmenį bei pavaldžių struktūrų dydį[184].

182 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006. Nr. 87-3400.

183 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 45-1708.

184 Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr. IX-992 „Dėl Seimo politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių, Seimo kanceliarijos ir Seimui atskaitingų institucijų, Respublikos Prezidento institucijos ir Respublikos Prezidentui atskaitingų institucijų, Nacionalinės teismų administracijos, teismų, prokuratūros ir savivaldybių institucijų valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr. 66-2707.

Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio (iki 2006 m. rugpjūčio 8 d. pareiginės algos koeficiento vienetas buvo MMA). Ateinančių finansinių metų bazinį dydį Vyriausybės teikimu, įvertinus valstybės tarnautojams atstovaujančių profesinių sąjungų pasiūlymus, praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą) ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui ir kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, tvirtina Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos. Tvirtinamas naujas bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį.

Valstybės tarnautojams mokami priedai už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, už kvalifikacinę klasę ar kvalifikacinę kategoriją, už laipsnį ar tarnybinį rangą (mokami tik statutiniams valstybės tarnautojams statutuose nustatyta tvarka), už diplomatinį rangą (Diplomatinės tarnybos įstatymo[185] nustatyta tvarka).

Valstybės tarnautojams gali būti mokamos priemokos už darbą poilsio ir švenčių dienomis ir nakties metu, už darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis, už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ar papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę, atlikimą.

Kitų viešajame sektoriuje pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimas

Mokslo ir studijų institucijų darbuotojų mokslo darbuotojų, tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 4 d. nutarimas Nr. 337[186]. Mokslo ir studijų institucijų darbuotojų darbo užmokestį sudaro tarnybinis atlyginimas, priedai ir priemokos. Tarnybinis atlyginimas apskaičiuojamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos bazinės mėnesinės algos dydį padauginus iš atitinkamo tarnybinio atlyginimo koeficiento.

185 Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 1999. Nr. 7-140.

186 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 4 d. nutarimas Nr. 337 „Dėl mokslo ir studijų institucijų vadovų, jų pavaduotojų, akademinių padalinių vadovų, jų pavaduotojų, mokslinių sekretorių, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo sąlygų aprašo patvirtinimo // Valstybės žinios, 2007, Nr. 42-1582.

Mokslo darbuotojams, kitiems tyrėjams ir dėstytojams prie tarnybinio atlyginimo gali būti mokami:

1) priedas už einamas vadovaujamas pareigas;
2) priedas už skubių, svarbių ar sudėtingų darbų (užduočių) atlikimą;
3) priedas už dalyvavimą vykdant tarptautinius mokslo ir technologinės plėtros programų projektus arba ūkio subjektų užsakymus (šis priedas mokamas iš tarptautinių mokslo ir technologinės plėtros programų projektams vykdyti skirtų lėšų, gautų iš tarptautinių organizacijų, arba iš lėšų, ūkio subjektų, skirtų jų užsakymams vykdyti);
4) priemoka už laikinai nesančio darbuotojo funkcijų (pareigų) arba kai yra rašytinis darbuotojo sutikimas – papildomų darbų atlikimą.

Kiekvienam darbuotojui tarnybinio atlyginimo, priedų ir priemokų dydžius nustato darbdavys arba jo įgaliotas asmuo. Priedai ir priemokos darbuotojams nustatomi neviršijant mokslo ar studijų institucijai atitinkamų metų programų sąmatose patvirtintų lėšų darbo užmokesčiui ir tam tikrų ribojamų sumų, pvz., priedų ir priemokos suma neturi viršyti 300 procentų darbuotojui nustatyto tarnybinio atlyginimo, tačiau priedų ir priemokos dalis, išmokėta iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšų (išskyrus specialiųjų programų lėšas), neturi viršyti tam darbuotojui nustatyto tarnybinio atlyginimo.

Mokslo ir studijų institucijų darbuotojams, neviršijant mokslo ir studijų institucijų programų sąmatose patvirtintų lėšų darbo užmokesčiui, gali būti skiriamos vienkartinės piniginės išmokos šiais atvejais:

1) už labai gerą darbą kalendoriniais metais;
2) už atliktas vienkartines ypač svarbias užduotis;
3) Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatytų švenčių progomis;
4) darbuotojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis;
5) darbuotojams išeinant į pensiją.

Kiekvienu atveju vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per kalendorinius metus ir negali viršyti darbuotojui

nustatyto tarnybinio atlyginimo. Vienkartinė piniginė išmoka neskiriama darbuotojui, turinčiam galiojančią drausminę nuobaudą.

Numatyta galimybė skirti mokslo darbuotojams, kitiems tyrėjams ir dėstytojams, kurių materialinė būklė sunki dėl ligos, šeimos narių mirties, stichinės nelaimės ar netekus turto iki 5 MMA dydžio pašalpas.

Pedagogų, kultūros ir meno darbuotojų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos, ministerijų, Vyriausybės įstaigų, kitų valdymo institucijų, apskričių viršininkų administracijų, savivaldybių **darbuotojų, nepriskiriamų valstybės tarnautojų kategorijai bei kitų biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų** darbo apmokėjimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511[187]. Jame patvirtinti šių darbuotojų tarnybinių atlyginimų ir tarifinių atlygių (koeficientai) pagal 4 priedus, tai yra nustatytos koeficientų galimos ribos (minimalios ir maksimalios). Koeficientų pagrindas – bazinė mėnesinė alga (toliau – BMA).

Taip pat numatyti priedai ir priemokos bei skatinimo tvarka, taikoma aptartiems darbuotojams.

Personaliniai priedai iki 100 proc. tarnybinio atlyginimo – vadovo pavaduotojams, struktūrinių padalinių vadovams ir jų pavaduotojams. Priedai iki 200 proc. tarnybinio atlyginimo – aukščiausiojo profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojams.

Priedai už aukštą kvalifikaciją, skubių, svarbių ar sudėtingų darbų vykdymą, priemokos už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) ar papildomų darbų vykdymą iki 100 proc. tarnybinio atlyginimo – kitiems darbuotojams. Bendra priedų ir priemokų suma neturi viršyti darbuotojui nustatyto tarnybinio atlyginimo dydžio.

Vienkartinės piniginės išmokos, skirtos darbuotojams skatinti už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais; atlikus vienkartines ypač svarbias užduotis; įstatymo nustatytų švenčių progomis; darbuotojo gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis; darbuotojams išeinant į pensiją, – kiekvienu atveju ne daugiau kaip vieną kartą per metus 100 proc. nustatyto tarnybinio atlyginimo.

187 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ // Valstybės žinios, 1993. Nr.28-655 (aktuali redakcija nuo 2005-06-27).

➤ Klausimai

1. Kuo skiriasi darbo užmokesčio, darbo apmokėjimo ir atlyginimo už darbą sąvokos?
2. Pagal kokias sistemas apskaičiuojamas darbo užmokestis?
3. Kokiais esminiais principais remiantis grindžiama teisė į teisingą apmokėjimą už darbą?
4. Kokia lygybės principo darbuotojams nustatant darbo užmokestį taikymo reikšmė?
5. Ar darbdavys privalo informuoti darbuotojus apie visas darbo apmokėjimo sąlygas? Kokių pasekmių kyla laiku neinformavus darbuotojų apie pasikeitusias darbo apmokėjimo sąlygas?
6. Kokia yra laiku išmokėto darbo užmokesčio reikšmė ir kokių pasekmių sukelia šios prievolės nevykdymas?
7. Kokiais atvejais darbdavys gali atlikti išskaitas iš darbuotojo darbo užmokesčio?
8. Kokios galimos sudėtinės darbo užmokesčio dalys?
9. Kas yra normalios darbo sąlygos, už kurias gaunamas darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis, ir kaip atlyginama už darbą, dirbant kitomis nei normalios darbo sąlygos?
10. Kokia tvarka apmokamas valstybinio sektoriaus darbuotojų darbas?

14 SKYRIUS

GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS

Garantija – valstybės numatytos priemonės ir būdai, užtikrinantys tam tikrų žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimą. Garantijos gali būti materialinės (pvz., piniginės išmokos – garantinės išmokos, kompensacijos) ir nematerialaus pavidalo (darbo vietos išsaugojimas, poilsio dienų suteikimas, siuntimas mokytis, kelti kvalifikaciją, papildoma apsauga draudžiant dirbti tam tikromis sąlygomis ir pan.).

Paprastai galioja bendra taisyklė, įtvirtinta DK 204 str. 2 d.: jeigu darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam darbo užmokestį, ne mažesnį už vidutinį, **moka arba kompensuoja** ta įmonė, įstaiga, organizacija, kurios įpareigojimus jis vykdo.

Vieni autoriai „**garantines išmokas**“ supranta kaip pasiūlymą kažko alternatyvaus (pvz., tam, kad darbuotojas pailsėtų ir atgautų jėgas, būtų darbingesnis, jam kasmetinių atostogų metu mokamas vidutinis darbo užmokestis), o „**kompensaciją**“ – kaip patirtų nuostolių, susijusių su nepatogumais darbe, atlyginimą (pvz., komandiruotės metu turėtų išlaidų padengimas).

Kompensacinės išmokos mokamos įstatymų nustatytais atvejais tam, kad būtų padengtos darbuotojų išlaidos, susijusios su darbo pareigų atlikimu (pvz., perkėlimas į kitą darbą dėl saugių darbo sąlygų užtikrinimo) arba su būtinybe atvykti į darbą kitoje vietovėje (komandiruotė) (žr. 28 pav.).

„**Garantinių išmokų**“ sąvoka aiškinama kaip „išmokos, kompensuojančios per nustatytą laikotarpį darbuotojų ir tarnautojų, nedirbančių dėl įstatymų numatytų pateisinamų priežasčių, galimus atlyginimo praradimus“[188]. „Garantinių išmokų“ tipai – vidutinio darbo užmokesčio išlaikymas atliekant visuomenines arba valstybines pareigas; kasmetinių atostogų, prastovos, nepriklausančios nuo darbuotojo kaltės, priverstinių

188 Советский енциклопедический словарь, 1984. P. 1244.

pravaikštų dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir kito laiko apmokėjimas. Garantinės išmokos yra socialinio pobūdžio. Faktas, kad garantinių išmokų dydis siejamas su vidutiniu darbuotojo darbo užmokesčiu, visiškai nereiškia garantinių išmokų priklausomybės nuo darbo kokybės ir kiekybės, nes ši priklausomybė tik išorinė – grynai formali. Tikslinė jų paskirtis – numatyti galimus darbo užmokesčio praradimus (nuostolius) dėl to, kad darbuotojas yra priverstas atsitraukti nuo savo atliekamo tiesioginio darbo. Kitaip tariant, darbuotojo negautos pajamos, tiek dėl tos darbo vietos reikalavimų (pvz., sveikatos patikrinimo, kvalifikacijos kėlimo), tiek ir dėl valstybinių ar visuomeninių pareigų ėjimo, pvz., rinkimų teisės įgyvendinimo), susijusio su atsitraukimu nuo pagrindinio darbo, turi būti padengiamos įstatymų numatytais dydžiais (žr. 29 pav.).

Garantijas galima skirstyti įvairiai. Pagal darbuotojų atsitraukimą nuo tiesioginių pareigų numatytos garantijos skirstomos į tris grupes.

Atsitraukimą nuo tiesioginių pareigų galima skirstyti į atsitraukimą, susijusį su:

- visuomeninių ar valstybinių pareigų ėjimu, pvz., įgyvendinant rinkimų teisę; donorystės pareigą; pašaukus į krašto apsaugos tarnybą; iškvietus į kvotos, parengtinio tardymo organus, pas prokurorą ir į teismą kaip liudytoją, nukentėjusį asmenį, ekspertą, specialistą, vertėją, kviestinį, taip pat dalyvaujant teismo posėdžiuose kaip visuomeniniam kaltintojui ar visuomeniniam gynėjui, visuomeninių organizacijų ir darbo kolektyvų atstovui; dalyvaujant visuomeninių organizacijų, taip pat ir profesinių sąjungų, sueigose ir kt.;
- darbo vietos (pareigų) reikalavimais, pvz., darbuotojo kvalifikacijos kėlimas; esant sezoninio, kilnojamojo pobūdžio darbams; darbo vietos pakeitimas – komandiruotė; atostogų jėgoms atgauti ir pailsėti suteikimas; sveikatos pasitikrinimas ir kt.;
- darbo proceso kitimu (verslo sėkme), pvz., darbo sąlygų pakeitimas; perkėlimas į kitą vietovę; reorganizacija; įmonės prastova; atleidimas iš darbo; neteisėtas atleidimas iš darbo ir kt.

Kompensacinės išmokos

Jeigu darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam **darbo užmokestį, ne mažesnį už vidutinį, moka** arba **kompensuoja** ta įmonė, įstaiga, organizacija, kurios įpareigojimus jis vykdo (DK 204 str. 2 d.)

KOMANDIRUOTĖS IŠMOKOS	PERKĖLIMO Į KITĄ DARBĄ	IŠMOKOS, SUSIJUSIOS SU KILNOJAMOJO POBŪDŽIO DARBAIS	KOMPENSACIJA UŽ DARBO ĮRANKIŲ NUSIDĖVĖJIMĄ	KITOS
Darbuotojams, pasiųstiems į tarnybines komandiruotes, **mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos** (DK 220 str. ir LRV nutarimas Nr. 120 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2004. Nr. 74-2555).	Jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje ir jei jis dėl šių aplinkybių perkeliamas į kitą, mažiau apmokamą darbą, mokamas darbo **užmokesčio skirtumas tarp ankstesnio vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio** pagal atliekamą darbą (DK 212 str.). Kai darbuotojas priimamas ar perkeliamas į kitą vietovę, jam **mokami**: **1) darbuotojo ir jo šeimos narių kelionpinigiai; 2) turto pervežimo išlaidos; 3) dienpinigiai už kelionėje išbūtą laiką** (DK 221 str.).	Gali būti **kompensuojamos iki 50 procentų mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio** už faktiškai dirbtą laiką, bet ne daugiau kaip Finansų ministerijos patvirtinta komandiruočių į užsienį dienpinigių norma dirbant užsienyje arba ne daugiau kaip tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje dienpinigių norma dirbant Lietuvos Respublikos teritorijoje (DK 216 str. ir LR Vyriausybės nutarimas Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003. Nr. 11-413)).	Kai įmonės reikalams naudojamas darbuotojams priklausantis turtas, įmonė **privalo kompensuoti darbuotojui to turto nusidėvėjimo sumas** (DK 219 str. 2 d.).	Kolektyvinėse ar darbo sutartyse gali būti nustatytas ir kitų **išlaidų, susijusių su persikėlimu, apmokėjimas** (vienkartinių pašalpų forma ir kt.) (DK 221 str. 2 d.) ir kt.

28 paveikslas

Garantinės išmokos ir kitos garantijos

Lengvatos ir garantijos besimokantiems darbuotojams (DK 209 str.)	mėnesinis uždarbis negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą **minimaliąją mėnesinę algą**.
Mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygos (DK 210 str.)	moka ne mažesnį kaip **vidutinį darbo užmokestį**.
Darbo apmokėjimas perkėlus darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą (DK 212 str.)	mokama įstatymų nustatyto dydžio **ligos pašalpa**, ...kitu atveju... jam mokamas **žalos atlyginimas** (DK 249 str.).
Papildomų ir specialių pertraukų apmokėjimas (DK 213 str., DK 156 str. ir LR Vyriausybės 2003-02-03 nutarime Nr.160)	už papildomas ir specialias pertraukas mokamas darbuotojo **vidutinis darbo užmokestis**.
Papildomos lengvatos asmenims, auginantiems vaikus (DK 214 str.)	**suteikiama viena arba dvi papildomos poilsio dienos per mėnesį** (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas), mokant darbuotojui jo **vidutinį darbo užmokestį**.
Garantijos darbuotojams, siunčiamiems į medicinos įstaigas pasitikrinti sveikatos (DK 215 str.)	mokamas jų **vidutinis darbo užmokestis**.
Apmokėjimas atsisakius dirbti (DK 217 str.)	darbuotojui mokamas jo **vidutinis darbo užmokestis**.
Garantijos donorams (DK 218 str.)	turi būti **atleistas nuo darbo**.
Garantijos tarnybinių komandiruočių atveju (DK 220 str.)	paliekama **darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis**.
Priėmimo ar perkėlimo į kitą vietovę išmokos (DK 221 str.)	**darbo užmokestis** už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką (DK 221 str.).
Kompensacija už darbuotojams priklausančių įrankių, darbo drabužių nusidėvėjimą (DK 219 str. 1 d.)	įmonė **garantuoja, kad darbuotojams bus nemokamai duodami** darbui reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai, kitos individualios ir kolektyvinės apsaugos priemonės.

29 paveikslas

Pirmoji garantijų grupė susijusi su darbuotojų visuomeninių ar valstybinių pareigų ėjimu. Kaip garantinė išmoka, atsitraukus nuo savo tiesioginių pareigų vykdant visuomenines ar valstybines pareigas darbo metu, dažniausiai mokamas vidutinis darbo užmokestis. DK 204 str. numato, kad jeigu darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais yra atitraukiamas nuo pagrindinio darbo, darbo užmokestį, ne mažesnį už vidutinį, moka arba kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus darbuotojas vykdo. Pvz., Seimo rinkimų įstatymo 48 straipsnis numato, kad kandidatas į Seimo narius, išskyrus kandidatą, kuris eina Seimo nario, Vyriausybės nario ar Respublikos Prezidento pareigas, rinkimų į Seimą organizavimo ir vykdymo laikui, bet ne ilgiau kaip 1 mėnesį, paties prašymu gali būti *atleidžiamas* nuo darbo ar tarnybinių pareigų[189]. Įstatymai numato nemažai atvejų, kai darbuotojui turi būti kompensuojamos pajamos, negautos atsitraukus nuo savo tiesioginių pareigų, taip pat kas turi kompensuoti šias prarastas pajamas, pvz., Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymo 38 str. numato, kad kandidatas į Respublikos Prezidentus rinkimų kampanijos laikui, bet ne ilgiau kaip 2 mėnesiams, paties prašymu gali būti *atleidžiamas* nuo darbo ar tarnybinių pareigų. Už šį laiką iš valstybės lėšų jam išmokama dviejų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžių kompensacija[190]. Tačiau niekur nėra konkrečiai įvardytas pats darbuotojo atsitraukimo fakto įteisinimas. Kitaip tariant, nei pateiktuose įstatymuose, nei Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimuose nėra išaiškinta skirtingai minimų sąvokų „atsitraukimas“, „palaisvinimas“, „atleidžiamas“ juridinė prasmė, t. y. kaip šiuo atveju darbdavys turi įforminti darbuotojo nebuvimą darbe. Išrinkus, paskyrus eiti valstybines ar visuomenines pareigas, konkreti darbo vieta išlaikoma tik profesinių sąjungų nariams, valstybės tarnautojams ar kitiems valstybės įstaigose ėjusiems atitinkamas pareigas. Kitais atvejais jiems išmokama garantinė kompensacija už laiką, susijusį su darbo paieška ir pragyvenimu. Pvz., Vietos savivaldos įstatymo 20 straipsnio 7 dalis numato, kad meras ar jo pavaduotojas, neišrinktas arba nepaskirtas naujai kadencijai, turi teisę grįžti į iki išrinkimo tarybos nariais eitas pareigas, o kai tokios galimybės nėra, – į kitas tos pačios ar žemesnės kategorijos pareigas, jeigu eitos pareigos pagal teisės aktus priskiriamos valstybės tarnautojų (išskyrus poli-

189 Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas // Valstybės žinios, 2000. Nr. 59-1760; 2005. Nr. 143-5171.

190 Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas // Valstybės žinios, 1993. Nr. 2-29.

tinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo pareigas) pareigoms arba jie savivaldybės ar valstybės biudžetinėje ar viešojoje įstaigoje arba savivaldybės kontroliuojamoje įmonėje ėjo kitas pareigas. Jeigu šie asmenys iki išrinkimo savivaldybės tarybos nariais tokių pareigų nėjo, jiems išmokama 3 mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka. Ji išmokama per 3 mėnesius lygiomis dalimis kas mėnesį. Jeigu asmuo pradeda eiti pareigas valstybės tarnyboje anksčiau negu po 3 mėnesių, likusi neišmokėta išmokos dalis nemokama. Jeigu šie asmenys mero ir mero pavaduotojo pareigas ėjo mažiau kaip vienerius metus iki kadencijos pabaigos, jiems išmokama 1 mėnesio jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka. Nutrūkus mero bei mero pavaduotojo įgaliojimams prieš terminą, kai jiems nepasitikėjimą pareiškia ne mažiau kaip 1/3 tarybos narių ir už tokį sprendimą balsavo ne mažiau kaip 1/2 visų tarybos narių, jiems išmokama 2 mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka[191].

Antroji garantijų grupė – tai garantijos, susijusios su atitinkamos darbo vietos (pareigų) reikalavimais. Garantinių išmokų, priemokų ar kompensacijų įtvirtinimas yra ne kas kita kaip prarastų (negautų) pajamų ar turėtų išlaidų kompensavimas ar atkūrimas dėl atsitraukimo nuo savo tiesioginio darbo, nesusijusio su darbuotojo kalte. Be garantinių išmokų ar priemokų, šiais atvejais atsitraukus nuo pagrindinių pareigų įstatymai numato atitinkamus darbo ir poilsio režimus (pvz., kai dirbami kilnojamojo pobūdžio, sezoniniai darbai ir kt.), specialias pertraukas (pvz., dirbant lauko sąlygomis, pertraukos kūdikiui maitinti), atostogas, sveikatos patikrinimą, paliekant darbo vietą ir vidutinį darbo užmokestį bei kitas garantijas. Pvz., Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 21 str. 5 ir 8 d. numato, kad vidutinį darbo užmokestį darbuotojams už darbo laiką, kurio metu jie tikrinasi sveikatą privalomai arba savo iniciatyva, jei sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje nurodyta, kad darbas ir (ar) darbo aplinka pakenkė darbuotojo sveikatai, moka darbdavys[192]. Taip pat teisės aktais numatomas ir turėtų išlaidų kompensavimas, pvz., komandiruotės metu turėtos išlaidos kelionei, nakvynei ir pan. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad į komandiruotę panašūs yra darbai, atliekami kelionėje, lauko sąlygomis, susiję su važiavimu ar yra kilnojamojo pobūdžio (toliau – kilnojamojo

191 Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas // Valstybės žinios, 2000. Nr. 91-2832; 2003. Nr. 104-4636; 2004. Nr. 4-33.

192 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003. Nr. 70-3170.

pobūdžio darbai). Esminis skirtumas yra tas, kad minėti darbai, priešingai nei komandiruotė, jau yra sulygti darbo sutartyje, jie nulemti jų atlikimo pobūdžiu. Tačiau apmokėjimo, t. y. išlaidų kompensavimo, atžvilgiu reglamentavimo skirtumų nėra, nes vadovaujantis Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 116[193], kompensuojamos su kilnojamojo pobūdžio darbu turėtos padidėjusios išlaidos, kurių dydis negali viršyti 50 proc. mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio už faktiškai dirbtą laiką, bet ne daugiau kaip Finansų ministerijos patvirtinta komandiruočių į užsienį dienpinigių norma dirbant užsienyje arba ne daugiau kaip tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje dienpinigių norma dirbant Lietuvos Respublikos teritorijoje. Skirtumas tas, kad komandiruotės atveju – darbuotojo pareiga pagrįsti turėtas išlaidas dokumentais (pvz., kelionės bilietas, maitinimo talonai, sąskaita už viešbutį ir kt.), o esant kilnojamojo pobūdžio darbams, pvz., kelionės įmonės transportu į objektus ar darbuotojų apgyvendinimo, kai darbas atliekamas kitame rajone, nei yra nuolatinė darbo vieta, maitinimo organizavimas ir kt., bei dėl to turėtų padidėjusių išlaidų kompensavimas priskiriamas darbdaviui dėl vykdomos veiklos pobūdžio, leidžiančio jam uždirbti pajamų ar gauti jam, o ne darbuotojui, ekonominės naudos.

Šiai garantijų grupei priskirtina ir kvalifikacijos kėlimas, mokymasis paliekant darbo vietą ir įstatymų nustatytos išmokos.

Trečiajai garantijų grupei priskirtos garantijos, įtvirtinančios minimalią žmogaus teisių apsaugą darbe, nesusijusią su pačių darbuotojų valia. Čia turima omeny atvejus, priklausančius tik nuo įmonės (verslo) sėkmingos veiklos. Šiais atvejais darbuotojai nėra susiję su įmonės veiklos stabilumu – tai darbdavio pareiga (problema). Tik jis valdo visą gamybos ir darbo procesą, todėl tik jis turi būti atsakingas už padarinius, t. y. įmonės nesėkmės atveju darbdavys turėtų pasirūpinti darbuotojų teisių apsauga. Ypač svarbus garantijų užtikrinimas kai įmonė tampa nemoki ir dėl to negali atsiskaityti su savo darbuotojais. Atitinkamai yra numatytos įvairios teisinės priemonės, taikomos darbuotojams įmonės reorganizacijos, prastovos, bankroto ir kitais atvejais.

Vadovaujantis DK 223 str., darbuotojų piniginiai reikalavimai, atsirandantys iš darbo santykių, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba žuvus dėl nelai-

193 Vyriausybės Nr. 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 11-413.

mingo atsitikimo darbe yra tenkinami pirmąja eile. Šiems reikalavimams tenkinti įstatymų nustatyta tvarka gali būti naudojamos Vyriausybės įsteigto specialaus fondo lėšos. Nuo 2000 m. spalio 1 d. įsigaliojo Garantinio fondo įstatymas[194], jis taikomas visiems juridiniams asmenims, išskyrus valstybės biudžetines įstaigas, savivaldybių biudžetines įstaigas, politines partijas, profesines sąjungas ir religines bendruomenes bei bendrijas, taip pat Europos Sąjungos valstybėse narėse ir kitose Europos ekonominės erdvės valstybėse įsisteigusių įmonių, kuriose pagal tų valstybių įstatymus vykdomos nemokumo procedūros, filialams ir atstovybėms – įregistruotiems Lietuvos Respublikoje teisės aktų nustatyta tvarka.

Garantinio fondo paskirtis – išmokų skyrimas bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, dirbusiems įmonėje iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą priėmimo dienos arba iki kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos, neatsižvelgiant į tai, ar darbo santykiai tęsiasi, ar yra nutrūkę, taip pat buvusiems įmonių, likviduotų dėl bankroto įsigaliojus šiam įstatymui, darbuotojams, kai įmonės jiems yra įsiskolinusios, taip pat Garantinio fondo administravimo išlaidoms Garantinio fondo nuostatų nustatyta tvarka. Lėšos iš Garantinio fondo taip pat skiriamos išmokoms Lietuvos Respublikoje įregistruotų Europos Sąjungos valstybių narių ir kitų Europos ekonominės erdvės valstybių įmonių filialų ir atstovybių darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis šiuose filialuose ir atstovybėse Lietuvos Respublikos teritorijoje, kai tose įmonėse vyksta nemokumo procesas, tolygus Lietuvos Respublikos įstatymuose numatytoms įmonių bankroto procedūroms.

Darbuotojams iš Garantinio fondo mokamos šios neišmokėtos išmokos:

- darbo užmokestis už atliktą darbą pagal darbuotojo reikalavimą, bet ne didesnis kaip darbo užmokesčio, sumokėto už paskutinius iš eilės einančius tris mėnesius, suma. ***Išimtis***: kai per nurodytus tris mėnesius sumokėta darbo užmokesčio suma yra mažesnė už tris minimaliąsias mėnesines algas, maksimaliu išmokos darbo užmokesčio įsiskolinimui atlyginti dydžiu laikoma trijų minimaliųjų mėnesinių algų suma;

194 Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios, 2000. Nr. 82-2478; 2001. Nr. 22-716; Nr. 104-3703; 2002. Nr. 102-4544; 2003. Nr. 73-3350; 2004. Nr.61-2188; Nr. 152-5533; Nr. 171-6298; 2006. Nr. 41-1460.

- piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas;
- išeitinė išmoka, numatyta DK 140 str. ir Įmonių bankroto įstatymo 19 str.;
- žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikino įstatymo nustatytas žalos atlyginimas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, kai ši prievolė nepereina valstybei;
- apmokėjimas už prastovą.

Pastaba. Kiekviename punkte, išskyrus 4 p., išmokos suma negali viršyti dydžio, kurį Garantinio fondo tarybos teikimu nustato Vyriausybė.

➤ Klausimai

1. Kuo ypatingos kompensacinės išmokos darbuotojams?
2. Kuo kompensacinės išmokos skiriasi nuo garantinių išmokų?
3. Kokį vaidmenį atlieka garantinis fondas?

15 SKYRIUS

DARBO DRAUSMĖ IR ATSAKOMYBĖ

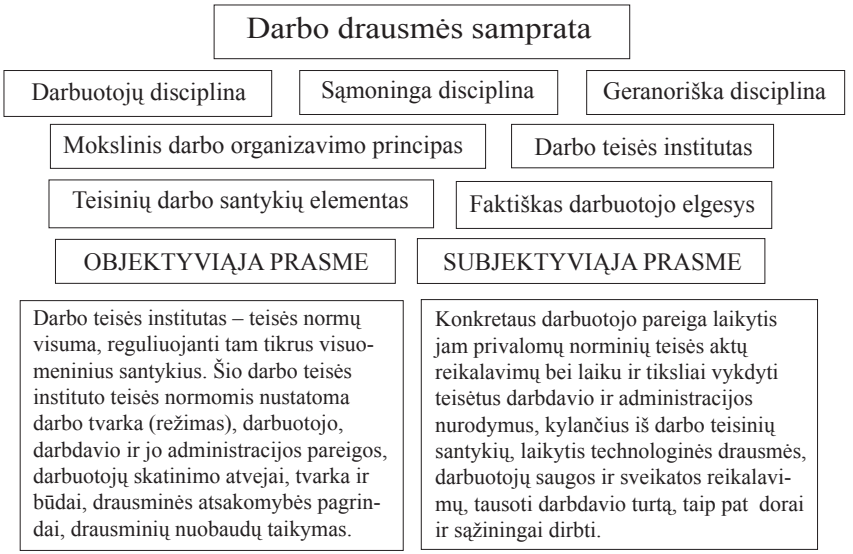
15.1. Darbo drausmės samprata

Darbo drausmė – sąmoningas geranoriškas darbuotojo darbinių pareigų ir funkcijų vykdymas, darbovietėje nustatytos tvarkos laikymasis, tikslus ir laiku darbdavio bei jo administracijos pavedimų vykdymas. Darbo drausmės laikymasis – neatsiejama efektyvaus ir našaus darbo sąlyga. Teisinėje literatūroje darbo drausmė apibūdinama kaip visuma darbo teisės normų, kurios nustato įmonės, įstaigos, organizacijos vidaus darbo tvarką: darbo ir poilsio laiką, darbuotojų paskatinimo už gerą darbą atvejus ir tvarką, jų teises ir pareigas, atsakomybę už darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą. Darbo drausmės sąvoka kaip teisinė kategorija Lietuvos teisėje atsirado tik 2002 m. priėmus LR DK[195]. Taigi darbo drausmė gali būti suprantama įvairiomis prasmėmis (žr. 30 pav.).

Objektyviąja prasme darbo drausmė – tai darbo teisės institutas, t. y. teisės normų visuma, reguliuojanti tam tikrus visuomeninius santykius. Šio darbo teisės instituto teisės normomis nustatoma darbo tvarka (režimas), darbuotojo, darbdavio ir jo administracijos pareigos, darbuotojų skatinimo atvejai, tvarka ir būdai, drausminės atsakomybės pagrindai, drausminių nuobaudų taikymas ir kita.

Darbo drausmę vertinant subjektyviuoju apsektu, tai konkretaus darbuotojo pareiga laikytis jam privalomų norminių teisės aktų reikalavimų bei laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, kylančius iš darbo teisinių santykių, laikytis darbo drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą, taip pat dirbti dorai ir sąžiningai. Ši darbuotojo pareiga gali būti įgyvendinama tik tada, kai darbdavys ir jo administracija tinkamai organizuoja darbo procesą ir jam vadovauja.

195 Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. – Vilnius: Justitia. 2005. P. 15–16.



30 paveikslas

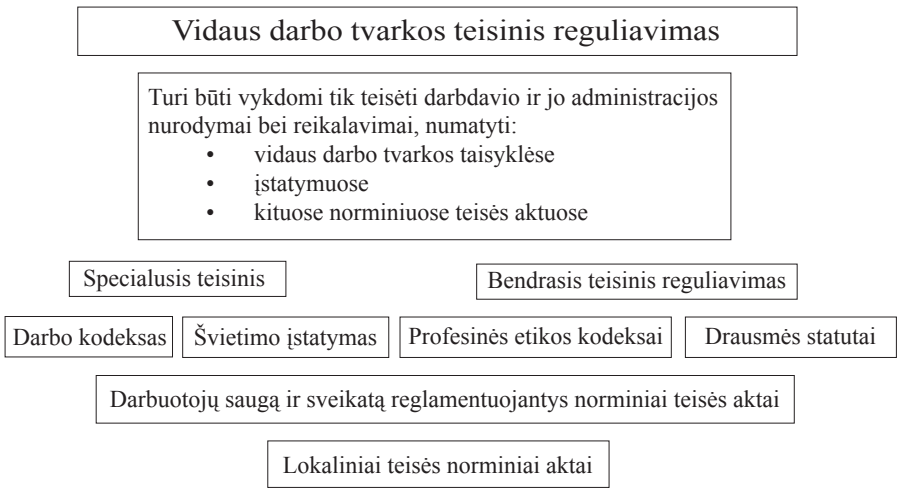
Darbo drausmės užtikrinimo pagrindai – tai būdai, priemonės ir sąlygos, kuriais įmonėse, įstaigose, organizacijose užtikrinama ir palaikoma optimali darbo drausmė. Darbuotojų teisinė pareiga laikytis darbo drausmės kyla iš teisiškai nustatytų ir patvirtintų reikalavimų, su kuriais jie yra susipažinę. Tačiau siekiant veiksmingai užtikrinti darbo drausmę darbovietėje, tiek darbdaviai, tiek darbuotojai privalo laikytis ne tik teisiškai privalomų reikalavimų, bet ir tam tikrų moralinių įsipareigojimų, būti lojalūs vieni kitiems (darbuotojai – dirbti dorai ir sąžiningai, darbdaviai – rūpintis darbuotojais, įvertinti jų poreikius).

Darbo drausmė gali būti suprantama ir kaip kolektyvinis darbo organizavimo, vadybos principas, kaip teisinio darbo santykio turinio elementas (darbuotojo paklusimas nustatytai tvarkai darbovietėje), taip pat kaip konkretaus darbuotojo pareigingas elgesys (nustatytų elgesio taisyklių laikymasis) ir kt. Darbo drausmė darbovietėje užtikrinama pasitelkiant įvairias teisines, finansines ir organizacines (vadybos) priemones, ne tik taikant drausminio poveikio priemones darbuotojams, pažeidusiems darbo drausmę, bet ir skatinant juos už gerą darbą.

15.2. Vidaus darbo tvarkos teisinis reguliavimas

Darbuotojai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis ne tik darbovietės vidaus darbo tvarkos taisyklėse numatytų reikalavimų, bet ir įstatymų, kitų norminių teisės aktų reikalavimų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, jie negali piktnaudžiauti savo teise, o įgyvendindami darbo teises ir vykdydami pareigas, neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų.

Kaip minėta, DK nustatytos pagrindinės darbuotojų pareigos, kurių privalo laikytis visi darbuotojai ir kurios yra tiesiogiai susijusios su darbo drausmės užtikrinimu, tačiau privalu vykdyti *tik teisėtus* darbdavio ir jo administracijos nurodymus (žr. 31 pav.).



31 paveikslas

Todėl nevykdydamas neteisėtų nurodymų darbuotojas darbo drausmės nepažeidžia. Pvz., DK 119 str. numatytas draudimas darbdaviui ar jo administracijai reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi, išskyrus pačiame kodekse numatytus ypatingus atvejus

(pakeitus darbo sutarties sąlygas, perkėlus darbuotoją į kitą darbą prastovos atveju ir kt.). Šio kodekso 270 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad negalima reikalauti darbuotojo pradėti dirbti, jeigu šis nėra apmokytas ar instruktuotas saugiai dirbti. Taigi negalima reikalauti darbuotojo laikytis su darbo drausme susijusių reikalavimų, jeigu pats darbdavys nevykdo iš konkrečių darbo teisinių santykių kylančių (įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose numatytų ar darbo sutartimi sulygtų) pareigų.

Vidaus darbo tvarka darbovietėje reguliuojama ne tik vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, bet ir pagal įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus.

a) DK nuostatas (pvz., darbuotojas jam pavestą darbą turi atlikti pats, o dirbti privalo pradėti kitą po darbo sutarties sudarymo dieną, išskyrus atvejus, kai šalys susitaria kitaip);
b) specialiuosius teisės norminius aktus – darbuotojams, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė, be drausminių nuobaudų, numatytų DK, gali būti taikomos ir kitokios drausminės nuobaudos ar paskatinimai, jeigu jie nustatyti šių darbuotojų (tarnautojų ar pareigūnų) veiklą reglamentuojančiuose teisės norminiuose aktuose, kuriuose taip pat aptariami jų darbo drausmės klausimai (pvz., Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Kariuomenės drausmės statutas (patvirtintas 2006 m. sausio 20 d. įstatymu Nr. X-508);
c) kitus įstatymus (pvz., Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 str. nustato darbuotojų pareigas, susijusias su saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimu; Švietimo įstatymo 49 str. 2 d. – mokytojo pareigas; Mokslo ir studijų įstatymo 39 str. 5 d. – mokslininkų ir kitų tyrėjų pareigas);
d) kitus norminius teisės aktus (pvz., Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas, Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos direktoriaus 2002 m. spalio 18 d. įsakymu Nr. 670 patvirtintas Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos kodeksas);
e) lokalinius teisės aktus: darbo tvarkos taisykles, pareigybės aprašymus ir nuostatus, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus, kolektyvinę sutartį ir kitus. Suprantama, svarbus

lokalinio teisės akto ir kitų teisės aktų teisinės galios santykis. Pvz., Darbo tarybų įstatymo 18 str. numatyta, kad darbo tarybos nariai savo pareigas paprastai vykdo darbo metu ir šiuo tikslu jie atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 valandų per metus. Tai yra įstatyme numatyta darbuotojų atstovų garantija, ir jeigu kolektyvinėje sutartyje su darbdaviu nesusitarta dėl ilgesnės atleidimo nuo darbo aptariamu atveju trukmės, darbo tarybos nariai, vykdydami darbuotojų atstovų funkcijas ilgiau nei 60 valandų per metus, pažeistų darbovietėje nustatytą darbo drausmę. Kolektyvinėje sutartyje sulygus dėl ilgesnio laikotarpio darbuotojų atstovų funkcijoms vykdyti, turėtų būti taikomos kolektyvinės sutarties nuostatos. Pažymėtina, kad šiuo atveju susitarti dėl ilgesnio, nei numatyta įstatyme atleidimo nuo darbo laikotarpio, galima tik kolektyvinėje sutartyje (DT įst. 9 str. 9 d.);

f) profesinės etikos kodeksus, taisykles (pvz., Auditorių profesinės etikos kodeksas, Lietuvos žurnalistų ir leidėjų etikos kodeksas, Lietuvos banko tarnautojų etikos kodeksas ir kt.).

Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo *pasirašytinai* supažindinti darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, nustatančiais jo darbą (DK 99 str. 4 d.)[196]. Taigi pareiga taip pat apima darbuotojo supažindinimą su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis. Jeigu darbo santykiams tęsiantis darbuotojo darbo sąlygos pakeičiamos arba pakeičiami jo darbą reglamentuojantys teisės aktai darbovietėje, darbdavys privalo darbuotoją supažindinti su tokiais pakeitimais (DK 35 str. 1 d.)[197].

Jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti vertinami kaip kalti. Taigi ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas.

Apibrėžiant darbuotojų pareigas minėtuose teisės aktuose, siekiama užtikrinti darbo drausmę darbovietėje ir numatoma, kad darbuotojai privalo vykdyti tik *teisėtus* darbdavio ir jo administracijos nurodymus. Teisėti nurodymai, kaip ir teisėtas elgesys, teisės literatūroje apibrėžiami kaip elgesys, atitinkantis teisės normų reikalavimus ir besireiškiantis

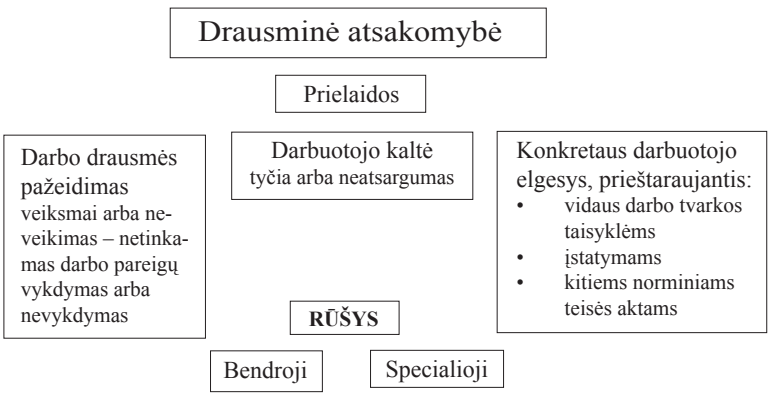
196 Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569.

197 Ten pat.

toje visuomeninių santykių srityje, kuri yra reguliuojama teisės normų[198]. **Taigi, jeigu darbdavys duoda neteisėtus nurodymus arba jeigu darbuotojas nėra supažindintas su pareigomis, kurias jis privalo vykdyti, toks darbuotojo neveikimas negali būti pagrindas jo drausminei atsakomybei atsirasti.**

15.3. Drausminė atsakomybė ir jos rūšys

Drausminė atsakomybė yra viena iš individualios teisinės atsakomybės rūšių. Ji taikoma tik darbuotojams ir tik tada, kai darbdavys ir konkretus darbuotojas yra susiję teisiniais darbo santykiais. Drausminė atsakomybė gali atsirasti tik tada, kai yra darbo drausmės pažeidimas (šiurkštus arba nešiurkštus) (žr. 32 pav.).



32 paveikslas

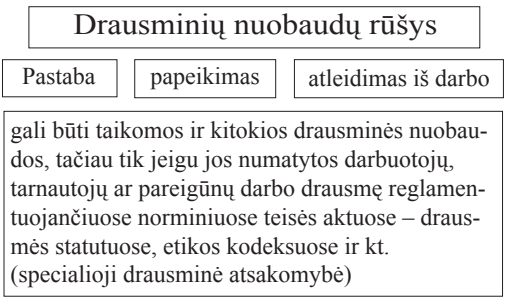
Tokio pažeidimo sudedamosios dalys: 1) subjektas; 2) objektas; 3) objektyvioji pusė, 4) subjektyvioji pusė. Drausminė atsakomybė gali būti taikoma darbuotojui tik už jo kaltus neteisėtus veiksmus arba neveikimą, t. y. netinkamą darbo pareigų vykdymą arba nevykdymą – darbo drausmės pažeidimą. Darbuotojo kaltė galima tyčios arba neatsargumo formų. Todėl tam tikrų gebėjimų, reikalingų pavestam darbui atlikti neturėjimas,

198 Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 339.

arba pareigos nevykdymas dėl pateisinamų priežasčių (ligos, tarnybinės komandiruotės ar pan.) nėra darbo drausmės pažeidimas.

Darbuotojų drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, kurio sąvoka pateikiama DK arba atitinkama kita pražanga, jeigu įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose yra nustatyta, kad drausminė atsakomybė taikoma ir už kitas pražangas. Taigi pagal subjektą ir objektą galima skirti šias drausminės atsakomybės rūšis: 1) bendroji ir 2) specialioji.

Drausminė atsakomybė išreiškiama skiriant nuobaudą konkrečiam darbuotojui už darbo drausmės pažeidimą (pažeidimus) įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nustatyta tvarka (žr. 33 pav.).



33 paveikslas

Darbuotojams, kuriems taikoma bendroji drausminė atsakomybė, darbdavys gali skirti tik DK nustatytas drausmines nuobaudas: 1) pastabą; 2) papeikimą; 3) atleidimą iš darbo. Darbuotojams, tarnautojams ar pareigūnams, kurių darbo drausmę nustato specialūs teisės aktai, be minėtų drausminių nuobaudų, gali būti taikomos ir kitokios, numatytos jų darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose (specialioji drausminė atsakomybė).

Siekiant sudaryti darbuotojui realią galimybę pasiaiškinti darbdaviui bei užtikrinti, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, žinotų visas aplinkybes, darbdavys visais atvejais privalo raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Jeigu per nustatytą protingą terminą be svarbių

priežasčių darbuotojas nepateikia rašytinio pasiaiškinimo, drausminė nuobauda gali būti skiriama ir be pasiaiškinimo.

Įstatymų ar kitų norminių teisės aktų, taip pat kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, privalo gauti išankstinį atitinkamo organo (darbuotojams atstovaujančio ar kt.) sutikimą. Tokio organo atsisakymas duoti sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą turi būti motyvuotas. Darbdavys turi teisę šį atsisakymą ginčyti tiesiogiai teisme ar kita norminiuose teisės aktuose nustatyta tvarka.

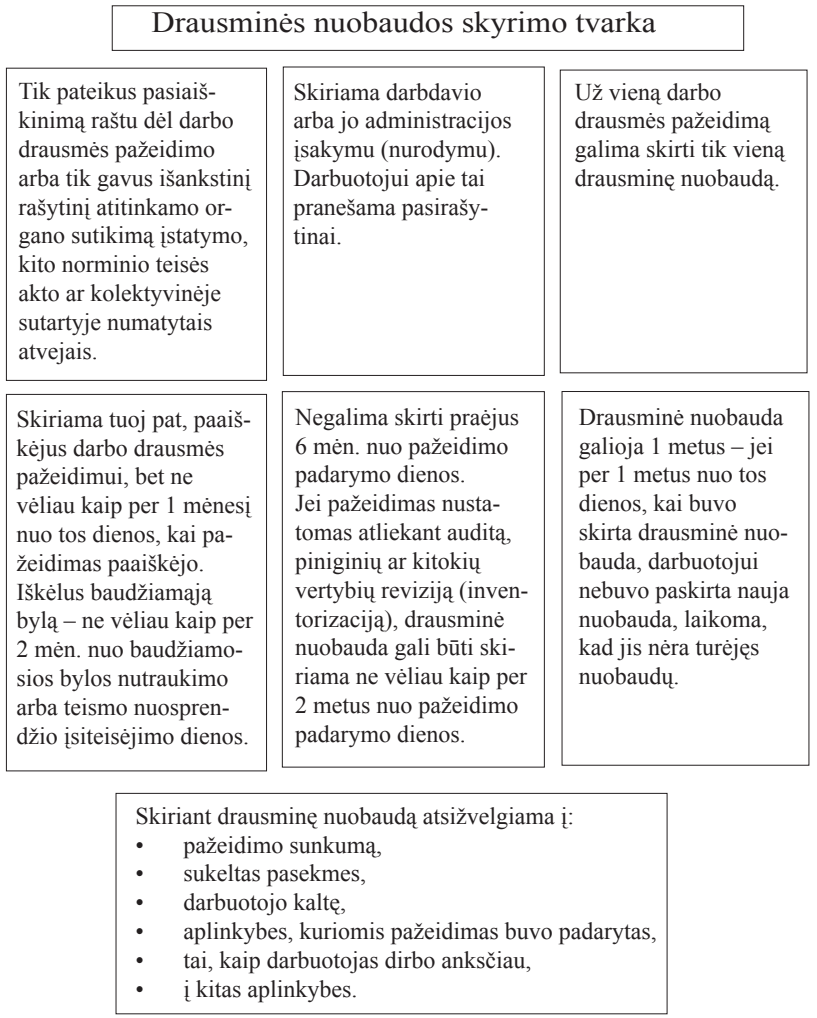
Drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo. Į šį laikotarpį neįskaičiuojamas laikas, kai darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena – ta diena, kurią darbdaviui arba jo atstovui tapo žinoma šių aplinkybių visuma: a) darbo drausmės pažeidimo faktas; b) darbo drausmės pažeidimą padaręs *konkretus* darbuotojas.

Skiriant drausminę nuobaudą už bet kurį (šiurkštų ar nešiurkštų) darbo drausmės pažeidimą turi būti atsižvelgiama į: 1) darbo drausmės pažeidimo sunkumą; 2) sukeltas pasekmes; 3) darbuotojo kaltę; 4) aplinkybes, kuriomis pažeidimas buvo padarytas; 5) tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau ir 6) į kitas aplinkybes, reikšmingas nuobaudai parinkti. Pvz., padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis jis padarytas, darbuotojo darbą ir elgesį, į tai, ar drausminė nuobauda atitinka padaryto nusižengimo sunkumą.

Draudžiama skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną darbo drausmės pažeidimą. Tačiau kitų teisinės atsakomybės rūšių taikymas (pvz., baudžiamosios) nėra kliūtis taikyti drausminę atsakomybę. Drausminės nuobaudos paskyrimas turi būti įforminamas rašytiniu dokumentu – įsakymu (nurodymu), darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.

Drausminė nuobauda gali būti panaikinta tik teismo arba ją paskyrusio subjekto. Subjektas, turintis teisę skirti drausminę nuobaudą, panaikinęs neteisėtai paskirtą drausminę nuobaudą, kai yra drausminės atsakomybės pagrindas, laikydamasis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, gali iš naujo spręsti drausminės atsakomybės taikymo klausimą ir skirti drausminę nuobaudą (žr. 34 pav.).

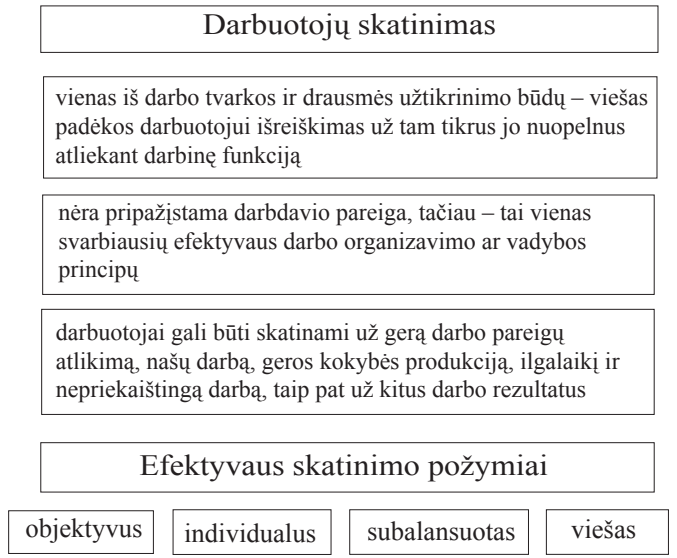
Teismas neturi teisės vienos drausminės nuobaudos pakeisti kita, taip pat neturi teisės skirti drausminę nuobaudą (pavyzdžiui, panaikinęs per griežtą drausminę nuobaudą, skirti švelnesnę).



34 paveikslas

15.4. Darbuotojų skatinimas

Darbo drausmė įmonėse gali būti užtikrinama ne tik taikant drausminės nuobaudas ar įtikinėjimu, bet ir skatinant darbuotojus už sąžiningą ir gerą darbą[199]. Skatinimu siekiama padidinti sąžiningo ir gero darbo vertę ir prestižą, tai vienas iš būdų, padedančių darbdaviui išlaikyti gerą darbuotoją. Darbuotojo paskatinimas – tai viešas padėkos darbuotojui išreiškimas už tam tikrus jo nuopelnus vykdant darbinę funkciją (žr. 35 pav.).



35 paveikslas

Šį klausimą lakoniškai reglamentuoja vienintelis DK 233 str., kuriame numatytas pavyzdinis sąrašas atvejų, kada darbdavys turi teisę skatinti savo darbuotojus, ir pavyzdinis paskatinimo būdų sąrašas. Aptariamoje kodekso normoje nurodoma, kad darbuotojai gali būti skatinami „už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus“. DK pateikia-

199 Keina K. Darbininkų ir tarnautojų drausminė atsakomybė. – Vilnius: Mintis, 1986. P. 14–15.

mas pavyzdinis skatinimo būdų sąrašas: padėka, apdovanojimas dovana, premijavimas, papildomų atostogų suteikimas, pirmumo teisės būti pasiųstam tobulintis suteikimas ir kt. Taigi kodekse numatytas nebaigtinis skatinimo būdų ar formų sąrašas. Įmonių, įstaigų ar organizacijų darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse sutartyse, kituose vietiniuose (lokaliuose) norminiuose teisės aktuose gali būti numatyta ir kitokių paskatinimų, pvz., darbuotojo nuopelnų skelbimas garbės lentoje, taip pat kai darbdavys savo lėšomis apmoka darbuotojų ir jų šeimos narių atostogas ir pan. Specialiuosiuose norminiuose teisės aktuose numatyti kiti paskatinimo būdai.

Taigi skatinimai gali būti dvejopo pobūdžio: moralinio (pvz., padėka ar kt.) bei materialaus (pvz., premijavimas). Paprastai skatinant darbuotoją šios dvi formos derinamos tarpusavyje.

DK nenustato paskatinimų skyrimo tvarkos. Ši tvarka turi būti nustatyta minėtuose norminiuose teisės aktuose. Jeigu paskatinimus numato specialieji norminiai teisės aktai, paprastai jie taip pat reglamentuoja ir tokių paskatinimų skyrimo tvarką.

Darbuotojo paskatinimas nėra pripažįstama teisinė darbdavio pareiga, tačiau tai galima įvardinti kaip vieną svarbiausių efektyvaus darbo organizavimo ar vadybos principų, darbo tvarkos ir drausmės įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje palaikymo būdų.

Kad darbuotojų skatinimas pasiektų reikiamų rezultatų, jis turi atitikti šiuos požymius: 1) objektyvumo (objektyviai ir pagrįstai įvertinus); 2) individualumo; 3) subalansuotumo ir 4) viešumo. Skatinimas turi būti objektyvus, tai yra darbdavys ar jo administracija, prieš skatindama darbuotoją, pavyzdžiui, turėtų įvertinti jo darbo rezultatus. Tik tokiu būdu skatinimas galėtų užtikrinti darbuotojų pasitikėjimą darbdaviu. Skatinimas gali būti moralinis, materialus (per darbo užmokesčio sistemą) ar kitokio pobūdžio, tačiau įvairios formos ir būdai turėtų būti derinami tarpusavyje.

Sprendimą dėl paskatinimo gali priimti pats darbdavys arba siūlyti, kad darbuotojus apdovanotų valstybės pareigūnai ar institucijos įstatymų, Vyriausybės ar kitos žinybos nustatyta tvarka.

Darbdavio sprendimas įforminamas jo įsakymu, potvarkiu ar kitu teisės taikymo aktu.

Institucijų ar pareigūnų sprendimai įforminami įstatymo, Vyriausybės ar kitos institucijos nustatyta tvarka. Pvz., Lietuvos Respublikos valstybės apdovanojimų įstatyme numatyta, kad šiame įstatyme nurodytoms institucijoms ir pareigūnams pasiūlymus apdovanoti atitinkamus asmenis gali teikti įmonės, įstaigos, organizacijos ar Lietuvos Respublikos piliečiai (11 straipsnio 3 dalis)[200]. To paties įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad valstybės apdovanojimai skiriami Prezidento dekretu.

Vidaus reikalų ministro 2003 m. rugpjūčio 25 d. Nr. 1V-299 patvirtintos Vidaus tarnybos sistemos pareigūnų skatinimo ir apdovanojimo taisyklės. Vadovaujantis šiomis taisyklėmis, pareigūnai skatinami ir apdovanojami už „nepriekaištingą ir pavyzdingą tarnybinių pareigų atlikimą“. Pareigūnai gali būti skatinami: padėka, vienkartine (iki 5 minimaliųjų gyvenimo lygių dydžio) pinigine išmoka, vardine dovana arba suteikiant aukštesnį laipsnį Vidaus tarnybos statuto[201] 14 straipsnyje nustatyta tvarka. Vadovaujantis aptariamomis taisyklėmis, pareigūnai gali būti apdovanojami žinybiniu ženklu arba vardiniu ginklu. Pareigūnus apdovanoja ar skatina vidaus reikalų ministras arba vidaus reikalų statutinės įstaigos vadovas. Minėtose taisyklėse taip pat nustatyta minėtų paskatinimų ir apdovanojimų suteikimo tvarka.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 27 straipsniu, valstybės tarnautojai skatinami ir apdovanojami už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą. Juos skatina ir apdovanoja į pareigas priėmęs asmuo. Tais atvejais, kai valstybės tarnautoją į pareigas priima Vyriausybė, savivaldybės taryba, – Ministras pirmininkas, savivaldybės meras gali skatinti šio įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka. Valstybės tarnautojai gali būti skatinami: padėka, vardine dovana arba vienkartine pinigine išmoka, taip pat jų kandidatūros už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai gali būti teikiamos valstybės apdovanojimui gauti Valstybės apdovanojimų įstatymo nustatyta tvarka. Apie valstybės tarnautojo gautus paskatinimus ir valstybės apdovanojimus įrašoma į valstybės tarnautojo asmens bylą.

DK nenumato, kiek paskatinimo formų darbuotojui gali būti taikoma vienu metu. Tačiau, kaip minėta, veiksmingiausia taikyti tiek materialaus pobūdžio, tiek moralinio pobūdžio paskatinimus.

200 Valstybės žinios, 2002. Nr. 68-2762.

201 Valstybės žinios, 2003. Nr. 42-1927.

Paskatinimas – viešas veiksmas, todėl darbuotojai turėtų būti skatinami viešai paskelbiant apie tai iškilmingoje aplinkoje[202]. Pvz., minėtame Valstybės apdovanojimų įstatyme numatyta, kad valstybės apdovanojimus respublikos Prezidentas arba jo įgaliotas asmuo įteikia iškilmingai.

DK nenumatytas draudimas skirti darbuotojui paskatinimus, kai jiems galioja drausminė nuobauda. Tačiau įvertinus paskatinimo objektyvumą, kaip vieną iš požymių (t. y. turi būti objektyviai įvertinta, kad tam tikras darbuotojas yra nusipelnęs paskatinimo), kai galioja drausminė nuobauda, darbuotojai paprastai neskatinami. Be to, darbo drausmės reguliavimo būdai turi būti taikomi ne tik objektyviai, bet ir tikslingai, be to, taip, kad būtų išlaikytas darbdavio ir jo administracijos autoritetas darbuotojų akyse, kad skatinamasis darbuotojas kitiems būtų geras pavyzdys.

Pagal darbuotojo (ar tarnautojo, pareigūno) nuopelnų pobūdį galima skirti dvi darbuotojų paskatinimo rūšis: 1) už nuopelnus darbovietėje ir 2) už darbinius (ar tarnybinius) nuopelnus, kurių padariniai peržengia darbovietės ribas.

➤ Klausimai

1. Kaip suprantama darbo drausmė objektyviąja ir subjektyviąja prasmėmis?
2. Kaip darbo drausmė įtvirtinta teisės norminiuose aktuose?
3. Kokios yra drausminės atsakomybės prielaidos?
4. Kokios yra drausminės atsakomybės rūšys?
5. Kokios yra drausminių nuobaudų rūšys?
6. Kokia tvarka skiriamos drausminės nuobaudos?
7. Į kokius kriterijus atsižvelgiama parenkant drausminę nuobaudą?
8. Kokia yra darbuotojų skatinimo samprata ir svarba?
9. Koks yra darbuotojų skatinimo teisinis reglamentavimas?
10. Kokiais būdais gali būti skatinami darbuotojai?

202 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. II tomas. Individualūs santykiai. Vilnius: Justitia. 2004. P. 328.

16 SKYRIUS

MATERIALINĖ DARBO SUTARTIES ŠALIŲ ATSAKOMYBĖ

16.1. Materialinės atsakomybės samprata ir sąlygos jai atsirasti

Materialinės atsakomybės samprata

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str. įtvirtinta, kad asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimą nustato įstatymas. Pagal teisės pažeidimo rūšį nustatoma teisinės atsakomybės rūšis. Darbo teisė reguliuoja ne tik tiesioginius darbdavio ir darbuotojo santykius, kai pastarasis vykdo darbo funkcijas paklusdamas darbo tvarkai, bet ir kitus santykius, atsirandančius darbo procese ir su juo glaudžiai susijusius. Taigi darbo teisė reguliuoja santykius, susijusius su teisine visuomeninių darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybe už savo teisių ir pareigų pažeidimą esant darbo santykiams. Yra daug veiksnių, pagrindžiančių, kad atlyginant žalą, atsiradusią iš darbo santykių, taikytinos specifinės taisyklės. Tai lemia materialinės atsakomybės savarankiškumą. Kaip pagrindiniai veiksniai, lemiantys materialinės atsakomybės pagrindimą, išskirtini šie: darbdavys organizuoja darbą, todėl turi prisiimti tam tikrą riziką ir atsakomybę už nepalankius padarinius; darbo santykiuose darbdavio ekonominė pozicija stipresnė, todėl darbo įstatymais siekiama riboti darbdavio reikalavimus atlyginti darbuotojo padarytą žalą; darbuotojui darbo užmokestis paprastai yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, todėl visais atvejais pareiga atlyginti visą žalą darbuotojui būtų per didelė našta; nuolatinis darbo procesas, darbo pobūdis lemia, kad net ir rūpestingiausiam asmeniui kartais sunku išvengti žalos padarymo.

DK 245 str. nustato, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Taigi materialinės atsakomybės pagrindas – darbo teisės pažeidimas.

Materialinei atsakomybei, kaip teisinės atsakomybės rūšiai, būdingi šie požymiai:

- materialinės atsakomybės kilimo prielaida – egzistuojantys darbo santykiai, kurių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis;
- atsakomybės subjektai tik darbo sutarties šalys – darbdavys ir darbuotojas;
- jos atsiradimo pagrindas yra darbo pareigų pažeidimas;
- darbo pareigos nustatomos tiek įstatymais, tiek šalių susitarimu, tiek tam tikrais atvejais darbdavio vienašališkai;
- ji yra valstybinės prievartos rūšis; valstybinė prievarta įgyvendinama tada, kai žala neatlyginama savanoriškai arba įstatymas nenumato supaprastintos tvarkos išieškoti patirtą žalą;
- ji įgyvendinama per teisinį santykį, kuris atsiranda (pasikeičia) dėl teisės pažeidimo;
- kaltam asmeniui ji yra nepageidaujama, nenaudinga asmenine, turtine prasme;
- atsakoma už kaltą veiką.

Materialinę atsakomybę galime apibrėžti kaip turtinę prievolę, kuri atsiranda, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia interesus, neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai. Ši turtinė prievolė turi kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatytu dydžiu ir būtų užtikrinta darbo santykių subjektų interesų pusiausvyra.

DK 4 str. 1 d. 11 p. reglamentuoja, kad darbo įstatymai nustato materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas). DK 38 str. nustatyta, kad atsakomybę už kodekse nustatytų teisių ir pareigų pažeidimą nustato šis kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys ir kiti susitarimai. Atsižvelgiant į minėtas nuostatas, taip pat į tai, kad darbo sutartis sudaroma laisva darbuotojo ir darbdavio valia, darytina išvada, jog darbo sutartimi ar kitu rašytiniu susitarimu, sudaromu prie darbo su-

tarties, gali būti konkretizuojama darbo sutarties šalių materialinė atsakomybė.

Nustatant materialinę atsakomybę darbdavio ir darbuotojo susitarimu būtina laikytis šių įstatymuose įtvirtintų reikalavimų (CK 6.252 str., DK 4 str. 4 d.):

- šalių susitarimas dėl atsakomybės už nuostolius (žalą), padarytus dėl skolininko tyčios ar didelio neatsargumo, netaikymo ar jos dydžio apribojimo negalioja;
- draudžiama apriboti ar panaikinti atsakomybę už sveikatos sužalojimą, gyvybės atėmimą ar neturtinę žalą;
- negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys ir vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Atsižvelgiant į įstatymuose nustatytas taisykles, reglamentuojančias atsakomybės už darbo pareigų pažeidimo nustatymą darbdavio ir darbuotojo susitarimu, bei į tai, kad darbo santykių subjektai savo susitarimu negali pakeisti imperatyvių teisės normų, nustatančių materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas), darytina išvada, jog darbdavio sutartinė atsakomybė darbuotojui negali būti mažesnė, o darbuotojo sutartinė atsakomybė darbdaviui negali būti didesnė, nei numatyta DK ir kitų įstatymų.

Materialinės atsakomybės sąlygos

DK 246 str. nustato materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygas, kurios būtinos tiek darbuotojo, tiek darbdavio atsakomybės atveju – visos šios sąlygos yra privalomos, ir jei bent vienos iš jų nebūtų, tai reikštų, kad nėra ir materialinės atsakomybės.

Materialinė atsakomybė atsiranda, kai yra visos šios sąlygos:

1) padaroma žala;
2) žala padaroma neteisėta veika;
3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;

4) yra pažeidėjo kaltė;
5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais;
6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Pirmosios keturios sąlygos tiek teisės doktrinoje, tiek teismų praktikoje laikomos bendrosiomis turtinės atsakomybės sąlygomis, o materialinę atsakomybę individualizuojančiomis sąlygomis pripažįstamos dvi papildomos specialiosios sąlygos: pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo santykiais; žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla (DK 246 str. 1 d. 5, 6 p.).

Trumpai aptarsime kiekvieną iš materialinės atsakomybės sąlygų.

Žala. Žala – tai nukentėjusio asmens turtinio intereso pažeidimas, tai yra jo turtiniai ar kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis arba padaromas neigiamas poveikis kitokiems jo interesams (gyvybei, sveikatai, garbei, orumui ir t. t.). Nuostoliai – tai piniginė žalos išraiška. Pagal sužalotos ar prarastos vertybės pobūdį žala skirstoma į žalą turtui ir žalą asmeniui. Pagal neteisėto veiksmo ar neveikimo ir žalos santykį žala skirstoma į tiesioginę – realią žalą ir netiesioginę žalą – negautas pajamas. DK nustato, kad atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos (DK 257 str. 1 d.). Netiesioginė žala – negautos pajamos, t. y. pajamos, kurių negaunama dėl padarytos žalos (pvz., sugadinus stakles nepagamintas tam tikras produkcijos kiekis ir kt.).

Žala, padaryta asmeniui, gali būti dvejopa: 1) asmens sveikatos (kūno) sužalojimas ar kitoks pakenkimas jai (pvz., profesinis susirgimas); 2) gyvybės atėmimas. Atskiras žalos asmeniui porūšis yra neturtinė žala.

Žalai, kilusiai iš darbo teisinių santykių, atlyginti galioja bendra taisyklė, kad kai žala padaroma darbuotojui, ji atlyginama visiškai, o kai žala padaroma darbdaviui, taikoma ribota atsakomybė, išskyrus įstatymų numatytus atvejus.

Neteisėta veika. Neteisėta veika – tai teisei priešinga veika. Veika yra laikoma neteisėta, kai asmuo pažeidžia teisinę pareigą, t. y. pareigą, įtvirtintą teisės normose. Pagal pažeistos pareigos pobūdį neteisėta veika gali pasireikšti: 1) neteisėtu veikimu, kai atsakomybė atsiranda atlikus veiksmus, kuriuos teisės normos draudžia atlikti; 2) neteisėtu neveikimu, kai atsakomybė atsiranda neįvykdžius teisės normose nustatytos pareigos. Neteisėtą veiką kaip materialinės atsakomybės sąlygą galėtume apibrėžti

kaip darbo santykio subjekto (darbuotojo, darbdavio) veiką (veikimą ar neveikimą), kuria pažeidžiamos darbo pareigos, darbo santykio subjektams nustatytos DK ir kituose įstatymuose, darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje bei kituose susitarimuose, nors įstatymų ir nenustatytuose, bet jiems neprieštaraujančiuose, taip pat kituose aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojo darbą. Neteisėtoje veikoje galima išskirti du glaudžiai susijusius momentus, būtinus materialinei atsakomybei atsirasti, – tai teisės normos pažeidimas ir nukentėjusiojo subjektinės teisės pažeidimas (jam padaroma žala). Neteisėtumas taip pat gali pasireikšti piktnaudžiavimu teise, nes kiekviena subjektinė teisė turi tam tikras ribas, kurios ją įgyvendinant negali būti peržengtos. Piktnaudžiavimu teise vadinamas toks subjektinės teisės įgyvendinimas, kai tai prieštarauja teisės paskirčiai ir prigimčiai, kai daroma žala kitiems asmenims. DK 35 str. numato, kad draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Pvz., darbuotojas piktnaudžiauja teise, kai jis darbdavio turtą naudoja ne darbdavio, o savo asmeninėms reikmėms. Jei įstatymų numatytais atvejais turėtų būti atlyginama žala, padaryta teisėtais veiksmais, materialinės atsakomybės taisyklės nebūtų taikomos. Kai kurios aplinkybės pašalina veikos neteisėtumą, pvz., nenugalima jėga, būtinasis reikalingumas. Kiekvienu atveju nustatant neteisėtą veiką kaip materialinės atsakomybės sąlygą turi būti įvertinama, ar nėra veikos neteisėtumą pašalinančių aplinkybių.

Priežastinis ryšys. Darbdavio ar darbuotojo materialinė atsakomybė atsiranda tik tada, jei yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir padarytos žalos. Kitaip sakant, žala turi atsirasti dėl neteisėtos pažeidėjo veikos. Visus reiškinius, tarp jų ir žalos atsiradimą, paprastai sukelia daugelis veiksnių, tačiau ne visi jie yra lemiami, teisiškai reikšmingi, o tuo pačiu ne visada galima atitinkamiems subjektams taikyti materialinę atsakomybę. Teisiškai reikšmingam priežastiniam ryšiui nustatyti būtina išsiaiškinti visas aplinkybes, kurios sukėlė žalos atsiradimą.

Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo gali būti:

- tiesioginis – kai neteisėta veika yra tiesiogiai susijusi su atsiradusia žala. Tiesioginis ryšys visada yra teisiškai reikšmingas materialinei atsakomybei atsirasti;
- netiesioginis – kai neteisėta veika yra netiesiogiai susijusi su atsiradusia žala, asmens neteisėti veiksmai padidina žalos atsiradimo galimybę.

Priežastinio ryšio tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos faktui įrodyti būtina nustatyti, kad: 1) atsakovas turėjo teisinę pareigą; 2) ją atsakovas pažeidė; 3) šiuo pažeidimu padarė žalą; 4) nėra kitų pašalinių įvykių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę; 5) kitas svarbias aplinkybes.

Priežastiniam ryšiui konstatuoti užtenka įrodyti, kad skolininko elgesys yra pakankama nuostolių atsiradimo priežastis, nors ir ne vienintelė. Tačiau neturi būti pernelyg didelio skolininko elgesio ir nuostolių atotrūkio, t. y. nuostoliai neturi būti pernelyg tolimas skolininko elgesio padarinys[203].

Materialinės atsakomybės prigimtis nulemia, kad, sprendžiant skirtingų darbo teisės subjektų materialinės atsakomybės klausimus, taikytinos skirtingos priežastinio ryšio teorijos. Mūsų nuomone, sprendžiant darbuotojo atsakomybės klausimą, dažniau taikytina tiesioginės pasekmės teorija, kuri padeda apriboti atsakomybės taikymą tik tiesioginių žalą padariusio asmens veiksmų pasekmių atžvilgiu ir neleidžia išplėsti atsakomybės ribų iki begalybės. Sprendžiant darbdavio atsakomybės klausimą, taikytina adekvataus priežastinio ryšio teorija. Jeigu asmens veiksmai padidino žalos atsiradimo riziką, tai atsiradusi žala turi būti pripažinta asmens veiksmų padariniu.

Kaltė. Pagal CK 6.248 str. 3 d. laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu, atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes, jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Tai reiškia, kad atsakymas į klausimą, ar žalos padaręs asmuo yra kaltas, ar ne, turi būti pateikiamas ne vertinant jo psichologinę būklę, o jo elgesį remiantis apdairaus, rūpestingo, atidaus (*bonus pater familias*) elgesio standartu. Manytume, kad darbo teisėje, kaip ir civilinėje teisėje, asmens kaltė turi būti suprantama objektyviai, t. y. kaip žalą padariusio asmens elgesio išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus. Dėl šios priežasties kalte turi būti pripažįstamas asmens nesugebėjimas elgtis taip, kaip būtų galima protingai iš jo tikėtis. Vertinant, asmuo kaltas ar ne, reikia vadovautis taisykle, kad rūpestingumo ir apdairumo standartai nėra vienodi, todėl dėl kaltės privalu spręsti atsižvelgiant į prievolės pobūdį, šalių tarpusavio santykius, kituose šaltiniuose nustatytus elgesio standartus. Tai labai aktualu materialinės atsakomybės taikymo atveju.

203 Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. P. 338.

Darbo teisinių santykių pobūdis nulemia, kad darbdaviui ir darbuotojui, kaip darbo teisinių santykių subjektams, taikytini skirtingi elgesio standartai. Kaltė gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu. Taigi skiriamos dvi asmens kaltės formos:

Tyčia, t. y. kai asmuo sąmoningai siekia padaryti žalos arba sąmoningai leidžia jai atsirasti. Pvz., bendrovės vadovas atskleidžia bendrovės komercines paslaptis jos konkurentams arba pasisavina bendrovės lėšas.

Neatsargumas, t. y. kai asmuo atitinkamomis aplinkybėmis elgiasi nepakankamai atidžiai, rūpestingai, jo elgesys neatitinka protingo asmens elgesio kriterijų. Pvz., pardavimų vadybininkas bendrovės vardu pasirašo sutartį atidžiai neperskaitęs jos teksto, sudaro sutartį nepatikrinęs kitos šalies patikimumo ir finansinio pajėgumo arba šalies atstovo įgaliojimų.

Svarbu pabrėžti, kad kaltės forma nulemia materialinės atsakomybės rūšį ir jos dydį. Kai darbuotojo kaltais veiksmais žala padaroma dėl neatsargumo, paprastai taikoma ribota materialinė atsakomybė (DK 253 str.), o tokie pat tyčiniai veiksmai užtraukia visišką materialinę atsakomybę (DK 255 str. 1 p.).

Neatsargumas skirstomas į didelį ir paprastą. Didelis neatsargumas – tai paprasčiausių atidumo, rūpestingumo taisyklių nepaisymas. Paprastas neatsargumas – tai griežtesnių rūpestingumo taisyklių nepaisymas[204]. DK 247 str. numatyta, kad jeigu žalai atsirasti sudarė sąlygas nukentėjusiojo kaltė (sužalojimo ir mirties atvejais – sužalotojo (mirusiojo) asmens didelis neatsargumas), žalos atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą atmetamas.

Darbo teisėje pripažįstama ir mišri kaltė. Pvz., darbuotojas sužalotas darbe, tačiau nustatoma, kad iš dalies kaltas jis pats, o iš dalies – darbdavys. Tada atsiradusią žalą darbdavys atlygina tik proporcingai savo kaltei. Žalos atlyginimo dydį galima mažinti atsižvelgiant į darbdavio kaltę. Mišri kaltė nustatoma procentais.

Be kaltės formos, reikšmę darbuotojų materialinei atsakomybei nustatyti turi ir kaltės laipsnis. Kaltės laipsnis yra reikalingas materialinei atsakomybei nustatyti, kai žala atsiranda dėl kelių darbuotojų neteisėtos veikos. Kaltės laipsnis – tai dydis, nustatantis kiekvieno sukėlusio ben-

204 Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. P. 339.

drą žalą darbuotojo atlygintinos žalos dalį bendroje žaloje, atsiradusioje dėl kelių darbuotojų neteisėtos veikos. Taigi, norint nustatyti žalos, kurią padarė keli darbuotojai, atlyginimo dydį, būtina atsižvelgti į jų kaltės laipsnį.

Pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo santykiais. Materialinei atsakomybei atsirasti būtina, kad pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu būtų susiję darbo santykiais. Vienas iš materialinės atsakomybės skiriamųjų požymių – tai specifiniai darbo teisės subjektai. Kadangi darbo sutarties šalys yra darbuotojas ir darbdavys, o pagal DK 245 str. materialinė atsakomybė siejama su darbo pareigų neatlikimu arba netinkamu atlikimu, todėl materialinės atsakomybės subjektai yra darbuotojas ir darbdavys. Tam tikrais atvejais turi būti sprendžiamas ne tik materialinių sąlygų, bet ir asmenų, turinčių teisę reikalauti atlyginti žalą, nustatymo klausimas. Pagal teisę reikalauti atlyginti žalą galima skirti dvi subjektų grupes:

Darbdaviai ir darbuotojai, kurie gali būti kreditoriai ir skolininkai (ieškovai ir atsakovai procesiniu požiūriu).

Kiti asmenys, kurie gali būti tik ieškovais (išskyrus atgręžtinius reikalavimus dėl neteisėtai gautų, permokėtų jiems sumų)[205]. Pvz., CK 6.284 str. nustato, kad mirus fiziniam asmeniui teisę į žalos atlyginimą turi asmenys, kurie buvo mirusiojo išlaikomi arba jo mirties dieną turėjo teisę gauti iš jo išlaikymą (nepilnamečiai vaikai, sutuoktinis, nedarbingi tėvai ar kiti faktiniai nedarbingi išlaikytiniai).

Žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Žala turi atsirasti dėl to, kad buvo nevykdomos arba netinkamai vykdomos darbo įstatymuose, darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje, kitose taisyklėse nustatytos darbo pareigos arba kiti veiksmai, susiję su darbu. Siekiant nustatyti šią materialinės atsakomybės sąlygą, svarbu išsiaiškinti, ar atsiradusi žala susijusi su darbo pareigų vykdymu, ar ne. Nagrinėjant šią sąlygą reikia išsiaiškinti: ar žala atsirado darbuotojo darbo metu, ar ji susijusi su darbuotojo darbo funkcijų vykdymu, ar darbuotojas veikė pagal darbdavio nurodymus, ar darbuotojas veikė darbdavio naudai. Reikia nustatyti darbuotojo atliktų veiksmų ryšį su pareigų pobūdžiu (darbuotojas gali eiti pareigas po darbo valandų ir pan.), su jo tiesioginėmis pareigomis (darbo metu galima dirbti pašalinius darbus), taip pat ar tos pareigos buvo

205 Nekrašas V. Materialinės atsakomybės subjektai. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 1999. Nr. 33(1).

atliekamos laikantis nustatytos tvarkos, pavyzdžiui, jei vairuotojas atlieka užduotį nukrypdamas nuo numatyto reiso maršruto, jo veiksmų materialinės atsakomybės prasme negalima laikyti pareigų ėjimu. Už žalą, kurią darbo teisinio santykio subjektai padaro kitai šaliai (ar kitiems asmenims) veiksmais, nesusijusiais su darbo funkcijų vykdymu, nors ir darbo metu bei darbo vietoje, turtinė atsakomybė atsiranda ne pagal darbo, o pagal kitų teisės šakų (civilinės ir kt.) normas.

Tais atvejais, kai darbuotojas dirba darbdavio interesais darbo sutartimi sulygtą darbą ar kitą darbdavio pavestą arba su darbdavio žinia atliekamą darbą, žalos atsiradimas bus susijęs su darbo veikla. Kiekvienu konkrečiu atveju, atsižvelgiant į faktines aplinkybes (darbdavio ir darbuotojo susitarimą, darbo pareigų pobūdį, žalos atsiradimo laiką ir vietą bei kt.), turėtų būti sprendžiama, ar žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla. Visais atvejais žalos atsiradimas nebus susijęs su darbo veikla, jei darbuotojas savavališkai (be darbdavio žinios) dirba sau (savo interesais).

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisės subjektus skirstoma į dvi rūšis:

- Darbuotojo materialinė atsakomybė darbdaviui – darbuotojo pareiga atlyginti žalą darbdaviui, padarytą darbuotojui neatliekant savo darbo pareigų arba netinkamai jas atliekant.
- Darbdavio materialinė atsakomybė darbuotojui – darbdavio pareiga atlyginti žalą darbuotojui, padarytą darbdaviui neatliekant savo darbo pareigų arba netinkamai jas atliekant.

Toks materialinės atsakomybės skirstymas turi esminę reikšmę, nes būtent dėl subjektų – darbuotojo ir darbdavio – specifiškumo, atsižvelgiant į tai, kas atsakingas už žalą – darbdavys ar darbuotojas, taikomos skirtingos atsakomybės ir žalos atlyginimo taisyklės (pavyzdžiui, kaltės sąlyga).

16.2. Darbuotojų materialinė atsakomybė

Darbuotojo materialinė atsakomybė gali būti apibrėžiama kaip darbuotojo pareiga atsakyti darbdaviui už kaltą, neteisėtą veiką (veikimą ar neveikimą), dėl kurios darbdaviui atsirado žala, bei įstatymų nustatyta tvarka tą žalą atlyginti.

DK 253 str. nustato, kokiais atvejais atsiranda darbuotojų materialinė atsakomybė. Darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl: 1) turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo); 2) medžiagų pereikvojimo; 3) baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės; 4) išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų; 5) netinkamo materialinių vertybių saugojimo; 6) netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos; 7) to, kad nesiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti; 8) kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo.

Svarbu pabrėžti, kad minėtame straipsnyje darbuotojo materialinės atsakomybės atsiradimo atvejų sąrašas nėra baigtinis. Toks sąrašas padeda apibrėžčiau suvokti, kokia veika galima padaryti darbdaviui nuostolių. Kai kurie atvejai nurodo tokią veiką, kuri būdinga tik tam tikros specialybės, pareigų darbuotojams, pvz., netinkama materialinių vertybių apskaita, o tai padeda lengviau nustatyti pažeidėjus, materialinės atsakomybės subjektus.

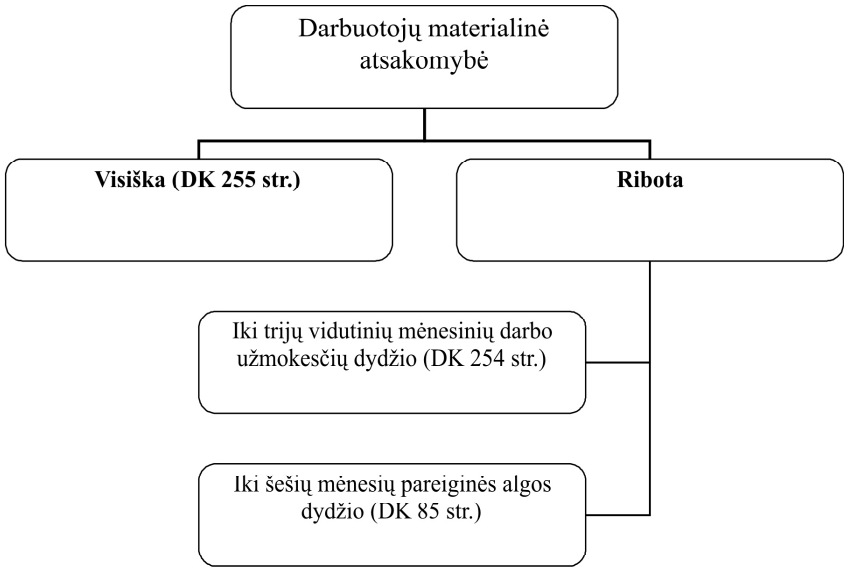
Trumpai aptartinas kiekvienas DK 253 str. nustatytas darbuotojo materialinės atsakomybės atvejis:

- turto netekimas ar jo vertės sumažėjimas, sugadinimas (sužalojimas) – šiuo atveju atsakomybė siejama su atsiradusia žala, t. y. kai netenkama turto (tiek kilnojamojo, tiek nekilnojamojo), sumažėja turto vertė (neskaitant įprasto daikto nusidėvėjimo), turtas sugadinamas (daikto savybės pasikeičia taip, kad jo nebegalima naudoti pagal paskirtį, jis neatlieka jam priskirtų funkcijų);
- medžiagų pereikvojimas – atsakomybė atsiranda tada, kai tam tikram produktui pagaminti sunaudojama daug daugiau medžiagų, nei iš tikrųjų pagaminti jų reikėtų;
- baudų ir kompensacinių išmokų darbdavio sumokėjimas dėl darbuotojo kaltės – atsakomybė siejama su darbuotojų teisės aktų pažeidimu, dėl kurio kyla atsakomybė darbdaviui. Bauda turi būti suprantama tik ta, kuri numatyta viešosios teisės aktų;
- išlaidų susidarymas dėl sugadintų daiktų. Daikto sugadinimas – tai daikto būklės pakeitimas, kai daikto negalima visiškai arba iš dalies panaudoti pagal paskirtį arba kai daiktą naudojant pagal

paskirtį negaunamas tikėtinas rezultatas. Šiuo atveju darbuotojas atlygina išlaidas dėl daikto sugadinimo;

- netinkamas materialinių vertybių saugojimas – aiškinant sisteminiu metodu, prieinama prie išvados, kad šis materialinės atsakomybės atvejis numato netinkamą su materialinių vertybių apsauga susijusių pareigų atlikimą (kadangi DK 255 str. 4 punkte įtvirtintas visiškos materialinės atsakomybės atvejis, kai žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese). Sprendžiant darbuotojo kaltės klausimą, įvertinama, ar darbdavys sudarė tinkamas sąlygas vertybėms saugoti, ar darbuotojas pranešė darbdaviui apie priežastis, trukdančias užtikrinti materialinių vertybių apsaugą;
- netinkama materialinių ir piniginių vertybių apskaita – šis atvejis taikomas specialioms pareigybėms, kai darbuotojo darbo sutartyje įtvirtintos pareigos yra susijusios su materialinių ar piniginių vertybių apskaita (pvz., finansininkai, sandėlininkai ar kasininkai). Toks pažeidimas atsiranda kartu su tam tikrų norminių aktų (reguliuojančių finansinės – buhalterinės apskaitos vedimą ar kitų su finansais susijusių norminių aktų) pažeidimu;
- nesiėmimas priemonių užkirsti keliui išleisti blogą produkciją, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti – šis materialinės atsakomybės atvejis taikomas darbuotojui, tiesiogiai nesusijusiam su žalos padarymu. Pažeidimas padaromas, kai darbuotojas netinkamai prižiūri ar išvis neprižiūri gamybos proceso, nors jam pagal pareigas privalu tai padaryti;
- kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo.

Pagal DK darbuotojų materialinė atsakomybė yra skirstoma į dvi pagrindines rūšis – ribotą ir visišką (žr. 36 pav.).



36 paveikslas

Ribota materialinė atsakomybė taip vadinama todėl, kad norminiai aktai jos maksimalų dydį sieja su tam tikra darbuotojo gaunamo uždarbio riba. Ribota materialinė atsakomybė paprastai taikoma visais atvejais, kai įstatymai nenumato kitokios rūšies atsakomybės. Visiška materialinė atsakomybė taikoma tik įstatymo tiesiogiai numatytais atvejais (DK 255 str.).

DK numato dviejų rūšių ribotą materialinę atsakomybę:

- materialinę atsakomybę iki 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių (DK 254 str.) – bendra taisyklė;
- materialinę atsakomybę iki 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių (DK 85 str. 3 d.) – tokia atsakomybė gali būti taikoma įmonės, struktūrinio padalinio vadovams ir kitiems pareigūnams, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė vykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą.

Visiška darbuotojų materialinė atsakomybė suprantama kaip žalos atlyginimo forma, kuri neribojama darbuotojo atlyginimo dydžiu.

Visiška materialinė atsakomybė gali būti taikoma tik DK nustatytais konkrečiais atvejais, kurių sąrašas yra baigtinis. Būtent tokius atvejus įtvirtina DK 255 str., kuriame numatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei: 1) žala padaryta tyčia; 2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; 3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis; 4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese; 5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose; 6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo; 7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Trumpai aptartinas kiekvienas DK 255 str. nustatytas darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės atvejis.

Žala padaryta tyčia. Bet kuri tyčios forma, t. y. tiek tiesioginė, tiek netiesioginė, sukelia visišką materialinę atsakomybę. Esant neatsargiai kaltei, pagal aplinkybes gali kilti tiek ribota, tiek visiška materialinė atsakomybė.

Žala padaryta darbuotojo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota BPK nustatyta tvarka. Pats darbdavys nustatyti, kad žala padaryta nusikalstama veika, negali. Tai atlieka kompetentingos institucijos (prokuratūra, teismai, ikiteisminio tyrimo institucijos). Jeigu teismas priima išteisinamąjį nuosprendį ar baudžiamasis procesas nutraukiamas dėl to, kad nepadaryta nusikalstama veika, visiškos materialinės atsakomybės taikyti negalima. Šiuo atveju svarbu pažymėti, kad kai žala padaroma nusikalstama veika, darbdavys turi teisę pareikšti civilinį ieškinį baudžiamojoje byloje dėl žalos atlyginimo.

Žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė, jei darbdavys su juo sudarė rašytinę visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Svarbu tai, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma ne su visais darbuotojais, o tik su tais, kurie nurodyti DK 256 str. Šiame straipsnyje nurodyta, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kuriems yra sukakę daugiau nei aštuoniolika metų, ir

1) kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu;
2) ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe.

Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas rašytinėje kolektyvinėje sutartyje, kurioje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žalos neatsirastų.

Visiškos materialinės atsakomybės sutartys paprastai sudaromos su buhalteriais, sargais, sandėlininkais, pardavėjais, kasininkais ir pan.

Nustatyti darbuotojams visišką materialinę atsakomybę, išskyrus atvejus, numatytus DK, net jei yra abiejų šalių sutikimas, neleidžiama.

Šiuolaikiniam prekybos ir gamybos proceso organizavimui būdinga, kad du ar daugiau materialiai atsakingų asmenų kartu atlieka savo darbo funkcijas. Be to, esant pamaininiam darbuotojų darbui, kai įmonė veikia nepertraukiamai, apsunkinamas vertybių perdavimas keičiantis pamainoms iš vieno materialiai atsakingo asmens kitam. Be to, perdirbant materialius išteklius prieiti prie jų sandėliuose, bazėse ir kitose jų saugojimo vietose gali ne tik materialiai atsakingi asmenys, bet ir kiti darbuotojai: krovikai, pakuotojai, pagalbiniai darbuotojai. Kai yra tokios aplinkybės, turto saugumas gali būti užtikrinamas kolektyvinės materialinės atsakomybės sudarymu. Šiuo atveju svarbu nustatyti, ar: 1) darbas dirbamas kartu; 2) neįmanoma kiekvienam darbuotojui atskirai taikyti materialinės atsakomybės; 3) darbovietė sudaro sąlygas, būtinas normaliam grupės darbuotojų darbui ir jiems patikėtų vertybių apsaugai; 4) darbuotojai, su kuriais ketinama sudaryti tokias sutartis, turi aštuoniolika metų.

DK 256 str. 2 d. nustato, kad tais atvejais, kai sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe, žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai. Kiekvieno jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip. Svarbu atkreipti dėmesį, kad šiuo atveju žala atlyginama proporcingai darbuotojų dirbtam laikui. Kai žala bendrai padaroma kelių darbuotojų ir nėra kolektyvinės visiškos materialinės atsakomybės sutarties, kiekvieno jų atsakomybė nustatoma pagal kaltės laipsnį (CK 6.279 str. 2 d).

Žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese. Darbuotojui naudotis darbe turi būti duodami įrankiai, drabužiai, apsaugos priemonės.

Toks turtas darbuotojui duodamas dviem pagrindiniais tikslais: kad jis galėtų tinkamai atlikti pavestą darbą ir būtų aprūpintas reikiamomis priemonėmis, apsaugančiomis jo bei kitų asmenų sveikatą ir gyvybę darbe. Manytume, kad darbdaviui šiuo atveju svarbu turėti įrodymus, jog minėtos vertybės buvo perduotos darbuotojui.

Žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose. Tai savarankiškas visiškos materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas, kai, neatsižvelgiant į tai, ar yra DK 255 str. nustatyti pagrindai, visiška materialinė atsakomybė atsiranda, nes tai nustato specialūs teisės norminiai aktai. Pvz., CK 2.87 str. 7 d. numatyta, kad juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdantis pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.

Žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo. Toks darbuotojas negali būti atleidžiamas nuo atsakomybės remiantis tuo, kad žalos padarymo metu jis nesuvokė savo veiksmų. Laikoma, kad darbuotojas apsvaigo nuo alkoholio ar toksinių medžiagų savo valia, o to pakanka visiškai materialinei atsakomybei atsirasti. Darbuotojo neblaivumą ar apsvaigimą privalo įrodyti darbdavys. Visiška materialinė atsakomybė turėtų būtų taikoma tik tuo atveju, jei būtų nustatytas priežastinis ryšys tarp neblaivumo ir atsiradusios žalos.

Visiška materialinė atsakomybė nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Darbo kodeksas skatina socialinę partnerystę. Nustatoma nauja darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo taisyklė, kai visiškos materialinės atsakomybės taikymas gali būti nustatomas kolektyvine sutartimi. Kadangi DK leidžia nustatyti visiškos materialinės atsakomybės atvejus kolektyvinėje sutartyje, todėl tokių nuostatų įtvirtinimas nelaikytinas bloginančiu darbuotojų padėtį, tačiau turi atitikti protingumo, teisingumo, sąžiningumo principus (DK 4 str. 4 d.).

16.3. Darbdavio materialinė atsakomybė

DK 248 str. išskiriami darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo atvejai. Minėtame straipsnyje numatyta, kad darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai:

1) darbuotojas sužalojamas, miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu;
2) žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą;
3) kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai;
4) darbuotojui padaroma neturtinė žala.

Darbdavio materialinė atsakomybė, kai darbuotojas sužalojamas, miršta arba suserga profesine liga. Darbdavio materialinės atsakomybės, kai darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, pagrindas – darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų pažeidimas.

DK 249 str. numato, kad darbdavys pagal CK normas privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, jo mirties atveju arba dėl susirgimo profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Tą patvirtina ir DK 283 str., kuriame numatyta, kad darbuotojui, kuris dėl nelaimingo atsitikimo darbe, profesinės ligos neteko darbingumo ir dėl to prarado pajamas, jų kompensavimo tvarką nustato Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas bei kiti įstatymai. Jeigu nukentėjęs darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, prarastas pajamas dėl darbingumo netekimo ir išlaidas, susijusias su medicinos pagalba ir gydymu, taip pat su nukentėjusiojo socialine, medicinine ir profesine reabilitacija, CK nustatyta tvarka atlygina darbdavys. Lietuvoje nuo 2000 m. sausio 1 d. įsigaliojo Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (toliau – NADSDĮ), kuris įvedė privalomą darbuotojų draudimą. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas laikytinas alternatyviu žalos atlyginimo būdu, kuris turėtų pagreitinti ir labiau užtikrinti darbuotojo patirtos žalos atlyginimą.

Pažymėtina, kad darbdavys privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, arba jo mirties atveju ne tik, jeigu darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, bet ir tais atvejais, kai nelaimingas atsitikimas nebuvo pripažintas draudiminiu įvykiu arba visa darbuotojo patirta žala nėra atlyginama išmokomis pagal minėtą draudimą.

Lietuvoje fizinio asmens mirties atveju teisę į žalos atlyginimą turi asmenys, kurie buvo mirusiojo išlaikomi arba jo mirties dieną turėjo teisę gauti iš jo išlaikymą (nepilnamečiai vaikai, sutuoktinis, nedarbingi tėvai ar kiti faktiniai nedarbingi išlaikytiniai), taip pat mirusiojo vaikas, gimęs po jo mirties. Šie asmenys taip pat turi teisę į neturtinės žalos atlyginimą. Asmenims, turintiems teisę į žalos atlyginimą netekus maitintojo, atlyginama ta mirusiojo pajamų dalis, kurią jie gavo ar turėjo teisę gauti mirusiajam esant gyvam (CK 6.284 str.). Pagal šią normą skaičiuojamos žuvusiojo gautos pajamos, gauta suma dalijama iš skaičiaus asmenų, kuriuos išlaikė žuvusysis arba kurie turėjo teisę gauti jo išlaikymą, įskaitant žuvusįjį.

Mokslinėje teisinėje literatūroje diskutuojama dėl darbdavio atsakomybės už žalą sužalojus darbuotojo sveikatą ar atėmus gyvybę priskyrimo deliktinei ar sutartinei atsakomybei. Paminėtinos trys nuomonės:

- pirmuoju atveju manoma, kad atsakomybė atsiranda iš darbo sutarties, ir ji laikoma sutartine atsakomybe pagal darbo teisę;
- besilaikantieji antrosios nuomonės nurodo šią atsakomybę esant kompleksiniu institutu, jungiančiu ir darbo, ir civilinės teisės normas;
- trečiuoju atveju darbdavio atsakomybė už žalą sužalojus darbuotojo sveikatą ar atėmus gyvybę laikoma deliktine, t. y. civiline, atsakomybe.[206]

Pritartume antrajai nuomonei, kai darbdavio atsakomybė laikoma kompleksiniu institutu, apimančiu ir darbo, ir civilinės teisės normas. Mūsų nuomone, darbdavio atsakomybė už žalą sužalojus darbuotojo sveikatą ar atėmus gyvybę negali būti laikoma išimtinai civiline atsakomybe, nes darbdavio pareiga darbuotojui kyla iš sutartinių santykių, t. y. iš darbo sutarties. LAT yra nurodęs, kad sprendžiant veikos neteisėtumo klausimą, negalima apsiriboti vien civilinės teisės normomis. Reikia atsižvelgti ir į

206 Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995. P. 36.

kitų teisės šakų normas. Todėl dažnai, taikydami civilinę atsakomybę už žalą, padarytą asmens sveikatai, teismai remiasi ir kitų teisės šakų, pavyzdžiui, darbo teisės ir kt., normomis.

Darbdavio materialinė atsakomybė, kai žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą. Tokiu žalos atsiradimo atveju darbdavys atsakys pagal civilinės atsakomybės normas. Tai įtvirtina DK 249 str., pagal kurį darbdavys pagal CK normas privalo atlyginti žalą dėl darbuotojo turto sugadinimo, sunaikinimo arba praradimo. Jokių specialių normų dėl žalos atlyginimo aptariamu atveju DK nenumatyta (išskyrus DK 257 str. 3 d., kuri nustato žalos apskaičiavimą).

Darbdavio materialinė atsakomybė, kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai. DK konkrečiau nedetalizuojama, kokie tai atvejai. DK atskirais atvejais numato atsakomybę už darbuotojų turtinių interesų pažeidimą (DK 207 str. 1 d., DK 176 str. 2 d.).

Nagrinėdami darbdavio materialinę atsakomybę, kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai, galime nurodyti dvi pagrindines darbdavio materialinės atsakomybės atvejų grupes:

- kai pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai dėl neteisėto darbo sutarties sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo ar atleidimo iš darbo, taip pat neteisėto atsisakymo priimti į darbą;
- kai pažeidžiami darbuotojo turtiniai interesai dėl pavėluoto darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų. Pvz., kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai (DK 207 str. 1 d., Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas). Pagal DK 141 str. 3 dalį, kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelstą laiką.

Darbdavio atsakomybei atitinkamai turėtų būti taikomi griežtesni atsakomybės standartai. Darbdavys, priimdamas darbuotojus į darbą, privalo darbuotojų darbą organizuoti taip, kad nebūtų pakenkta darbuotojų saugumui. Taigi darbdavio atsakomybė turėtų kilti ne tik dėl to, jog jis atliko kokius nors neteisėtus veiksmus, kuriais pažeidė įstatymą ar sutartį, bet ir todėl, kad pažeidė bendrąją pareigą užtikrinti pakan-

kamą savo vykdomos veiklos saugumą darbuotojų atžvilgiu, kad žala (nuostoliai) jiems neatsirastų.

Netiesioginė darbdavio atsakomybė

Dar Senovės Romos teisei žinomas principas, kad šeimininkas atsako už savo tarnų padarytą žalą. Tokiais atvejais būdavo pareiškiamas noksalinis ieškinys. Netiesioginė atsakomybė (ang. *vicariuos liability*) yra griežtesnės atsakomybės pavyzdys ta prasme, kad darbdavys, kuris nėra kaltas, padaromas atsakingas už darbuotojo įsipareigojimų nevykdymą ar netinkamą vykdymą[207]. CK 6.264 str. nustato, kad samdantis darbuotojus asmuo privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių savo darbines (tarnybines) pareigas, kaltės. LAT yra konstatavęs, kad darbdavio kaltė pasireiškia per jo darbuotojų kaltę. Jeigu nustatoma, kad darbdavio darbuotojai yra padarę tam tikrus pažeidimus, tai darytina išvada, jog yra ir darbdavio kaltė. Lietuvoje taikomas netiesioginės atsakomybės reglamentavimo modelis, kai darbdavys atsako už darbuotojo darbo metu padarytą žalą, jeigu už tą žalą, padarytą ne darbo metu, atsakytų pats darbuotojas, t. y. darbdavio kaltė sutapatinama su darbuotojo kalte. Galime skirti dvi situacijas, kai atsiranda žala: 1) kai yra darbuotojo kaltė dėl žalos atsiradimo (pvz., darbdavio kaltės nėra, nes darbuotojas buvo tinkamai instruktuotas dėl atliekamo darbo); 2) kai darbuotojo kaltės dėl žalos atsiradimo trečiajam asmeniui nėra (pvz., darbuotojas, neinstruktuotas, kaip atlikti darbą, dirbdamas su specialiais įrenginiais padaro žalą trečiajam asmeniui). Pagal Lietuvos įstatymus darbdavys atsakys abiem atvejais, tačiau atlyginęs žalą trečiajam asmeniui, kai nėra darbdavio kaltės, įgis regreso teisę į darbuotoją. Būtina turėti omenyje, kad darbuotojų materialinė atsakomybė darbdaviui yra dviejų rūšių: visiška ir ribota, todėl ribotos atsakomybės atveju darbdavys gali ir neišsiieškoti visos atlygintos žalos, atsiradusios dėl darbuotojo kaltės. Atkreiptinas dėmesys, kad preziumuojama, jog darbuotojas padarė žalą eidamas darbo pareigas, todėl atsakovas, norėdamas išvengti atsakomybės, privalo įrodyti, jog darbuotojas žalą padarė neidamas savo darbo pareigų.

Lietuvoje darbuotojų patirta žala gali būti atlyginama ir netaikant materialinės atsakomybės, t. y. galimi kiti žalos atlyginimo būdai. Vieni

207 Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995. P. 138–139.

jų griežtai nustatyti įstatymų, kiti gali būti taikomi savanoriškai. Lietuvos valstybė, įgyvendindama socialinę funkciją, darbuotojo interesams apsaugoti įvedė privalomą socialinį draudimą nuo nelaimingų atsitikimų darbe, sveikatos draudimą, taip pat darbuotojų negautos pajamos iš dalies kompensuojamos ir žala atlyginama iš valstybės fondų. Svarbu pabrėžti, kad kitų žalos atlyginimo būdų įvedimas nepanaikina pačios materialinės atsakomybės kaip pažeistų teisių gynimo būdo, priešingai, tam tikrais atvejais pagreitina žalos atlyginimą ar apskritai jį padaro įmanomą. Kitų žalos atlyginimo būdų plėtojimas rodo, kad nukentėjusiojo interesų geresnis gynimas yra įmanomas dažniau numatant finansiškai pajėgiems subjektams tiesioginę pareigą atlyginti nukentėjusiojo nuostolius ir jiems paliekant teisę taikyti žalą padariusiam asmeniui turtinę ar kitokią teisinę atsakomybę (regreso tvarka).

16.4. Žalos dydžio nustatymas ir išieškojimo tvarka

Žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimui būdingos specifinės taisyklės, palyginti su žalos atlyginimu, kylančiu iš civilinių ar kitų teisinių santykių. Žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo sistemą sudaro ginčų nagrinėjimas dviem lygiais (stadijos): 1) ikiteisminis ginčų nagrinėjimas; 2) ginčų dėl žalos atlyginimo nagrinėjimas teismine tvarka.

Skirtinga žalos atlyginimo tvarka taikoma, kai atlyginama darbuotojo padaryta žala darbdaviui ir kai atlyginama darbdavio padaryta žala darbuotojui.

Žalos atlyginimo ikiteismine tvarka ypatumai. Žalos atlyginimas pagal šalių išreikštą valią gali būti dvejopas: savanoriškas ir priverstinis. Savanoriško žalos atlyginimo atveju šalys pačios susitaria dėl žalos atlyginimo dydžio ir būdo (natūra arba pinigais). Kai šalys geranoriškai nesusitaria, taikomas priverstinis žalos atlyginimo būdas. Tokiu atveju tarp šalių kilęs ginčas dėl žalos atlyginimo nagrinėjamas įstatymų nustatyta tvarka.

DK 295 str., reglamentuojantis darbo ginčų nagrinėjimą teisme, nenustato, kad darbo ginčai dėl žalos atlyginimo nagrinėjami tiesiogiai teismuose, todėl darytina išvada, jog tokius ginčus nagrinėja darbo ginčų komisija kaip privalomas pirminis organas ir ginčuose dėl žalos atlyginimo, prieš kreipdamasis į teismą, darbuotojas privalo kreiptis į darbo ginčų

komisiją. Jei darbuotojas dėl žalos atlyginimo kreiptųsi tiesiai į teismą, teismas, vadovaudamasis CPK 137 str. 2 d. 3 p., turėtų atsisakyti priimti ieškinį, nes darbuotojas nesilaikė išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos. Teisė inicijuoti, kad darbo ginčą nagrinėtų darbo ginčų komisija, suteikiama tik darbuotojui (DK 296 str.), todėl kai žala padaroma darbdaviui, toks ginčas tiesiogiai nagrinėjamas teisme, darbdaviui nesikreipiant į darbo ginčų komisiją.

Darbuotojo darbdaviui padarytos žalos atlyginimui DK nustato specialias taisykles. Šalims susitarus, žalą galima atlyginti ne tik pinigais, bet ir natūra: pakeisti sugadintą daiktą nauju ar kitu lygiaverčiu daiktu arba jį pataisyti.

DK 258 str. nustato, kad darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala neviršijant jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio gali būti išskaičiuojama iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Taigi tuo atveju, jei darbuotojas nesutinka savanoriškai atlyginti darbdaviui padarytos žalos, darbdavys turi teisę įsakymu išieškoti iš kaltojo darbuotojo padarytą žalą.

Darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos (DK 258 str. 2 d.). Žalos padarymo paaiškėjimo momentu reikėtų laikyti dieną, kai gauti dokumentai, įrodantys (nustatantys) padarytą žalą. Tai galėtų būti atlikta inventorizacija, revizija, neeilinis patikrinimas ar kiti rašytiniai dokumentai.

Išieškoti žalos darbdavio nurodymu negalima, jei atlygintina žala viršija darbuotojo vidutinį mėnesinį darbo užmokestį (DK 258 str. 1 d.). Pagal DK 258 str. 3 d. darbuotojas, nesutikdamas su darbdavio nurodymu, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus. Kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą sustabdo išieškojimą. Iš šios nuostatos matome, kad darbo ginčų komisija gali nagrinėti ne tik darbdavio darbuotojui padarytos žalos atlyginimo klausimus, bet ir ginčus dėl darbuotojo darbdaviui padarytos žalos, bet tik tuo atveju, kai darbuotojas skundžia įsakymą dėl išskaitų žalai atlyginti, žalai neviršijant vieno vidutinio mėnesinio darbuotojo darbo užmokesčio.

Ginčų dėl žalos atlyginimo nagrinėjimas teismine tvarka. CPK IV dalies XX skyrius nustato darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Nors CPK XX skyrius įtvirtina darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, tačiau jie taikytini ne visiems iš darbo teisinių santykių kylantiems ginčams. CPK

410 str. 2 d. numatyta, kad šiame skyriuje įtvirtinti ypatumai netaikomi ginčams dėl žalos atlyginimo.

DK 257 str. 5 d. nustato, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Neturtinės žalos dydį kiekvienu atveju nustato teismas (DK 250 str.). Jeigu žala atsirado dėl nukentėjusiojo kaltės (sužalojimo ir mirties atvejais didelis sužaloto (mirusio) asmens neatsargumas), žalos atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą atmetamas (DK 247 str.). Šiuos klausimus taip pat sprendžia teismas.

Teismas, atsižvelgdamas į atsakomybės prigimtį, šalių turtinę padėtį ir jų tarpusavio santykius, gali sumažinti nuostolių atlyginimo dydį, jeigu dėl visiško nuostolių atlyginimo atsirastų nepriimtinų ir sunkių pasekmių (CK 6.251 str. 2 d.).

Taigi taikant materialinę atsakomybę teismas kiekvienu konkrečiu atveju turi įvertinti visas aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, šalių turtinę padėtį, o materialinės atsakomybės taikymas turi būti toks, kuris atitiktų materialinės atsakomybės tikslus, siekiant užtikrinti darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyrą, kad neatsirastų nepriimtinų ir sunkių pasekmių asmeniui, kuriam taikoma materialinė atsakomybė.

Pareiga įrodyti, kad žala atsirado dėl atsakovo neteisėtų veiksmų, tenka ieškovui. Tik teismui konstatavus, kad konkretus elgesys neatitinka teisės nustatytų elgesio standartų, galima kalbėti apie žalą padariusio asmens pareigą atlyginti tą žalą.

Specialioji norma, numatanti keleto asmenų padarytos žalos atlyginimą, nurodo, kad kelių asmenų bendrai padaryta žala atlyginama solidariai (CK 6.279 str.). DK 257 str. 5 d. įtvirtinta, kad kai tam tikram darbuotojui žalos atlyginimas sumažinamas dėl jo turtinės padėties, tai negali būti pagrindas padidinti atlygintiną žalą kitiems grupinės atsakomybės dalyviams. Todėl kai yra darbuotojų grupės materialinė atsakomybė, neatsižvelgiant į vieno grupės nario kaltės laipsnį ar dirbtą laiką (jei yra visiškos materialinės atsakomybės sutartis), sumažinus vienam dalyviui atlygintinos žalos dydį dėl jo turtinės padėties, tai negali būti pagrindas atitinkamai padidinti žalą kitiems tos grupės dalyviams.

Žala nėra preziumuojama, todėl įrodyti žalos (nuostolių) dydį privalo ieškovas, t. y. nukentėjęs asmuo. Kai sudėtinga įrodyti tikslų žalos dydį

(pvz., atskleidus komercinę paslaptį), nuostoliais gali būti pripažįstama atsakovo gauta nauda, kuri iš esmės reiškia negautas nukentėjusiojo pajamas. Tokiu atveju ieškovui tenka pareiga įrodyti, kokio dydžio naudą neteisėta veika gavo atsakovas. Nustatant atlygintinų nuostolių dydį, atsižvelgtina į byloje nustatytas reikšmingas aplinkybes. Atsakomybė yra vienas iš pažeistos teisės gynybos būdų. Jo veiksmingumui užtikrinti skirta CK 6.249 str. 1 dalies norma, pagal kurią teismas privalo nustatyti atlygintinų nuostolių dydį, jeigu šalis nuostolių dydžio negali tiksliai įrodyti. Todėl negali būti pripažintas pagrįstu teismo sprendimas netenkinti ieškinio dėl žalos atlyginimo dėl to, kad ieškovas tiksliai neįrodė nuostolių dydžio. Taikant atsakomybę netesybų forma, jos išieškomos neatsižvelgiant į tai, ar padaryta žala. Vadinasi, žala yra būtina atsakomybės sąlyga tik tada, kai atsakomybė nustatyta nuostolių atlyginimo forma.

Kaltumo prezumpcija. CK 6.248 str. 1 d. numatyta, kad skolininko kaltė preziumuojama, išskyrus įstatymų numatytus atvejus. Taigi žalą padariusio asmens kaltė, kaip civilinės atsakomybės sąlyga, yra preziumuojama, nes pats žalos padarymo faktas numato asmens kaltę. Dėl to ieškovas, pareiškęs ieškinį dėl nuostolių atlyginimo, neprivalo įrodinėti, kad asmuo yra kaltas. Ieškovas, siekdamas laimėti bylą dėl žalos atlyginimo, privalo įrodyti žalos, priežastinio ryšio ir žalą sukėlusio ieškovo elgesio neteisėtumo faktus[208].

Darbo teisėje galioja nekaltumo prezumpcija. Kaltę turi įrodyti darbdavys. Tik išimtiniais atvejais preziumuojama darbuotojo kaltė (t. y. darbuotojas laikomas kaltu, kol neįrodo savo nekaltumo), pavyzdžiui, kai yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir kai kuriais kitais atvejais, taikant visišką darbuotojo materialinę atsakomybę.

Nustatant atlygintinų nuostolių dydį taip pat taikoma vadinamoji nuostolių sumažinimo doktrina (arba vadinamasis mišrios kaltės institutas – žr. CK 6.282 str. 1 dalį). Ji reiškia nukentėjusiojo pareigą pačiam stengtis kiek įmanoma išvengti nuostolių arba neleisti jiems padidėti, todėl, jeigu žalą padaręs asmuo įrodo, kad nukentėjusysis pats dėl savo nerūpestingumo, neatidumo ar aplaidumo sudarė sąlygas žalai atsirasti ar padidėti, tai žalos atlyginimas mažinamas arba nuo atsakomybės apskritai atleidžiama. Vadinasi, nustatant priteistinų nuostolių dydį būtina atsižvelgti į abiejų prievolės šalių elgesį.

208 Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995. P. 130.

Darbuotojų atsakomybės ribojimą siejant su jų darbo užmokesčio dydžiu, aktualiu klausimu tampa tvarka, pagal kurią apskaičiuojamas vidutinis mėnesinis darbuotojo darbo užmokestis.

Žala atlyginama nuo jos padarymo dienos, o jeigu žala atsirado vėliau – nuo žalos atsiradimo dienos. Jeigu teisę į žalos atlyginimą turintys asmenys kreipiasi dėl žalos atlyginimo praėjus trejiems metams nuo jos padarymo dienos, tai atlyginimas mokamas nuo kreipimosi dienos (CK 6.288 str. 1, 2 dalys).

Pasaulinėje praktikoje žinomi du žalos atlyginimo būdai: žalos atlyginimas natūra, t. y. grąžinant tokį patį daiktą, sutaisant jį; ir žalos kompensavimas pinigais[209]. Priteisdamas žalos atlyginimą, teismas pagal bylos aplinkybes įpareigoja atsakingą už žalą asmenį atlyginti ją natūra (pateikti tos pat rūšies ir kokybės daiktą, pataisyti sužalotą daiktą ir pan.) arba visiškai atlyginti padarytus nuostolius. Jeigu teismo sprendimas atlyginti žalą natūra neįvykdomas per protingai įmanomą laiką, tai kreditorius turi teisę reikalauti atlyginti žalą pinigais. Kompensavimo funkciją labiausiai atitinka žalos atlyginimas natūra, tačiau šis būdas ne visada galimas, todėl dažniausiai žala atlyginama priteisiant nuostolius. Žala gali būti atlyginama ir derinant abu būdus, pavyzdžiui, kai kurios sudaužyto automobilio dalys pakeičiamos naujomis, o likusi žala kompensuojama pinigais[210].

Žalos trečiajam asmeniui atlyginimo atveju skolininkas yra asmuo, kuris įstatymu paskirtas atsakingas už žalą – samdantysis. Tai nėra tiesiogiai žalą padaręs, tačiau pagal įstatymą už ją tiesiogiai atsakingas asmuo. Tiesioginis kaltininkas – darbuotojas – neatsako skolininkui tiesiogiai. Jis regreso tvarka yra atsakingas samdančiajam asmeniui, atlyginusiam žalą. Byloje atsakovas yra darbdavys, o darbuotojas dalyvauja kaip trečiasis asmuo, todėl, kad teismo sprendimas turės įtakos jo teisėms ir pareigoms vienos iš bylos šalių atžvilgiu. CK 6.111 str. numato, kad regreso tvarka reikalavimas gali pereiti trečiajam asmeniui remiantis rašytine sutartimi arba įstatymais. CK 6.280 str. reglamentuoja regreso teisę į žalą padariusį asmenį. Pagal šio straipsnio 1 d. atlyginęs kito asmens padarytą žalą asmuo turi į padariusį žalą asmenį regreso (atgręžtinio reikalavimo) teisę

209 Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995. P. 148.

210 Mikelėnas V. Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė (I).Vilnius: Justitia, 2003. P. 390.

tokio dydžio, kiek sumokėjo žalos atlyginimo, jeigu įstatymai nenustato kitokio dydžio. DK 257 str. 4 dalis įtvirtina, kad atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo.

Asmuo, siekdamas išvengti atsakomybės už padarytą žalą, turi įrodyti, kad egzistuoja tokios aplinkybės, kai žala pateisinama ir atsakomybė netaikoma. Svarbu paminėti, kad „atsakomybės netaikymas“ ir „atleidimas nuo atsakomybės“ yra skirtingos sąvokos. „Atsakomybės netaikymas“ apima visus atvejus, kai atsakomybė negali atsirasti (pvz., kai nėra kaltės ar kitų būtinų atsakomybės sąlygų). „Atleidimas nuo atsakomybės“ apima tik atvejus, kai yra atitinkamos atsakomybės sąlygos, tačiau atsakovas įrodo vieną iš pagrindų, dėl kurių jis visiškai arba iš dalies gali būti atleistas nuo atsakomybės[211].

Neturtinės žalos atlyginimas. Pagal DK 250 str. darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu. CK 6.250 str. apibrėžia, kad neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Neturtinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais. Neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo bei kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Analizuojant neturtinę žalą, kylančią iš darbo teisinių santykių, būtina skirti du atvejus:

- pirma, kai neturtinė žala padaroma darbo sutarties šaliai darbuotojui;
- antra, kai neturtinė žala padaroma darbo sutarties šaliai darbdaviui.

Neturtinė žala, padaryta darbuotojui, suprantama kaip darbuotojo fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, darbuotojo reputacijos pablogėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais.

Darbuotojo fizinis skausmas gali atsirasti, jei darbuotojas buvo sužalotas dėl nelaimingo atsitikimo darbe, darbdaviui pažeidus darbų saugos reikalavimus.

211 Mikelėnas V. Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P. 350.

Dvasinius išgyvenimus, nepatogumus, dvasinį sukrėtimą, emocinę depresiją, pažeminimą ir kt. darbuotojas gali patirti neteisėtai atleistas iš darbo arba perkeltas į kitą darbą, kai neteisėtai paskirta drausminė nuobauda, atsisakoma perkelti darbuotoją į kitą darbą dėl darbuotojo pablogėjusios sveikatos, kai paskleista informacija apie darbuotoją, nesusijusi su jo darbu, kai pažeidžiamos teisės į poilsį, teisės burtis į profesines sąjungas, teisės į darbo užmokestį ir kt. Neturtinės žalos atlyginimo galima reikalauti, kai darbuotojai susiduria su diskriminacija. Diskriminacija turėtų būti suprantama kaip darbuotojų darbo teisių suvaržymas arba kitiems darbuotojams suteikimas tam tikrų privilegijų dėl jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis (DK 3 str. 1 d. 4 p.). Atkreiptinas dėmesys, kad DK 250 str. įtvirtinta teisė reikalauti neturtinės žalos atlyginimo nesiejama su konkrečių darbo pareigų pažeidimu, o tai reiškia, kad atlyginti neturtinę žalą galima reikalauti kiekvieno kalto ir neteisėto darbdavio elgesio (veikimo ar neveikimo) atveju. Taip pat nesvarbu, ar buvo pažeistos turtinės darbuotojų teisės. Atsakomybė už padarytą neturtinę žalą nėra tiesiogiai priklausoma nuo turtinės žalos fakto ir gali būti atlyginama tiek kartu, tiek atskirai.

Neturtinės žalos taikymo esmė ta, kad vien tik atitinkamos neturtinės teisės pažeidimas *ex facto* nereiškia ir neturtinės žalos padarymo, t. y. neturtinei žalai atlyginti dėl neturtinių teisių pažeidimo yra būtinos visos atsakomybės sąlygos. Vertinant, ar yra pagrindas atlyginti neturtinę žalą, kaip atsakomybės pagrindas, turi būti nustatytas žalos padarymo faktas, o pats šis faktas nustatomas, atsižvelgiant tiek į nukentėjusios šalies paaiškinimus, kitus byloje surinktus įrodymus, pažeistą vertybę, tiek į visuomeninį tokio pažeidimo vertinimą.

Spręsdamas neturtinės žalos atlyginimo klausimą, teismas turi vadovautis CK 6.250 str. 2 dalyje įtvirtintais neturtinės žalos piniginio įvertinimo kriterijais, t. y. nustatydamas neturtinės žalos dydį turi atsižvelgti į:

1) jos pasekmes;
2) žalą padariusio asmens kaltę;
3) jo turtinę padėtį;
4) padarytos turtinės žalos dydį;

5) kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes;
6) sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus.

Neturtinės žalos dydis, išreikštas pinigais, yra bendrieji nuostoliai. Bendrųjų nuostolių dydžio įrodinėjimo specifika yra ta, kad kreditorius turi pagrįsti kuo daugiau ir kuo svarbesnių žalos dydžiui nustatyti reikšmingų kriterijų. Tokio pobūdžio bylose įrodinėjami žalos nustatyti reikšmingi kriterijai, nes dėl savo specifinės prigimties konkrečiais įrodomaisiais duomenimis nuostolių konkretus dydis negali būti patvirtintas.

Darbdavio statusas gali būti dvejopas: darbdavys fizinis asmuo ir darbdavys juridinis asmuo. Darbdaviui fiziniam asmeniui padarytai neturtinei žalai atlyginti taikomos atitinkamos taisyklės, kaip ir darbuotojui padarytos neturtinės žalos atveju, žinoma, skiriasi žalos atsiradimo pagrindas – dėl darbuotojo darbo pareigų pažeidimo atsiranda neturtinė žala darbdaviui. Neturtinė žala, padaryta darbdaviui kaip juridiniam asmeniui, pvz., įmonei, yra suprantama kaip darbdavio dalykinės reputacijos (verslo reputacijos) pablogėjimas, teismo įvertintas pinigais. Dalykinė reputacija reiškia gerą firmos vardą. Darbuotojas gali paskleisti apie darbdavį tikrovės neatitinkančias žinias ir taip padaryti žalą, pvz., melagingai teigiant, kad įmonės gaminama, parduodama produkcija ar teikiamos paslaugos yra blogos kokybės, kenkia vartotojų sveikatai, įmonė slepia pajamas, nemoka mokesčių ir pan.

➤ Klausimai

1. Pateikite materialinės atsakomybės sampratą?
2. Kokios sąlygos yra būtinos materialinei atsakomybei atsirasti?
3. Kokios yra darbuotojų materialinės atsakomybės rūšys?
4. Kada darbuotojai privalo visiškai atlyginti padarytą žalą?
5. Kokiais atvejais su darbuotojais galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį?
6. Išvardykite darbdavio materialinės atsakomybės atvejus?
7. Kokiais atvejais taikoma darbdavio netiesioginė atsakomybė?
8. Kokia supaprastinta žalos išieškojimo tvarka taikoma darbuotojui padarius žalą darbdaviui?
9. Kokiais atvejais galima reikalauti neturtinės žalos ir kaip ji apskaičiuojama?

17 SKYRIUS

DARBŲ SAUGA, JOS REIKŠMĖ IR UŽDAVINIAI

Demokratinėje valstybėje žmogus turi prigimtinę ir konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą ir verslą, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Šias teises garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 ir 49 straipsniai.

Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, šalyje vyko ir tebevyksta esminė pertvarka darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.

1991 m. kovo 12 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba priėmė sprendimą dėl Lietuvos prisijungimo prie Tarptautinės žmogaus teisių chartijos dokumentų. 1991 m. spalio 4 d. Lietuva tapo Tarptautinės darbo organizacijos nare. Šių Lietuvai svarbių sprendimų priėmimas įpareigoja laikytis Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos normų ir socialinės gerovės principų.

Valstybės įstatymai, žmonių saugos darbe norminiai aktai, darbų saugai skiriamos lėšos, saugos darbe būklė parodo valstybės rūpinimąsi kiekvieno žmogaus konstitucinėmis teisėmis ir Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos nuostatomis dėl darbo sąlygų įgyvendinimo. Ekonominės ir socialinės gerovės kūrimo pagrindas – tai žmonių sveikata ir darbingumas.

1993 m. spalio 7 d. Seimas priėmė Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymą – pagrindinį teisinį dokumentą, kuriame įtvirtino darbuotojų darbingumo, sveikatos ir gyvybės išsaugojimo principus, įstatymas suteikė teisinį pagrindą darbų saugos ir sveikatos reformai Lietuvoje. 2000 m. spalio 17 d. šis įstatymas papildytas ir pavadintas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu.

Vyriausybė 1995 m. kovo 22 d. nutarimu Nr. 404 pritarė Lietuvos Respublikos valstybinei darbų saugos ir darbo medicinos programai. Ši programa numato esmines priemones nelaimingiems atsitikimams ir profesiniams susirgimams darbe išvengti, gerinti darbo aplinkos sąlygas,

įgyvendinant Žmonių saugos darbe įstatymo nuostatus ir laikantis tarptautinių įsipareigojimų.

Seimas 2000 m. spalio mėn. 17 d. pakeitė ir papildė Žmonių saugos darbe įstatymą ir priėmė naują Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą. 2003 m. liepos 1 d. buvo ženkliai pakeistas, papildytas ir priimtas LR darbuotojų saugos ir sveikatos naujos redakcijos įstatymas (vėlesni papildymai 2007 06 07, 2007 06 23).

Darbuotojų saugos ir sveikatos valstybės politika pagrįsta šiais principais:

1) darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimo prioritetu, palyginti su darbo arba gamybos rezultatais;
2) darbdavių ir darbuotojų pareiga vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus;
3) trišaliu valstybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų bendradarbiavimu darbuotojų saugos ir sveikatos srityje;
4) darbuotojų saugos ir sveikatos mokslo plėtra;
5) ekonominių priemonių, skatinančių saugių ir nekenksmingų darbo sąlygų darbuotojams sudarymą, taikymu;
6) darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų rengimo, nelaimingų atsitikimų, profesinių ligų priežasčių tyrimo vienodos tvarkos nustatymu;
7) vienoda valstybine darbuotojų saugos ir sveikatos kontrole.

Darbuotojų sauga ir sveikata – visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ir planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.

Šiam tikslui įgyvendinti keliami tokie uždaviniai ir numatomos šios priemonės:

1) darbuotojų saugos ir sveikatos, gamybinės buities gerinimas, darbo vietų tobulinimas techniniu ir organizaciniu požiūriu;
2) darbų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo sistemos kūrimas;
3) darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo sistemos kūrimas ir mokslo plėtra;
4) darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo sistemos kūrimas.

Įgyvendinus šias priemones sumažės nelaimingų atsitikimų darbe ir sergamumas profesinėmis ligomis.

1994 metais pradėti įgyvendinti nacionalinės darbų saugos sistemos pagrindai. Vyriausybė ir vyriausybinės institucijos patvirtino Įmonės saugos ir sveikatos tarnybų, Nelaimingų atsitikimų tyrimo ir apskaitos, Instruktavimo, mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, Higieninio darbo sąlygų pavyzdinius vertinimo nuostatus, Profesinių ligų tyrimo tvarką, Potencialiai pavojingų techninių įrenginių bei pavojingų gamybų (darbų) sąrašus, Saugos darbe instrukcijų rengimo taisykles, kitus norminius aktus. Seimas priėmė Valstybinės darbo inspekcijos įstatymą, Lietuvos Respublikos teisės aktai pradėti derinti su Europos Sąjungos direktyvomis.

17.1. Teisiniai darbų saugos dokumentai

Kiekvienas žmogus turi teisę į saugų darbą ir sveikas darbo sąlygas. Tai užtikrina Lietuvos Respublikos įstatymai.

Vadovaujantis Konstitucijos 48 ir 49 straipsniais, atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas ir rekomendacijas bei kitų šalių patirtį, yra priimtas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, reglamentuojantis žmonių saugą įmonėse, įstaigose, organizacijose, neatsižvelgiant į jų nuosavybių formas ir pavaldumą. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas teigia, kad, palyginti su darbo arba gamybos rezultatais, darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimas yra prioritetinis. Įstatyme pabrėžiamas būtinumas plėtoti mokslus, susijusius su darbuotojų sauga ir sveikata.

Šio įstatymo 3 straipsnis teigia, kad darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonių veiklos rūšį, rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, pilietybę, rasę, tautybę, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.

Darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais įvardijami įstatymai, Lietuvos Respublikos Seimo ir Vyriausybės nutarimai, nustatyta tvarka patvirtinti valstybiniai arba įmonių standartai, nuostatai, normos, taisyklės, instrukcijos, reglamentuojančios veiksmų, veikimo metodų, techninių ir kitų priemonių privalumą, įdiegimą ir naudojimą, taip pat ir kolektyvinių sutarčių nuostatų darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus.

Šie ir daugelis kitų dokumentų parengti ar rengiami atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos pastabas ir pasiūlymus. Įgyvendinant Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, patvirtinta per 40 saugos ir sveikatos teisės aktų. Svarbiausi iš jų: Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, numatantis šios valstybinės kontrolės įstaigos uždavinius, funkcijas, darbo inspektorių teises, pareigas, atsakomybę tikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo organizavimą; Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas, LR nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas ir kt. Veikia Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija, sudaryta trišaliu principu iš darbuotojų (profesinių sąjungų), darbdavių organizacijų ir vykdomosios valdžios atstovų. Teisės aktų saugos ir sveikatos klausimais rengimas ir tobulinimas yra nenutrūkstamas procesas, kuriam reikia nemažai intelektinio potencialo, ypač Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą, kurios direktyvų taikymas padeda Lietuvoje sukurti naują darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų sistemą.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas numato, kad saugos ir sveikatos specialistus rengia Lietuvos Respublikos aukštosios mokyklos. Šių specialistų kvalifikacijos kėlimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Aukštųjų mokyklų studentai turi būti mokomi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pagal įgyjamas specialybes.

17.2. Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos direktyvų derinimas

Europos Sąjungos direktyvų tikslas – imtis priemonių, kurios pagerintų darbuotojų saugą ir sveikatą. Direktyvose išdėstyti bendri principai, susiję su profesinės rizikos profilaktika, darbuotojų sauga ir sveikata, rizikos ir nelaimingų atsitikimų veiksnių pašalinimu, darbuotojų bei jų atstovų informavimu ir konsultavimu.

Pagal pagrindinę darbuotojų saugos ir sveikatos direktyvą 89/39 1/ EEC „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai darbe gerinti“ priimtas naujos redakcijos LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Į šį įstatymą perkeltos visų direktyvos 897 391/EEC straipsnių nuostatos. Galiojančio įstatymo nuostatos savo esme atitinka ES direktyvų nuostatas.

Parengti ir patvirtinti būtiniausi darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai pagal Europos Sąjungos pagrindinės direktyvos 89/391 „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai darbe gerinti“ reikalavimus:

1. **„Darboviečių įrengimo bendrieji nuostatai“** parengti pagal Tarybos direktyvą 89/654/EEC „Dėl priemonių, skatinančių darbuotojų sveikatos ir saugos gerinimą darbo vietose“. Nuostatais nustatyti minimalūs saugos ir sveikatos reikalavimai esamoms ir naujai steigiamoms darbovietėms. Darbdavys turi pasirūpinti, kad:
   - judėjimo keliai evakuacinių išėjimų link ir patys išėjimai visada būtų laisvi;
   - darbovietė ir įrenginiai būtų techniškai prižiūrimi ir reguliariai valomi, kad užtikrintų tinkamą higienos lygį, o rastas bet koks trūkumas būtų kuo skubiau pašalintas;
   - saugos įrenginiai, skirti įspėti ir šalinti pavojus, būtų reguliariai techniškai prižiūrimi ir tikrinamas jų veikimas.

2. **„Darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis nuostatai“** parengti pagal Tarybos direktyvą 89/656/EEC „Dėl minimalių saugos ir sveikatos reikalavimų naudojamai asmeninei apsaugos įrangai“. Nuostatai numato darbdavio pareigas aprūpinant darbuotojus asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis, darbuotojo pareigas naudojant asmenines apsaugines priemones, taip pat nustato tokių priemonių išdavimo, laikymo, jų priežiūros (valymo, taisymo) tvarką. Šio dokumento informaciniai priedai yra metodinė pagalba darbdaviui pagal rizikos veiksnius parenkant asmenines apsaugines priemones. Be informacinių priedų, dokumente numatyti privalomi priedai:
   - nemokamai išduodamų įmonės darbuotojams asmeninių apsauginių priemonių sąrašas (darbuotojo darbo vieta, asmeninės apsauginės priemonės pavadinimas, tipas, markė, paskirtis ir naudojimo laikas);
   - darbuotojui išduodamų apsauginių priemonių apskaitos kortelė (darbuotojas, lytis, ūgis, dydis, išduodamos apsauginės priemonės pavadinimas, paskirtis, naudojimo laikas).

3. **„Krovinių kėlimo rankomis bendrieji nuostatai“** parengti pagal Tarybos direktyvą 90/269/EEC „Dėl minimalių saugos ir sveikatos reikalavimų, taikomų krovinių kėlimui rankomis, kai kyla pavojus darbuotojams susižaloti, ypač nugarą“. Dokumentas nustato darbdavio

pareigas planuojant, organizuojant ir vykdant krovinių kėlimo rankomis darbus. Nuostatai papildyti privalomuoju priedu, kuriame išvardyti didesnės rizikos veiksniai (krovinio charakteristika, fizinės pastangos, darbo aplinkos charakteristika, veiklos pobūdis), turintys įtaką bendrai rizikai keliant krovinius rankomis. Prie dokumento pateikiami informaciniai priedai, kuriuose pateikiamos krovinių kėlimo rankomis mechanizavimo rekomendacijos ir krovinių kėlimo rankomis darbo sunkumo įvertinimo pavyzdžiai.

4. **„Darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatai“** parengti pagal Tarybos direktyvą 92/57/EEC „Dėl minimalių saugos ir sveikatos reikalavimų laikinosiose ir kilnojamosiose statybos aikštelėse“. Dokumente nustatyta:

- saugos ir sveikatos statybvietėse koordinatorių pareigos ir jų paskyrimo tvarka;
- statytojo pareiga parengti saugos ir sveikatos priemonių planą iki statybvietės įrengimo darbų pradžios;
- pranešimo Valstybinei darbo inspekcijai apie statybos darbus tvarka, kurių trukmė ilgesnė kaip 30 darbo dienų ir statybvietėje dirba daugiau kaip 20 darbuotojų arba kai darbų apimtis didesnė kaip 500 darbo dienų;
- saugos ir sveikatos reikalavimų statybos projekte nustatymo principai;
- darbų vadovo, statytojo (užsakovo), darbdavio bei savarankiškų darbuotojų pareigos;
- bendrieji minimalūs saugos ir sveikatos reikalavimai darbovietėms įrengti statybvietėse;
- specialūs minimalūs saugos ir sveikatos reikalavimai statybviečių darbo vietoms, kurios įrengiamos patalpose, ir atskiri reikalavimai darbo vietoms įrengti lauke.

5. **„Saugos ir sveikatos apsaugos ženklų naudojimo darbovietėse nuostatai“** parengti pagal Tarybos direktyvą 92/58/EEC „Dėl minimalių reikalavimų įrengiant darbų saugos ir / arba sveikatos apsaugos ženklus“. Nuostatuose numatyta, kad darbdavys privalo:

- įrengti saugos ir / arba sveikatos ženklus ten, kur neįmanoma išvengti arba pakankamai sumažinti rizikos techninėmis kolek-

tyvinėmis saugos priemonėmis, darbo organizavimo metodais, būdais ir įsitikinti, kad tokie ženklai įrengti;
- informuoti darbuotojus apie visas priemones, naudojamas saugai ir sveikatai ženklinti darbovietėje kitais teisės aktais nustatyta tvarka;
- tinkamai apmokyti visus darbuotojus, ypač tiksliai instruktuoti apie šių ženklų naudojimą darbovietėje. Mokymo metu turi būti gerai išaiškinta ženklų reikšmė, visų pirma jų žodinės informacijos prasmė, taip pat kaip veikti įprastiniais ir ypatingais atvejais.

6. **„Dėl darbų, draudžiamų dirbti nėščioms, pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms moterims, ir nerekomenduotinų darbų moterims, norinčioms išsaugoti motinystės funkciją, taip pat joms kenksmingų ir pavojingų darbo aplinkos veiksnių sąrašų ir jų taikymo tvarkos“** parengta pagal Tarybos direktyvą 92/85/EEC „Dėl priemonių nėščių, pagimdžiusių ir žindančių moterų saugai ir sveikatos apsaugai darbo vietoje gerinti“. Dokumente nustatomas sąrašas darbų, kurie draudžiami dirbti nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms moterims (73 darbai), taip pat moterų sveikatai, kenksmingi ir pavojingi darbo aplinkos veiksniai (cheminiai, fiziniai, biologiniai). Dokumente nurodytų draudžiamų darbų sąrašas platesnis negu nurodytos direktyvos 92/85/EEC priede.

7. **„Minimalūs saugos ir sveikatos darbe reikalavimai išgaunant naudingąsias iškasenas**“ parengti pagal Tarybos direktyvą 92/91/EEC „Dėl minimalių reikalavimų darbuotojų saugai ir sveikatai pagerinti įmonėse, kuriose gręžimo būdu gaunami mineralai“ bei pagal Tarybos direktyvą 92/104/EEC „Dėl minimalių reikalavimų siekiant pagerinti darbuotojų, dirbančių mineralų gamybos pramonėje žemės paviršiuje ir po žeme, saugą ir sveikatą“. Abiejų direktyvų nuostatos sujungtos viename dokumente. Dokumentas nenustato darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų požeminei mineralų gavybai, nes tokia veikla (darbai) Lietuvos Respublikoje neatliekama. Dokumente nustatyta:
- bendrosios darbdavių pareigos siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą mineralų gamyboje atviru būdu (žemės paviršiuje, jūros pakrantės zonoje);

- darbuotojų pareigos rūpinantis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata;
- bendrieji minimalūs saugos ir sveikatos reikalavimai naudojant žemės gelmių išteklius (reikalavimai įmonių pastatams, technologiniams procesams, darbo (gamybos) priemonėms ir jų techninei priežiūrai, apsaugai nuo pavojingųjų medžiagų poveikio ir galimų sprogimų, evakuacijos ir gelbėjimosi priemonėms, darboviečių patalpoms įrengti ir darbo aplinkai) ir specialūs minimalūs darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai išgaunant naudingąsias iškasenas pakrantės zonoje ir atskirai specialūs minimalūs darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai vykdant gręžimo darbus atviroje jūroje bei sausumoje.

8. Techninis reglamentas **„Mašinų sauga“** parengtas pagal Tarybos direktyvą 98/37/EC[1] dėl mašinų saugos. Šio reglamento tikslas – siekti laisvo mašinų ir saugos įrangos judėjimo rinkoje ir užtikrinti žmonių ir visų pirma darbuotojų, kuriems naudojamos mašinos kelia daugiausia pavojų, saugą ir sveikatą, nemažinant jau taikomų patvirtintų saugos lygmenų. Dokumente nustatyta:

- mašinų ir saugos įrangos tiekimas į rinką ir judėjimo laisvė;
- atitikties vertinimo procedūra;
- esminiai sveikatos ir saugos reikalavimai mašinoms ir saugos įrangai projektuoti bei gaminti;
- EB tipo tyrimas yra procedūra, kurią atlikdama paskelbta (notifikuota) įstaiga nustato ir pripažįsta, kad mašinų pavyzdys atitinka šio reglamento nuostatas.

9. Techninis reglamentas **„Asmeninės apsauginės priemonės“** parengtas pagal Europos Sąjungos direktyvą 89/686/EEC. Dokumente nustatyta:

- techninio reglamento reikalavimai privalomi visiems asmeninių apsauginių priemonių (AAP) projektuotojams, gamintojams ir prekiautojams;
- AAP realizavimo Europos Sąjungos rinkoje sąlygos ir pagrindiniai saugos reikalavimai AAP, garantuojantys darbuotojų sveikatą ir saugą, kilus vienam ar daugiau pavojų tuo pat metu;
- AAP tenkina pagrindinius šio reglamento reikalavimus, jei jos yra pažymėtos CE atitikties ženklu;

- jeigu įrodyta, kad CE ženklu pažymėta AAP gali kelti pavojų asmenų, naminių gyvūnų arba turto saugai, reikia imtis būtinų priemonių, kad tokia AAP būtų pašalinta iš rinkos, uždraustas jos realizavimas ar laisvas judėjimas.

Parengti ir patvirtinti 4 teisės aktai pagal direktyvos 80/1107/EEC „Dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su cheminių, fizinių ir biologinių medžiagų poveikiu darbe“ 8 straipsnį:

1. **„Darbo su asbestu taisyklės“** parengtos pagal Tarybos direktyvą 83/477/EEC „Dėl darbuotojų apsaugos nuo asbesto pavojaus“ bei pagal direktyvą 91/3827 EEC, pakeičiančią kai kuriuos direktyvos 83/477/EEC straipsnius. Taisyklės nustato:

1) darbdavių pareigas, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo asbesto poveikio (reikalavimai asbesto kiekiui aplinkos ore matuoti, asbesto gaminiams apdoroti, asbesto atliekoms šalinti, asbestui laikyti);
2) saugos ir sveikatos reikalavimus, atliekant griovimo ir remonto darbus, reikalavimus darbuotojų, dirbančių su asbestu, darbo drabužiams ir asmeninėms apsauginėms priemonėms;
3) darbuotojų, dirbančių su asbestu, sveikatos patikrinimų tvarką;
4) medžiagų ir gaminių, savo sudėtyje turinčių asbesto, žymėjimo etiketėmis ar specialiais žymekliais tvarką;
5) pranešimų Valstybinei darbo inspekcijai apie darbą su asbestu tvarką.

2. **„Darbuotojų apsaugos nuo švino ir jo joninių junginių poveikio taisyklės**“ parengtos pagal Tarybos direktyvą 82/605/EEC „Dėl darbuotojų apsaugos nuo švino ir jo joninių junginių poveikio rizikos darbe“. Taisyklės nustato:

1) darbdavio pareiga – informuoti apie pavojingą švino poveikį sveikatai ir įgyvendinti priemones švino poveikiui darbuotojų sveikatai mažinti;
2) darbuotojų, veikiamų švino, sveikatos patikrinimų periodiškumą, prevencines priemones, kurias būtina įgyvendinti atlikus klinikinius tyrimus, nurodytus taisyklių priede;
3) ribines švino koncentracijų vertes darbo aplinkos ore ir darbuotojų kraujyje;

4) švino kiekio darbo aplinkoje bei darbuotojų kraujo periodinių tyrimų tvarką, kuri privaloma taisyklių priede nurodytuose ar panašiuose darbuose.

3. **„Darbuotojų apsaugos nuo sąlyčio su vinilchlorido monomeru taisyklės“** parengtos pagal Tarybos direktyvą 78/610/EEC „Dėl valstybių narių įstatymų, teisės aktų ir administracinių nuostatų, reglamentuojančių vinilchlorido monomeru veikiamų darbuotojų sveikatos apsaugą, derinimo“. Taisyklės nustato:

1) darbdavių pareigas, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo vinilchlorido monomero poveikio;
2) ilgalaikes ribines vinilchlorido koncentracijos vertes darbo aplinkoje;
3) vinilchlorido monomero koncentracijos matavimų darbo aplinkoje tvarką;
4) darbuotojų dirbto laiko, veikiant vinilchlorido monomerui, apskaitos tvarką;
5) darbuotojų, dirbančių veikiant vinilchlorido monomerui, medicininių apžiūrų tvarką.

4. **„Darbuotojų apsaugos nuo triukšmo poveikio darbe nuostatai“** parengti pagal Tarybos direktyvą 86/188/EEC „Dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su triukšmo poveikiu darbe“.

Teisės aktų reikalavimai privalomi visiems Lietuvos Respublikos ūkio subjektams, kuriuose darbo santykiai grindžiami darbo sutartimi. Jų laikymosi įmonėse kontrolę atlieka Valstybinė darbo inspekcija.

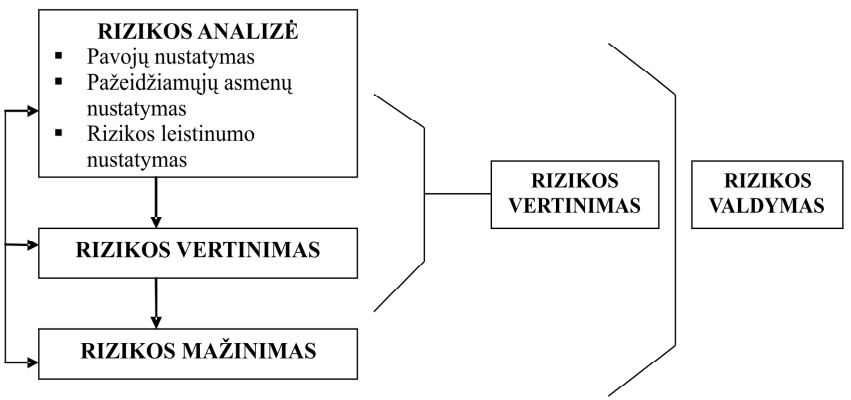
17.3. Profesinės rizikos vertinimo pagrindai

Rizikos vertinimo tikslas yra nustatyti darbuotojų traumos ar kitokio sveikatos pakenkimo tikimybę dėl kenksmingo ir / ar pavojingo darbo aplinkos veiksnio ar veiksnių poveikio, įvertinant, kaip darbo vietos ar kitos darbovietės vietos, darbo priemonės, darbo sąlygos (darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio režimas) atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, ir numatyti prevencines priemones, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo rizikos arba ji būtų kiek įmanoma mažesnė.

Rizikos vertinimas – galimo rizikos veiksnių poveikio vertinimo procesas, kurio metu nustatoma esanti ar galima rizika, galimas poveikis darbuotojo sveikatai ir priimamas sprendimas, ar rizika yra priimtina, ar nepriimtina[212]. Tyrimo metu išsiaiškinama, ar pakanka esamų atsargumo priemonių, ar dar būtina imtis papildomų veiksnių, kad būtų užkirstas kelias pavojams. Be to, rizikos vertinimu norima užtikrinti, kad nė vienas darbuotojas nebūtų sužeistas arba susirgtų.

Atliekant rizikos vertinimą, reikia nustatyti, kokia yra tikimybė, kad pavojus padarys žalą ir kokio dydžio ta žala bus. Darbas be rizikos praktiškai neįmanomas. Darbdavys privalo padaryti viską, kas įmanoma, kad sumažintų galimą riziką, ir turi savarankiškai spręsti, kada vertinti riziką. Mažų ir vidutinio dydžio įmonių darbdaviai turėtų būti išsamiai informuoti apie papildomą riziką, kai jie yra subrangovai ar samdo subrangovą. Tokiais atvejais rizika turi būti vertinama glaudžiai bendradarbiaujant su pagrindiniu darbdaviu (pagrindiniu rangovu) ir darbdaviu subrangovu, nes būtina įvertinti, kaip darbo veikla gali veikti kiekvieno šalia dirbančiojo saugą ir sveikatą.

Profesinės rizikos vertinimas apima rizikos analizę ir rizikos įvertinimą. Rizikos analizės etapai: pavojų nustatymas, pažeidžiamųjų asmenų nustatymas, rizikos leistinumo nustatymas (žr. 37 pav.).



37 paveikslas

212 Čyras P., Grinius V., Tartilas J. Profesinė sauga ir sveikata. Ergonomokos principai. Vadovėlis. Vilnius, 2005.

Pavojų nustatymas. Darbdavys privalo gerai susipažinti su atliekamų darbų keliamais pavojais. Kai kuriuos pavojus gali padėti nustatyti ataskaitos apie nelaimingus atsitikimus bei sveikatos sutrikimus ir pan. Darbo vietų higieninio įvertinimo duomenys, naudojamų mašinų gamintojų instrukcijos arba naudojamų medžiagų duomenų aprašai taip pat gali padėti nustatyti pavojus ir galimą riziką.

Kai kurie pavojai yra akivaizdūs, pvz., judamosios mašinos dalys, garai, elektra, darbai aukštyje, darbai su sunkiais kroviniais. Mažiau akivaizdūs, bet esantys daugelio nelaimingų atsitikimų pagrindinė priežastis – tai pavojai, susiję su netvarkingomis ir blogai prižiūrimomis darbo vietomis. Kai kurių pavojų atveju (pvz., nuolatinis triukšmas) kenksmingo poveikio žala pastebima tik po gana ilgo laiko tarpo.

Nustatyti pavojus ir įvertinti riziką įmonėse gali darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistas, samdomos kompetentingos įstaigos. Būtina konsultuotis su visais darbuotojais, įtraukti juos į pavojų nustatymo procesą. Jie gali pastebėti tokius pavojus, kurie iš karto nėra akivaizdūs. Tačiau būtina įsidėmėti, jog darbdavys atsako ir turi prižiūrėti, kad visi darbai šioje srityje būtų tinkamai atliekami.

Jeigu darbdavys pats nustato pavojus ir vertina riziką, jis privalo išsiaiškinti, kas galėtų kelti pavojų darbo vietose. Reikėtų sutelkti dėmesį į svarbiausius pavojus, galinčius padaryti didelę žalą ir paveikti keletą asmenų. Darbo vietoje ir aplinkoje gali pasireikšti fizinių, mechaninių, cheminių ir biologinių bei psichofiziologinių veiksnių sukeliami pavojai.

Pažeidžiamųjų asmenų nustatymas. Pavojingoje situacijoje gali atsidurti darbuotojai, tiesiogiai ir netiesiogiai dalyvaujantys gamyboje, apdirbimo, pakavimo ir paskirstymo procesuose, pagalbinių tarnybų darbuotojai (valytojos, aptarnaujantis personalas, laikini darbuotojai), rangovai, savarankiškai dirbantys asmenys, pameistriai, studentai, laboratorijų darbuotojai ir kt. Be to, reikia atsižvelgti į darbuotojų, kurie dirba šalia darbo vietos, saugumą. Specifinę rizikos grupę sudaro neįgalūs darbuotojai, lankytojai, nepatyręs personalas, naujai priimti, sezoniniai bei laikini darbuotojai, asmenys, dirbantys izoliuotoje darbo vietoje (uždarose, blogai vėdinamose patalpose) ir sveikatos sutrikimų turintys darbuotojai.

Todėl darbdavys, atsižvelgdamas į įmonės dydį ir veiklos pobūdį bei darbo aplinkos veiksnius, privalo nustatyti, kam gali būti pakenkta.

Rizikos leistinumo nustatymas. Nustačius pavojus ir pažeidžiamuosius darbuotojus, turi būti nustatomas kiekvieno pavojaus keliamos rizikos leistinumas. Vertinant riziką, kylančią atliekant konkretų darbą, kiekvienas atskiras pavojus turi būti išnagrinėtas, atsižvelgiant į jau taikomas saugos priemones. Reikalingos saugos priemonės būna nurodytos atitinkamuose dokumentuose (pvz., Darboviečių įrengimo bendruosiuose nuostatuose, Darbuotojų apsaugos nuo triukšmo poveikio darbe nuostatuose, Darbuotojų apsaugos nuo biologinių medžiagų poveikio darbo vietose nuostatuose, atitinkamų veiksnių poveikį reglamentuojančiose higienos normose, standartuose, darbo priemonių naudojimo instrukcijose, potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros taisyklėse ir pan.). Šios priemonės gali būti pakankamos arba nepakankamos. Nustačius, kad laikomasi atitinkamuose dokumentuose išdėstytų reikalavimų ir adekvačiai taikomos juose nurodytos priemonės, kurių pakanka pavojams išvengti, galima konstatuoti, jog rizika yra nereikšminga. Jeigu išsiaiškinama, kad dokumentuose numatytų priemonių nepakanka arba jos nėra tinkamai taikomos, būtina nustatyti išliekančią riziką ir nuspręsti, ar ji yra leistina.

Įvertinant rizikos leistinumą, reikia turėti omenyje, kad rizika priklauso nuo galimos žalos, kurią gali sukelti pavojus, sunkumo ir tokios žalos atsiradimo tikimybės. Žalos sunkumas (galimas žalos laipsnis) gali būti apskaičiuotas, atsižvelgiant į tai, kas turi būti apsaugota (žmonės, turtas, aplinka), prigimtį, sužalojimų sunkumo arba sveikatos pakenkimo laipsnį (lengvas, sunkus, mirtinas), nukentėjusių darbuotojų skaičių. Žalos tikimybė gali būti įvertinta, atsižvelgiant į poveikio dažnį ir trukmę, pavojingo įvykio tikimybę, žalos išvengimo ar apribojimo galimybes. Poveikio dažnį ir trukmę lemia poveikis patekti į pavojingą zoną, pavojingoje zonoje praleistas laikas, priėjimo dažnis, prieinančių darbuotojų skaičius. Pavojingo įvykio tikimybė nustatoma nagrinėjant informaciją apie buvusius nelaimingus atsitikimus, sveikatos pakenkimus, kitus statistinius duomenis. Žalos išvengimo arba apribojimo galimybės priklauso nuo to, kaip greitai pavojingas įvykis įvyksta (staigiai, greitai ar lėtai), įrenginys valdomas operatorių ar veikia automatiškai, pažeidžiamųjų kvalifikacijos (įgudę ar neįgudę darbuotojai), žinių, praktinio patyrimo ir nuo to, kaip rizika suvokiama (tiesiogiai stebint, remiantis bendrąja informacija, įspėjamaisiais ženklais ir pan.). Taikant toliau pateikiamus kriterijus, riziką galima apskaičiuoti ir įvertinti.

Rizikos apskaičiavimas ir įvertinimas. Profesinės rizikos dydį lemia pavojaus ir pačios rizikos (t. y. traumos ar kitokio sveikatos pakenkimo tikimybės) tarpusavio priklausomybė. Pvz., nešant sunkų krovinį, yra tikimybė, kad šis krovinys iškris ir sužeis kojas. Tikimybė, kad krovinys nukris, didės augant nešimo operacijų skaičiui ir ilgėjant tokio darbo atlikimo trukmei, t. y. atitinkamai didės ir rizika. Lygiai taip pat degusis skystis yra potencialiai pavojingas, nes gali sukelti gaisrą, tačiau tinkamai jį saugant, gaisro rizika maža; naudojant degųjį skystį arti užsiliepsnojimą galinčius sukelti šaltinius, rizika kilti gaisrui tampa didelė.

Įvertinant rizikos didį, reikia atsižvelgti ir į įvykio galimas pasekmes. Dažniausiai pasekmės pasireiškia tam tikro darbuotojo atžvilgiu, kur kas rečiau pasitaiko, kai įvykio metu paveikiami keli greta esantys asmenys, ir labai retai įvykio metu gali nukentėti daugelis asmenų. Didesnių pasekmių turintys įvykiai paprastai bus susiję su pavojingesne veikla (pvz., kurios metu gali kilti gaisras ar įvykti sprogimas, gali pasklisti toksiškos dujos ar sulūžti dideli kėlimo įrenginiai).

Nustatant prioritetines sritis, kuriose reikia imtis priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti, rizikos dydį galima kiekybiškai apskaičiuoti ir įvertinti. Tai atliekama skiriant pavojui, traumos ar kitokio sveikatos pakenkimo tikimybei ir pasekmėms balus nuo l iki 3. Rizikos dydis apskaičiuojamas pagal tokią išraišką:

$$\text{Rizikos dydis} = A \times B \times C,$$

kai:

A – pavojus,

B – sveikatos pakenkimo tikimybė,

C – pasekmės.

Pavojaus dydis gali būti vertinamas tokiais balais:

3 – labai didelis (labai kenksmingos darbo sąlygos arba gali įvykti nelaimingas atsitikimas, dėl kurio darbuotojas patiria sveikatai ir (ar) gyvybei pavojingą traumą, dėl kurios miršta);

2 – didelis (kenksmingos darbo sąlygos arba gali įvykti nelaimingas atsitikimas, kurio metu darbuotojas patiria sveikatai ir (ar) gyvybei pavojingą traumą);

l – nedidelis (normalios darbo sąlygos arba gali įvykti nelaimingas atsitikimas, kurio metu darbuotojas patiria traumą ir netenka darbingumo nors vienai dienai ir kuris nepriskiriamas prie sunkių nelaimingų atsitikimų darbe kategorijos).

Traumos ar kitokio sveikatos pakenkimo tikimybė panašiai gali būti vertinama taip:

3 – didelė (traumos ar kitokie sveikatos pakenkimai dažni);

2 – vidutinė (atsitiktinės traumos ar kitokie sveikatos pakenkimai);

l – maža (traumos ar kitokie sveikatos pakenkimai reti).

Nustatant traumos ar kitokio sveikatos pakenkimo tikimybę, reikia atsižvelgti į galimybę, kad tai įvyks kiekvieną kartą atliekant užduotį, ir į užduoties atlikimo dažnumą bei trukmę. Iš to išeina, kad retai atliekamos užduotys, kurių metu tikrai gali būti pakenkta ir padaryta žala, yra labai rizikingos. Kita vertus, užduotis, atliekama labai dažnai, nors kiekvieną kartą ją atliekant yra tikimybė, kad bus pakenkta mažai, taip pat yra labai rizikinga, nes neišvengiama, jog per tam tikrą laiko tarpą įvykis vis tiek pasikartos.

Pasekmės gali būti vertinamos kaip veikiančios:

3 – padalinį (paveikia daugelį asmenų);

2 – grupę (paveikia šalia esančius asmenis);

l – asmenį (paveikiamas pavienis asmuo).

Sritys (darbai), kai skaičiavimų rezultatai (t. y. kiekybinė rizikos dydžio išraiška) yra nuo 6 iki 9 balų, taikant reikalingas saugos ir sveikatos užtikrinimo priemones, laikomos prioritetinėmis (rizika nepriimtina); sritys, kai rezultatai yra nuo 3 iki 5 balų – mažiau svarbios (rizika priimtina) ir nuo l iki 2 – mažiausiai rizikos saugai ir sveikatai (rizika palyginti maža, galima nepaisyti).

Apibendrinant išdėstytas nuostatas, norėtųsi pabrėžti, kad rizikos įvertinimas nėra savitikslis, o turi būti sudėtinė rizikos valdymo dalis, kurios galutinis tikslas – sumažinti riziką taikant būtinas prevencines priemones. Todėl tinkamai rizikos valdymo kontrolei būtina sistemingai prižiūrėti ir koreguoti rizikos vertinimo duomenis.

Rizikos įvertinimo apimtis ir turinys priklausys nuo atliekamo darbo tipo, įmonės dydžio, organizacinės struktūros bei įmonėje naudojamų techninių priemonių ir medžiagų, taikomų darbo metodų ir procesų, ypač jeigu jie kelia pavojų saugai ir sveikatai. Tais atvejais, kai įmonėje atlieka-

ma tik viena darbinės veiklos rūšis, gali būti įvertinta bendra visos įmonės rizika. Kitais atvejais, norint užtikrinti atliekamų darbų saugą, kiekvieno darbo, darbo proceso ar metodo riziką būtina įvertinti atskirai.

Visų pirma reikia nustatyti fizinių, mechaninių, cheminių, biologinių ir psichofiziologinių veiksnių keliamą pavojų darbuotojų saugai ir sveikatai ir numatyti prevencines priemones ar tolesnį šių veiksnių tyrimą. Toliau vertinami rizikos duomenys. Tuo tikslu darbai analizuojami saugos ir sveikatos požiūriu ir įvertinamas kiekybinis rizikos dydis balais. Pabaigoje parengiamas rizikos sumažinimo veiksmų planas, numatant priemones pastebėtiems trūkumams pašalinti, nurodant veiksmų prioritetus, atlikimo datą ir už įvykdymą atsakingus asmenis.

Darbdavys ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nustačius riziką turi apie rezultatus informuoti darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, darbuotojų atstovus, darbuotojus.

17.4. Darbdavių ir darbuotojų pareigos saugos ir sveikatos srityje

Darbdavys privalo laikytis saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų, sudaryti darbuotojui saugias ir sveikas darbo sąlygas, o darbuotojas – saugoti savo ir kitų sveikatą, saugiai dirbti, susipažinti su saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais ir juos vykdyti pagal atliekamų darbų specifiką.

Darbdavys privalo instruktuoti darbuotojus ir mokyti juos saugiai dirbti, kontroliuoti, kaip jie laikosi saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų, aprūpinti darbuotojus saugiomis darbo priemonėmis, įrengimais, teikti medicinos paslaugas, sudaryti normalų darbo ir poilsio režimą, nustatyta tvarka apdrausti darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, tvirtinti saugos ir sveikatos bei pareigines instrukcijas.

Darbdaviai negali skirti darbuotojų dirbti tol, kol jie neinstruktuoti apie saugius darbo būdus. Darbdavys privalo nemokamai duoti darbuotojams darbo drabužius, avalynę, asmeninės ir kolektyvinės saugos priemones norminiuose teisės aktuose nustatytomis sąlygomis ir tvarka. Darbdavys privalo organizuoti darbo drabužių, avalynės ir asmeninių apsauginių priemonių laikymą, džiovinimą, skalbimą, valymą ir taisymą.

Nelaimingų atsitikimų, ūmių susirgimų darbe atvejais darbdaviai privalo užtikrinti darbuotojams skubią medicinos pagalbą. Pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą darbuotoją, negalintį dirbti darbo sutartimi sutarto darbo, darbdavys privalo perkelti darbuotojo sutikimu į kitą darbą, atitinkantį darbuotojo sveikatą.

Du ir daugiau darbdavių, atlikdami darbus toje pačioje įmonėje ar teritorijoje, organizuoja darbą taip, kad būtų garantuotas visų darbuotojų saugus darbas, neatsižvelgiant į tai, su kuriuo iš darbdavių sudaryta darbo sutartis.

Darbuotojas privalo ne tik žinoti saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus ir vykdyti juos, bet ir dirbti su specialiaisiais darbo drabužiais, avalyne, naudotis asmeninėmis ir kolektyvinėmis apsauginėmis priemonėmis, kai to reikalauja taisyklės, su kuriomis supažindintas pasirašytinai, imtis priemonių (pagal galimybes ir kompetenciją) pašalinti priežastis, galinčias sukelti traumas, avarijas, arba apie tai nedelsiant informuoti darbdavį. Darbuotojas informuoja darbdavį (jo įgaliotą asmenį) apie darbo metu gautas traumas, įvykusius nelaimingus atsitikimus, vykdo darbdavių, jo įgaliotų asmenų bei pareigūnų, kontroliuojančių saugą darbe, teisėtus nurodymus.

17.5. Potencialiai pavojingi įrenginiai ir pavojingi darbai

Potencialiai pavojingas įrenginys – didesnio pavojingumo priemonė, kurią naudojant darbe pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai dėl joje sukauptos energijos, vykstančių procesų yra didesnis negu kitų darbo priemonių ir kuriai nustatoma privalomoji priežiūra. Potencialiai pavojingų įrenginių kategorijai priskiriami garo katilai, vandens šildymo katilai, slėginiai indai, įranga dujoms, suskystintosioms ar biriosioms medžiagoms supilti ar išpilti slėgimo būdu ir jų talpyklos, keliamieji kranai, liftai, keltuvai, elektros įrenginiai, branduolinės energijos ar radioaktyviųjų medžiagų naudojimo įrenginiai ir kiti, rečiau naudojami. Potencialiai pavojingų įrengimų ir pavojingų darbų (gamybos procesų) sąrašai patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Šie įrenginiai projektuojami, gaminami, montuojami (išmontuojami), remontuojami,

rekonstruojami, laikomi ir naudojami pagal Potencialiai pavojingų įrenginių būtinosios ir specialiosios priežiūros taisykles.

Pavojingu darbu (gamybos procesu) laikomas rizikos turintis darbas, kurio metu galimas atsitiktinis pavojingo, kenksmingo veiksnio, susijusio šiuo darbo pobūdžiu, arba neįprastai pasikeitusio kenksmingo veiksnio poveikis. Šių darbų kategorijai priskiriamas darbas su potencialiai pavojingais įrenginiais (jų derinimas, išbandymas, eksploatavimas, techninė priežiūra), išvardytais patvirtintame potencialiai pavojingų įrenginių sąraše, darbai su kenksmingosiomis medžiagomis, liepsniosiomis dujomis, nuodingosiomis medžiagomis, darbai šuliniuose, tuneliuose, darbai, atliekami aukščiau kaip 5 m nuo žemės, perdangos ar darbo pakloto, darbai po vandeniu, darbai veikiančiuose elektros įrenginiuose ir pan. Savo ruožtu įmonių vadovai privalo sudaryti ir patvirtinti įmonėse eksploatuojamų potencialiai pavojingų įrenginių, kurių privalomą priežiūrą vykdo inspekcijos (tarnybos) bei pačios įmonės, ir pavojingų darbų (gamybos procesų) sąrašus. Pavojingus darbus atliekantiems darbuotojams ir darbų vadovams apmokyti ir atestuoti keliami specialūs reikalavimai (l. 8 skyrius).

17.6. Darbų saugos ir sveikatos kontrolė ir socialinė partnerystė

Valstybinė darbų saugos ir sveikatos kontrolė

Valstybinę darbų saugos ir sveikatos kontrolę atlieka tokios valstybinės institucijos:

1. *Valstybinė darbo inspekcija* prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdo valstybinę darbų saugos politiką, kad būrų užtikrinta darbų saugos pažeidimų, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencija. Ji kontroliuoja, ar laikomasi darbo ir darbų saugos įstatymų, kitų šiuos klausimus reglamentuojančių teisės aktų.

Valstybinis darbo inspektorius turi teisę:

1) pateikęs tarnybinį pažymėjimą bet kuriuo paros metu įeiti į įmones ir tikrinti, ar laikomasi Darbo inspekcijos kompetencijai priskirtų teisės aktų;

2) gauti iš įmonių duomenis ir dokumentus (jų nuorašus, išrašus), reikalingus Darbo inspekcijos funkcijoms vykdyti;
3) gauti iš darbdavių, darbuotojų, o tiriant nelaimingus atsitikimus – ir iš kitų asmenų pasiaiškinimus, paaiškinimus žodžiu ar raštu dėl darbo, darbų saugos įstatymų, kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbų saugą ir darbo santykius, pažeidimų, taip pat dėl teisėtų Darbo inspekcijos nurodymų nevykdymo;
4) teikti nurodymus dėl statomų, rekonstruojamų įmonių, jų padalinių bei darbo priemonių projektų, kai paaiškėja, kad projektuose numatyti sprendiniai neatitinka darbų saugos reikalavimų;
5) uždrausti gaminti, reklamuoti ir realizuoti darbo ir saugos darbe priemones, jeigu jos neatitinka teisės aktų reikalavimų, kenkia darbuotojų sveikatai ir kelia pavojų gyvybei; pranešus darbdaviui, paimti darbų saugos ekspertizei darbo priemonių (žaliavų, gaminių) pavyzdžius, pareikalauti, kad įmonės lėšomis būtų atlikti kontroliniai darbo aplinkos matavimai, laboratorinės analizės, darbo bei saugos priemonių ekspertizės ar specialūs jų tyrimai;
6) informuoti darbdavį apie darbuotojus, nevykdančius darbų saugos ir sveikatos reikalavimų;
7) pagal kompetenciją spręsti ginčą tarp darbdavio ir darbuotojo dėl darbuotojo atsisakymo dirbti motyvuojant, kad negarantuota darbų sauga;
8) reikalauti, kad darbdavys, jo įgalioti asmenys sustabdytų darbus, kai:
    a) darbuotojai neapmokyti saugiai dirbti,
    b) dėl darbo priemonių gedimo ar avarinės būklės gali susidaryti arba susidarė sąlygos nelaimingiems atsitikimams, ūmiems apsinuodijimams,
    c) technologinių ar darbo procesų pažeidimo darbo aplinka tampa pavojinga sveikatai ar gyvybei,
    d) darbuotojai neaprūpinti reikiamomis kolektyvinėmis ar asmeninėmis apsaugos priemonėmis,
    e) paaiškėja, kad gaminama darbo priemonė kenks darbuotojų sveikatai ar kels pavojų jų gyvybei.
9) ATPK nustatyta tvarka skirti pinigines baudas asmenims, pažeidusiems darbo įstatymus, darbų saugos teisės aktus;

10) atvykus į įmonę tirti sunkių, mirtinų nelaimingų atsitikimų ir avarijų priežastis, jeigu būtina, nemokamai naudotis tikrinamų įmonių ryšio ir transporto priemonėmis.

2. *Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnyba* prie Sveikatos apsaugos ministerijos siekia aktyvios šios tarnybos nustatytos politikos ir strategijos įgyvendinimo Lietuvos Respublikoje, gina gyventojų teisę į kuo geresnę fizinę ir psichinę sveikatą, ugdo piliečio ir pareigūno pareigą skatinti sveiko gyvenimo, sveikatos išsaugojimo ir stiprinimo poreikį teisinėmis, socialinėmis, ekonominėmis bei auklėjamosiomis priemonėmis. Ji kontroliuoja, kad užbaigtos statybos atitiktų patvirtintus projektus, normas ir taisykles (pagal savo kompetenciją), kaip įgyvendinamos sanitarinės-priešepideminės priemonės, kad būtų išvengta arba likviduotos profesinės ir infekcinės ligos, sudarytos sveikos darbo, buities ir poilsio sąlygos darbuotojams, įmonių skleidžiamos taršos įtaka gyvenamajai aplinkai ir gyventojams.

3. *Valstybinės energetikos inspekcijos* prie Ūkio ministerijos svarbiausias tikslas – vykdyti Lietuvos fizinių ir juridinių asmenų energetikos įrenginių valstybinę priežiūrą ir kontrolę, siekiant užtikrinti patikimą, efektyvų ir saugų energijos išteklių, energijos tiekimą ir vartojimą.

4. *Valstybinė atominės energetikos inspekcija* yra Lietuvos Respublikos vykdomosios valdžios institucija, užtikrinanti saugų branduolinių ir radioaktyviųjų medžiagų ir atominės energijos naudojimą ir priežiūrą inspekcijos kontroliuojamuose objektuose.

5. *Valstybinę priešgaisrinę priežiūrą* Lietuvos Respublikoje vykdo Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos bei jam pavaldžios miestų, rajonų, gyvenviečių ir objektų priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos. Pagrindiniai uždaviniai – vykdyti gaisrų prevenciją ir užtikrinti technines bei organizacines priemones gaisrams gesinti ir atlikti gelbėjimo darbus. Jos kontroliuoja, kaip vykdomi gaisrinės saugos normų ir taisyklių reikalavimai projektuojant, statant ir eksploatuojant pastatus, taip pat atliekant darbus, galinčius sukelti gaisrą.

Vidinė darbų saugos ir sveikatos kontrolė

Vidinę darbų saugos ir sveikatos kontrolę atlieka įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų specialistai ir darbuotojų atstovai.

Darbdavys saugos ir sveikatos darbe, darbo higienos ir gaisrinės saugos profilaktikai, priežiūrai ir kontrolei, konsultavimui steigia įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą arba šioms funkcijoms atlikti samdo kitą organizaciją (asmenis). Tarnyba yra tiesiogiai pavaldi darbdaviui. Jeigu įmonėje tarnyba nesteigiama, jos funkcijas atlieka pats darbdavys.

Atlikdami kontrolės funkcijas, tarnybos specialistai tikrina:

1) kaip įmonėje laikomasi teisės aktų darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais reikalavimų, ar padalinių vadovai sudaro saugias ir sveikas darbo sąlygas, ar aprūpina darbuotojus visomis darbo sąlygas atitinkančiomis asmeninėmis ir kolektyvinėmis apsauginėmis priemonėmis, ar užtikrina reikiamą jų priežiūrą;
2) kaip vykdo darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus asmenys, atsakingi už kenksmingųjų medžiagų laikymą ir naudojimą, statinių ir potencialiai pavojingų įrenginių eksploatavimą, darbų priežiūrą bei vykdymą.

Įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 50 darbuotojų, tarnybos funkcijas gali atlikti darbdavio paskirtas asmuo (asmenys).

Vidinė kontrolė atliekama atsižvelgiant į darbinės veiklos poreikius ir sąlygas. Darbdavys ir darbuotojai turi bendradarbiauti visais darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Bendradarbiavimas turi būti grindžiamas susidomėjimu, aktyviu dalyvavimu ir bendra nuomone dėl visus tenkinančių darbo sąlygų. Darbdavio atstovai su darbuotojais darbo vietoje arba grupėse aptaria kilusius klausimus. Bendradarbiavimas ypač aktualus, kai keičiami veiksmų planai arba kai norima ištirti rizikos veiksnius. Į veiksmų planą įtraukiamos įvairios darbo aplinką gerinančios priemonės. Darbdavys privalo įsitikinti, kad visiems darbuotojams būtų aiškiai paskirstytos užduotys ir kad jie suprato informaciją. Darbo vadovai ir vadovaujantysis personalas privalo gerai išmanyti darbo aplinkai keliamus reikalavimus.

Darbų saugos ir sveikatos socialinė partnerystė

Darbų saugos ir sveikatos socialinę partnerystę atlieka tokios institucijos:

1. *Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija.* Valstybės, darbuotojų, darbdavių tarpusavio interesams ir santykiams reguliuoti, formuojant ir įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos poli-

tiką, trišaliu principu įsteigta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija.

Ji atlieka šias funkcijas:

1) dalyvauja Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai formuojant ir įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos valstybinę politiką, atitinkančią trišalius (darbuotojų, darbdavių, valstybės) interesus;
2) teikia inspekcijoms, kontroliuojančioms, kaip įmonėse laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, siūlymus dėl saugos ir sveikatos darbe būklės kompleksinių tikrinimų ekonominės veiklos srityse;
3) nagrinėja saugos ir sveikatos darbe būklę ir siūlo priemones jai gerinti, vertina darbuotojų saugos ir sveikatos būklę šalyje, teikia Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, kitoms ministerijoms ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei siūlymus gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą, rengia atitinkamas rekomendacijas bei priemonių projektus;
4) analizuoja Lietuvos ūkio ekonominės veiklos sričių darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo valstybines programas, teikia išvadas;
5) teikia socialinės apsaugos ir darbo ministrui siūlymus dėl įstatymų ir kitų teisės aktų darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais projektų, dėl tam tikrų teisės aktų pakeitimų ir papildymų bei mokslo tiriamųjų darbų šioje srityje;
6) aptaria Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktą metinės veiklos ataskaitą, vertina, kaip laikomasi darbo, darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų bei teisės aktų;
7) tvirtina įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų pavyzdinius nuostatus;
8) vadovaudamasi Saugos darbe fondo nuostatais, organizuoja jo veiklą bei lėšų formavimą, svarsto klausimus dėl fondo lėšų skyrimo darbuotojų saugos ir sveikatos priemonėms įgyvendinti, nustato paraiškų fondo lėšoms gauti pagrįstumą, svarsto savo posėdžiuose šio fondo revizijos komisijos ataskaitas.

2. *Teritorinės ir atskirų ekonominės veiklos sričių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos.* Darbuotojų saugos ir sveikatos valstybės politikos įgyvendinimo, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų įmonėse prevencijos klausimams nagrinėti apskrityse trišaliu socialinių partnerių bendradarbiavimo principu steigiamos apskričių teritorinės darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos.

Atitinkamos ekonominės veiklos srities įmonių darbdavių respublikinių susivienijimų ir (ar) atitinkamų profesinių sąjungų respublikinių susivienijimų iniciatyva dvišalio socialinių partnerių bendradarbiavimo principu gali būti steigiamos atskirų ekonominės veiklos sričių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos.

3. *Įmonių profesinės sąjungos.* Jos gina savo narių sveikatos ir gyvybės išsaugojimo darbe interesus vadovaudamosi Profesinių sąjungų įstatymu, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymu, LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu ir kitais teisės aktais. Profesinių sąjungų atstovai dalyvauja tiriant lengvus nelaimingus atsitikimus.

4. *Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas.* Šio komiteto pagrindinės funkcijos:

1) išklauso, analizuoja ir vertina darbdavio, įmonės padalinių vadovų, saugos darbe ir sveikatos tarnybų specialistų veiklą darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais ir teikia siūlymus šiai veiklai gerinti;
2) nagrinėja, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų įmonėje ir rengia siūlymus, atitinkančius darbdavio ir darbuotojo interesus saugai ir sveikatai gerinti;
3) svarsto ir teikia siūlymus darbdaviui dėl lėšų skyrimo darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti, vertina jų naudojimo efektyvumą;
4) rengia siūlymus darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti, sudarant kolektyvines sutartis, prižiūri, kaip įgyvendinamos darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės;
5) dalyvauja tiriant profesines ligas, nelaimingus atsitikimus darbe, pakeliui į darbą ar vykstant iš darbo;
6) nagrinėja nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų priežastis bei aplinkybes, siūlo darbdaviui konkrečias priemones, kaip jų išvengti ateityje;

7) nagrinėja darbuotojų sveikatos privalomų tikrinimų rezultatus, teikia siūlymus darbdaviui dėl prevencinių higienos priemonių ir medicinos paslaugų įmonėje;
8) analizuoja darbo vietų higieninio vertinimo rezultatus, saugos darbe ir darbo higienos būklę įmonėje bei jos padaliniuose, vertina, kaip darbuotojai aprūpinami gamybinės buities patalpomis, asmeninės ir kolektyvinės saugos darbe priemonėmis, kaip vykdoma nustatyta jų priežiūra įmonėje, informuoja darbuotojus apie darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, garantuojančias gerą jų savijautą, darbingumą, sveikatą, gyvybės išsaugojimą darbe;
9) vertina darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų laikymąsi gaminant, naudojant, transportuojant, laikant kenksmingąsias bei pavojingąsias medžiagas, prižiūrint potencialiai pavojingus įrenginius;
10) nagrinėja, kaip laikomasi darbuotojų mokymo ir instruktavimo saugiai dirbti nustatytos tvarkos;
11) sudaro metinius komiteto darbo planus, skiria atsakingus komiteto narius už numatytą priemonių vykdymą;
12) informuoja darbuotojus apie įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto darbą ir jo rezultatus;
13) teikia siūlymus darbdaviui dėl įmonės rengiamų darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų;
14) analizuoja jaunesnių kaip 18 amžiaus asmenų ir moterų darbo sąlygas.

17.7. Darbdavių ir darbuotojų mokymas, atestavimas ir instruktavimas

Įmonės, įstaigos ar organizacijos darbdavys turi būti atestuojamas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Jei darbdavys yra atestuotas kaip darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas, jis atleidžiamas nuo šio atestavimo. Atestuojama kas 5 metai. Darbdaviai, jų įgalioti asmenys mokomi mokymo institucijose, kurios turi licenciją mokyti, tačiau turi teisę rengtis šiam atestavimui ir savarankiškai. Mokymas vyksta pagal Darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtintus mokymo planus (programas). Darbdavius, jų įgaliotus asme-

nis atestuoja mokymo institucijos sudaryta ne mažiau kaip trijų asmenų atestacinė komisija, kurioje dalyvauja atestuoti darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais darbdaviai arba saugos ir sveikatos tarnybų specialistai ir Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius. Teigiamai įvertinus žinias, išduodamas nustatytos formos pažymėjimas. Atestuojamojo žinias įvertinus nepatenkinamai, pakartotinai tikrinti žinias leidžiama ne anksčiau kaip po dviejų savaičių. Atestavimo rezultatai įforminami atestavimo protokole ir saugomi nustatytais dokumentų saugojimo terminais.

Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų specialistai privalo turėti aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą pagal darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo programas arba išsilavinimas turi atitikti įmonės ekonominės veiklos rūšį. Darbuotojai, turintys neatitinkantį įmonės ekonominės veiklos aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą, mokosi pagal atitinkančią ekonominės veiklos rūšį darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų specialistų mokymo programą, patvirtintą Darbo rinkos mokymo tarnybos direktoriaus.

Darbdavys darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus konkrečiame padalinyje gali pavesti įgyvendinti tik atestuotam padalinio vadovui.

Padalinių vadovų, turinčių tos ekonominės veiklos darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų specialistų pažymėjimus, papildomai atestuoti nebūtina. Padalinių vadovai gali būti mokomi arba mokymo institucijoje, arba pačioje įmonėje. Jie atestavimui gali pasirengti ir savarankiškai. Padalinių vadovai darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais atestuojami:

- ne rečiau kaip kas 5 metai;
- prieš pradedant vadovauti padaliniui ir baigus mokymo programą;
- pasikeitus technologiniam gamybos procesui;
- pakeitus darbo pobūdį;
- komisijos, tiriančios nelaimingą atsitikimą ar avariją, nurodymu;
- kai darbo inspektorius arba darbdavys raštu užfiksuoja, kad padalinio vadovas nežino arba nevykdo darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų.

Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros meistrai ir darbų su potencialiai pavojingais įrenginiais vadovai privalo turėti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytą kvalifikaciją.

Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros meistrai ir darbų su potencialiai pavojingais įrenginiais vadovai prieš atestavimą mokomi mokymo institucijose arba rengiasi savarankiškai. Atestavimo komisijoje turi būti darbuotojas, turintis galiojantį tos rūšies pavojingų darbų vadovo pažymėjimą ir ne mažesnį kaip 3 metų praktinio vadovavimo tiems darbams stažą.

Darbuotojų, dirbančių pavojingus darbus, mokymo ir žinių patikrinimo tvarką įmonėje nustato darbdavys.

Darbdavys organizuoja tokių darbuotojų mokymą ir jų saugaus darbo žinių tikrinimą priimant į darbą, prireikus perkeliant į kitą darbą, pakeitus darbo organizavimą, pradėjus naudoti naujas ar modernizuotas darbo priemones, pradėjus naudoti naujas technologijas, pakeitus ar priėmus naujus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, taip pat kitais darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytais atvejais.

Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariai ir darbuotojų atstovai mokosi specialiuose mokymo kursuose, seminaruose įmonėje, mokymo institucijose (įstaigose) ar kituose renginiuose darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariai ir darbuotojų atstovai mokomi įmonėje, jeigu joje yra Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos nustatyta tvarka parengti mokytojai įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariams mokyti. Jei nėra įmonėje tokių mokytojų, komiteto nariai ir darbuotojų atstovai mokomi mokymo institucijose (įstaigose). Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto narių ir darbuotojų atstovų mokymo klausimus sprendžia įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas ir darbdavys.

Visi įmonės darbuotojai, neatsižvelgiant į darbo stažą, turi būti instruktuojami darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Instruktavimai įforminami registravimo žurnale.

Privalomi darbuotojų saugos ir sveikatos instruktavimai yra:

- įvadinis;
- pirminis darbo vietoje;
- periodinis darbo vietoje;
- papildomas darbo vietoje;
- tikslinis darbo vietoje.

Įvadinį instruktavimą privalo išklausyti visi darbuotojai, sudarydami darbo sutartį. Instruktuoja darbdavys arba jo įgaliotas asmuo (darbuotojų

saugos ir sveikatos tarnybos specialistas), turintys atestavimo pažymėjimus. Įvadinio instruktavimo žurnalas saugomas įmonėje 75 metus po paskutinio įrašo.

Pirminį instruktavimą darbo vietoje privalo išklausyti darbuotojai, kurių darbas susijęs su rizikos veiksniais, potencialiai pavojingais įrenginiais. Instruktuoja padalinio vadovas.

Periodinis instruktavimas atliekamas ne rečiau kaip kartą per 12 mėnesių.

Papildomai instruktuoti darbuotojus darbo vietoje privalu pasikeitus gamybos, technologiniams procesams, patvirtinus naujas darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas arba padarius jose pakeitimų, pakeitus darbo vietą ar darbo pobūdį, įsitikinus, kad darbuotojo žinių nepakanka, įvykus nelaimingam atsitikimui.

Tikslinį instruktavimą privalo išklausyti darbuotojai, dirbantys pagal paskyras-leidimus ar rašytinius nurodymus, taip pat darbuotojai, kuriems tam tikrais atvejais gali būti pavedama vienkartinė užduotis, nesusijusi su nuolatiniu jų darbu ar profesija (krovos darbai, teritorijų tvarkymas, avarijų ar stichinių nelaimių padarinių likvidavimo ir kiti panašūs darbai). Instruktavimas įforminamas paskyroje-leidime, rašytiniame nurodyme ar specialioje instruktavimų registravimo kortelėje.

Įvadinis, pirminis ir periodinis instruktavimai atliekami pagal įmonėje sudarytas ir darbdavio patvirtintas instrukcijas. Jei įmonėje yra darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas, prieš tvirtinant instrukcijos suderinamos su komitetu. Kiekviena instrukcija privalo turėti pavadinimą ir numerį. Patvirtintą instrukciją darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba registruoja instrukcijų apskaitos žurnale. Padalinio vadovas privalo turėti visų to padalinio profesijų atliekamų darbų instrukcijų komplektą.

Įmonės darbuotojų, kuriems nerengiamos darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos, sąrašą sudaro darbdavys, suderinęs su Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio inspektavimo skyriaus vedėju.

Papildomas ir specialusis instruktavimai gali būti atliekami be instrukcijos – darbuotojas supažindinamas su saugiais veikimo būdais, informuojamas apie profesinę riziką ir jos pokyčius darbo vietoje, saugos priemones nuo rizikos veiksnių poveikio.

17.8. Atsakomybės formos, pažeidus darbų saugos reikalavimus

Įmonių, organizacijų, statybų vadovai ir darbuotojai už darbų saugos teisės aktų reikalavimų nevykdymą ar pažeidimą traukiami drausminėn, administracinėn, materialinėn ir baudžiamojon atsakomybėn įstatymų numatyta tvarka.

Drausminė atsakomybė. Už darbų saugos teisės aktų pažeidimus, kurie juridiškai vertintini kaip darbo drausmės pažeidimai, įmonės, organizacijos vadovas skiria šias drausmines nuobaudas: pastabą, papeikimą, atleidimą iš darbo. Jei darbuotojas sąmoningai pažeidė darbų saugos norminių aktų reikalavimus ir prieš tai jam nors vieną kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikyta drausminė nuobauda, jis gali būti atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva.

Drausminė nuobauda darbdavio įsakymu skiriama ne vėliau kaip po mėnesio nuo tos dienos, kai paaiškėjo nusižengimas, ir per tris dienas pranešama darbuotojui. Nuobaudą gavęs darbuotojas pasirašo įsakyme.

Prieš skiriant nuobaudą, reikia pareikalauti, kad darbuotojas pasiaiškintų raštu. Už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą (premijos neskyrimas, materialinės žalos išieškojimas nėra drausminės nuobaudos).

Administracinė atsakomybė. Už darbų saugos teisės aktų pažeidimus administracine tvarka bausti darbuotojus nustatyto dydžio piniginėmis baudomis turi teisę valstybinę kontrolę vykdančių institucijų inspektoriai. Pareigūnai šiuo atveju – tai darbdavio įgalioti asmenys, kurie darbo sutartimi ar pareigine instrukcija yra įpareigoti užtikrinti darbų saugą atitinkamame darbo bare.

Lietuvos Respublikos ATPK 41 str. numato, kad už darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos teisės aktų pažeidimus darbdavys ar jo įgaliotas asmuo gali būti baudžiamas pinigine bauda. Nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimas užtraukia piniginę baudą darbdaviui ir pareigūnui. Nelaimingų atsitikimų darbe nustatytos pranešimo ar ištyrimo tvarkos pažeidimas užtraukia piniginę baudą darbdaviams. Kliudymas Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnams atlikti jiems pavestas pareigas arba jų reikalavimų nevykdymas užtraukia piniginę baudą darbdaviams ir pareigūnams.

Piniginė bauda gali būti skiriama ne vėliau kaip po mėnesio nuo nusižengimo padarymo dienos. Administracinę baudą galima apskųsti teismui. Bauda, nesumokėta per penkiolika dienų, išskaičiuojama iš atlyginimo.

Materialinė atsakomybė. Darbdaviui ar pareigūnui, pažeidusiam darbų saugos reikalavimus ir padariusiam materialinę žalą įmonei (už avarijų, griuvimo metu sugadintus įrenginius ir medžiagas) ar konkrečiam asmeniui (už jo sužalojimą nelaimingo atsitikimo metu arba jei jis suserga profesine liga) taikoma visiška ir ribota materialinė atsakomybė.

Visiška materialinė atsakomybė pareigūnui taikoma tada, kai jo veiksmuose randama baudžiamojo (kriminalinio) nusikaltimo faktų.

Ribota materialinė atsakomybė taikoma už darbuotojo sveikatai padarytą žalą. Tokia materialinė atsakomybė sudaro ne daugiau kaip vidutinį mėnesinį uždarbį.

Darbuotojui žuvus darbe nelaimingo atsitikimo metu dėl saugos darbe teisės aktų reikalavimų pažeidimo, įstatymuose numatytiems pirmos eilės įpėdiniams (žuvusiojo vaikams, sutuoktiniui, tėvams ir kt.) socialinis draudimas išmoka vienkartinę pašalpą, ne mažesnę kaip 100 vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų, galiojusių tą mėnesį, kurį įvyko mirtinas nelaimingas atsitikimas.

Baudžiamoji atsakomybė. BK 176 str. numato baudžiamąją atsakomybę už LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo ar kitų saugos darbe teisės aktų pažeidimus. Šio straipsnio pirmoji dalis numato, kad jeigu tai galėjo sukelti (nors ir nesukėlė) nelaimingų atsitikimų žmonėms, avariją ar kitokias sunkias pasekmes, šių pažeidimų kaltininkas baudžiamas teisės dirbti tam tikrą veiklą atėmimu, bauda arba laisvės apribojimu.

Šio straipsnio antroji dalis nurodo, kad išvardytos veikos yra nusikalstamos ir tais atvejais, kai jos padarytos dėl neatsargumo.

17.9. Nelaimingi atsitikimai ir profesinės ligos

Nelaimingas atsitikimas darbe – įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį darbo laiku, nustatyta tvarka ištirtas ir pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe, kurio padarinys – darbuotojo trauma (lengva, sunki, mirtina).

Pavojingas veiksnys – tai rizikos veiksnys darbo aplinkoje, dėl kurio darbuotojas gali patirti ūmių sveikatos sutrikimų ar mirti.

Kenksmingas veiksnys – tai rizikos veiksnys darbo aplinkoje, kuris, veikdamas darbuotojo sveikatą, gali sukelti ligą ar profesinę ligą ir kurio ilgalaikis poveikis gali būti pavojingas gyvybei.

Profesinė liga – tai ūmus ar lėtinis darbuotojų sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių, nustatyta tvarka pripažintas profesine liga.

Profesinės ligos skirstomos pagal pasireiškimo laiką ir požymius:

1) lėtinė profesinė liga – darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių per tam tikrą darbo laiką;
2) ūmi profesinė liga – staigus darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė trumpalaikis (vienkartinis arba per vieną darbo dieną) darbo aplinkos pavojingas veiksnys (veiksniai), pasižymintis ūmiu poveikiu.

Būna atvejų, kai žalingi poveikiai yra ilgalaikiai, tačiau jų pasekmės įvertinamos kaip nelaimingi atsitikimai. Pvz., saulės smūgiai, nušalimai, apsinuodijimai lakiosiomis medžiagomis priskirtini nelaimingiems atsitikimams, o ne profesinių ligų grupei.

Nelaimingi atsitikimai gali būti lengvi, sunkūs, mirtini ir grupiniai.

Lengvas nelaimingas atsitikimas – tai įvykis, kurio metu darbuotojas patiria traumą ir netenka darbingumo nors vienai dienai ir kuris nepriskiriamas sunkių nelaimingų atsitikimų darbe kategorijai. Po tam tikro laikotarpio nukentėjęs darbuotojas pasveiksta be liekamųjų padarinių.

Sunkus nelaimingas atsitikimas – tai įvykis, kurio metu darbuotojas patiria sveikatai ir (ar) gyvybei pavojingą traumą. Tai kaulų lūžiai, galūnių amputacijos, III–IV laipsnių nudegimai ir kt. Sunkių nelaimingų atsitikimų klasifikaciniai požymiai nurodomi Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatuose.

Mirtinas nelaimingas atsitikimas – tai įvykis, dėl kurio darbuotojas patiria sveikatai ir (ar) gyvybei pavojingą traumą ir dėl jos iš karto ar po kurio laiko miršta.

Grupinis nelaimingas atsitikimas – tai įvykis, kurio metu nukentėjo du ir daugiau darbuotojų.

Pavojingi veiksniai, dėl kurių gali įvykti nelaimingas atsitikimas, gali būti fizinės, cheminės, biologinės ar psichofiziologinės kilmės.

Fizinės kilmės veiksniu gali būti laikomas darbuotoją traumuojantis konstrukcijos griuvimas ar virtimas, krovinio kritimas ir kt.

Cheminės kilmės veiksnys – tai gali būti kenksmingųjų ir nuodingųjų dujų patekimas į darbo aplinką, dėl kurio darbuotojas gali apsinuodyti.

Biologinės kilmės veiksnys – tai, pavyzdžiui, vabzdžių ar gyvačių įkandimai darbuotojams.

Psichofiziologinės kilmės veiksniu gali būti laikomas darbuotojo pervargimas, apsvaigimas nuo alkoholio ar narkotikų, problemiški žmonių santykiai darbovietėje.

Nelaimingus atsitikimus sukėlę pavojingi ir kenksmingi veiksniai turi būti nagrinėjami ir imamasi reikiamų saugumo priemonių, kad jų neliktų.

17.10. Nelaimingi atsitikimai darbe ir jų skirstymas

Nelaimingų atsitikimų tyrimą nustato Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinti Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai. Nelaimingi atsitikimai skirstomi į susijusius su darbu ir nesusijusius su darbu.

1. Nelaimingi atsitikimai, susiję su darbu, kai surašomi N-1 formos aktai, yra atsitikimai, įvykę asmenims:

1.1. atliekantiems darbo sutartimi sulygtą, kitą darbdavio pavestą ar su darbdavio žinia dirbamą darbą;

1.2. rengiantiems arba tvarkantiems darbo vietą, darbo priemones ir atliekantiems kitus su darbu susijusius veiksmus įmonės teritorijoje, patalpoje ar kitoje vietoje (prieš pradedant darbą, darbo laiku ar po darbo);

1.3. darbo metu vykstantiems darbo reikalais (vykdantiems darbdavio pavestą užduotį, įskaitant jo siuntimą tikrintis sveikatos);

1.4. vykstantiems į darbą ar iš darbo įmonės ar jo samdomu transportu;

1.5. nukentėjusiems dėl smurto, jeigu smurto aplinkybės ir motyvai susiję su darbu (remiantis teisėsaugos institucijos ir tiriančių asmenų išvadomis);

1.6. per pietų pertrauką, poilsio ir kitas pertraukas, įskaitomas į darbo laiką, darbo vietoje, įmonės teritorijoje ar patalpoje;

1.7. dirbantiems sau įmonėje (darbdavio ar padalinio vadovo rašytiniu leidimu);

1.8. darbuotoją nušalinus nuo darbo, tačiau nušalintajam esant įmonės teritorijoje.

2. Kiti nelaimingi atsitikimai darbe, dėl kurių surašomi N-1 formos aktai:

2.1. darbo metu atliekant pilietinę pareigą: gelbstint žmones, materialines vertybes gaisro, avarijos, stichinės ir kitos nelaimės įmonėje likvidavimo metu;

2.2. darbdavio rašytiniu pavedimu (nurodymu) dalyvaujant sporto, kultūros ir kituose panašiuose renginiuose; darbo metu dalyvaujant įstatymo numatytoje visuomeninėje veikloje;

2.3. įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu ieškant naujo darbo laisvo nuo darbo laiku, esant kitoje įmonėje.

3. Dėl nelaimingo atsitikimo, įvykusio darbuotojui esant komandiruotėje, surašomi:

3.1. N-1 formos aktas, kai nelaimingas atsitikimas įvyko:

3.1.1. vykdant darbo užduotį paskirties vietoje;

3.1.2. vykstant iš poilsio vietos į užduoties vykdymo vietą ar atgal įmonės, su kuria sudaryta darbo sutartis, ar įmonės, į kurią komandiruotas asmuo, transportu ar jų samdytu transportu;

3.2. N-2 formos aktas, kai nelaimingas atsitikimas įvyko kelyje į darbdavio nurodytą užduoties vykdymo vietą ir iš jos, taip pat į poilsio (nakvynės) vietą ir iš jos, išskyrus šių nuostatų 3.1.2 punkte nurodytus atvejus.

4. Nelaimingo atsitikimo, susijusio su darbu, tyrimų rezultatai surašomi N-2 formos akte, kai nelaimingas atsitikimas įvyksta darbuotojo darbo dienomis kelyje tarp darbovietės ir:

4.1. gyvenamosios vietos, išskyrus 1.4 punkte nurodytą atvejį;

4.2. ne darbovietėje esančios vietos, kurioje darbuotojas gauna užmokestį už darbą;

4.3. ne įmonės teritorijoje esančios vietos, kur darbuotojas gali būti per pertrauką, skirtą pailsėti ir pavalgyti.

5. Nelaimingo atsitikimo tyrimo metu nustačius, kad įvykis darbe nesusijęs su darbu, arba nustačius, kad darbuotojas mirė dėl ligos, nesusijusios su darbu, įvykio tyrimas nutraukiamas, N-1 ar N-2 formos aktas nesurašomas. Nelaimingi atsitikimai, nesusiję su darbu, yra šie:

5.1. nukentėjęs darbuotojas siekė susižaloti ar nusižudyti (remiantis teisėsaugos institucijos ir asmens sveikatos priežiūros įstaigos išvadomis);

5.2. nukentėjęs asmuo darė nusikaltimą (remiantis teisėsaugos institucijų išvadomis);

5.3. nukentėjęs asmuo dirbo sau (savo interesais) be darbdavio ar padalinio vadovo rašytinio leidimo;

5.4. asmuo nukentėjo dėl smurto, kurio aplinkybės ir motyvai nesusiję su darbu (remiantis teisėsaugos institucijos ir tiriančių asmenų išvadomis).

Grupinio nelaimingo atsitikimo metu atitinkamos formos aktas surašomas kiekvienam nukentėjusiam asmeniui atskirai.

Nelaimingas atsitikimas, apie kurį nukentėjęs asmuo nepranešė darbdaviui arba dėl kurio darbingumo neteko ne iš karto, ištiriamas gavus nukentėjusio darbuotojo ar jo interesams atstovaujančio asmens prašymą raštu ne vėliau kaip per 30 kalendorinių dienų nuo prašymo gavimo dienos.

Ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe surašomas N-1 formos aktas, o vykstant į darbą ar iš darbo – N-2 formos aktas. Šie aktai privalo būti registruojami specialios formos žurnaluose. Nelaimingų atsitikimų darbe aktai Valstybinėje darbo inspekcijoje saugomi 45 metus. Sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo dokumentai saugomi nuolat. Įmonėje nelaimingų atsitikimų darbe aktai ir tyrimo medžiaga saugomi 45 metus, o sunkių ir mirtinų – 75 metus.

Kai nelaimingas atsitikimas įvyksta ne įmonės teritorijoje, įmonės darbuotojui atliekant darbdavio (jo įgalioto asmens) pavestą darbą arba vykstant į / iš darbo, dėl geležinkelio, vandens, oro, automobilių transporto, traktorių ar kitų savaeigių mašinų eismo saugos taisyklių pažeidimų, įvykį tiriančios teisėsaugos institucijos ar komisijos apie įvykį ne vėliau kaip per 24 val. praneša nukentėjusio asmens darbdaviui, o įvykio tyrimo medžiagą jam išsiunčia ne vėliau kaip per 3 dienas (jį ištyrus). Darb-

davys, gavęs tyrimo medžiagą, sudaro komisiją, kuri surašo atitinkamos formos nelaimingo atsitikimo aktą.

Tiriant tokį nelaimingą atsitikimą darbe gali dalyvauti darbdavių, darbuotojų interesams atstovaujančios organizacijos atstovai, pakviesti ekspertai.

Darbdavys ar jo įgaliotas asmuo įmonės, kurioje įvyko sunkus, mirtinas ar grupinis nelaimingas atsitikimas profesinių mokyklų moksleivių, aukštesniųjų ar aukštųjų mokyklų studentų praktikos įmonėje metu, nedelsiant faksu, telefonograma ar kitomis ryšio priemonėmis privalo pranešti mokymo įstaigai, kaip numatyta tiriant sunkų ar mirtiną nelaimingą atsitikimą pagal nustatytą pranešimo formą.

17.11. Lengvo nelaimingo atsitikimo tyrimas

Įvykus lengvam nelaimingam atsitikimui, nukentėjęs asmuo privalo apie tai nedelsdamas pranešti darbo vadovui arba darbdaviui. Darbuotojai, matę ar sužinoję apie įvykį, turi nedelsdami suteikti nukentėjusiam asmeniui pagalbą ir pranešti nukentėjusio asmens darbdaviui arba jo įgaliotam asmeniui. Darbdavys (jo įgaliotas asmuo) privalo nedelsdamas organizuoti pirmosios pagalbos suteikimą, o prireikus nukentėjusį asmenį nugabenti į gydymo įstaigą.

Apie įvykusį nelaimingą atsitikimą darbdavys (jo įgaliotas asmuo) privalo nedelsdamas pranešti įmonės profesinei sąjungai, kurios narys yra nukentėjęs darbuotojas. Padalinio vadovas apie įvykį praneša įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai ir darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui.

Darbdavys (jo įgaliotas asmuo) įmonėje, kurioje įvyko nelaimingas atsitikimas, privalo darbo vietą ir įrenginių būklę išsaugoti, kokia ji buvo nelaimingo atsitikimo metu, iki nelaimingas atsitikimas bus komisijos ištirtas. Be tyrimo komisijos leidimo būtini pakeitimai daromi, jeigu tai kelia pavojų aplinkinių darbuotojų gyvybei ir sveikatai. Šiuo atveju dokumentuojama (grafiškai, fotografuojama, filmuojama) ir surašomas aktas.

Lengvą nelaimingą atsitikimą tiria dvišalė darbdavio įsakymu sudaryta komisija iš darbdavio atstovo ir darbuotojų atstovo.

Įmonėje, kurioje įvyko nelaimingas atsitikimas, darbdavys privalo sudaryti tinkamas sąlygas tirti nelaimingą atsitikimą ir komisijos, tiriančios nelaimingą atsitikimą, ar vieno jos nario pareikalavimu:

1) nufotografuoti objektą, nelaimingo atsitikimo vietą, parengti ir pateikti kitą vaizdinę (grafinę) medžiagą;
2) aprūpinti transporto, ryšių priemonėmis (jei to reikia tiriant nelaimingą atsitikimą) ir skirti patalpą komisijos darbui;
3) pakviesti reikiamus specialistus, ekspertus;
4) atlikti techninius skaičiavimus, laboratorinius tyrimus, bandymus ir kitus darbus, kurių reikia nelaimingam atsitikimui ištirti;
5) išspausdinti ir padauginti tyrimui reikalingus dokumentus, jei reikia juos išversti į valstybinę kalbą.

Kiekvienas komisijos, tiriančios nelaimingą atsitikimą, narys turi teisę gauti darbdavio, įmonės struktūrinių padalinių vadovų ir kitų asmenų žodinius arba rašytinius pasiaiškinimus ar paaiškinimus dėl nelaimingo atsitikimo ir pateikti komisijai.

Lengvą nelaimingą atsitikimą dvišalė komisija privalo ištirti per 7 darbo dienas nuo įvykio dienos.

Ištyrusi lengvą nelaimingą atsitikimą, komisija surašo N-1 arba N-2 formos aktą ir jį pasirašo visi komisijos nariai.

Jei darbdavys nesutinka su komisijos išvadomis, jis gali raštu išdėstyti savo nuomonę. Ji pateikiama komisijai ir pridedama prie tyrimo medžiagos.

Darbdavys, gavęs nelaimingo atsitikimo N-1 ar N-2 formos aktus su tyrimo medžiaga, savo parašu bei įmonės antspaudu patvirtina, kad susipažino su tyrimo medžiaga.

Lengvo nelaimingo atsitikimo N-1 ar N-2 formos akto ir tyrimo medžiagos originalas paliekamas įmonėje, o po vieną patvirtintą akto kopiją darbdavys per 3 dienas privalo išsiųsti:

1) Valstybinės darbo inspekcijos atitinkamam inspektavimo skyriui ir nukentėjusiam asmeniui;
2) įstaigai, kurioje nukentėjęs asmuo apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų;
3) mokymo įstaigai, pagal kurios siuntimą nukentėjęs asmuo dirbo praktikos metu;

4) profesinei sąjungai, kurios narys yra nukentėjęs darbuotojas, kartu su tyrimo metu surinktų dokumentų patvirtintomis kopijomis.

Darbo inspektorius, nustatęs, kad lengvas nelaimingas atsitikimas ištirtas neteisingai, privalo iš darbdavio pareikalauti jį papildomai ištirti.

Suinteresuotų asmenų pareiškimus dėl lengvo nelaimingo atsitikimo tyrimo Valstybinėje darbo inspekcijoje nagrinėja ir dėl papildomo tyrimo priima sprendimus inspektavimo skyriaus vedėjas.

17.12. Sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų tyrimas

Įvykus sunkiam ar mirtinam nelaimingam atsitikimui darbdavys privalo iškart po įvykio pagal nustatytą formą faksu, telefonograma ar kitomis ryšio priemonėmis pranešti:

1) miesto (rajono), apylinkės, kurioje įvyko nelaimingas atsitikimas, prokuratūrai;
2) Valstybinei darbo inspekcijai;
3) suinteresuotai įmonei, profesinei sąjungai, socialiniam draudimui, Valstybinei teritorijų planavimo ir statybos inspekcijai (griuvus statybinėms konstrukcijoms) ir kitoms suinteresuotoms įstaigoms;
4) nukentėjusio asmens šeimai.

Sunkius, mirtinus ir grupinius, kai vienas iš nukentėjusių darbuotojų sunkiai traumuotas ar mirė, nelaimingus atsitikimus tiria valstybinis darbo inspektorius. Tyrime dalyvauja darbdavio ir darbuotojų atstovai. Tyrime gali dalyvauti draudimo įstaigos atstovas. Darbo inspektorius, tirdamas nelaimingą atsitikimą darbe, prireikus kviečia dalyvauti:

1) sunkių ar mirtinų ūmių apsinuodijimų atveju – teritorinio visuomenės sveikatos centro atstovą;
2) suinteresuotų įmonių ir organizacijų atstovus.

Sunkų ar mirtiną nelaimingą atsitikimą darbo inspektorius privalo ištirti ne vėliau kaip per 15 darbo dienų. Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius ar jo pavaduotojas darbo inspektoriaus motyvuotu prašymu, atsižvelgdami į tyrimo sudėtingumą, gali pratęsti

tyrimo trukmę. Tyrimas kai kuriais atvejais gali būti sustabdomas, iki bus gautos išvados iš medicinos ir teisėsaugos įstaigų.

Nelaimingą atsitikimą darbe, dėl kurio mirė trys ir daugiau darbuotojų, tiria komisija, kurios pirmininkas – vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, nariai – vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus pavaduotojas, Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio (inspektavimo) skyriaus viršininkas ir du šio skyriaus darbo inspektoriai. Tyrime dalyvauja darbdavio ir darbuotojų atstovai.

Nelaimingo atsitikimo tyrimo metu darbo inspektorius privalo:

1) nustatyti, ar nepakeista nelaimingo atsitikimo darbo vieta. Jeigu ji buvo pakeista, būtina sužinoti, kas joje pakeista, ir gauti iš darbdavio dokumentus, susijusius su įvykio vietos pakeitimu;
2) apžiūrėti nelaimingo atsitikimo darbe vietą, ją nufotografuoti, pareikalauti sudaryti ir pateikti tyrimui reikalingą grafinę medžiagą;
3) pareikalauti įvykio liudytojų, padalinio vadovo, darbdavio, greta dirbusių ir kitų asmenų, galinčių suteikti informaciją, žodinių ir / ar rašytinių paaiškinimų dėl nelaimingo atsitikimo darbe aplinkybių, priežasčių, kitų klausimų, susijusių su nelaimingu atsitikimu darbe;
4) prireikus ir jei yra galimybė, gauti nukentėjusio asmens ar šeimos narių rašytinius paaiškinimus, susijusius su nelaimingu atsitikimu darbe;
5) išnagrinėti ir įvertinti nukentėjusio asmens ir kitų su tiriamu įvykiu susijusių darbuotojų profesinį parengimą darbui, jų galimybes atlikti pavestą darbą, priemonių darbuotojo (darbuotojų) saugai ir sveikatai įvykio vietoje užtikrinti įgyvendinimą;
6) išanalizuoti medžiagą apie tai, kaip nukentėjęs asmuo buvo mokomas ir instruktuojamas darbuotojų saugos ir sveikatos darbe (kurį atliekant įvyko nelaimingas atsitikimas darbe) klausimais, apie nukentėjusio asmens darbui vadovavusio padalinio vadovo arba asmens, turėjusio įtakos nelaimingam atsitikimui darbe įvykti, sveikatos būklę, kvalifikaciją, atestavimą saugos darbe klausimais;
7) nustatyti darbo priemonių būklę, buvusią įvykio metu, duomenis apie šių priemonių priežiūrą (remontą, bandymus ir kt.) iki ne-

laimingo atsitikimo darbe, jų ir gamintojo techninių dokumentų, saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų atitikimą;

8) išnagrinėti, kaip įvykio vieta aprūpinta kolektyvinėmis saugos priemonėmis ir darbuotojai aprūpinti asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis, įvertinti šių priemonių veiksmingumą;
9) nustatyti, ar darbdaviui buvo įteikti kontroliuojančių valstybės įstaigų reikalavimai, susiję su tiriamo nelaimingo atsitikimo darbe prevencija, ar šie reikalavimai įvykdyti;
10) išnagrinėti ir įvertinti:
    10.1. darbo vietos ir technologinio proceso įmonėje organizavimą nustačiusius norminius dokumentus, kaip laikomasi jų ir teisės aktų reikalavimų;
    10.2. kaip atliekamas darbo vietos ir technologinis procesas, kaip laikomasi norminių dokumentų ir teisės aktų reikalavimų;
    10.3. rizikos vertinimo duomenis ir kaip įgyvendinamos įvykio vietoje priemonės, būtinos darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti.
11) nustatyti, ar nukentėjusiam darbuotojui laiku buvo suteikta medicinos pagalba, išnagrinėti sveikatos priežiūros įstaigų, teisėsaugos institucijų pažymas, išvadas apie traumos pobūdį, sunkumą, alkoholio, narkotinių, psichiką veikiančių medžiagų kiekį kraujyje, mirties priežastį ir kitus šio skyriaus 1.11 temos 1.5, 1.7, 5.1, 5.2 ir 5.4 punktuose nurodytus klausimus. Dėl pažymų ar išvadų į atitinkamas institucijas ir įstaigas kreipiasi darbdavys arba darbo inspektorius;
12) saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų požiūriu išnagrinėti ir įvertinti specialistų ar ekspertų pateiktas išvadas, kitus su įvykiais susijusius dokumentus ir reiškinius;
13) atlikti kitus veiksmus, kurių reikia nelaimingo atsitikimo darbe aplinkybėms ir priežastims nustatyti;
14) vadovaujantis 1–13 punktuose išnagrinėtų klausimų ir dokumentų rezultatais, aprašyti nelaimingo atsitikimo darbe aplinkybes. Duomenys aplinkybių apraše pateikiami atsižvelgiant į priežastinį ryšį su nelaimingu atsitikimu;
15) nustatyti nelaimingą atsitikimą darbe sukėlusį pavojingą ar kenksmingą veiksnį (veiksmu) ir jo šaltinį;

16) nustatyti nelaimingo atsitikimo darbe priežastis;
17) nustatyti ir pasiūlyti darbdaviui priemones ir terminus ištirto nelaimingo atsitikimo darbe (taip pat galinčių įvykti tokių nelaimingų atsitikimų darbe) priežastims pašalinti.

Ištyręs sunkų ar mirtiną nelaimingą atsitikimą, darbo inspektorius surašo N-1 arba N-2 formos aktą, nurodydamas, kokie darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai ir jų reikalavimai buvo pažeisti, ir jį pasirašo. Tyrimo aktą pasirašo tyrime dalyvavę asmenys.

Darbo inspektorius nelaimingo atsitikimo tyrimo aktą įteikia pasirašyti darbdaviui.

Jei darbdavio ar darbuotojų atstovas arba darbdavys nesutinka su akte išdėstytomis aplinkybėmis, priežastimis ar nurodytais saugos darbe teisės aktų ir jų reikalavimų pažeidimais, nepasirašo akto ir raštu per 3 dienas nepateikia darbo inspektoriui motyvuotos nepasirašymo priežasties, darbo inspektoriaus surašytas nelaimingo atsitikimo tyrimo aktas įsigalioja nuo jo surašymo dienos.

Jeigu asmuo, dalyvavęs tiriant nelaimingą atsitikimą, nesutinka su akto turiniu, jis aktą gali pasirašyti su pastaba, o savo nuomonę išdėstyti priede prie akto.

Darbdaviai, pasirašę sunkių ar mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe aktus, juos kartu su tyrimo medžiaga ne vėliau kaip per 3 darbo dienas grąžina tyrusiam nelaimingą atsitikimą darbo inspektoriui.

Nelaimingų atsitikimų N-1 ar N-2 formos aktus kartu su įrišta ir užantspauduota tyrimo medžiaga darbo inspektorius ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo tyrimo pabaigos išsiunčia:

1) Valstybinės darbo inspekcijos valdybai;
2) nukentėjusio asmens darbdaviui (originalą);
3) miesto (rajono), apylinkės, kurioje įvyko nelaimingas atsitikimas, prokuratūrai;
4) nukentėjusiam darbuotojui (jo šeimai) arba jo interesams atstovaujančiam asmeniui;
5) draudimo įstaigai, kurioje nukentėjęs asmuo apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų;
6) organizacijoms, kurių atstovai dalyvavo tiriant nelaimingą atsitikimą (jų pageidavimu);

7) profesinei sąjungai, kurios narys yra nukentėjęs darbuotojas, o jei jis nėra profesinės sąjungos narys – darbuotojų įgaliotam atstovui;
8) mokymo įstaigai, kurios moksleivis ar studentas buvo traumuotas.

Sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų tyrimo N-1 arba N-2 formos aktų kopijos gali būti siunčiamos kitoms organizacijoms, jeigu jos to prašo raštu.

Valstybinės darbo inspekcijos valdyba, nustačiusi sunkaus ar mirtino nelaimingo atsitikimo tyrimo medžiagoje trūkumų, turi teisę pareikalauti iš darbo inspektoriaus surinkti ir pateikti papildomos medžiagos.

Valstybinės darbo inspekcijos atliktas nelaimingo atsitikimo tyrimas ar išvados dėl aplinkybių ir priežasčių paties darbdavio, darbdavio ar darbuotojų atstovo pareiškimais gali būti skundžiami vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui arba teismui.

Dėl mirtino nelaimingo atsitikimo, taip pat dėl sunkaus, kai nukentėjęs asmuo pasveiko ar buvo nustatytas (iš karto ar vėliau) neįgalumas, darbdavys išsiunčia nustatytos formos pranešimą apie nelaimingo atsitikimo socialines-ekonomines pasekmes Valstybinės darbo inspekcijos atitinkamam inspektavimo skyriui.

Darbdavys privalo šalinti nelaimingų atsilikimų priežastis, vykdyti nustatytais terminais akte numatytas priemones ir informuoti įmonės darbuotojus, darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto narius, profesinę sąjungą, o kai jos nėra – darbuotojų įgaliotą atstovą apie įvykdytas priemones tinkamoms darbo sąlygoms sudaryti.

Darbdavys, pasibaigus N-1 formos akte nurodytų priemonių įvykdymo laikui, apie šių priemonių įvykdymą privalo per tris darbo dienas raštu pranešti valstybiniam darbo inspektoriui.

17.13. Traumatizmo analizės metodai ir koeficientai

Tiek darbinėje veikloje, tiek atliekant mokslinius tiriamuosius darbus dažnai apsiribojama tik nelaimingų atsitikimų analize, nekreipiant dėmesio, kad tai – ne savitikslis darbas, o kertiniai duomenys darbų saugai valdyti ir prognozuoti. Tai įmanoma atlikti tik naudojant šiuolaikinę

skaičiavimo techniką. Traumatizmo analizavimas privalo turėti tokį nuoseklumą:

1) duomenų apie nelaimingus atsitikimus sukaupimas;
2) šių duomenų analizavimas;
3) traumatizmo prognozavimas pagal analizės duomenis;
4) traumatizmo planavimas, t. y. galimų traumų nustatymas;
5) prevencinių darbų saugos priemonių optimizavimas;
6) priemonės gamybiniam traumatizmui valdyti.

Norint traumatizmui valdyti gauti veiksmingų organizacinių techninių prevencinių priemonių, būtina naudotis tik 3–5 metų trukmės traumatizmo duomenų banku. Be abejo, darbas bus veiksmingas, jei duomenys bus kaupiami, analizuojami, prognozuojami kompiuteriu.

Traumatizmas gali būti nagrinėjamas daugeliu būdu. Žinomas topografinis analizavimo būdas, kada aiškinamasi, kuriuose cechuose, įmonėse įvyksta daugiausia traumų; monografinis metodas, leidžiantis nustatyti, kokie įrenginiai, mechanizmai, darbo zonos pavojingiausi; traumatizmo šaltinių paieškos metodas, padedantis nustatyti pagrindinius traumatizmo veiksnius, priežastis; tinklinio plano metodas, kuriuo nustatomas priežastinis traumų ryšys ir kt. Žinoma, patogiausias, išsamiausias traumų analizavimo būdas – kompiuterio programos, kurios padeda operatyviai atlikti traumų analizę pagal amžių, darbo laiką, pamainos laiką, laiką nuo darbo pradžios ir pan. Šiuo atveju kompiuterio galimybės beveik neribotos. Paprasčiausias ir, deja, kol kas prieinamiausias yra statistinis metodas. Traumatizmą apibūdina traumų dažnis ir traumavimo pasekmių sunkumas. Šie rodikliai dažniausiai ir naudojami taikant statistinį traumatizmo analizavimo metodą. Nelaimingų atsitikimų dažnį įvertina dažnio koeficientas, kuris parodo, kiek darbuotojų iš 1000 susižeidžia per analizuojamą periodą. Taigi dažnumo koeficientas:

$$K_d = \frac{1000 \cdot N}{S} \qquad (1.1)$$

čia N – traumų skaičius per nagrinėjamą periodą;
S – vidutinis į sąrašą įtrauktų darbuotojų skaičius.

Traumų pasekmes įvertina traumų sunkumo koeficientas, kuris nurodo dėl traumų sirgtų dienų vidurkį:

$$K_s = \frac{\sum D}{N} \qquad (1.2)$$

čia ΣD – bendras dėl nelaimingų atsitikimų sirgtų dienų skaičius;
N – nelaimingų atsitikimų skaičius.

Norint gauti bendrą traumatizmo charakteristiką įmonėje (ceche, padalinyje ir kt.), nustatomas nedarbingumo koeficientas, kuris yra dažnumo ir sunkumo koeficientų sandauga:

$$K_n = K_d \cdot K_s \qquad (1.3)$$

Šis koeficientas parodo vidutinį nedarbingų dienų dėl traumatizmo skaičių, tenkantį 1000 darbuotojų.

17.14. Profesinių ligų tyrimas ir apskaita

Profesinių ligų tyrimą ir apskaitą nustato Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimu Nr. 487. Jie yra privalomi visiems juridiniams ir fiziniams asmenims, atliekant profesinių ligų tyrimą, diagnozės nustatymą ir apskaitą. Pagal juos profesinės ligos tiriamos:

1) asmenims, dirbantiems ar dirbusiems pagal darbo sutartis;
2) asmenims, einantiems ar ėjusiems valstybės tarnautojų pareigas valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose;
3) kitiems asmenims, nurodytiems Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme.

Pranešimas apie profesinę ligą

Įstatymas įpareigoja darbuotoją, įtarus, kad jis yra susirgęs ūmia profesine liga, pranešti apie tai padalinio vadovui, įmonės vadovui, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai.

Padalinio vadovas ar darbdavio įgaliotas asmuo, gavęs žinią apie ūmios profesinės ligos atvejį, privalo suteikti medicininę pagalbą, nugabenti į asmens sveikatos priežiūros įstaigą, pranešti apie įtariamą ligą Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui ir Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos prie Sveikatos apsaugos ministerijos teritorinei įstaigai bei Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui, t. y. draudimo įstaigai, kurioje darbuotojas yra apdraustas socialiniu draudimu nuo nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų.

Ūmią profesinę ligą įtaręs asmens sveikatos priežiūros įstaigos gydytojas ne vėliau kaip per valandą nuo profesinės ligos pirminės diagnozės nustatymo informuoja apie tai Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių, Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinę įstaigą apskrityje, darbdavį ir išsiunčia jiems pranešimą (nuostatų 1 priedas).

Jei darbuotojas miršta dėl įtariamos ūmios profesinės ligos, įmonės vadovas ar įmonės vadovo įgaliotas asmuo apie tai nedelsdamas praneša (telefonu, telefaksu, elektroniniu paštu) atitinkamos apylinkės prokuratūrai, Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui, Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinei įstaigai ir draudimo įstaigai.

Jei asmens sveikatos priežiūros gydytojas įtaria esant lėtinę profesinę ligą, jis ne vėliau kaip per 3 dienas nuo profesinės ligos pirminės diagnozės nustatymo išsiunčia darbdaviui, Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui ir Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinei įstaigai apskrityje pranešimą (1 priedas).

Pranešimai apie įtariamą profesinę ligą registruojami Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniuose skyriuose ir tą pačią dieną įvedami į Valstybinės darbo inspekcijos kompiuterinę informacinę duomenų bazę, taip pat registruojami Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinėse įstaigose apskrityje.

Darbuotojas turi teisę ir pats kreiptis į sveikatos priežiūros įstaigą dėl įtarimo susirgus profesine liga. Šiuo atveju gydytojas nustatyta tvarka apie ligą informuoja Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių.

Profesinių ligų priežasčių tyrimas

Profesinės ligos priežastis tiria komisija, į kurį įeina Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vedėjo paskirtas darbo inspektorius (komisijos pirmininkas), Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinės įstaigos apskrityje vadovo paskirtas specialistas ir asmens sveikatos priežiūros įstaigos vadovo paskirtas gydytojas, įtaręs profesinę ligą.

Tais atvejais, kai dėl ūmios profesinės ligos mirė 3 ir daugiau darbuotojų, priežastis tiria komisija. Komisijai pirmininkauja vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, jos nariai – Valstybinės sveikatos priežiūros tarnybos direktorius (pavaduotojas) ar kitas šios tarnybos direktoriaus skirtas atstovas, Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus viršininkas ir po vieną Valstybinės darbo inspekcijos, Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinės įstaigos apskrityje atstovą.

Norint užtikrinti objektyvias priežastis, sukėlusias profesinę ligą, tyrimo darbe dalyvauja darbdavio atstovas, darbuotojų atstovas (atstovai) saugai ir sveikatai, gali dalyvauti darbuotojas, kurio profesinė liga tiriama, arba jo atstovas ir draudimo įstaigos atstovas. Darbuotojas, kurio profesinė liga tiriama, jo atstovas turi teisę susipažinti su profesinės ligos priežasčių tyrimo medžiaga.

Įmonės, kurioje dirbo susirgęs darbuotojas, vadovas privalo pateikti komisijai duomenis apie darbuotojo dirbtą arba atliekamą darbą (profesijas, darbo trukmę, profesinės rizikos veiksnius, jų tyrimus, aplinkybes, turėjusias įtakos įtariamai profesinei ligai), darbo veiklos organizavimą ir atliktus privalomus sveikatos tikrinimus.

Įtariamos profesinės ligos priežastys turi būti ištirtos per 30 dienų nuo pranešimo apie profesinę ligą užregistravimo Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniame skyriuje. Jeigu tyrimas sudėtingas, tai, Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymu, tyrimas gali būti pradėtas, bet ne ilgesniam kaip 20 darbo dienų laikotarpiui.

Jei komisija nustato, kad profesinę ligą sukelti galėjo darbo sąlygos ankstesnėje darbovietėje, tyrimas atliekamas ankstesnėje darbovietėje ar darbovietėse. Šiuo atveju profesinės ligos tyrimo ir patvirtinimo akte (nuostatų 2 priedas) surašomos tik tos darbovietės, kuriose dirbtas darbas galėjo turėti įtakos profesinei ligai vystytis.

Nuostatai įpareigoja, kad vadovai tų įmonių, kuriose dirbo susirgęs žmogus, privalo komisijai sudaryti sąlygas ištirti įtariamos profesinės ligos priežastis, aprūpinti ją transportu ir ryšių priemonėmis, padaryti dokumentų, kurių reikia tyrimui atlikti, kopijas.

Atliekant profesinių ligų priežasčių tyrimą, komisijos pirmininko sprendimu gali būti kviečiami reikiamos srities specialistai ar ekspertai.

Komisija, ištyrusi įtariamos profesinės ligos priežastis, užpildo ir pasirašo profesinės ligos tyrimo ir patvirtinimo akto pirmąją dalį („Profesinės ligos priežasčių tyrimas“). Su akto pirmąja dalimi supažindinamas darbuotojas ar jo atstovas ir įmonės vadovas pasirašytinai ir nustatyta tvarka akto pirmoji dalis pateikiama sveikatos priežiūros įstaigai.

Profesinių ligų nustatymas

Profesinės ligos nustatomos pagal profesinių ligų sąrašą. Jos tvirtinamos LR Vyriausybės ir yra sudarytos pagal Tarptautinę statistinę ligų ir sveikatos problemų klasifikaciją (Valstybės žinios, 2001. Nr. 50-1758).

Profesinės ligos diagnozei nustatyti būtini šie dokumentai:

1. asmens sveikatos priežiūros įstaigos, kurioje asmuo gydosi (prisirašęs), Sveikatos apsaugos ministerijos patvirtintos formos siuntimas darbo medicinos gydytojui, asmens ligos istorijos išrašas;
2. aktas su užpildyta pirmąja dalimi (nuostatų 2 priedo 1 dalis).

Profesinės ligos diagnozę nustato darbo medicinos gydytojas, turintis šios veiklos licenciją. Jis ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo nurodytų dokumentų gavimo ištiria asmenį ir nustato profesinės ligos diagnozę arba jos nenustato.

Darbo medicinos gydytojas, nustatęs profesinės ligos diagnozę arba jos nenustatęs, reglamento nustatyta tvarka užpildo, pasirašo ir išsiunčia komisijos pirmininkui akto antrąją dalį „Profesinės ligos patvirtinimas“ (nuostatų 2 priedo 2 dalį).

Šis, gavęs akto antrąją dalį, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas pateikia jį pasirašyti komisijos nariams, o vėliau, taip pat ne vėliau kaip per 3 darbo dienas, įteikia pasirašytinai įmonės vadovui ir darbuotojui ar jo atstovui, išsiunčia asmens sveikatos priežiūros įstaigai, kurioje įtarta profesinė liga, Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui, draudimo įstaigai, Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros teritorinei įstaigai

apskrityje, o jeigu nuo ūmios profesinės ligos asmuo miršta, – atitinkamos apylinkės prokuratūrai.

Suinteresuoti asmenys, nesutinką su profesinės ligos nustatymo ar nenustatymo faktu, per 2 mėnesius gali kreiptis į Centrinę darbo medicinos ekspertų komisiją. Centrinė darbo medicinos ekspertų komisija, priėmusi sprendimą dėl profesinės ligos diagnozės nustatymo, surašo išvadą dėl profesinės ligos pagrįstumo (nepagrįstumo). Centrinės darbo medicinos ekspertų komisijos pirmininkas per 3 dienas nuo išvados surašymo išsiunčia po vieną jos egzempliorių Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui, darbuotojui, darbdaviui ir draudimo įstaigai, o jeigu išvada surašyta dėl profesinės ligos nepagrįstumo, vieną jos egzempliorių – ir Profesinių ligų valstybės registro tvarkymo įstaigai. Suinteresuoti asmenys, nesutikę su Centrinės darbo medicinos ekspertų komisijos sprendimu, gali jį apskųsti teismui.

Profesinės ligos registruojamos Profesinių ligų valstybės registre ir Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinėje įstaigoje apskrityje Profesinių ligų valstybės registro nuostatų, tvirtinamų LR Vyriausybės, nustatyta tvarka.

17.15. Privalomi sveikatos patikrinimai

Darbo kodeksas numato, kad visi darbuotojai iki 18 metų privalo tikrintis sveikatą įsidarbindami ir kiekvienais metais iki sukankant aštuoniolika metų. Tačiau sveikatą būtina tikrintis ne tik dėl jauno amžiaus, bet ir dėl profesinės rizikos veiksnių. Šiuo atveju būtina tikrintis prieš įsidarbinant, o vėliau, darbinės veiklos metu, periodiškai pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos pasitikrinimų grafiką. DK 265 straipsnyje pabrėžiama, kad, siekiant apsaugoti gyventojų sveikatą, turi būti atliekamas maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, taip pat kai kurių kitų įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų sveikatos tikrinimas (medicininės apžiūros).

Griežtesni reikalavimai sveikatos požiūriu taip pat numatomi darbuotojams, dirbantiems naktį ar pamainomis. Privaloma tikrinti sveikatą prieš įsidarbinant, o vėliau – pagal darbuotojų sveikatos pasitikrinimų grafiką. Su šiais grafikais darbuotojai privalo būti supažindinami pasira-

šytinai. Visi šie sveikatos patikrinimai paprastai atliekami darbo metu. Už sugaištą laiką tikrinantis sveikatą mokamas vidutinis darbo užmokestis. Atsisakymas tikrintis sveikatą yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, ir darbuotojas gali būti atleistas iš darbo be įspėjimo remiantis DK 136 str. 3 dalimi.

17.16. Motinystės sauga

1998 m. gruodžio 1 d. Seime priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, draudžiąs lyčių diskriminaciją.

Lietuvos Respublikos Seimo ratifikuota Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims įpareigoja valstybes, šios konvencijos dalyves, garantuoti lygią vyrų ir moterų teisę naudotis visomis ekonominėmis, socialinėmis, kultūrinėmis, pilietinėmis ir politinėmis teisėmis, atsižvelgiant į tarptautines konvencijas, sudarytas globojant Jungtinių Tautų Organizacijai ir specializuotoms įstaigoms, skatinančioms vyrų ir moterų lygiateisiškumą, taip pat atsižvelgiant į Jungtinių Tautų Organizacijos ir specializuotų įstaigų priimtas rezoliucijas, deklaracijas ir rekomendacijas, kuriomis siekiama vyrų ir moterų lygiateisiškumo.

Konvencijos 11 straipsnyje įtvirtintas reikalavimas valstybėms dalyvėms imtis visų reikiamų priemonių, kad būtų panaikinta moterų diskriminacija užimtumo srityje ir lygiomis su vyrais sąlygomis moterims būtų užtikrintos šios teisės:

a) teisė į darbą kaip neatimama visų žmonių teisė;
b) teisė turėti vienodas galimybes įsidarbinti, įskaitant vienodų atrankos kriterijų taikymą įdarbinant.

Kad nebūtų diskriminuojamos ištekėjusios moterys ir motinos bei garantuota jų teisė į darbą, valstybės dalyvės imasi reikiamų priemonių siekdamos:

a) uždrausti grasinant pritaikyti sankcijas atleisti iš darbo nėštumo ar nėštumo ir gimdymo atostogų pagrindu arba diskriminuoti atleidžiant dėl šeiminės padėties;
b) įvesti apmokamas arba kompensuojamas socialinėmis pašalpomis nėštumo ir gimdymo atostogas, išsaugant ankstesnę darbo vietą, pareigas ar socialines pašalpas;

c) skatinti teikti papildomų socialinių paslaugų, ypač steigti kuo daugiau vaikų priežiūros įstaigų, kad tėvai galėtų derinti šeimos pareigas su darbu ir dalyvauti visuomeniniame gyvenime;
d) užtikrinti ypatingą apsaugą moterims nėštumo metu tuose darbuose, kurių kenksmingumas jų sveikatai įrodytas.

Šios priemonės yra įtvirtintos DK, daugiausia 278 str. „Motinystės sauga“. Jame reikalaujama, kad nėščių, neseniai pagimdžiusių moterų ar maitinančių motinų negalima skirti dirbti tokiomis sąlygomis, kurios gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Numatytas kenksmingų darbų sąrašas (iš viso daugiau kaip 70 įvairaus pobūdžio darbų), kurių neleidžiama dirbti šioms moterims. Tai asfalto, bitumo, betono paruošimas ir klojimas, apdailos darbai naudojant kenksmingas chemines medžiagas, darbai su rankiniais vibruojančiais įrankiais, žemės rankinis kasimas, darbai aukštyje ir t. t. Šie kenksmingi ar pavojingi veiksniai turi būti pašalinti, ir tik tada tokių kategorijų moterims leidžiama dirbti. Kai negalima šių pavojingų veiksnių pašalinti, darbdavys turi įgyvendinti darbo sąlygų pagerinimo priemones, kad moterys nepatirtų tokių veiksnių poveikio.

Jei tų poveikių pašalinti neįmanoma, moteris privalo, gavus jos sutikimą, būti perkelta į kitą darbą toje pačioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Jai turi būti garantuojamas vidutinis darbo užmokestis, ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą.

Pasitaiko, kai perkelti moterį į kitą darbą neįmanoma dėl organizacinių ar valdymo ypatumų. Tuomet sutikus moteriai, suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu moteriai mokamas vidutinis mėnesinis darbo užmokestis.

Krūtimi maitinančiai moteriai, be įprastinės pertraukos pailsėti ir pavalgyti, turi būti kas tris valandas suteikiamos ne trumpesnės kaip pusės valandos pertraukos kūdikiui maitinti. Jeigu moteris pageidauja, visas dienos pertraukas kūdikiui maitinti galima sujungti su poilsio ar pietų pertraukomis ir perkelti į darbo pabaigą, atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Pertraukos kūdikiui maitinti apmokamos pagal vidutinį darbo užmokestį.

Jei šios moterys nesutinka, jas draudžiama skirti atlikti viršvalandinius darbus. Tas pats pasakytina apie naktinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis, siuntimą į komandiruotes.

➤ Klausimai

1. Kokiais metodais atliekama traumatizmo analizė?
2. Kokia yra traumatizmo koeficientų prasmė diegiant darbų saugos valdymo sistemą?
3. Kokia yra darbų saugos priemonių optimizavimo paskirtis valdymo prasme ir pagal kokius rodiklius ji atliekama?
4. Kas yra pavojingi įrenginiai ir pavojingi darbai?
5. Kokios yra valstybinės darbų saugos ir sveikatos kontrolės institucijos?
6. Kokiais atvejais turi būti atestuojami ar peratestuojami padalinių vadovai?
7. Kokios yra atsakomybės rūšys, kai pažeidžiami saugaus darbo reikalavimai?
8. Kokiais atvejais surašomi nelaimingų atsitikimų N1 ir N2 formų aktai?
9. Kaip ištiriamas lengvas nelaimingas atsitikimas?
10. Kaip ištiriami sunkūs ir mirtini nelaimingi atsitikimai?
11. Kaip ištiriamos profesinės ligos?
12. Kokios sankcijos gali būti taikomos darbuotojui, atsisakiusiam pasitikrinti sveikatą?
13. Kokius darbus draudžiama dirbti nėščioms, neseniai gimdžiusioms ar maitinančioms moterims?

18 SKYRIUS

INDIVIDUALŪS DARBO GINČAI

18.1. Individualių darbo ginčų sąvoka ir požymiai

Darbo ginčai yra vienas iš darbo santykių bruožų. Darbo procesui būdingi konfliktai – tiek individualūs, tiek kolektyviniai[213]. Dėl to darbo ginčo ir darbo konflikto sąvokos neretai tapatinamos. Pačia bendriausia prasme *darbo ginčas* gali būti suvokiamas kaip *konfliktas tarp* darbo santykių subjektų, kai vienas iš jų iškelia tam tikrus reikalavimus, o kitas subjektas iš dalies arba visiškai juos atmeta. Teisės moksle *konflikto* sąvoka beveik nevartojama, o dažniausiai teisės normų reguliuojamų santykių srityje iškylantys nesutarimai vadinami *ginčais*. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas sąvoką *konfliktas* apibrėžia kaip priešingų interesų ar jų reiškėjų susidūrimą, susikirtimą, sankirtą, o žodžio *ginčas* reikšmė apibūdinama kaip teisme sprendžiamos tarpusavio pretenzijos ką nors valdyti[214]. DK vartojama *darbo ginčo* sąvoka.

Teisės teorijoje yra daug darbo ginčų sąvokų. Pavyzdžiui, darbo ginčai – tai nesutarimai, kylantys tarp administracijos ir darbuotojų dėl galiojančių norminių aktų taikymo arba naujų darbo sąlygų nustatymo[215]. „Darbo ginčai – tai nesureguliuoti darbuotojų ir darbdavių nesutarimai darbo įstatymų taikymo klausimais.“[216] Darbo teisės literatūroje taip pat pateikiama individualių darbo ginčų apibrėžimų. Pvz., individualiais darbo ginčais kai kurie autoriai laiko tokius ginčus, kuriuose dalyvauja grupė

213 Clark R. O. Industrial Conflict: Perspectives and Trends. Iš Comparative Labour Law and Industrial Relation. Edited by Blanpain R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Pubiishers, 1985. P. 381.

214 Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Red. Keinys S. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000. P. 175, 323.

215 Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P. 171.

216 Казанцев В. И., Казанцев С. Я., Васин В. Н. Трудовое право. Москва: Академия 2003. P. 253.

darbuotojų, nevienijamų bendro intereso, vienos bendros idėjos, arba nors tokią grupę darbuotojų ir sieja bendri interesai, tačiau jie yra grindžiami reikalavimais, kylančiais iš skirtingų individualių darbo sutarčių[217].

DK nepateikia vienodos darbo ginčų sąvokos, bet atskirai nurodo individualių ir kolektyvinių darbo ginčų apibrėžimus. Iki 2005 m. gegužės mėn. DK sąvoka „darbo ginčai" nepagrįstai reiškė tik individualius darbo ginčus, o XIX skyrius „Darbo ginčai" reguliavo tik individualių darbo ginčų nagrinėjimą. 2005 m. priėmus DK pataisas šis netikslumas buvo ištaisytas ir dabar XIX DK skyrius vadinamas „Individualūs darbo ginčai", o DK 285 str. pateikiama individualaus darbo ginčo sąvoka. Joje nurodoma, kad *individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo ir yra nagrinėjamas DK XIX skyriuje nustatyta tvarka.* Taigi, apibrėžiant individualaus darbo ginčo sąvoką DK, remiamasi tokiais požymiais kaip ginčo šalys ir ginčo objektas. Iš to matome, kad individualaus darbo ginčo šalys gali būti darbuotojas ir darbdavys, todėl individualūs darbo ginčai gali kilti tik įmonės, bet ne aukštesniu lygiu.

Tačiau ne visi tarp individualaus ginčo šalių – darbuotojų ir darbdavių – kilę nesutarimai laikomi darbo ginčais. Kad nesutarimas butų laikomas individualiu darbo ginču, jam turi būti būdingi šie požymiai:

– nesutarimo pastovumas;
– kilusio ginčo nagrinėjimas rungimosi tvarka darbo ginčų organuose;
– darbuotojo ir darbdavio nesutarimas atsirado būtent iš darbo sutarties[218].

Be to, su darbo ginčais siejamos ir tam tikros teisinės pasekmės:

- Kilus darbo ginčui, pradeda veikti darbo ginčus nagrinėjančių institucijų sistemos mechanizmas. Ginčo subjektai įgyja teisę įrodinėti ir paneigti ieškininių reikalavimų pagrįstumą ir reikalauti išspręsti ginčą.

217 Roo De A., Jagtenberg R. Settling Labour Disputes in Europe. Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994. P. 22.

218 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. Individualūs darbo santykiai, Vilnius: Justitia, 2004. P. 509.

- Jeigu darbdavys geranoriškai nesutinka atkurti pažeistų darbuotojo teisių, tai darbo ginčus nagrinėjančių institucijų sprendimas yra pagrindas atkurti pažeistą subjektinę teisę.
- Darbo ginčas yra ne tik priemonė ginti darbo teisinio santykio subjektų teises, bet jis taip pat saugo teisėtus trečiųjų asmenų interesus.
- Darbo ginčo iškėlimas ne tik saugo esamus teisinius santykius, bet ir keičia juos. Pvz., laikotarpis, kurį darbuotojas dėl administracijos kaltės nedirbo, darbo ginčą išnagrinėjusios institucijos sprendimu pripažįstamas priverstine pravaikšta ir darbuotojui sumokamas darbo užmokestis[219].

Iki 2005 m. gegužės mėn. galiojusioje DK 285 str. redakcijoje buvo įtvirtintas dar vienas individualaus darbo ginčo požymis, atribojantis paprastus nesutarimus nuo darbo ginčų. Minėtoje redakcijoje buvo numatyta, kad kilęs nesutarimas darbo ginču tampa tik tuomet, kai jo nepavyko sureguliuoti tiesioginėmis darbuotojo ir darbdavio derybomis. Toks darbo ginčo apibrėžimas įpareigojo šalis nesutarimus pirmiausia spręsti derybų būdu ir tarytum užkirto kelią šalims tiesiogiai kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančias institucijas, nepaisant to, kad šalių derybos įmanomos ir visose teisminio ar ikiteisminio bylos nagrinėjimo stadijose. Dėl minėtų priežasčių reikalavimas visus nesutarimus pirmiausia spręsti derybų būdu buvo panaikintas.

Siekiant atriboti darbo ginčą nuo skundo, galima cituoti pirmuosius Lietuvos autorius, nagrinėjusius darbo ginčų klausimus. Pasak jų, teisė į skundą neribojama nei laiko, nei erdvės atžvilgiu: skundo žinybinis priklausymas nenustatomas, todėl galima kreiptis į visas valstybės institucijas. Jei darbuotojas dėl savo subjektinių teisių atkūrimo kreipiasi į pareigūną, tai bus nagrinėjamas ne darbo ginčas, o darbo skundas. Skundo padavimas neužkerta kelio darbo ginčui[220].

18.2. Darbo ginčų rūšys

DK buvo išlaikytas Lietuvos darbo teisinių santykių praktikoje nusistovėjęs darbo ginčų modelis. Jam būdinga tai, kad darbo ginčai skirstomi

219 Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999. P. 176.

220 Ten pat.

į dvi pagrindines grupes, kurioms nustatyti taikomos iš esmės skirtingos taisyklės. Lietuvos darbo teisės praktikoje ir teorijoje darbo ginčai skirstomi į:

a) kolektyvinius darbo ginčus;

b) individualius darbo ginčus.

Šis skirstymas yra paremtas subjekto kriterijumi, t. y. atsižvelgiama į kilusio darbo ginčo šalių sudėtį. Toks darbo ginčų skirstymas būdingas daugumai Vidurio ir Rytų Europos valstybių.

Vakarų Europoje paplitęs kompleksinis požiūris į darbo ginčus. Europos Sąjungos valstybėse narėse darbo ginčai skirstomi atsižvelgiant į jų esmę ir remiantis objektyviuoju kriterijumi. Jie skirstomi į:

a) ekonominius (interesų) darbo ginčus;

b) teisinius darbo ginčus.

Ekonominiais (interesų) laikomi tokie darbo ginčai, kurie kyla dėl besikertančių darbo santykių šalių interesų, o teisiniai – dėl nevienodo teisės normų interpretavimo. Individualūs darbo ginčai dažniausiai yra teisiniai ginčai, nes kyla dėl jau nustatytų norminių ar sutartinių teisių pažeidimų ar nevykdymo, o kolektyviniai darbo ginčai gali būti tiek teisiniai, tiek ekonominiai (interesų). Iš tokios pozicijos kyla ir beveik visose valstybėse bei darbo teisės teorijoje pripažinta kompleksinė darbo ginčų klasifikacija:

a) kolektyviniai ekonominiai (interesų) darbo ginčai;

b) kolektyviniai teisės darbo ginčai;

c) individualūs teisės darbo ginčai[221].

Tokio darbo ginčų skirstymo teoriškai laikosi bene visos Vakarų valstybės, nors jau pastebimas ir darbo ginčų integravimo procesas: jų skirstymo pagal subjektyvųjį kriterijų įtaka vis mažėja, t. y. kolektyviniai ir individualūs darbo ginčai vis dažniau yra gretinami, ieškoma jų sąlyčio taškų[222].

Taigi darytina išvada, kad DK remiasi ne grynai vakarietiška darbo ginčų sąveikos pozicija, kur pasisakoma už glaudų kolektyvinių darbo ginčų integravimą į bendrąją darbo ginčų sistemą, bet labiau pabrėžiami kolektyvinių ir individualių darbo ginčų skirtumai ir nustatomos skirtin-

221 Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 58.

222 Ten pat.

gos šių ginčų sprendimo procedūros. Vadovėlio 8 skyriuje nagrinėjama kolektyvinių darbo ginčų samprata, o šiame skyriuje – individualūs darbo ginčai.

18.3. Darbo ginčų atsiradimo prielaidos ir priežastys

Kalbant apie darbo ginčus, būtina aptarti pagrindines jų kilimo prielaidas ir priežastis. Darbo sutartis, sudaryta tarp darbdavio ir darbuotojo, įpareigoja juos laikytis prisiimtų įsipareigojimų. Tačiau tiek darbuotojas, tiek įmonė turi savų interesų, kurie skiriasi vieni nuo kitų. Darbuotojas jaučiasi silpnesne darbo sutarties šalimi ir dažnai linkęs manyti, kad jo interesų turi būti labiausiai paisoma. Tuo tarpu darbdavys darbuotojo interesų linkęs paisyti tiek, kiek tai padeda įmonės produktyvumui augti. Dėl to kyla konfliktinių situacijų ir darbo ginčų.

Darbo ginčų prielaidos yra aplinkybės, kurios sukuria palankias sąlygas kilti darbo ginčams. Prielaidos gali būti **gamybinės, susijusios su gamybos organizavimu**. Pvz., gamybos pažangą nulemiantys pertvarkymai dažnai būna lydimi esminių darbo sąlygų pokyčių – keičiasi darbuotojų darbo pobūdis, darbo sąlygos ir ne visada sugebama greitai, tinkamai bei veiksmingai perorganizuoti gamybą. Dėl to gali susidaryti tokių aplinkybių, kurios ilgainiui tampa konkrečiomis įvairių nesutarimų darbo santykių srityje priežastimis.

Darbo ginčai kyla ir dėl **teisinių** prielaidų, susijusių su įstatymų leidybos trūkumais. Priimami norminiai aktai dažnai nepateikia atsakymų į iškilusius klausimus, bet iškelia dar daugiau naujų klausimų.

Minėtos prielaidos pagreitina darbo ginčų atsiradimą, tačiau nėra jų kilimo pagrindas. Darbo ginčas yra siejamas su konkrečia priežastimi, kuri yra laikoma tiesioginiu jo kilimo pagrindu. Darbo ginčų priežastimis laikomos tokios aplinkybės, dėl kurių darbo santykių šalys nevienodai vertina subjektinių darbo teisių įgyvendinimą arba pareigų vykdymą[223].

Darbo ginčų priežasčių yra labai įvairių. Pagrindines jų būtų galima suskirstyti į šias grupes:

1) subjektyvios;

2) organizacinės teisinės;

3) organizacinės techninės[224] (žr. 38 pav.).

223 Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999. P. 181.

224 Ten pat. P. 176.

Dažniausiai darbo ginčai kyla dėl **subjektyvių** priežasčių. Jos būna ir dėl darbdavio, ir dėl darbuotojo kaltės. Darbdavys dažnai nesuvokia darbo įstatymų, nevykdo juose numatytų pareigų, neatsižvelgia ir ignoruoja teisėtus darbuotojo reikalavimus, neskatina socialinio dialogo įmonėse. Kita vertus, darbuotojai taip pat dažnai neišmano darbo įstatymų ir todėl nesuvokia darbo specifikos, taiko neadekvačią savo interesų gynybą, kelia neteisėtus reikalavimus dėl pažeistų teisių atkūrimo.

Organizacinės teisinės priežastys taip pat paskatina darbo ginčus. Darbo teisė – beveik kiekvienam asmeniui aktuali teisės šaka, nes ji reguliuoja darbo santykius. Šie santykiai, kuriuose susiduria įmonės ir darbuotojo interesai, yra gana sudėtingi ir dar ne visiškai nusistovėję po to, kai įsigaliojo DK. Įstatymų leidėjas dažnai sudaro palankias sąlygas darbo ginčams kilti, nes palieka įstatymuose spragų, netiksliai suformuluoja normas, o tai leidžia nevienareikšmiškai jas suprasti, kai taikomos praktikoje. Pvz., didelė darbo sąlygų dalis turi būti derinama su darbuotojų atstovais, tačiau dauguma įmonių darbuotojų atstovų neturi. Deja, DK nenumatyta, kaip turėtų elgtis darbdavys, jei darbuotojai nerodo iniciatyvos sukurti įmonėje jiems atstovaujančią organizaciją ir su kuo jis turėtų konsultuotis bei derinti įvairius klausimus.

Darbo ginčai kyla ir dėl **organizacinių techninių priežasčių** – darbo organizavimo ir apskaitos trūkumų. Šiuolaikiniai darbo procesai pasižymi dinamiškumu – diegiama nauja technika, tobulėja technologija, darbdavys būna priverstas konkuruoti rinkos sąlygomis, įgyvendinti reikiamus įmonės pertvarkymus ir numatyti būdus, kaip su turimais ištekliais pasiekti įmonės tikslus. Tačiau darbdavio sprendimai ne visuomet būna teisingi. Darbovietėse neretai netinkamai atliekama darbų analizė, nesudaromos palankios darbo sąlygos, nesuplanuojamos darbo vietos, netinkamai paskirstoma atsakomybė. Darbo ginčus lemia ir netinkamas darbo bei poilsio laiko organizavimas, netinkamai įvertintos darbo vietos, nepakankamai taikomas teisingo darbo apmokėjimo principas, netinkamai sudaryta darbuotojų darbo apmokėjimo bazė. Dauguma darbuotojų, sudarydami darbo sutartis, net nežino, kad vietiniai teisės aktai (kolektyvinės sutartys, premijavimo nuostatai ir kt.) numato darbo užmokesčio tarifus ir dydžius, reglamentuoja darbo apmokėjimo formas ir sistemas, įvairias skatinimo išmokas, dėl kurių nustatymo jų atžvilgiu galima derėtis[225]. Visa tai tampa kylančių darbo ginčų priežastimis.

225 Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius, 2003. P. 5.

Darbo ginčai sutrikdo darbo santykius, sukelia neigiamų padarinių visiems darbo ginčo subjektams. Visuomenei reikia vidinio pastovumo, kad būtų kuo mažiau socialinių ir teisinių konfliktų, kad jos gyvenimą tvarkytų tinkamos teisės normos. Visa tai turi užtikrinti valstybė.

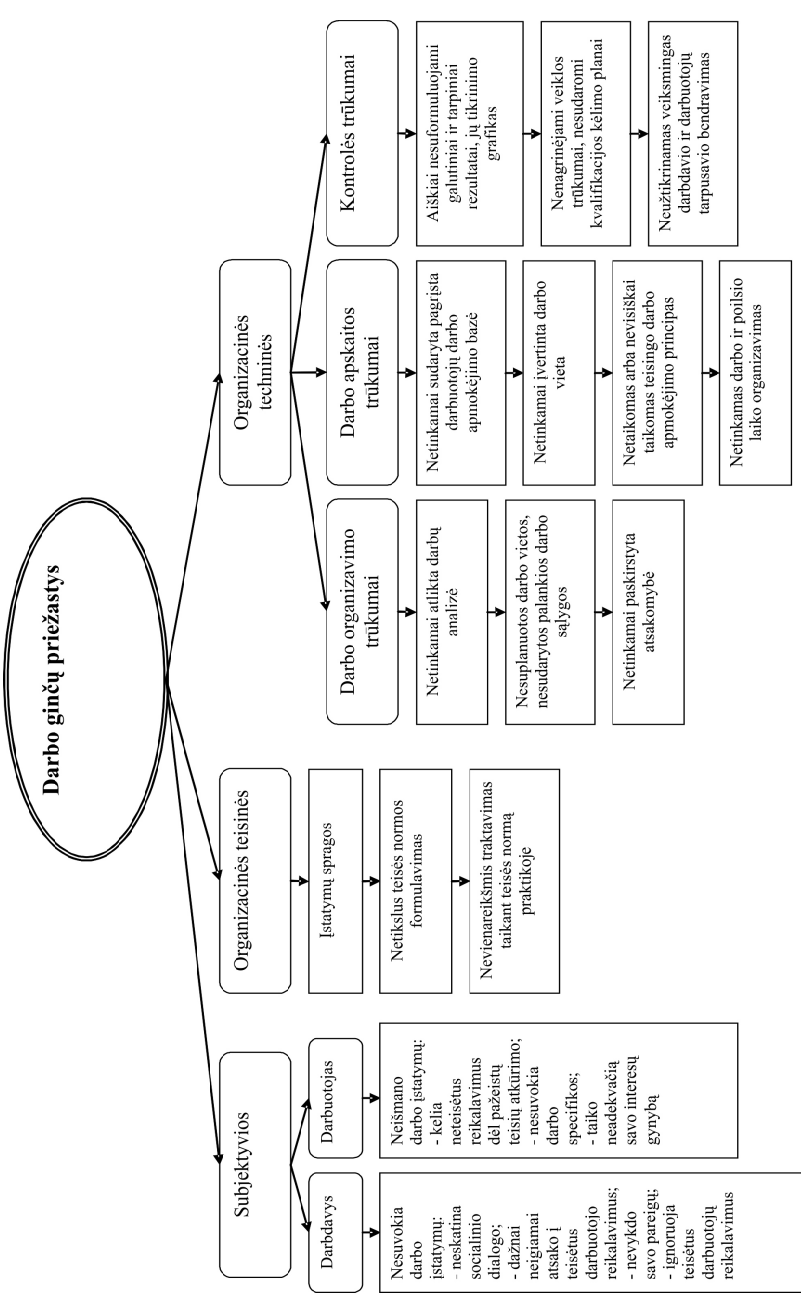
Nagrinėjant kiekvieną darbo ginčą, šalia privataus intereso iškyla ir visuomenės interesas. Darbdavys ir darbuotojas yra svarbiausi socialiniai partneriai, todėl jų ginčas turi būti išspręstas kiek įmanoma taikiau. Taigi socialinis ir trišalis bendradarbiavimas darbo ginčuose nutraukia ilgai trunkančius ir bevaisius ginčus bei diskusijas, sudaro sąlygas priimti kompromisinius sprendimus ir atlieka konflikto sureguliavimo funkciją[226].

Darytina išvada, kad siekiant sumažinti darbo ginčų, prevencines priemones turėtų taikyti socialiniai partneriai – darbdavys, darbuotojas ir valstybė (žr. 39 pav.). Darbdavys turėtų formuoti tinkamą įmonės teisinę aplinką – organizuoti mokymus, kad ir jis pats, ir darbuotojai kuo geriau susipažintų su darbo įstatymais bei tinkamu jų taikymu, skatintų tiesiogines derybas, informuotų darbuotojus apie įmonės situaciją rinkoje, numatomus svarbius jos pokyčius, mokytųsi kultūringai ir veiksmingai spręsti kylančius konfliktus. Darbdavys, vykdydamas savo pareigą užtikrinti efektyvų įmonės darbo organizavimą, turėtų visais lygiais bendradarbiauti su darbuotojais, organizuoti jų kvalifikacijos kėlimą, sudaryti palankias darbo sąlygas, peržiūrėti darbo apmokėjimo principus ir sistemas, atsižvelgiant į darbų apimtį tinkamai planuoti darbuotojų poreikį. Šios priemonės ne tik padėtų užkirsti kelią darbo ginčams, bet ir didintų įmonės produktyvumą ir konkurencingumą rinkoje.

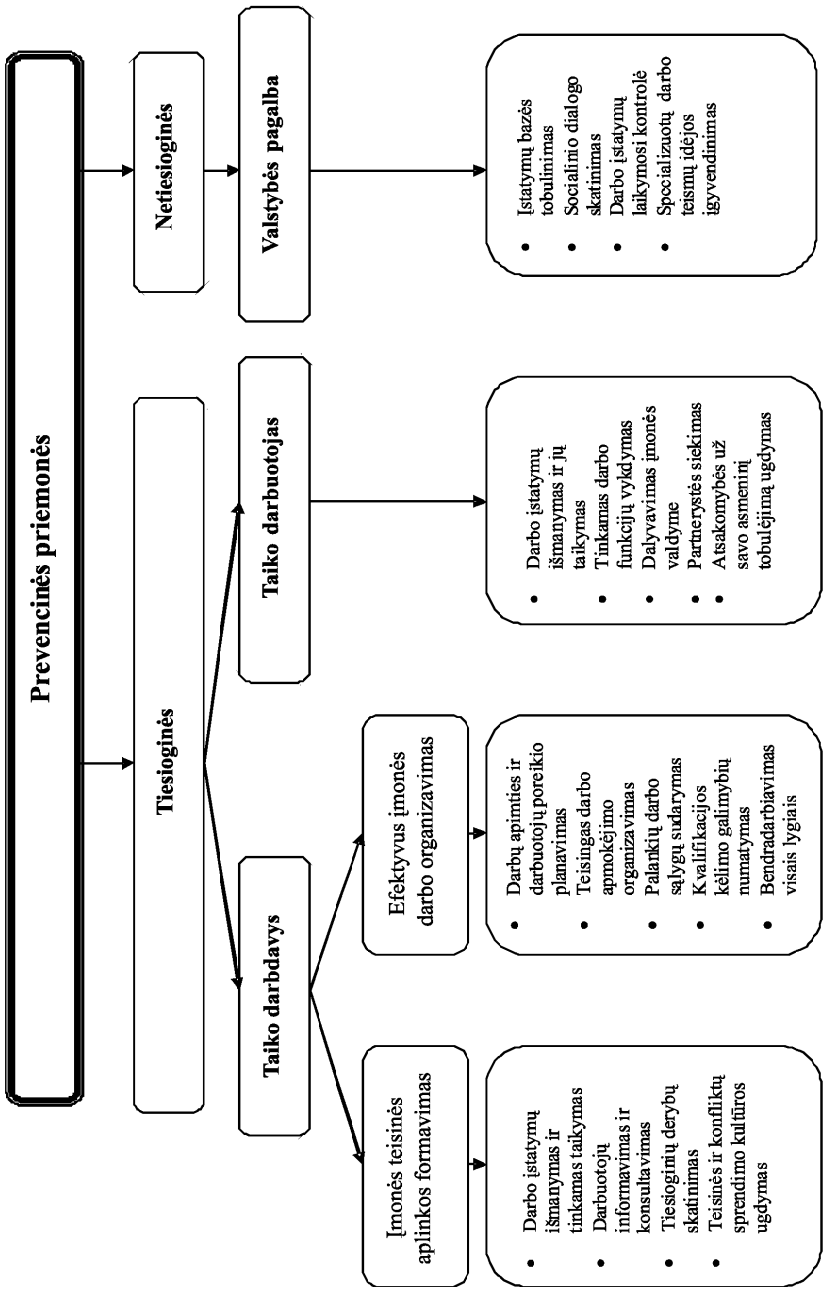
Darbuotojai savo ruožtu, norėdami užkirsti kelią darbo ginčams, turi tobulintis profesinėje srityje, siekti partnerystės ir bendradarbiavimo su darbdaviu ir reikšti pagrįstą nuomonę priimant svarbius įmonei sprendimus, stengtis savarankiškai gilintis į darbo įstatymus.

Valstybė taip pat privalo rūpintis darbo ginčų prevencija, skatindama ir sudarydama sąlygas socialiniam dialogui, tobulindama įstatymų bazę, užtikrindama efektyvią darbo įstatymų laikymosi kontrolę, įgyvendindama Europos Sąjungos šalyse paplitusią specializuotų darbo teismų idėją.

226 Judickienė J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu // Mokslo darbai: Teisė. 2003. Nr. 47.



38 paveikslas



39 paveikslas

18.4. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka

Vakarų Europos valstybėse jau seniai žinomi tam tikri bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai. Kai kyla dviejų pačių didžiausių visuomenės socialinių partnerių – darbdavių ir darbuotojų – ginčas, visuomenė yra suinteresuota, kad jis būtų kuo taikiau išspręstas, tuo pačiu išsaugota tolesnio bendradarbiavimo galimybė. Darbo ginčo šalys iš esmės nėra lygios, nes darbdavys yra ekonomiškai ir teisiškai stipresnė šalis. Be to, darbo ginčo baigtis dažnai yra tiesiogiai arba netiesiogiai susijusi su darbuotojo pragyvenimo šaltinio turėjimu. Atsižvelgiant į išvardytas priežastis, bylų dėl darbo teisinių santykių nagrinėjimo ypatumai turėtų garantuoti, kad nagrinėjant tokias bylas būtų siekiama: a) sutaikyti šalis; b) kaip galima greičiau išspręsti teisinį konfliktą ir c) nepavykus šalių sutaikyti, nustatyti materialią tiesą byloje ir garantuoti realų šalių lygiateisiškumo principo įgyvendinimą[227].

Individualius darbo ginčus, jeigu DK arba kiti įstatymai nenustato kitokios nagrinėjimo tvarkos, nagrinėja darbo ginčų komisija arba teismas (žr. 40 pav.). Taigi individualių darbo ginčų nagrinėjimo sistema turi 2 grandis – ikiteisminę ir teisminę. Šių ginčų nagrinėjimas pagrįstas bendra taisykle, kad darbo ginčų komisija yra būtinas kiekvieno darbo ginčo nagrinėjimo etapas. DK kai kurias atskiras individualių darbo ginčų kategorijas priskiria tiesiogiai teismui, tačiau tai turi būti vertintina kaip bendrosios taisyklės išimtis. DK nepateikia net pavyzdinio individualių darbo ginčų kategorijų, kurios nagrinėjamos darbo ginčų komisijoje, sąrašo. Tuo tarpu teismuose nagrinėtinų darbo ginčų kategorijų sąrašas yra kur kas konkretesnis. Darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje tvarką nustato DK, o darbo ginčų nagrinėjimas teisme vyksta pagal CPK nuostatas.

Individualių darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijose

Darbo ginčų komisija yra privaloma pirminė institucija, nagrinėjanti individualius darbo ginčus, kylančius tarp darbuotojo ir darbdavio, išskyrus tuos, kurie pagal DK nagrinėjami teismuose. Darbo ginčų komisija dažniausiai nagrinėja individualius darbo ginčus, kylančius dėl darbo

227 Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai Civiliniame procese. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004. P. 283.

sutarties sąlygų pripažinimo negaliojančiomis, jeigu jos blogina darbuotojo padėtį, dėl darbo užmokesčio, premijų, priedų išieškojimo, dėl drausminių nuobaudų taikymo pagrįstumo, atostogų suteikimo, lengvatų bei specialių sąlygų taikymo, nustatytų išdirbio normų ir vienetinių įkainių, viršvalandinių darbų ir darbo naktį apmokėjimo, dėl kompensacijų už darbą poilsio ir kasmetinių švenčių dienomis, komandiruojant, darbo apmokėjimo dirbant skirtingos kvalifikacijos darbus pavadavimo atveju ir panašius atvejus.

Darbo ginčų komisija sudaroma pariteto pagrindu iš vienodo skaičiaus darbuotojų atstovų, renkamų dvejų metų laikotarpiui įmonės darbuotojų susirinkime (konferencijoje), ir darbdavio atstovų, tokiam pat laikui skiriamų darbdavio įsakymu (potvarkiu) (žr. 41 pav.). Kadangi nustatytas maksimalus dvejų metų veiklos laikotarpis, darbo ginčų komisija yra nuolatinis organas. Pasibaigus terminui darbo ginčų komisija renkama iš naujo arba perrenkama jau dirbusi. Maksimalus kadencijų skaičius nenustatytas. Tiek darbdaviams, tiek darbuotojams yra svarbu į darbo ginčų komisiją deleguoti tokius atstovus, kurie būtų pakankamai kvalifikuoti atstovauti jų interesams.

DK nepateikia konkretaus darbo ginčų komisijos narių skaičiaus. Jei įmonė yra maža arba šalys susitaria, darbo ginčų komisija gali būti sudaryta ir iš dviejų narių. Maksimalų kiekvienos šalies atstovų skaičių turi lemti protingumo kriterijus, kuris siejamas su įmonės dydžiu, reikiamą kvalifikaciją ir gyvenimo patirtį turinčių žmonių skaičius, finansinėmis galimybėmis samdyti žmones iš šalies, išlaidų dydžiu ir panašiai. Todėl šalių atstovų darbo ginčų komisijoje bendras skaičius neturėtų viršyti dešimties narių[228]. Komisijos pirmininko pareigas kiekviename posėdyje paeiliui eina darbuotojų ir darbdavio atstovai. Visas darbo ginčų komisijos turimas išlaidas padengia darbdavys.

Jeigu įmonėje nėra sudarytos darbo ginčų komisijos, darbdavys, gavęs darbo ginčų komisijai adresuotą prašymą, privalo paskirti darbo ginčų komisijos raštvedį ir inicijuoti jos sudarymą (DK 288 str.). Raštvedžiu dažniausiai būna tos įmonės darbuotojas. Raštvedžiu taip gali būti ir asmuo, nedirbantis toje įmonėje, o raštvedžio pareigas atliekantis sutartiniu pagrindu. DK 287 str. numato, kad raštvedys priima ir registruoja prašymus, surenka ginčo šalių įrodymus – išreikalauja iš atitinkamų tarnybų prašy-

228 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 514.

mui išnagrinėti reikalingus dokumentus, ekspertų išvadas, taip pat atlieka procedūrinius veiksmus – praneša apie paskirtą bylos nagrinėjimo laiką ir vietą, rašo darbo ginčų komisijos protokolą, siunčia išrašus ir sprendimus, siunčia bylą teismui ir atlieka kitus darbo ginčų komisijos pavedimus.

DK 296 str. yra nustatomas 3 mėnesių terminas, per kurį darbuotojas gali pateikti prašymą darbo ginčų komisijai, kad apgintų savo pažeistas teises. Šis terminas pradedamas skaičiuoti nuo tos dienos, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. DK nenumato pavyzdinės prašymo, skirto darbo ginčų komisijai, formos, tačiau numato jo rekvizitų sąrašą. Prašyme darbo ginčų komisijai turi būti nurodoma ieškovo, atsakovo, kitų byloje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, darbdavio pavadinimas ir adresai, aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, aiškiai suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas (DK 290 str.).

Vadovaujantis DK 291 str., darbo ginčų komisijos posėdis turi būti sušauktas ne vėliau kaip per 7 dienas nuo prašymo padavimo dienos, o prašymas turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per 14 dienų nuo padavimo dienos (žr. 42 pav.). Šie terminai pagal savo pobūdį yra procedūriniai. Nors DK konkrečiai nenumato darbo ginčų komisijos posėdžių atidėjimo galimybės, jei yra organizacinio pobūdžio aplinkybių, pvz., neatvykus šalims, remiantis analogija su CPK, atidėjimas yra galimas. Darbo ginčų komisijos posėdžiai turi vykti laiku, patogiu abiem šalims – tiek darbo metu, tiek po darbo. Darbdavys privalo suteikti komisijos posėdžiams tinkamą patalpą. Darbo ginčų komisijos posėdis laikomas teisėtu, kai jame dalyvauja vienodas skaičius darbdavio ir darbuotojų atstovų. Nagrinėjant ginčus darbo ginčų komisijoje, nėra nustatyto griežto pasisakymų eiliškumo, liudytojai nėra pašalinami iš posėdžio patalpos. Sprendimai priimami bendru darbo ginčų komisijos narių (t. y. darbuotojų ir darbdavio atstovų) susitarimu ir įrašomi į protokolą, kurio formą Vyriausybė patvirtino 2004 m. vasario 12 nutarimu Nr. 166. Protokolą pasirašo darbo ginčų komisijos pirmininkas, nariai ir raštvedys. Sprendimuose dėl piniginių reikalavimų patenkinimo turi būti nurodyta priteisiama suma. Ji su delspinigiais turi būti išmokėta iki sprendimo įvykdymo dienos. Darbo ginčų komisijos raštvedys darbo ginčų komisijos sprendimo nuorašą, o šalims nesutarus ir sprendimo nepriėmus – išrašą iš protokolo per penkias dienas pasirašytinai įteikia dalyvaujantiems byloje asmenims (DK 292 str.). Priimtu laikomas tik tas sprendimas, kuris priimamas bendru darbo ginčų komisijos

posėdžio dalyvių susitarimu. Tačiau tai nereiškia, kad komisijos narys negali turėti kitos nuomonės, jeigu dėl nedidelio posėdžio dalyvių skaičiaus ši nuomonė nesukliudys suformuluoti bendros šalies atstovų pozicijos. Paprastai nuomonių skirtumas, kliudantis priimti sprendimą, susidaro ne tarp vienos šalies atstovų, bet tarp dviem šalims atstovaujančiųjų stovyklų. Tada laikoma, kad darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė[229].

Darbo ginčų komisijos sprendimas įsigalioja jį priėmus ir turėtų būti vykdomas savanoriškai ir nedelsiant, nes nuo to priklauso pažeistų teisių bei įstatymo saugomų interesų gynimo mechanizmo funkcionavimo veiksmingumas. Darbo ginčų komisijos sprendimas laikomas įvykdytas, kai darbdavys atlieka visus veiksmus, numatytus sprendime. Remiantis DK 294 str., sprendimas turi būti įvykdytas per 10 dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nenustatytas kitoks jo įvykdymo terminas. Jei per šį terminą sprendimas neįvykdomas, darbuotojas įgyja teisę kreiptis į teismą ir reikalauti, kad jis būtų vykdomas priverstinai. Nustatytas 10 dienų terminas neužkerta darbdaviui kelio įvykdyti sprendimą anksčiau nustatyto termino. Darbo ginčų komisijos sprendimas nevykdomas, jei jis yra apskundžiamas teismui (žr. 43 pav.). Reikia atkreipti dėmesį, kad teismas darbo ginčų komisijai nėra nei apeliacinė, nei kasacinė instancija, nes visais atvejais byla nagrinėjama teisme iš esmės, o teismas nėra varžomas sprendimo, kuris buvo priimtas darbo ginčų komisijos posėdyje. Individualių darbo ginčų apskundimo tvarka apeliacine ir kasacine tvarka DK nenustatyta. Nagrinėjant šį klausimą civilinio proceso kontekste, galima daryti išvadą, kad teismo sprendimą, apeliacine ir kasacine tvarka gali apskųsti tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Taigi, darbuotojui apskundus jam nepalankų darbo ginčų komisijos sprendimą teismui, o šiam priėmus darbuotojui palankų sprendimą, darbdaviui atsiranda procesinė teisė skųsti apylinkės teismo sprendimą apeliacinei instancijai.

Kyla klausimas, ką daryti, jei darbuotojas praleidžia DK numatytą 3 mėnesių terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nuomone, 3 mėnesių terminas skirtas darbuotojui kreiptis į darbo ginčų komisiją yra tiesiogiai susijęs su veiksmų atlikimu neteisminėse procedūrose ir yra procedūrinis terminas. Praleidęs šį terminą darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją ir prašyti jį atnaujinti,

229 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 520.

jeigu darbo santykiai nėra nutrūkę. Tokiu atveju šiam terminui atnaujinti *mutatis mutandis* taikomos CPK 78 str. nuostatos. Tačiau darbo santykiams pasibaigus, darbuotojas, praleidęs DK 296 str. nustatytą terminą, praranda teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją ir prašyti darbo ginčų komisiją atnaujinti praleistą terminą[230]. Tokiu atveju darbuotojas turi tiesiogiai kreiptis į teismą.

DK 303 str. yra nustatomos papildomos garantijos darbuotojams, kurie susirinkime (konferencijoje) buvo išrinkti į darbo ginčų komisiją. Darbo komisijos nariai darbdavio iniciatyva negali būti atleidžiami iš darbo, jei nėra jų kaltės, išskyrus atvejį, kai darbovietė likviduojama. Tokiu būdu apribojama darbdavio galimybė atleisti darbuotojus, kurie darbo ginčų komisijoje priėmė jam nepalankų sprendimą. Taip pat numatyta apmokėjimo už darbą garantija. Darbo ginčų komisijos nariams už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčus, turi būti paliekamas vidutinis darbo užmokestis. Šiomis garantijomis darbo ginčų komisijos narys gali naudotis visą darbo ginčų komisijos kadenciją, t. y. dvejus metus.

Individualių darbo ginčų nagrinėjimas teismuose

Remiantis DK 293 str., darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas arba kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė, per keturiolika dienų gali kreiptis su ieškiniu į teismą. Darbdavys darbo ginčų komisijos sprendimo skųsti negali.

DK 295 str. 2 dalyje numatytos rūšys tų darbo ginčų, kurie nagrinėjami tiesiogiai teismuose nesikreipiant į darbo ginčų komisiją. Tai ginčai:

1) kilę dėl darbuotojo būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva ar atleidimo iš darbo;
2) dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;
3) tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyse nustatytų pareigų bei prievolių nevykdymo;

230 www.lat.litlex.lt // Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga. Patvirtinta LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45.

4) pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profsąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytos darbo, ekonominės ir socialinės profsąjungų narių teises;
5) kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo jau yra nutrūkę;
6) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Kaip matome, DK pateikia baigtinį sąrašą pagrindų, kuriais remiantis individualus darbo ginčas, priskirtinas nagrinėti darbo ginčų komisijai, atsiduria teisme. Tuo tarpu tiesiogiai teismui priskiriamų darbo ginčų kategorijų sąrašas nėra išsamus, nes kalbama ir apie „kitus įstatymų numatytus atvejus“. Į šią kategoriją patenka ginčai dėl įdarbinimo, nes darbuotojo ir darbdavio darbo teisiniai santykiai dar nebuvo susiklostę. Tiesiogiai teismui taip pat priskiriami su teisiniais darbo santykiais susiję ginčai dėl žalos, padarytos tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, atlyginimo[231].

Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumus reglamentuoja CPK XX skyrius.

Ieškinys darbo bylose paduodamas pagal bendrojo teismingumo taisykles, t. y. pagal atsakovo gyvenamąją vietą, o juridiniam asmeniui ieškinys pareiškiamas pagal juridinio asmens buveinę, nurodytą juridinių asmenų registre, taip pat ieškinys gali būti pareikštas pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo ar turėjo būti dirbamas. Ieškinį teismui paduoda darbuotojas arba jo įgaliotas atstovas. Kalbant apie teismingumą, reikia paminėti tai, kad darbo bylos nėra teismingos išimtinai apylinkės teismų kompetencijai. Jei ieškinio suma didesnė nei 100 000 Lt, ieškinys turi būti pateikiamas atitinkamam apygardos teismui (CPK 27 str. 1 p.).

Spręsdamas ieškinio priėmimo klausimą, teismas privalo patikrinti, ar ieškovas, t. y. darbuotojas pasinaudojo privaloma ikiteismine ginčo sprendimo forma – ar jis kreipėsi į darbo ginčų komisiją. CPK 412 str. numatyta, kad jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas išankstinės ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį (CPK 137 str. 2 d. 3 p.) arba palieka jį nenagrinėtą (tuo atveju, kai minėtas trūkumas išaiškėja jau po civilinės bylos iškėlimo) ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka. Šiuo atveju kreipimosi į darbo ginčo nagrinėjimo instituciją diena laikoma kreipimosi

231 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 527.

į teismą diena, jeigu į šią instituciją asmuo kreipėsi ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo teismo nutarties įteikimo jam dienos. Tuo atveju, jeigu darbo ginčo nagrinėjimo institucija anksčiau buvo pripažinusi save nekompetentinga spręsti ginčą, bylą nagrinėja tiesiogiai teismas. Prie ieškinio šiuo atveju turėtų būti pridėtas atitinkamas darbo ginčų komisijos sprendimas.

Kalbant apie darbo bylų teisminį nagrinėjimą, reikia aptarti aktyvų teismo vaidmenį šiose bylose. Taigi, be įprastinių CPK 159 str. 1 d. įvardytų teisių, teismas darbo bylose taip pat gali:

- savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu mano, kad tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 str. 1 d.);
- savo iniciatyva įtraukti byloje antrąjį atsakovą, jeigu ieškovo nurodytas yra netinkamas (CPK 414 str. 2 d.);
- turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus, t. y. gali patenkinti reikalavimus daugiau nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu (CPK 417 str.);
- nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą ieškovo nurodytu būdu nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva taikyti įstatymų numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 418 str.).

Teisminė praktika rodo, kad teismuose dažniausiai nagrinėjami darbo ginčai, susiję su darbo sutarties sudarymu, pakeitimu ar nutraukimu (žr. 44 pav.). Remiantis DK 297 str., darbuotojas, nesutikdamas su būtinųjų darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo ar atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo gavimo dienos turi teisę su ieškiniu kreiptis tiesiogiai į teismą. Šiuo atveju, jei teismas nustato, kad būtinosios darbo sutarties sąlygos buvo pakeistos, darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, tai pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam išieškotas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą. Tuo atveju, jei nustatoma, jog darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnį darbą ir jam priteisia jo vidutinį darbo užmokestį už visą priversti-

nės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Jei teismas mano, kad darbuotojas į pirmesnį darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos toliau tęsti darbą, teismas priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia darbuotojui pagal jo darbo stažą DK nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

Iki 2005 m gegužės mėnesio DK 297 str. buvo kalbama ne apie darbdavio padarytus būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimus, o tiesiog apie darbo sąlygų pakeitimus, su kuriais darbuotojas nesutinka. Kadangi darbo sąlygų sąvoka apima daug daugiau aplinkybių nei būtinosios darbo sąlygos, pagal galiojusį reglamentavimą darbuotojas galėjo kreiptis į teismą dėl bet kokių darbo sąlygų pakeitimų, kaip, pavyzdžiui, darbovietės transporto naudojimo sąlygų pakeitimo ar sumažinto mobiliojo telefono pokalbių limito. Dėl šių priežasčių DK 297 str. 2005 m. terminas „darbo sąlygų“ buvo pakeistas terminu „būtinųjų darbo sąlygų“.

Nagrinėjant klausimus, susijusius su ginčais dėl darbo sutarties, praktikoje dažnai iškyla klausimas, ar teismas, gindamas pažeistas darbuotojo (ieškovo) teises DK 297 str. 3 ar 4 dalyse nustatytais būdais, turi atsižvelgti į darbuotojo (ieškovo) gautą išeitinę išmoką. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2004 m. kovo 4 d. konsultacijoje „Dėl kai kurių Darbo kodekso, Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso normų taikymo“[232] pasisakė, kad DK 297 str. 3 d. įsakmiai nustato, jog teismas priteisia darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už šioje teisės normoje apibrėžtą priverstinės pravaikštos laiką ir nenumato galimybės šią išmoką mažinti, atsižvelgiant į darbuotojo gautą išeitinę išmoką. Be to, išeitinė išmoka (DK 140 str.) yra garantinė išmoka. Nors garantinė išmoka nėra darbo užmokestis (atlyginimas už darbą), tačiau jos tikslas – kad darbuotojas, įstatymų numatytais atvejais atitrauktas nuo darbo, neprarastų darbo užmokesčio. Todėl išeitinė išmoka (DK 140 str.) yra prilygintina darbo užmokesčiui. CK 6.241 str. 1 d. 4 p. numato, kad darbo užmokestis ir jam prilygintos išmokos negali būti išreikalautos kaip be pagrindo įgytas turtas, jeigu gavėjas veikė sąžiningai arba nebuvo padaryta sąskaitybos klaida. Ši įstatymo

232 http://www.lat.lt/4_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=26552

nuostata taikytina ir darbuotojo gautai išeitinei išmokai. Taigi darbuotojo gauta išeitinė išmoka negali būti iš jo išreikalauta kaip be pagrindo įgyta, išskyrus atvejus, kai šis darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaida.

Tačiau atsižvelgiant į išeitinės išmokos paskirtį ir į tai, kad teisė į ją siejama būtent su darbo sutarties nutraukimu, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas daro išvadą, kad DK 297 str. 4 d. nuostatos, jog teismas priteisia darbuotojui DK 140 str. 1 d. nustatyto dydžio išeitinę išmoką, tikslas yra ne įtvirtinti darbuotojo, dėl ginčijamo darbo sutarties nutraukimo jau gavusio tokio dydžio išeitinę išmoką, teisę ją gauti antrą kartą, o užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas, kurio atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu ir kuris negali būti grąžintas į pirmesnį darbą, būtų gavęs ar gautų minėtą išmoką Taigi jeigu DK nustatyto dydžio išeitinė išmoka darbuotojui (ieškovui) jau yra išmokėta, teismas, taikydamas DK 297 str. 4 d., sprendimo motyvuojamojoje dalyje turi tik konstatuoti jos išmokėjimo faktą, tačiau šios išmokos darbuotojui (ieškovui) nebepriteisia. Tuo atveju, jeigu darbuotojui (ieškovui) jau yra išmokėta išeitinė išmoka, tačiau ji savo dydžiu mažesnė už šiam darbuotojui teismo sprendimo priėmimo dieną priklausančią išeitinę išmoką pagal DK 140 str. 1 d., teismas, taikydamas DK 297 str. 4 d., turi priteisti darbuotojui (ieškovui) skirtumą tarp DK 140 str. 1 d. nustatyto dydžio išeitinės išmokos ir jam (darbuotojui) išmokėtos išeitinės išmokos.

Remiantis DK 298 str., darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos priteisiamos ne daugiau kaip už trejus metus. Jeigu darbuotojas turi teisę į šias išmokas už ilgesnį laiką, jis gali pasirinkti palankiausią trejų metų laikotarpį.

DK reglamentuojami skubaus neįsiteisėjusių sprendimų ir nutarčių darbo bylose vykdymo pagrindai. DK 299 str. 1 d. numatoma, kad sprendimus dėl darbo užmokesčio priteisimo, tiksliau jo dalies, neviršijančios vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio, bei sprendimus dėl neteisėtai atleisto, perkelto ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą darbo ginčų komisija arba teismas nurodo skubiai vykdyti. Šiuo atveju nei teismas, nei darbo ginčų komisija tokio savo sprendimo neprivalo motyvuoti. Tuo tarpu jei pagal DK 299 str. 2 d. teismas ieškovo prašymu arba savo iniciatyva leidžia skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį dėl atleidimo iš darbo formuluotės, dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo

profesine liga, priteisimo bei kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą įvykdyti, teismas privalo nurodyti skubiai vykdomo sprendimo motyvus ir rezoliucinėje dalyje pabrėžti, kad sprendimas vykdomas skubiai. Kalbant apie skubų teismo sprendimų vykdymą darbo bylose, susiduriame su tam tikra normų kolizija, nes CPK pateiktas privalomų skubiai vykdyti sprendimų sąrašas ir toks sąrašas, numatytas DK 299 str. 1 d., nesutampa. Kaip jau buvo minėta anksčiau, DK numatyta, jog sprendimas dėl darbuotojo grąžinimo į darbą yra privalomai skubiai vykdomas. Tuo tarpu CPK 283 str. ši sprendimų rūšis įvardijama kaip fakultatyvinis pagrindas sprendimui skubiai vykdyti. Ši kolizija turėtų būti sprendžiama DK naudai, nes jau CPK 1 str. 1 d. nurodoma, kad darbo bylų nagrinėjimo ypatumus gali numatyti ir kiti įstatymai – šiuo atveju DK.

DK 300–301 str. numatyta, kad tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo arba darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluotės, darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą prašydamas išieškoti jam priklausantį darbo užmokestį už visą vilkinimo laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos. Tuo atveju, jei panaikinamas jau įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas arba teismo sprendimas ar nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimas vykdomas pagal CPK nuostatas.

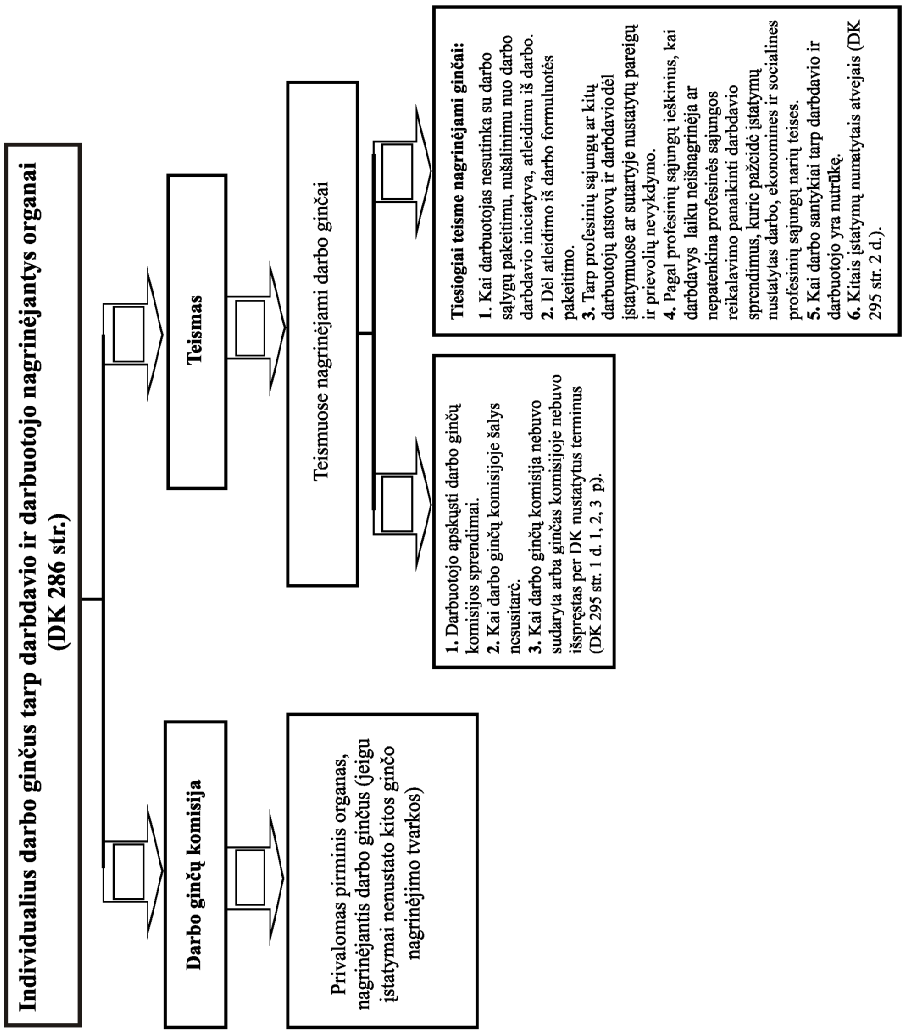
Remiantis DK 302 str. 3 d., darbuotojai darbo bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio. Iki 2005 m. gegužės mėnesio galiojusi DK to paties straipsnio redakcija numatė, kad darbuotojai darbo bylose atleidžiami nuo teismo išlaidų mokėjimo. Ankstesnė nuostata pažeidė šalių lygiateisiškumo principą, be to, prieštaravo CPK 83 str. 1 d. 1 p., kuriame numatoma, kad ieškovai (darbuotojai) bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, atleidžiami tik nuo žyminio mokesčio.

Nepaisant to, jog DK yra keičiamas ir tobulinamas, iš Lietuvos teisininkų vis dažniau tenka išgirsti minčių, kad tiek darbo ginčų komisijos, tiek bendrosios kompetencijos teismai nepakankamai kvalifikuotai sprendžia darbo ginčus, o esama darbo ginčų nagrinėjimo sistema nėra veiksminga, negali pasiekti jai keliamų tikslų, todėl darbuotojai, kilus darbo ginčams, vengia kreiptis į darbo ginčų komisijas ir teismus. (Pvz., 2007 m. 1 instancijos teismuose iš viso išnagrinėta 153 436 bylos, iš kurių tik 1753 – dėl darbo teisinių santykių, o iš pastarųjų 1645 bylos

– dėl individualių darbo teisinių santykių[233]. Manoma, kad šias ir kitas su darbo ginčais susijusias problemas galėtų padėti išspręsti alternatyvus darbo ginčų sprendimo būdas – darbo teismai. Kalbant apie darbo teismus, manoma, kad vienas iš jų privalumų būtų paprastesnės procedūros, todėl darbo bylos būtų sprendžiamos ne taip formalizuotai kaip kitos, taip pat būtų pašalintos įvairios procesinio pobūdžio kolizijos. Panagrinėjus Europos Sąjungos valstybių narių teismų sistemą, matyti, kad dešimties valstybių: Airijos, Austrijos, Belgijos, Didžiosios Britanijos, Italijos, Ispanijos, Vokietijos, Suomijos, Prancūzijos, Švedijos, įstatymų leidėjai yra įtvirtinę specializuotus darbo teismus, veikiančius dažniausiai kaip taikinimo ir socialinių interesų derinimo institucijos. Dažnai šių teismų veikla grindžiama socialinės partnerystes ir trišalio bendradarbiavimo principu – bylas tiek ikiteisminėje stadijoje, tiek teismuose nagrinėja kolegijos, susidedančios iš profesionalaus teisėjo ir neprofesionalių tarėjų, kuriuos išrenka ir skiria darbuotojų ir darbdavių interesams atstovaujančios organizacijos[234]. Įsteigus darbo teismus Lietuvoje tikėtina, kad būtų išspręstos neefektyvaus darbo ginčų nagrinėjimo problemos, pašalintos įvairios procesinio pobūdžio kolizijos.

233 http://www.teismai.lt/teismai/ataskaitos/statistika.asp

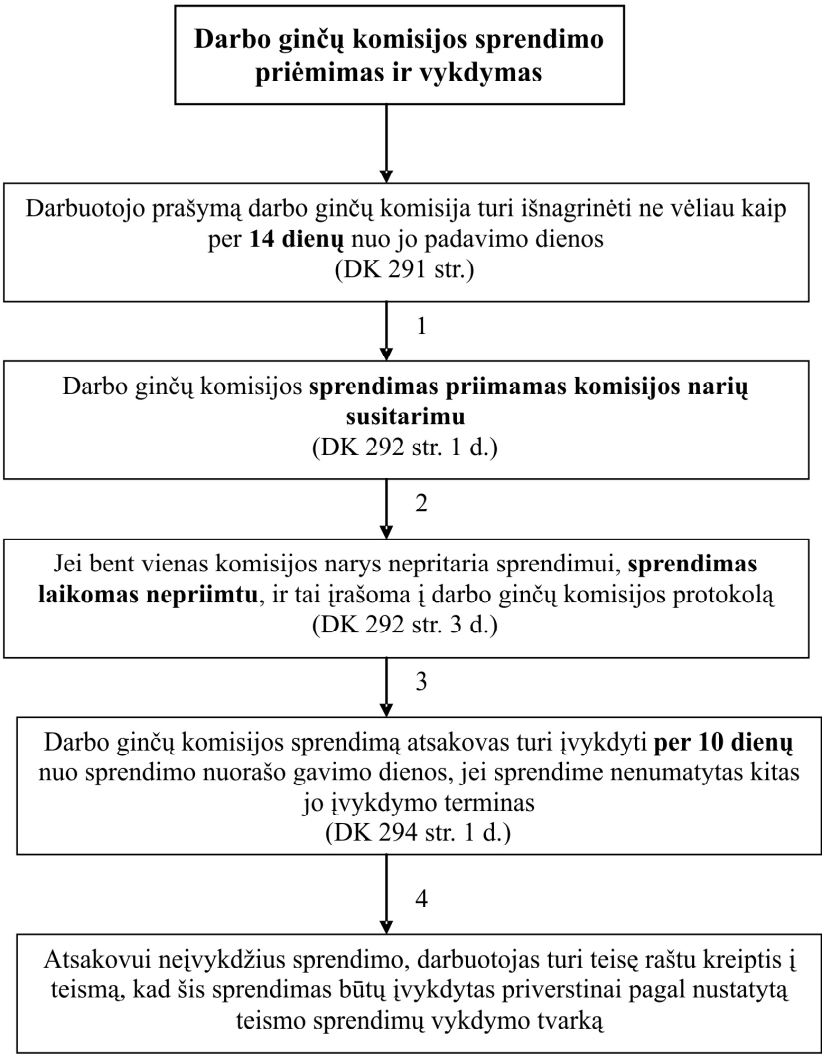
234 Judickienė J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004. P. 283, 302.



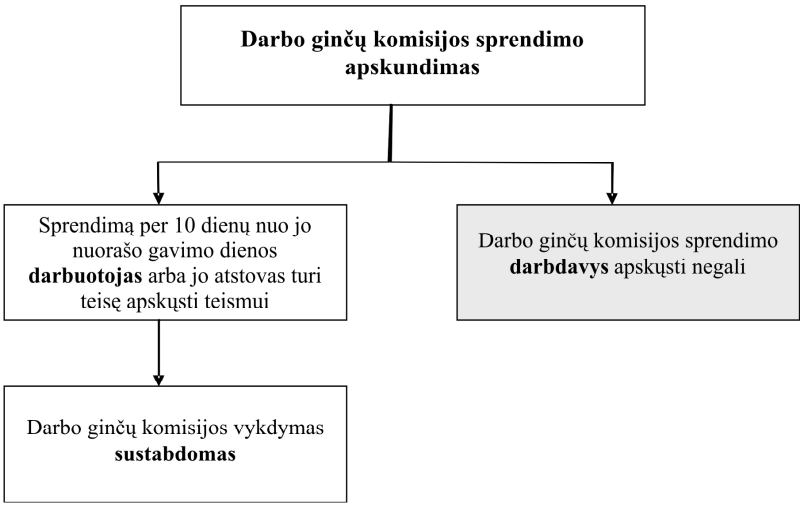
40 paveikslas



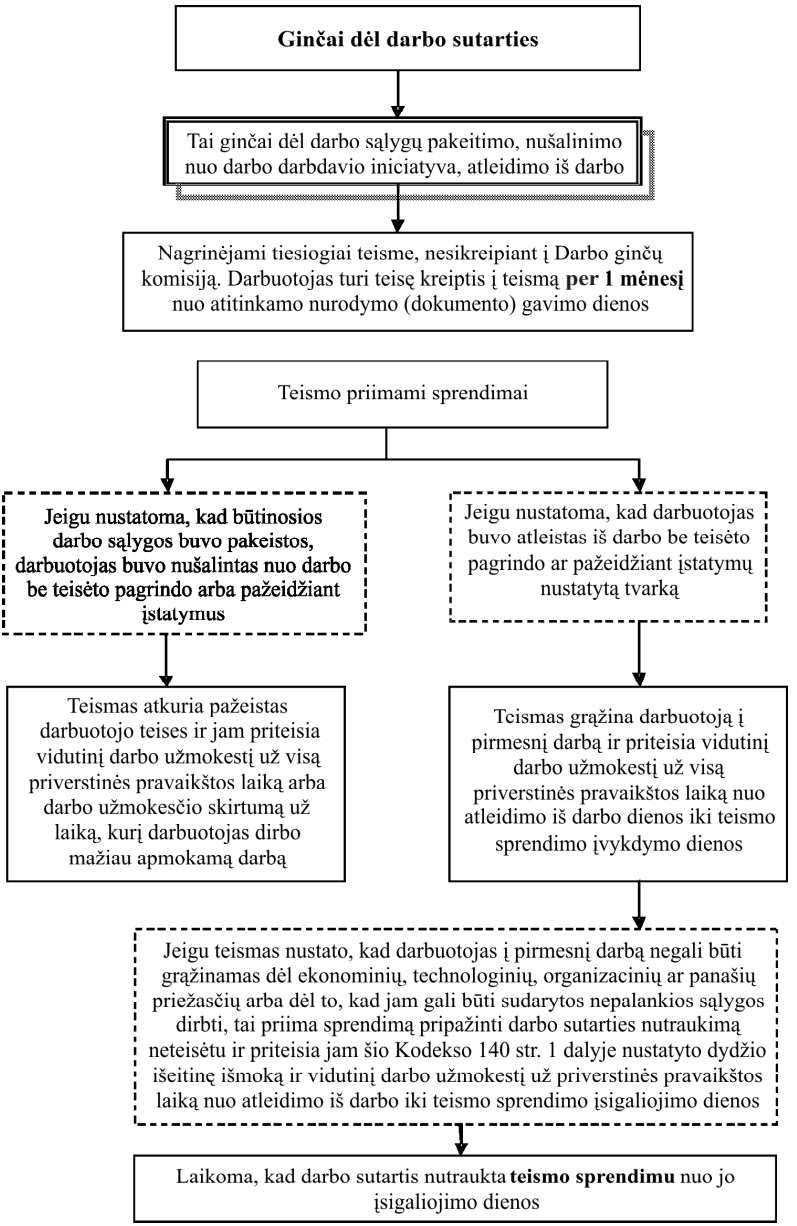
41 paveikslas



42 paveikslas



43 paveikslas



44 paveikslas

➤ Klausimai

1. Kokie yra pagrindiniai darbo ginčų požymiai ir kas yra darbo ginčo šalys?
2. Ar tiesioginės darbdavio ir darbuotojo derybos yra privaloma darbo ginčo nagrinėjimo procedūros dalis?
3. Pagal kokius kriterijus gali būti skirstomi darbo ginčai?
4. Kokios yra pagrindinės darbo ginčų atsiradimo priežastys?
5. Ar darbo ginčų komisija yra privalomas darbo ginčų nagrinėjimo organas visiems darbo ginčams?
6. Kokia yra darbo ginčų komisijos sudarymo tvarka?
7. Kur darbuotojas turi kreiptis, jei darbo ginčų komisijos sprendimas nevykdomas?
8. Kokie darbo ginčai nagrinėjami teisme?
9. Kokie yra pagrindiniai darbo bylų nagrinėjimo teisme bruožai?
10. Kokie darbo ginčų komisijos sprendimai ar teismo nutartys vykdomi skubiai?

19 SKYRIUS

DARBO ĮSTATYMŲ LAIKYMOSI PRIEŽIŪRA IR KONTROLĖ

Siekiant stebėti, ar darbo teisinių santykių subjektai tinkamai laikosi darbo įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nuostatų, bei tinkamai reaguoti į pažeidimus, valstybėje sukurtas darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės mechanizmas. Tokio mechanizmo paskirtis yra užtikrinti, kad organizuojant darbą, nustatant darbo teisinių santykių subjektų teises ir pareigas ir jas vykdant būtų laikomasi darbo įstatymų, nebūtų bloginama darbuotojų padėtis, palyginti su ta, kurią nustato darbo įstatymai ar kolektyvinė sutartis.

Lietuva 1994 metais patvirtino Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“[235]. Joje yra apibrėžtos pagrindinės Darbo inspekcijos sistemos funkcijos: 1) užtikrinti laikymąsi teisinių nuostatų, susijusių su darbo sąlygomis ir darbuotojų sauga darbe, t. y. nuostatų dėl darbo laiko, darbo užmokesčio, saugumo, sveikatos ir gerovės, vaikų ir jaunuolių užimtumo ir kitų susijusių klausimų, jeigu tų nuostatų laikymosi reikalauja darbo inspektoriai; 2) teikti darbdaviams bei darbuotojams patarimus ir techninę informaciją apie veiksmingiausias teisinių nuostatų laikymosi priemones; 3) teikti kompetentingoms valdžios institucijoms susipažinti su trūkumais ir pažeidimais, nors jie ir nepriklausytų teisinių nuostatų sričiai. Konvencija taip pat nustato, kad nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai numato atitinkamas sankcijas ir veiksmingą jų taikymą už teisinių nuostatų, kurias įgyvendina darbo inspektoriai, pažeidimus bei trukdymą inspektoriams atlikti savo pareigas.

Pagal kontrolės subjektų veikimo sritį skiriama vidinė ir išorinė priežiūra ir kontrolė. Vidinę priežiūrą ir kontrolę atlieka įmonės, įstaigos ar organizacijos paskirti asmenys tos pačios įmonės darbuotojų atžvilgiu. Ši

235 TDO konvencija „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“ // Valstybės žinios, 1996. Nr. 27-652.

kontrolė dažniausiai yra skirta išsiaiškinti, ar darbuotojai tinkamai laikosi darbdavio nustatytos darbo tvarkos, saugos, sveikatos reikalavimų ir pan.

Išorinę priežiūros ir kontrolės funkciją paprastai atlieka valstybės įgaliotos kontrolės institucijos darbdavio (įmonės, įstaigos, organizacijos) atžvilgiu. Tokia kontrolė yra skirta išsiaiškinti, ar darbdavys tinkamai laikosi darbo įstatymų, ar sudarytos tinkamos darbo sąlygos darbuotojams, taip pat ar darbuotojai laikosi darbo įstatymų.

Darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę tam įgaliotos institucijos vykdo įvairiose darbo santykių srityse ir skirtingu metu, todėl priežiūros ir kontrolės rūšis galima skirstyti į prevencinę, einamąją ir vertinamąją.

Prevencinė priežiūra ir kontrolė atliekama nustatant vidaus darbo tvarką pagal darbo įstatymų bei kolektyvinių sutarčių reikalavimus, lokaliniais aktais nustatant saugius darbo procesus, sukuriant saugias ir sveikas darbo sąlygas, taip pat nuolat stebint, kad šie aktai neprieštarautų darbo įstatymams bei įvairiems techniniams reglamentams.

Einamoji priežiūra ir kontrolė atliekama siekiant patikrinti ir įvertinti, kaip laikomasi darbo įstatymų ir kitų su jais susijusių teisės aktų, esant pažeidimams juos nustatyti ir pritaikyti būtinas poveikio priemones ir / arba sankcijas.

Vertinamoji priežiūra ir kontrolė atliekama siekiant išsiaiškinti ir nustatyti, ar buvo padarytas darbo įstatymų pažeidimas konkrečiame darbo ginče. Nustačius pažeidimus turi būti atkuriamos pažeistos darbuotojo ar darbdavio teisės.

DK 31 straipsnyje numatyta, kad darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolės organai yra valstybiniai ir nevalstybiniai.

Pagrindinė valstybinė institucija, kuri pagal įstatymų nustatytą kompetenciją tikrina, kaip darbdaviai laikosi darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių bei vykdo pažeidimų prevenciją, yra *Valstybinė darbo inspekcija*. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir DK, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius nustatančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijo-

se ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo. Valstybinę darbo inspekciją sudaro administracija ir teritoriniai skyriai. Valstybinei darbo inspekcijai vadovauja vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius. Administraciją sudaro vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius ir jo pavaduotojai bei inspekcijos veiklą koordinuojantys ir organizuojantys skyriai bei tarnybos, veikiantys pagal skyrių ir tarnybų nuostatus. Valstybinė darbo inspekcija, atlikdama jai pavestas funkcijas, bendradarbiauja ir keičiasi informacija su valstybės ir savivaldybių institucijomis bei įstaigomis, profesinėmis sąjungomis, darbo tarybomis, darbdavių organizacijomis, panašiomis kitų valstybių tarnybomis.

Tam tikrus atskirus darbo santykių elementus (darbo ir poilsio laiką, saugą ir sveikatą darbe ir pan.) turi teisę tikrinti ir kitos kompetentingos valstybės institucijos, kurioms norminiai aktai priskiria tam tikros veiklos priežiūrą ir kontrolę. Pvz., Valstybinė kelių transporto inspekcija įmonėse ir keliuose organizuoja bei atlieka kelių transporto priemonių ekipažų (vairuotojų) darbo ir poilsio režimo kontrolę[236], Radiacinės saugos centras nustato darbuotojų radiacinės saugos normas ir organizuoja jų laikymosi priežiūrą bei kontrolę[237], Nacionalinis visuomenės sveikatos tyrimų centras turi teisę atlikti darbo aplinkos tyrimus, profesinės rizikos vertinimą, parinkti privalomojo darbuotojų sveikatos tikrinimo kontingentą, rengti ir tvirtinti nustatytos formos medicininės apžiūros pažymas ir teikti rekomendacijas dėl privalomojo sveikatos tikrinimosi darbuotojams galimos profesinės rizikos sąlygomis (kai yra kenksmingas veiksnių poveikis, pavojingas darbas) ir pan.

Pagal savo kompetenciją darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę taip pat vykdo ir prokuratūra. Pvz., nelaimingų atsitikimų darbe, dėl kurių nukentėjęs asmuo mirė, sunkių nelaimingų atsitikimų darbe atvejais, taip pat kai darbuotojas mirė darbovietėje dėl ligos, nesusijusios su darbu, darbdavys privalo pranešti apylinkės prokuratūrai, kuri imasi reikiamų priemonių pažeidimams nustatyti.

---

236 Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 1996 m. rugsėjo 26 d. įsakymas Nr. 304 „Dėl Valstybinės kelių transporto inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 1996. Nr. 102-2334.

237 Lietuvos Respublikos radiacinės saugos įstatymas // Valstybės žinios, 1999. Nr. 11-239.

Nevalstybinę darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę vykdo profesinės sąjungos, jų žinioje esančios inspekcijos ir kitos institucijos, veikiančios pagal įstatymus ir kitus norminius teisės aktus. Profesinės sąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus. Šiems tikslams profesinės sąjungos gali turėti inspekcijas, teisinės pagalbos tarnybas ir kitas institucijas. Profesinės sąjungos įgalioti asmenys, vykdydami kontrolės funkcijas, turi teisę nekliudomai lankytis įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dirba tos profesinės sąjungos atstovaujami darbuotojai, ir susipažinti su dokumentais apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas.

Nustačius darbo įstatymų pažeidimus, kalti asmenys gali būti traukiami atsakomybėn norminiuose teisės aktuose nustatyta tvarka. Drausminė atsakomybė (įskaitant atleidimą iš darbo) gali būti taikoma darbuotojui už lokalių darbo teisės normų bei darbo įstatymų pažeidimus. Administracinė atsakomybė gali būti taikoma tiek darbuotojui, tiek darbdaviui ATPK arba kituose specialiuose įstatymuose numatytais atvejais. Baudžiamojon atsakomybėn traukiami asmenys, padarę šiurkščius darbo įstatymų pažeidimus. Greta išvardytų atsakomybės rūšių kaltų asmenų atžvilgiu gali būti taikoma ir materialinė atsakomybė.

➤ Klausimai

1. Kokios yra darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės rūšys?
2. Kokie yra valstybiniai darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės organai?
3. Kokios pagrindinės valstybinės darbo inspekcijos funkcijos?
4. Kokie yra nevalstybiniai darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės organai?
5. Kokios atsakomybės rūšys taikomos išaiškinus darbo įstatymų pažeidimus?

20 SKYRIUS

EUROPOS SĄJUNGOS DARBO TEISĖ

20.1. Bendra charakteristika, atsiradimas ir raida

Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybių narių[238] teritorijoje galioja ne tik nacionalinė teisė, bet ir ES teisės normos, nustatančios darbo santykius bei socialinę sritį. Tiek pirminėje, tiek antrinėje ES teisėje[239] yra įtvirtinta daug įvairių su darbo santykiais ir socialine sritimi susijusių nuostatų, o jų taikymo klausimais yra priimta gausybė Europos Teisingumo Teismo spendimų. Būtent šių nuostatų bei jų taikymo praktikos visuma ir yra vadinama ES darbo teise.

Pabrėžtina, kad ES darbo teisė, skirtingai nei Lietuvos Respublikos nacionalinė darbo teisė, nėra kodifikuota teisės šaka, t. y. ES darbo teisės normos nėra įtvirtinamos viename nuosekliai išdėstytame teisės akte. Kaip matysime toliau, nagrinėjant atskirus ES darbo teisės klausimus, ES darbo teisės normos yra įtvirtinamos Europos anglių ir plieno bendrijos (toliau – EAPB) steigimo sutartyje, Europos atominės energijos bendrijos steigimo sutartyje (toliau – Euratomo sutartis), Europos ekonominės bendrijos (toliau – EEB arba EB) steigimo sutartyje, Suvestiniame Europos akte, Mastrichto sutartyje, Amsterdamo sutartyje, Nicos sutartyje, ES institucijų priimtuose teisės aktuose (reglamentuose, direktyvose, sprendimuose).

238 ES valstybės narės yra: Vokietija, Jungtinė Karalystė, Prancūzija, Italija, Ispanija, Lenkija, Nyderlandai, Graikija, Čekija, Belgija, Vengrija, Portugalija, Švedija, Austrija, Slovakija, Danija, Suomija, Airija, Lietuva, Latvija, Slovėnija, Estija, Kipras, Liuksemburgas, Malta, Rumunija, Bulgarija.

239 Pirmine ES teise yra vadinamos Bendrijų steigimo sutartys, jų pakeitimai ir papildymai, antrine teise laikomi visi Bendrijų institucijų priimti teisės aktai.

ES darbo teisė[240] *vystėsi kartu su Vakarų Europoje vykstančia integracija. ES darbo teisės raida gali būti skirstoma į aštuonis etapus*[241] *(žr. 45 pav.). Teoriškai būtų galima skirti ir devintą raidos etapą – darbo teisės klausimų reglamentavimą Reformų sutartyje. Tačiau tai nėra tikslinga, nes Reformų sutartis kol kas negalioja*[242]*, be to, ši sutartis neišplečia ES kompetencijos darbo teisės ir socialinėje srityje – joje visų pirma atsižvelgiama į ES atsinaujinimo ir reformų poreikius.*

Taigi ES darbo teisės raidą suskirstome į tokius etapus:

- 1952 m. – EAPB sutartyje įtvirtintos pirmosios darbo santykius nustatančios normos;
- 1958 m. – darbo teisės normų įtvirtinimas Euratomo sutartyje ir EB sutarties pirminėje redakcijoje;
- 1958–1980 m. – ankstyvasis darbo teisės vystymosi periodas EB. Šis periodas pasižymi sparčia darbo teisės teisėkūra. Minėtu periodu buvo išleista daug antrinių teisės aktų laisvo darbuotojų judėjimo, vyrų ir moterų lygiateisiškumo įgyvendinimo, techninės darbo apsaugos, kolektyvinių atleidimų, darbuotojų teisių apsaugos įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo ar jų darbdavio nemokumo atvejais, darbuotojų socialinės apsaugos klausimais[243].

240 Kalbant apie trijų Bendrijų (EAPB, Euratomo ir EB) steigimo sutartyse ir vadovaujantis minėtų sutarčių nuostatomis institucijų 1952–1993 m. priimtuose teisės aktuose įtvirtintas darbo teisės normas, tiksliau būtų vartoti terminą „Bendrijų darbo teisė“, o terminą „ES darbo teisė“ vartoti tik kalbant apie laikotarpį po Mastrichto sutarties įsigaliojimo (1993 m. lapkričio 1 d.). Tačiau aiškumo sumetimais bus vartojamas bendras terminas „ES darbo teisė“.

241 Žr. plačiau. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 18–50.

242 Valstybės narės Reformų sutartį pasirašė 2007 m. gruodžio mėn. Pasirašyta sutartis turės būti ratifikuota visose 27 valstybėse narėse. Tikimasi, kad naujoji sutartis įsigalios iki kitų Europos Parlamento rinkimų 2009 m. birželio mėn.

243 Minėtu ES darbo teisės vystimosi periodu buvo priimti tokie teisės aktai kaip, pavyzdžiui, Tarybos direktyva dėl užsienio piliečių judėjimo ir apsigyvenimo specialiųjų priemonių, pagrįstų viešąja tvarka, visuomenės saugumu ar visuomenės sveikata, derinimo Nr. 64/221/EEB (*Official Journal 056, 04/04/1964 P. 0850 – 0857),* Tarybos reglamentas dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje Nr. 1612/68/EEB (*Official Journal L 257, 19/10/1968 P. 0002 – 0012),* Tarybos direktyva dėl valstybių narių darbuotojų bei jų šeimų judėjimo ir teisės apsigyventi Bendrijoje apribojimų panaikinimo Nr. 68/360/EEC (*Official Journal L 257, 19/10/1968 P. 0013 – 0016),* Komisijos reglamentas dėl darbuotojų, pagal darbo sutartį dirbusių valstybėje narėje, teisės pasilikti tos valstybės teritorijoje Nr. 1251/70/EEC (*Official Journal L 142, 30/06/1970 P. 0024 – 0026),*

1981–1987 m. – darbo teisės sąstingio laikas. Tuo metu EB teisėkūros veikla naujų darbo santykių teisinių reguliavimo sričių neapėmė[244]. EB veiklą šioje srityje pristabdė devinto dešimtmečio pradžios bendroji ekonominė krizė ir valstybių narių pradėta vykdyti dereguliavimo politika. Minėta politika buvo grindžiama nuomone, kad darbo santykių reguliavimas yra pagrindinė valstybių narių ekonomikos efektyvumo ir įmonių konkurencingumo kliūtis, todėl atsisakius reguliuoti darbo santykius ir užtikrinant lanksčias darbo sąlygas buvo tikimasi įveikti ekonominę krizę[245]. EB veiklą darbo santykių ir socialinėje srityje stabdė ir tai, kad teisės normos galėjo būti priimamos tik remiantis ekonominio-politinio pobūdžio kompetencija. Savo ruožtu sprendimų priėmimo Taryboje vienbalsiai procedūra labai sumažindavo galimybes susitarti dėl darbo teisės normų poreikio ir turinio[246]. Nesuradus visas valstybes nares tenkinusių kompromisų, žlugo daug Komisijos teisėkūros iniciatyvų[247].

1987–1993 m. – darbo teisės teisėkūros aktyvėjimo periodas. Liuksemburge ir Hagoje 1986 m. pasirašytas bei 1987 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Suvestinis Europos aktas numatė pakeitimus, būtinus bendrai rinkai sukurti (iki 1992 m. gruodžio 31 d.). Bendrojoje rinkoje turėjo būti

Tarybos reglamentas dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimų nariams, persikeliantiems Bendrijoje Nr. 1408/71/EEB (*Official Journal L 149, 05/07/1971 P. 0002 – 0050),* Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo Nr. 75/117/EEB (*Official Journal L 045, 19/02/1975 P. 0019 – 0020),* Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu Nr. 76/207/EEB (*Official Journal L 039, 14/02/1976 P. 0040 – 0042),* Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiu, derinimo Nr. 80/987/EEB (*Official Journal L 283, 28/10/1980 P. 0023 – 0027).*

244 Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 34.

245 Ten pat.

246 Darbo teisės normų leidyba buvo vykdoma vadovaujantis EB sutarties 100 (dabar 94) straipsniu, kuriame sakoma, kad „Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu, bendrai leidžia direktyvas dėl tų valstybių narių įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatų, turinčių tiesioginę įtaką bendrosios rinkos kūrimui ar veikimui, suderinimo“. Be to, nemažai darbo teisės direktyvų buvo paremtos EB sutarties 235 (dabar 308) straipsniu, kuriame įtvirtinta, jog „jei pasirodytų, kad veikiant bendrajai rinkai vienam iš Bendrijos tikslų pasiekti reikia imtis Bendrijos veiksmų, kuriems ši Sutartis nenumato reikalingų įgaliojimų, Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavusi su Asamblėja, bendrai priimtu sprendimu imasi reikiamų priemonių“.

247 Žr. plačiau Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 34.

užtikrintas laisvas asmenų, paslaugų, prekių ir kapitalo judėjimas. Tam buvo plečiama EB kompetencija, kartu ir socialinės politikos srityje[248]. Be to, buvo įtvirtinta Tarybos teisė sprendimus priimti kvalifikuota balsų dauguma. Pvz., vadovaujantis Suvestinio Europos akto 21 straipsniu, EB sutartis buvo papildyta 118a straipsniu, kuriame EB iškeliamas tikslas suderinti darbo aplinkos sąlygas, susijusias su darbuotojų sveikata ir sauga. Kad padėtų siekti nustatyto tikslo, „Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir bendradarbiaudama su Europos Parlamentu bei pasikonsultavusi su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, kvalifikuota balsų dauguma direktyvomis nustato būtiniausius reikalavimus laipsniškai jam įgyvendinant, atsižvelgdama į kiekvienoje valstybėje narėje esamas sąlygas ir technines taisykles“[249].

Darbo teisės normų pagyvėjimas siejamas ne vien tik su Suvestinio Europos akto priėmimu, bet ir su 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos paskelbimu. Šiame dokumente išvardijamos pagrindinės bendrojoje rinkoje turimos užtikrinti darbuotojų socialinės teisės. Jos suskirstytos į tokias kategorijas: darbuotojų laisvo judėjimo, įsidarbinimo ir darbo užmokesčio, pragyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo, socialines apsaugos, asociacijų ir kolektyvinių derybų laisves, profesinio mokymo, vyrų ir moterų lygiateisiškumo, darbuotojų informavimo, konsultavimosi ir dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus, sveikatos apsaugos ir darbo aplinkos saugumo, vaikų ir jaunimo apsaugos, pagyvenusių asmenų apsaugos ir invalidų apsaugos. Nepaisant to, kad Chartija yra programinio pobūdžio dokumentas[250], ji tapo svarbi atrama vėliau kuriant EB teisės normas[251]. Be to, Chartijos nuostatos buvo vartojamos aiškinant EB teisės normas, o kai kurios iš jų perkeltos į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją.

Taigi tiek EB sutarties keitimas bei EB kompetencijos plėtimas darbo teisės srityje, tiek priimant Chartiją išreikšta politinė valia laipsniškai

248 Tai detaliai bus aptarta nagrinėjant ES kompetencijos darbo santykių ir socialinėje srityje klausimą.

249 *Suvestinis Europos aktas // Official Journal L 169 of 29 June 1987. 21 straipsnis.*

250 Vadovaujantis Chartijos 27 punktu, Chartijos įgyvendinimas priklauso valstybių narių kompetencijai ir atsakomybei.Vadinasi, ji tiesiogiai neįpareigojo valstybių narių perkelti šiame dokumente numatytas pagrindines socialines teises į nacionalinę teisę, o EB nebuvo suteikta papildoma kompetencija darbo santykių ir socialinėje srityje.

251 Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 38.

kurti tobulesnį darbuotojų socialinių ir darbo teisių įgyvendinimo bei interesų gynimo mechanizmą, suaktyvino ES darbo teisės teisėkūrą[252].

1993 m. – Bendrijos institucijų kompetencijos plėtimas Mastrichto sutartyje ir Susitarime dėl socialinės politikos. 1993 m. lapkričio 1 dieną įsigaliojo 1992 m. vasario 7 d. pasirašyta Mastrichto sutartis. Mastrichto sutartimi Europos ekonominės bendrijos pavadinimas buvo pakeistas „Europos bendrijos“ pavadinimu. Ši sutartis lėmė naujų valstybių narių vyriausybių bendradarbiavimo formų atsiradimą, kaip antai bendradarbiavimą gynybos bei „teisingumo ir vidaus reikalų“ srityse. Mastrichto sutartimi buvo sukurta nauja trimis „ramsčiais“ paremta politinė ir ekonominė struktūra – Europos Sąjunga. Pabrėžtina, kad darbo teisės požiūriu pats Mastrichto sutarties tekstas nėra itin reikšmingas, nes ši sutartis neišplėtė Bendrijos institucijų kompetencijos darbo teisės srityje, tačiau visos valstybės narės pasirašė Protokolą dėl socialinės politikos, prie kurio buvo pridėtas susitarimas dėl socialinės politikos tarp Europos Bendrijos valstybių narių, išskyrus Jungtinę Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystę (toliau – Susitarimas)[253]. Susitarime vienuolika valstybių narių įtvirtino socialinius-politinius tikslus ir numatė tam reikalingą ES institucijų kompetenciją bei įgyvendinimo tvarką. Taip Susitarimas tapo privalomas jį pasirašiusioms valstybėms narėms, išskyrus Jungtinę Karalystę. Susitarime buvo išplėsta Bendrijos institucijų kompetencija darbo teisės ir socialinėje srityje.

---

252 Minėtu ES darbo teisės vystimosi periodu buvo priimti tokie teisės aktai kaip, pavyzdžiui, Tarybos direktyva dėl bendrosios aukštojo mokslo diplomų, išduotų bent po trejų metų profesinio mokymo ir lavinimo, pripažinimo sistemos Nr. 89/48/EEB (*Official Journal L 019, 24/01/1989 P. 0016 – 0023),* Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti Nr. 89/391/EEC (*Official Journal L 183, 29/06/1989 P. 0001 – 0008),* Tarybos direktyva dėl minimalių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų (pirmoji specialioji direktyva, kuri remiasi Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalimi) Nr. 89/654/EEB (*Official Journal L 393, 30/12/1989 P. 0001 – 0012),* Tarybos direktyva dėl antros bendrosios profesinio mokymo ir lavinimo pripažinimo sistemos, papildanti Direktyvą 89/48/EEB, Nr. 92/51/EEB (*Official Journal L 209, 24/07/1992 P. 0025 – 0045),* Tarybos direktyva dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata darbe, priėmimo (dešimta specialioji direktyva, kuri remiasi Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalimi) Nr. 92/85/EEB (*Official Journal L 348, 28/11/1992 P. 0001– 0008).*

253 Europos Sąjungos sutartis (suvestinė redakcija) // *Official Journal C 325 of 24 December 2002.*

Taigi po Mastrichto sutarties įsigaliojimo buvo priimta nemažai Bendrijos teisės aktų darbo teisės ir socialinėje srityje[254].

1999 m. – Bendrijos institucijų kompetencijos plėtimas Amsterdamo sutartyje. 1997 m. spalio 2 d. buvo pasirašyta ir 1999 m. gegužės 1 d. įsigaliojusi Amsterdamo sutartis[255] išplėtė Bendrijos institucijų kompetenciją darbo teisės srityje bei perkėlė Susitarimo dėl socialinės politikos nuostatas į EB sutartį[256]. Po Amsterdamo sutarties įsigaliojimo buvo priimtos direktyvos tokiose srityse kaip darbuotojų apsauga įmonių arba verslo ar įmonių arba verslo dalių perdavimo atvejais, darbuotojų informavimas ir konsultavimas, vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymas, darbuotojų apsauga darbdaviui tapus nemokiam[257].

---

254 Minėtu ES darbo teisės vystimosi periodu buvo priimti tokie teisės aktai kaip, pavyzdžiui, Tarybos direktyva dėl dirbančio jaunimo apsaugos Nr. 94/33/EB (*Official Journal L 216, 20/08/1994 P. 0012–0020),* Tarybos direktyva, dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo Nr. 94/45/EB (*Official Journal L 254, 30/09/1994 P. 0064 – 0072),* Tarybos direktyva dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC Nr. 96/34/EEB (*Official Journal L 145, 19/06/1996 P. 4),* Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo Nr. 98/59/EC (*Official Journal L 225, 12/08/1998 P. 0016–0021),* Tarybos direktyva dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis Nr. 1999/70/EB (*Official Journal L 175, 10/07/1999 P. 0043– 0048).*

255 Sutartyje numatytos ES ir EB sutarčių pataisos, taip pat pakeistas straipsnių žymėjimas. Prie Amsterdamo sutarties buvo pridėtos ES ir EB sutarčių suvestinės redakcijos. Ši sutartis pakeitė ankstesnį Europos Sąjungos sutarties straipsnių žymėjimą raidėmis nuo A iki S į žymėjimą skaitmenimis.

256 Jungtinė Karalystė sutiko įtraukti Susitarimo dėl socialinės politikos nuostatas į EB sutartį ir pareiškė, kad perims iki Amsterdamo sutarties vadovaujantis Susitarimu dėl socialinės politikos priimtus antrinės teisės aktus.

257 Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo Nr. 2001/23/EB (*Official Journal L 082, 22/03/2001 P. 0016–0020),* Europos Parlamento ir Tarybos direktyva, iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, Nr. 2002/73/EB // *Official Journal L 269, 05/10/2002 P. 0015–0020*), Europos Parlamento ir Tarybos direktyva, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo, Nr. 2002/74/EB (*Official Journal L 270, 08/10/2002 P. 0010–0013),* Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje Nr. 2002/14/EB (*Official Journal L 080, 23/03/2002 P. 0029–0034).* Pirmosios trys direk-

2003 m. – Nicos sutartis bei Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Nicos sutartis buvo pasirašyta 2001 m. vasario 26 d., o įsigaliojo 2003 m. vasario 1 dieną. Sutartyje daugiausia dėmesio skiriama institucijų reformai, kad iki 25 narių išsiplėtusi Sąjunga galėtų veiksmingai funkcionuoti. Darbo teisės ir socialinėje srityje faktiškai Bendrijos institucijų kompetencija nebuvo išplėsta, tačiau sutartyje yra nurodyta nauja Bendrijos socialinės politikos sritis – valstybių nacionalinių socialinės apsaugos sistemų modernizavimas nesuteikiant teisės leisti privalomuosius teisės aktus.

Kita vertus, Europos Viršūnių Tarybos susitikime Nicoje Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija paskelbė Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją. Į Chartiją buvo įtrauktos ir pagrindinės socialinės teisės, taip pat ir darbo teisės – priverstinio darbo draudimas, įsidarbinimo ir darbo vietos pasirinkimo laisvė, Europos Sąjungos piliečių diskriminavimo uždraudimas, vyrų ir moterų lygiateisiškumo principas, pagyvenusių asmenų ir invalidų socialinė apsauga, darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisės, teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis, darbuotojo teisė į teisminę gynybą neteisėto atleidimo atveju, teisė į garbingas ir žmogaus sveikatai nepavojingas darbo sąlygas, teisė į pertraukas ir poilsį, draudimas diskriminuoti dėl nėštumo ir motinystės, socialinio draudimo ir socialinio saugumo garantijos, darbuotojų judėjimo laisvė. Nepaisant to, kad Chartija nėra visuotinai privalomas ir tiesiogiai valstybėse narėse taikomas teisės aktas, jos reikšmė darbo teisės ir socialinėje srityje yra didelė, nes ji atspindi Bendrijos politikos orientavimo kryptingumą pabrėžiant darbuotojų apsaugą, socialinę apsaugą. Chartija taps pagrindu būsimam darbo teisės normų leidimui, o šiuo metu ji yra svarbi aiškinant EB teisę[258].

Galiausiai reikia pasakyti, kad po Nicos sutarties įsigaliojimo buvo iš esmės peržiūrėtos laisvą darbuotojų judėjimą reglamentuojančios antrinės teisės nuostatos, taip pat aktualizuotas darbo laiko ir socialinės saugos klausimų reglamentavimas[259].

---

tyvos iš esmės revizavo prieš tai galiojusias aštuntame dešimtmetyje priimtas direktyvas.

258 Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 47.

259 Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų Nr. 2003/88/EB (*Official Journal L 299, 18/11/2003 P. 0009–0019),* Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti

20.2. ES kompetencija darbo santykių ir socialinėje srityje[260]

Kalbant apie ES kompetenciją darbo santykių ir socialinėje srityje, reikia pabrėžti, kad darbo teisės ir socialinės srities klausimų, reguliuojamų „viršnacionalinėje“ erdvėje, nuolat buvo gausinama nuo pat Bendrijų įkūrimo. Tai sutapo su nuosekliu Vakarų Europos integracijos plėtojimu[261]. Bendrijų institucijų kompetencija plėtėsi keičiant ir papildant sutarčių nuostatas (žr. 46 pav.).

Kaip jau buvo minėta, kalbant apie ES darbo teisės raidos etapus, pirmosios ES darbo teisės nuostatos buvo įtvirtintos EAPB sutartyje, kurią 1951 m. balandžio 18 d. Paryžiuje pasirašė Belgija, Nyderlandai, Liuksemburgas, Italija, Prancūzija ir Vokietijos Federacinė Respublika (įsigaliojo 1952 m. liepos 23 d., o nuo 2002 m. liepos 23 d. neteko galios) (žr. 46 pav.).

EAPB sutarties 2 straipsnyje buvo įtvirtinta, kad „Europos anglių ir plieno bendrija kelia sau užduotį, derindamasi prie valstybių narių bendros ekonomikos ir steigdama bendrąją rinką,...darbo vietų gausinimo ir gyvenimo lygio kėlimo“. Siekdamos aukščiau nurodytų tikslų ir neviršydamos savo įgaliojimų, EAPB institucijos „skatina gerinti ir suvienodinti darbininkų, dirbančių tose pramonės šakose, už kurias jos yra atsakingos, darbo sąlygas bei gyvenimo lygį“[262].

---

ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir naikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB, Nr. 2004/38/EB (Tekstas svarbus EEE) (*Official Journal L 158, 30/04/2004 P. 0077–0123), Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo Nr. 883/2004 (Official Journal L 166, 30/04/2004 P. 0001–0123)*.

260 Terminas „kompetencija“ čia suprantamas plačiąja prasme – jis apima tiek Bendrijų institucijų teisę leisti valstybėms narėms privalomuosius teisės aktus, tiek teisę atlikti kitus, valstybėms narėms neturinčius privalomojo pobūdžio, veiksmus (pavyzdžiui, teikti rekomendacijas, skatinti bendradarbiavimą ir pan.).

261 Bendrijų institucijų kompetencijos plėtimo darbo santykių ir socialinėje srityje proceso stadijos sutampa su ES darbo teisės vystimosi raidos etapais, išskyrus trečiąjį ir ketvirtąjį raidos etapus, kurių išskyrimo pagrindas yra ne pirminės teisės nuostatų keitimas, o antrinės teisės leidybos intensyvumas bei jį lėmusios politinės-ekonominės priežastys.

262 Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis // http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/treaties_founding.htmhttp://europa.eu.int/servlet/portail/EudorCall // 3 straipsnis.

EAPB 18 straipsnis numatė galimybę darbuotojams dalyvauti prie Vyriausiosios valdybos veikiančiame Konsultaciniame komitete (komitetą sudaro ne mažiau kaip 72 ir ne daugiau kaip 96 nariai, po vienodą skaičių gamintojų, darbininkų, vartotojų ir prekiautojų, kuriuos skiria Taryba[263]. Be to, reikia paminėti, kad darbuotojams EAPB sutartis suteikė galimybę teikti įvairius pasiūlymus Vyriausiajai valdybai. Tai įtvirtina EAPB sutarties 46 straipsnis, kuriame teigiama, kad „įmonės, darbininkai, vartotojai ir prekiautojai bei jų asociacijos turi teisę teikti Aukščiausiajai valdžios institucijai įvairius pasiūlymus ar pastabas dėl jiems rūpimų klausimų“.

Reikšmingesnės darbo teisei ir socialinei sričiai nuostatos yra įtvirtintos EAPB sutarties 56 straipsnyje, kuriame numatyta galimybė teikti finansinę pagalbą, mažinant dėl tuo metu kuriamos bendrosios anglių ir plieno rinkos bei po Antrojo pasaulinio karo vyravusios ekonominio sąstingio iškilusius finansinius sunkumus. Vadovaujantis EAPB sutarties 56 straipsniu, „jeigu... įdiegiamos naujos technologijos ar įrengimai verčia ypač sumažinti darbo vietų skaičių anglių ar plieno pramonėje, ir todėl vienoje ar keliose teritorijose tampa sunku įdarbinti atleistus darbininkus, tai, gavusi suinteresuotos vyriausybės prašymą, Vyriausioji valdyba... teikia negrąžintiną pagalbą:

- darbininkų pašalpoms išmokėti laikinų sunkumų metu;
- darbininkų persikėlimo pašalpoms išmokėti.
- darbininkų, priverstų pereiti į kitą darbą, perkvalifikavimui finansuoti“.

Negrąžintina pagalba teikiama tik tada, kai suinteresuotoji valstybė įneša specialų indėlį, kurio suma yra ne mažesnė negu tokios pagalbos suma, išskyrus išimtis, kurioms dviejų trečdalių balsų dauguma pritaria Taryba[264].

---

263 Gamintojų ir darbininkų atstovus renka Tarybos paskirtos organizacijos, kurioms suteikiama po tam tikrą vietų skaičių. Kiekviena organizacija privalo sudaryti sąrašus, kuriuose įrašoma dvigubai daugiau pavardžių, negu tai organizacijai skirta vietų. Nariai skiriami iš tokių sąrašų. Konsultacinio komiteto nariai skiriami asmeniškai dvejiem metams. Jie negauna jokių mandatų ir neprivalo paklusti juos išrinkusioms organizacijoms.

264 Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis // http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/treaties_founding.htmhttp://europa.eu.int/servlet/portail/EudorCall // 56 straipsnis.

EAPB 68 straipsnis numatė galimybę darbdaviams taikyti tam tikras sankcijas, jeigu jie, mokėdami pernelyg mažus atlyginimus, palyginti su kitais tos pramonės šakos darbdaviais, iškraipo konkurenciją. EAPB sutarties 68 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta principinė nuostata, kad EAPB „sutartis neturi įtakos būdams, kuriais keletas valstybių narių nustato atlyginimus ir socialinės apsaugos pašalpas anglių ir plieno pramonėje...“ Tačiau, vadovaujantis 68 straipsnio 2 dalimi, jeigu Vyriausioji valdyba nustato, kad „vienos ar daugiau įmonių kainos yra pernelyg žemos, nes jose mokami pernelyg maži atlyginimai pagal tos srities atlyginimų lygį“, tuomet, pasitarusi su Konsultaciniu komitetu, Vyriausioji valdyba pateikia joms atitinkamas rekomendacijas. Jeigu pernelyg maži atlyginimai mokami vyriausybės sprendimu, Vyriausioji valdyba aptaria padėtį su ta vyriausybe, o nepavykus susitarti, ji gali, pasitarusi su Konsultaciniu komitetu, pateikti tai vyriausybei rekomendaciją. Jeigu Vyriausioji valdyba nustato, kad atlyginimų mažinimas pablogina darbininkų gyvenimo lygį ir kartu yra naudojamas kaip nuolatinė tų įmonių ekonominio sureguliavimo priemonė ar kaip jų tarpusavio konkurencijos priemonė, Vyriausioji valdyba, pasitarusi su Konsultaciniu komitetu, pateikia įmonei ar atitinkamai vyriausybei rekomendaciją, siekdama įmonių sąskaita užtikrinti darbininkams pašalpas ir taip kompensuoti atlyginimų sumažinimą[265].

Anksčiau minėtos rekomendacijos gali būti teikiamos tik pasitarus su Taryba, išskyrus, kai jos yra skirtos mažoms įmonėms. Įmonėms, kurios nesilaiko joms anksčiau minėta tvarka pateiktų rekomendacijų, Vyriausioji valdyba, vadovaudamasi EAPB sutarties 68 straipsnio 6 dalimi, gali skirti baudas ir delspinigius, neviršijančius dvigubos sumos, sutaupytos neteisingai mažinant darbo sąnaudas. Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad Vyriausiajai valdybai, vadovaujantis EAPB sutarties 68 straipsnio 2 ir 3 dalimi, suteikta teisė teikti rekomendacijas tiek konkretiems darbdaviams, tiek valstybės narės vyriausybei. Tuo tarpu EAPB sutarties 68 straipsnio 6 dalyje numatytos sankcijos taikytinos tik darbdaviams.

265 Šiai nuostatai taikyti EAPB sutartis numato tam tikras išimtis, kurių viena būtų atlyginimų mažinimas dėl pragyvenimo minimumo kritimo (detaliau žr. EAPB sutarties 68 straipsnio 3 dalį).

Nepaisant to, kad Vyriausiajai valdybai buvo suteikta anksčiau minėta teisė konkurenciją iškraipantiems darbdaviams taikyti baudas, šia galimybe nė karto nebuvo pasinaudota[266].

EAPB 69 straipsnyje buvo įtvirtintas laisvo darbuotojų judėjimo principas. Valstybės narės įsipareigojo „anglių ir plieno pramonėje pašalinti bet kuriuos apribojimus pagal pilietybę, priimdamos į darbą darbininkus, kurie yra valstybių narių piliečiai ir turi pripažintą angliakasybos ar plieno pramonės kvalifikaciją, bei taikydamos jiems pagal pagrindinius sveikatos ir viešosios politikos reikalavimus nustatytus apribojimus“[267]. Kad galėtų realiai pritaikyti šias nuostatas, vadovaujantis EAPB sutarties 69 straipsnio 2 dalimi, valstybės narės sudaro bendrus specialybių ir kvalifikacijų apibrėžimus, susitaria dėl vienodo laisvo darbuotojų judėjimo apribojimų taikymo ir stengiasi sudaryti bendrą Bendrijos mastu tvarką, pagal kurią darbo pasiūlymai būtų derinami su pareiškimais dėl įdarbinimo.

EAPB 69 straipsnyje taip pat buvo įtvirtintas valstybių narių darbuotojų anglių ir plieno pramonėje diskriminavimo draudimo principas – „valstybės narės draudžia bet kokią savo piliečių ir atvykusių darbininkų atlyginimų bei darbo sąlygų diskriminaciją, nepažeisdamos specialiųjų priemonių, taikomų pasienio darbininkams“.

Pažymėtina, kad EAPB institucijos neturėjo teisės leisti valstybėms narėms privalomus teisės aktus dėl laisvo anglių ir plieno pramonės darbuotojų judėjimo. Vyriausioji valdyba galėjo vadovauti ir padėti valstybėms narėms taikant EAPB 69 straipsnio nuostatas[268].

Kaip matome, EAPB sutartis nepasižymi darbo teisės ir socialinės srities normų gausa. Be bendrųjų su socialiniais aspektais susijusių tikslų, EAPB sutartyje buvo įtvirtinta tik keletas su darbo teise susijusių nuostatų, o institucijoms nebuvo suteikta teisė leisti privalomuosius teisės aktus darbo teisės ir socialinėje srityje.

---

266 Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 20.

267 Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis // http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/treaties_founding.htmhttp://europa.eu.int/servlet/portail/EudorCall // 69 straipsnio 1 dalis.

268 Ten pat. 69 straipsnio 5 dalis.

Kalbant apie Bendrijų institucijų kompetenciją darbo santykių ir socialinėje srityje, būtina paminėti ir šiuos klausimus reglamentuojančias Euratomo sutarties[269] nuostatas (žr. 46 pav.).

Sutarties 1 straipsnyje yra įtvirtintas Bendrijos uždavinys – „sudarant būtinas sąlygas sparčiai kurti ir plėtoti branduolinę pramonę prisidėti prie gyvenimo lygio valstybėse narėse gerinimo ir santykių su kitomis šalimis plėtojimo“. Įgyvendindama čia paminėtą tikslą, Euratomo sutartis iš karto apibrėžia Bendrijos veiklos sritis, kurių darbo teisės ir socialinės srities požiūriu svarbiausios yra dvi:

- vienodų saugos standartų, kad būtų apsaugota darbuotojų ir gyventojų sveikata, nustatymas bei jų taikymo užtikrinimas;
- plačios komercinės sistemos veikimo ir galimybės naudotis pačia geriausia technine įranga užtikrinimas, kuriant bendrą specialiųjų medžiagų ir įrangos rinką, remiant laisvą kapitalo, skirto investicijoms branduolinės energetikos srityje, judėjimą ir užtikrinant specialistams laisvę Bendrijoje įsidarbinti[270].

Pirmosios Bendrijos veiklos srities teisinio reglamentavimo klausimai yra apibrėžiami Euratomo sutarties III skyriuje „Sveikatos apsauga“. Sutarties 30 straipsnyje įtvirtinama, kad Bendrijoje nustatomi pagrindiniai darbuotojų ir gyventojų apsaugos nuo jonizuojančiosios spinduliuotės keliamos grėsmės standartai, kurie apima:

1) didžiausias leistinas dozes, nepažeidžiančias nustatytų saugos reikalavimų;
2) didžiausius leistinus apšvitos ir taršos lygius;
3) pagrindinius darbuotojų sveikatos priežiūros principus.

Sutarties 31 straipsnis nustato, kad pagrindinius standartus rengia Komisija, gavusi Mokslo ir technikos komiteto paskirtos ekspertų grupės, sudarytos iš valstybių narių mokslininkų ir visuomenės sveikatos apsaugos specialistų, išvadas. Dėl šių pagrindinių standartų Komisija taip pat turi gauti Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto išvadas. Pagrindinius standartus nustato Taryba, pasikonsultavusi su Europos Parlamentu ir remdamasi Komisijos, kuri jai perduoda komitetų išvadas, pasiūlymu. Taryba šį sprendimą priima nustatyta balsų dauguma. Komisijos

269 Euratomo sutartis buvo pasirašyta Romoje 1957 m. kovo 25 d., o įsigaliojo 1958 m. sausio 1 d.

270 Europos atominės energijos bendrijos steigimo sutartis|// http://www.europa.eu.int/eur lex/lex/en/treaties/treaties_founding.htm // 2 straipsnio b ir g punktai.

ar valstybės narės prašymu pagrindiniai standartai gali būti peržiūrimi ir papildomi anksčiau nurodyta tvarka. Visus tokius valstybių narių prašymus nagrinėja Komisija[271]. Savo ruožtu kiekviena valstybė narė, vadovaudamasi Euratomo sutarties 33 straipsniu, anksčiau minėtus standartus įtvirtina įstatymais, įstatymų papildomaisiais aktais ar administracinėmis priemonėmis, kad užtikrintų, jog yra laikomasi nustatytų pagrindinių standartų, taip pat imasi reikiamų priemonių mokymo, švietimo ir profesinio rengimo srityse.

Euratomo sutarties 96 straipsnyje yra įtvirtintas laisvas branduolinės energetikos darbuotojų judėjimas. Vadovaudamosi minėtu straipsniu, „valstybės narės panaikina visus pilietybės pagrindu taikomus apribojimus, pažeidžiančius bet kurios iš valstybių narių piliečių teisę užimti profesionalaus darbuotojo pareigas branduolinės energetikos srityje, tai teisei taikant apribojimus, grindžiamus pagrindiniais visuomenės interesų apsaugos politikos, visuomenės saugumo ir sveikatos apsaugos reikalavimais“. Labai svarbu yra tai, kad, taikant Euratomo sutarties 96 straipsnio nuostatas, Bendrijos institucijoms suteikiama teisė leisti privalomuosius teisės aktus – „Taryba, pasikonsultavusi su Europos Parlamentu ir remdamasi Komisijos, kuri pirma turi gauti Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę, pasiūlymu, gali nustatyta balsų dauguma priimti direktyvas...“[272]

Be to, vadovaujantis Euratomo sutarties 97 straipsniu, valstybių narių jurisdikcijai priklausantiems valstybiniams arba privatiems juridiniams ar fiziniams asmenims negali būti taikoma jokių apribojimų pilietybės pagrindu, jei šie asmenys nori prisidėti prie mokslinio ar pramoninio pobūdžio branduolinių objektų Bendrijoje statybos. Tačiau dėl šios nuostatos Bendrijos institucijoms nesuteikiama galimybė leisti teisės aktus.

Taigi, nors Euratomo sutartyje su darbo teisės klausimais susijusių nuostatų yra tik keletas, tačiau jos svarbios tuo, kad, skirtingai nei tai reglamentuojama EAPB sutartyje, nustatė Bendrijos institucijų kompetenciją leisti valstybėms narėms privalomus teisės aktus.

Daug reikšmingesnė „viršnacionalinio“ darbo santykių ir socialinės srities klausimų reglamentavimo prasme yra 1958 m. įsigaliojusi EB

271 Europos atominės energijos bendrijos steigimo sutartis|// http://www.europa.eu.int/eur lex/lex/en/treaties/treaties_founding.htm // 32 straipsnis.

272 Ten pat. 96 straipsnio 2 dalis.

sutartis[273]*. Būtent ši sutartis su vėlesniais pakeitimais ir papildymais iš esmės apibrėžia Bendrijų institucijų kompetenciją nagrinėjamoje srityje (žr. 46 pav.)*.

EB sutarties 2 straipsnyje įtvirtinami EB tikslai – „Bendrija, įkurdama bendrąją rinką bei palaipsniui derindama valstybių narių ekonominę politiką, kelia sau uždavinį visoje Bendrijoje skatinti darnią ekonominės veiklos plėtrą, nuolatinę ir suderintą plėtotę, vis didesnį stabilumą, greitesnį gyvenimo lygio gerėjimą ir glaudesnius valstybių narių santykius“. Siekiant čia paminėtų EB tikslų yra nustatomos įvairios veiklos sritys, tarp kurių yra minimas ir „laisvam asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimui tarp valstybių narių trukdančių kliūčių panaikinimas“ bei „Europos socialinio fondo sukūrimas, siekiant darbuotojams sudaryti geresnes galimybes įsidarbinti ir prisidėti prie jų gyvenimo lygio kėlimo“. EB institucijų kompetencija minėtuose veiklos srityse yra detalizuojama kituose EB sutarties straipsniuose.

Laisvam darbuotojų judėjimo principui įgyvendinti yra skirti EB sutarties 48–51 (dabar 39–42) straipsniai[274]. Sutartyje įtvirtinama, kad „Bendrijoje užtikrinama darbuotojų judėjimo laisvė. Tokia judėjimo laisvė reiškia, kad įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo bei įdarbinimo sąlygų atžvilgiu panaikinama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės. Ji suteikia teisę, galimą riboti tik viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos sumetimais:

a) priimti faktiškai pateiktus pasiūlymus įsidarbinti;
b) šiuo tikslu laisvai judėti valstybių narių teritorijoje;
c) apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje, siekiant dirbti pagal tos valstybės piliečių įsidarbinimą reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus;
d) laikantis Komisijos įgyvendinimo reglamentuose nustatytų sąlygų, pasilikti gyventi valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo joje laikui.

Laisvas darbuotojų judėjimo principas netaikomas valstybės tarnyboje[275].

---

273 EB sutartis, kaip ir Euratomo sutartis, buvo pasirašyta Romoje 1957 m. kovo 25 d., o įsigaliojo 1958 m. sausio 1 d.

274 Tekste nurodoma aptariamuoju laikotarpiu galiojusi EB sutarties straipsnių numeracija.

275 Europos bendrijos steigimo sutartis // *Official Journal* C 340, 10/11/1997. P. 173–308.

EB sutarties 49 (dabar 40) straipsnis numatė EB institucijų kompetenciją darbuotojų laisvo judėjimo valstybių narių teritorijoje klausimais leisti privalomuosius teisės aktus – direktyvas arba reglamentus[276].

EB sutartis taip pat numatė EB institucijų kompetenciją socialinės apsaugos srityje (51 (dabar 42) straipsnis). Tokios kompetencijos suteikimas buvo traktuojamas kaip išimtinai viena iš laisvam darbuotojų judėjimui užtikrinti būtinų priemonių. Laisvo darbuotojų judėjimo užtikrinimo tikslais Taryba „priima nuostatas, kaip migruojantiems darbuotojams ir jų išlaikytiniams užtikrinti:

a) pagal keleto valstybių įstatymus nustatomų visų prilyginamųjų laikotarpių sudėtį, kad jie įgytų ir išlaikytų teisę į socialines išmokas ir kad būtų galima apskaičiuoti tų išmokų dydį;
b) socialinių išmokų mokėjimą asmenims, gyvenantiems valstybių narių teritorijose“[277].

Dar viena sritis, kurią buvo siekiama reguliuoti EB lygyje – vienodas darbo užmokestis vyrams ir moterims už vienodą darbą. EB sutarties 119 (dabar 141) straipsnyje buvo įtvirtinta, jog „kiekviena valstybė narė užtikrina, kad.... būtų taikomas principas už vienodą darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį...“ Sutartis taip pat apibrėžė „užmokesčio sąvoką“ („užmokestis“ – tai įprastas bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir koks nors kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą). Vadovaujantis EB sutarties 119 straipsniu, vienodas užmokestis nediskriminuojant dėl lyties reiškia, kad:

276 Vadovaujantis 49 (dabar 40) straipsnio nuostatomis, direktyvos ir reglamentai išleidžiami, siekiant užtikrinti glaudų nacionalinių įdarbinimo tarnybų bendradarbiavimą; sistemingai ir palaipsniui naikinti administracines procedūras ir praktiką bei įsidarbinimo laisvose darbo vietose teisei įsigyti būtinus nustatytus laikotarpius, taikomus pagal nacionalinius teisės aktus arba ankstesnius valstybių narių susitarimus, kurie trukdytų liberalizuoti darbuotojų judėjimą; sistemingai ir palaipsniui naikinti visus nustatytus laikotarpius ir kitus pagal nacionalinius teisės aktus arba pagal anksčiau tarp valstybių narių sudarytus susitarimus numatytus apribojimus, nustatančius kitų valstybių narių darbuotojams kitokias negu savo valstybės darbuotojams sąlygas laisvai pasirinkti darbą; nustatyti tinkamą mechanizmą darbo pasiūlymams ir darbo prašymams susieti bei pasiūlai ir paklausai darbo rinkoje subalansuoti taip, kad įvairiuose regionuose ir pramonės šakose būtų išvengta didesnės gyvenimo lygio ir užimtumo lygio smukimo grėsmės.

277 Europos bendrijos steigimo sutartis // *Official Journal* C 340, 10/11/1997. P. 173–308.

a) užmokestis už tą patį vienetinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį mato vienetą;

b) valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas.

EB sutarties 117 (dabar 136), 118 (dabar 140), 120 (dabar 142), 121 (dabar 144), 122 (dabar 145) straipsniuose taip pat yra įtvirtintos su darbo teise susijusios normos bei EB institucijų kompetencija. Bet juose nėra įtvirtinama EB institucijų kompetencija leisti privalomuosius teisės aktus. Tai pamatysime trumpai apžvelgę minėtų EB sutarties nuostatų turinį.

EB sutarties 117 (dabar 136) straipsnyje yra teigiama, kad „valstybės narės susitaria, jog tikslinga skatinti kurti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo“. Valstybės narės „tiki, kad tokia raida vyks ne tik dėl socialinių sistemų suderinimui palankaus bendrosios rinkos veikimo, bet ir dėl šioje Sutartyje numatytos tvarkos ir įstatymų bei kitų teisės aktų nuostatų suderinimo“.

EB sutarties 118 (dabar 140) įtvirtinama Komisijos kompetencija. Vadovaujantis minėto straipsnio nuostatomis, Komisijos užduotis – nepažeidžiant kitų šios Sutarties nuostatų ir laikantis jos bendrų tikslų, skatinti glaudų valstybių narių bendradarbiavimą socialinėje srityje, ypač reikalais, susijusiais su:

1) įsidarbinimu;
2) darbo teise ir darbo sąlygomis;
3) pagrindiniu ir aukštesniuoju profesiniu mokymu;
4) socialiniu draudimu;
5) nelaimingų atsitikimų darbe ir ligų prevencija;
6) darbo higiena;
7) teise jungtis į asociacijas ir kolektyvines derybas tarp darbdavių ir darbuotojų.

Šiuo tikslu Komisija glaudžiai bendradarbiauja su valstybėmis narėmis atlikdama tyrimus, teikdama nuomones[278] bei organizuodama pasitarimus ir nacionaliniu lygmeniu kylančiais, ir tarptautinėms organizacijoms rūpimais klausimais.

Be to, Komisija savo metų pranešime Europos Parlamentui skiria specialų skyrių socialinei padėčiai Bendrijoje įvertinti. Parlamentas gali

278 Prieš teikdama šiame straipsnyje numatytas nuomones Komisija konsultuojasi su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu.

paprašyti Komisijos parengti pranešimus apie tam tikras socialinės padėties problemas (EB sutarties 122 (dabar 145) straipsnis).

Apie Tarybos kompetenciją kalbama EB sutarties 121 (dabar 144) straipsnyje. „Taryba, spręsdama vieningai ir pasikonsultavusi su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, gali pavesti Komisijai vykdyti užduotis, susijusias su bendrų priemonių įgyvendinimu, ypač migruojančių darbuotojų socialinio draudimo klausimais, minimais 48–51 (dabar 39–42) straipsniuose.“

EB sutarties 120 straipsnyje yra įtvirtintas siekis, kad „valstybės narės stengiasi išlaikyti esamą mokamų atostogų sistemų ekvivalentiškumą“.

Galiausiai socialinei sričiai yra svarbios EB sutarties 123–125 (dabar 146–148) straipsnių nuostatos. Europos socialinis fondas įsteigtas, siekiant užtikrinti geresnes darbuotojų galimybes įsidarbinti bendrojoje rinkoje ir tokiu būdu padėti kelti gyvenimo lygį. Fondo paskirtis – „palengvinti darbuotojams įsidarbinti ir padidinti jų judėjimą Bendrijoje geografinės ir darbo vietos atžvilgiu“[279]. Vadovaudamasi EB sutarties 124 straipsniu, Europos socialinį fondą administruoja Komisija. „Šį uždavinį Komisijai atlikti padeda Komisijos nario pirmininkaujamas komitetas, sudarytas iš vyriausybių, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų“[280].

1987 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Suvestinis Europos aktas išplėtė EB institucijų kompetenciją darbo santykių ir socialinėje srityje. Vadovaujantis Suvestinio Europos akto 21 straipsniu, EB sutartis buvo papildyta 118a (dabar 138) straipsniu, kuriame įtvirtinama, jog „valstybės narės labai rūpinasi, kad būtų skatinama pažanga, ypač darbo aplinkos srityje, susijusi su darbuotojų sveikata ir sauga, bei kelia sau tikslą suderinti šios srities sąlygas, kartu išlaikant turimus pasiekimus“. Tame pačiame straipsnyje yra tiesiogiai apibrėžiama Tarybos kompetencija leisti privalomuosius teisės aktus darbuotojų sveikatos ir saugos srityje. Taigi Tarybai kvalifikuota balsų dauguma buvo suteikta teisė direktyvomis nustatyti būtiniausius reikalavimus, atsižvelgiant „į kiekvienoje valstybėje narėje esamas sąlygas ir technines taisykles“. Tokiose direktyvose „vengiama nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, galinčius varžyti mažųjų bei vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojimą“.

279 Europos bendrijos steigimo sutartis // *Official Journal* C 340, 10/11/1997. P. 173–308. 146 (buvęs 123) straipsnis.

280 Ten pat. 147 (buvęs 124) straipsnis.

Suvestinis Europos aktas EB sutartį papildė nauju 118b (dabar 139) straipsniu, kuris įteisino socialinių partnerių (profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų) dalyvavimą EB veikloje. EB 118b (dabar 139) straipsnyje yra sakoma, kad „Komisija stengiasi plėtoti administracijos ir darbuotojų dialogą Europos lygmeniu, kuris, jei abi šalys to pageidauja, galėtų baigtis susitarimu pagrįstais santykiais“.

Kaip jau buvo minėta, kalbant apie ES darbo teisės vystymosi etapus, Mastrichto sutartis EB institucijų (toliau bus vartojamas terminas „ES institucijų“) kompetencijos darbo santykių ir socialinės saugos srityje neišplėtė. Tačiau prie Mastrichto sutarties buvo pridėtas Protokolas Nr. 14 dėl socialinės politikos, kurio priedu tapo Susitarimas dėl socialinės politikos, sudarytas tarp Europos bendrijos valstybių narių, išskyrus Jungtinę Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystę[281].

Prie 14 Protokolo pridėtas Susitarimas dėl socialinės politikos gerokai išplėtė Bendrijos kompetenciją darbo santykių ir socialinėje srityje (žr. 46 pav.). Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad minėtą Protokolą bei Susitarimą pasirašė ne visos valstybės narės, buvo išplėsta „vienuolikos narių Bendrijos“[282] kompetencija. Tiek Susitarimas dėl socialinės politikos, tiek „įgyvendinant jo nuostatas išleisti Bendrijos teisės aktai nuo įprastinių teisės aktų visos Bendrijos ribose skyrėsi tik tuo, kad jų galiojimo sritis neapėmė Jungtinės Karalystės; dėl ko juos galima buvo vadinti „daline Bendrijos teise...“[283]

Taigi Susitarime buvo įtvirtinta galimybė leisti jį pasirašiusioms „vienuolikai valstybių narių pasinaudoti Sutarties institucijomis, tvarka ir mechanizmais, siekiant priimti tarpusavyje ir taikyti, kiek tai joms taikoma, aktus ir sprendimus, reikalingus pirmiau nurodytam susitarimui įgyvendinti“[284]. Vadovaujantis Protokolo 2 punktu, Jungtinė Didžiosios

281 Protokolą pasirašė tuometinės EB valstybės narės: Belgijos Karalystė, Danijos Karalystė, Vokietijos Federacinė Respublika, Graikijos Respublika, Ispanijos Karalystė, Prancūzijos Respublika, Airija, Italijos Respublika, Didžioji Liuksemburgo Kunigaikštystė, Nyderlandų Karalystė ir Portugalijos Respublika.

282 Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 40.

283 Ten pat. P. 40.

284 Europos Sąjungos sutartis (suvestinė redakcija) // *Official Journal C 325 of 24 December 2002.*

Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė nedalyvauja Tarybai svarstant ir priimant Komisijos pasiūlymus, pateiktus šio Protokolo ir pirmiau nurodyto susitarimo pagrindu, o Tarybos priimti aktai ir visos finansinės pasekmės, išskyrus institucijų patirtas administracines išlaidas, netaikomos Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei.

Susitarimo 1 straipsnyje Bendrija ir valstybės narės iškėlė sau tikslus skatinti užimtumą, geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas, deramą socialinę apsaugą, socialinį dialogą, žmogiškųjų išteklių plėtojimą, siekiant ilgalaikio didelio užimtumo lygio, ir kovą su atskirtimi. Šiais tikslais Bendrija ir valstybės narės susitarė įgyvendinti priemones, kuriose atsižvelgiama į įvairias nacionalinės praktikos formas ir poreikį palaikyti Bendrijos ekonomikos konkurencingumą.

Siekiant anksčiau minėtų užsibrėžtų tikslų bei vadovaujantis Susitarimo 2 straipsnio 1 dalimi, „Bendrija remia ir papildo valstybių narių veiklą šiose srityse:

- visų pirma darbo aplinkos gerinimas, siekiant apsaugoti darbuotojų sveikatą ir saugą;
- darbo sąlygos;
- darbuotojų informavimas ir konsultavimas;
- moterų ir vyrų lygybė dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe;
- iš darbo rinkos išstumtų asmenų integracija...“

Minėtose srityse ES institucijoms buvo suteikta teisė leisti privalomuosius teisės aktus – Taryba, atsižvelgdama į kiekvienoje valstybėje narėje esamas sąlygas ir technines taisykles, gali direktyvomis nustatyti minimalius laipsniško įgyvendinimo reikalavimus. „Tokiose direktyvose vengiama nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, galinčius varžyti mažųjų bei vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojimą“[285]. Ypač svarbu yra tai, kad, vadovaujantis Susitarimo nuostatomis, Taryba direktyvas priima kvalifikuota balsų dauguma.

Be to, Susitarimo 2 straipsnio 3 dalyje buvo įtvirtinta ES institucijų kompetencija leisti valstybėms narėms privalomuosius teisės aktus tokiose srityse:

- darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos;
- darbuotojų apsaugos nutraukus darbo sutartį;

285 Susitarimo dėl socialinės politikos 2 straipsnio 2 dalis.

- atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams bei kolektyvinio gynimo;
- Bendrijos teritorijoje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo sąlygų;
- finansinių įnašų užimtumo ir darbo vietoms kurti skatinimo nepažeidžiant su Socialiniu fondu susijusių nuostatų.

Pažymėtina, kad Taryba direktyvas čia išvardytais klausimais galėjo priimti tik vienbalsiai.

Susitarimo 2 straipsnio 6 dalyje yra įtvirtinta, kad „šio straipsnio nuostatos netaikomos darbo užmokesčiui, teisei jungtis į asociacijas, teisei streikuoti arba teisei imtis lokautų“. Vadinasi, yra aiškiai įtvirtinama, kad ES institucijos į šias tris sritis negali kištis, ir tai yra išimtinai valstybių narių kompetencija.

Taigi galima daryti išvadą, kad pagal klausimų aktualumą ir jautrumą atskiroms valstybėms narėms Susitarimas dėl socialinės politikos nurodė tris jų grupes:

- **jautriausios sritys, kuriose kiekviena valstybė narė turi „veto teisę“ (sprendimai priimami vienbalsiai);**
- **ne tokios jautrios veiklos sritys (sprendimai priimami kvalifikuota balsų dauguma);**
- **veiklos sritys, kurių teisės aktais ES institucijoms negali reguliuoti.**

Iki Susitarimo įsigaliojimo pirminėje teisėje buvo įtvirtinta tik viena su socialiniais partneriais susijusi nuostata – įpareigojimas Komisijai užtikrinti, kad būtų plėtojamas „administracijos ir darbuotojų dialogas Europos lygmeniu“[286]. Susitarime socialinių partnerių vaidmuo yra didinamas.

Taip, vadovaujantis Susitarimo 3 straipsnio 1 dalimi, „Komisijai keliamas uždavinys skatinti socialinių partnerių konsultavimąsi Bendrijos lygmeniu ir imtis visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti užtikrinant šalims subalansuotą paramą“. Susitarimo 3 straipsnyje yra įtvirtinama socialinių partnerių konsultacinė funkcija teisėkūros procese – „Komisija, prieš pateikdama pasiūlymus socialinės politikos srityje, konsultuojasi su socialiniais partneriais dėl galimos Bendrijos veiksmų

286 Europos bendrijos steigimo sutartis // *Official Journal* C 340, 10/11/1997. P. 173–308. 139 (buvęs 118b) straipsnis.

linkmės“. Jei po tokio konsultavimosi Komisija mano, kad tikslinga imtis veiksmų Bendrijos mastu, ji su socialiniais partneriais konsultuojasi dėl numatomo pasiūlymo turinio. Socialiniai partneriai pateikia Komisijai nuomonę arba prireikus – rekomendaciją.

Susitarimo 4 straipsnyje yra įtvirtinama, kad socialinių partnerių pageidavimu jų dialogas Bendrijos lygmeniu gali peraugti į sutartinius santykius, įskaitant susitarimus. Socialinių partnerių Bendrijos lygmeniu sudaryti susitarimai yra įgyvendinami arba pagal socialiniams partneriams bei valstybėms narėms būdingą tvarką ir praktiką, arba juos pasirašiusioms šalims bendrai paprašius, remiantis Komisijos pasiūlymu priimtu Tarybos sprendimu[287]. Taryba sprendžia kvalifikuota balsų dauguma, išskyrus kai svarstomame susitarime yra viena arba kelios nuostatos, susijusios su viena iš vadinamųjų „jautrių“ sričių, tokiais atvejais ji sprendžia sutartinai. Čia aptartos procedūros trukmė negali viršyti devynių mėnesių, jeigu suinteresuoti socialiniai partneriai ir Komisija drauge nenusprendžia jos pratęsti[288].

Taip pat socialiniams partneriams buvo suteikta galimybė įgyvendinti direktyvas. Susitarimo 2 straipsnio 4 dalyje yra įtvirtinta, kad „valstybė narė gali patikėti socialiniams partneriams jų bendru prašymu įgyvendinti direktyvas...“ Šiuo atveju valstybė narė užtikrina, kad ne vėliau, kaip iki datos, iki kurios direktyva turi būti perkelta į nacionalinę teisę, socialiniai partneriai susitarimu būtų įdiegę reikiamas priemones, o atitinkama valstybė narė turi imtis būtinų priemonių, leidžiančių jai garantuoti, kad bus pasiekti ta direktyva nustatyti rezultatai.

Taigi socialinių partnerių vaidmuo Susitarime dėl socialinės politikos buvo gerokai išplėstas ir pasireiškė trimis aspektais:

- dalyvavimu teisėkūros procese (konsultavimo funkcija);

287 Tarybos sprendimu socialinių partnerių susitarimai gali būti įgyvendinami tik tokiose srityse: darbo aplinkos gerinimas siekiant apsaugoti darbuotojų sveikatą ir saugą, darbo sąlygos, darbuotojų informavimas ir konsultavimas, moterų ir vyrų lygybė dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe, iš darbo rinkos išstumtų asmenų integracija, darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos, darbuotojų apsaugos nutraukus darbo sutartį, atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams bei kolektyvinio gynimo, Bendrijos teritorijoje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo sąlygų, finansinių įnašų, skirtų skatinti užimtumą ir darbo vietų kūrimą, nepažeidžiant su Socialiniu fondu susijusių nuostatų.

288 Susitarimo dėl socialinės politikos 3 straipsnio 4 dalis.

- galimybe sudaryti susitarimus, kurie gali būti įgyvendinami Tarybos sprendimu;
- galimybe įgyvendinti direktyvas.

Susitarime dėl socialinės politikos taip pat buvo išplėstas vyrų ir moterų lygiateisiškumo principo EB lygiu reglamentavimas. Susitarimo 6 straipsnis atkartojo EB sutarties 119 straipsnį ir papildomai įtvirtino, kad „šis straipsnis nekliudo valstybei narei ir toliau laikytis ar imtis priemonių, suteikiančių ypatingų pranašumų, skirtų padėti moterims verstis profesine veikla arba užkertančių kelią profesinei karjerai trukdančioms kliūtims arba užkertančių kelią ar kompensuojančių nepalankias aplinkybes jų profesinei karjerai“. Šių nuostatų įtvirtinimas buvo pirmasis bandymas įtvirtinti vyrų ir moterų lygybę ne tik darbo užmokesčio, bet ir kitų darbo sąlygų srityje. Be to, tokiu būdu buvo prabilta ir apie pozityviąją diskriminaciją (tikslingą mažiau atstovaujamų asmenų grupių rėmimą)[289]. Tiesa, šioje srityje vienuolika valstybių narių ES institucijoms nesuteikė teisės leisti privalomuosius teisės aktus.

1999 m. gegužės 1 d. įsigaliojusi Amsterdamo sutartis Susitarimo dėl socialinės politikos nuostatas su tam tikrais pakeitimais perkėlė į EB sutartį (137–140 straipsniai).

Be ankstesnių pakeitimų, buvo papildytas ES sutarties buvęs 117 (dabar 136) straipsnis, kalbantis apie socialinės politikos principus. Minėtame straipsnyje įtvirtinama, kad „Bendrija ir valstybės narės, atsižvelgdamos į pagrindines socialines teises, nustatytas 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytoje Europos socialinėje chartijoje ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje, mano, jog tikslinga didinti užimtumą, skatinti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo, deramos socialinės apsaugos, administracijos ir darbuotojų dialogo, žmogiškųjų išteklių plėtotės, siekiant nuolatinio didelio užimtumo ir kovojant su socialine atskirtimi“.

Amsterdamo sutartimi buvo išplėsta Bendrijos institucijų kompetencija užtikrinant vyrų ir moterų lygiateisiškumą – be vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą principo sutartyje paminėtas „vienodo požiūrio į vyrus ir moteris“[290] principas, o Bendrijos institucijoms suteikta teisė leisti

289 Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 45.

290 Vyrų ir moterų lygiateisiškumo įgyvendinimas visais su darbu ir užimtumu susijusiais klausimais.

privalomuosius teisės aktus (iki Amsterdamo sutarties galiojęs Protokolas Nr. 14 dėl socialinės politikos tokios teisės vienuolikos narių Bendrijai nesuteikė). Taigi Taryba EB sutartyje nustatyta tvarka, pasikonsultavusi su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, „imasi priemonių užtikrinti, kad būtų taikomas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos principas, taip pat vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas“[291].

Be to, 141 straipsnio 4 dalyje (buvusiame 119 str.) įtvirtinta „pozityvioji diskriminacija“ – mažiau atstovaujamų asmenų grupių rėmimas. 141 straipsnio 4 dalyje yra sakoma, kad „siekiant užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, vienodo požiūrio principas nekliudo valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas“[292].

Galiausiai EB sutartis buvo papildyta 125–130 straipsniais, kuriuose įtvirtinamos su užimtumu susijusios nuostatos. Taigi valstybės narės ir Bendrija veikia „siekdamos plėtoti suderintą užimtumo strategiją, ypač ugdydamos kvalifikuotą, profesiniu atžvilgiu pasirengusią ir mokančią prisitaikyti darbo jėgą bei darbo rinkas, prisitaikančias prie ekonomikos pokyčių...“ Pabrėžtina, kad Bendrijos institucijoms nėra suteikiama teisė leisti valstybėms narėms privalomus teisės aktus. Taip, pavyzdžiui, „Bendrija siekti didelio užimtumo padeda skatindama valstybių narių bendradarbiavimą bei remdama, o prireikus ir papildydama, jų veiklą“. Taip pat, vadovaudamasi Europos Vadovų Tarybos išvadomis, Taryba, spręsdama kvalifikuota balsų dauguma bei remdamasi Komisijos pasiūlymui ir pasikonsultavusi su Europos Parlamentu, Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, Regionų komitetu bei Užimtumo komitetu, kasmet parengia

291 Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti ir papildanti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus // *Official Journal C 340 of 10 November 1997.*

292 Susitarimo dėl socialinės politikos 6 straipsnyje taip pat buvo įtvirtintos panašios nuostatos, tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad Susitarime „pozityvioji diskriminacija“ buvo suprantama siauriau – ji apėmė vien tik moterų kaip mažiau atstovaujamus asmenų grupės padėties gerinimą. Tuo tarpu Amsterdamo sutartimi papildytos EB sutarties 141 straipsnio 4 dalyje kalbama apie „nepakankamai atstovaujamą lytį“, t. y. konkrečiai neįvardijant moterų ar vyrų. Kita vertus, nepaisant tokios universalios teisinės nuostatos įtvirtinimo, faktiškai šios normos taikymas yra daugiau nukreiptas į moterų padėties gerinimą.

gaires, į kurias valstybės narės atsižvelgia, vykdydamos savo užimtumo politiką, o kiekviena valstybė narė pateikia Tarybai ir Komisijai metų pranešimą apie svarbiausias priemones, kurių buvo imtasi užimtumo politiką įgyvendinant pagal paminėtas užimtumo politikos gaires. Savo ruožtu Taryba, remdamasi 3 dalyje paminėtais pranešimais ir susipažinusi su Užimtumo komiteto nuomone, valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimą kasmet nagrinėja atsižvelgdama į užimtumo politikos gaires. Taryba, remdamasi Komisijos rekomendacija, kvalifikuota balsų dauguma gali teikti valstybėms narėms rekomendacijas, jei mano, kad tokiam nagrinėjimui to reikia.

Galiausiai Nicos sutartyje[293] buvo iš naujo bandoma peržiūrėti ES institucijų kompetenciją darbo teisės srityje. EB sutarties 137 straipsnis buvo išdėstytas nauja redakcija. Minėto straipsnio pirmojoje dalyje yra sakoma, kad Bendrija remia ir papildo valstybių narių veiklą šiose srityse:

a) visų pirma darbo aplinkos gerinimo, siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga;
b) darbo sąlygų;
c) darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos;
d) darbuotojų socialinės apsaugos nutraukus darbo sutartį;
e) darbuotojų informavimo ir konsultavimo;
f) atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų ir bendrų sprendimų kolektyvinio gynimo;
g) Bendrijos teritorijoje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo sąlygų;
h) iš darbo rinkos išstumtų asmenų integracijos;
i) moterų ir vyrų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe;
j) kovos su socialine atskirtimi;
k) socialinės apsaugos sistemų modernizavimo.

Taigi Bendrijos veiklos sritis prasiplėtė „socialinės apsaugos sistemų modernizavimo“ klausimu. Nepaisant to, 137 straipsnio 2 dalyje, kuriame nustatoma ES institucijų kompetencija išvardytose srityse, nėra numatytos galimybės priimti privalomuosius teisės aktus šioje naujoje srityje. Kaip ir Susitarime dėl socialinės politikos bei Amsterdamo sutartimi pa-

293 Nicos sutartis pasirašyta 2001 m. vasario 26 d., įsigaliojo 2003 m. vasario 1 dieną.

keistuose EB sutarties nuostatuose, po Nicos sutarties įsigaliojimo pakeisto EB sutarties 137 straipsnio 5 dalyje buvo įtvirtintos sritys, kuriose Bendrija negali imtis jokių veiksmų – darbo užmokesčio, teisės jungtis į asociacijas, teisės streikuoti arba teises imtis lokautų.

Nepaisant to, kad ES institucijos gali priimti privalomuosius teisės aktus socialinio draudimo ir socialinės apsaugos srityje, tačiau tokios nuostatos „neturi įtakos valstybių narių teisei nustatyti pagrindinius savo socialinio draudimo sistemų principus ir neturi didesniu mastu paveikti jų finansinės pusiausvyros“[294].

Apibendrindami tai, kas anksčiau išdėstyta, galime teigti, kad ES kompetencija darbo santykių ir socialinėje srityje apima daugybę klausimų, kuriuos galima skaidyti į du blokus:

1. Darbo santykių ir socialinės srities klausimai, kuriuos ES institucijos gali reglamentuoti priimdamos privalomuosius teisės aktus. Tai būtų:

1) laisvas darbuotojų judėjimas;
2) darbo aplinkos gerinimas, siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga;
3) darbo sąlygos;
4) darbuotojų socialinis draudimas ir socialinė apsauga;
5) darbuotojų socialinė apsauga nutraukus darbo sutartį;
6) darbuotojų informavimas ir konsultavimas;
7) atstovavimas darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų ir bendrų sprendimų kolektyvinis gynimas;
8) Bendrijos teritorijoje tesėtai gyvenančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo sąlygos;
9) iš darbo rinkos išstumtų asmenų integracija;
10) moterų ir vyrų lygybė dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe;
11) vienodas užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą.

294 Nicos sutartis // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=32183&p_query=&p_tr2=2. 2 straipsnio 9 dalis (EB sutarties 137 straipsnio 4 dalis).

2. Darbo santykių ir socialinės srities klausimai, kurie ES lygmeniu nėra reglamentuojami, tačiau ES institucijoms suteikiama teisė priimti rekomendacinio pobūdžio aktus:

1) užimtumas;
2) kova su socialine atskirtimi;
3) socialinės apsaugos sistemų modernizavimas;
4) socialinių partnerių konsultavimosi Bendrijos lygmeniu skatinimas.

20.3. Atskirų ES kompetencijai priskirtų darbo santykių ir socialinės srities klausimų reglamentavimas

Darbuotojų sveikatos apsauga ir sauga, darbo sąlygos. Darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos reglamentavimas yra labiausiai išplėtotas ES lygmeniu. Darbuotojų ir gyventojų saugos ir sveikatos apsaugos klausimas buvo pradėtas reglamentuoti įsigaliojus Euratomo sutarčiai, tiesa, tik labai siauroje srityje (apsaugos nuo jonizuojančios spinduliuotės)[295]. 1987 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Suvestinis Europos aktas EB sutartį papildė 118a (dabar 138) straipsniu, kuriame įtvirtinama Tarybos kompetencija leisti privalomuosius teisės aktus darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos srityje. Tai užtikrino itin aktyvią teisėkūros procesą minėtoje srityje.

Darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos klausimais yra priimta daugiau nei dvidešimt teisės aktų. Šios srities reglamentavimo sistemoje skiriami du lygiai (žr. 47 pav.):

1) teisės normos, taikomos visose veiklos srityse bei nustatančios bendruosius darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos užtikrinimo principus (1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB)[296].

Teisės normos, taikomos specialiose darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos srityse bei papildančios, detalizuojančios direktyvos nuostatas (atskiros direktyvos)[297]. Šios teisės normos reglamentuoja:

295 Euratomo sutarties 30–33 straipsniai.

296 Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti (89/391/EEC) // *Official Journal L 183, 29/06/1989. P. 0001– 0008.*

297 Yra priimtos, pavyzdžiui, tokios direktyvos kaip Tarybos direktyva dėl būtiniausių dar-

– *darbo vietų įrengimą;*
– *darbo priemones;*
– *asmenines apsaugos priemones;*
– *darbą su demonstracinėmis priemonėmis;*
– *darbą su sunkiais kroviniais, keliančiais nugaros pažeidimo riziką;*
– *laikinąsias ar kilnojamąsias darbo vietas;*
– *darbų saugą žvejybos ir žemės ūkio sektoriuose*.

Pagrindinę vietą darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos reglamentavimo srityje užima 1989 m. birželio 12 d. priimta Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (toliau – Direktyva). Direktyva priimta atsižvelgiant į EEB sutarties 118a (dabar 137) straipsnį.

Direktyvos preambulėje sakoma, kad „valstybių narių teisinės sistemos dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos darbo vietoje labai skiriasi ir turi būti tobulinamos“, be to, „valstybių narių nacionalinės nuostatos šiuo klausimu, dažnai apimančios technines specifikacijas ir (arba) savireguliavimo standartus, gali nustatyti skirtingus saugos ir sveikatos apsaugos lygius ir leisti konkurenciją saugos ir sveikatos sąskaita“. Kartu yra aiškiai pabrėžiama, kad darbuotojų saugos, higienos ir sveikatos apsaugos gerinimo tikslų neturėtų nusverti vien tik ekonominiai motyvai. Ši nuostata aiškiai atspindi, kad darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos reguliavimas priskiriamas socialinei sričiai.

Direktyvos paskirtis – nustatyti priemones, skatinančias gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Šiuo tikslu Direktyvoje yra pateikti bendrieji principai dėl profesinės rizikos prevencijos, saugos ir sveikatos apsaugos, rizikos rūšių ir nelaimingus atsitikimus lemiančių veiksnių

bovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų (pirmoji atskira direktyva 89/654/EEB), Tarybos direktyva dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (antroji atskira direktyva 89/655/EEB), Tarybos direktyva dėl būtiniausių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, darbuotojams darbo vietoje naudojant asmenines apsaugos priemones (trečioji atskira direktyva 89/656/EEB), Tarybos direktyva dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, taikomų kroviniams krauti rankomis, pirmiausia, kai gresia pavojus, jog darbuotojai gali susižeisti nugarą (ketvirtoji atskira direktyva 90/269/EEB), Tarybos direktyva dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų laikinosiose arba kilnojamosiose statybvietėse įgyvendinimo (aštuntoji atskira direktyva 92/57/EEB), Tarybos direktyva dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų, dirbant žvejybos laivuose (tryliktoji atskira direktyva 93/103/EB).

pašalinimo, informavimo, konsultavimo, proporcingo dalyvavimo pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką ir darbuotojų bei jų atstovų profesinio mokymo, taip pat bendrosios gairės minėtiems principams įgyvendinti. Nepaisant Direktyvos normų, valstybėms narėms paliekama teisė taikyti palankesnes nuostatas „darbuotojų saugai ir sveikatai darbe apsaugoti“[298].

Direktyva taikoma visiems veiklos sektoriams, tiek valstybiniam, tiek privačiam (pramonės, žemės ūkio, prekybos, administravimo, paslaugų, švietimo, kultūros, poilsio ir kt.). Tačiau Direktyva netaikoma toms sritims, kurių ypatumai, būdingi tam tikrai specifinei valstybės tarnybos veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija, arba tam tikrai specifinei veiklai civilinės saugos srityje, neišvengiamai jai prieštarauja. Tuo atveju darbuotojų sauga ir sveikata turi būti užtikrinama kiek galima labiau atsižvelgiant į Direktyvoje nustatytus tikslus (2 straipsnis).

Direktyvą iš esmės sudaro pagrindiniai du skyriai, kurie numato darbdavių[299] ir darbuotojų[300] pareigas.

Direktyva nustato bendrąją darbdavio pareigą – užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Jeigu apsaugos ir prevencinės priemonės negali būti organizuojamos dėl to, kad įmonėje ar įstaigoje nėra kompetentingo personalo, darbdavys privalo samdyti kompetentingas išorės tarnybas ar asmenis, tačiau tai nepanaikina jo atsakomybės šioje srityje. Darbuotojų pareigos saugos ir sveikatos darbe srityje nedaro įtakos principui dėl darbdavio atsakomybės. Direktyva neriboja valstybių narių galimybės numatyti darbdavių atsakomybės panaikinimą arba apribojimą, kai nelaimingi atsitikimai įvyksta dėl neįprastų ar nenumatytų aplinkybių, kurios nepriklauso nuo darbdavių valios, arba dėl ypatingų įvykių, kurių pasekmių nebuvo galima išvengti, nepaisant to, kad buvo imtasi visų atsargos priemonių.

Direktyva įpareigoja darbdavį imtis priemonių, būtinų darbuotojų saugai ir sveikatai apsaugoti, įskaitant profesinės rizikos rūšių preven-

298 Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti (89/391/EEC) // *Official Journal L 183, 29/06/1989. P. 000–0008. 6 straipsnio 2 dalis.*

299 Darbdavys Direktyvoje suprantamas, kaip bet kuris fizinis arba juridinis asmuo, susijęs su darbuotoju darbo santykiais ir atsakingas už įmonę ir (arba) įstaigą (Direktyvos 3 straipsnio b punktas).

300 Darbuotojas Direktyvoje suprantamas, kaip darbdavio įdarbintas asmuo, taip pat ir stažuotojai bei mokiniai, bet ši sąvoka neapima samdytų namų darbininkų (Direktyvos 3 straipsnio a punktas).

ciją, informavimą bei profesinį mokymą, taip pat būtiną organizavimą ir priemones. Taikomos priemonės turi būti koreguojamos atsižvelgiant į besikeičiančias aplinkybes ir tikslą gerinti esamą padėtį. Darbdavys privalo įgyvendinti šias priemones vadovaudamasis tokiais bendraisiais prevencijos principais:

1) rizikos rūšių vengimas;
2) rizikos rūšių, kurių neįmanoma išvengti, įvertinimas;
3) rizikos rūšių šalinimas jų atsiradimo vietoje;
4) darbo pritaikymas asmeniui, ypač darbo vietų įrengimas, darbo priemonių, darbo bei gamybos metodų pasirinkimas, siekiant pirmiausia palengvinti monotonišką darbą ar darbą iš anksto nustatytu tempu bei sumažinti tokio darbo poveikį sveikatai;
5) derinimas su technikos pažanga;
6) pavojingo darbo pakeitimas nepavojingu ar mažiau pavojingu;
7) nuoseklios bendros prevencijos politikos, apimančios technologiją, darbo organizavimą, darbo sąlygas, socialinius santykius ir su darbo aplinka susijusių veiksnių poveikį, sukūrimas;
8) pirmenybės suteikimas kolektyvinėms apsaugos priemonėms, palyginti su asmeninėmis apsaugos priemonėmis;
9) atitinkami nurodymai darbuotojams[301].

Be anksčiau išvardytų pareigų, darbdavys privalo:

1. Įvertinti rizikos rūšis darbuotojų saugai ir sveikatai, atsižvelgdamas į pasirinktas darbo priemones, chemines medžiagas ar naudojamus preparatus bei į darbo vietų įrengimą. Įvertinus šią riziką, jeigu reikia, darbdavio naudojamos prevencinės priemonės ir darbo bei gamybos metodai privalo užtikrinti geresnį darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos lygį bei būti neatsiejama visų įmonės ir įstaigos veiklos sričių dalis visuose pavaldumo lygiuose.
2. Patikėdamas darbuotojui užduotis, atsižvelgti į darbuotojo sveikatos ir saugos galimybes.
3. Užtikrinti, kad planuojant ir įdiegiant naujas technologijas, su darbuotojais ir jų atstovais būtų aptarti pasirinktų priemonių, darbo sąlygų ir darbo aplinkos poveikis darbuotojų saugai bei sveikatai.

301 Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti (89/391/EEC) // *Official Journal L 183, 29/06/1989. P. 0001–0008. 1 straipsnio 3 dalis.*

4. Imtis reikiamų priemonių, kad atitinkamai instruktuoti darbuotojai galėtų patekti į tas teritorijas, kuriose kyla didelis ir konkretus pavojus.

Kai vienoje darbo vietoje dirba keletas įmonių, darbdaviai privalo:

1) bendradarbiauti įgyvendindami saugos, sveikatos ir profesinės higienos nuostatas;
2) atsižvelgdami į veiklos pobūdį, koordinuoti savo veiksmus apsaugos nuo profesinės rizikos rūšių ir jų prevencijos klausimais;
3) informuoti vienas kitą bei atitinkamus savo darbuotojus ir darbuotojų atstovus apie tokias rizikos rūšis.

Direktyvos 6 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta labai svarbi darbuotojų finansinės apsaugos priemonė – įsakmiai nustatoma, kad darbdaviai „jokiu būdu“ negali reikalauti, kad už priemones, susijusias su darbuotojų sauga, higiena ir sveikata darbe, mokėtų darbuotojai.

Be anksčiau išvardytų bendrųjų darbdavių pareigų, Direktyva numato ir specialiąsias darbdavių pareigas tokiose srityse, kaip apsaugos ir prevencinės priemonės, pirmoji medicinos pagalba, gaisrų gesinimas ir darbuotojų evakuacija, didelis ir neišvengiamas pavojus, darbuotojų informavimas ir konsultavimasis su darbuotojais, darbuotojų dalyvavimas bei mokymai.

Įgyvendindamas apsaugos ir prevencines priemones, darbdavys privalo paskirti vieną arba daugiau darbuotojų veiklai, susijusiai su apsauga nuo profesinės rizikos rūšių ir jų prevencija įmonėje ir įstaigoje. Paskirti darbuotojai neturi atsidurti nepalankioje padėtyje dėl veiklos, susijusios su apsauga nuo profesinės rizikos rūšių ir jų prevencija. Paskirtiems darbuotojams turi būti skiriama pakankamai laiko jų pareigoms atlikti. Jeigu tokios apsaugos ir prevencinės priemonės negali būti organizuojamos dėl to, kad įmonėje ar įstaigoje nėra kompetentingo personalo, darbdavys privalo samdyti kompetentingas išorės tarnybas ar asmenis. Kai darbdavys samdo tokias tarnybas ar asmenis, jis informuoja juos apie veiksnius, kurie, kaip žinoma, turi poveikį ar manoma, kad gali turėti poveikį darbuotojų saugai ir sveikatai, ir jiems turi būti suteikta galimybė gauti informaciją apie:

1) rizikos rūšis saugai ir sveikatai bei apsaugos ir prevencines priemones ir veiklą visoje įmonėje ar įstaigoje apskritai bei kiekvienoje darbo vietoje ir darbe atskirai;

2) paskirtus darbuotojus, atsakingus už pirmosios medicinos pagalbos ir gaisrų gesinimo bei evakuacijos priemonių įgyvendinimą.

Bet kokiu atveju paskirti darbuotojai privalo turėti reikiamų sugebėjimų ir įgūdžių bei būtinas priemones, o išorės tarnybos arba asmenys, su kuriais yra konsultuojamasi, privalo turėti būtiną kvalifikaciją bei asmenines ir profesines priemones[302]. Tokių darbuotojų ir išorės tarnybų ar asmenų skaičius turi būti pakankamas, kad būtų galima veiksmingai organizuoti apsaugos ir prevencines priemones[303], atsižvelgiant į:

1) įmonės ar įstaigos dydį;
2) pavojus, kurie gali kilti darbuotojams;
3) pavojų pasiskirstymą įmonėje ar įstaigoje[304].

Pirmosios medicinos pagalbos, gaisrų gesinimo ir darbuotojų evakuacijos, didelio ir neišvengiamo pavojaus srityje darbdavys yra įpareigojamas:

1) atsižvelgiant į įmonės ar įstaigos veiklos pobūdį ir dydį, imtis būtinų pirmosios medicinos pagalbos, gaisrų gesinimo ir darbuotojų evakuacijos priemonių;
2) pasirūpinti, kad būtų užmegzti būtini ryšiai su išorės tarnybomis, ypač tomis, kurios teikia pirmąją ar skubią medicinos pagalbą, atlieka gelbėjimo darbus ir gesina gaisrus;
3) paskirti darbuotojus, atsakingus už pirmosios medicinos pagalbos ir gaisrų gesinimo bei evakuacijos priemonių įgyvendinimą (tokių darbuotojų skaičius, jų profesinis parengimas ir turimos priemonės turi būti tinkami, atsižvelgiant į įmonės ar įstaigos dydį bei konkrečius pavojus);
4) kuo greičiau informuoti visus darbuotojus, kuriems gresia arba gali grėsti didelis ir neišvengiamas pavojus, apie riziką ir apie tai, kokių apsaugos priemonių reikia imtis arba jau imtasi;
5) imtis priemonių ir duoti nurodymus darbuotojams ištikus dideliam ir neišvengiamam pavojui nutraukti darbą ir nedelsiant palikti darbo vietą ir pereiti į saugią vietą;

---

302 Valstybės narės pačios nustato būtinus įgūdžius ir gebėjimus.

303 Reikalavimus dėl minimalaus paskirtų darbuotojų skaičiaus gali nustatyti valstybės narės.

304 Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti (89/391/EEC) // *Official Journal L 183, 29/06/1989 P. 0001–0008. 7 straipsnio 5 dalis*.

6) nereikalauti darbuotojų vėl imtis darbo aplinkoje, kurioje vis dar gresia didelis ir neišvengiamas pavojus[305].

Direktyvos 8 straipsnyje yra nustatomos tam tikros garantijos darbuotojams kilus neišvengiamam pavojui. Darbuotojai, kurie gresiant dideliam ir neišvengiamam pavojui palieka savo darbo vietą ir pavojingą teritoriją, dėl tokių veiksmų negali patekti į nepalankią padėtį ir privalo būti apsaugoti nuo visų neigiamų ir nepagrįstų pasekmių pagal nacionalinės teisės aktus ir nacionalinę praktiką. Darbdavys privalo užtikrinti, kad visi darbuotojai, gresiant dideliam ir neišvengiamam pavojui jų ir kitų asmenų saugai, negalėdami pranešti tiesioginiam viršininkui, galėtų, atsižvelgdami į savo žinias ir turimas technines priemones, imtis veiksmų, kad išvengtų tokio pavojaus pasekmių. Dėl tokių veiksmų darbuotojai negali patekti į nepalankią padėtį, nebent jie būtų elgęsi nerūpestingai arba aplaidžiai.

Be anksčiau minėtų pareigų, darbdaviai privalo:

1) pasirūpinti rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai rūšių įvertinimu;
2) priimti sprendimus, kokių apsaugos priemonių reikia imtis ir, jeigu būtina, kokią apsaugos įrangą naudoti;
3) sudaryti nelaimingų atsitikimų darbe, dėl kurių darbuotojas tampa nedarbingu daugiau kaip tris darbo dienas, sąrašą;
4) pateikti atsakingoms institucijoms pranešimus apie nelaimingus atsitikimus darbe, kuriuos patyrė jo darbuotojai.

Direktyvoje daug dėmesio skiriama darbuotojų informavimo, konsultavimosi su darbuotojais, darbuotojų dalyvavimo bei darbuotojų mokymų klausimams[306].

Darbdavys yra įpareigojamas teikti visą informaciją darbuotojams, atliekantiems specifines darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos pareigas, arba darbuotojų atstovams, atsakingiems už darbuotojų saugą ir sveikatą, apie:

1) rizikos įvertinimą ir apsaugos priemones;

---

305 Direktyvoje yra įtvirtinama, kad esant ypatingiems atvejams „dėl pakankamai pagrįstų priežasčių“ darbdavys gali reikalauti, kad darbuotojas imtųsi darbo aplinkoje, kurioje vis dar gresia didelis ir neišvengiamas pavojus, tačiau, kokie tie atvejai, Direktyva nedetalizuoja. Tai paliekama spręsti valstybėms narėms.

306 Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti (89/391/EEC) // *Official Journal L 183, 29/06/1989. P. 0001–0008. 10–12 straipsniai.*

2) nelaimingų atsitikimų darbe, dėl kurių darbuotojas tampa nedarbingas daugiau kaip tris darbo dienas, sąrašą bei pranešimus apie tokius nelaimingus atsitikimus;
3) apsaugos ir prevencinių priemonių taikymą.

Darbdaviai įpareigojami konsultuotis su darbuotojais ar jų atstovais bei leidžia jiems dalyvauti diskusijose visais darbuotojų saugos ir sveikatos darbe klausimais. Į tokią veiklą įeina darbuotojų konsultavimas, darbuotojų ar jų atstovų teisė teikti pasiūlymus bei proporcingas dalyvavimas pagal nacionalinės teisės aktus ir nacionalinę praktiką[307].

Galiausiai darbdavys privalo užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas gautų pakankamai žinių apie saugą ir sveikatą, pirmiausia gaudamas informaciją bei nurodymus apie savo darbo vietą ar atliekamą darbą:

1) priimant į darbą;
2) perkeliant į kitą darbą arba keičiant darbo vietą;
3) įdiegus naujas darbo priemones arba jas pakeitus;
4) įdiegus naujas technologijas.

Vadovaujantis Direktyvos 12 straipsnio 1 dalimi, mokymas turi būti pritaikytas prie naujų ar pasikeitusių rizikos rūšių ir prireikus periodiškai kartojamas. Darbdavys privalo užtikrinti, kad įmonei ar įstaigai nepriklausantys darbuotojai, dirbantys jo įmonėje ar įstaigoje, gautų atitinkamus nurodymus apie rizikos sveikatai ir saugai toje įmonėje ar įstaigoje rūšis jų darbo metu. Darbuotojų atstovai, atsakingi už darbuotojų saugą ir sveikatą, taip pat turi teisę į atitinkamą mokymą.

Mokymas turi vykti ne darbuotojų ar jų atstovų sąskaita[308]. Darbuotojų mokymas turi vykti darbo valandomis. Darbuotojų atstovų, atsakingų už darbuotojų saugą ir sveikatą, mokymas turi vykti darbo valandomis arba pagal nacionalinę praktiką pačioje įmonėje ar įstaigoje arba už jos ribų. Pastaroji nuostata netaikoma darbuotojų, nepriklausančių įmonei ar įstaigai, bet dirbančių toje įmonėje ar įstaigoje, mokymams.

Be darbdavių pareigų darbų saugos bei darbuotojų sveikatos užtikrinimo srityje, Direktyva numato ir darbuotojų pareigas (III skirsnis).

---

307 Šiai veiklai užtikrinti darbuotojų atstovams yra suteikiama minimali apsauga bei garantijos – pavyzdžiui, Direktyva 11 straipsnio 2 dalyje įvardiją minimalią informaciją, kuri turi būti suteikiama minėtiems darbuotojų atstovams.

308 Ši nuostata netaikoma darbuotojų, nepriklausančių įmonei ar įstaigai, bet dirbančių toje įmonėje ar įstaigoje, mokymams.

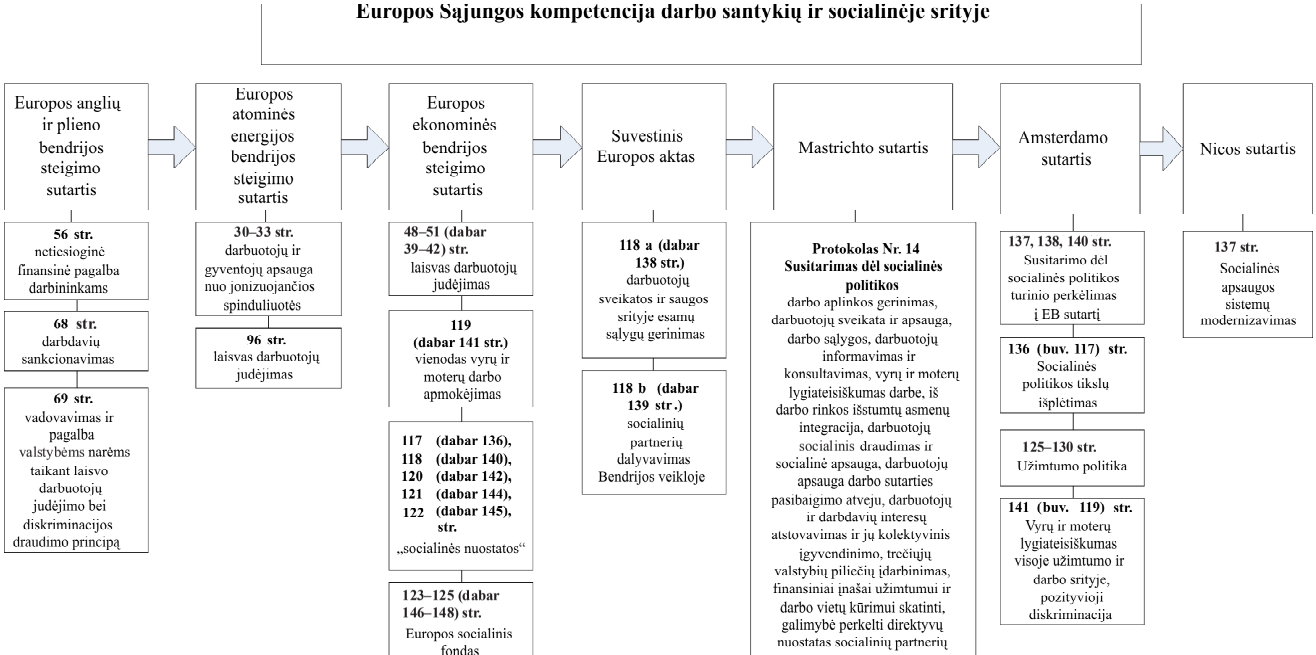
Pirmiausia direktyva įtvirtina bendrą kiekvieno darbuotojo pareigą „kuo geriau rūpintis savo ir kitų asmenų, kuriems turėjo įtakos jo veiksmai darbe, sauga bei sveikata, remiantis savo žiniomis, įgytomis profesinio mokymo metu, ir darbdavio duotais nurodymais“[309].

Be čia paminėtos bendrosios pareigos, darbuotojai privalo:

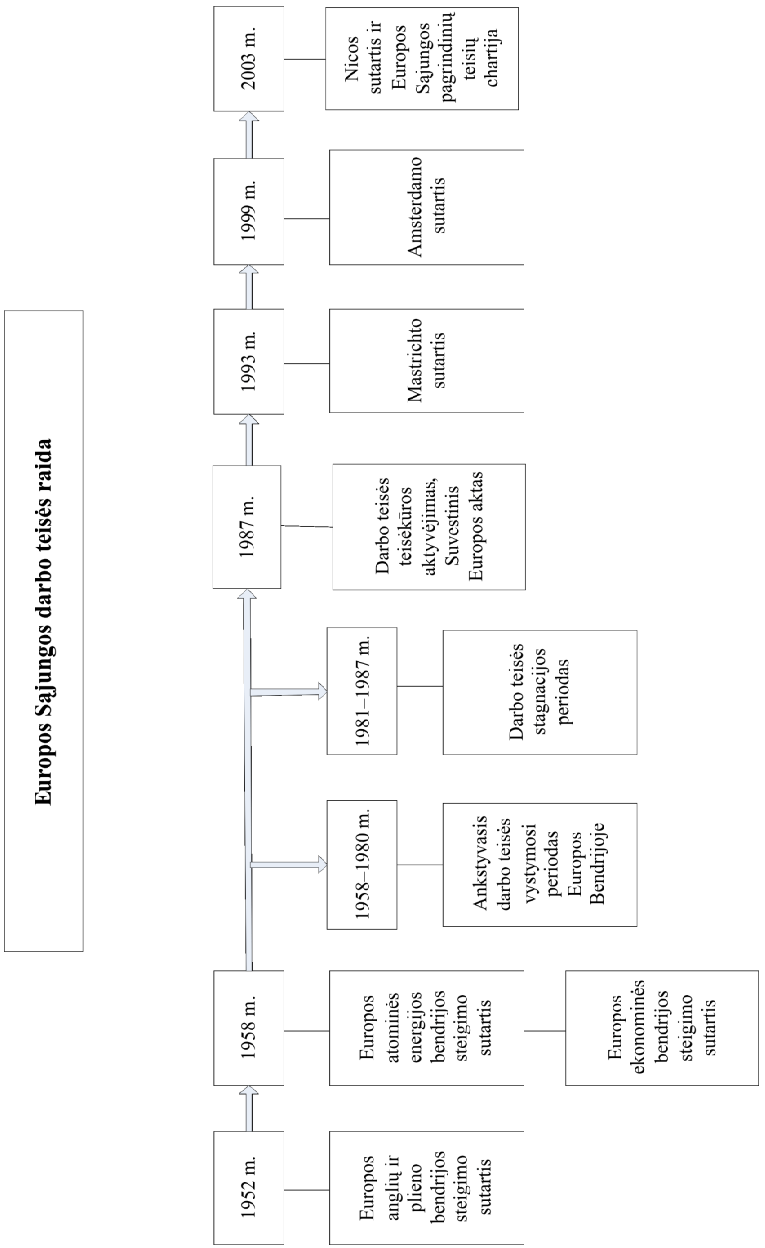
1) tinkamai naudotis mašinomis, aparatais, įrankiais, pavojingomis medžiagomis, transportavimo įrenginiais ir kitomis gamybos priemonėmis;
2) tinkamai naudotis jiems duotomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis, o pasinaudojus – grąžinti jas į vietą;
3) savavališkai neišjungti, nekeisti ir nešalinti saugos įtaisų, įmontuotų, pvz., mašinose, aparatuose, įrankiuose, gamykloje ir statiniuose, bei tinkamai naudotis tokiais saugos įtaisais;
4) nedelsiant informuoti darbdavį ir darbuotojus, konkrečiai atsakingus už darbuotojų saugą ir sveikatą, apie bet kokią situaciją darbe, kuri pagrįstai gali kelti didelį ir neišvengiamą pavojų saugai ir sveikatai, bei apie visus apsaugos priemonių trūkumus;
5) pagal nacionalinę praktiką bendradarbiauti su darbdaviu ir darbuotojais, konkrečiai atsakingais už darbuotojų saugą ir sveikatą, tol, kol reikia, kad būtų galima įgyvendinti visus kompetentingos institucijos keliamus uždavinius ar reikalavimus darbuotojų saugai bei sveikatai apsaugoti;
6) pagal nacionalinę praktiką bendradarbiauti su darbdaviu ir darbuotojais, konkrečiai atsakingais už darbuotojų saugą ir sveikatą, tol, ko1 reikia, kad darbdavys galėtų užtikrinti, jog darbo aplinka ir darbo sąlygos yra saugios ir nekelia rizikos saugai ir sveikatai toje veiklos srityje[310].

309 Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti (89/391/EEC) // *Official Journal L 183, 29/06/1989. P. 0001–0008. 13 straipsnio 1 dalis.*

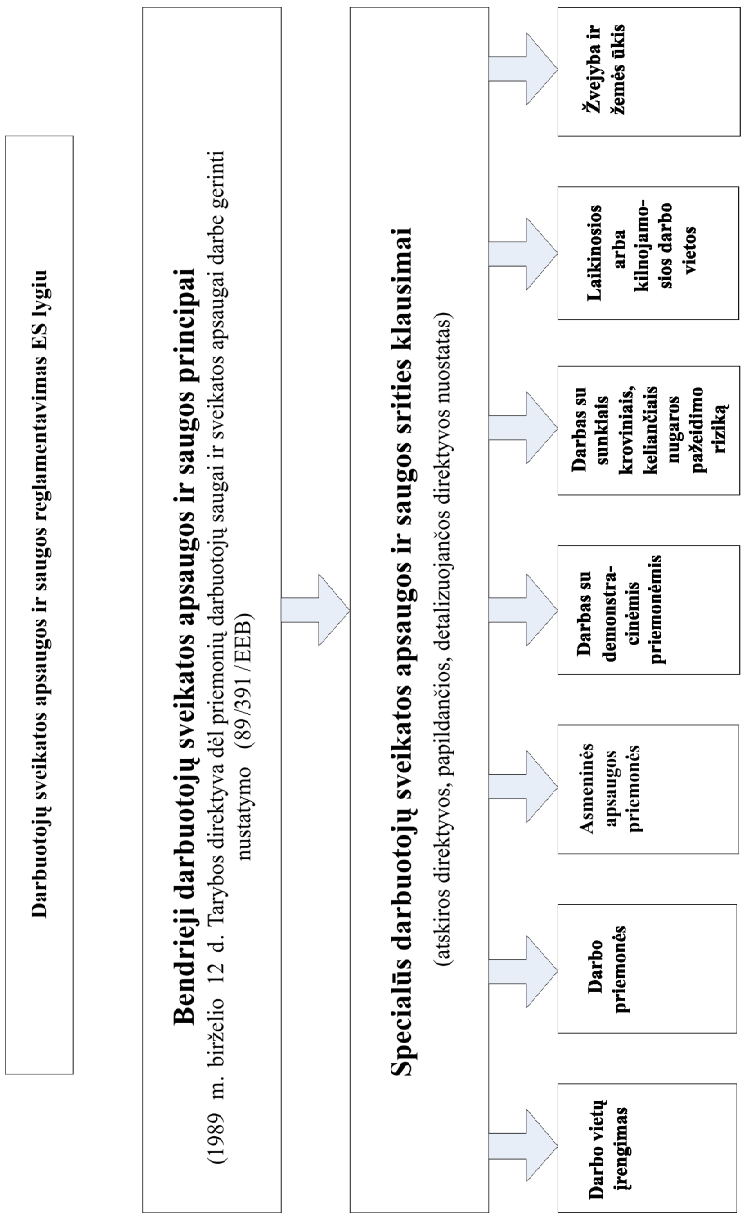
310 Ten pat. 13 straipsnio 2 dalis.



45 paveikslas



46 paveikslas



47 paveikslas

➤ Klausimai

1. Kokie yra ES darbo teisės raidos etapai ir kokie svarbiausi jų ypatumai?
2. Išvardykite darbo santykių ir socialinės srities klausimus, kuriuos ES institucijos gali reglamentuoti priimdamos privalomuosius teisės aktus.
3. Išvardykite darbo santykių ir socialinės srities klausimus, kurie ES nėra reglamentuojami, tačiau ES institucijoms suteikiama teisė priimti rekomendacinio pobūdžio aktus.
4. Kokius darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos reglamentavimo lygius galite nurodyti? Apibūdinkite kiekvieną iš jų.
5. Kokios bendrosios darbdavių pareigos darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos srityje yra įtvirtintos ES teisėje?
6. Kokios bendrosios darbuotojų pareigos darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos srityje yra įtvirtintos ES teisėje?

21 SKYRIUS

TARPTAUTINĖ DARBO TEISĖ

21.1. Tarptautinės darbo teisės kilmė ir reikšmė

XIX a. pabaigoje buvo suprasta, kad darbo sąlygų gerinimas nacionaliniu mastu reikalauja tarptautinio bendradarbiavimo ir koordinavimo. 1880 ir 1890 metais dauguma Europos šalių nuėjo socialinės reformos keliu, dėl to sustiprėjo streikų banga, pasireiškė laisvi profsąjungų judėjimai Anglijoje ir Prancūzijoje, Vokietija priėmė Socialinio aprūpinimo įstatymą.

Kitas žingsnis formuojant tarptautinių darbo normų institutą – 1890 m. įkurta **Tarptautinė darbo įstatymų asociacija** (toliau – Asociacija). Nors ši organizacija buvo neoficiali, tačiau vyriausybės skyrė savo atstovus į vadovaujamą organą – Asociacijos komitetą, veikusį visą jos gyvavimo laiką. Jame atstovavo ir to meto garsūs valstybių politikai, užimantys aukštus valdžios postus (pvz., Prancūzijos prekybos ministras A. Miljeranas, Belgijos darbininkų partijos lyderis E. Vandervelde, JAV darbo ministras Kerdl D. Rait ir kt.)

Asociacijos uždavinys buvo darbo problemų nustatymas ir ryšių tarp įvairiausių šalių palaikymas šioje srityje, taip pat įvairių valstybių duomenų apie nacionalinius darbo įstatymus rinkimas ir platinimas.

Asociacija pasižymėjo surengusi tarpvalstybines konferencijas Berne 1905 ir 1906 metais. Pirmoji buvo tik techninio pobūdžio ir išnagrinėjo du tarptautinių konvencijų projektus: apie darbo naktį uždraudimą moterims pramonės įmonėse ir apie draudimą naudoti baltą fosforą degtukų gamyboje. Antroji – diplomatinė konferencija – oficialiai priėmė šias konvencijas, kurias vėliau ratifikavo kelios Europos valstybės.

Asociacija taip pat tarpininkavo sudarant dvišales sutartis tarp atskirų šalių dėl darbo sąlygų dirbantiems užsieniečiams.

Žinoma, visose Asociacijos organizuotose konferencijose vyravo rinkos ekonomikos valstybių valdančiosios valdžios interesai. Šiose kon-

ferencijose buvo siekiama suvienodinti gamybos konkurencijos sąlygas tarp valstybių.

Karas, atnešęs didelių pajamų karinei pramonei, pastebimai pablogino darbininkų padėtį visose abiejų kariaujančių stovyklų šalyse. Išaugo darbininkų išnaudojimas, sumažėjo apmokėjimas už darbą, padidėjo plataus vartojimo prekių kainos. Visa tai sudarė sąlygas kilti kovai, atsirasti revoliucinei situacijai Europoje. Revoliucinis judėjimas tapo masinis. Po Didžiosios Spalio revoliucijos, kilo revoliucijos Suomijoje, Vengrijoje, Vokietijoje. Po Pirmojo pasaulinio karo judėjimas prasidėjo Italijoje, Prancūzijoje, Anglijoje, JAV. Darbininkai reikalavo padidinti darbo užmokestį, nustatyti 8 val. darbo dieną, nuversti kapitalistų valdžią, nacionalizuoti visas gamybos priemones. Daugelyje valstybių pasirodė įstatymų, reguliuojančių darbo sutartį, profesinių sąjungų veiklą, kolektyvinius susitarimus, darbo ir poilsio laiką, streikus, darbo apmokėjimą, profesinį mokymą, moterų ir vaikų darbo apsaugą, darbuotojų atstovų padėtį įmonėje, kolektyvinių ginčų nagrinėjimo tvarką. Tapo aišku, kad „nugalėto kapitalizmo“, visų pirma Vakarų Europos valstybėse pradėjo formuotis nauja teisės šaka, kurią vadino gamybos (darbuotojų) arba fabrikų / gamyklų teise[311].

Nors Vakarų Europos šalyse vykusios revoliucijos pralaimėjo, o judėjimai pasiekė tik dalinių nuolaidų iš kapitalistų pusės, tačiau turėjo nemažai įtakos tolesnei **Tarptautinės darbo teisės** (toliau –TDT) raidai. Dar vykstant Pirmajam pasauliniam karui, vienas iš abiejų kariaujančių stovyklų reikalavimų buvo suteikti darbuotojų organizacijoms teisę dalyvauti taikiose derybose ir įtraukti į šias derybas garantijas, ginančias, kaip nurodyta Prancūzijos visuotinėje darbo konferencijoje, „darbuotojų nacionalines ir tarptautines teises“. Šis reikalavimas paskatino tarptautines profsąjungų konferencijas priimti kai kurias rezoliucijas, pabrėžiančias reikalingumą tarptautiniu mastu reguliuoti darbo problemas. 1916 m. Nicoje vykusioje konferencijoje profsąjungų atstovai pareikalavo, kad taikos sutartis visų šalių dirbantiesiems garantuotų jungimosi teisę, teisę emigruoti, teisę į socialinį aprūpinimą, darbo laiko reguliavimą, higieną ir apsaugą darbe, kad apsaugotų darbuotoją nuo tarptautinės konkurencijos[312].

311 Киселев И. Я. Спавнительное трудовое право: учебник. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2005. P. 23.

312 Аметистов Э. М. Международное право и труд. – М., 1982. P. 30.

Konferencija taip pat reikalavo sudaryti tarptautinę komisiją, kuri prižiūrėtų priimtas darbo normas, įtrauktas į taikos sutartį, ir tarptautinį darbo biurą – koordinuoti kuriant ir priimant šias normas.

1918 m. konferencijoje buvo pareikalauta darbuotojų atstovų tiesiogiai dalyvauti priimant taikos sutartį.

Pagaliau Tarptautinė profsąjungų konferencija, įvykusi Berne 1919 m., pareikalavo sudaryti nuolatinę komisiją, kuri veiktų priimant tarptautinius darbo įstatymus, ir į ją įeitų vienodas skaičius delegatų iš Jungtinių Tautų Lygos ir Tarptautinės profsąjungų federacijos atstovų. Komisija turėjo sušaukti kasmetinę konferenciją tarptautiniams darbo įstatymams tobulinti. Buvo reikalaujama, kad pusę šios konferencijos narių sudarytų atstovai iš kiekvienos šalies darbo organizacijų.

Po karo 1918 m. Paryžiaus taikos konferencijoje tarptautinėms darbo normoms priimti ir taikyti buvo sukurta nuolat veikianti ***tarptautinių darbo įstatymų komisija*** (toliau – komisija). Be to, komisijos įkūrėjai, atsižvelgdami į darbininkų reikalavimus, buvo priversti atlikti beprecedentį žingsnį – į jos sudėtį įtraukė ne tik vyriausybių atstovus, bet ir tiek pat narių darbuotojų ir darbdavių atstovų. Tokia struktūra, taip pat komisijos nustatyta tarptautinių darbo normų priėmimo ir taikymo tvarka buvo įtraukta ir į Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) Konstituciją.

Nors iki Antrojo pasaulinio karo ne ką nulemdavo darbuotojų atstovų balsai ginant žmogaus teises, tačiau darbuotojų atstovavimas TDO turėjo reikšmės. Darbuotojai galėjo visų pirma vadovautis TDO normomis ginant savo teises ir, antra, per organizacijos kontrolės mechanizmą daryti įtaką vyriausybei ar darbdaviui užtikrinant tam tikras teises.

Nors dauguma (pvz., J. T. Shotwell) priskiria revoliucinio judėjimo reikšmę TDO įkūrimo istorijai ir TDT formavimui, tačiau yra ir kitų priežasčių, nulėmusių TDO įkūrimą, tai – socialinės-ekonominės krizės, kilusios dėl Pirmojo pasaulinio karo; socialinė nelygybė; blogos darbininkų darbo ir buities sąlygos.

1919 m. įsikūrus Tarptautinei darbo organizacijai, kova dėl darbuotojų teisių, jų garantijų įgavo tarptautinį masinį lygį. Pirmieji šios organizacijos priimti dokumentai nustatė teisinius draudimus valstybėms, kurios privalėjo įsipareigoti dėl jų pripažinimo, laikymosi ir apsaugos bei jų įgyvendinimo garantijų. Pvz., konvencijose Nr. 1, 4, 6 ir t. t. numatomos draudžiamosios nuostatos, tokios kaip „draudžiama dirbti ilgiau nei 8 val. per parą ir 48 val. per savaitę pramonės įmonėse“, „draudžiama vaikams

dirbti naktį“ ir t. t. Kita vertus, šios darbo teisės normos buvo juridiškai neveiksmingos ir turėjo menką atspindį nacionalinėje teisėje ir praktikoje, nebuvo įdiegtas priežiūros bei kontrolės mechanizmas. Todėl darbuotojų teisės, kaip kitos žmogaus teisės, buvo tik deklaratyvaus pobūdžio, nebuvo pakankamo įgyvendinimo mechanizmo ir teisinių garantijų[313].

Tad XIX a. išryškėjo trys koncepcijos, kurias pasitelkus buvo formuojama ir vystoma **tarptautinė darbo teisė**:

1) antirevoliucinė koncepcija. TDT valstybėms suteikė galimybę daryti dalines, suderintas tarp įvairių šalių, nuolaidas darbo liaudžiai, siekiant sulaikyti ją nuo revoliucinės kovos, ir tuo pačiu TDT tarnavo kaip savotiškas konkurencijos reguliatorius;
2) reformistinė koncepcija. Tarptautinis darbo reguliavimas kaip tikslas išlaisvinti darbą ir pagerinti darbininkų padėtį reformos būdu, be to, ir tarptautiniu mastu. Ši koncepcija paremta idealistiniu utopinio socializmo požiūriu. Koncepcijos šalininkų idėjos buvo pripažintos 1899 m. Antrajame internacionale, kurio pagrindinis tikslas – paskleisti socialines reformas, leidžiant tiek nacionalinius, tiek ir tarptautinius darbo įstatymus;
3) marksistinė pozicija. TDT skirta darbininkų kovai ir įvairiausių šalių darbininkų solidarumui stiprinti, ir tuo pačiu į šią koncepciją žiūrėjo kaip į vieną iš priemonių, kurią naudoja darbininkai, siekdami savo galutinių tikslų – išsilaisvinti iš kapitalistinio išnaudojimo ir sukurti socialistinę visuomenę. Nors revoliuciniai veikėjai nepasižymėjo nei Asociacijos veikloje, nei kuriant TDO, tačiau jie vis dėlto darė įtaką kuriant TDO ir sisteminant tarptautines darbo normas. Revoliucinė banga, palietusi visą pasaulį per Pirmąjį pasaulinį karą ir po jo, buvo viena iš pagrindinių priežasčių ***įkurti TDO***, išvystyti TDT.

Padėtis iš esmės pasikeitė po Antrojo pasaulinio karo, kai sparčiai plintant samdos santykiams, gyvenančiųjų iš samdomo darbo pajamų ekonominė ir politinė padėtis sustiprėjo. Vis daugiau susiformavusių darbininkų klasės atstovų jungėsi į tarptautines ir nacionalines profesines organizacijas, kad pareikštų savo reikalavimus dėl mažo darbo užmokesčio, blogų darbo

313 Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период дальнейшее развитие. Labor markets and social policy in Central and Eastern Europe: The Transition and Beyond. Ed. By Nicolas Barr. Пер. с англ. – М.: ИКЦ“ДИС“, 1997.

sąlygų ir kitų darbuotojų teisių. XX a. septintame dešimtmetyje gerokai išaugo TDO valstybių narių skaičius ir pasiekė 115. Reikalaudami sustiprinti TDO konvencijų ir rekomendacijų teisinį efektyvumą, darbuotojų atstovai siekė sudaryti maksimalias juridines (teisines) garantijas, kad šalyse būtų priimtos tarptautinės darbo normos; taikoma konvencijų ir rekomendacijų sistema, taip pat kontrolės dėl jų taikymo mechanizmas šalies vyriausybėms paveikti; pasiekti, kad progresyvios tarptautinės darbo normos pagaliau atneštų realią naudą tūkstančiams darbuotojų.

Vienų valstybių vyriausybės su netobulais darbo įstatymais ir silpnai išvystyta gamyba, kurios produkcija būtų konkurencinga tik dėl mažo darbo užmokesčio darbuotojams ir blogų darbo sąlygų, siekė toliau juridiškai silpninti šių normų veikimą ir apriboti jų taikymą praktikoje. Kita valstybių vyriausybių grupė, panašiai kaip darbuotojai, siūlė griežtinti tarptautinių darbo normų juridinę (teisinę) galią. Šios vyriausybės motyvavo tuo, kad jų šalyse darbo apmokėjimas ir darbo sąlygos buvo aukšto lygio ir todėl didinant jų gamybos konkurencingumą būtų naudingiau, jei šalyse konkurentėse išaugtų gamybos išlaidos dėl įvestų labai aukštų apmokėjimo ir darbo apsaugos normų. Antra, už TDO konvencijų ir rekomendacijų teisinio efektyvumo padidinimą pasisakė valstybės ir darbdaviai tų šalių (Prancūzija, Italija, Anglija), kuriose buvo ypač stiprūs profsąjungų ir darbininkų judėjimai, ginantys savo poziciją[314]. Todėl peržiūrėjus TDO Konstitucijos pakeitimus, galime drąsiai teigti, kad TDO konvencijų ir rekomendacijų teisinis efektyvumas atitinkamu lygiu sustiprėjo padidinus tarptautinę teisinę atsakomybę šalims narėms ir sudarius palankias sąlygas tarptautinei kontrolei[315]. O tai reiškia, kad valstybės privalėjo skirti didesnį dėmesį darbuotojų interesams, jų teisių apsaugai ir įgyvendinimo garantijoms.

TDO konvencijų ir rekomendacijų sistema, įkurta po Pirmojo pasaulinio karo, ne tik apėmė pirmos pakopos (pagal žmogaus teisių reikšmę) – darbo teises, bet ir padarė didelę įtaką vystantis kitoms žmogaus teisių kategorijoms tarptautiniu mastu.

Todėl atsiradus **tarptautinei darbo teisei** bendroji tarptautinė teisė pasipildė nauju reguliavimo objektu. Į šią sritį patenka santykiai, atsiradę tarp valstybės ir darbuotojų, kad šie įgyvendintų savo darbo teises. Todėl tarptautinės darbo teisės **tikslas**:

314 Аметистов Э. М. Международное право и труд. – М., 1982. P. 87–88.

315 Ten pat. P. 91.

1) **darbuotojų teisių apsauga;**
2) **pakankamo teisinių garantijų lygio nustatymas darbo santykių ir socialinio aprūpinimo srityje;**
3) **darbuotojų darbo sąlygų ir buities pagerinimas (TDO Konstitucija).**

Tačiau tarptautinės pastangos pagerinti darbo sąlygas ir individualių darbo teisių apsaugą negali būti pasiekiamos tiesiogiai. Reikia valstybės, prisiimančios tarptautines teisines pareigas, siekiant apsaugoti asmens darbo teises, priemonių. Be to, tik aukščiausios valstybinės valdžios, kuri ratifikavo atitinkamą tarptautinę sutartį darbo klausimais arba priėmė nacionalinėje teisėje ir praktikoje rekomendacinio pobūdžio tarptautines normas, valios aktas ir galia jose esančioms nuostatoms suteikia teisę jas įgyvendinti praktikoje.

Tarptautinės darbo teisės **subjektais,** kaip ir bet kuriame kitame tarptautinės teisės pošakyje, visų pirma yra **valstybė**. Teisine prasme tarptautinis darbo reguliavimo procesas skirtas sureguliuoti santykius tarp valstybių dėl darbo teisių, darbo ir buities sąlygų tam tikriems asmenims, esantiems ar ne tos valstybės piliečiais, taip pat dėl teisių jungtis į darbuotojų organizacijas.

Tarptautinė darbo teisė – tai tarptautinės teisės pošakis, reguliuojantis tarp valstybių visuomeninius santykius tarptautinėmis sutartimis arba kitomis teisinėmis priemonėmis, nustatančiomis konkrečias garantijas, kurių tikslas pagerinti asmenų darbo ir buities sąlygas ir visiškai įgyvendinti atitinkamas šių asmenų ir jų profesinių organizacijų teises[316].

21.2. Tarptautinės darbo teisės reguliavimo šaltiniai

Tarptautinio darbo teisinio reguliavimo šaltiniai – universalūs ir regioniniai tarptautinių organizacijų aktai, nustatantys darbo teisės normas. Dauguma tarptautinių darbo normų, reguliuojančių konkrečius darbo santykius, yra įtvirtinta tarptautinėse **daugiašalėse** ir **dvišalėse sutartyse**, taip pat įvairiose kitose tarptautinėse teisinėse priemonėse, rekomendacinio pobūdžio aktuose. Tokio reguliavimo formali išraiška yra darbo normos (standartai), įtvirtinti Jungtinių Tautų Organizacijos (toliau – JTO), TDO, jungtinių Europos, Amerikos, Afrikos, Artimųjų Rytų regionų vals-

316 Аметистов Э. М. Международное право и труд. – М., 1982. P. 10.

tybių aktuose, taip pat įvairių valstybių dvišalėse sutartyse dėl darbo ir gyvenimo sąlygų, darbų saugos, individualių ir kolektyvinių darbuotojų interesų gynimo. Tarptautinių darbo standartų, ypač universalių, priimtų JTO ir TDO, turinys atspindi sukauptą pasaulinę patirtį[317].

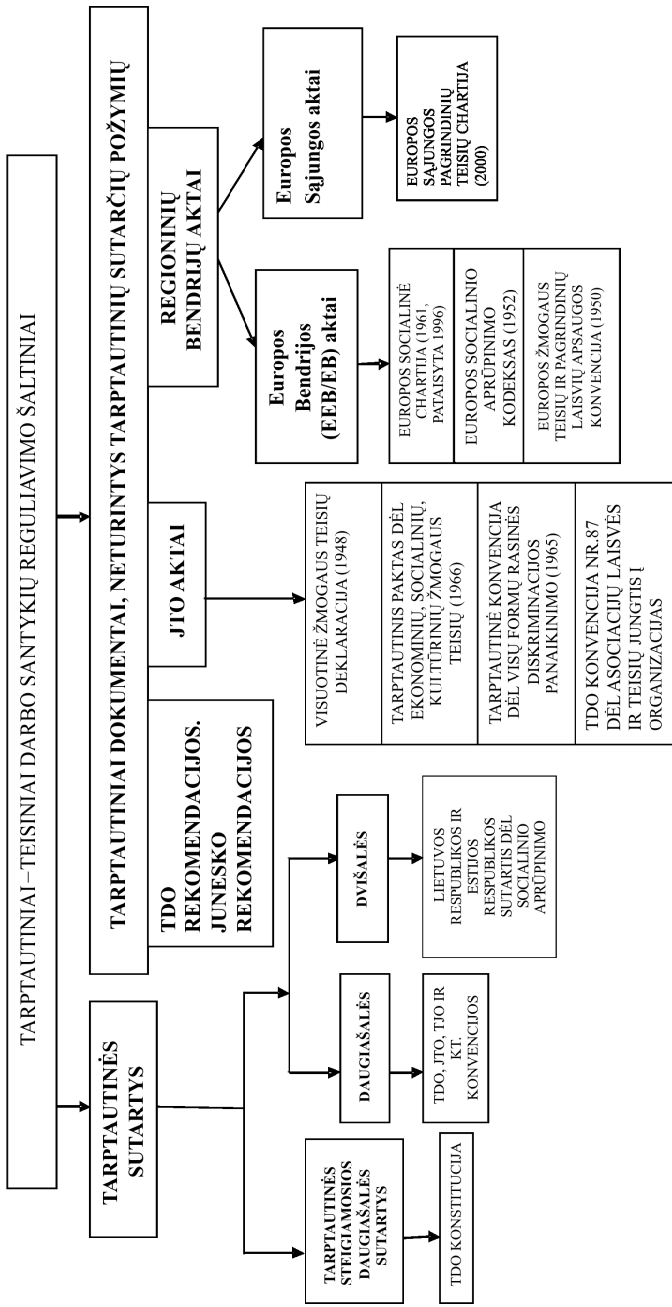
Vienas iš pagrindinių TDT šaltinių yra aktai, priimti TDO. Yra apie 200 TDO konvencijų ir rekomendacijų. TDO tai – pagrindinis tarptautinės normatyvinės veiklos darbo klausimais centras. Tarptautinės darbo normos tapo universalios, todėl jos atsispindėjo ne tik TDO, bet ir kitų tarptautinių organizacijų dokumentuose. Pvz., šalys, atstovavusios **Europos bendrijai**, priėmė teisės aktus, nustatančius darbo santykius: 1961 m. – Europos socialinę chartiją, 1950 m. – Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, 1953 m. – Europos konvenciją dėl socialinės ir medicininės pagalbos, 1952 m. – Europos socialinio aprūpinimo kodeksą; Šiaurės tarybos šalys 1954 m. priėmė Bendros darbo rinkos konvenciją. Paminėtini ir JTO priimti teisės aktai: 1948 m. Tarptautinė Amerikos socialinių garantijų chartija, 1969 m. Amerikos žmogaus teisių konvencija ir kt.

Tarptautinių darbo normų vidaus teisės įgyvendinimo būdus ir galimybes lemia juridinė jų šaltinių galia (žr. 48 pav.). Skiriamos dvi tarptautinių darbo teisės šaltinių grupės.

Pirmajai grupei priskiriami dokumentai, turintys **tarptautinės sutarties požymių**. Įgyvendinimo požiūriu tai reiškia, kad pastarieji dokumentai visų pirma sukelia tvirtus teisinius įsipareigojimus valstybėms, kurios sutiko tapti sutarties šalimis. Antra, dažnai skatina veikti tam tikras tarptautinės kontrolės priemones, padedančias vykdyti šiuos įsipareigojimus, ir, trečia, numato tarptautinės atsakomybės formas už jų nevykdymą.

Antrai didelei tarptautinių darbo normų grupei priklauso tarptautiniai *dokumentai, neturintys tarptautinių sutarčių požymių*. Jie nenumato valstybėms tvirtų įgyvendinimo teisinių įsipareigojimų vykdant, bet yra deklaratyvaus, rekomendacinio pobūdžio normos, kurių nevykdymas nesukelia kokių nors teisinių pasekmių. Deja, didžioji dalis šių normų-rekomendacijų, priimtų remiantis TDO, tam tikru mastu tenka tarptautinei jų įgyvendinimo kontrolei, o tai laikytina tarptautinio darbo reguliavimo ypatybe.

317 Трудовое право: учебник / Н. А. Бриллиантова [и др.]; под. ред. О. В. Смирнова. – 2-е изд., Перераб. и доп. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2006. P. 527.



48 paveikslas

Tarptautiniai darbo teisės dokumentai, turintys sutartinį pobūdį

Tarptautinius dokumentus, reglamentuojančius darbo ir darbo santykių problemas, bei turinčius sutartinį pobūdį, savo ruožtu galime skirstyti į dvi grupes. *Pirmai grupei* priskiriamos tarptautinės steigiamosios daugiašalės sutartys, pasirašytos valstybių, siekiant sukurti tarptautinę organizaciją (TDO arba dalį JTO), skirtą darbo problemoms spręsti ir susietą su šių organizacijų uždaviniais, jų narių teisėmis ir pareigomis, jų veiklos formomis ir procedūromis. *Antroji grupė* aprėpia tarptautines sutartis, tiek dvišales, tiek ir daugiašales, įtvirtinančias konkrečias darbo ar darbo santykių nuostatas.

Pirmajai grupei priskiriama **Tarptautinės darbo organizacijos Konstitucija** – tarptautinių normų darbo klausimais pagrindas, taip pat ir kitų tarptautinių universalių bei regioninių organizacijų įvairios statutinių dokumentų nuostatos. Pvz., UNESCO steigiamoji sutartis ir kt.

Antrajai grupei priskiriamos sutartys, numatančios konkrečias juridines pareigas įvairiais darbo ir darbo santykių klausimais. Šias sutartis pasirašo valstybės tarptautinių organizacijų viduje arba už jų ribų:

a) ***sutartys, reguliuojančios darbo klausimus ir pasirašytos tarptautinės organizacijos bei jos narių kaip daugiašalės***. TDO konvencijos ir dalis kitų dokumentų, atskirais darbo klausimais, numatytų kai kuriuose JTO konvencijose ir paktuose, sudaro didžiąją dalį daugiašalių sutarčių konkrečioms darbo ir darbo santykių problemoms spręsti.

Tarp minėtų sutartinio pobūdžio darbo klausimais daugiašalių, universalių ir regioninių dokumentų originaliausiomis teisinėmis ypatybėmis įgyvendinimo srityje pasižymi TDO konvencijos. **TDO konvencijos** yra universalūs tarptautinio darbo reguliavimo šaltiniai, nes plačiausiai reglamentuoja darbo santykius ir jų dalyvės yra daugelis valstybių. Be to, TDO turi daug patirties tarptautinių darbo normų įgyvendinimo srityje. Kita vertus, valstybių reglamentavimo skirtumų pašalinimas, kuris negalimas dvišale sutartimi, tampa vienu iš tarptautinių daugiašalių TDO sutarčių tikslų. Kita daugiašalių sutarčių grupė – **JTO dokumentai**. Pvz., Tarptautinis paktas dėl ekonominių, socialinių, kultūrinių žmogaus teisių (1966) savo juridine galia prilyginamas tarptautinei daugiašalei sutarčiai (konvencijai), kurią privalo ratifikuoti dauguma JTO valstybių narių.

Tarptautinė JTO konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo (1966) ir Paktas dėl pilietinių ir politinių teisių (1966) taip pat turi būti ratifikuotas JTO valstybių narių;

b) ***sutartys, reguliuojančios darbo klausimus ir pasirašytos tarp valstybių ne tarptautinės organizacijos viduje.*** Praktikoje paprastai būna dvišalės (ne išimtis, kad gali atsirasti ir kaip daugiašalės ne organizacijos viduje sudarytos sutartys). Šios sutartys tapo tarptautinio darbo reguliavimo pirmtakėmis, nes pirmoji sutartis dėl darbo santykių reglamentavimo buvo sudaryta tarp Italijos ir Prancūzijos 1904 m. balandžio 15 d. – prieš dvejus metus, iki pasirodant dviem pirmosioms daugiašalėms sutartims darbo klausimais, priimtoms Berne 1906 metais. Dvišalių sutarčių darbo klausimais atsiradimo **priežastis** ta pati kaip ir daugiašalių sutarčių. **Pagrindas** – procesai, vykstantys pasaulio ekonomikos santykių srityje: nepertraukiamas pasaulinės rinkos augimas, vedantis prie vis didėjančios valstybių ekonominės priklausomybės.

Skirtingai nuo daugiašalių sutarčių, apimančių įvairiausius darbo santykių aspektus ir aprėpiančių įvairias darbuotojų grupes, dvišalės sutartys valstybių dažniausiai sudaromos ir pasirašomos valstybių vienu klausimu – dėl darbo sąlygų ir socialinio aprūpinimo darbuotojams migrantams. Vienos – ekonomiškai stiprios – šalys gali aprūpinti darbuotojus geresnėmis darbo sąlygomis nei kitos – ekonomiškai silpnesnės. Todėl gali susidaryti darbo jėgos perteklius toje šalyje, kuri sudaro geras darbo sąlygas. Migracija yra nuolatinis masinis reiškinys, kurį būtina vienaip ar kitaip reguliuoti. Pastovi darbo jėgos migracija privertė daugelio valstybių vyriausybes imtis kai kurių užsieniečių darbuotojų juridinės unifikacijos (vienodinimo) kitų valstybių teritorijoje. Emigrantų valstybė visų pirma pasiekė, kad nepadidėtų kitų valstybių konkurencingumas dėl blogesnių darbo sąlygų, taikomų savo šalies darbuotojams migrantams, antra, siekiant prestižo, taip pat veikiant masinėms darbuotojų organizacijoms, susidomėjusioms savo draugais, dirbančiais užsienio valstybėse. Imigrantų valstybė tokios unifikacijos siekė, kad padidintų užsieniečių darbo jėgos perteklių, arba, atvirkščiai, sumažintų jį (darbo ir socialinio aprūpinimo sąlygas imigrantams suvienodinant su čiabuvių darbo sąlygomis). Kita vertus, to padaryti neleidžia stiprios profsąjungos. Abipusė unifikacija buvo naudinga tiek imigrantų valstybei, tiek ir patiems darbuotojams – migrantams. Tokia unifikaci-

ja labai retai būdavo pasiekiama vienašaliu aktu. Dažniausiai ji vykdavo abiejose – emigracijos ir imigracijos – valstybėse.

Visų dvišalių sutarčių darbo klausimais bendras ypatumas yra tas, kad jos numato darbo santykių socialinei apsaugai skirtas tvirtas sutarčių pareigas (lemiančias abiejų valstybių kompetentingų valdžių šių dokumentų ratifikavimą), nustatant abipuses garantijas tarptautiniu bendradarbiavimu, taip pat įstatymų, administracinių ir kitų aktų unifikavimu. Pvz., anksčiau jau minėtos sutartys tarp Prancūzijos ir Italijos garantavo abipuses darbuotojų teises – šalies sutarties piliečiams nelaimingų atsitikimų darbe atvejais, išeinant į pensiją, taip pat moterų ir vaikų darbo apsaugai ir bedarbio pašalpas. Ši sutartis ypač svarbi tapo Italijos dirbantiesiems. Tapusi sutarties šalimi ir numačiusi socialinių teisių apsaugą, kuri tuo laiku Italijoje, palyginti su Prancūzija, buvo mažiau išvystyta, Italijos vyriausybė ėmėsi atsakomybės priimti konkrečias teisės normas tam, kad priartintų savo darbo įstatymus prie Prancūzijos ir suteiktų italų darbininkams tokias darbo teises, kokių pasiekė prancūzų darbininkai. 1904 m. Prancūzijos ir Italijos sutartis tapo modeliu kitoms panašaus pobūdžio sutartims, pvz., sudarytoms tarp Italijos ir JAV, Ispanijos ir Šveicarijos ir kt.

Nors dvišalės sutartys įnešė nemažą indėlį nustatant gana stabilų užsieniečių darbuotojų statusą ir jų teises prilygina vietinių dirbančiųjų teisėms, tačiau nereikia manyti, kad jos sudaro teisę reikalauti visiško lygiateisiškumo sutarties taikymo šalyje. Pvz., Lietuva su šešiomis valstybėmis yra pasirašiusi dvišales sutartis dėl socialinės apsaugos. Dvišalėje sutartyje su Čekija[318] susitarta dėl: ligos ir motinystės išmokų; invalidumo išmokų; senatvės išmokų; našlių ir našlaičių (maitintojo netekimo) išmokų; išmokų dėl nelaimingo atsitikimo darbe ir profesinės ligos; laidojimo pašalpų; bedarbio išmokų; pašalpų šeimoms. Sutartyse su Baltarusija[319] ir Ukraina[320] papildomai numatyta apsauga dėl ištarnauto laiko pensijų mokėjimo. Lietuva papildomai užtikrina Suomijos piliečiams šalpos (so-

318 Lietuvos Respublikos ir Čekijos Respublikos sutartis dėl socialinės apsaugos // Valstybės žinios, 1999. Nr. 107- 3105.

319 Lietuvos Respublikos ir Baltarusijos Respublikos sutartis dėl socialinės apsaugos // Valstybės žinios, 1999. Nr. 61-1979.

320 Lietuvos Respublikos ir Ukrainos sutartis dėl socialinės apsaugos // Valstybės žinios, 2001. Nr. 93-3261.

cialines) pensijas, o Suomija[321] Lietuvos piliečiams – darbdavio socialinės apsaugos įmokų mokėjimą. Sutartyje Nyderlandų Karalystė[322] papildomai numatė Lietuvos piliečiams vaiko priežiūros išmokas, o Lietuva – išmokas pagal Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą. Dvišalėje sutartyje su Kanada[323] numatyti tik pensinio draudimo ir aprūpinimo klausimai. Šios sutartys palieka gana daug teisiškai nesureguliuotų klausimų, o tai suteikia valstybėms teisę apsaugoti savo piliečių teises.

Tarptautinių daugiašalių ir dvišalių sutarčių, skirtų sureguliuoti konkrečius darbo ir darbo santykių klausimus, bendras požymis yra tas, kad ir vienos, ir kitos numato *pareigas šalims tinkamai suderinti nacionalinius įstatymus ir praktiką su sutarties normomis.*

Visose sutartyse nustatyta tarptautinių organizacijų atsakomybė sustiprinama atskirų valstybių juridiniais įsipareigojimais konkrečiais darbo ir darbo santykių klausimais. Ir vienos, ir kitos pareigos sukuria teisines pasekmes ir surandama įvairių taikymo praktikoje priemonių.

Tarptautiniai darbo teisės dokumentai, neturintys sutarties pobūdžio

Tarptautinės organizacijos priėmė labai daug neturinčių sutarties pobūdžio dokumentų darbo klausimais, kurie privalomai turi būti perkelti į nacionalinę teisę. Vienos iš jų yra TDO rekomendacijos, tam tikros UNESCO rekomendacijos, kurios iš dalies reguliuoja darbo teisės klausimus, JTO aktai, kuriuose yra tam tikros normos apie darbo teises, taip pat kai kurie regioninių organizacijų priimti dokumentai.

Svarbiausias JTO norminių aktų indėlis – įsipareigojimai dėl pagrindinių žmogaus teisių, kurie privalo būti įtraukti į valstybės, siekiančios civilizuotos valstybės pripažinimo, teisės aktus. Pagal juridinę galią šie aktai skiriasi: vieni jų laikomi tarptautinėmis daugiašalėmis sutartimis,

321 Lietuvos Respublikos ir Suomijos Respublikos sutartis dėl socialinės apsaugos // Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1708.

322 Lietuvos Respublikos ir Nyderlandų Karalystės sutartis dėl socialinės apsaugos išmokų išmokėjimo užsienyje dėl socialinės apsaugos išmokų išmokėjimo užsienyje // Valstybės žinios, 2003. Nr. 74-3437.

323 Lietuvos Respublikos ir Kanados sutartis dėl socialinės apsaugos // Valstybės žinios, 2005. Nr. 143-5186.

kiti – ne, pvz., Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Generalinės asamblėjos priimta 1948 m. gruodžio 10 d. kaip rezoliucija, kuri neturi įpareigojamo pobūdžio. Tačiau jos reikšmė ir pripažinimas dideli.

Klausimas dėl šių rekomendacijų, deklaracijų, rezoliucijų ir kitų sprendimų teisinio pagrindo – vienas iš šiuolaikinės tarptautinės teisės diskutuotinų klausimų. Viena grupė mokslininkų (pvz., rusai S. B. Krilov, D. B. Levin, N. M. Minasian. V. I. Lisovskij, E. A. Korovin, jugoslavas teisininkas M. Bartoš, prancūzas mokslininkas P. Fošil ir kt.) laiko juos tarptautinės teisės šaltiniu, tad galima daryti išvadą, kad juose įtvirtintos tarptautinės teisės normos ir numato priimti įsipareigojimus juos vykdyti[324].

G. I. Tunkin tarptautinių organizacijų sprendimus laiko papildomais tarptautinės teisės šaltiniais, kurie, skirtingai nuo pagrindinių šaltinių, nors ir neturi tarptautinės sutarties formos, bet arba nustato svarbų momentą procese formuojant tokį susitarimą, arba nustato faktą, padedantį atskirti vieną nuo kitos tarptautines teisės normas[325].

P. I. Lukin daro išvadą, kad „tarptautinių organizacijų sprendimai nėra tarptautinės teisės šaltiniai. Teisiniais jie tampa tik tada, kai pagrindžiami tomis tarptautinėmis teisinėmis normomis, kurias pasitelkus turi gyvuoti konkreti organizacija ar institucija“[326].

Visos šios nuomonės buvo grindžiamos analizuojant JTO ir kitų tarptautinių organizacijų dokumentus. Kitos organizacijos į tyrimų analizę nepateko, pvz., tokios kaip TDO rekomendacijos ir kiti dokumentai darbo klausimais.

Regioninių tarptautinių normų charakteristika. Socialinis normų, priimamų tarptautinių regioninių organizacijų, pobūdis visų pirma gali būti apibrėžtas pagrindinių socialinių-politinių jėgų, dalyvaujančių normų kūrimo procese, ir siekiančių tam tikrų tikslų, laimėjimas. Kartais šie tikslai tarptautinėse sutartyse pasireiškia visiškai atvirai. Kaip pavyzdį galima paminėti Prancūzijos siekimą įpareigoti valstybes dalyves nustatyti viršvalandinių darbų apmokėjimo dydžius ir tvarką, esančią Prancūzijoje. Matyti akivaizdus prancūzų pramoninkų noras sukurti visose šalyse, kuriose vyksta tarptautinė konkurencija, vienodas darbo apmokėjimo sąlygas.

---

324 Аметистов Э. М. Международное право и труд. – М., 1982. P. 69.

325 Ten pat.

326 Ten pat.

Tuo pačiu valstybių regioninių susivienijimų nariai normų kūrimo procese susiduria su stipriu darbininkų ir profsąjungų spaudimu ir visiškai negali ignoruoti darbuotojų socialinių reikalavimų. Be to, kaip pasaulinių tarptautinių organizacijų nariai jie priversti atsižvelgti į universalių normatyvinių dokumentų nuostatas.

Kai yra šių dviejų veiksnių įtaka, daugelyje regioninių darbo normų, taip pat dvišaliuose susitarimuose įtvirtinamos bendro demokratinio pobūdžio nuostatos, o tai yra svarbu aiškinant jų įgyvendinimo problemas.

Regioninio lygio tarptautinės darbo teisės šaltiniais laikomi Europos regiono jungtinių valstybių: (Europos Bendrijos[327] ir Europos Sąjungos[328]) priimti aktai. Europos Bendrija (Taryba ir/ar Komisija) priėmė daugiau kaip 130 konvencijų ir kitų dokumentų, tarp kurių ir reglamentuojančių darbo santykių klausimus. Pažymėtina Europos socialinė chartija (1961 m., pertvarkyta 1996 m.), kuri su kai kuriomis pataisomis įvertinus regioninius ypatumus, nustato universalias socialines ir ekonomines žmogaus teises, numatytas JTO ir TDO aktuose. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje (1950) uždraustas priverstinis darbas ir įtvirtinta asociacijų laisvė, apimant teisę jungtis į asociacijas, taip pat teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti[329].

Svarbiausias ES aktas, numatantis socialines ir ekonomines žmogaus teises – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2000)[330]. Joje numatyta: vergijos ir priverstinio darbo draudimas, susirinkimų ir susivienijimų laisvė, profesijos pasirinkimo laisvė ir teisė į darbą, nediskriminavimas, kolektyvinių derybų teisė, įmonės darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisė, vaikų darbo draudimas ir kt. (žr. 48 pav.).

21.3. Tarptautinė darbo organizacija (TDO)

Tarptautinė darbo organizacija įkurta 1919 m. Specializuota Jungtinių Tautų organizacija jungia 174 šalis nares. Jos principai ryškiausiai suformuluoti 1944 m. priimtoje Filadelfijos deklaracijoje.

---

327 Viena iš Europos regiono organizacijų, jungiančių daugiau nei 40 valstybių.

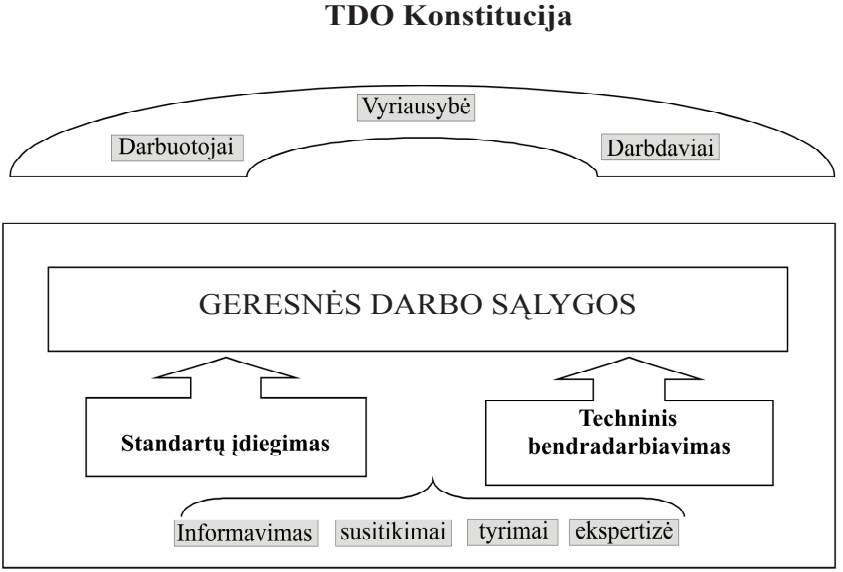
328 ES – regioninė organizacija iš 27 valstybių, įsiliejusių po Antrojo pasaulinio karo.

329 Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995. Nr. 40-987.

330 Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. // OJ C 364, 2000 12 18. P. 1.

TDO tikslas – visame pasaulyje didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu (žr. 49 pav.). TDO priima tokią politiką ir programas, kuriomis siekiama pagerinti darbo ir gyvenimo sąlygas; kuria tarptautines darbo normas, kurių turėtų laikytis valstybės narės; vykdo plačią techninio bendradarbiavimo programą, siekdama padėti vyriausybėms įgyvendinti atitinkamą politiką; dalyvauja mokymo, švietimo ir tyrimo veikloje.

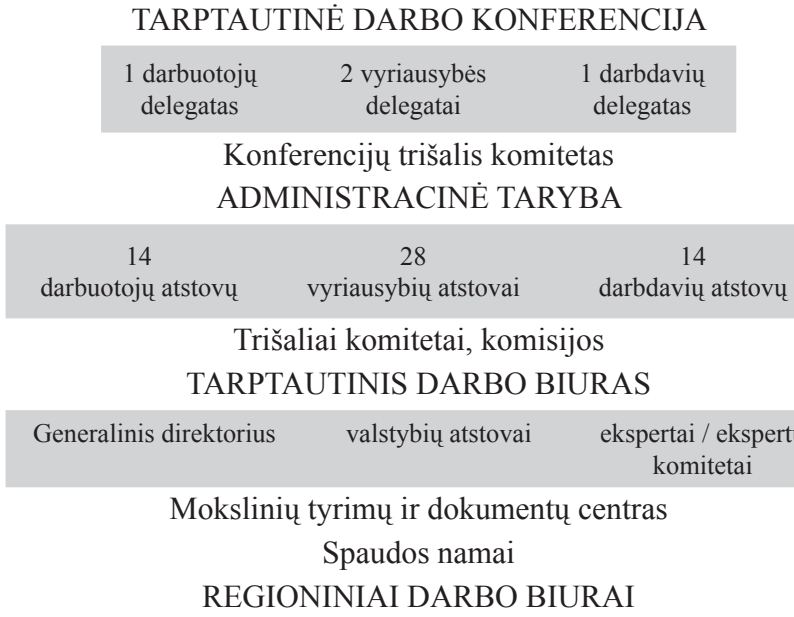
Lietuvos Respublika yra TDO narė nuo 1921 metų. Narystė šioje organizacijoje atnaujinta nuo 1991 m. spalio 4 dieną. Lietuvos interesams Tarptautinėje darbo organizacijoje atstovauja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija.



49 paveikslas

TDO išsiskiria iš pasaulinių organizacijų tuo, kad formuojant jos politiką darbuotojų ir darbdavių atstovai dalyvauja lygiomis teisėmis su vyriausybių atstovais (žr. 50 pav.). Kitaip tariant, TDO veikla remiasi trišaliu – vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų – bendradarbiavimo principu. TDO struktūrą (žr. 50 pav.) sudaro: Tarptautinė

darbo konferencija, Administracinė taryba ir Tarptautinis darbo biuras, pavaldus Administracinei tarybai.



50 paveikslas

Pastaba: visos trys pagrindinės TDO institucijos pagrįstos unikalia TDO ypatybe – trišale jų struktūra.

Tarptautinė darbo konferencija (toliau – Konferencija) – tai aukščiausias TDO organas. Konferencija rengiama kasmet birželio mėnesį Ženevoje. Dalyvaujančios valstybės delegacija sudaroma vadovaujantis trišale struktūra: du vyriausybės delegatai, vienas darbdavių ir vienas darbuotojų delegatas. Delegacijoms vadovauja valstybių ministrų kabinetų nariai, atsakingi už darbo klausimus ir pristatantys vyriausybės nuomonę Konferencijoje. Darbdavių ir darbuotojų delegatai, vadovaudamiesi juos delegavusios organizacijos nurodymais, gali reikšti savo atskirą nuomonę ir savarankiškai balsuoti. Jų nuomonė su vyriausybės atstovų nuomone gali sutapti, gali ir nesutapti.

Viena iš svarbiausių Konferencijos funkcijų – priimti konvencijas ir rekomendacijas, nustatančias tarptautinius darbo standartus tokiais klausimais kaip: asociacijų steigimo laisvė, atlyginimų dydis, darbo trukmė ir sąlygos, kompensacijos darbuotojams, socialinis draudimas, apmokamos atostogos, saugios darbo sąlygos, įdarbinimo tarnybos ir darbo inspekcijos. Taip pat ji priima naujas valstybes nares, keičia TDO Konstituciją, nustato naujus politinius tikslus, renka Administracinę tarybą, tvirtina TDO biudžetą, kurio pagrindiniai šaltiniai yra valstybių narių įnašai. Kas dveji metai Konferencijoje yra priimama dvimetė TDO veiklos programa ir jos biudžetas.

Administracinė taryba (toliau – Taryba) vadovauja organizacijos veiklai tarp Konferencijų. Susirenka Ženevoje tris kartus per metus. Ji renkama 3 metams ir yra sudaroma iš Konferencijoje išrinktų 56 narių trišalės struktūros pagrindu: 28 vyriausybės atstovų, 14 darbdavių ir 14 darbuotojų atstovų. Darbdavių ir darbuotojų atstovus renka darbdavių ir darbuotojų delegatai, dalyvaujantys Konferencijoje. Dešimt nuolatinių vietų Taryboje užima išsivysčiusių pramoninių valstybių vyriausybių atstovai. Kitų valstybių atstovai, atsižvelgiant į geografinį pasiskirstymą, yra išrenkami Konferencijoje trejų metų laikotarpiui. Darbdavių ir darbuotojų atstovai yra išrenkami atitinkama tvarka.

Tarybos kompetenciją sudaro atitinkamos politikos sprendimų priėmimas, Konferencijos darbotvarkės, programų projektų sudarymas, parengto biudžeto teikimas Konferencijai. Taryba renka Darbo biuro generalinį direktorių. Taryboje veikia šie komitetai: trišalis Konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertų komitetas; trišalis Konferencijos komitetas, Asociacijų laisvės komitetas ir kiti.

Tarptautinis darbo biuras (toliau – TDB) yra nuolatinis TDO sekretoriatas. TDB įsikūręs Ženevoje. Biurui vadovauja generalinis direktorius, kuris renkamas 5 metų kadencijai. TDB atsiskaito Administracinei tarybai. Jame dirba atsakingi asmenys iš skirtingų valstybių bei ekspertai, vykdantys misijas visuose pasaulio regionuose. Įvairiose pasaulio šalyse yra regioniniai darbo biurai, jų pagrindinė užduotis – nagrinėti to regiono pagrindines darbo problemas ir kaupti informaciją. Jie pagal regiono poreikius ir koordinates nustato prioritetus, programuoja ir vertina TDO regiono veiklą regionuose. TDB vaidmuo susijęs su organizacijos konferencijų, specializuotų posėdžių dokumentų ir pranešimų rengimu; techninio bendradarbiavimo ekspertų parinkimu; techninių bendradarbia-

vimo programų nurodymų rengimu; tiriamosios ir mokomosios veiklos vykdymu; viso pasaulio darbo srities informacijos kaupimu; statistikos duomenų bei tiriamosios medžiagos teikimu. Vykdydamas savo veiklą TDB bendradarbiauja su trišaliais komitetais, apimančiais pagrindines pramonės šakas, bei ekspertų komitetais. TDB taip pat sudaro mokslinių tyrimų ir dokumentų centras, spaudos namai, leidžiantys įvairias specializuotas studijas, pranešimus ir periodinius leidinius.

21.4. TDO standartų charakteristika ir jų efektyvumas

TDO standartų požymiai

Tarptautinių darbo standartų sureguliavimas – tai TDO veiklos priemonių tikslas nuo pat 1919 metų. Šie standartai įtvirtinti konvencijose ir rekomendacijose. Ratifikuotų TDO konvencijų nuostatas sudaro pagrindiniai principai ir kriterijai – ***standartai****, numatantys minimalius reikalavimus vienoje ar kitoje darbuotojų teisių apsaugos srityje.*

TDO Konstitucijos preambulėje įtvirtinti trys faktoriai, pateisinantys tarptautinių darbo įstatymų veikimą:

1) „ilgalaikė ir visuotinė taika gali egzistuoti tik esant pagrįstam socialiniam teisingumui“;

2) dėl blogų darbo sąlygų ir neteisingumo keliami maištai, o tai kelia grėsmę pasaulio taikai ir harmonijai;

3) baimė socialinių pasekmių tarptautiniame lenktyniavime. TDO Konstitucijos preambulė numato: „kai kurių tautų vengimas humanizuoti darbo sąlygas apsunkina kitų šalių pastangas siekti geresnių sąlygų“.

Tarptautinius darbo standartus tokiais klausimais kaip asociacijų steigimo laisvė, atlyginimų dydis, darbo trukmė ir sąlygos, kompensacijos darbininkams, socialinis draudimas, apmokamos atostogos, saugios darbo sąlygos, įdarbinimo tarnybos ir darbo inspekcijos ir t. t. priima Tarptautinė darbo konferencija.

Prie konvencijų ir rekomendacijų, apimančių tarptautinius darbo standartus, galime priskirti įvairių sprendimų, rezoliucijų, deklaracijų ar praktinių vadovavimo principų rinkinių, priimtų Tarptautinės darbo konferencijos ar Administracinės tarybos arba techninių, pvz., pramoninių, ar ekspertų komitetų, susirinkimų metu. Jų tekstai *neatitinka konvencijų*

ar rekomendacijų formos, sudaro daugybę socialinės *politikos principinių nuostatų, papildančių standartus*.

TDO standartų reikšmė išryškėja praktikoje. Viena vertus, jie atspindi dabartį, nes vykdomi dabar, kita vertus, jie skirti ateities ekonominiam ir socialiniam progresui. Šiuos standartus Konferencijoje apsvarsto ir priima TDO valstybių narių vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai, tad šiuolaikinės problemos sulaukia realaus sprendimo.

TDO konvencijos iš esmės yra **universalios ir lanksčios**. Viena vertus, standartai nustato nacionalinės politikos tikslus ir tarptautinio bendradarbiavimo struktūrą. Kita vertus, jie paremti trišale jų struktūra, pagrindinių žmogaus teisių apsauga, atspindi universalų pritaikymą, reguliuojant naują minimalią darbuotojų apsaugą, bendrai priimtą tarptautinės visuomenės. Kadangi konvencija turi būti ratifikuota, o rekomendacija sudaro nebūtinus vadovavimo principus, valstybė narė turi pasirinkimo teisę bei gali priimti ir galų gale įgyvendinti ją arba ne.

Tarptautinius darbo standartus svarsto ir priima delegatai iš visų žemynų. Rengiant šiuos standartus vadovaujamasi skirtinga nacionaline praktika. Priimtos konvencijos turi būti įtakingos skirtingos socialinės raidos ir ekonominio lygio valstybėms. TDO institucijos pasisakė prieš skirtingų standartų numatymo kai kurioms valstybėms ar jų grupėms idėją ir visada buvo už pasaulinio lygio standartus, kurie būtų labai lankstūs, kad valstybės narės galėtų įvykdyti visus konvencijose įtvirtintus reikalavimus.

Vadovaujantis TDO Konstitucijos 19 straipsniu, tarptautinių darbo standartų kūrimo procesas turi pabrėžti lankstumą, atkreipiant dėmesį į tai, kad dėl skirtingos ekonominės raidos, klimato sąlygų, nacionalinių įstatymų ir kitų savitumų valstybių padėtis yra nevienoda. Rengiant pirminį pranešimą Konferencijai, į šiuos savitumus turi būti atsižvelgta: TDO konvencijos turi tikti skirtingo išsivystymo lygio bei besivystančioms šalims. Standartai turi atitikti visų valstybių narių reikalavimus. Konvencijų lankstumui užtikrinti yra numatomos įvairios priemonės, pavyzdžiui, galimybė priimti konvenciją dalimis, palikti neįtrauktas į konvenciją tam tikras veiklos sritis, darbuotojų kategorijas arba priimti konvenciją, kuri apimtų tik pagrindinius principus. Tačiau lankstumas turi ribas: konvencijas, kuriose įtvirtintos svarbiausios žmogaus teisės ir pagrindinės laisvės, reikia taikyti be išlygų.

TDO standartai turi būti valstybių narių socialinės veiklos pagrindas. Jie reikalingi tam, kad būtų galima tarptautiniu mastu reguliuoti svarbius

dalykus, pavyzdžiui, darbo mobilumą, darbuotojų migraciją, bandymą apibendrinti valstybių patirtį ir kita.

Standartų lankstumas yra gana svarbus požymis, nes juos galima lengvai pritaikyti atsižvelgiant į nacionalines sąlygas. Valstybės narės vyriausybė savo pranešimuose dėl konvencijų taikymo gali siūlyti, kaip patobulinti konvenciją, kad ji būtų priimtina. Pradedant nuo Antrojo pasaulinio karo konvencijų tekstas pasikeitė, o būtent, konvenciją ratifikavusi valstybė siekia nustatyto tikslo metodais, kuriuos pasirenka pati valstybė, bei priemonėmis, kurios bus priimtos pagal jų socialinę ekonominę padėtį. Šiuo metu standartai pereina nuo „draudimų" prie „apsaugos", t. y. naujose konvencijose įtvirtinamos ne draudžiančios, o apsaugančios teises nuostatos. Pvz., pirmosiose konvencijose Nr. 1, 4, 6 ir t. t. numatomos draudžiamosios nuostatos, tokios kaip „draudžiama dirbti ilgiau nei 8 val. per parą ir 48 val. per savaitę pramonės įmonėse", „draudžiama vaikams dirbti nakties metu" ir t. t. O vėlesnėse konvencijose, tokiose kaip Nr. 135, 154, 160, 173 ir kt. numatomos nuostatos, susijusios su teisinių priemonių įdiegimu, kad būtų galima užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą, jų gynybą ir t. t.

Didėjanti globalizacija ir kompiuterizacija darbo žmogų siekia išstumti iš konkurencinės kovos. Tačiau TDO veikla ir vaidmuo rengiant ir priimant bei prižiūrint darbo standartus pasaulio mastu ir šiandien nepraranda savo prasmės. Atrodo, kad darbo standartai, tapę labiau liberalesni, pasiekė naudingų rezultatų – trišalis ar dvišalis bendradarbiavimas (socialinė partnerystė, dialogas); taikus ginčų sprendimas (kompromisų įtvirtinimas). Tai didelis pasiekimas užtikrinant žmogaus teises darbe. Kaip teigė TDO generalinis direktorius Mr. Somavia, „ieškant sprendimo pasidarė aišku, kad negalima pasiekti ilgalaikės sėkmės globalines problemas sprendžiant nacionaliniu lygiu"[331]. Penkeri socialinio dialogo metai siekiant bendro sutarimo trišaliu pagrindu dėl jūrininkų darbo sąlygų užtikrinimo pasaulio mastu nenuėjo veltui – 2006 m. vasario 23 d. konferencijoje Jūrų sesijoje buvo priimta TDO Konsoliduota jūrų darbo standartų konvencija, kuri ne tik pareikalaus užtikrinti geresnes darbo sąlygas daugiau kaip 1,2 milijono jūrininkų visame pasaulyje, bet galbūt paskatins kitų sričių naujoves ir su-

331 ILO adopts sweeping new charter for maritime sector; New Convention will guarantee "quality shipping" worldwide [interaktyvus] [žiūrėta 2006 m. kovo 24 d.] prieiga per internetą: < http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2006/7.htm>

lauks palaikymo dėl jų suvienodinimo[332]. Tarptautinių organizacijų narės – jūrinės valstybės – stengsis prisijungti prie tarptautinių dokumentų, siekiant vieno tikslo – vienodomis sąlygomis konkuruoti jūrų transporto rinkoje ir tuo pačiu tinkamai sureguliuoti jūrininkų darbo sąlygas.

Tarptautinių darbo normų turinys

Viena būdingiausių šiuolaikinės tarptautinės teisės ypatybių yra ta, kad ji reguliuoja įvairiausius tarpvalstybinius santykius. Prieš 100–150 metų tarptautinės teisės reguliavimo objektas iš esmės buvo politiniai valstybių santykiai, taip pat santykiai, susiję su tarptautine prekybos apyvarta, o šiandien tarptautinio teisinio reguliavimo sritis apima įvairius valstybių politinius, ekonominius, socialinius, kultūrinius, humanitarinius bendradarbiavimo klausimus. Svarbią vietą šiame bendradarbiavime užima **tarptautinis teisinis darbo** problemų reguliavimas.

Tarptautinės darbo normos *yra įtvirtintos daugelyje dokumentų, kurie laikomi valstybių bendradarbiavimo rezultatu, gerinant darbo sąlygas ir saugant darbuotojų darbo teises. Šie dokumentai yra TDT šaltiniai.*

Tarptautinės darbo normos turinys – valstybių suinteresuotumas normos įgyvendinimu. Nuo tarptautinių normų turinio įvertinimo prasideda valstybių sprendimo priėmimo dėl atitinkamų tarptautinių sutarčių (prisijungimo prie jų) procesas ir jų tolesnis įgyvendinimas. Valstybės pozicija dėl tarptautinės sutarties formuojasi veikiant visumai sąlygų, esančių toje valstybėje. Lemiamas vaidmuo tenka visuomenės socialinei-ekonominei santvarkai ir jai būdingiems dėsningumams. Todėl kai valstybė sprendžia klausimą dėl tarptautinių sutarčių sudarymo tikslingumo ir jų įgyvendinimo, jai ypač svarbūs socialiniai tokių sutarčių normų ypatumai, jų socialinis-politinis kryptingumas, sutapimo laipsnis, atitikimas viešpataujančios valdžios interesus.

Esminiais tarptautinių darbo normų turinio elementais įgyvendinimo srityje laikytini: (a) reguliavimo objektas; (b) darbuotojų, kuriems taikoma ypatinga teisių apsauga, kategorijos; (c) normų aktualumas; (d) geografinis paplitimo rajonas; (e) suteikiamų teisių ir pareigų pobūdis bei apimtis. Trumpai apibūdinsime kiekvieną:

332 ILO Director-General says new maritime Convention on track to make "labour history". [interaktyvus] [žiūrėta 2006 m. kovo 24 d.] prieiga per internetą: http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2006/6.htm

Reguliavimo objekto požiūriu ir pagal tarptautinę klasifikaciją galima įvardyti pagrindines tarptautinių darbo normų grupes:

1. Normos, susijusios su pagrindinių žmogaus teisių apsauga;
2. Normos, susijusios su užimtumo problemomis ir kova su bedarbystės pasekmėmis;
3. Normos, reguliuojančios darbo ir poilsio sąlygas;
4. Socialinio draudimo ir socialinio aprūpinimo normos;
5. Normos, reguliuojančios valstybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų bendradarbiavimą, taikų ginčų sprendimą.

Yra tarptautinės normos, reguliuojančios darbo inspekcijų, darbo arbitražo, institucijų, vedančių darbo statistiką ir kt. veiklą.

Pateikta klasifikacija tik iš dalies atspindi darbo teisės institutus. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad kai kurie darbo klausimai liko visai ar iš dalies nesureguliuoti, pvz., mažiausiai sureguliuoti tarptautinių darbo normų klausimai – darbo sutartis; individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka; darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme; darbo teisių apsauga verslo perdavimo atveju, nėra taisyklių dėl streikų, lokautų, darbo organizavimo tvarkos ir drausmės. Šiuo metu TDO priėmė 189 konvencijas ir 199 rekomendacijas. Pagal TDO konvencijų svarbą, reguliavimo objektą ir subjektą, taikymo sritį galima skirti:

1) pagrindines (fundamentines) konvencijas, t. y. konvencijos dėl pagrindinių žmogaus teisių, kurios turi pačius griežčiausius ratifikavimo reikalavimus (jas ratifikuoti privaloma be išlygų), padedančius tokias teises įtvirtinti ir šitaip apsaugoti darbuotojus[333];
2) universalias konvencijas, skirtas visiems darbuotojams;
3) specialiąsias konvencijas, kurių nuostatos taikomos tik darbuotojams, dirbantiems tam tikroje ūkio šakoje (pvz., žemės ūkyje, pramonėje) arba tik socialiai pažeidžiamiems darbuotojams (pvz., moterims, negalią turintiems asmenims, jaunimui) ir pan.

Ypatingo dėmesio darbo santykių srityje susilaukia atitinkamos darbuotojų, kuriems numatoma tam tikra darbo teisių apsauga, grupės. Atitinkamai darbo normų turinys apima darbo standartus, skirtus sureguliuo-

333 Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 27.

ti moterų, vaikų ir jaunimo, negalią turinčių asmenų, jūrininkų, žemės ūkio darbuotojų ir kt. asmenų darbą.

Norminiai dokumentai suskirstyti į tris kategorijas, pagal kurias nustatomas darbo teisės normos aktualumas.

Pirmajai kategorijai priskiriami dokumentai, turintys ypatingą vertę darbo teisių apsaugai. Tai dokumentai, kurie iš esmės nepraranda savo aktualumo, nes juose įtvirtinti pagrindiniai žmogaus teises nustatantys principai.

Antrajai kategorijai priskiriami dokumentai, kurie kas kiek laiko turi būti peržiūrėti, kad atitiktų šiuolaikinius reikalavimus.

Trečiajai kategorijai priskiriami tokie dokumentai, kurie nepatenka nė į vieną kategoriją. Tokia klasifikacija nereiškia, kad pastarosios kategorijos dokumentai neturi vertės ar paseno. Anaiptol, jos gali turėti laikinų socialinių tikslų šalims, kurios kol kas nesugeba pritaikyti šiuolaikines socialines normas.

Pagal veikimo sritį geografiniu požiūriu tarptautines darbo normas galima skirstyti į tris grupes:

- universalias, t. y. skirtas įgyvendinti viso pasaulio valstybėse;
- regionines – veikiančias tik tam tikrose valstybių grupėse;
- dvišales – galiojančias tik šalyse, dvišalių susitarimų dalyvėse.

Pagal suteikiamų teisių ir skiriamų pareigų pobūdį ir apimtį paminėtina nedidelė, bet itin svarbi tarptautinių darbo teisės normų grupė, nukreipta į pagrindinių žmogaus teisių apsaugą darbo srityje. Šioms normoms būdingas įsakmus valstybėms skiriamų pareigų pobūdis, atmetantis bet kokią galimybę nukrypti nuo šių normų turinio, pritaikant prie jų nacionalinę teisę ir praktiką. Pvz., Tarptautinės konvencijos dėl visų formų rasinės diskriminacijos likvidavimo 5 straipsnis nustato besąlyginę pareigą visoms valstybėms dalyvėms uždrausti ir panaikinti visų formų rasinę diskriminaciją ir užtikrinti kiekvieno piliečio lygiateisiškumą prieš įstatymą, neatsižvelgiant į rasę, odos spalvą, nacionalinę ar etninę kilmę, o ypač įgyvendinant tokias teises kaip teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, gynimą nuo nedarbo, vienodą apmokėjimą už lygiavertį darbą, tinkamas ir palankias darbo sąlygas, profesinių sąjungų kūrimą, tinkamą skatinimą. Kai tarptautinės konvencijos reguliavimo objektu yra pagrindinės žmogaus teisės darbo srityje, skatinantis jos ratifikavimą veiksnys yra ne tiek noras ir galimybė laikytis bei vystyti šias

teises, kiek valstybės tarptautinės bendrijos narės prestižo laikymasis. Tai sukelia sunkumų įgyvendinant tokią konvenciją.

Svarbią įtaką valstybių pozicijoms dėl tarptautinių darbo normų turinio turi socialiniai normų ypatumai. Tarptautinių darbo normų turinį ir socialinius ypatumus nustato pagrindinės socialinės-politinės jėgos, dalyvaujančios formuojant tarptautinės darbo teisės šaltinius. Kaip jau minėta, dauguma universalių tarptautinių darbo **normų,** skirtų įgyvendinti įvairiose pasaulio valstybėse, yra **įtvirtintos** konvencijose ir rekomendacijose, kasmet priimamose Konferencijoje. Viena iš ypatybių yra ta, kad Konferencijoje kartu su valstybių narių atstovais lygiateisiškumo pagrindu dalyvauja ir šių valstybių darbuotojų bei darbdavių atstovai. Todėl manoma, kad visų TDO sprendimų turiniui, o visų pirma konvencijoms bei rekomendacijoms, turi įtakos trys grupės, atstovaujančios skirtingiems interesams: vyriausybių atstovų grupė, darbdavių grupė bei darbuotojų grupė („trišališkumo“ principas). Kiekviena grupė, dalyvaudama tarptautinių darbo normų kūrimo procese, vadovaujasi savo ideologija ir siekia atstovauti savo tikslams ir interesams. Todėl TDO konvencijos ir rekomendacijos turinys socialinių ypatybių požiūriu yra normų kūrimo proceso dalyvių kovos dėl tarpusavio nuolaidų, kompromiso ir priešingų valios suderinimo rezultatas. Kita vertus, yra tam tikros ribos, žemiau kurių reikalauti negali nė viena valstybė, dalyvaujanti tarptautiniame bendradarbiavime. Ši riba – minimalus valstybių teisėtas elgesys ginant žmogaus ir tautos teises.

Taip pat turi įtakos ir **tarptautinio teisinio reguliavimo forma**, nuo kurios priklauso valstybių tarptautinių įsipareigojimų charakteris, įgyvendinant tarptautines normas.

Tarptautinių darbo normų įgyvendinimo pasekmėms daro poveikį ir **tarptautinė kontrolė**, veikianti tarptautinio darbo reguliavimo srityje. Pastarosios kontrolės mechanizmas nustato tam tikrus valstybių tarptautinius teisinius įpareigojimus, susijusius su TDO konvencijų ir rekomendacijų vykdymu.

Taigi visa tai lemia būtinumą nagrinėti socialinių ir teisinių ypatumų turinį, taip pat ir tarptautinės kontrolės mechanizmą, taikant tarptautines darbo normas kaip svarbius vidaus teisės įgyvendinimo veiksnius.

21.5. Tarptautinių darbo organizacijos konvencijų priėmimas

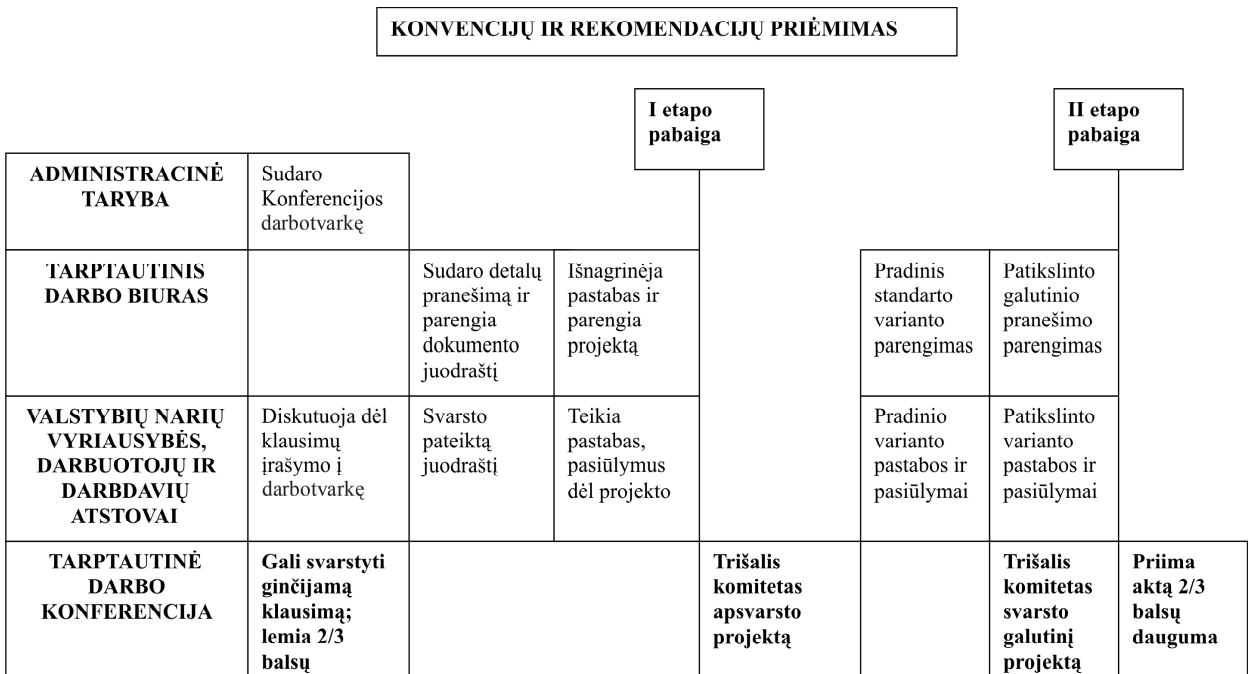
Standartų priėmimas – sudėtingas ir ilgas procesas. Konvencijos ir rekomendacijos priimamos dviem etapais (žr. 51 pav.).

Pirmas etapas. TDO Administracinė tarnyba numato Konferencijos darbotvarkę ir įrašo į ją tik tuos klausimus, kurie yra svarbiausi ir pagrįsti įvairių šalių narių teisės normų bei praktikos apibendrinimų. Jei Taryba nusprendžia vykdyti standartizaciją, parengiamas detalesnis įstatymų ir praktikos pranešimas ir norimo priimti dokumento juodraštis. Darbotvarkė yra siunčiama TDB, o šis pasirengia svartyti darbotvarkės klausimus. Jis parengia pranešimą bei ketinamo priimti dokumento turinį. Dokumentas siunčiamas valstybėms prieš metus iki Konferencijos, kurioje tas klausimas bus svarstomas, pradžios. Vyriausybės parengtus atsakymus turi išsiųsti ne vėliau kaip prieš aštuonis mėnesius iki Konferencijos, kurioje tas klausimas bus svarstomas, pradžios. Jei valstybė yra ratifikavusi TDO 1976 m. konvenciją Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“, vyriausybė, prieš išsiųsdama atsakymą, turi konsultuotis su darbuotojų ir darbdavių organizacijomis.

Išnagrinėjęs vyriausybių pateiktus atsakymus, TDB parengia nutarimų projektus, kurie prieš 4 mėnesius iki Konferencijos pradžios vėl išsiunčiami TDO narių vyriausybėms. Vyriausybės teikia pastabas. Prasidėjus Konferencijai yra sudaromas specialus Trišalis komitetas. Jis nagrinėja siūlymus ir, jei reikia, padaro pakeitimus. Toks dokumentas pateikiamas TDB.

Antras etapas. TDB parengia pasiūlytos konvencijos ar rekomendacijos pradinį projekto variantą ir siunčia jį vyriausybėms. Šios turi per 3 mėnesius pateikti pastabas ir pasiūlymus. Tada TDB parengia patikslintą galutinį pranešimą ir siunčia jį vyriausybėms ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius iki numatytos kitos Konferencijos sesijos pradžios. Pastabas gali teikti ir darbdavių ar darbuotojų organizacijos. Konferencijos trišalis komitetas vėl išnagrinėja dokumento projektą ir galų gale parengtą dokumentą pateikia svartyti Konferencijos plenariniam posėdžiui. Jeigu dokumentui pritaria 2/3 Konferencijos dalyvių, dokumentas laikomas priimtu kaip TDO konvencija (arba rekomendacija), dokumentas svarstomas du kartus, išskyrus atvejus, kai dokumento projektai svarstomi skubos tvarka susidarius ypatingoms aplinkybėms.

Prieš priimant peržiūrėtą anksčiau priimtą konvenciją Konferencija kiekvieną kartą sprendžia, ar, pasikeitus situacijai, ankstesnės (galiojančios) konvencijos nuostatos atitinka ratifikavimo tikslus, t. y. ar ją dar galima ratifikuoti ir ar peržiūrėtos (naujosios) ratifikavimas reikš ankstesnės denonsavimą. Konvencija gali būti keičiama ir paprasčiau, t. y. priimant protokolą. Konvencija ir jos protokolas sudaro bendrą visumą. Jis turi būti priimtas 2/3 Konferencijos delegatų balsų ir pateikiamas valstybėms narėms ratifikuoti.



51 paveikslas

21.6. Standartų įgyvendinimas

Pasirengimas darbo standartus perkelti į nacionalinę teisę

Tarptautiniai darbo standartai, įtvirtinti konvencijose ir rekomendacijose, turi pasiekti vidaus darbo teisės subjektus, turi būti taikomi nacionaliniu lygiu, pritaikyti vidaus darbo teisės sistemoje. Standartai, atitinkantys konvencijų tikslus, turi būti perkelti į nacionalinius įstatymus. **Tarptautinės sutarties ratifikavimas – tai aukščiausio valdžios organo valios išreiškimas vykdyti tarptautinius įsipareigojimus, tarptautinių teisės normų perkėlimas į vidaus teisinę sistemą.**

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ratifikavimas yra prieinamas visoms valstybėms narėms. Valstybės narės, ratifikuodamos konvencijas, formaliai prisiima įsipareigojimą pasinaudoti efektyviomis konvencijos išlygomis savo įstatymuose ir praktikoje tam, kad būtų lengviau įgyvendinti jas savo valstybėje. Taip pat valstybės įsipareigoja visiškai priimti konvencijos sąlygas, jų reikalavimus pritaikyti nacionaliniuose įstatymuose ir praktikoje bei pripažįstant tarptautinį stebėjimą dėl jų įgyvendinimo.

Rekomendacijos neturi konvencijų galios, nustato papildomas nebūtinas principines nuostatas. Rekomendacijos gali apimti specifinius reiškinius ar išsamiai paaiškinti sąlygas, numatytas konvencijoje. Rekomendacijos skirtos vadovautis politikoje, įstatymų leidyboje ir praktikoje.

Ratifikuota tarptautinė sutartis įgauna imperatyvų pobūdį ne tik vidaus teisės sistemoje, bet ir pačioje TDO dėl sukurtos ratifikuotų konvencijų taikymo kontrolės mechanizmo, kuris numato valstybėms būtinybę dar prieš ratifikuojant konvenciją apsvarstyti, ar bus įmanoma įgyvendinti jos nuostatas. Pagal TDO Konstituciją valstybės narės per metus nuo Konferencijos pabaigos, o kai yra ypatingų aplinkybių, per pusantrų metų, privalo pateikti valdžios institucijoms priimtų konvencijų tekstus, ir sprendžia, ar suteikti konvencijai įstatymo galią. Vyriausybės įsipareigojimai dėl TDO Konferencijoje priimtos naujos konvencijos laikomi įvykdyti, kai ji pateikia dokumentus įstatymų leidžiamajai institucijai ir praneša TDB apie priemones, kurių buvo imtasi, kokioms darbdavių ir

darbuotojų organizacijoms buvo pateiktos TDO pranešimo kopijos. Sprendimui priimti būtina atlikti tam tikrą analizę.

Lietuvoje TDO konvencijos ratifikavimas pradedamas nuo aiškinamojo rašto pateikimo Seimui. Lietuvos Seimui priimant sprendimą dėl tarptautinės sutarties sudarymo tikslingumo, turi būti apsvarstyta, ar sutarties nuostatos atitinka Lietuvos Respublikos Konstituciją, nacionalinius interesus, užsienio politiką, kokie jos (tarptautinės sutarties) priėmimo tikslai. Lietuvos Respublikos Vyriausybė atlieka patariamąją funkciją. Ji gali siūlyti:

1) atidėti konvencijos ratifikavimą, jei kyla sunkumų ją įgyvendinti;
2) ratifikuoti, jei ji yra aktuali;
3) priimti papildomus įstatymus, kad ją būtų galima praktiškai taikyti;
4) ratifikuoti tik konvencijos dalį (tam tikrus straipsnius), jei pačioje konvencijoje yra numatytos tam tikros išlygos, išimtys ir pasirinkimo teisė.

Nesvarbu, kokį sprendimą priims valstybė. Ji turi išreikšti savo poziciją konvencijos (rekomendacijos) atžvilgiu. Palaikymo sulaukusios konvencijos nuostatos – žingsnis ratifikavimo ar konvencijos nuostatų įdiegimo vidaus įstatymuose link.

Rekomendacijos nėra laikomos tarptautinėmis sutartimis ir nereikalaujama ratifikuoti. Tačiau nereikia nuvertinti jų reikšmės ir teisinės galios. Rekomendacija kreipiamasi į valstybes dėl atitinkamų priemonių taikymo, siekiant užtikrinti konvencijų įgyvendinimą. Kitaip tariant, rekomendacija – lyg informacijos šaltinis ir nacionalinių teisės aktų modelis. Rekomendacija patikslina ir detalizuoja, kartais ir papildo konvencijos normas, pateikia visapusišką ir išsamesnį jų turinį, suteikia lankstumo valstybei pasirenkant konvencijos įgyvendinimo būdus ir priemones.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimas ir denonsavimas

1969 m. Vienos konvencijos 14 straipsnis numato, kad valstybės sutikimas dėl tarptautinės sutarties privalomumo yra išreikštas ratifikavimo būdu, kai:

- sutartis numato, jog toks sutikimas turi būti išreikštas ratifikavimo būdu;

- kitaip nustatyta, kad derybų metu valstybės pritarė ratifikavimo reikalingumui;
- valstybės atstovas pasirašė sutartį įsipareigojant ratifikuoti;
- valstybės ketinimas pasirašyti sutartį įsipareigojant ratifikuoti kyla iš atstovo įgaliojimų arba buvo išreikštas derybų metu.

Ratifikacija *[lot. Ratificatio<ratus - teisėtas + facio - darau]* – aukščiausiojo valstybinio valdžios organo aktas, kuriuo tvirtinama tarptautinė sutartis, pasirašyta valstybės įgalioto atstovo. Ratifikacijos terminas absoliutizmo laikais reiškė, jog monarchas patvirtino, kad jo atstovas, pasirašydamas sutartį, neviršijo jam suteiktų įgaliojimų. Kitą teisinę reikšmę ratifikavimas įgavo konstitucinėse valstybėse. Ratifikavimas tapo priemone parlamentui dalyvauti vyriausybės vykdomoje užsienio politikoje. Tarptautinės sutarties ratifikavimas turi du aspektus: konstitucinį ir tarptautinį.

Iš visų TDO priimamų dokumentų ypatingą vietą užima TDO konvencijos, laikomos daugiašalėmis tarptautinėmis sutartimis, kuriose numatyta ratifikavimo sąlyga. Tai numatyta ir TDO Konstitucijos 19 straipsnyje. Tik ratifikuota valstybių narių konvencija gali sukurti teises ir pareigas nacionalinės teisės subjektams.

Konferencijai priėmus konvenciją, juridinę galią ir tarptautinį pripažinimą ji įgyja tik po 12 mėnesių nuo to momento, kai mažiausiai 2 TDO valstybės narės įteikė ratifikacinius raštus TDB generaliniam direktoriui ją ratifikuoti. Tokiu atveju konvencija tampa tarptautine daugiašale sutartimi, kuri numato atitinkamas pareigas tiek ratifikavusioms, tiek ir neratifikavusioms valstybėms. Konvenciją ratifikuoti norinti valstybė privalo suderinti esamus ar priimti naujus nacionalinius teisės aktus, kad būtų galima užtikrinti konvencijos nuostatų vykdymą ir reguliariai atsiskaityti TDO dėl taikomų atitinkamų priemonių įgyvendinant konvenciją. Tuo atveju, jei valstybė neratifikavo konvencijos, jai taip pat būtina teikti informaciją TDB apie esamus teisės aktus bei praktiką dėl neratifikuotos konvencijos ir būsimų priemonių taikymo, siekiant konvencijai suteikti juridinę galią. Konvencijos neratifikavimas nesuteikia valstybei teisės visai ignoruoti konvencijos nuostatų. Ypač, jei neratifikuota konvencija arba rekomendacija yra skirta fundamentiniams TDO tikslams, įtvirtintiems Filadelfijos deklaracijoje ir Konstitucijos preambulėje, pasiekti, pareiga atsižvelgti į šiuos dokumentus kyla iš Konstitucijos kaip tarptautinės su-

tarties. Buvimas organizacijos nare įpareigoja valstybes gerbti organizacijos darbą bei paisyti jos nustatomus principus ir juos įgyvendinti.

Įvairiose valstybėse ratifikavimas išreiškiamas skirtingai, pavyzdžiui, 1969 metų Vienos konvencijos 11 str. nustato, kad valstybė savo sutikimą laikyti sutartį įpareigojančia gali išreikšti ją pasirašydama, pasikeisdama sutartį sudarančiais dokumentais, ją ratifikuodama, priimdama, patvirtindama, prisijungdama prie jos arba kitu sutartu būdu[334]. Valstybės nacionalinės teisės normos nustato, kokiu vidaus teisės aktu tvirtinamos tarptautinės sutartys. Pvz., Lietuvoje TDO konvencija ratifikuojama Seimui priimant įstatymą.

Yra nuomonė, kad tarptautinių normų perkėlimas į vidaus teisinę sistemą priklauso nuo pačios valstybės formalios pozicijos į tarptautinės ir nacionalinės teisės santykį. Monistinės teisinės sistemos šalyse tarptautinės normos iš karto tampa nacionalinės teisės šaltiniu ir nereikalauja specialių procedūrų (JAV, Anglija, Olandija, Prancūzija). Dualistinės teisinės sistemos šalyse (Vokietija, Italija, Norvegija) tarptautinės teisės norma tampa privaloma tik po tam tikrų procedūrų. Nepaisant to, būtina ratifikavimo sąlyga – valstybės kompetentingų organų veiksmai, išreiškiantys galutinį pritarimą tarptautinei sutarčiai.

Jungtinėse Amerikos Valstijose galutinį pritarimą tarptautinei sutarčiai išreiškia Prezidentas ratifikacijos aktu, tačiau reikalinga Senato rezoliucija (turi pritarti ratifikavimui 2/3 balsavime dalyvaujančių senatorių). Tokią tvarką nustato JAV Konstitucijos II str. 2 & 2 d. Ratifikacijos akte išdėstomas sutarties tekstas, nurodoma, kad sutartis privaloma vykdyti, paminima, jog sutarčiai pritarė Senatas. Apie sutarties įsigaliojimą Prezidentas paskelbia viešai.

Pagal Italijos Konstitucijos nuostatas, tarptautines sutartis ratifikuoja valstybės Prezidentas. Bet prieš tai Parlamentas išleidžia aktą, susidedantį iš dviejų dalių: pirmoje dalyje yra sutarties tekstas ir Parlamento pritarimas dėl sutarties ratifikavimo, antroje – sutarties vykdymo tvarka šalies viduje (tik įsigaliojus sutarčiai ši dalis pradedama įgyvendinti).

Panaši situacija ir Prancūzijoje. Konstitucijos 53 str. numatyta, kad sutartims su tarptautinėmis organizacijomis būtinas ratifikavimas. Sutartį ratifikuoja valstybės Prezidentas, gavęs Vyriausybės pritarimą. Svarbu pažymėti, kad ratifikuota sutartis pradeda veikti tik Vyriausybei

334 Vadapalas V. Tarptautinė teisė. Pagrindiniai dokumentai ir jurisprudencija. – Vilnius: Eugrimas, 2003. P. 96.

išleidus specialius dekretus, kurie paskelbiami specialiame leidinyje. Dekrete nurodoma, kokios institucijos atsakingos už sutarties vykdymą. Dekretą pasirašo Prancūzijos Prezidentas, Ministras pirmininkas ir užsienio reikalų ministras. Dekretas – tai formalus aktas, kuriuo Prancūzija išreiškia sutikimą dėl įsipareigojimų tarptautinės sutarties nuostatoms ir suteikia sutarčiai įstatymo galią.

Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis ratifikuoti Lietuvos Respublikos Seimui teikia Lietuvos Respublikos Prezidentas savo iniciatyva ar pasiūlius Vyriausybei. Tam parengiami ratifikavimo raštai. Oficialūs TDO konvencijos ratifikavimo raštai siunčiami Tarptautinio darbo biuro generaliniam direktoriui įregistruoti. Pagal Tarptautinių sutarčių įstatymo 15 straipsnį visos Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys registruojamos Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių registre, kurį tvarko Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerija. Apie tarptautinių sutarčių įsigaliojimą skelbiama „Valstybės žiniose“.

Lietuva yra ratifikavusi daugiau kaip 40 Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų (iš jų 7 buvo ratifikuotos tarpukario Lietuvoje), tarp jų – visas aštuonias vadinamąsias pagrindines konvencijas, apimančias keturias svarbiausias Tarptautinės darbo organizacijos pagrindinių principų ir teisių darbe Filadelfijos deklaracijoje apibrėžtas sritis:

- teisės jungtis į asociacijas ir vesti kolektyvines derybas – konvencija Nr. 87 ir konvencija Nr. 98;
- įvairaus pobūdžio priverstinio ir privalomojo darbo panaikinimas – konvencija Nr. 29 ir konvencija Nr. 105;
- visiškas vaikų darbo panaikinimas – konvencija Nr. 138 ir konvencija Nr. 182;
- diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje panaikinimas – konvencija Nr. 100 ir konvencija Nr. 111.

Denonsavimas reiškia pranešimą, jog valstybė nutraukia konvencinius įsipareigojimus ir praneša kitai valstybei, kad nutraukia su ja sutartį. Kitaip tariant, denonsuoti – atsisakyti teisinių įsipareigojimų, numatytų ratifikuotoje konvencijoje. Daugumoje TDO konvencijų baigiamosiose nuostatose numatoma galimybė, praėjus 10 metų nuo konvencijos įsigaliojimo dienos, ją nutraukti, pasiunčiant Tarptautinio darbo biuro generaliniam direktoriui užregistruoti pareiškimą dėl denon-

savimo. Denonsavimas įsigalioja po 1 metų nuo jo įregistravimo dienos. Jei valstybė nepasinaudoja denonsavimo teise po 10 metų, konvencija galioja dar 10 metų. **Automatiškas denonsavimas galimas tuo atveju, kai TDO Konferencijoje priimama nauja konvencija, visiškai ar iš dalies pakeičianti esamą konvenciją, ir jeigu naujojoje konvencijoje nėra numatyta kitaip, išskyrus sąlygas, kad naujoji (pakeičianti) konvencija yra įsigaliojusi.**

Lietuva yra denonsavusi vieną TDO konvenciją Nr. 4 „Dėl moterų nakties darbo“, kaip nebeaktualią ir nebeatitinkančią šių dienų realybės, nes 1994 metais buvo ratifikuota konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“.

Tarptautinių darbo standartų vykdymas

Ratifikacijos aktas – tai tarptautinius įsipareigojimus numatantis dokumentas, kuriuo valstybė prisiima atsakomybę už jų įgyvendinimą nacionaliniu lygiu. Ratifikavimo aktas parodo kiekvienos valstybės pritarimą konvencijose įtvirtintiems tarptautiniams darbo standartams, pasirengimą juos įgyvendinti savo nacionalinėje teisės sistemoje. Kitaip tariant, nacionalinėje teisės sistemoje turi būti sudarytos faktinės ir juridinės sąlygos tarptautinėms normoms įgyvendinti. Dėl tarptautinių sutarčių ratifikavimo tikslingumo rusų autorius E. M. Ametistov išreiškia tokią nuomonę, kad „(...)tarptautinės teisės subjektai – valstybės (tarptautinės organizacijos) įsipareigojimus prisiima savanoriškai, suderinusios savo suverenias valias. Tuo tarpu valstybės vidaus teisinėje sistemoje sutarties **vykdymas** gula ant vyriausybės, valdžios organų, įstaigų, piliečių pečių“[335].

Tarptautinių sutarčių nuostatų taikymas pasižymi tam tikra specifika. Taikant tarptautinę, iš dalies tarptautinę darbo teisę, tai reiškia, kad **tikslų**, numatytų šiose teisės normose, įgyvendinimas priklauso nuo jų **subjektų**, t. y. valstybių, elgesio. Tai gali būti tam tikri veiksmai arba susilaikymas nuo jų. Svarbu tai, kad toks elgesys padėtų įgyvendinti **tikslus,** numatytus tarptautinės teisės normose. Pastarasis procesas tarptautinėje teisėje apibūdinamas kaip tarptautinės teisės normų **„įgyvendinimas“. Šis terminas kilęs iš anglų kalbos ir reiškia įvykdymą pagal atitinkamą procedūrą, t. y. praktinis rezultato užtikrinimas ir faktinis atlikimas konkrečiomis priemonėmis**.

335 Аметистов Э. М. Международное право и труд. – М., 1982. P. 70.

Sąvoka **„įgyvendinimas“** yra daugiareikšmė ir apima įvairų tarptautinėse normose numatytų tikslų užtikrinimo procesą valstybėse: nuo valstybės sutikimo dėl tarptautinės sutarties privalomumo išreiškimo (ratifikuojant, tvirtinant ir pan.) ir po to pastarųjų normų taikymą neviršijant tarptautinės, o jei būtina – ir valstybės vidaus teisės iki praktinio šių normų reikalavimų vykdymo.

Daugumos universalių tarptautinių darbo normų **įgyvendinimo tikslas** – *užtikrinti minimalių reikalavimų, keliamų valstybių elgesiui, vykdymą sprendžiant konkrečias socialines ir darbo problemas.* Tai jokiu būdu neatima galimybės padidinti (pakelti) nustatytą minimumą, siekiant padidinti teisių ir pareigų lygį, įtvirtintą tarptautinėje normoje. TDO Konstitucijos 19 straipsnio 8 punkte pabrėžiama, kad bet kokios konvencijos ar rekomendacijos priėmimas arba kokios nors konvencijos ratifikavimas TDO narės, jokiu būdu nebus laikomas svarbesniu už tam tikrą įstatymą, teismo sprendimą, paprotį ar susitarimą, kurie užtikrina suinteresuotiems darbuotojams palankesnes negu numatytos konvencijoje ar rekomendacijoje sąlygas. Tokias palankesnes sąlygas, palyginti su tarptautinėmis normomis, daugeliu atveju užtikrina darbo įstatymai bei valstybių praktika, ir įgyvendinant tarptautines darbo normas joms paprastai būdingi didesni nei minimalūs normų reikalavimai.

Kai kurie autoriai mano, kad **transformuojant tarptautinę normą į nacionalinę teisę**, „keičiasi ne tik normos teisinis turinys bei reikšmė, bet ir jos socialinis turinys“. Tačiau taip nėra – nei tarptautinė norma, nei jos turinys nesikeičia. Tai pasakytina tiek apie teisinį, tiek apie socialinį normos turinį. Minėtu atveju galime kalbėti apie kitokį socialinį turinį, t. y. ne pačios tarptautinės normos, o tik vidaus teisės aktų, užtikrinančių jos vykdymą, tačiau ir tai ne visais atvejais.

Tarptautiniuose teisiniuose dokumentuose, reguliuojančiuose darbo santykius, yra įtvirtinamos dviejų rūšių normos: imperatyvinės ir dispozityvinės.

Imperatyvinės normos nustato konkrečias elgesio taisykles, nenumatančias įvairiai jas aiškinti ne tik teisiniu, bet ir socialiniu požiūriu. Jos būdingos visų pirma dokumentams, susijusiems su pagrindinių žmogaus teisių apsauga, būtent su nuostatomis, atspindinčiomis tikslą, dėl kurio ir įvedama ši norma. Tarptautinio teisinio reguliavimo tikslas parodo tarptautinės normos visuotinį demokratinį turinį, priimtiną įvairioms valstybėms.

Tais atvejais, kai kalbama apie tarptautinio teisinio reguliavimo tikslo pasiekimo būdus, normų kūrimo proceso dalyviai dažnai taiko *dispozityvines normas.* Šios normos, suteikdamos tarptautiniams teisiniams dokumentams būtiną lankstumo laipsnį, tuo pačiu leidžia juos įgyvendinti valstybėse, kurios yra skirtingų socialinių-ekonominių struktūrų ir išsivystymo lygių. Pvz., 1973 m. TDO konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinamojo amžiaus“ nustato, kad minimalus amžius neturi būti mažesnis negu pradinės mokyklos baigimo amžius ir bet kuriuo atveju neturi būti mažesnis negu 15 metų. Tačiau konvencija leidžia nepakankamai išsivysčiusioms valstybėms narėms nustatyti 14 metų minimalų amžių.

Atsižvelgiant į reguliuojamų klausimų svarbą, ne tarptautinė darbo norma turi prisitaikyti prie nacionalinės teisės ir praktikos, o teisė ir praktika – prie normos. Siekiama sukurti sąlygas tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti, įtraukiant dispozityvaus pobūdžio pareigas, leidžiančias vienu ar kitu būdu pritaikyti tarptautinę normą prie nacionalinės teisės ir praktikos. Tokia galimybė numatyta TDO Konstitucijoje. Be to, svarbu išvengti kraštutinumų, t. y., viena vertus, jei tikslas – sukurti normą, kurią galės įgyvendinti iš karto daugelis valstybių, tai bendro rodiklio ieškojimas gali privesti prie to, kad norma numatys per mažą apsaugos lygį, galintį turėti įtakos realiam progresui, kita vertus, nustačius normoje per didelį apsaugos lygį – nebus įmanoma šios normos įgyvendinti. Dėl šios priežasties dažnai tarptautinėse normose siekiama surasti balansą tarp idealios ir vidutinės realios praktikos. Tuo tikslu daugelis konvencijų suteikia valstybėms galimybę pačioms spręsti dėl prisiimamų pareigų apimties. Jos gali laikinai netaikyti konvencijos veikimo sferoje numatytiems tam tikriems darbo teisės institutams ar atskiroms darbuotojų grupėms pasirinkti vieną iš numatytų įgyvendinimo galimybių. Pvz., TDO konvencijoje Nr. 128 „Dėl invalidumo, senatvės ir maitintojo netekimo išmokų“ (1967 m.) valstybė turi teisę laikytis ne visų jos dalių, o tik tų, kurios numato vieną iš socialinio aprūpinimo rūšių. Be to, yra atsižvelgiama į valstybės ekonominę padėtį. Kita vertus, valstybė, įsipareigodama iš dalies įgyvendinti konvenciją, prisiima atsakomybę ir už laipsnišką visą konvencijos įgyvendinimą. Ji, veikiama aplinkybių, nustatytų tiek pačioje konvencijoje, tiek ir TDO Konstitucijoje, tarsi įsitraukia į šį procesą.

Tarptautinės *dispozityvaus pobūdžio darbo normos* leidžia vienu ar kitu būdu įgyvendinti jas, **taikant specifinius metodus ir formas**, būdin-

gus tam tikrai socialinei sistemai, arba papildant pastaraisiais metodais ar priemonėmis. Kita vertus, tai įmanoma tuomet, kai tokia galimybė tiesiogiai ar netiesiogiai numatyta pačioje normoje.

Minėtos galimybės atskleidimas įgyvendinamas tarptautinių **sutarčių aiškinimo būdu.** Manytina, kad reikia vadovautis bendra aiškinimo taisykle, įtvirtinta Vienos konvencijos „Dėl tarptautinių sutarčių" 31 straipsnyje[336], t. y. „sutartis turi būti aiškinama sąžiningai, pagal įprastinę reikšmę, kuri taikoma terminams jų kontekste, taip pat atsižvelgiant į sutarties objektą ir tikslus". Valstybės privalo laikytis taisyklių, kurios numatytos konvencijoje. Taigi sąžiningas sutarčių laikymasis reiškia, kad sutartys turi būti vykdomos be jokių turinio – tiek teisinio, tiek socialinio, pakeitimų. Priešingai, tai reikštų sutarčių nesilaikymą arba jų netinkamą vykdymą, t. y. vieno iš pagrindinių tarptautinės teisės principų pažeidimą.

Iš esmės tarptautinių normų vidaus politikos įgyvendinimo metodų parinkimas – tai valstybių vidaus politikos kompetencijos klausimas, jei tie metodai nėra nurodyti pačioje tarptautinėje normoje, kaip būtina jos įvykdymo sąlyga. Kai nėra šio nurodymo, valstybė pati sprendžia, kokius *vidaus politikos metodus* (ekonominius, teisinius, administracinius, ideologinius ar visus kartu) taikyti, kad užtikrintų visas tarptautinės normos tikslui įgyvendinti būtinas sąlygas.

Kada tarptautinės teisės normos įtvirtina kitas nei valstybės vidaus teisė taisykles, tuomet tarptautinių normų tikslai gali būti pasiekti *keičiant, papildant, panaikinant ar priimant naujas valstybės vidaus teisės normas*, kurios minėtais būdais suderinamos su tarptautinės teisės normomis. Šiuo atveju galima teigti, kad vidaus teisinis įgyvendinimas vyksta dėl tarptautinės teisės įtakos. Tuo atveju, kai jau egzistuoja valstybės vidaus teisės normos, kurios atitinka tarptautines normas – *nereikalaujama jokių pakeitimų ar papildymų*, savo veikimu užtikrinamas tarptautinių normų tikslų įgyvendinimas.

Kadangi tarptautinių normų tikslų įgyvendinimas vidaus teisės pagalba galimas tik tais atvejais, kai nacionaliniai įstatymai atitinka tarptautinę teisę, tai tarptautinių normų įgyvendinimas turi įtakos panašių arba analogiškų teisės normų atsiradimui skirtingose nacionalinėse teisės sistemose ir tuo pačiu nacionalinių teisės normų, reguliuojančių analogiškus teisinius santykius, suvienodinimui (unifikacijai). Tai savo ruožtu, lemia **tarpvalstybinių santykių vystimąsi** įvairiose srityse ir sukuria palankes-

336 Vienos konvencija dėl tarptautinių sutarčių teisės // Valstybės žinios, 2002. Nr. 13-480.

nes sąlygas vienos valstybės piliečiams, kuriems galioja kitos valstybės jurisdikcija.

Tarptautinės darbo teisės tikslai gali būti įgyvendinti tik tuo atveju, jeigu tarptautinių sutarčių nuostatos ir normos bus **vienodai aiškinamos** ir taikomos valstybių – tų sutarčių dalyvių – praktikoje. Visų pirma taikant ir aiškinant TDO konvencijas bei kitas tarptautines sutartis būtina vadovautis bendraisiais tarptautinės teisės aiškinimo principais. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 135 str. 1 d. numatyta, kad Lietuva vadovaujasi visuotinai pripažintais tarptautinės teisės principais ir normomis. Vienas iš visuotinai pripažintų tarptautinės teisės principų yra tarptautinės teisės prioriteto prieš nacionalinę teisę principas, kuris reiškia, kad jei yra kolizija tarp tarptautinės sutarties ir vidaus teisės normų, turi būti taikomos tarptautinės sutarties normos. Tačiau ne visose valstybėse tarptautinė sutartis turi prioritetą nacionalinių įstatymų atžvilgiu.

Nacionaliniai įstatymai paprastai numato tarptautinių sutarčių ratifikavimo, vykdymo, denonsavimo tvarką ir sprendžia tokių sutarčių vietą nacionalinės teisės sistemoje. Savaime suprantama, kad kiekviena valstybė, prisiimdama tarptautinius įsipareigojimus, pirmiausia atsižvelgia į savo teisinius nacionalinius ypatumus, vidaus struktūrą, tačiau ji negali ignoruoti tarptautinės teisės bei bendradarbiavimo principų ir ypač *pacta sunt servanda* principo*,* kuris yra įtvirtintas Vienos konvencijoje „Dėl tarptautinių sutarčių teisės“ 27 str.: „(...) šalis negali pasitelkti savo vidaus teisės nuostatų, kad pasiteisintų dėl sutarties nesilaikymo“[337]. Ratifikavimo aktas suteikia tarptautinei sutarčiai įstatymo galią, tačiau, kokią vietą ratifikuota tarptautinė sutartis užims vidaus teisės sistemoje, priklauso nuo kiekvienos valstybės formalios pozicijos į tarptautinės ir nacionalinės teisės santykį. Pavyzdžiui, Jungtinėse Amerikos Valstijose ratifikuotos tarptautinės sutartys ir nacionaliniai įstatymai turi vienodą galią. Toks principas deklaruojamas Konstitucijoje. Prancūzijoje, iškilus kolizijai, taikoma tarptautinės sutarties norma. Prancūzijos Konstitucijos 55 str. nustatoma, kad ratifikuotos tarptautinės sutartys turi viršesnę galią negu vidaus įstatymai. Italijos Konstitucijoje numatyta, kad Italijos teisinė sistema yra suderinta su visuotinai priimtinomis tarptautinėmis normomis.

Perkeliant tarptautines normas valstybės kompetentinga valdžios institucija suteikia tarptautiniams įsipareigojimams vidaus įstatymo galią. Tik priėmus tokį įstatymą valstybės tarptautiniai įsipareigojimai nukreipia-

337 Vienos konvencija dėl tarptautinių sutarčių teisės // Valstybės žinios, 2002. Nr. 13-480.

mi valstybės teisės subjektams po to, kai ratifikuota konvencija paskelbiama oficialiame leidinyje (pvz., „Valstybės žiniose“). Taip tarptautinė sutartis tampa valstybės vidaus teisės dalimi. Kadangi konvencija yra tokia tarptautinė sutartis, kuri sukuria įsipareigojimus tik tarp ją ratifikavusių valstybių, valstybė ratifikuodama konvenciją įsipareigoja ją **vykdyti savo šalyje** bei bendradarbiauti su kitomis konvenciją ratifikavusiomis valstybėmis[338]. Kitaip tariant, įsipareigojimai, numatyti ratifikuotoje konvencijoje, turi būti vykdomi valstybės ne tik dėl TDO valstybės narės įsipareigojimų gerbti organizacijos principus tarptautiniu lygiu, bet ir paisant valstybių, ratifikavusių tą pačią konvenciją, poreikius. Kaip jau buvo minėta, čia vadovaujamasi ir valstybių darbo rinkų, ir darbuotojų migrantų konkurencijos principais.

Taikant konvencijas reikia atsižvelgti į jų **įsigaliojimo ypatumus**. Pats ratifikavimas nėra tarptautinės sutarties įsigaliojimo momentas. Tarptautinėse konvencijose nustatoma speciali jų įsigaliojimo tvarka: ratifikavimo raštai siunčiami įregistruoti TDB generaliniam direktoriui. Ratifikavimo raštus registruoja generalinis direktorius ir praneša visoms valstybėms narėms apie TDO konvencijos ratifikavimą bei perduoda Jungtinių Tautų generaliniam sekretoriui, kaip yra numatyta JTO ir TDO dokumentuose. Dažniausiai TDO konvencijų baigiamosiose nuostatose nustatyta, kad konvencija pradeda galioti po dvylikos mėnesių nuo jos ratifikavimo rašto užregistravimo dienos.

Paprastai numatoma, kad „(...) kiekvienu atveju konvencija **galioja savo forma ir turiniu** toms organizacijos narėms, kurios ją ratifikavo“. Vadinasi tik ratifikuota konvencija gali sukurti valstybės vidaus teisės subjektų teises ir pareigas. Tačiau kyla klausimas, ar pakanka ratifikuoti sutartį, kad ji visa būtų taikoma valstybėje. 1969 m. Vienos konvencijos 14 straipsnis numato, kad jei ratifikuotos sutarties turinys yra gana aiškus ir išsamus, ji **tiesiogiai taikoma** vidaus teisės sistemoje. Ratifikacijos aktas turi transformacijos (inkorporuojamos į valstybės teisės sistemą) reikšmę: t. y. valstybės organas suteikia ratifikuotai konvencijai vidaus įstatymo galią. Sutarties ratifikavimas numato pareigą valstybei ją vykdyti, suteikia jai pirmumą nacionalinių įstatymų atžvilgiu. Ratifikuota konvencija turi būti taikoma tiesiogiai: ji pati yra teisių ir pareigų šaltinis. Ja

338 Golsong H. The EC on Human Rights before domestic Courts. // The Britich yearbook of international law (1962). Oxford Univers Press, London, New York, Toronto, 1964. P. 445.

galima remtis teisme kaip pagrindiniu norminiu dokumentu. Tiesioginis taikymas reiškia, kad ji tampa privaloma visiems su ja susijusiems nacionalinės teisės subjektams. Darbo teisėje tokiomis sutartimis gali remtis ne vien darbuotojai, gindami savo teises, bet ir profesinės sąjungos bei darbdaviai. Tokia sutartis gali sudaryti pagrindą ginčuose tarp piliečių ir valstybės dėl valstybės pažeidžiamų darbuotojų teisių.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 138 str., numato, kad tarptautinė sutartis, kurią ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji teisinės sistemos dalis. Šios sutartys darbo santykiams taikomos tiesiogiai, išskyrus tuos atvejus, kai tarptautinė sutartis numato, jog jai taikyti yra būtinas specialus Lietuvos Respublikos vidaus teisės aktas. Anot Lietuvos Konstitucinio teismo teisėjų, „Lietuvos Respublikoje kuriamas teisinis mechanizmas, kurio pagalba Lietuvos Respublikos vidaus teisėje įgyvendinami jos tarptautiniai įsipareigojimai“[339].

21.7. TDO konvencijų vykdymo priežiūra ir kontrolė

TDO konvencijų turinį sudaro tarptautiniai darbo standartai, kurie turi atsispindėti reformuojant valstybės narės darbo įstatymus. Galutinis standartizavimo proceso tikslas – platus patvirtintų standartų priėmimas ir efektyvus jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje. Kitaip tariant, konvencijos, kaip ir kitų tarptautinių sutarčių, tikslas – užtikrinti jos poveikį vidaus teisėje, o šio poveikio pagrindinis tikslas – apginti darbuotoją nuo bet kokio darbdavio neteisėto kišimosi į jo teisių ir laisvių apsaugą.

TDO Konstitucija numato nemažai vienas kitą papildančių metodų, kurie padeda kontroliuoti Konferencijos priimtų konvencijų ir rekomendacijų įgyvendinimą. Yra skiriamos trys specializuotos priežiūros procedūros:

- **reprezentacinė procedūra**, kuri numato darbdavių ir darbuotojų organizacijoms galimybę pateikti TDO įrodymus, kad konkreti valstybė narė nesilaiko TDO reikalavimų. Byla, jei ji atitinka formalius reikalavimus, yra siunčiama TDO narei, kuri privalo

339 Konstitucinio teismo 1995 m. spalio 17 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl tarptautinių sutarčių“ 7 straipsnio ketvirtosios dalies ir 12 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1995. Nr. 86-1949.

bylą perduoti nagrinėti Trišaliam komitetui, sudaromam prie kompetentingo valdžios organo. Komiteto išvados skelbiamos spaudoje;

- **ieškininė procedūra**, kuri suteikia galimybę bet kuriai konvencijos narei pateikti ieškinį (skundą) kitai valstybei narei dėl abiejų valstybių narių ratifikuotos konvencijos prisiimtų įsipareigojimų nevykdymo. Bylą nagrinėja specializuota TDO Tyrimo komisija. Jos išvados ir rekomendacijos būna skelbiamos TDO oficialiame biuletenyje ir gali būti ginčijamos suinteresuotos valstybės. Galutinį sprendimą gali priimti tik Tarptautinis teismas, kuris sprendžia bylą iš esmės;
- **priežiūros procedūra**, kuri pagrįsta metinių valstybių pranešimų (ataskaitų) nagrinėjimu, joje gali dalyvauti tiek darbdavių, tiek ir darbuotojų organizacijų atstovai.

Šias procedūras taip pat galima skirstyti į reguliarią ir išskirtinę kontrolę.

1. **Reguliari kontrolė**. TDO Konstitucijos 22, 23 str. įpareigoja valstybes nares, prisijungusias prie konvencijų, kiekvienais metais pateikti Tarptautiniam darbo biurui ataskaitas apie jų (konvencijų) įgyvendinimą nacionalinėje teisėje. TDO Konstitucijos 22 straipsnyje yra numatyta, kad vyriausybės TDO turi pranešti (žr. 52 pav.):

(a) apie priemones, kurių jos imasi įteikdamos naujai priimtus standartus kompetentingoms valdžioms,

(b) apie valstybės įstatymus ir praktiką dėl neratifikuotų konvencijų ir rekomendacijų, ir

(c) apie priemones, kurių imamasi įgyvendinant ratifikuotas konvencijas.

Kad tarptautinė kontrolė būtų veiksminga, pranešimai (ataskaitos) kruopščiai nagrinėjami ir vertinami. Šią užduotį nuo 1927 m. kasmet pirmiausia vykdo *Konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertų komisija*. Vėliau Ekspertų komisijos pranešimus kasmetinėje Konferencijos sesijoje nagrinėja specialus *trišalis Konferencijos komitetas,* kuris nuo Ekspertų komisijos skirias tuo, kad yra sudarytas iš vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų atstovų. Komitetas svarsto problemas, pateiktas Ekspertų komisijos pranešimuose ir daro atitinkamas išvadas, kurios tėra rekomendacinio pobūdžio.

Pagrindiniai reguliarios kontrolės elementai yra vyriausybių pranešimų (ataskaitų) pateikimas ir jų analizavimas. Pranešimai (ataskaitos) teikiami TDO nustatytu laiku, paprastai nuo birželio 1 iki rugsėjo 1 dienos. Atsižvelgiant į konvencijos nuostatų aktualumą, pranešimai (ataskaitos) gali būti pateikiami įvairiai: *pirmas ir antras pateikiamas per metus* nuo ratifikuotos konvencijos įsigaliojimo ir vėliau po 2 metų; *periodiniai – kas 2 metai* (ypač svarbių konvencijų, kuriose numatomos žmogaus teisės) ir *neperiodiniai – kas 5 metai* (kai to pareikalauja TDB).

Reguliarią kontrolę atlieka ir Konferencijos komitetas.

2. **Išskirtinė kontrolė** suteikia galimybę darbdavių ar darbuotojų organizacijai pateikti TDO pareiškimą, kad tam tikra valstybė narė nesugebėjo įgyvendinti ratifikuotos konvencijos. Taryba pareiškimą gali perduoti tos valstybės vyriausybei, kad ši pateiktų savo komentarus. Jeigu per tam tikrą laiką negaunama jokių komentarų ar jie yra neišsamūs, Taryba gali paskelbti pareiškimą ir vyriausybės atsakymą. Pareiškimą tiria Tyrimo komisija, susidedanti iš trijų Administracinės tarybos narių (jie atitinkamai parenkami iš vyriausybių, darbdavių ir darbininkų atstovų), kurie atsiskaito Administracinei tarybai.

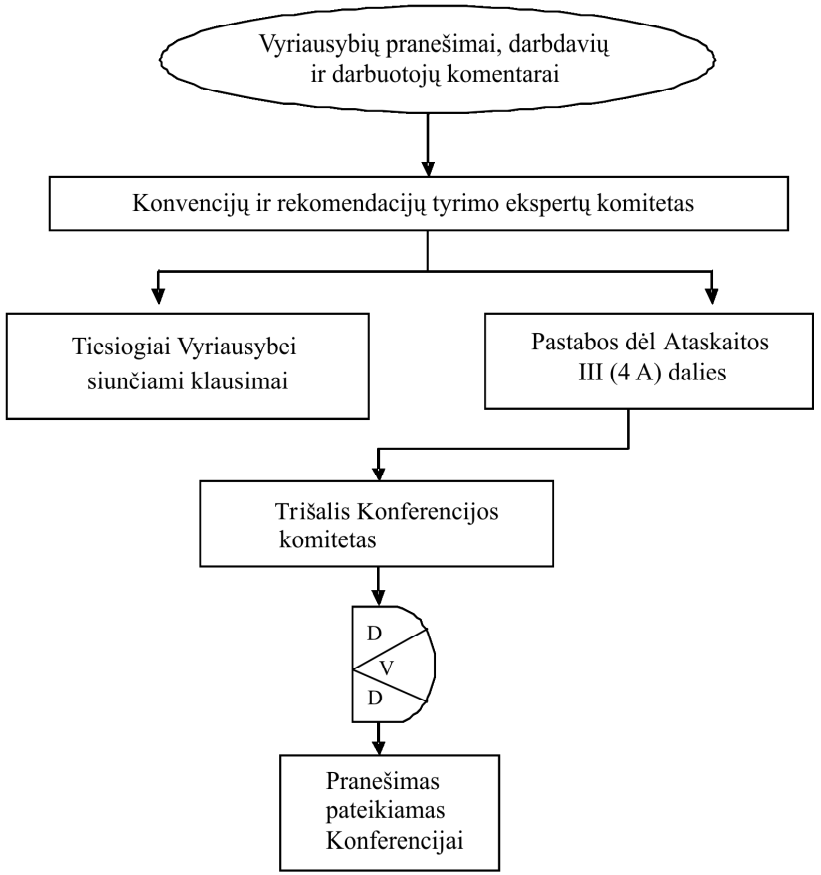
Valstybės, kurių atžvilgiu pagal Konstitucijos 26 str. paduotas skundas, privalo pateikti visą su tyrimu susijusią medžiagą Tyrimų komisijai (Konstitucijos 27 str.). Tyrimo komisija, ištyrusi skundą, parengia pranešimą apie gautus duomenis atsakant į visus fakto klausimus, įvertintą problemą tarp valstybių bei pateiktas rekomendacijas, kurios numato terminus ir priemones, padedančias pašalinti skundo kilimo priežastis (Konstitucijos 28 str.).

TDO generalinis direktorius teikia pareiškimą Tyrimo komisijai prie Administracinės tarybos ir skundą liečiančioms valstybėms, kad paviešintų (publikuotų) motyvus (Konstitucijos 29 str. 1 d.). Kiekviena valstybė per trijų mėnesių laikotarpį TDO generaliniam direktoriui turi teikti visą informaciją apie tai, ar įmanomos Tyrimų komisijos pateiktos rekomendacijos.

Vyriausybė, nesutinkanti su pranešime pateiktomis rekomendacijomis, gali perduoti skundą Tarptautiniam Teismui (Konstitucijos 29 str. 2 d.). Teismo sprendimas yra galutinis. Be to Administracinė taryba gali rekomenduoti Konferencijai priimti sprendimą dėl poveikio priemonių

taikymo šiai valstybei. Teoriškai įmanomos ir kitos sankcijos, tarp jų ir narystės TDO nutraukimas ar sustabdymas. Tačiau praktiškai vienintelė sankcija, kurią taiko TDO – moralinės viešosios nuomonės sankcija.

Kontrolės mechanizmas. Pranešimų (ataskaitų) tyrimas



52 paveikslas

➤ Klausimai

1. Kokia Tarptautinės darbo teisės kilmė ir reikšmė?
2. Kas tai yra Tarptautinė darbo teisė?
3. Kokius žinote Tarptautinės darbo teisės reguliavimo šaltinius, kaip jie skirstomi?
4. Kokie yra tarptautinių dvišalių ir daugiašalių sutarčių skirtumai?
5. Kas būdinga tarptautiniams darbo teisės dokumentams, neturintiems sutarties pobūdžio?
6. Ką žinote apie TDO, jos struktūrą, valdymą?
7. Kas yra TDO standartai? Kokie tarptautinių darbo normų turinys ir požymiai?
8. Kokia TDO standartų priėmimo ir įsigaliojimo tvarka?
9. Kaip TDO standartai įgyvendinami nacionalinėje teisėje (perkėlimo į nacionalinę teisę procedūra: ratifikavimas / denonsavimas, paskelbimas ir įsigaliojimas)?
10. Kokia TDO standartų priežiūra ir kontrolė vykdoma Lietuvoje?

LITERATŪRA

Norminiai teisės aktai:

Lietuvos Respublikos įstatymai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992. Nr. 33-1014.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704. Nr. 53.
3. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios, 1985. Nr. 1-1.
4. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 37-1341. Nr. 46.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569.
6. Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas // Valstybės žinios, 2004. Nr. 72-2489.
7. Tarybos reglamentas 1968 m. spalio 15 d. (EEB) Nr. 1612/68 „Dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje“ // Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 1968 10 19 L 257/2. P. 15–26.
8. Tarybos reglamentas 1971 m. birželio 14 d. (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje // Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 1971 07 05 L 149/2. P. 35–82.
9. Tarybos reglamentas, 1972 m. kovo 21 d. (EEB) Nr. 574/72 nustatantis reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, persikeliantiems Bendrijoje, įgyvendinimo tvarką // Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 1972 03 27 L 74/1. P. 83–160.
10. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios, 2004. Nr. 25-745.
11. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004. Nr. 164-5972.
12. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003. Nr. 70-3170.
13. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004. Nr. 39-1271.
14. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse // Valstybės žinios, 2005. Nr. 67-2407.

15. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse // Valstybės žinios, 2006. Nr. 141-5387.
16. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Lietuvos Respublikoje išrinktų Europos Parlamento narių statuso ir darbo sąlygų // Valstybės žinios, 2004. Nr. 32-1009.
17. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ // Valstybės žinios, 2004. Nr. 73-2539.
18. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 2003. Nr. 114-5115.
19. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 1998. Nr. 112-3100.
20. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2004. Nr. 4-26.
21. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios, 1991. Nr. 36-969 (žr. su pakeitimais).
22. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991. Nr. 34-933.
23. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas // Valstybės žinios, 1996. Nr. 66-1572.
24. Lietuvos Respublikos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo įstatymas // Valstybės žinios, 1997. Nr. 95-2380.
25. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006. Nr. 73-2762.
26. Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios, 2000. Nr. 75-2271.
27. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios, 2003. Nr. 102-4585.
28. Tarybos direktyva 1968 m. gruodžio 15 d. (68/360/EEB) „Dėl valstybių narių darbuotojų bei jų šeimų judėjimo ir teisės apsigyventi Bendrijoje apribojimų panaikinimo“ // Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 1968 10 19 L 257/13. P. 27–30.
29. Tarybos direktyva 1980 m. spalio 20 d. (80/987/EEB) „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdavio nemokumo atveju, derinimo” // Europos Sąjungos socialinė teisė. Norminių teisės aktų rinkinys. Tarptautiniai dokumentai 6. TIC, Vilnius, 2004. P. 489.
30. Tarybos direktyva 1991 m. spalio 14 d. (91/533/EEB) „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“ // Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 1991 10 18 L 288/32. P. 3–6.
31. Tarybos direktyva 1994 m. birželio 22 d. (94/33/EB) „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ // Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 1994 08 20 L 216/12. P. 213–219.
32. Tarybos direktyva 1998 m. liepos 20 d. (98/59/EB) „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“ // Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 1998 08 12 L 225/16. P. 327–332.

33. Tarybos direktyva 2001 m. kovo 12 d. (2001/23/EB) „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ // Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2001 03 22 L 82/16. P. 98–103.
34. Tarybos direktyva 2001 m. spalio 8 d. (2001/86/EB) „Papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus“ // Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2001 11 10 L 294/22. P. 272–282.
35. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 1996 m. gruodžio 16 d. (96/71/EB) „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“ // Europos Sąjungos oficialusis leidinys,1997 01 21 L 18/1. P. 431–436.
36. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002 m. rugsėjo 23 d. (2002/73/EB), iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu“ // Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2002 10 05 L 269/15. P. 255–260.
37. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios, 1994. Nr. 49-913. Konvencijų tekstus žr. Valstybės žinios, 1996. Nr. 27-647; Nr. 28-670; Nr. 30-735.
38. TDO deklaracija „Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe“. TDO, 1998 birželis, 86-oji sesija.

Lietuvos Respublikos įstatymų lydimieji teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo” // Valstybės žinios, 1994. Nr. 19-313.
2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 11-413.
3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo” // Valstybės žinios, 2003. Nr. 13-502.
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 139 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų profesinio pasirengimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo” // Valstybės žinios, 2003. Nr. 13-503.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 14-559.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo” // Valstybės žinios, 2003. Nr. 39-1787.

7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 503 „Dėl darbo sutarčių registravimo taisyklių, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 40-1822.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 48-2120, Valstybės žinios, 2003. Nr. 49 (*atitaisymas*).
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 590 „Dėl profesijų, darbų ir veiklos sričių darbuotojų bei transporto priemonių vairuotojų, buvusių kartu su nukentėjusiaisiais ar ligoniais nelaimingų atsitikimų ar ūmaus gyvybei pavojingo susirgimo vietose ir privalančių suteikti jiems pirmąją pagalbą, sąrašo patvirtinimo, taip pat įstatymų nustatytų kitų asmenų kompetencijos šiais klausimais nustatymo” // Valstybės žinios, 2003. Nr. 48-2123.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo” // Valstybės žinios, 2003. Nr. 73-3375.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 81(1)-3690.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. vasario 12 d. nutarimas Nr. 166 „Dėl Darbo ginčų komisijos posėdžio protokolo formos patvirtinimo” // Valstybės žinios, 2004. Nr. 26-821.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo” // Valstybės žinios, 2004. Nr. 136-4945.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004. Nr. 173-6406.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 1 d. nutarimas Nr. 1047 „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2008. Nr. 124-4718.
16. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 „Dėl Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2006. Nr. 46-1669.
17. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose” // Valstybės žinios, 2000. Nr. 47-1365.

18. Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko 2005 m. birželio 14 d. potvarkis Nr. 137 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo“ // Valstybės žinios, 2005. Nr. 75-2726.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. gegužės 7 d. įsakymas Nr. V-132 Dėl Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo // Valstybės žinios, 2008. Nr. 55-2113.

Teismų praktika

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika, 2004. Nr. 20.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika, 2004. Nr. 21.

Specialioji literatūra

1. Bartkevičius A. Atostogos. Suteikimas ir apmokėjimas. Vilnius, 2003.
2. Bužinskas G., Grigienė J. Teismingumas tarptautiniame civiliniame procese. Vilnius: TIC, 2007.
3. Bužinskas G., Petravičius R., Tiažkijus V. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
4. Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
5. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
6. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI a.: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 05 11–13. Vilnius: TIC, 2007.
7. Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. Kaunas: Smaltija, 2003.
8. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004.
9. Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys / Sud. T. Davulis ir J. Usonis. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
10. Kasiliauskas N. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. Vilnius, 2005.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys 2001–2004 / Sud. M. Dagys. Vilnius: UAB „Ciklonas”, 2004.
12. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I–II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.

14. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
15. Macijauskienė M. R. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2001.
16. Maciulevičius J. Socialinės apsaugos teisės principų samprata ir jų reikšmė reguliuojant socialinės apsaugos santykius // Jurisprudencija, 2004. T. 56(48).
17. Maciulevičius J., Tiažkijus V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius, 1997.
18. Nekrošius I. et al. Darbo teisė. – Vilnius. Teisinės informacijos centras, 2008.
19. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius, 2005.
20. Pieters D. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus. – Vilnius, 1998.
21. Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje. Jungtinių Tautų vystymo programa ir Socialinės politikos grupė. – Vilnius, 2002.
22. Tarptautiniai darbo standartai. Vilnius, 1995.
23. Tartilas J., Čyras P. Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas. Mokomoji knyga. Vilnius: Technika, 1998.
24. Tartilas J. Čyras P., Girnius V., Šukys R., Kaminskas R. Profesinė sauga ir sveikata. Ergonomikos principai. Vadovėlis. Vilnius, 2005.
25. Tartilas J. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas. Mokomasis leidinys. Vilnius: LTU, 2003.
26. Tatham A. Europos Sąjungos teisė. Vilnius: Eugrimas, 1999.
27. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
28. Biagi M. Innovating Labour Law and Industrial Relations. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Kluwer Law International. 2001. Vol. 17.
29. Code of International Labour Law, Practice and Jurisprudence. Vol. I–II. Essentials of International Labour Law. Edited by Rubin N. Cambridge University press. 2005. P. 770–2336.
30. Hepple B. Labour Laws and Global Trade. – Oxford and Portland, Oregon: Hart-Publishing, 2005.
31. International standards and guiding principles on labour law relations. Geneva: International Labour Office, 1992.
32. Labour Relations in SME in Selected Central and Eastern European Countries. Edited by Giuseppe Casale. International Labour Organization, 1999.
33. Lord Wedderburn. Labour Law and Freedom. Further Essays in Labour Law, London, 1995.
34. Manifesto Social Europe, ETUI, Brussels, 2001.
35. Moris G. S., Archer T. J. Collective labour law. Hart publishing. Oxford – Portland oregon. 2000. P. 625.
36. Simon Deakin and Gillian S. Morris. Labour Law, London, Butterworths, 1998.
37. Stencel J. Zakaz konkurenciji w prawe pracy. Warszawa, 2001.

38. Steven D. Anderman. Labour Law. Management Decisions and Worker's Rights. London, Butterworths, 1998.
39. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 2005.
40. Киселев И. Я., Леонов А. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – Москва: ДЕЛО, 2003.
41. Лившиц Р. З. Развитие правового регулирования труда: практика и теория. – Москва, 1996.

Publikacijos / pranešimai

1. Bužinskas G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 5–10.
2. Čiočys P. A. Lokautas kolektyvinių darbo santykių srityje // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 11–18.
3. Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 28(2). P. 7–16.
4. Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2008. Nr. 8(110). P. 7–12.
5. Dambrauskienė G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 30(22). P. 81–89.
6. Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija: mokslo darbai, 2002. Nr. 25(17). P. 19–25.
7. Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2005. Nr. 74(66). P. 13–22.
8. Dambrauskienė G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas // Teisės problemos, 1994. Nr. 4. P. 27–34.
9. Dambrauskienė G. Vaikų ir paauglių užimtumo teisinio reglamentavimo problemos // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2001. Nr. 20(12). P. 50–56.
10. Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. (Autorių kolektyvas, mokslo taikomasis tyrimas). – Vilnius: Teisės institutas, 2003. P. 92.
11. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. 2006.
12. Darbo teisė suvienytoje Europoje // 2003 m. spalio 16–18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Erzacas, 2004.
13. Davulis T. Kolektyviniai susitarimai; kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė: mokslo darbai / Vilniaus universitetas, 1999. Nr. 1(33). P. 5–15.
14. Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2008. Nr. 8(110). P. 27–33.

15. Gerikienė V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 37–41.
16. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe bylose // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2008. Nr. 8(110). P. 73–82.
17. Jakučionytė R. Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 63–72.
18. Jarulaitis M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2008. Nr. 8(110). P. 83–88.
19. Kasiliauskas N. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2008. Nr. 8(110). P. 34–40.
20. Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, lokalinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2003. Nr. 40(32). P. 25–32.
21. Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių Darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija: mokslo darbai, 2008. Nr. 1(103). P. 37–45.
22. Krasauskas R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2008. Nr. 8(110). P. 41–49.
23. Macijauskienė M. R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 81–88.
24. Macijauskienė M. R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas // Jurisprudencija: mokslo darbai Mykolo Romerio universitetas, 2006. P. 71–78.
25. Macijauskienė M. R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2003. Nr. 40(32). P. 46–55.
26. Maciulevičius J., Tiažkijus V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos // Teisė: Vilniaus universiteto mokslo darbai, 1995. Nr. 27. P. 36–42.
27. Mačernytė-Panomariovienė I. Amžiaus reikalavimai sudarant ir nutraukiant darbo sutartį // Teisės problemos, 2008. Nr. 2(60). P. 5–23.
28. Mačernytė-Panomariovienė I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2000. Nr. 16(8). P. 40–53.
29. Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimas ir jų nustatymas // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2005. Nr. 74(66). P. 5–12.

30. Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje // Darbo teisė suvienytoje Europoje: Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16–18 d. – Vilnius, 2004. P. 118–128.
31. Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam teisinio reglamentavimo problemos // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2001. Nr. 23(15) P. 71–82.
32. Mačernytė-Panomariovienė I. Įsidarbinimo amžiaus cenzo nustatymas ir jo pagrįstumas // Teisės problemos, 2008. Nr. 1(59). P. 5–24.
33. Mačernytė-Panomariovienė I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos // Teisės problemos. Nr. 2(40). Teisės institutas, 2003. P. 31–50.
34. Mačernytė-Panomariovienė I. Socialinės užimtumo įmonės kaip viena iš užimtumo didinimo galimybių Europos Sąjungoje. – Ryga: Rigas stradina universitate, 2004.
35. Mačernytė-Panomariovienė I. The right to receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania // Jurisprudencija: mokslo darbai, 2008. Nr. 1(103). P. 30–36.
36. Mačernytė-Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 89–97.
37. Nekrošius I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos // Darbo teisė ir socialinės apsaugos teisės iššūkiai ir perspektyvos XXI amžiuje. Vilnius: TIC. 2007. P. 49–54.
38. Nekrošius I. Lietuvos darbo kodekso rengimo problemos // Teisė: mokslo darbai / Vilniaus universitetas, 1999. Nr. 1(33).
39. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos // Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16–18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. V., 2004. P. 151–160.
40. Nikitinas V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikos bei užsienio valstybėse // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 98–105.
41. Petrylaitė D. Teisės streikuoti įgyvendinimo Lietuvoje problemos // Jurisprudencija: mokslo darbai. – Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 106–115.
42. Petrylaitė D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2008. Nr. 8(110). P. 50–56.
43. Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2005. Nr. 74(66). P. 47–58.
44. Snarskytė I. Neįgalių asmenų darbo teisinis reglamentavimas: kai kurie aspektai // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2007. Nr. 3(93). P. 77–82.
45. Tartilaitė A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2008. Nr. 8(110). P. 95–100.

46. Tartilas J. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2003. Nr. 40(32). P. 41–45.
47. Tartilas J. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo teisinės problemos // Socialinis darbas: Lietuvos teisės universitetas, 2004. Nr. 3(1). P. 41–46.
48. Tartilas J. Darbų saugos teisiniai aktai kritiniu aspektu // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2008. Nr. 8(110). P. 13–17.
49. Tartilas J. Nedarbo problema // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2005. Nr. 74(66). P. 30–39.
50. Tartilas J. Traumų prevencijos problema ir socialinė sauga // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 139–142.
51. Undzėnas B. Tarptautiniams darbo santykiams taikytinos teisės problema // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2000. Nr. 16(8). P. 54–60.
52. Undzėnas B. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 148–155.
53. Usonis J. Kelių transporto darbuotojų teisinių santykių reglamentavimas // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 156–162.
54. Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2003. Nr. 40(32). P. 85–91.
55. Usonis J. Mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2007. Nr. 3(93). P. 21–28.
56. Usonis J., Bagdanskis T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje // Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas, 2008. Nr. 8(110). P. 65–72.
57. Variakojis P. Garantinių išmokų ir priemokų sampratos ir atskyrimo problemos darbo teisėje // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2004. Nr. 56(48). P. 12–18.
58. Vitkauskas K. Vidaus reikalų sistemos pareigūnų socialinės garantijos: teisės ir galimybės jomis pasinaudoti // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2001. Nr. 23(15). P. 131–147.
59. Kubiak S. Collective Redundancies: A Comparative Study of the Legal Regulations of the European Union and the Republic of Poland // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 73–80.
60. Sobkiewicz A. Article 13 EC: The European Commission's proposal for a horizontal employment directive // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25 (17). P. 124–128.
61. Swiatkowski A. Darbo ir socialinio aprūpinimo teisės reguliuojamos civilinės, ekonominės ir socialinės teisės // Teisė: mokslo darbai / Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. Nr. 28. P. 79–86.

62. Swiatkowski A. M. Implementation of European Union Labour Legislation via Collective Bargaining in Poland // Jurisprudencija: mokslo darbai, 2002. Nr. 25(17). 2002. P. 116–123.
63. Tavits G. The Problems of Modification of Estonian Labour Law // Jurisprudencija: mokslo darbai, 2002. Nr. 25(17). P. 143–147.
64. Горбачева Ж. А. Актуальные проблемы совершенствования правового регулирования занятости и трудоустройства (сравнительный анализ) // Jurisprudencija: mokslo darbai / Lietuvos teisės universitetas, 2002. Nr. 25(17). P. 26–36.

Dalykinė rodyklė

Aktyvi darbo rinka – 111, 118, 122
Antraeilės pareigos – 138
Amžius – 49–51
Apskundimas – 143, 178
Apsaugos priemonės – 303, 347
Apskundimas:
    darbo ginčų komisijos sprendimo – 364, 371, 374
    drausminės nuobaudos – 269, 362
    teismo sprendimų – 363
Asociacijų laisvė – 30–31, 67
Atestavimas:
    darbdavių ir jų atstovų – 325
    darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais – 325–327
Atlyginimas – 209
Atmintinos dienos – 202
Atostogos – 202–208
Atsakomybė:
    administracinė – 329
    drausminė – 267–270
    materialinė – 276
    baudžiamoji – 330
Atsisakymas dirbti – 153
Atsiskaitymas su darbuotoju, nutraukusiu darbo sutartį – 178
Atstovai:
    darbdavio – 52
    darbuotojų – 66–69
Bedarbiai:
    sąvoka – 116
    papildomai remiami – 119–120
Budėjimas – 183, 195
Būtinosios darbo sutarties sąlygos – 147–149
Centrinės (respublikinės) profesinės sąjungos:
    trišalės tarybos narys – 65–68
    kolektyvinės sutarties šalis – 80–82
Darbai:
    darbas naktį – 186, 243
    poilsio ir švenčių dienomis – 242, 349
    darbo laiko apskaita – 189
Darbo teisė – 13–15
Darbo teisinis santykis – 42
Darbo teisės:
    principai – 29–36
    metodas – 24–26
Darbuotojas – 48–51, 133
Darbdavys – 51–52, 134
Darbo drausmė – 262–263
Darbuotojų skatinimas – 271–274
Darbuotojų kolektyvas – 52–53
Darbo sutartis:
    sąvoka – 127
    dalykas – 129
    sudarymas – 140–141
    turinys – 146–147
Darbo sutarties:
    pakeitimas – 152–153
    sąlygos – 147–152
    nutraukimas – 160–171
    pasibaigimas – 158–159
    nutraukimo apribojimai –171–177
Darbo rotacija –121
Darbo ginčų priežastys – 355–359
Darbo ginčai:
    individualūs – 352
    kolektyviniai –96
Darbo rinkos politika – 111–115
Drausminė atsakomybė – 267–270
Denonsavimas – 447, 750–451
Dvišalės sutartys – 428, 429
Daugiašalės sutartys – 427
Darbo užmokesčio užlaikymas – 233
Darbo funkcija – 148
Darbo vieta – 147
Darbovietė – 147
Derėjimosi nelygybė – 140

Darbo sutartys su ūkininkais ir kitų šalių žemės ūkio subjektų darbuotojais – 139–140
Darbo sutarčių rūšys:
nuolatinė – 135–137
terminuota – 137–138
sezoninė – 139
antraeilio – 138
patarnavimo darbų – 139
namudininkų – 138
Darbdavio pareigos – 317
Darbdavio teisės – 153, 154, 155, 157, 163
Darbuotojų pareigos – 54, 317, 347
Darbuotojų teisės – 54, 160
Darbinis teisnumas ir veiksnumas – 51–52
Darbo užmokestis – 209–210
Darbo užmokesčio teisiniai požymiai – 210
Darbo apmokėjimas – 231–232
Darbo laikas:
visas darbo laikas – 182, 184
ne visas darbo laikas – 187–188
sutrumpintas darbo laikas – 185–188
normali darbo laiko trukmė – 184
Darbo laiko režimas – 193–195
Darbo laiko apskaita – 196
Darbo diena:
sunormuota – 184
suskaidyta – 195
Darbo rinka – 111
Darbo drausmės pažeidimas – 267
Darbo ginčus nagrinėjanti institucija:
darbo ginčų komisija – 360
teismas – 364
Darbo grafikas – 194
Darbo įstatymai:
jų įgyvendinimas – 377
jų laikymasis – 378
kontrolės institucijos – 378–380
Darbo kodeksas – 9
Darbo sąlygos – 147–179
Darbo santykiai:
subjektai – 48
turinys – 54
Darbo taryba – 68–69
Darbo teisės šaltiniai – 37
Darbo tvarkos taisyklės – 264–266
Darbovietė – 147
Darbų sustabdymas – 320
Darbuotojų kolektyvas – 52–53
Darbuotojų sauga ir sveikata – 302–304
Darbuotojų susirinkimas (konferencija) – 53
Delegatai – 66
Derybos – 69
Diskriminacija – 227–230
Dokumentai:
priimant į darbą – 144
atleidžiant iš darbo – 160
Drausminė nuobauda – 268–270
Dvišalė (trišalė) taryba (komisija, komitetas) – 64–66
Darbo užmokestis:
minimalus – 224, 227
minimali mėnesinė alga – 225
Garantijos:
priimant į darbą – 141
perkeliant į kitą darbą – 154
nutraukiant darbo sutartį – 171–175
Giminystės ryšiai – 142
Garantinės išmokos – 253
Gynyba darbo teisių – 57
Grąžinimas į darbą –
Grupės darbuotojų atleidimas – 172
Garantinis fondas – 260
Įdarbinimas – 111
Įmonės kolektyvinė sutartis:
įsigaliojimas – 84–89
galiojimo trukmė – 89
projekto rengimas ir svarstymas – 88
šalys – 84
turinys – 87
vykdymo kontrolė – 90
Informavimas – 72
Instruktavimas – 327–328
Interesų konfliktai – 95
Įspėjamasis streikas – 103–107
Įspėjimas –163–168

Išmokos:
išeitinė išmoka – 178
nedarbo socialinio draudimo išmoka – 122
Išbandymas – 150
Išskaitos – 236
Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė – 85
Juridiniai faktai – 55
Kaltė – 280, 168–169, 174, 267, 269
Kenksmingos darbo sąlygos – 308, 311
Kolektyvinė sutartis:
kolektyvinės sutarties šalys – 79–84
kolektyvinės sutarties turinys – 79–84
Kolektyvinės apsaugos priemonės – 317–318
Kolektyvinis darbo ginčas – 95
Komandiruotė – 183, 191, 255, 256
Kompensacija – 253–255
Kompensacinės išmokos – 253
Konkursas – 126
Konsultacijos – 72–74, 173
Konsultavimas – 70, 72
Kontrolė – 90–91, 377
Kvalifikacija – 148, 165
Kvalifikaciniai reikalavimai – 148
Kvalifikaciniai egzaminai – 126
Laikinė darbo užmokesčio sistema – 214
Laikinas nedarbingumas – 171–172
Laisvas nuo darbo laikas – 198
Lengvatos – 202, 203, 205, 206
Licencijos – 118
Lietuvos darbo birža – 117
Lygybė – 32–33
Lokaliniai norminiai teisės aktai – 38–40, 265
Maksimalus darbo laikas – 189–193
Medicininė apžiūra – 347
Minimalios atostogos – 202
Moterys – 227–228
Motinystė – 348–349
Nacionalinė kolektyvinė sutartis – 79–84
Naikinamieji terminai – 59
Nakties darbas – 242
Nakties laikas – 186
Namudininkai – 135, 138, 179
Neatvykimas į darbą – 183
Nedarbingumas – 172
Nelaimė – 153
Nelaimingas atsitikimas:
susijęs su darbu – 332
tyrimas – 335–341
Nelegalus darbas – 127
Nemokamos atostogos – 204–205
Nepilnametis – 200–201, 206
Nesutarimai – 88–89, 97
Neteisėtas streikas – 103–105, 240
Neturtinė žala – 299
Nevalstybinė kontrolė – 90–91, 321–322, 380
Nėščios moterys:
garantijos joms – 155–156, 195, 172
teisės – 187
Nėštumo ir gimdymo atostogos – 203
Nukentėjusysis – 332–340
Nuelaimingi atsitikimai – 330–335
Nušalinimas nuo darbo – 157–159
Pailgintos atostogos – 202
Pakartotinė drausminė nuobauda – 169, 269
Papeikimas – 268
Papildomas darbas – 189, 241
Papildomos atostogos – 202–203
Pareigos – 148
Pareiškimas – 160
Pasiaiškinimas – 268–269
Pasyvi darbo rinka – 112, 122
Pastaba – 267–268
Perkėlimas į kitą darbą – 153–154, 157
Pertraukos:
poilsiui – 198–199
specialios – 200
Pirmenybės teisė – 175–178
Poilsio diena – 200–201
Poilsio laikas – 198
Pranešimas – 172–173
Prastova – 154–155

Prašymas – 162
Pravaikšta – 183–235
Premija – 218–219
Profesija – 148
Profesinė liga – 343–346
Priėmimas į darbą – 141–144
Profesinės sąjungos – 66–68
Pareiginė alga – 247–249
Protokolas – 100
Ratifikacija – 448, 451
Ratifikacijos aktas – 449
Rašytinė forma:
    darbo sutarties – 145
    prašymų – 163
    pranešimų – 172, 180
Raštiškas susitarimas – 153, 159
Reabilitacija – 341
Regreso teisė – 298
Rekomendacijos – 114, 446–447
Remiami asmenys – 119–120
Renkamos pareigos – 126
Sauga ir sveikata – 303, 347
Saugos ir sveikatos instrukcijos – 304
Skelbimas – 104–105
Socialinė partnerystė – 63–66
Specialybė – 148
Socialiniai partneriai – 66–69
Sprendimas – 298, 363, 367–370
Standartų įgyvendinimas – 446, 451–457
Streikas:
    sąvoka – 103
    skelbimas – 104
    vadovavimas – 105
    streikuojančiųjų padėtis – 106
Struktūriniai pertvarkymai – 166
Susitarimas – 76, 78–79, 84
Sutrumpinta darbo diena – 185–187
Sužalojimas – 290–291
Svarbios aplinkybės – 166
Svarbios priežastys – 167
Sveikatos sužalojimas – 290–292
Šakos kolektyvinė sutartis – 79, 83–84
Šalių susitarimas – 159–160
Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas – 170–171
Švenčių dienos – 201–202
Taikinimo komisija – 98–100
Teisingas darbo užmokestis – 222–223
Tarpininkas – 101–102
Tarptautinė sutartis:
    ratifikavimas – 447–450
    automatiškas denonsavimas – 450–451
Tarptautinė darbo teisė – 419–424
Tarptautinė darbo organizacija – 432–436
Terminai – 58–59
Tikslinės atostogos – 203–204
Traumos – 316–317
Trišalė taryba – 65–66
Turtiniai interesai – 290
Užsienio piliečiai – 134
Užimtumo teisiniai santykiai – 115–116
Ūkininkų ūkiai – 139
Ūmi profesinė liga – 331
Vaiko priežiūros atostogos – 203
Valandinis atlygis – 216–218
Valstybinė darbo inspekcija – 319–320, 377, 379
Valstybės kontrolė – 90–92, 377–379
Vidutinis darbo užmokestis – 155–156, 178–179, 205–207, 235, 253, 256–257, 292, 348–349, 364
Viršvalandinis darbas – 192–193
Visiškos materialinės atsakomybės sutartis – 287–288
Valingumas – 20
Žala – 282, 287–289, 291
Žalos atlyginimas – 294, 301

Autorių kolektyvas

DARBO TEISĖ. Vadovėlis. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos
Da305 centras, 2008. – 478 p.

Bibliogr. 463 p.

ISBN 978-9955-19-108-7

Vadovėlyje išnagrinėtos pagrindinės darbo teisės sistemos struktūrinės dalys, pradedant darbo teisės bendrųjų nuostatų apžvalga (darbo teisės dalykas, metodas, sistema, darbo teisės principai, šaltiniai, darbo teisinių santykių sistema). Atskira dalis skirta kolektyviniams darbo santykiams: socialinės partnerystės, kolektyvinės sutarties ir kolektyvinių darbo ginčų analizei. Aptariama individualiųjų darbo santykių esmė ir reikšmė. Šioje dalyje nagrinėjami įdarbinimo teisiniai santykiai, darbo sutartis, darbo ir poilsio laikas, darbo užmokestis, garantijos ir kompensacijos, darbo drausmė ir atsakomybė, materialinė darbo sutarties šalių atsakomybė, darbuotojų sauga ir sveikata, darbo ginčai, darbo įstaty`mų laikymosi priežiūra ir kontrolė. Atskiruose skyriuose analizuojama Europos Sąjungos ir tarptautinė darbo teisė.

Vadovėlis skirtas studijuojantiems aukštųjų universitetinių ir neuniversitetinių mokyklų studijų programas – teisės, vadybos, viešojo administravimo, ekonomikos ir finansų, socialinės politikos ir kt. – studentams. Jis bus naudingas ir teisininkams bei kitų sričių specialistams, kurių veikla susijusi su darbo teisės praktiniu taikymu.

UDK 349.2(474.5)(075.8)

DARBO TEISĖ

Vadovėlis

Redaktorė *Ramutė Pinkevičienė*
Viršelio dailininkė *Stanislava Narkevičiūtė*
Maketavo *Aušrinė Ilekytė ir Dovilė Gaidytė*

SL 585. 2008 12 10. 21,88 leidyb. apsk. l.
Tiražas 1000 egz. Užsakymas
Išleido Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras,
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Puslapis internete www.mruni.eu
El. paštas leidyba@mruni.lt
Spausdino UAB „Baltijos Kopija“, Kareivių g. 13b, Vilnius
Puslapis internete www.kopija.lt
El. paštas info@kopija.lt