

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
TEISĖS FILOSOFIJOS KATEDRA**

RŪTA LAPĖNIENĖ
Teisės ir valdymo programa

DARBO TEISĖS SOCIALINIS VEIKSMINGUMAS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
prof. dr. Vytautas Šlapkauskas

Vilnius, 2008

TURINYS

IVADAS	3
1. DARBO TEISĖS SOCIALINIO VEIKSMINGUMO SAMPRATA	5
1.1. Socialinė darbo prigimties samprata.....	5
1.2. Darbo teisės samprata	7
1.3. Darbo teisės principai	12
1.4. Teisės veiksmingumo samprata.....	16
2. DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGLAMENTAVIMO YPATUMAI LIETUVOJE	21
2.1. Darbo sutarties sudarymo teisinis reglamentavimas	21
2.1.1. Darbo sutarties sudarymo tvarka	23
2.1.2. Darbo sutarties vykdymas ir keitimas.....	24
2.1.3. Darbo sutarties pasibaigimas.....	27
2.2. Individualių darbo ginčų teisinis reglamentavimas	30
2.3. Darbo ir poilsio laiko bei darbo užmokesčio teisinis reglamentavimas	32
2.4. Darbo drausmės ir materialinės atsakomybės teisinis reglamentavimas	37
2.5. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas	40
2.6. Kolektyvinių darbo santykių reglamentavimas.....	42
3. DARBO TEISĖS ĮGYVENDINIMO SOCIALINĖS IR TEISINĖS PROBLEMOS	46
3.1. Darbo sutarties nutraukimo problemos.....	47
3.2. Darbo užmokesčio mokėjimo pažeidimai atleidžiant darbuotoją iš darbo	53
3.3. Darbo drausmės ir materialinės atsakomybės įgyvendinimo problemos.....	55
3.4. Darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo darbe problemos	59
3.5. Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo įgyvendinimo problemos.....	62
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	66
SANTRAUKA	69
SUMMARY	70
LITERATŪROS SĄRAŠAS	71

ĮVADAS

Pasaulis, kuriame šiandien dirba darbuotojas, ryškiai skiriasi nuo to, kuriame jis dirbo prieš 90 metų, kai buvo įkurta Tarptautinė darbo organizacija, ar praėjusio amžiaus antrosios pusės, kai buvo priimta 1961 m. Europos socialinė chartija ir kiti pagrindiniai tarptautiniai darbo sąlygų standartai. Šiandieninis pasaulis labai skiriasi ir nuo to, kuriame gyvenome ir dirbome prieš žlungant tarybiniam režimui. Net ir praėjus beveik dviem dešimtmečiams, kai įvyko analogijos neturinti politinė, ekonominė, socialinė transformacija bei buvo sukurta rinkos ekonomikos demokratinė valstybė, negalime džiaugtis ekonominės veiklos ir socialinio gyvenimo stabilumu¹.

Temos aktualumas. Lietuvos darbo teisės reforma buvo įgyvendinta 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui. Siekiant geresnės atitikties pasikeitusioms darbo rinkos sąlygoms, atsižvelgiant į socialinių partnerių interesus, buvo naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių. Įteisintas vientisas kodifikuotas darbo teisės šaltinis, įtvirtino pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas.

Nuo Darbo kodekso įsigaliojimo praėjo penkeri metai. Globalių pokyčių ir sparčios visuomenės raidos veikiama darbo teisė vis patiria naujų esminių permainų, todėl kyla būtinybė išsiaiškinti, ar šiuo metu galiojanti darbo teisė atspindi įvykusius ekonominius, socialinius ir kitus pokyčius, kurie neabejotinai sąlygojo darbo proceso, jo aplinkos ir dalyvaujančių subjektų interesų kaitą. Galiausiai reikia atsakyti į klausimą, ar egzistuojančios darbo teisės normos veiksmingai praktiškai įgyvendinamos, ar jos padeda išlaikyti darbo santykiams būtiną socialinę pusiausvyrą tarp dviejų socialinių grupių – darbdavių ir darbuotojų.

Tyrimo objektas – darbo santykių teisinis reguliavimas.

Tyrimo tikslas – atskleisti darbo santykių teisinio reguliavimo socialinį veiksmingumą.

Tyrimo uždaviniai:

- 1) išnagrinėti socialinę darbo prigimtį ir darbo teisės sampratą;
- 2) išnagrinėti darbo teisės principus;
- 3) išnagrinėti teisės veiksmingumo sampratą;
- 4) išnagrinėti darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo, darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo drausmės ir materialinės atsakomybės, darbuotojų saugos ir sveikatos, kolektyvinių darbo santykių teisinio reglamentavimo ypatumus;
- 5) išnagrinėti darbo teisinių santykių įgyvendinimo problemas.

¹ Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija. 2008, Nr. 8(110). P. 27-28.

Tyrimo hipotezė. Darbo santykių šalių nepakankamas įsigilinimas į darbo teisės normas neigiamai įtakoja jų įgyvendinimo veiksmingumą.

Tyrimo metodai. Tyrimo tikslui pasiekti ir uždaviniams įgyvendinti taikomi aprašomasis, sisteminės analizės, lyginamasis bei dokumentų analizės metodai.

Tyrimo etapai. Pirmame tyrimo etape bus siekiama atskleisti socialinę darbo prigimtį, darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos bruožus, darbo teisės principų esmę bei teisės veiksmingumo supratimą. Antrasis tyrimo etapas skirtas atskleisti atskirų darbo teisės institutų: darbo sutarties, darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo drausmės ir materialinės atsakomybės, darbuotojų saugos ir sveikatos, kolektyvinių darbo santykių teisinio reglamentavimo ypatumus Lietuvoje. Trečiasis tyrimo etapas skirtas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų darbo teisinių santykių bylose, analizei siekiant įvertinti darbo teisės socialinį veiksmingumą.

Tyrimo šaltiniai. Lietuvos Respublikos ir tarptautiniai teisės aktai, Lietuvos darbo, civilinės, civilinio proceso teisės, teisės teorijos, sociologijos ir kitų mokslų literatūra, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys darbo teisinių santykių bylose.

Pagrindinės sąvokos: darbo teisė, socialinis veiksmingumas, darbo sutartis, Darbo kodekso nuostatos, darbo teisės normų įgyvendinimas.

1. DARBO TEISĖS SOCIALINIO VEIKSMINGUMO SAMPRATA

1.1. Socialinė darbo prigimties samprata

Darbas yra ne tik vienas pagrindinių visos visuomenės gerovės pagrindų, bet ir svarbiausia žmogaus kaip asmenybės formavimosi bei vystymosi sritis. Sudėtingu visuomeniniu reiškiniu darbu žmogus sąmoningai realizuoja save kaip asmenybę. Žmogus užsitikrina savo egzistavimo sąlygas ne tik keisdamas gamtą, bet ir keisdamas patį save, savo santykius su kitais žmonėmis².

„Staugus, efektingas darbo pakilimas iš žemiausios, labiausiai niekinamos padėties į aukščiausią rangą, kaip labiausiai gerbiamos iš visų žmogaus veiklų, prasidėjo tada, kai J. Lokas atrado, kad darbas yra visos nuosavybės šaltinis. Šis kilimas tęsėsi, kai A. Smitas tvirtino, kad darbas yra viso turto šaltinis, ir pasiekė savo viršūnę K. Markso „darbo sistemoje“, kur darbas tapo viso produktyvumo šaltiniu ir paties žmogaus žmogiškumo išraiška“, – rašo H. Arendt³.

Darbas kaip visuomenis reiškinytis atspindi visuomenės esmę, nes dirbantis žmogus sąveikauja su kitais dirbančiaisiais ir, tuo pačiu, jis išreiškia savo požiūrį į darbą kaip į konkrečią savo aktyvumo rūšį. Kita vertus, darbas yra specifinė žmogaus savirealizacijos sfera.

A. Vaišvila pagrįstai teigia, kad gyvenimas dėl mokslinės, techninės pažangos ir gamtinių išteklių išsekimo tampa ne elementaresnis, o sudėtingesnis. Jam įvaldyti (humanizuoti) reikia ir atitinkamos dvasinės kokybės asmenybių. <...> Socialiai įsiprasminti didesnes galimybes turi dvasiškai sudėtingesnės asmenybės⁴.

Darbas suteikia žmogui socialumo ir kartu žmoniškumo teisę. Žodis „socialinis“ iš lotynų kalbos verčiamas kaip visuomenė, visuomeninis⁵. V. Šlapkausko požiūriu, žodis „socialinis“ turėtų būti suprantamas kaip bendruomeninis⁶. M. Urmonienė teigia, jog bene reikšmingiausias bendruomenės privalumas yra tai, kad bendruomenėje žmogus pilnai išgyvena gyvenimo vertę, prasmę, nes daug dažniau jis jaučiasi reikalingas, vienintelis, nepakartojamas⁷. Apibendrinant šias mintis galima teigti, kad bendruomenė ir bendruomeniškumo aplinka žmogui būtina kaip socializacinio atsiskleidimo sąlyga ir iškilusių problemų sprendimo reguliacinis veiksnys.

Dirbantis žmogus įgyja galimybę atlikti savo prigimtines pareigas – „kurti (gaminti) ir per kūrybą (darbą) žmogaus vertu būdu pasirūpinti pačiu savimi, savo teisėmis“⁸. Todėl pagrįstai

² Matulionis A. V. Sociologija. – Vilnius: Homo Liber, 2002. P. 92.

³ Arendt H. Žmogaus būklė. – Vilnius: Margi raštai, 2005. P. 99.

⁴ Vaišvila A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. – Vilnius: Litimo, 2000. P. 468.

⁵ Tarptautinių žodžių žodynas. – Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985. P. 456.

⁶ Šlapkauskas V. Teisės sociologijos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2004. P. 103.

⁷ Urmonienė M. Bendruomenė ir socialinės jaunimo problemos: istorinė lyginamoji analizė // Filosofija. Sociologija. 2004, Nr. 2. P. 22.

⁸ Vaišvila A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. – Vilnius: Litimo, 2000. P. 467.

galima teigti, kad darbas yra žmogaus laimės ir gyvenimo prasmės šaltinis. Tai tokia veikla, kurioje žmogaus asmenybė yra visavertė, jaučianti savo orumą ir žmogiškąją vertę, savimi pasitikinti ir nepriklausoma. Būtent darbinėje veikloje žmogus pasireiškia kaip kūrėjas, tai yra sugebantis kurti vartojamąsias vertes ir per tai būti socialiai reikalingu.

„Žmogaus esmė – jo asmenybė, socialinė prigimtis, – rašo A. Vaišvila, – neegzistuoja šalia gamybinės veiklos. Eliminuoatas iš kūrybos (darbo) žmogaus dvasingumas – sugebėjimas kurti – praranda savo strateginį tikslą, dėl kurio jis buvo ugdomas, palaikomas, tobulinamas, socialiai įprasminamas. Šalia kūrybos jis tampa „grynu“ dvasingumu ir dėl to niekam nereikalingu instrumentu, pasmerktas savaiminei atrofijai ir žūčiai. Kasdieninė kūryba (darbu) neatgaivinama, nepaskatinama žmogaus dvasia ima gesti, praranda savo pasiektą kokybę (kvalifikaciją), kūrybinius (darbo) įgūdžius, informaciją...“⁹.

Darbas yra neatsiejama nuo žmogaus veiklos dalis. Todėl „nepriklausomai nuo to, kokioje visuomenės gyvenimo sferoje žmogus realizuotų savo veiklą, ji visuomet bus ne tik individualaus, bet ir socialinio pobūdžio. Socialinė veikla – tai sistema socialiai reikšmingų veiksmų, kuriuos vykdo subjektas (visuomenė, grupė, asmenybė) įvairiuose visuomenės socialinės organizacijos sferose ir įvairiose lygiuose, siekiant apibrėžtų socialiai reikšmingų tikslų ir interesų, bei tam panaudojant įvairias priemones – ekonomines, socialines, politines ir ideologines“¹⁰.

Žmonių socialiniai santykiai neegzistuoja ir negali egzistuoti atsietai nuo veiklos. Savime suprantama, kad ne kiekviena žmogaus veikla yra darbas. Darbu galima pavadinti tik tokią žmogaus veiklą, kuri turi visus būtinus darbo proceso elementus. Šie elementai yra:

- 1) tikslinga žmogaus veikla – tikslingas fizinių ir protinių žmogaus gebėjimų realizavimas;
- 2) darbo objektas – dalykai, kuriuos žmogus veikia dirbdamas;
- 3) darbo priemonės, kuriomis žmogus veikia darbo objektą¹¹.

„Darbo veikla, nors visomis aplinkybėmis susijusi su gyvenimo procesu jo elementaria, biologine prasme, – rašo H. Arendt, – nepasikeitė per tūkstančius metų, įkalinta amžinai besikartojančio gyvenimo procese, prie kurio ji buvo pririšta. Pripažinimas, kad darbas yra viešoji veikla, toli gražu nepanaikino jo procesinio pobūdžio, <...> priešingai, išlaisvino šį procesą nuo jo cikliško, monotoniško kartojimosi ir pavertė jį sparčiai progresuojančia plėtra, kurios padariniai per keletą amžių visiškai pakeitė visą gyvenamą pasaulį“¹².

⁹ Vaišvila A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. – Vilnius: Litimo, 2000. P. 467.

¹⁰ Luobikienė I. Sociologija: bendrieji pagrindai ir tyrimų metodika. – Kaunas: Technologija, 2000. P. 53.

¹¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 41.

¹² Arendt H. Žmogaus būklė. – Vilnius: Margi raštai, 2005. P. 49.

1.2. Darbo teisės samprata

Darbo teisės, kaip savarankiškos teisės šakos, Romėnų teisėje nebuvo. „Darbo santykius reguliavo civilinės ir komercinės teisės normos, o darbo sutartis laikyta civilinių turtinių sutarčių rūšimi ir vadinta paslaugų nuomos sutartimi“¹³.

XIX a. pradžioje pasirodė pirmieji įstatymai dėl darbo santykių. Anglijoje 1802 metais ir 1819 metais išleisti parlamento aktai, kuriais uždraustas jaunesnių kaip devynerių metų vaikų darbas. Prancūzijoje 1841 metais priimtas įstatymas dėl vaikų darbo fabrikuose, kuriuo nustatytas minimalus aštuonerių metų vaikų, priimamų į darbą, amžius, uždraustas naktinis ir pavojingas sveikatai vaikų darbas¹⁴.

Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) sukūrimas 1919 metais buvo reikšmingas įvykis darbo santykių teisinio reguliavimo istorijoje. Šios organizacijos priimti aktai, sudarantys tarptautinės darbo teisės pagrindą, „tarptautiniu mastu teisiškai įtvirtino idėją, kad valstybė gali ir privalo kištis į darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykių teisinį reguliavimą, ir nustatė nemažai minimalių tarptautinių darbo sąlygų standartų“¹⁵.

Vakarų valstybėse po Antrojo pasaulinio karo prabilta, kad „darbo jėga yra ypatinga prekė, neatskiriama nuo žmogaus asmenybės. Žmogaus, kaip didžiausios vertybės, orumas suponuoja, kad tos pačios teisės normos negali būti taikomos parduodant ar perduodant naudotis materialius dalykus ir samdant darbo jėgą. Dėl šios priežasties susiformavo nauja teisės šaka, kurios pagrindinis uždavinys – nustatyti tokias darbo jėgos panaudojimo sąlygas, kurios užtikrintų normalų darbuotojų ir darbdavių bendravimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas. Be to, darbo teisės šakos susiformavimą nulėmė objektyvios ekonominės ir socialinės sąlygos: pagausėjo samdomų darbuotojų ir jie sustiprėjo, pagerėjo jų organizuotumas, padidėjo poreikis ieškoti politinių ir socialinių priemonių palaikyti socialinę visuomenės rimtį, jėgų pusiausvyrą ir skatinti pažangą“¹⁶.

Savarankiškai teisės šakai atsirasti reikia, kad ji reguliuotų santykiškai izoliuotą socialinių santykių grupę ir kad ta santykių grupė būtų reguliuojama atskiru metodu. A. Vaišvila pabrėžia, kad savarankiškos teisės šakos atsiradimo sąlygos yra šios:

- 1) visuomeninių santykių savitumo laipsnis;
- 2) visuomeninių santykių socialinė svarba;
- 3) nebuvimas galimybės tuos santykius reguliuoti jau turimų teisės šakų normomis;

¹³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 41.

¹⁴ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 21.

¹⁵ Ten pat.

¹⁶ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 41.

4) būtinybė taikyti šiai santykių grupei specialų teisinio reguliavimo metodą¹⁷.

Todėl norint apibrėžti darbo teisės sąvoką reikia nustatyti, kokius visuomeninius santykius reguliuoja darbo teisės normos ir kokiais metodais siekiama teisinio reguliavimo tikslų.

Darbo procesams reguliuoti gali būti taikomos ne tik darbo teisės, bet ir civilinės, administracinės bei kitų teisės šakų normos. Tai priklauso nuo įvairių organizacinių ir ekonominių sąlygų bei formų, kurioms esant gali būti atliekamas darbas.

Apibrėžiant darbo teisės reguliavimo sferą paprastai nurodoma, kad darbo teisė reguliuoja tuos visuomeninius santykius, kurie atitinka šiuos tris požymius (kriterijus):

1) darbo santykių dalykas – darbas – apibrėžiamas kaip darbo funkcija, tai yra susitariama dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbų atlikimo arba dėl tam tikrų pareigų;

2) darbo procesą organizuoja darbdavys, darbuotojas turi paklusti nustatytai darbo tvarkai;

3) darbuotojas už atliktą darbą turi gauti sutartą atlyginimą¹⁸.

„Darbo teisės atribojimo nuo civilinės teisės kriterijus – darbinė funkcija, o civilinių teisinių santykių objektas – konkrečiai apibrėžtos gėrybės (daiktai, teisės, veiksmų rezultatai, kitos gėrybės). <...> Šiuo metu jau beveik neginčijamais darbo sutarties atribojimo nuo civilinės sutarties požymiais laikoma: a) darbo sutartyje apibrėžtas tęstinis darbo procesas, kuris nėra siejamas su konkrečiu rezultatu; b) pavaldumo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo; c) darbuotojo privalomas paklusimas vidaus darbo taisyklėms“¹⁹.

Taigi minėtų trijų kriterijų pakanka atskirti darbo teisės veikimo sferą nuo civilinės teisės veikimo sferos, tačiau vien jais vadovaujantis vargu ar galima darbo teisę atriboti nuo administracinės teisės.

Reguliuojant valstybės viešojo valdymo tarnautojų tarnybinius santykius vyrauja viešosios (administracinės) teisės elementai, ribojantys, daugeliu atveju – pašalinantys sutartinio reguliavimo galimybes. Šita mokslinė koncepcija pagrįsti ir Lietuvos įstatymai. Pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo²⁰ 2 straipsnio 2 dalį, valstybės tarnautojas – fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis viešąjį administravimą. Be to, prie valstybės tarnautojų kategorijos priskiriami tik tie valstybės ir savivaldybių institucijose dirbantys asmenys, kurie eina pareigas, įtrauktas į to įstatymo tvarka patvirtintus valstybės tarnautojų pareigybių sąrašus. Su valstybės tarnautojais darbo sutartys nesudaromos. Darbo įstatymai jiems taikomi tik tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja valstybės tarnybos įstatymas, tai yra subsidiariai. Taigi valstybės tarnautojų tarnybiniai santykiai yra ne darbo teisės, o administracinės teisės objektas. Ir atvirkščiai – asmenys, kurie valstybės ar savivaldybių

¹⁷ Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 337.

¹⁸ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 14.

¹⁹ Baranauskas E., Karulaitytė-Kvainauskienė I., Kiršienė J. ir kt. Civilinė teisė. Bendroji dalis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. P. 90.

²⁰ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

institucijose eina pareigas, neįtrauktas į valstybės tarnautojų pareigybių sąrašus, taip pat dirbančių valstybės ar savivaldybių įmonėse ar viešosiose įstaigose, darbo santykius reguliuoja ne administracinė, o darbo teisė²¹.

Darbo teisė reguliuoja ir kai kuriuos kitus glaudžiai su tiesioginiais darbo santykiais susijusius visuomeninius santykius:

- kolektyvinius darbo santykius, kurie atsiranda netiesiogiai tarp darbuotojo ir darbdavio, ir kuriais nėra tiesiogiai įgyvendinamas žmogaus gebėjimas dirbti, tačiau jie yra glaudžiai susiję su visuomeniniais darbo santykiais. Tai darbuotojų kolektyvo santykiai su darbdaviais, darbuotojų ir darbdavių asociacijų tarpusavio santykiai, trišaliai darbuotojų ir darbdavių asociacijų ir valstybės valdymo organų santykiai;

- darbo ginčų, kylančių tarp darbo teisės subjektų, sprendimo santykius;
- įdarbinimo santykius, kurie atsiranda prieš susiklostant darbo santykiams;
- apsauginius santykius. Tai santykiai dėl drausminės darbuotojų atsakomybės ir santykiai dėl materialiosios darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybės;

- santykius, atsirandančius dėl darbo saugos, taip pat santykius, kurie susiję su darbo įstatymų laikymosi priežiūra ir kontrole²².

Įprasta laikyti, kad visuomeniniai santykiai yra teisės nereguliuojami (arba dar nesureguliuoti). Įsikišus teisei, tokie santykiai įgyja teisinių santykių statusą. Pagal šią koncepciją visuomeniniai darbo santykiai tarsi yra už teisės ribų. Teisiniais darbo santykiais jie tampa tik tada, kai darbdavys ir darbuotojas juos sureguliuoja, tai yra suteikia jiems teisinių santykių pobūdį. Tokia koncepcija, ko gero, yra atspindys primityvios teorijos, pagal kurią, pavyzdžiui, daiktinės teisės dalykas yra pats daiktas, kaip atskiras objektas teisės išorėje, o ne žmonių santykiai dėl daikto. Vis dėlto teisės teorijoje vyrauja nuomonė, kad teisės reguliavimo objektas yra žmonių santykiai ir kad teisė yra tų santykių forma ir esmė²³.

V. Tiažkijus pabrėžia, kad darbo teisės reguliavimo dalykas yra svarbi visuomeninių santykių grupė, kurios pobūdis lemia, jog darbo teisė turi atlikti dvi pakankamai sudėtingas funkcijas: skatinti ekonomikos plėtrą ir kartu ginti darbuotojo interesus. Taigi darbo teisės objektui būdinga:

- 1) dinamiškumas – gamybinių santykių raida ir keitimasis lemia adekvatų ir darbo teisės plėtotės poreikį;

- 2) darbo proceso dalyviai yra dvi šalys, turinčios skirtingų interesų, o darbo teisės užduotis – sudaryti sąlygas ieškoti priešingų interesų kompromiso;

²¹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 15.

²² Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 43.

²³ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 17.

3) žmogus, kaip didžiausia vertybė, negali būti aukojamas pažangos labui, dėl to reikia griežto darbo teisės objekto reglamentavimo, užtikrinančio darbuotojo saugą ir sveikatą²⁴.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo teisės reguliavimo objektas rodo, ką, kokius visuomeninius (socialinius) santykius ji reguliuoja, o teisinio reguliavimo metodas parodo, kaip, koku būdu siekiama teisinio reguliavimo tikslų. Taigi teisinio reguliavimo metodas yra teisinio poveikio žmonių elgesiui būdų ir priemonių sistema.

Priemonės, taikomas darbo santykiams reguliuoti, nulemia daug veiksnių, tačiau iš esmės teisinio reguliavimo pobūdis priklauso nuo visuomeninių santykių prigimties ir valstybės vaidmens.

Pagal teisės reguliuojamų santykių prigimtį skiriami valdymo, turtiniai ir apsauginiai santykiai. Turtiniams santykiams (darbo teisėje – tai darbo užmokestis ir kt.), kurie paprastai grindžiami šalių lygybės principu, dažniausiai taikomas dispozityvumo metodas. Valdymo (darbo drausmė ir kt.) ir apsauginiams (darbo sutarties nutraukimas ir kt.) – imperatyvieji metodai. Taigi darbo santykių teisinio reguliavimo metodas turi ir imperatyviojo, ir dispozityviojo teisinio reguliavimo bruožų, todėl jį galima laikyti kompleksiniu. Imperatyviosios ir dispozityviosios šio metodo ypatybės įvairiems darbo teisės institutams daro skirtingą įtaką, priklausomai nuo instituto turinio, – kokie elementai (turtiniai, organizaciniai ar apsauginiai) jame vyrauja²⁵.

Darbo santykių teisinis reguliavimas turi tam tikrą tam metodui būdingų ypatumų, tai yra taikomas centralizuotas (valstybinis) ir sutartinis reguliavimas. Sutartinis metodas įgyvendinamas kolektyvinėmis derybomis ir susitarimais.

Kolektyvinę sutartį, kaip vieną iš teisės normų išraiškos formų, A. Vaišvila priskiria specifinei teisės formos rūšiai – norminei sutarčiai, kuriai būdingi tokie požymiai²⁶:

- a) bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės nustatymas;
- b) susitarimo savanoriškumas;
- c) interesų bendrumas;
- d) sutarties šalių lygiateisiškumas;
- e) sutarties dalyvių sutarimas visais esminiais sutarties aspektais;
- f) abipusė atsakomybė už prisiimtų pareigų neįvykdymą ar netinkamą vykdymą;
- g) sutarties užtikrinimas teisinėmis priemonėmis.

Lietuvoje viešpataujant planinei ekonomikai vyravo centralizuotas darbo santykių teisinio reguliavimo metodas. Tačiau perėjus į rinkos ekonomiką, šalyje kilo poreikis ir atsirado sąlygos išplėsti darbo santykių sutartinio reguliavimo metodą bei geriau suderinti visuomenės ir

²⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 51-52.

²⁵ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 19.

²⁶ Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 306-307.

socialinių partnerių interesus. Todėl esminiu darbo santykių teisinio reguliavimo bruožu reikia laikyti centralizuoto, imperatyvaus ir sutartinio, dispozityvaus reguliavimo metodų derinimą. Lietuvos darbo teisę derinant su Europos Sąjungos teisės sistema darbo santykių teisinis reguliavimas vis labiau linksta į kolektyvinių sutarčių sferą²⁷.

Taigi darbo teisė yra valstybės, taip pat ir socialinių partnerių nustatyta teisės normų sistema, reguliuojanti darbo santykius ir kai kuriuos kitus glaudžiai su tiesioginiais darbo santykiais susijusius visuomeninius santykius.

Priežastys, dėl kurių darbo teisė atsirado ir plėtojosi, nulėmė ir jos funkcijas. Teisės socialinės funkcijos – tai teisės, kaip socialinio instituto, veikimo kryptys ir būdai įgyvendinant teisės socialinę paskirtį²⁸.

Darbo teisė iš prigimties yra socialinė, kadangi, be ekonominės funkcijos, daugiausia atlieka apsauginę (socialinę) funkciją, tai yra darbuotojo gynimo nuo darbdavio funkciją. Apsauginė funkcija pirmiesiems (darbuotojams) yra „patikimas pagrindas, kuriuo remiantis sudaroma teisiškai įforminta darbo sutartis, kurioje numatoma tinkama jų teisių ir pareigų pusiausvyra atsižvelgiant į darbdavio, kuriam jie pavaldūs, valdymo ir įsakymo galias. Antriesiems ji užtikrina labai svarbų teisinį saugumą aiškiai nustatydamas skirtingus standartinių sutarčių tipus, kuriuose nustatytos arba nurodytos pagrindinės taikytinos nuostatos kiekvienu konkrečiu atveju, įskaitant vienašalį sutarties nutraukimą“²⁹.

„Apsauginė (socialinė) darbo teisės funkcija laikoma svarbiausia, – rašo I. Nekrošius, – <...> Darbo teisės paskirtis – ne tik užtikrinti darbuotojų saugą darbe, užkirsti kelią darbdavio savivalei (nepagrįstiems atleidimams iš darbo, viršvalandžiams ir t.t.), bet ir užtikrinti žmogaus teises darbo procese. Todėl reguliuojant darbo procesus būtina atsižvelgti į konkretaus darbuotojo poreikius ir lūkesčius. Negalima darbuotojo laikyti vien tik abstrakčia visuomenės figūra, profesijos atstovu, jis traktuojamas kaip visateisė asmenybė, kuri yra nepriklausoma, turi savigarbos jausmą, siekia teisingumo ir gali tikėtis, kad darbo procese su ja bus bendraujama civilizuotai, be tyčiojimosi, prievartos. Darbo teisė taip pat atlieka ekonominę (gamybinę) funkciją, įgyvendinamą priimant darbo teisės normas, kurios skatina racionalų darbo išteklių naudojimą, našų darbą, gamybinės demokratijos plėtojimą“³⁰.

Darbo teisės normų kūrimui, aiškinimui bei jų tobulinimui ypatingą reikšmę turi darbo teisės principai, išreiškiantys darbo teisės esmę ir darantys įtaką jos raidai.

²⁷ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 20.

²⁸ Šlapkauskas V. Teisės sociologijos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2004. P. 453.

²⁹ Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyriaus nuomonė dėl Žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo uždavinius“ COM(2006) 708 galutinis, 2007 m. gegužės 2 d. // http://www.socdialogas.lt/upload_docs/files/EERS_nuomone_del_darbo_teises_modernizavimo.doc; prisijungimo laikas: 2008-06-05.

³⁰ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 22.

1.3. Darbo teisės principai

Teisės principai yra pagrindinės teisės nuostatos, išreiškiančios visuomeninių santykių teisinio reguliavimo dėsningumus, svarbiausias ypatybes bei raidos tendencijas. Teisės principai „nurodo, kokio pobūdžio turėtų būti kuriamos teisės normos, sprendžiama konkreti teisinė byla, kad kiekvienu teisinio reguliavimo atveju būtų įgyvendinami teisės sampratos formuluojami tikslai“, – rašo A. Vaišvila³¹.

Pagal Lietuvos darbo teisę principai yra ne tik tam tikros pagrindinės idėjos, teisės pradai, išplaukiantys analizuojant teisės šakos normų visumą, bet ir teisės normos. Kita vertus, normos-principai neturi visų įprastinių reguliacinėms teisės normoms būdingų elementų (hipotezės, dispozicijos, sankcijos). Vadinasi, normos-principai netinka reguliuoti konkretų visuomeninį santykį, konkrečių teisių ir pareigų atsiradimą, pasikeitimą ar pasibaigimą. Vis dėlto jos daro įtaką teisinio reguliavimo mechanizmui. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (DK)³² 9 straipsnio 4 dalį, jeigu visuomeniniai darbo santykiai, patenkantys į darbo teisės reguliavimo sferą, nėra reglamentuoti norminiais darbo teisės aktais ir jiems negalima pritaikyti kitų teisės šakų normų, reglamentuojančių panašius santykius, tai sprendžiant kilusius ginčus taikomi DK 2 straipsnio 1 dalyje išvardyti darbo teisės principai. Vadinasi, tokiais atvejais normos-principai tampa tiesioginio taikymo teisės normomis ir reglamentuoja konkrečių teisių ir pareigų atsiradimą, pasikeitimą ar pasibaigimą³³.

Laisvės pasirinkti darbą principas. Tai konstitucinis ir tarptautinis principas, įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos³⁴ 48 straipsnio 1 dalyje – „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“, Europos socialinės chartijos (pataisytos)³⁵ 1 straipsnio 2 dalyje – „veiksmingai ginti darbuotojo teisę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą“.

Laisvės pasirinkti darbą principas reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo gebėjimus ir norą bei tokiu laisvai pasirinktu būdu užsidirbti gyvenimui. Kita vertus, šis principas jokių būdu negali būti traktuojamas kaip užtikrinimas ar garantija konkrečiam asmeniui, kad jis gaus konkretų pageidaujamą darbą³⁶.

Asociacijų laisvės principas yra sudedamoji konstitucinio laisvės jungtis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, kurių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams, principo

³¹ Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 146.

³² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

³³ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 25-26.

³⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

³⁵ Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P. 24.

dalis³⁷. Šis principas taip pat yra įtvirtintas TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“³⁸, Europos socialinės chartijos (pataisytos) 5 straipsnyje.

Darbo teisėje asociacijų laisvės principas yra taikomas pagrindiniams visuomenės sluoksniams – darbuotojams ir darbdaviams. Šio „principo tikslais asociacija (organizacija) suprantama kaip kiekviena darbuotojų ar darbdavių organizacija, norinti įtvirtinti ir apginti tam tikrus darbuotojų ar darbdavių interesus. <...> Darbuotojai gali jungtis į profesines sąjungas, darbdaviai – į asociacijas ar organizuotis kitokia jiems priimtina ir valstybės pripažinta teisine forma. Asociacijų laisvė reiškia, kad šie subjektai turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti asociacijas (organizacijas) ir į jas stoti“³⁹. Būtina pažymėti, kad asociacijų laisvė nėra absoliuti. Tai reiškia, kad darbuotojai ir darbdaviai bei jų organizacijos, naudodamiesi asociacijų teikiamomis garantijomis, turi gerbti ir laikytis valstybės įstatymų.

Valstybės pagalba asmenims įgyvendinant teisę į darbą. Tai tarptautinis principas, įtvirtintas Europos socialinės chartijos (pataisytos) 2 dalyje, TDO konvencijoje Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“⁴⁰. Valstybė, įgyvendindama šią savo pareigą, organizuoja įdarbinimo sistemą, tai yra numato tam tikras teises, ekonomines, socialines ir organizacines priemones, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos organizacijos, padedančios piliečiams įsidarbinti. Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas nemokamai teikia darbo biržos – informuoja gyventojus apie laisvas darbo vietas, registruoja bedarbius ir kitus ieškančius darbo asmenis, jeigu reikia, organizuoja jų permokymą, kvalifikacijos kėlimą, remia naujų darbo vietų steigimą, ypač asmenims, kuriems dėl tam tikrų aplinkybių reikalinga papildoma parama darbo rinkoje⁴¹.

Darbo subjektų lygiateisiškumo (nediskriminavimo) principas įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos⁴² 14 straipsnyje, TDO konvencijoje Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“⁴³, ES teisės aktuose. DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas skelbia darbo teisės subjektų lygybę nepasant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausymo politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, kitokių aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P. 22.

³⁸ TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-653.

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P. 23.

⁴⁰ TDO konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-672.

⁴¹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 27.

⁴² Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.

⁴³ TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-677.

Pagal TDO konvenciją Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ diskriminacija yra bet koks lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantis arba panaikinantys išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės ir lygiateisiai santykiai, jeigu tai nustatė atitinkama TDO narė, pasikonsultavusi su darbdaviais ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, kur jos yra, ir su kitomis atitinkamomis institucijomis⁴⁴.

Diskriminacija yra draudžiama tiek įgyjant profesinį pasirengimą ar kvalifikaciją, tiek įsidarbinant, taip pat atliekant darbą, siekiant karjeros ar nutraukiant darbo santykius.

Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principas įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, TDO konvencijose ir rekomendacijose, Europos socialinės chartijos (pataisytos) 2 ir 3 straipsniuose bei kituose teisės aktuose. Šio principo tikslas yra gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir traumoms darbo metu, tiek susijusioms su darbu, tiek tapusioms darbo padariniu. Be to, šis principas apima tinkamo darbo ir poilsio laiko, atostogų garantijų, specialių apsaugos garantijų nustatymą tam tikrų kategorijų asmenims, kuriems reikalinga ypatinga apsauga (jauniems žmonėms, neįgaliesiems asmenims, nėščiosioms, maitinančioms ir pan.)⁴⁵.

Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra konstitucinis ir tarptautinis principas, įtvirtintas daugelyje TDO konvencijų ir rekomendacijų, Europos socialinės chartijos (pataisytos) 4 straipsnyje. Pastaroji norma reikalauja, kad chartiją ratifikavusios šalys pripažintų darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, vyrų ir moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą, teisę į padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius, leistų atskaitymus iš darbo užmokesčio tikrai laikantis tokių sąlygų ir tokio dydžio, kuriuos numato tos valstybės įstatymai ir kiti norminiai aktai arba yra nustatyta kolektyvinėse sutartyse ar arbitražo sprendimuose.

Visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo principas įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnyje, TDO konvencijoje Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“⁴⁶.

Lietuvos Respublikos Konstitucija nustato, kad priverstiniu darbu nėra laikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba, taip pat piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais bei įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas. Vadovaujantis Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir

⁴⁴ TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-677.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P. 29.

⁴⁶ TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-648.

TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“, priverstiniu darbu nėra laikomas darbas, kurį paprastai reikalaujama atlikti kalinimo metu, ir darbas lygtinio atleidimo nuo tokio kalinimo laikotarpiu, kokios nors karinės tarnybos arba tarnybos, kurios reikalaujama iš asmenų, atsisakančių karinės tarnybos dėl įsitikinimų, vietoj karinės tarnybos tose šalyse, kur toks atsisakymas yra pripažįstamas, kokios nors tarnybos, atliekamos dėl to, jog tai būtina reikia, ar dėl stichinės nelaimės, kai kyla pavojus visuomenės egzistavimui ar gerovei, darbas ar tarnyba, kurie yra įprastų pilietinių pareigų dalis.

Darbo santykių stabilumo principas. Šiuo principu yra siekiama apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos ir nepagrįsto darbo santykių, kurie turi atitikti pastovumo ir nuolatinumo kriterijus, nutraukimo. Šis principas kyla iš vadinamojo darbo sutarčių priešastingumo principo, nustatančio, kad neterminuotos darbo sutartys atitinka nuolatinės darbo vietas, o terminuotos darbo sutartys atitinka laikinus darbus⁴⁷.

Darbo santykių stabilumo principo esmė: 1) darbo teisiniai santykiai darbdavio iniciatyva gali būti nutraukti tik dėl svarbios priežasties; 2) darbuotojas apie darbo sutarties nutraukimą turi būti iš anksto tinkamai įspėtas, išskyrus atvejus, kai dėl įstatyme numatytų priežasčių darbo santykiai negali tęstis, arba kai darbuotojas neatlieka ar netinkamai atlieka savo pareigas; 3) jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo dėl aplinkybių, dėl kurių atsiradimo jis nėra kaltas, jam išmokama tam tikra piniginė kompensacija ar kitokios išmokos; 4) sustiprintos darbo santykių stabilumo garantijos nustatytos kai kurioms socialiai labiau pažeidžiamų asmenų kategorijoms (nėščioms moterims ir auginantiems vaikus darbuotojams, sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams ir kt.)⁴⁸.

Darbo įstatymų bendrumo ir jų diferencijavimo pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofiziologines savybes principas. Darbo įstatymų bendrumas reiškia, kad visi darbo įstatymai yra grindžiami bendraisiais darbo organizavimo principais, visi darbuotojai turi vienodas teises ir pareigas, tai yra visiems darbo subjektams galioja tie patys darbo įstatymai ir jų teikiamos garantijos. Tačiau dėl atskirų darbo santykių sričių, konkrečių darbo sąlygų specifikos, darbuotojų psichofiziologinių savybių yra būtina darbo santykių tesinio reguliavimo diferencijacija. Darbo santykiai diferencijuojami atsižvelgiant į skirtingus objektyvius ir subjektyvius kriterijus⁴⁹. Diferencijuojant pagal objektyvius kriterijus atsižvelgiama į klimatinės įvairių ūkio šakų darbo sąlygų ypatybes, jų kenksmingumą sveikatai, darbo sunkumą, o pagal subjektyvius – į darbo santykių subjektų (jaunimo, moterų, neįgaliųjų asmenų) psichofiziologines savybes.

Kolektyvinių derybų, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, laisvės principas yra tarptautinis kolektyvinių derybų laisvės principas, įtvirtintas

⁴⁷ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 80.

⁴⁸ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 28.

⁴⁹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 81.

TDO konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“⁵⁰ 8 straipsnyje, kai kuriose kitose TDO konvencijose.

Darbo teisė reguliuoja visuomeninius santykius tarp pagrindinių visuomenės socialinių sluoksnių – darbuotojų ir darbdavių, kurių interesai neretai būna priešingi. Valstybės uždavinys yra sudaryti teises sąlygas tinkamam tų interesų balansui palaikyti, kad tie prieštaravimai negrėstų visuomenės rimčiai ir saugumui⁵¹. Būtent socialinis dialogas, kaip vienas iš demokratinės valstybės požymių, yra geriausias būdas minėtiems tikslams pasiekti. Kolektyvinių derybų laisvė reiškia, kad kolektyvinės derybos turi būti savanoriškos, šalims negalima primesti kolektyvinių derybų. Šių derybų laisvė turi būti užtikrinama visais socialinio dialogo lygiais.

Kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus principas. Kolektyvinių sutarčių šalys privalo vykdyti įsipareigojimus, prisiimtus kolektyvine sutartimi. Už prisiimtų pareigų nevykdymą kyla atsakomybė. DK 48 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad šalis, atskleidusi kolektyvinių derybų metu gautą neskelbtiną informaciją, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Būtent abipusė pagarba kolektyvinėje sutartyje numatytiems įsipareigojimams padeda kurti tvirtais pagrindais paremtus darbo santykius. Pažymėtina, kad realus kolektyvinių sutarčių šalių įsipareigojimų vykdymas yra vienas iš principų, kuriuo grindžiamas socialinis dialogas kaip vienas iš pagrindinių Darbo kodekso ir kitų darbo įstatymų tikslų.

Siekiant įvertinti darbo teisės normų socialinį veiksmingumą, toliau dėmesys skiriamas teisės veiksmingumo sampratų analizei.

1.4. Teisės veiksmingumo samprata

Teisės veiksmingumo sąvoka yra siejama su formaliuoju veiksmingumu ir socialiniu veiksmingumu. V. Šlapkauskas pabrėžia, kad bendriausiu požiūriu teisės veiksmingumas yra teisės normų faktinio poveikio (rezultato) ir teisėkūros subjekto įsivaizduojamo (planuojamo) teisės normų įgyvendinimo rezultato (arba teisės normų paskirties) santykis⁵².

Teisės normų įgyvendinimo procese visuomet iškyla vienokių ar kitokių teisės socialinio veikimo kliūčių⁵³, kurių įveikimas siejamas su teisinio reguliavimo mechanizmu. Tokiu būdu „teisės veiksmingumas suprantamas kaip teisinio reguliavimo mechanizmo naudojimo veiksmingumas“⁵⁴. Pastarasis aspektas pabrėžia formalųjį teisės veiksmingumą, kuris, anot

⁵⁰ TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.

⁵¹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 29.

⁵² Šlapkauskas V. Teisės sociologijos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2004. P. 591.

⁵³ Kliūtys yra natūralūs ir dirbtiniai sunkumai, barjerai arba kitokie veiksniai, kurie dėl vieno arba kelių priežasčių trukdo įgyvendinti teisės socialinę paskirtį, piliečių ir organizacijų teisėtus interesus, veikia prieš teisės principus, ardo besiklostančius socialinius ryšius. Žr. Šlapkauskas V. Teisės sociologijos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2004. P. 461.

⁵⁴ Šlapkauskas V. Teisės sociologijos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2004. P. 604.

A. Vaišvilos, suprantamas kaip konstatavimas, kad teisės institucijos funkcionuoja, įstatymai priimami, teisės normos taikomos, tam tikras procentas teisės pažeidimų išaiškinamas, teisės pažeidėjai realiai atlieka bausmes ir t.t.⁵⁵

Atsižvelgiant į tai, kad teisės kilmės ir raidos pagrindas yra socialinis, pirmenybė teikiama bendruomenės idėjai. Bendruomeniškumas yra pagrindinis socialumo sąvokos požymis, suteikiantis veiksmingumui, kaip geram veikimui, semantinę reikšmę. Todėl neatsitiktinai V. Šlapkauskas pabrėžia, kad pilietinei visuomenei svarbesnė yra ne formalioji, o turiningoji kokio nors socialinio veikimo prasmė, kuri bendriausiu požiūriu kyla iš „socialumo“ sąvokos⁵⁶.

Taigi kalbant apie kokio nors veikimo socialinį veiksmingumą, akcentuojami du jo sąryšingi aspektai:

1) tokia veikimo paskirtis, kuri ne tik negriauna bendruomeniškų visuomenės vertybių ir ryšių, bet, priešingai, juos atitinka ir iš tokios intencijos kylantis veikimas įgyvendina bendruomeninius interesus;

2) pats veiksmingumas, kaip geras veikimas, paveikus. Pastaruoju aspektu akcentuojama veikimo kultūra – žmogaus ir visuomenės kryptingos veiklos laimėjimų sistema: kvalifikuotumas, organizuotumas, produktyvumas (rezultatyvumas), techninis aprūpinimas, visuomeninis įsipareigojimas ir t.t.⁵⁷

Grįžtant prie teisės socialinio veiksmingumo semantinės reikšmės, reikia akcentuoti, kad pati teisė, kaip svarbiausias socialinės tvarkos veiksnys, yra visuomeninių santykių stabilumo garantas, suteikiantis pagrindą juos numatyti. Teisės vaidmuo ir jos supratimas išryškėja teisės socialinės paskirties kontekste – „saugoti ir ginti žmogaus teises bei laisves ir sudaryti teises galimybes visuomenės pažangos raidai, kuri turi užtikrinti žmogaus gyvenimo kokybės augimą“⁵⁸.

Teisės veikimas, anot V. Šlapkausko, turi būti derinamas su kitais socialiniais reguliatoriais, ypač su morale ir religija. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjų kuriamos teisės normos turi neprieštarauti pačios teisės socialinei paskirčiai, o jų įgyvendinimas – nesukelti tokių šalutinių rezultatų, kurie sukeltų neigiamų socialinių padarinių visuomenėje, pakerta jos narių tikėjimą pagrindinėmis socialinėmis vertybėmis⁵⁹.

Konkrečios teisės normos socialinį veiksmingumą galima nustatyti tik atskleidus dvejopus ypatumus:

- 1) visuomenės ir jos grupių, kurioms paveikti išleidžiama teisės norma, ypatumus;
- 2) teisės sistemos, kurios elementu bus nagrinėjama teisės norma, ypatumus⁶⁰.

⁵⁵ Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 463.

⁵⁶ Šlapkauskas V. Teisės sociologijos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2004. P. 604.

⁵⁷ Ten pat, P. 605.

⁵⁸ Šlapkauskas V. Teisės sociologijos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2004. P. 452.

⁵⁹ Šlapkauskas V. Socialinės tvarkos raidos globalizacijos sąlygomis problemos // Jurisprudencija. 2005. T. 70(62). P. 13.

⁶⁰ Šlapkauskas V. Teisės sociologijos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2004. P. 605.

Neabejotinai iškyla būtinybė nagrinėti teisės ryšį su teisės socialinės aplinkos struktūra bei jos elementais. Teisės veikimo socialinę aplinką sudaro visuma ekonominio, politinio, dorovinio ir kitokio pobūdžio socialinių veiksnių, kurie sąveikauja su teise visuose jos funkcionavimo ir įgyvendinimo proceso etapuose. „Socialinė aplinka, kaip teisės veikimo kontekstas, dažniausiai nagrinėjama šiais požiūriais⁶¹:

1) Aksiologiniu (vertybių teorijos) požiūriu. Šiuo požiūriu nagrinėjama: teisės vaidmuo ir jos reikšmė visuomenės socialinių vertybių sistemoje; teisinių ir kitų socialinių vertybių suderinamumas (arba prieštaravimas); teisėtumo ir tikslingumo principų santykis; teisės socialinio prestižo lygis; teisės atitiktis socialiniams lūkesčiams laipsnis. Išsiaiškinama, kiek visuomenė pripažįsta ir palaiko teisės saugomas socialines vertybes ir reikalaujamas elgesio formas. Modeliuojant teisės socialinį veikimą ypač svarbu tinkamai vertinti visuomeninės sąmonės formų – politinės ir dorovinės sąmonės – poveikį teisės sąmonei. Sociologiniai tyrimai šioje srityje turėtų atskleisti visuomenės teisinio mąstymo, atitinkančio dabarties iššūkius, formavimosi procesus.

2) Socioreguliaciniu požiūriu. Šis požiūris pabrėžia socioreguliacinio normatyvinį pagrindą. Tai reiškia, kad nagrinėjama teisės kaip socialinio regulatoriaus sąveika su kitais socialiniais reguliatoriais. Šiuo požiūriu siekiama atskleisti, koks susiklostė teisės normų ir faktiškai veikiančių socialinių normų (veiklos įpročių vienoje ar kitoje veiklos srityje) santykis – normų suderinamumas ir prieštaravimai; kokio reikia papildomo teisėkūrinio pastiprinimo, kad įsigalėtų teisės normų ir kitų socialinių reguliatorių pozityvinės sąveikos formos.

3) Socialinės kontrolės požiūriu. Visavertiška teisės socialinio veikimo mechanizmo analizė turi atskleisti teisės vietą ir vaidmenį socialinės kontrolės institutų sistemoje. Dažnai socialinės kontrolės samprata apibrėžiama tik visuomenės lygiu, ignoruojant individų socializacijos reikšmę. Susiaurinta socialinės kontrolės samprata suprantama kaip socialinės sistemos socioreguliacijos būdas. <...> Būtent individų socializacija yra socialinės kontrolės visuomenės lygiu pagrindas. Tai reiškia, kad socialinės kontrolės veikimas neapsiriboja vien normatyvinio reguliacinio procesais, o apima ir visų visuomenėje veikiančių socialinių normų ir institutų funkcionavimą (pvz., šeimos ir santuokos, švietimo, mokslo sveikatos apsaugos, teisingumo, viešosios nuomonės institutus). Socialinės kontrolės tikslas – tai faktinių visuomeninių santykių pavertimas tokiais santykiais, kurie atitiktų visuomenės lūkesčius ir vertybiškai normatyvinius reikalavimus. Tai galima pasiekti dviem būdais: arba paisant visuomenėje priimtų vertybių ir normų kuo tikslingiau organizuoti socialinę realybę (auklėjimu, įtikinėjimu, prievarta ir kitomis socialinio poveikio priemonėmis), arba keisti pasenusias normas ir vertybes. Socialinė kontrolė vyksta spontaniškai derinant abu būdus“.

⁶¹ Šlapkauskas V. Teisės sociologijos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2004. P. 463-464.

Dar Š. Monteskjė teigė, kad įstatymų leidėjas privalo sekti tautos dvasią, nes „geriausiai darome tai, ką pasirenkame laisvai, kas išplaukia iš mūsų valios“⁶². A. Vaišvila pabrėžia, kad įstatymo formuluojamos teisės normos privalo įkūnyti socialinį kompromisą. Įstatymų leidėjas, formuluodamas teisės normas, turi žinoti, kokių socialinių grupių interesai tiesiogiai ar netiesiogiai bus paliesti šiuo įstatymu, kuri iš tų grupių tokiu įstatymu labiausiai suinteresuota ir kuri jam oponuos. Atsižvelgdamas į tai, jis privalo formuluoti teisinių normų dispozicijas taip, kad jose būtų realizuotas susipriešinusių interesų kompromisas⁶³.

Reikia pripažinti, kad nagrinėjant teisės socialinį veiksmingumą, pirmiausia kyla teisės ir individų tikslų, turinio ir formos problemos, su kuriomis yra susijęs teisėkūros procesas.

Kita vertus, „teisėkūra yra tokia veikla, kurios rezultatų – teisės normų – veiksmingumas priklauso ne tik nuo jų kūrėjų, – rašo V. Šlapkauskas, – bet ir vartotojų. Teisėkūros subjektas išleidžia kartais visiškai neveiksmingus teisės normų aktus, ir dažniausiai gana ilgai veikęs teisės normų aktas tampa neveiksmingas, nes pasikeitė su jo veikimu susijusios visuomenės gyvenimo sąlygos“⁶⁴.

R. Šimašius pabrėžia, kad netinkamas teisės tikslo supratimas arba klaidingos teisinės idėjos pasireiškia tuomet, kai teisei formuluojami nerealistiški tikslai, pavyzdžiui, siekis, kad neliktų nusikalstamumo arba atskirų neigiamų reiškinių. Netinkamas teisės normų išreiškimas teisės išraiškos formomis (teisės šaltiniuose) – dažniausiai teisės aktų tekstuose, apimtų tokius atvejus, kai klaidos oficialiuose teisės aktų tekstuose, nevienaprasmių interpretavimo galimybės (antrinės kolizijos), sąvokų neatitikimai ir kiti reiškiniai, susiję su teisėkūros technikos klaidomis arba tikrovės raida, kurios ankstesnė teisėkūra tiesiog negalėjo apimti. Netinkamas teisės išraiškos formos (šaltinio) aiškinimas apimtų tuos atvejus, kuomet pati teisė iš principo išreikšta neproblematiškai, tačiau dėl vienokių arba kitokių priežasčių praktikoje yra nevienareikšmiškai arba neteisingai suvokiama⁶⁵.

Teisės socialiniam veiksmingumui „matuoti“ taikomi efektyvumo kriterijai – „tikslingų poveikių rezultatyvumo matai“⁶⁶. „Svarstant klausimą, kiek įstatymai pagal formą ir turinį yra „pasiruošę“ būti vertinami socialinio veiksmingumo kriterijais, svarbu suvokti, – pabrėžia A. Vaišvila, – ar visi tikslai, keliami teisinio poveikio priemonėms (sankcijoms), gali būti laikomi

⁶² Beinoravičius D. Socialinis kompromisas kaip teisinio įstatymo požymis // Jurisprudencija. 2002. T. 27(19). P. 21.

⁶³ Vaišvila A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. – Vilnius: Litimo, 2000. P. 339-340.

⁶⁴ Šlapkauskas V. Sociologinė pagalba kaip teisėkūros kokybę lemiantys veiksnys // Jurisprudencija. 2004. T. 54(46). P. 54.

⁶⁵ Šimašius R. Teisėkūra ir teisės socialinis veiksmingumas // Jurisprudencija. 2004. T. 54(46). P. 67-68.

⁶⁶ Šlapkauskas V. Teisės sociologijos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2004. P. 605.

teisinais. Teisės socialiniam veiksmingumui konkretinti svarbu ne tik suformuluoti teisinio poveikio tikslus, bet ir aiškiai skirti teisinius tikslus nuo neteisinių⁶⁷.

„Ką įstatymas reglamentuoja, lengva pasakyti, – rašo A. Vaišvila, – o ko jis siekia šiuo reglamentavimu, jau gerai reikia išmanyti socialinius procesus, numatyti jų raidą. <...> Įstatymo tikslą (paskirtį) sutapatinus su pačiu teisiniu reguliavimu arba jo objektu (santykiais, kurie tuo įstatymu reguliuojami), išeity, kad reguliavimas įstatymais lyg pats save laiko tikslu, jis lyg ir abejingas reguliavimo kokybei, jis tuos santykius tiesiog reglamentuoja, o ne derina priešingus interesus, ne siekia didesnio teisingumo, efektyvesnės žmogaus teisių apsaugos⁶⁸.

Pagrįstai galima teigti, kad „bet kuris teisinis paliepimas būna veiksmingesnis tais atvejais, kai jo turinys atitinka asmenybės ir socialinės grupės moralinius įsitikinimus. Ir priešingai – teisės normos veiksmingumas smarkiai sumažėja, kai ji prieštarauja visuomenėje vyraujančioms dorovinėms vertybėms ir normoms. <...> pasitikėjimas įstatymu sustiprėja, kai įstatymo nuostatos sutampa su didesniosios visuomenės dalies socialiniais lūkesčiais, poreikiais ir interesais. Kuo didesnę naudą visuomenė gali gauti iš naujo teisinio reguliavimo, tuo labiau ji laikosi tų teisiųjų paliepimų ir atvirkščiai“⁶⁹.

Teisės socialinį veiksmingumą galima vertinti dviem lygmenimis:

1) Mikrolygiu nagrinėjamas atskiro teisės normų akto, jų grupės arba teisinės reformos branduolį sudarančių teisės normų veikimo efektyvumas jų teisėkūros paskirties požiūriu;

2) Makrolygiu vertinami visos teisės sistemos arba atskiros teisės šakos veikimo rezultatai⁷⁰.

Taigi teisės socialinis veiksmingumas, kaip tikrasis žmogaus teisių saugos ir socialinio stabilumo laipsnis, „suprantamas kaip integralus rodiklis, kuris išreiškia: a) veikiančios teisės palaikomą visuomenės santykinį stabilumą ir integralumą; b) realiai pasiektus asmenybės, socialinių grupių ir valstybės interesų dermės rezultatus nuolatinės socialinės kaitos sąlygomis“⁷¹.

⁶⁷ Teisiniai tikslai yra tie, kurie išplaukia iš pačios teisės specifikos ir kuriuos pasiekti pajėgios pačios teisinės priemonės be kitų veiksmų dalyvavimo ir pagalbos. Neteisiniai arba socialiniai, kompleksiniai tikslai yra tie, kurių teisinės priemonės vienos pasiekti negali, ir tik dalyvauja kartu su kitais socialinio poveikio veiksniais (socialiniais, ekonominiais, ugdomaisiais, ir kt.). Zr. Vaišvila A. Ar kiekvienam įstatymui taikytinas socialinio veiksmingumo kriterijus // Jurisprudencija. 2004. T.54(46) P. 10.

⁶⁸ Vaišvila A. Ar kiekvienam įstatymui taikytinas socialinio veiksmingumo kriterijus // Jurisprudencija. 2004. T. 54(46) P. 9.

⁶⁹ Šlapkauskas V. Pasitikėjimas – teisės socialinio veiksmingumo veiksnys // Jurisprudencija. 2002. T. 24(16). P. 193.

⁷⁰ Šlapkauskas V. Teisės sociologijos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2004. P. 606.

⁷¹ Ten pat, P. 605.

2. DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGLAMENTAVIMO YPATUMAI LIETUVOJE

2.1. Darbo sutarties sudarymo teisinis reglamentavimas

Darbo sutartis yra vienas svarbiausių darbo teisės institutų Lietuvos darbo teisės sistemoje, jungiantis teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties sudarymą, keitimą ir nutraukimą, tai yra darbuotojų priėmimą į darbą, darbo sąlygų pakeitimą ar perkėlimą į kitą darbą ir atleidimą iš darbo. Sudarydami darbo sutartis, asmenys įgyvendina Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje garantuojamą kiekvienam žmogui galimybę laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Šią konstitucinę laisvę galima realizuoti dviem būdais:

- 1) savarankiškai, be kieno nors pagalbos ar tarpininkavimo sudaryti darbo sutartį;
- 2) sudaryti darbo sutartį tarpininkaujant tam tikroms valstybinėms ar nevalstybinėms institucijoms⁷².

Darbo sutartis sudaroma abiejų darbo šalių – darbuotojo ir darbdavio – interesais ir atitinkamų suderintą valią, tai yra šalys sutartimi sulygsta dėl tam tikrų darbo sąlygų. Darbo sutarties sąlygos skirstomos į būtinąsias, privalomasias ir kitas (papildomasias).

Šalims dėl būtinųjų sąlygų nesutarus laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta. Būtiniosios bet kokiai darbo sutarčiai sąlygos – tai susitarimas dėl darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, tai yra dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų (DK 95 straipsnio 1 dalis).

Atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.) (DK 95 straipsnio 2 dalis).

Darbo sutarties sąlygos, kurios nepriskirtos būtinosioms darbo sutarties sąlygoms, tačiau privalo būti šalių aptartos ir nustatytos, tai – darbo apmokėjimo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka ir kt.) (DK 95 straipsnio 3 dalis).

Be būtinųjų ir privalomųjų sąlygų, darbo sutarties šalys gali sulygti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų. A. Razgūnienės nuomone, Lietuvoje darbuotojui ir darbdaviui suteikta teisė (DK 95 straipsnio 4 ir 5 dalys) šalių susitarimu įtraukti tokias darbo sutarties sąlygas, kurios neprieštarautų darbo teisės normoms⁷³. Šalių susitarimu gali būti sulygstama dėl išbandymo termino, profesijų jungimo, dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms kompensavimo tvarkos ir terminų, kai sutartis nutraukiama dėl darbuotojo

⁷² Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. – Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P. 19-20.

⁷³ Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse // Jurisprudencija. 2005. T. 74(66). P. 50.

kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties. Tokios sąlygos nėra būtinosios, kad darbo sutartis galiotų, tačiau sulygus dėl šių sąlygų, jos darbo sutarties šalims tampa vienodai privalomos.

Viena iš darbo sutarties papildomųjų sąlygų, dėl kurios šalys dažnai sulygsta, yra išbandymas. Tai tam tikras terminas, darbo sutarties šalių susitarimu nustatomas sudarant darbo sutartį, per kurį darbdavys gali patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, o darbuotojas – ar darbas ir jo sąlygos tinka jam (DK 105 straipsnio 1 dalis). Taigi „darbo sutarties šalių susitarimo dėl išbandymo turinį sudaro ne vien tik išbandymo terminas, bet ir tai, koku tikslu (kurios iš darbo sutarties šalių iniciatyva) išbandymas nustatytas. Todėl, šalims susitarus dėl išbandymo, rašytinėje darbo sutartyje nurodytinas ne tik nustatytas išbandymo terminas, bet ir kitas esminis tokio susitarimo elementas – išbandymo tikslas (išbandymo nustatymo iniciatorius)“⁷⁴.

Išbandymo termino neleidžiama nustatyti priimant į darbą asmenis iki 18 metų, pareigoms, į kurias patenkama konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikusius kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti, darbdavių susitarimu darbuotoją perkeliant dirbti į kitą darbovietę ir kitais darbo įstatymų nustatytais atvejais (DK 105 straipsnio 3 dalis).

Išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip 3 mėnesiai (DK 106 straipsnio 1 dalis). Įstatymų nustatytais atvejais norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti taikomi ilgesni išbandymo terminai, bet ne ilgesni kaip 6 mėnesiai (DK 106 straipsnio 2 dalis). Jei išbandymas nustatytas darbdavio iniciatyva, tai darbdavys, pripažinęs, kad išbandymo rezultatai nepatenkinami, iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu išpėjęs darbuotoją prieš 3 dienas, ir nemokėti jam išeitinės išmokos (DK 107 straipsnio 1 dalis).

DK 108 straipsnis pateikia darbo sutarčių rūšių sąrašą: neterminuotos, terminuotos, laikinosios, sezoninės, antraeilių pareigų, sutartys su namudininkais ar patarnavimo darbams atlikti.

Laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindai, jos pakeitimo ir pasibaigimo, laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatumai, taip pat darbo sutarties dėl antraeilių pareigų, su namudininkais bei patarnavimo sutarties ypatumai patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės (Vyriausybė) 2003 m rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“⁷⁵.

Terminuota darbo sutartis sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikotarpiui. I. Nekrošius akcentuoja, kad darbo sutarties terminas yra sutartinė darbo sutarties sąlyga, tai yra jos buvimą ar nebuvimą sutartyje nulemia šalių susitarimas, o ne įstatymai ar kiti

⁷⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 13 d. nutartis civ. byloje A. K. v. UAB „Lekna“, Nr. 3K-3-432, kat. 2.1; 2.11 // <http://www.lat.lt>; prisijungimo laikas: 2008-10-03.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

norminiai teisės aktai. Susitarimas dėl darbo sutarties termino yra terminuotos darbo sutarties būtinoji sąlyga⁷⁶.

Sezoninė darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Sezoninių darbų sąrašas, sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, darbo ir poilsio laiko bei apmokėjimo ypatybės patvirtinti Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“⁷⁷.

A. Razgūnienė pabrėžia, kad atskirų darbo sutarčių rūšių išskyrimas yra vienas iš Lietuvos ypatumų nustatant darbo teisinius santykius⁷⁸. Darbo sutarčių rūšių išskyrimas ir diferencijuotas jų reguliavimas padeda greta pagrindinės darbo formos (darbas darbdavio įmonėje pagal neterminuotąją darbo sutartį visą darbo dieną) sukurti ir kitas, lankstesnes darbo organizavimo formas, darbo sutarties šalims labiau individualizuoti darbo sąlygas ir įgyvendinti abiem pusėms priimtinus tikslus⁷⁹.

2.1.1. Darbo sutarties sudarymo tvarka

Priimdamas į darbą darbdavys turi teisę reikalauti, kad priimamasis dirbti pateiktų asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą ir valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą (DK 104 straipsnio 1 dalis). Jeigu darbo įstatymai sieja priėmimą į darbą su tam tikru išsimokslinimu ar profesiniu pasirengimu, sveikatos būkle, darbdavys privalo reikalauti tai liudijančių dokumentų, o priimdamas į darbą nepilnametį nuo 14 iki 16 metų, darbdavys privalo reikalauti pateikti gimimo liudijimą, vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą, vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą, o mokslo metų laikotarpiu – mokyklos, kurioje nepilnametis mokosi, raštišką sutikimą (DK 104 straipsnio 2 dalis).

Remiantis DK 99 straipsnio nuostatomis, darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą, kuri yra patvirtinta Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“⁸⁰. 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 jos sudarymo dieną įregistruojama darbo sutarčių registravimo žurnale. Darbo sutarčių registravimo taisyklės, darbo pažymėjimo forma, jo išdavimo, nešiojimo ir pateikimo

⁷⁶ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 219.

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313.

⁷⁸ Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse // Jurisprudencija. 2005. T. 74(66). P. 50.

⁷⁹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 216.

⁸⁰ 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.

kontroliuojančioms institucijoms tvarka yra patvirtinta Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimu Nr. 503⁸¹. Taisyklės numato, kad registruoti darbo sutartis darbo sutarčių registravimo žurnale privalo visi darbdaviai, esantys Lietuvos Respublikoje, taip pat darbdaviai, esantys už Lietuvos ribų, bet priklausantys Lietuvos Respublikos jurisdikcijai. Toks registravimo žurnalas neprivalomas, jei darbdavys yra fizinis asmuo, samdantis tris ir mažiau darbuotojų.

Ne vėliau kaip prieš darbo pradžią kartu su antruoju darbo sutarties egzemplioriumi darbdavys įteikia darbuotojui jo tapatybę patvirtinantį dokumentą – darbo pažymėjimą (DK 99 straipsnio 2 dalis), kurį darbuotojas privalo nešiotis ar laikyti darbo metu darbo vietoje. Darbuotojas, praradęs darbo pažymėjimą, apie tai turi pranešti darbdaviui ne vėliau kaip kitą darbo dieną. Darbdavys išduoda naują darbo pažymėjimą. Darbuotojas, praradęs darbo pažymėjimą, privalo atlyginti naujo pažymėjimo gamybos išlaidas, išskyrus tuos atvejus, kai darbo pažymėjimas prarastas ne dėl darbuotojo kaltės (Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 503⁸²).

Darbdavys užtikrina, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, įteikus jam antrą sutarties egzempliorių ir išdavus jo tapatybę patvirtinantį dokumentą. Už tinkamą darbo sutarties sudarymą atsako darbdavys (DK 99 straipsnio 3 dalis).

Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą (DK 99 straipsnio 4 dalis).

Darbuotojas privalo pradėti dirbti kitą dieną po darbo sutarties sudarymo, jei šalys nesusitarė kitaip (DK 99 straipsnio 5 dalis).

2.1.2. Darbo sutarties vykdymas ir keitimas

Darbo sutarties vykdymas – tai darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas sutarties galiojimo laikotarpiu⁸³. Darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus DK nustatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Darbdavys turi teisę reikalauti darbo sutartyje nesulygto darbo atlikimo tam tikrais atvejais, pavyzdžiui, kai reikia užkirsti kelią gamybinei avarijai, ją likviduoti arba pašalinti jos padarinius ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais (DK 121 straipsnio 1 dalis).

Darbo sutartyje sulygstama ne dėl konkrečių darbų, o dėl tam tikros rūšies darbų atlikimo, tai yra dėl tam tikros darbo funkcijos vykdymo, todėl darbuotojas privalo atlikti darbus, kurie

⁸¹ 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 aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 40-1882; 2006, Nr. 102-3948.

⁸² Ten pat.

⁸³ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. – Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P. 173.

priskiriami jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei ir kvalifikacijai. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje (DK 119 straipsnis).

Darbo sutartis keičiama pasikeitus vienai iš šalių arba kai keičiamos šalių sulygtos darbo sutarties sąlygos, apibrėžiančios jų teises ir pareigas.

Sutarties šalis gali pasikeisti tik pasikeitus darbdaviui, nes darbuotojo pasikeitimas tolygus sutarties pasibaigimui⁸⁴. Darbdavio pasikeitimas nereiškia, kad darbo sutartis pasibaigė, nes pagal DK 138 straipsnį 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. Taigi darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutartis nenutrūksta, ją tik reikia pataisyti. Naujoji šalis perima visas anksčiau sudarytose sutartyse sulygtas teises ir pareigas.

Darbo santykių srityje svarbesnis ir dažnesnis darbo sutarties keitimas, kuomet keičiamos šalių sulygtos darbo sutarties sąlygos. „Darbo teisė pripažįsta sutarčių laisvės principą. Darbo sutarties šalys savo susitarimu gali pakeisti bet kurią sutarties sąlygą – būtinąją arba papildomąją, tačiau turi laikytis nustatytos darbo sąlygų keitimo tvarkos, kuri užtikrina, kad būtų teisiškai realizuota darbo teisės apsauginė funkcija – silpnosios darbo sutarties šalies (darbuotojo) apsauga nuo darbdavio išnaudojimo“⁸⁵.

Tinkamiausias ir įprasčiausias darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas yra šalių susitarimas. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos (DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalys), jeigu jas norima keisti neterminuotai arba ilgesniam negu vieno mėnesio terminui, gali būti keičiamos tik išankstiniu rašytiniu darbuotojo sutikimu (DK 120 straipsnio 2 dalis). Tuo tarpu 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 (DK 120 straipsnio 3 dalis).

Perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju įtvirtintas DK 122 straipsnyje. Prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ir kt.). Prastovos laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu perkeliami į kitą darbą. Darbuotojams sutinkant, jie gali būti perkeliami į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją. „Šioje teisės normoje nustatyta darbuotojo, esančio prastovoje, perkėlimo galimybė, – rašo J. Cinaitienė, – kuri gali būti ir nesiejama su

⁸⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 397.

⁸⁵ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 237.

darbuotojo profesija, specialybe ir kvalifikacija. Tokia liberali, suteikianti pasirinkimo galimybę, užimtumo darbo vietoje reglamentacija atitinka tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesus⁸⁶.

Laikinas darbo funkcijų (taigi ir darbo sutarties) vykdymo sustabdymas yra traktuojamas kaip nušalinimas nuo darbo. Nušalinimas reiškia, kad darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sulygto darbo sutartyje. Nušalinti nuo darbo gali tik darbdavys savo iniciatyva arba įgaliotų institucijų ar pareigūnų reikalavimu.

DK 123 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad jeigu darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio. Kad darbuotojui galėtų būti taikomos teisinės sankcijos už pasirodymą darbe neblaiviam, būtina nustatyti juridinių faktų visumą. Šios sudėtį vienu metu turi sudaryti trys aplinkybės⁸⁷:

- 1) konstatuotas darbuotojo neblaivumo faktas;
- 2) darbuotojas buvo neblaivus darbo metu;
- 3) darbuotojas buvo neblaivus darbo vietoje.

Šios rūšies nušalinimas yra darbdavio teisė ir kartu pareiga, nes darbdavys privalo užtikrinti darbo saugą. Kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų) darbdavys gali tik įstatymų nustatytais pagrindais, pavyzdžiui, pagal DK 265 straipsnio 7 dalį darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis.

Darbdavys taip pat nušalina darbuotoją nuo darbo, nemoka jam darbo užmokesčio pagal pareigūnų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą (DK 123 straipsnio 2 dalis). Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso⁸⁸ 157 straipsnis nustato, kad nusikalstamos veikos tyrimo metu ikiteisminio tyrimo teisėjas, gavęs prokuroro prašymą, nutartimi turi teisę nušalinti įtariamąjį nuo pareigų ar laikinai sustabdyti teisę užsiimti tam tikra veikla, jei tai būtina, kad būtų greičiau ir nešališkiau ištirta nusikalstama veika ar užkirsta įtariamajam galimybė daryti naujas nusikalstamas veikas. Nutartis laikinai nušalinti įtariamąjį nuo pareigų siunčiama įtariamojo darbdaviui vykdyti. Laikinas nušalinimas nuo pareigų ar laikinas teisės užsiimti tam tikra veikla sustabdymas negali trukti ilgiau kaip 6 mėnesius. Prireikus šios priemonės taikymas gali būti pratęstas dar iki 3 mėnesių.

DK 123 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad nušalintas darbuotojas jo sutikimu perkeliamas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį (DK 123 straipsnio 4 dalis).

⁸⁶ Cīnatiēnē J. Darbo sutarties vykdymas ir apmokėjimas esant prastovai // Lietuvos profsąjungos, 2008, Nr. 5-6. P. 8.

⁸⁷ Davidavičius H. Neblaivaus darbuotojo nušalinimas nuo darbo // Juristas, 2008, Nr. 7-8. P. 5.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341.

2.1.3. Darbo sutarties pasibaigimas

Darbo teisėje yra vartojamos trys sąvokos, kurios nėra tapačios – tai darbo sutarties pasibaigimo, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš darbo sąvokos. I. Nekrošius teigia, kad „sąvoka darbo sutarties pasibaigimas apima visus atvejus, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, nesvarbu, kieno iniciatyva ir koku būdu tai įvyko. Darbo sutartis pasibaigia ir darbuotojui mirus, ir ją nutraukus Darbo kodekse nustatytais pagrindais, taip pat likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo. Sąvoka darbo sutarties nutraukimas apibūdina vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės pareigūnų veiksmų. Atleidimas iš darbo – darbo sutarties pasibaigimo pasekmė. Ši sąvoka dažniausiai vartojama kalbant apie darbo sutarties nutraukimo tvarką ir teisinius padarinius“⁸⁹. Dažniausiai taikomas darbo sutarties pasibaigimo būdas – darbo sutarties nutraukimas.

Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Pagal DK 125 straipsnio 1 dalį šalis, siekianti nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, turi raštu pateikti pasiūlymą kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu. Jei kita šalis sutinka su pasiūlymu, tuomet ji per 7 dienas turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą. Šalys, sutarusios nutraukti sutartį, turi sudaryti rašytinį susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, nustatydamos jame sutarties nutraukimo datą, kitas sutarties nutraukimo sąlygas (dėl kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimo). „Darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu galimas, kai šalių susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia. Šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį – tai darbo sutarties šalims priimtinas sprendimas, priimamas įvertinus situaciją, galimus variantus bei pasekmes“⁹⁰.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu. Darbuotojas turi teisę nutraukti ne tik terminuotą darbo sutartį prieš termino pabaigą, bet ir neterminuotą darbo sutartį. Apie pageidavimą nutraukti darbo sutartį DK 127 straipsnio pagrindu darbuotojas privalo įspėti darbdavį raštu. Įspėjimas darbdaviui pateiktinas ne vėliau kaip prieš 14 dienų, o esant specialioms įstatyme išvardytiems pagrindams (darbuotojo liga ar neįgalumas, trukdantys tinkamai atlikti darbą) arba kitoms svarbioms priežastims, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį – ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Pasibaigus įspėjimo terminui, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys – pareigą įforminti darbo sutarties nutraukimą bei atsiskaityti su darbuotoju.

⁸⁹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 242-243.

⁹⁰ LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 26 d. nutartis civ. byloje E. V. Š. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3K-7-290, kat. 11.9.1; 18.3 // <http://www.lat.lt>; prisijungimo laikas: 2008-10-04.

Nutraukus darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, darbuotojui išmokama jo 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

Įstatymas suteikia teisę darbuotojui atšaukti savo prašymą nutraukti darbo sutartį, tačiau šia teise darbuotojas nevaržomai gali pasinaudoti tik per 3 dienas nuo prašymo padavimo dienos. Vėlesnis prašymo atšaukimas galimas tik darbdavio sutikimu (DK 127 straipsnio 4 dalis).

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo prašymu dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių. DK 128 straipsnio pagrindu darbuotojas turi teisę darbo sutartį nutraukti taip pat savo prašymu dėl dviejų priežasčių, kurios būtent nuo paties darbuotojo nepriklauso:

1) kai darbo vietoje prastova ne dėl darbuotojo kaltės trunka ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutinius 12 mėnesių;

2) jeigu darbuotojui daugiau kaip 2 mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga).

Šiuo pagrindu darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, tačiau ji turi būti sudaryta ilgesniam kaip 6 mėnesių laikui.

DK 128 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos. „Šios aplinkybės, – rašo R. Macijauskienė, – savaime suteikia darbuotojui teisę diktuoti darbdaviui valią ir pasirinkti sutarties nutraukimo datą“⁹¹. Tačiau ši data turi būti ne ankstesnė kaip 3 dienos nuo prašymo padavimo dienos.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. DK 129 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs jį šio DK 130 straipsnio nustatyta tvarka (raštu įspėjęs darbuotoją prieš 2 mėnesius, o darbuotojus, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai, asmenis iki 18 metų, neįgaliuosius, darbuotojus, auginančius vaikus iki 14 metų, – ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius). Taigi pirmoji straipsnio dalis reglamentuoja tik neterminuotų darbo sutarčių nutraukimą darbdavio iniciatyva. I. Nekrošius nurodo, kad svarbia priežastimi gali būti pripažinta nepakankama darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, elgesys darbe, taip pat jo sveikatos būklė, trukdanti tinkamai atlikti darbo funkcijas⁹².

Tik ypatingais atvejais gali būti nutraukta darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai, asmenimis iki 18 metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikus iki 14 metų (DK 129 straipsnio 4 dalis). Be to, pagal DK 129 straipsnio 5 dalį, tik ypatingais atvejais darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.

⁹¹ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. – Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P. 200.

⁹² Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 249.

Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimo Nr. 44⁹³ 6 ir 7 punktu „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 atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis, pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jo perkelti į kitą darbą (DK 122 straipsnis). <...> Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, išskyrus atvejį, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį darbo sutarties galiojimo laiką (DK 129 straipsnio 5 dalis), turi pareigą ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą ir, esant darbuotojo sutikimui, jį perkelti į kitą darbą. Šią pareigą darbdavys privalo vykdyti per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo atleidimo iš darbo dieną“.

Nutraukus darbo sutartį pagal aprašomąjį Darbo kodekso straipsnį, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje (DK 140 straipsnio 1 dalis):

- 1) iki 12 mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 2) nuo 12 iki 36 mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 3) nuo 36 iki 60 mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 4) nuo 60 iki 120 mėnesių – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 5) nuo 120 iki 240 mėnesių – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 6) daugiau kaip 240 mėnesių – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės. Darbuotojo atleidimas iš darbo DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose nustatytais pagrindais yra drausminė nuobauda. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimo Nr. 45⁹⁴ 2 punktu, pagal minėto straipsnio 1 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: a) faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; b) faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius 12 mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; c) faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (DK 240 straipsnio 3 dalis); d) faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti; e) darbdavio iniciatyva.

⁹³ LAT 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. 2003, Nr. 20. P. 176.

⁹⁴ LAT 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. P. 156.

Pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: a) faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas; b) darbdavio iniciatyva.

Taigi darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas ar jų sudėtis, kuriai atsiradus darbo sutartis tarp darbuotojo ir darbdavio nutrūksta.

Priešingų darbuotojo ir darbdavio interesų susidūrimas, nesilaikymas teisės norminių aktų reikalavimų dėl darbo sutarties vykdymo ar nutraukimo sukelia darbo ginčus⁹⁵.

2.2. Individualių darbo ginčų teisinis reglamentavimas

Individualus darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendimo, kuris nagrinėjamas Darbo kodekse nustatyta tvarka (DK 285 straipsnis).

Individualaus darbo ginčo šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Pagal Darbo kodeksą visiškas darbinis teisingumas ir veiksnumas darbuotojui pripažįstamas nuo 16 metų, o tam tikrais Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nustatytais atvejais darbuotojas gali pradėti dirbti jau nuo 14 metų. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (CPK)⁹⁶ nurodo, kad savarankiškai ieškinį teisme gali pareikšti tik 18 metų sulaukę asmenys. Tokiu atveju reikėtų vadovautis CPK 411 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta galimybe, suteikiančia teisę asmenų, kuriems nėra sukakę 18 metų, interesams teisme atstovauti jų tėvams, globėjams ar rūpintojams.

Daugeliui individualių darbo ginčų privaloma pirminė ginčų nagrinėjimo institucija yra darbo ginčų komisija, kuri sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų įmonėje (DK 288 straipsnio 1 dalis), išskyrus ginčus, kurie tiesiogiai nagrinėjami teismuose.

Darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės (DK 296 straipsnis). Darbo ginčų komisijos posėdis turi būti sušauktas ne vėliau kaip per 7 dienas nuo prašymo pateikimo dienos. Darbuotojo prašymą darbo ginčų komisija turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 14 dienų nuo jo padavimo dienos (DK 291 straipsnio 1 dalis).

Darbo ginčų komisijos sprendimas priimamas darbuotojų ir darbdavio atstovų – darbo ginčų komisijos narių susitarimu (DK 292 straipsnio 1 dalis). Jei darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė, sprendimas laikomas nepriimtu ir tai įrašoma į darbo ginčų komisijos protokolą (DK 292 straipsnio 2 dalis). Darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas DK 291 straipsnio

⁹⁵ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. – Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P. 247.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

1 dalyje numatytais terminais, bei tais atvejais, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė, per 14 dienų gali kreiptis su ieškiniu į teismą (DK 293 straipsnis).

DK 295 straipsnio 2 dalyje pateikiamas tiesiogiai teismuose, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, nagrinėjamų darbo ginčų sąrašas:

1) ginčai, kilę dėl darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimo iš darbo;

2) ginčai dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;

3) ginčai tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų prievolių ir pareigų neatlikimo;

4) ginčai pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises;

5) ginčai, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę;

6) kitais įstatymų nustatytais atvejais (atsisakymas priimti į darbą (DK 96 straipsnio 2 dalis), darbuotojams atstovaujančios institucijos atsisakymas duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą⁹⁷).

Teismas nagrinėdamas individualius darbo ginčus vadovaujasi atitinkamomis civilinio proceso normomis, įtvirtinančiomis specialias darbo bylų nagrinėjimo taisykles. Darbo byloms išspręsti nustatyti specialūs terminai. Pagal CPK 413 straipsnį pasirengimas darbo byla nagrinėti teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos, o pati byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per 30 dienų nuo dienos, kurią buvo baigta pasirengti byla nagrinėti teisme.

Ginčai dėl darbo sutarties (DK 297 straipsnis) apima ginčus, kai darbuotojas nesutinka su būtinųjų darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimo iš darbo. Šiais atvejais darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos. Teismas gali priimti šiuos sprendimus:

▪ Jeigu teismas nustato, kad būtiniosios darbo sąlygos buvo pakeistos, darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo arba pažeidžiant įstatymus, atkuria pažeistas darbuotojo teises ir jam priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumą už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą.

▪ Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.

⁹⁷ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. – Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P. 250.

▪ Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam DK 140 straipsnio 1 dalyje⁹⁸ nustatyto dydžio išėtinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

2.3. Darbo ir poilsio laiko bei darbo užmokesčio teisinis reglamentavimas

Imperatyviai reglamentuojant darbo laiką, užtikrinama konstitucinė darbuotojo teisė į poilsį, tai yra siekiama sudaryti tokias sąlygas, kurios saugotų darbuotojo sveikatą, suteiktų galimybes tinkamai pailsėti ir atkurti darbingumą.

Pagal darbo laiko trukmę ir jos nustatymo pagrindą skiriamos šios darbo laiko rūšys: 1) visas darbo laikas (normali arba sutrumpinta darbo laiko trukmė); 2) ne visas darbo laikas.

Visas darbo laikas – darbo laiko trukmė, kurią išdirbęs darbuotojas įvykdo visą įstatymų ar kitų teisės aktų ar kolektyvine sutartimi numatytą dienos, savaitės ar ilgesnio laikotarpio darbo laiko normą ir turi teisę į pilnutinio dydžio numatytą apmokėjimą už jį. Skiriami normalaus ir sutrumpinto viso darbo laiko porūšiai. Normali darbo laiko trukmė yra valandų skaičius, kurį įprastinėmis darbo sąlygomis turi dirbti darbuotojas, kuriam dėl sveikatos apsaugos nėra taikomi specialūs darbo laiko apribojimai⁹⁹. DK 144 straipsnio 1 dalis skelbia, kad darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę.

Sutrumpinta darbo laiko trukmė – tai darbo laikas, kurio trukmė, atsižvelgiant į darbo sąlygas ar darbuotojo amžių bei kitas socialiai reikšmingas priežastis, yra trumpesnė negu normali darbo trukmė. Remiantis DK 145 straipsniu, sutrumpintas darbo laikas nustatomas:

1) Asmenims iki 18 metų. Pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo¹⁰⁰ 36 straipsnio 7 dalį asmenims nuo 16 iki 18 metų amžiaus (paaugliams) darbo laiko trukmė (kartu su pamokų trukme) yra ne daugiau kaip 8 valandos per parą kartu ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę, asmenims iki 16 metų (vaikams), 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.

⁹⁸ DK 140 straipsnio 1 dalies nuostatos pateiktos šio darbo 2 skyriaus 2.1.3 skyrelyje.

⁹⁹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 271.

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

DK 209 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad mokymo įstaigose besimokantiems darbuotojams mėnesinis uždarbis visais atvejais negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą. Visa minimalioji mėnesinė alga mokama tik tuo atveju, jei darbuotojas dirba nustatytą mėnesio valandų skaičių. Vyriausybė, nustatydamą minimaliąją mėnesinę algą, kartu nustato ir minimalių valandinių atlygį¹⁰¹, o faktiškai mokamas valandinis atlygis negali būti mažesnis už minimalųjį. Taigi darbuotojo gaunamas darbo užmokestis visais atvejais negali būti mažesnis už nustatytą minimaliąją mėnesinę algą, apskaičiuavus proporcingai pagal faktiškai dirbtą valandų skaičių.

2) Asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius), darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką, bet ne ilgesnis kaip 36 valandos per savaitę. „Darbdaviui nėra leidžiama pasirinkti jam naudingesnį variantą – sumažinti kenksmingas sąlygas ar sutrumpinti darbuotojų darbo laiką. Visais atvejais pirmiausia turi būti dedamos visos pastangos sumažinti nukrypimą nuo normalių darbo sąlygų, ir, tik jei neįmanoma to padaryti, yra trumpinamas darbuotojų, dirbančių tokiomis sąlygomis, darbo laikas“¹⁰².

DK 192 straipsnis nustato, kad esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis mokamas padidintas, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

3) Asmenims, dirbantiems naktį. Naktinis darbo laikas sutrumpinamas viena valanda. Nakties darbo trukmė netrumpinama esant nepertraukiamai gamybai, taip pat kai pagal darbo sutartį darbuotojas yra priimtas darbui naktį.

4) Darbuotojams, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa. Sveikatos priežiūros specialistams, kai kuriems kartu su jais dirbantiems darbuotojams nustatoma 39 valandų darbo savaitė, o kai kurioms šių darbuotojų kategorijoms darbo savaitė trumpinama iki 36, 33 ar net 30 valandų. Ne ilgesnė kaip 36 valandų darbo savaitė nustatoma mokytojams, auklėtojams, dėstytojams, socialiniams, specialiesiems pedagogams¹⁰³. Šiame punkte nurodytiems dirbantiesiems už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką.

Ne visas darbo laikas – darbo laiko trukmė, trumpesnė už atitinkamos kategorijos darbuotojams numatytą visą (normalią ar sutrumpintą) darbo laiko trukmę¹⁰⁴.

¹⁰¹ Nuo 2008 m. sausio 1 d. Vyriausybė patvirtintas minimalusis valandinis atlygis – 4,85 lito ir minimalioji mėnesinė alga – 800 litų. Žr. Valstybės žinios. 2007, Nr. 137-5592.

¹⁰² Cinatienė J. Kai kurios darbo užmokesčio problemos // Lietuvos profsąjungos, 2008, Nr. 3-4. P. 9.

¹⁰³ 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.

¹⁰⁴ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 275.

Ne visas darbo laikas nustatomas tik šalių susitarimu sudarant sutartį ar jau sutarties vykdymo metu. Ne visas darbo laikas privalo būti nustatytas, jei to reikalauja: 1) darbuotojas dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą; 2) nėščia moteris, neseniai pagimdžiusi ir auginanti vaiką, kol jam sukaks vieneri metai, krūtimi maitinanti moteris ar darbuotojas, auginantis vaiką iki 3 metų arba vienas auginantis vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų; 4) darbuotojas iki 18 metų; 5) neįgalus darbuotojas pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą; 6) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį pagal sveikatos įstaigos išvadą (DK 146 straipsnio 1 dalis).

DK 196 straipsnyje nurodoma, kad darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką (ne visą darbo dieną arba savaitę), mokama proporcingai dirbtam laikui arba už atliktą darbą (pagamintą produkciją, suteiktas paslaugas ir pan.). Darbuotojui už dirbtą laiką mokamas valandinis atlygis negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimalųjį valandinį atlygį. Tačiau darbuotojui dirbant mažiau valandų per mėnesį, negu jų tenka pagal normalią mėnesio darbo valandų normą, jam už mėnesį gali būti mokamas mažesnis nei Vyriausybės nustatytas minimalusis mėnesinis darbo užmokestis (jei valandinis atlygis neviršija minimalaus dydžio)¹⁰⁵.

Prastovos laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą (DK 195 straipsnio 1 dalis), tačiau tik tuo atveju, kuomet įmonėje nėra kito darbo, kurį galėtų darbuotojas dirbti. Jeigu darbuotojas raštiškai atsisako pasiūlyto darbo pagal savo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam mokama ne mažiau kaip 30 procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą (DK 195 straipsnio 4 dalis).

Suminę darbo laiko apskaitą galima įvesti nepertraukiamai veikiančiose įmonėse ar nepertraukiamai veikiančiuose įmonių cechuose, baruose, darbuose, kur yra pertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, taip pat darbuose, kur dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdieninės ar savaitinės darbo laiko trukmės, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę (DK 19 straipsnis) ar kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais (DK 149 straipsnio 1 dalis). Detali suminės darbo laiko apskaitos įvedimo tvarka nustatyta Vyriausybės nutarime¹⁰⁶.

Normalią ar nustatytą darbo laiko trukmę viršijantis darbas galimas dviem atvejais: 1) darbdavio iniciatyva, kai darbdavys tik išimtiniais atvejais skiria viršvalandinius darbus; 2) šalių susitarimu, kai papildomo darbo ir antraeilių pareigų atvejais darbuotojas dirba susitarime dėl papildomo darbo ar antraeilių pareigų darbo sutartyje numatytą darbo laiko

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 278.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.

trukmę, tačiau bendra darbo dienos trukmė pagal visus susitarimus ir sutartis negali būti ilgesnė kaip 12 valandų (DK 144 straipsnio 5 dalis).

Remiantis DK 150 straipsnio 1 dalimi, viršvalandiniai darbai yra: 1) darbo laikas, viršijantis visą savaitės darbo laiko trukmę (normalią ir sutrumpintą); 2) darbo laikas, viršijantis nustatytą ne visą darbo laiką; 3) esant suminei darbo laiko apskaitai – darbo laikas, atliktas virš nustatytos dienos (pamainos) trukmės, taip pat viršijantis darbuotojui nustatytą darbo valandų skaičių per parą, darbo savaitę ar apskaitinį laikotarpį.

T. Davulis nurodo, kad viršvalandiniai darbai, kaip tam tikra normalios darbo laiko trukmės išimtis, yra ribojami įstatymu apibrėžiant: 1) jų leistinumo atvejus; 2) garantijas atskiroms darbuotojų kategorijoms; 3) didžiausią leistiną trukmę; 4) didesnę jų apmokėjimą¹⁰⁷.

2008 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojusi DK 193 ir 194 straipsnių redakcija¹⁰⁸ nustato, kad už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio, kurį sudaro pagrindinis atlyginimas ir visi papildomi uždarbiai, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokami darbuotojui už jo atliktą darbą. Tokia pati darbo užmokesčio skaičiavimo tvarka nustatoma darbuotojams, dirbantiems poilsio (ne pagal grafiką) ar švenčių dienomis. Tik šiuo atveju už darbą mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų, ir mokant už tas dienas darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

Poilsio laikas – tai laisvas nuo darbo laikas, kurį darbuotojas gali naudoti savo nuožiūra. Darbo dienos (pamainos) poilsį sudaro pertrauka pailsėti ir pavalgyti bei papildomos ir specialios pertraukos. Pastarųjų skaičius, trukmė ir poilsio vieta atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas nustatomi kolektyvinėse sutartyse ir darbo tvarkos taisyklėse, vadovaujantis Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimu Nr. 160¹⁰⁹.

Pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ne trumpesnė kaip pusė valandos ir ne ilgesnė kaip 2 valandos, turi būti suteikiama kiekvienam darbuotojui. Ši pertrauka paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos (pamainos) laiko, bet ne vėliau kaip po 4 darbo valandų (DK 158 straipsnio 1 dalis).

Papildomos pertraukos – tai darbuotojams pailsėti skiriamas laikas, kuris įskaitomas į darbo laiką. Darbdavys privalo suteikti ne mažiau kaip vieną papildomą pertrauką, ne trumpesnę kaip 30 minučių asmenims iki 18 metų, kai jų darbo laiko trukmė yra ilgesnė kaip 4 valandos (DK 159 straipsnio 2 dalis). Krūtimi maitinančiai moteriai darbdavys privalo suteikti ne

¹⁰⁷ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 286.

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 193 ir 194 straipsnių pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2008, Nr. 87-3469.

¹⁰⁹ 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.

trumpesnę kaip 30 minučių papildomą pertrauką kūdikiui maitinti ne rečiau kaip kas 3 valandas. Jei moteris pageidauja, tokios pertraukos gali būti sujungiamos arba pridamos prie pertraukos pavalgyti ir pailsėti, arba perkeliamos į dienos pabaigą atitinkamai sutrumpinant darbo dieną¹¹⁰.

Specialios pertraukos suteikiamos darbuotojams, kurie dirba lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip -10 °C, taip pat dirbantiems sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba darbą veikiant kitiems nepalankiems sveikatai veiksniams (DK 159 straipsnio 3 dalis).

Papildomos ir specialios pertraukos įskaitomos į darbo laiką ir už jas mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis (DK 213 straipsnis), kuris apskaičiuojamas Vyriausybės nustatyta tvarka¹¹¹.

Paros poilsis – tai kasdieninis nepertraukiamas poilsio laikas tarp darbo dienų. Šio poilsio trukmė negali būti trumpesnė kaip 11 valandų (DK 160 straipsnio 1 dalis).

Savaitės poilsis – laisvas nuo darbo laikas, kuris prasideda pasibaigus darbui paskutinę darbo savaitės dieną ir baigiasi pradėjus darbą kitą darbo savaitę. Bendra poilsio diena yra sekmadienis, o esant 5 dienų darbo savaitei, – šeštadienis ir sekmadienis (DK 161 straipsnio 1 dalis).

Savaitės nepertraukiamas poilsis turi trukti ne mažiau kaip 35 valandas (DK 161 straipsnio 5 dalis). Skirti dirbti poilsio dienomis draudžiama, išskyrus tokius darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų (nepertraukiamai veikiančios įmonės), darbus, būtinus gyventojams aptarnauti (DK 161 straipsnio 6 dalis).

Kasmetinis poilsis – tai metų laikotarpiu darbuotojams suteikiamos poilsio dienos. Prie metų poilsio priskiriamos kasmetinės atostogos ir švenčių dienos. Kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant jam darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Pabrėžtina, kad švenčių dienos į atostogų trukmę nėra įskaitomos (DK 165 straipsnio 1 dalis). Skiriamos tokios kasmetinių atostogų rūšys:

1) Kasmetinės minimaliosios atostogos, kurių trukmė yra 28 kalendorinės dienos, o darbuotojams iki 18 metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų ar neįgalų vaiką iki 18 metų, neįgaliesiems – 35 kalendorinės dienos (DK 166 straipsnio 1 ir 2 dalys).

2) Kasmetinės pailgintos atostogos (iki 58 kalendorinių dienų) suteikiamos tam tikrų kategorijų darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės: pedagogams ir mokslo

¹¹⁰ 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.

¹¹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326.

darbuotojams – 56, sveikatos priežiūros ir su jų veikla susijusiems darbuotojams – nuo 42 iki 35 kalendorinių dienų ir pan.¹¹²

3) Kasmetinės papildomos atostogos gali būti papildomai prie kasmetinių atostogų suteikiamos: 1) už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų; 2) už ilgalaikį nepertraukiamą darbą toje darbovietėje; 3) už ypatingą darbų pobūdį (DK 168 straipsnio 1 dalis).

DK 169 straipsnyje nustatyta, kad už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po 6 mėnesių nepertraukiamojo darbo toje įmonėje. Už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku.

DK 174 straipsnis nustato atvejus, kai tam tikras laikotarpis į atostogų laiką neįskaičiuojamas ir šiam laikotarpiui atostogos pratęsimos: 1) darbuotojas yra laikinai nedarbingas; 2) darbuotojas kasmetinių atostogų metu įgyja teisę į tikslines atostogas – nėštumo ir gimdymo; tėvystės atostogas; atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai; mokymosi; kūrybines; atostogas valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti; nemokamas atostogas (DK 184 straipsnio 1 dalis); 3) darbuotojas dalyvauja likviduojant stichinių nelaimių ir avarijų pasekmes (nesvarbu, kokia tvarka jis buvo pašauktas atlikti šiuos darbus).

Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis visose darbovietėse (DK 176 straipsnio 1 dalis). Reikalavimas išmokėti darbo užmokestį prieš 3 kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios yra labai svarbus. Priešingu atveju, gali būti taikoma įstatymo nuostata, kad jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsimos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, ir už pratęsta laiką mokama kaip už kasmetines atostogas (DK 176 straipsnio 2 dalis).

Darbuotojui, kuris mokosi, turėdamas įmonės siuntimą, už suteikiamas mokymosi atostogas darbdavys turi mokėti ne mažesnę kaip vidutinį darbo užmokestį (DK 210 straipsnio 1 dalis). Kai darbuotojas mokosi savo iniciatyva (be įmonės siuntimo), darbdavys nėra įpareigotas apmokėti suteikiamų mokymosi atostogų – šis klausimas turi būti aptariamasis kolektyvinėse ar darbo sutartyse (DK 210 straipsnio 2 dalis).

2.4. Darbo drausmės ir materialinės atsakomybės teisinis reglamentavimas

Kiekvienas darbuotojas, sudaręs darbo sutartį, privalo tiksliai atlikti savo pareigas ir paklusti įmonėje nustatytai vidaus darbo tvarkai. Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, kurių tikslas yra stiprinti darbo drausmę, užtikrinti racionalų darbo laiko

¹¹² 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, 73-3375.

panaudojimą, gerą darbo kokybę, didinti darbo našumą ir efektyvumą. Darbo drausmė grindžiama sąžiningu savo pareigų atlikimu ir yra būtina kokybiškam darbui užtikrinti.

Darbo drausmės pažeidimo atveju darbuotojams taikoma drausminė atsakomybė – viena iš priemonių, padedančių užtikrinti tinkamą darbo pareigų vykdymą. Drausminė atsakomybė konkrečiam darbuotojui gali būti taikoma tada, kai nustatoma, kad jis padarė darbo drausmės pažeidimą, už kurį gali būti skiriama drausminė nuobauda (DK 236 straipsnis).

Teisės teorijoje drausminė atsakomybė skirstoma į bendrąją ir specialiąją¹¹³. Bendroji atsakomybė nustatoma įmonės darbo tvarkos taisyklėmis (DK 230 straipsnis) ir taikoma visiems darbuotojams, taip pat ir tiems, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė. Kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai (DK 231 straipsnis). Griežtesnės darbuotojų drausminės atsakomybės būtinumą lemia atliekamų funkcijų visuomeninis reikšmingumas, galimybė darbo drausmės pažeidimais sukelti sunkių pasekmių ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims, tam tikrais atvejais net visuomenei, aplinkai, gamtai¹¹⁴.

DK 237 straipsnyje nurodytas drausminės nuobaudas – pastabą ir papeikimą – darbdavys gali skirti savo nuožiūra praktiškai už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą. Tuo tarpu griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo darbdavys gali skirti tik DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose numatytais atvejais¹¹⁵.

Darbdavys, skirdamas darbuotojui drausminę nuobaudą, turi atsižvelgti į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kurioms esant pažeidimas buvo padarytas, į darbuotojo ankstesnį elgesį darbe (DK 238 straipsnis). Taikydamas drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, darbdavys privalo laikytis jos skyrimo tvarkos (darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas, drausminės nuobaudos įforminimas įsakymu ir supažindinimas pasirašytinai) ir terminų (DK 240 ir 241 straipsniai).

Pagal darbo teisę atsakomybė gali būti ne tik drausminė, kurios taikymo pagrindas – darbo drausmės pažeidimas, bet ir materialinė atsakomybė, kurios tikslas – atlyginti nuostolius.

Materialinės atsakomybės institutas apima dvi materialinės atsakomybės rūšis: darbuotojų materialinę atsakomybę ir darbdavių materialinę atsakomybę.

Darbo santykių subjektų – darbuotojų ir darbdavių – materialinė atsakomybė atsiranda tik tada, kai yra visos šios sąlygos (DK 246 straipsnis):

- 1) realios turtinės žalos padarymas;
- 2) žala padaryta neteisėta veika;

¹¹³ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 383.

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 324.

¹¹⁵ Darbo sutarties nutraukimo pagrindai pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus aptarti šio darbo 2 skyriaus 2.1.3 skyrelyje.

- 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;
- 4) yra pažeidėjo kaltė dėl žalos padarymo;
- 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais;
- 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbine veikla.

Darbuotojų materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo darbuotojas, netinkamai atlikdamas savo darbo pareigas, darbdaviui padaro žalos.

Darbuotojams už darbdaviui padarytą žalą gali būti taikoma ribotoji arba visiška materialinė atsakomybė. *Ribotosios materialinės atsakomybės* atveju darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą materialinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio (DK 254 straipsnis), kuri atsirado dėl (DK 253 straipsnis): 1) turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo); 2) medžiagų poreikvojimo; 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) nesiiimtų priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti; 8) kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo.

Visiškos materialinės atsakomybės atveju darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą materialinę žalą, jei žala padaryta (DK 255 straipsnis): 1) tyčine veika; 2) dėl nusikalstamos veikos, konstatuotos Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; 3) darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis; 4) prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos proceso metu; 5) kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už žalą visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose; 6) neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo; 7) dėl priežasčių, numatytų kolektyvinėje sutartyje.

Vienas iš dažniausiai paplitusių visiškos materialinės atsakomybės pagrindų yra darbuotojo rašytinė sutartis su darbdaviu.

Visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti dviejų rūšių: *individuali* (sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe) (DK 256 straipsnio 1 dalis) ir *grupinė* (sudaroma tais atvejais, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės) (DK 256 straipsnio 2 dalis).

Darbdavio materialinė atsakomybė, kylanti darbo santykių pagrindu, atsiranda, kai (DK 248 straipsnis):

- 1) darbuotojas sužalojamas ar 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.

Įsigaliojus Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymui, žalos darbuotojo sveikatai arba mirties atveju sprendžiama galima darbdavio nemokumo problema. Žalos atlyginimo mechanizmas tampa daug paprastesnis ir greitesnis. Be to, draudimu siekiama sumažinti ir atlygintinos žalos neigiamus padarinius darbdavio, kaip atsakingo už žalą asmens, turtinei padėčiai¹¹⁶.

Darbdavio materialinę atsakomybę reikėtų vertinti kaip vieną iš drausminimo priemonių, palaikančių darbdavio suinteresuotumą tinkamai vykdyti darbo saugos reikalavimus¹¹⁷.

2.5. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas

Kiekvienam darbuotojui privaloma sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos arba kiek įmanoma ją sumažinti. Sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas yra darbdavio pareiga. Darbdavys privalo imtis visų priemonių, kurios užtikrintų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas garantijas darbuotojams.

Lietuvoje darbuotojų saugos ir sveikatos institutą reglamentuoja:

1) nacionaliniai įstatymai – Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis, Darbo kodekso XVIII skyrius, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas;

2) tarptautiniai teisės aktai – TDO konvencija Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“¹¹⁸, Tarybos direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“¹¹⁹ (pagrindinė saugos ir sveikatos apsaugos darbe direktyva) bei jos pagrindu priimtos atskiros direktyvos, Europos socialinė chartija (pataisyta);

3) nacionaliniai lydimieji aktai – Vyriausybės nutarimai, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos aktai, higienos normos, įvairios saugaus naudojimo ir priežiūros taisyklės, techniniai reglamentai ir kiti.

4) įmonių vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai – darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos, saugaus darbų atlikimo taisyklės ir kiti reikiami vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai.

¹¹⁶ Bagdanskis T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija. 2003. T. 40(32). P. 83.

¹¹⁷ Verikas A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai // Jurisprudencija. 2004. T. 56(48). P. 66.

¹¹⁸ TDO konvencija Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“ // Valstybės žinios. Nr. 1996, 27-652.

¹¹⁹ Tarybos direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“ // OL L 183, 1989 6 29, p. 1.

DK 280 straipsnis, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo¹²⁰ 39 straipsnis nustato, kad darbuotojų saugos ir sveikatos būklė vertinama pagal tai, kaip darbo priemonės ir darbo sąlygos įmonėje, įstaigoje, organizacijoje atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus, įvertinus profesinę riziką darbo vietose ar kitose įmonės vietose, kur darbuotojas gali būti darbo laiku. Vertinimą, ar darbo vietos atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, organizuoja darbdavys. Tuo atveju, kai įmonėje nėra kompetentingo personalo darbo vietoms ar objektams, kur turi būti vertinama rizika, nustatyti, rizikai tirti ir pagal tyrimo rezultatus nustatyti, šioms paslaugoms įmonė samdo atitinkamas įstaigas ar asmenis iš kitur. Darbo vietas ar objektus, kur turi būti įvertinta profesinė rizika, darbdaviui gali nurodyti darbo inspektorius.

Profesinės rizikos vertinimo tvarką įmonėse nustato Profesinės rizikos vertinimo nuostatai¹²¹. Profesinės rizikos vertinimo tikslas yra iširti esamą ar galimą profesinę riziką darbe ir numatyti prevencijos priemones, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Profesinė rizika – tai pavojaus sveikatai ar gyvybei (traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo) galimybė dėl kenksmingo ar pavojingo darbo aplinkos veiksnio ar veiksnių poveikio. Profesinė rizika gali pasireikšti cheminiu, fizikiniu, biologiniu, ergonominiu, psichosocialiniu ar fiziniu veiksniais.

Labai svarbus darbuotojo sveikatos užtikrinimo elementas yra privalomas sveikatos patikrinimas. Sveikatos patikrinimai reikalingi dėl kelių priežasčių: 1) siekiant nustatyti, ar darbuotojo sveikatos būklė yra pakankama, kad jis, nekeldamas pavojaus sau ir aplinkiniams, galėtų dirbti jam pavestą darbą; 2) siekiant nustatyti, ar darbuotojo dirbamas darbas nepakenkė jo sveikatai, o jeigu pakenkė – kokių priemonių reikia imtis¹²².

Darbuotojai iki 18 metų privalo tikrintis sveikatą įsidarbindami ir kiekvienais metais, kol sukaks 18 metų (DK 265 straipsnio 1 dalis). Darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami – tikrintis periodiškai, pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos pasitikrinimų grafiką. Darbuotojų, kurių darbas susijęs su profesine rizika, pavojingų kancerogeninių medžiagų naudojimu darbo procese, sveikata tikrinama priimant į darbą, dirbant, o pakeitus darbą ar darbovietę, tikrinama periodiškai (DK 265 straipsnio 2 dalis).

Siekiant apsaugoti gyventojų sveikatą, turi būti atliekamas maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų darbuotojų sveikatos tikrinimas (medicininės apžiūros) (DK 265 straipsnio 3 dalis). Naktį dirbančių

¹²⁰ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

¹²¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4504.

¹²² Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 437.

ir pamaininių darbuotojų sveikata turi būti tikrinama prieš įsidarbinant, o dirbant – periodiškai, įmonės darbuotojų sveikatos tikrinimo grafike nustatytu laiku (DK 265 straipsnio 4 dalis).

Kiekvieno darbuotojo pareiga yra vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, su kuriais jie turi būti supažindinti ir apmokyti juos vykdyti. Be to, kiekvienas darbuotojas kaip galima labiau turi rūpintis tiek savo, tiek kitų darbuotojų sauga ir sveikata remiantis savo žiniomis bei vadovaujantis padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais.

Labai svarbi ir efektyvi priemonė ginant darbuotojų interesus darbo sąlygų gerinimo srityje yra socialinis dialogas.

2.6. Kolektyvinių darbo santykių reglamentavimas

Darbo santykių srityje svarbų vaidmenį vaidina tiek individualūs, tiek ir kolektyviniai darbo santykiai. Socialinio ir ekonominio gyvenimo pokyčiai skatina „plėtoti kolektyvinius darbo santykius, suteikiant kuo daugiau galimybių darbuotojams ir darbdaviams bei jų organizacijoms aktualius darbo ir su juo susijusius socialinius bei ekonominius klausimus spręsti tarpusavio derybomis“¹²³.

Socialinę partnerystę Lietuvoje tiesiogiai skatina ir Darbo kodekso nuostatos. „Socialinė partnerystė vystoma per socialinį dialogą, kuris gali būti suprantamas kaip derybų ir konsultacijų procesas tarp svarbiausių socialinių partnerių – valstybinių, darbdavių ir profesinių sąjungų institucijų“¹²⁴.

Socialinio dialogo santykiai gali būti įgyvendinami (DK 43 straipsnis): 1) dalyvaujant dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje; 2) darbuotojų atstovams įgyvendinant informavimo ir konsultavimo teises bei kitas dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo teises; 3) vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis.

Lietuvoje aktualiausias trišalis socialinis dialogas, taikomas nacionaliniu lygiu sprendžiant tam tikrus klausimus, kaip užimtumas, darbo apmokėjimas, darbuotojų socialinės garantijos. Dvišalis socialinis dialogas daugiau taikomas reguliuojant konkrečius klausimus, susijusius su darbo santykiais, darbo ir socialinėmis sąlygomis ekonominės veiklos srityse, regionuose¹²⁵.

„Socialinio dialogo santykiai atsiranda bet kurio darbo teisinio santykio subjekto (darbuotojų kolektyvo arba darbdavio) arba jiems atstovaujančių subjektų iniciatyva“¹²⁶.

¹²³ Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 13.

¹²⁴ Darbo santykiai // <http://www.socmin.lt/index.php?572416943>; prisijungimo laikas: 2008-10-20.

¹²⁵ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 87.

¹²⁶ Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai // Jurisprudencija. 2005. T. 74(66). P. 17.

Darbuotojų teisių ir interesų atstovavimo ir gynimo funkcija suteikta profesinėms sąjungoms, veikiančioms nacionaliniu, šakos (paslaugų) ir įmonės lygiu. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, tuomet įmonės lygiu visas kolektyvinio atstovavimo teises turi darbo taryba.

Darbdaviui įmonėje socialinio dialogo santykiuose atstovauja įmonės vadovas, taip pat administracija (DK 24 straipsnio 1 dalis). Socialinio dialogo santykiuose nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ir teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu darbdaviams atstovauja darbdavių organizacijos (jų asociacijos, federacijos, konfederacijos), o biudžetiniame sektoriuje darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įmonėms – atstovauja šių įmonių steigėjas ar jo įgaliota institucija (DK 24 straipsnio 3 ir 4 dalys).

Siekiant kolektyvinių derybų veiksmingumo, ypatingas dėmesys skiriamas informavimo ir konsultavimo tvarkai, kurią nustato DK 47 straipsnis. Darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, informuoti darbuotojų atstovą apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultotis su jais. 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.

Minėtame straipsnyje be įtvirtintos darbdavio pareigos reguliariai informuoti darbuotojų atstovus apie įmonės padėtį, taip pat nustatyta pareiga darbdaviui informuoti darbuotojus net ir tais atvejais, kada įmonėje nėra darbuotojų atstovų – profesinių sąjungų ar darbo tarybų, tuomet darbuotojai informuojami visuotiniame darbuotojų susirinkime (DK 47 straipsnio 10 dalis).

Pagal DK 48 straipsnį galimybė pradėti kolektyvines derybas ir dalyvauti jose suteikiama abiem socialiniams partneriams lygiais pagrindais. Pageidaujanti derėtis šalis privalo raštu prisistatyti kitai derybų šaliai, nurodyti, dėl ko šaukiamos derybos, ir aiškiai suformuluoti reikalavimus bei pasiūlymus. Jei šalis nepavyksta priimti susitarimo dėl derybų pradžios, remiantis DK 48 straipsnio 2 dalimi derybos turi būti pradėtos per 2 savaites nuo tos dienos, kai antroji šalis gavo raštišką pasiūlymą pradėti derybas. Kolektyvinės derybos neįmanomos be atitinkamos informacijos, todėl jų šalys ir šalių atstovai turi teisę reikalauti, kad kita šalis pateiktų informaciją visais su derybomis susijusiais klausimais (DK 48 straipsnio 4 dalis).

Kolektyvinių derybų raidą lemia DK 40 straipsnyje įtvirtinti socialinio dialogo principai:

1) laisvų kolektyvinių derybų principas – tai vienas iš svarbiausių principų, kuris atspindi pagrindinę teisę – teisę vesti kolektyvines derybas;

2) savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principas, „reiškia teisę kolektyvinių derybų šalims laisvai pasirinkti ir svarstyti klausimus, sudarančius kolektyvinės sutarties turinį, tai yra sutarties turinį nustato pačios šalys“¹²⁷;

3) galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas. Pagal šį principą derybų „šalys negali derėtis ir pasirašyti tokių sutarčių, kurių klausimai turi būti reguliuojami įstatymo galią turinčiomis teisės normomis, ir nustatyti blogesnių darbuotojams sąlygų nei numatyta įstatymuose“¹²⁸;

4) realaus įsipareigojimų vykdymo principas reiškia, kad socialiniai partneriai pareigas prisiima savanoriškai ir nepatirdami jokio spaudimo, įsipareigoja laikytis sutarčių ir jas sąžiningai taikyti. Už prisiimtų pareigų nevykdymą kyla atsakomybė¹²⁹;

5) objektyvios informacijos suteikimo principas. Šalys, prieš pradėdamos derybas, aptaria, kokią jos pateiks informaciją, jos pateikimo terminus. Pareiga teikti informaciją įtvirtinta aptartame DK 47 straipsnyje;

6) tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principas – tai kolektyvinės sutarties vykdymo garantas;

7) šalių lygiateisiškumo, genoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas. „Kolektyvinės derybos gali būti veiksmingos tik kai abi šalys elgiasi sąžiningai. Sąžiningumas negali būti išreikalautas įstatymu, bet gali būti pasiektas tik savanoriškais ir nuolatinėmis abiejų šalių pastangomis, užtikrinant šalių lygiateisiškumą puoselėjant geranoriškumą ir pagarbą savitarpio teisėtiems interesams. <...> Sąžiningos (arba konstruktyvios) derybos yra būtinos, nes tik tuomet gali užsimegzti pasitikėjimu pagrįstas ryšys“¹³⁰.

Kolektyvinių derybų pagrindu pasirašytos kolektyvinės sutartys turi norminio teisės akto galią. Pažymėtina, kad „kolektyvinių sutarčių nuostatas, reglamentuojančias darbuotojų darbo sąlygas, DK 3 straipsnio 1 dalis priskiria prie darbo teisės šaltinių, tai yra suteikia joms privalomai vykdytinų bendro pobūdžio taisyklių galią. <...> Kaip ir bet kuriam kitam norminiam teisės aktui, kolektyvinei sutarčiai keliami teisėtumo reikalavimai, pavyzdžiui, ji turi būti sudaryta įstatymo nustatyta tvarka ir nepažeidžiant procedūros, neprieštarauti aukštesnės juridinės galios teisės aktams“¹³¹.

¹²⁷ Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje // Jurisprudencija. 2003. T. 40(32). P. 12.

¹²⁸ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 114.

¹²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P. 147.

¹³⁰ Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje // Jurisprudencija. 2003. T. 40(32). P. 12.

¹³¹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 119-120.

Lietuvos įstatymų kūrėjas skiria dvi pagrindines kolektyvinių sutarčių rūšis: 1) aukštesnio negu įmonės lygio (nacionalinės, šakos, teritorinės) kolektyvinė sutartis; 2) įmonės ar jos padalinio (filialo, atstovybės, struktūrinio padalinio) kolektyvinė sutartis¹³².

Įmonės kolektyvinė sutartis – yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų (DK 59 straipsnio 1 dalis).

Pagal DK 61 straipsnį į įmonės kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiamos šios sąlygos: 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo; 2) darbo apmokėjimo organizavimo (tarifinių atlygių, pareiginių algų, 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 rehabilitacijos 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 kolektyvinė sutartis gali būti terminuota (nustatomas jos galiojimo terminas) ir neterminuota (galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo) (DK 63 straipsnio 2 dalis).

Įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma įmonės kolektyvinėje sutartyje (DK 64 straipsnis). Įmonės kolektyvinę sutartį joje nustatytais atvejais ir tvarka gali nutraukti bet kuri šalis, perspėjusi kitą šalį ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius. Įmonės kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po 6 mėnesių nuo įmonės kolektyvinės sutarties įsigaliojimo (DK 65 straipsnis).

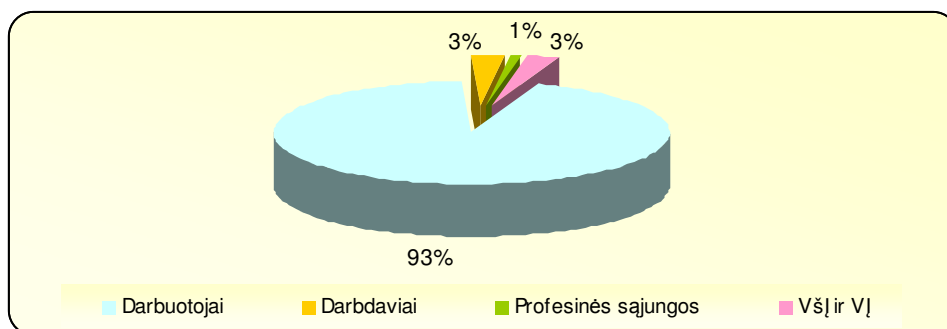
Ginčų, kylančių sudarant ir vykdant įmonės kolektyvinę sutartį sprendimo tvarka įtvirtinta DK 67 straipsnio nuostatose. Ginčai, kylantys per derybas dėl įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo, taip pat ginčai dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir (ar) teisės, sprendžiami kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl įmonės kolektyvinės sutarties normatyvinių nuostatų nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

¹³² Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 121.

3. DARBO TEISĖS ĮGYVENDINIMO SOCIALINĖS IR TEISINĖS PROBLEMOS

Darbo teisės socialinio veiksmingumo analizė buvo atlikta remiantis dokumentinės analizės metodu. Tyrimui buvo panaudotos 2006-2008 m. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo viešai paskelbtų darbo teisinių santykių bylų nutartys. Iš viso buvo išanalizuota 110 nutarčių.

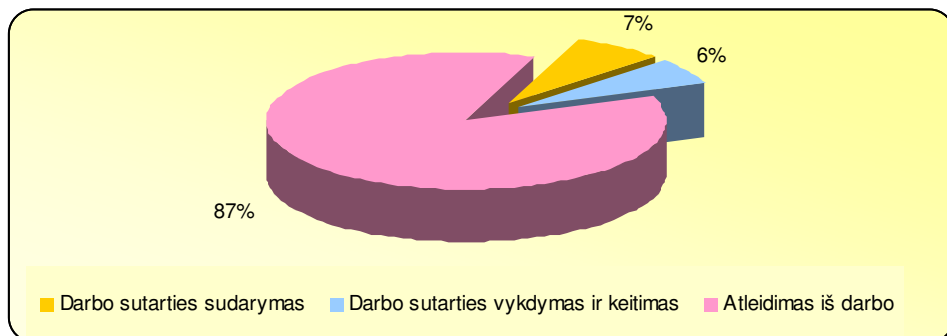
Teismo nutarčių analizė parodė, kad 93 proc. visų ieškovų darbo teisinių santykių bylose sudaro darbuotojai ir tik 3 proc. – darbdaviai (žr. 1 pav.).



1 pav. Ieškovai darbo teisinių santykių bylose 2006-2008 metais

Darbuotojai kreipiasi į teismą nesutikdami su būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo, atleidimu iš darbo. Darbdaviai, viešosios įstaigos, valstybės įmonės dažniausiai kreipiasi į teismą dėl žalos, kurią padaro įmonės, įstaigos darbuotojas, atlyginimo.

Teismo nutarčių analizė atskleidė, kad 87 proc. ginčų kyla dėl atleidimo iš darbo, tai yra dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo. Ginčai dėl darbo sutarties sudarymo apima 7 proc., o ginčai dėl darbo sutarties vykdymo ir keitimo – tik 6 proc. visų ginčų dėl darbo sutarties (žr. 2 pav.).



2 pav. Ginčai dėl darbo sutarties darbo teisinių santykių bylose 2006-2008 metais

3.1. Darbo sutarties nutraukimo problemos

Darbo sutartis – tai darbo teisinių santykių atsiradimo pagrindas. Pasibaigus darbo sutarčiai, baigiasi darbo teisiniai santykiai bei jų subjektų teisės ir pareigos. Dažniausiai taikomas darbo sutarties pasibaigimo būdas yra darbo sutarties nutraukimas, kuris galimas tik remiantis įstatyme numatytais pagrindais ir laikantis jame nustatytos tvarkos.

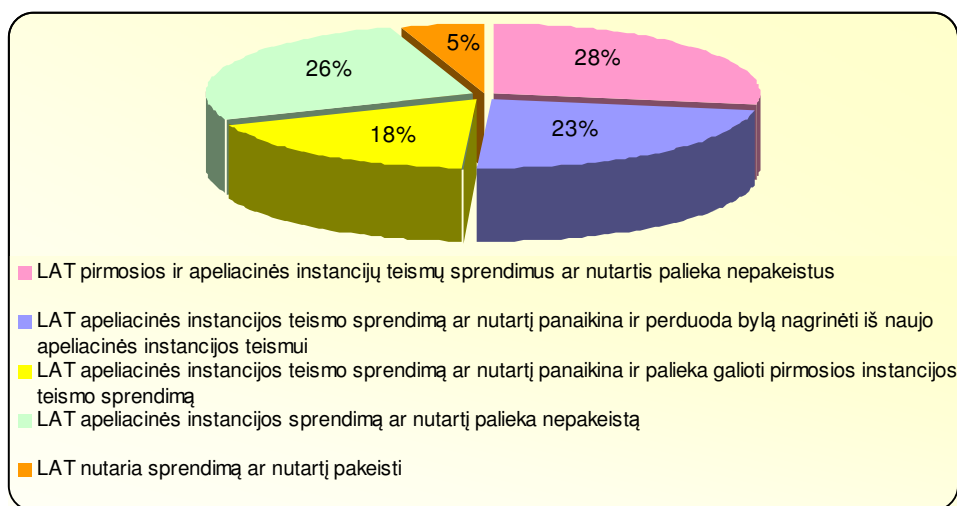
Pats įprasčiausias ir labiausiai rekomenduotinas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, kaip geriausiai atitinkantis sutartinį darbo teisinių santykių pobūdį, yra darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Deja, praktikoje net ir šiuo pagrindu išlieka individualaus darbo ginčo kilimo rizika.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2007 m. vasario 20 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2007¹³³ konstatavo, kad „pagal įstatyme nustatytą darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu tvarką reikalaujama, kad šalis, norinti nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, visų pirma pateiktų kitai šaliai pasiūlymą raštu nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu“. Šioje byloje nustatyta, kad atsakovas, pranešęs ieškovei apie savo norą nutraukti su ja darbo sutartį, nepateikė jai rašytinio pasiūlymo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, o iš karto įteikė jo surašytą ir pasirašytą susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, kuriame buvo nurodytos darbo sutarties nutraukimo sąlygos. Ieškovė pasirašė šį susitarimą tą pačią dieną, tačiau po darbo sutarties nutraukimo ji kreipėsi į teismą, teigdama, kad darbo sutarties nutraukimas DK 125 straipsnyje nurodytu pagrindu neatitiko tikrosios jos valios: jai nebuvo pateikta rašytinio pasiūlymo nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu, ji neturėjo galimybės svarstyti dėl darbo sutarties nutraukimo ir sąlygų, nes jai iš karto įteiktas atsakovo surašytas ir pasirašytas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo. Pirmosios instancijos teismas ieškovės ieškinį atmetė ir nurodė, kad darbo sutartis negali būti laikoma nutraukta šalių suderinta valia tuo atveju, jeigu viena iš sutarties šalių elgiasi nesąžiningai ir primeta kitai šaliai savo valią, tačiau šioje byloje nėra pagrindo manyti, jog atsakovas elgėsi nesąžiningai, neleido ieškovei svarstyti, rinktis ar kitokiais neteisėtais veiksmais lėmė ieškovės valią ir privertė ją pasirašyti susitarimą. Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad atsakovas, inicijuodamas darbo sutarties su ieškove nutraukimą, nepateikė ieškovei rašytinio pasiūlymo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Tokiu būdu atsakovas suvaržė ieškovės galimybę svarstyti, priimtinas jai toks darbo teisinių santykių nutraukimo būdas ar ne, bei galimybę įvertinti siūlomas darbo sutarties nutraukimo sąlygas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad pirmosios instancijos teismas nepagrįstai nurodė, jog DK 125 straipsnyje numatyta galimybė, o ne įsakmus reikalavimas

¹³³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 20 d. nutartis civ. byloje M. M. v. AB „Spauda“, Nr. 3K-3-59, kat. 11.9.1.

pateikti rašytinį pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu¹³⁴. Teisėjų kolegija konstatavo, kad pirmosios instancijos teismas, pateisindamas darbdavio veiksmus ir pripažindamas, jog šalių darbo sutartis nutraukta esant teisėtam pagrindui, pažeidė šią teisės normą, tuo tarpu apeliacinės instancijos teismas teisingai aiškino ir taikė DK 125 straipsnį šalių ginčui išspręsti.

Atlikta nutarčių analizė atskleidė, kad bylose dėl atleidimo iš darbo teisėtumo tik 28 proc. žemesniųjų instancijų teismų priimtų sprendimų ar nutarčių Lietuvos Aukščiausiasis Teismas paliko nepakeistais (žr. 3 pav.). Tai reiškia, kad šiose bylose ir pirmosios, ir apeliacinės instancijos teismai tinkamai įvertino konkrečiai bylai reikšmingas aplinkybes, sudarančias pagrindą spręsti dėl pareikštų reikalavimų pagrįstumo, teisingai aiškino ir taikė darbo teisės normas. Kitų bylų dėl atleidimo iš darbo teisėtumo sprendimai kėlė vienokių ar kitokių abejonių.



3 pav. LAT nutartys darbo teisinių santykių bylose dėl atleidimo iš darbo 2006-2008 metais

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. birželio 19 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-213/2008¹³⁵, konstatuota, jog „darbuotojas yra laisvas išreikšti savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo ir, nesutikdamas su darbdavio pasiūlymu nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, turi teisę nepasirašyti susitarimo dėl darbo santykių nutraukimo. Kai darbo santykių šalys pasirašo susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, laikytina, kad darbuotojas sutiko su darbo sutarties nutraukimu ir darbdavio išdėstytomis sąlygomis, todėl toks susitarimas šalims yra

¹³⁴ DK 125 straipsnio „formuluotė, kad „viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu“, reiškia, kad viena iš darbo sutarties šalių gali inicijuoti darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu, pateikdama raštu pasiūlymą, o ne tai, kad ji turi galimybę pasirinkti, pateikti tokį pasiūlymą raštu ar ne“. Žr. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 20 d. nutartis civ. byloje M. M. v. AB „Spauda“, Nr. 3K-3-59, kat. 11.9.1.

¹³⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 19 d. nutartis civ. byloje R. L. v. AB „VST“, Nr. 3K-3-213, kat. 11.9.1.

privalomas“. Ieškovas R. L buvo atleistas iš darbo 2006 m. rugsėjo 8 d. pagal DK 125 straipsnį. Ieškovo teigimu, paveiktas psichologiškai, ištiktas šoko, jis pasirašė dokumentus jų neskaitęs, o vėliau perskaitęs suprato, kad pasirašė ne tik Teisės ir administravimo tarnybos direktoriaus A. B. parengtą pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, bet ir iš anksto generalinio direktoriaus D. N. pasirašytą susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu pagal DK 125 straipsnį. Ieškovas nurodė, kad maždaug po pusvalandžio nuo dokumentų pasirašymo jis informavo A. B., jog atšaukia sutikimą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, tačiau šis atsisakė priimti atsisakymo raštą. Pirmosios instancijos teismas konstatavo, kad ieškovas pateikė ieškinį praleidęs vieno mėnesio ieškinio senaties terminą ir nėra pagrindų jį atnaujinti. Atsižvelgęs į tai, jog šalių ginčas kilo iš darbo teisinių santykių, teismas pasisakė dėl ginčo esmės. Teismas nustatė, kad pagal 2004 m. spalio 15 d. darbo sutartį ieškovas dirbo atsakovo bendrovėje Pirkimų departamento vadovu. Ieškovo darbas reikalavo didelio darbdavio pasitikėjimo, todėl, pradėjus ieškovui netinkamai vykdyti pareigas, neracionaliai naudoti bendrovės lėšas, atsakovas 2006 m. rugsėjo 7 d. įteikė ieškovui pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Tą pačią dieną šalys pasirašė susitarimą, kuriame nustatė, kad sutartis nutraukiama nuo 2006 m. spalio 8 d., darbdavys sumokės darbuotojui 27 000 Lt kompensaciją bei pinigine kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas. Be to, teismas konstatavo, kad byloje nenustatyta aplinkybių, jog šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį pasirašytas dėl atsakovo atstovo naudotos psichologinės prievartos, ieškovas, pasirašydamas susitarimą, išreiškė savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo, tačiau po to pakeitė ją dėl vėliau susiklosčiusių aplinkybių. Iš ieškovo elgesio pasirašius susitarimą matyti, jog jis sutiko su darbo sutarties nutraukimu, buvo pasirengęs keisti darbą, rūpinosi dėl teisinio darbo stažo, reikalingo tapti advokatu, iš karto padavė dokumentus Lietuvos advokatūrai. Teismas taip pat pažymėjo, kad ieškovas, turintis aukštąjį išsilavinimą dviejose srityse (medicinos ir teisės), suprato ir galėjo suprasti savo veiksmų teises pasekmes. Ieškovo turimas išsilavinimas bei patirtis turėjo užtikrinti jo galimybę nepasiduoti emocijoms bei apsaugoti savo teises nuo netinkamo atsakovo elgesio, jeigu toks būtų prieš jį panaudotas.

Reikėtų pabrėžti, kad darbo sutarties šalys, įgyvendindamos savo teises ir vykdydamos pareigas, turi veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo, sąžiningumo principų. Be to, darbdavys, kaip stipresnioji darbo teisinių santykių šalis, turi ne tik nepažeisti darbuotojo, kaip silpnesniosios šių santykių šalies, interesų, bet ir padėti jam įgyvendinti jo teises, kartu išvengiant ginčų teisme. Pateiktuose nutarčių pavyzdžiuose išryškėja veiksniai, tokie kaip darbdavio nesilaikymas įstatyme nustatytų atleidimo iš darbo tvarkos reikalavimų, darbuotojo savanaudiškas asmeninių interesų įgyvendinimas. Šie veiksniai ne tik pažeidžia šalių interesus, bet ir mažina darbo teisės normų socialinį veiksmingumą.

Analizuojant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis bylose dėl darbuotojų atleidimo iš darbo teisėtumo, susiduriama su darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva problemomis. Šiuo pagrindu darbdavys savo iniciatyva gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs nustatyta tvarka. Stipriau ginti silpnesniosios darbo teisinių santykių šalies – darbuotojo – interesus yra socialinė darbo teisės funkcija. Vienas iš būdų, kuriais įgyvendinama ši darbo teisės funkcija, yra tam tikrų taisyklių darbo sutarčiai nutraukti nustatymas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. lapkričio 21 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-514/2007¹³⁶, konstatuota, jog ekonominės, technologinės priežastys ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti laikomi svarbiomis priežastimis nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnio 2 dalis). Šiuo pagrindu inicijuodamas darbo sutarties nutraukimą darbdavys turi laikytis įstatyme nustatytų sąlygų dėl privalomumo siūlyti darbuotojui kitą darbo vietą, nes atleisti darbuotoją nesant jo kaltės leidžiama, jei negalima perkelti jo sutikimu į kitą darbą (DK 129 straipsnio 1 dalis). Ieškovė R. R. dirbo atsakovo AB „Alytaus tekstilė“ įmonėje taurinimo gamybos cecho kokybės kontroliere. 2005 m. balandžio 4 d. pranešimu apie darbo santykių pasibaigimą ieškovė buvo atleista nuo 2005 m. birželio 6 d. pagal DK 129 straipsnį dėl ekonominių priežasčių. Pirmosios instancijos teismas nustatė, kad į atleistos iš darbo ieškovės darbo vietą buvo priimtos 3 naujos darbuotojos, dėl to ieškovės atleidimo iš darbo nenulėmė darbdavio ekonominės priežastys. Prieš darbo sutarties nutraukimą ieškovei nepasiūlyta kito darbo, nors įspėjimo laikotarpiu atsakovas AB „Alytaus tekstilė“ sudarė darbo sutartis su 20 naujų darbuotojų, kiekvienam iš jų numatytė skirtingas darbo funkcijas. Nė viena iš šių darbo vietų ieškovei nebuvo pasiūlyta, taigi darbdavys nesuteikė galimybės ieškovei įvertinti savo pasirengimo ir tinkamumo dirbti kurioje nors iš naujų darbo vietų. Teismas ieškinio senaties termino pradžią laikė darbdavio įsakymo dėl darbo sutarties nutraukimo kopijos įteikimo ieškovei dieną – 2005 m. rugpjūčio 24 d. Kadangi ieškovė apie naujų kontrolierių priėmimą į darbą sužinojo gavusi 2005 m. lapkričio 8 d. darbdavio raštą, o į teismą kreipėsi 2005 m. lapkričio 29 d., ieškinio senaties terminą teismas atnaujino ir nusprendė, kad ieškovė negali būti grąžinama į darbą dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ir panašių priežasčių, dėl to priteisė išieitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laikotarpį DK 297 straipsnio 4 dalies pagrindu. Apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad atleisdamas ieškovę iš darbo atsakovas pažeidė DK 2 straipsnio 1 dalies 8 punkte įtvirtintą darbo santykių stabilumo principą. Teismas konstatavo, kad yra „pagrindas

¹³⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. lapkričio 21 d. nutartis civ. byloje R. R. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-514, kat. 11.9.5.

atnaujinti praleistą ieškinio senaties terminą kaip praleistą dėl svarbių priežasčių, nes tai užtikrina darbuotojo teisių apsaugą ir užkerta kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo teisėmis“.

Svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį gali būti pripažįstami darbovietės struktūriniai pertvarkymai, tačiau tik tuo atveju, „jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas ar keli darbuotojai negali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes šios arba jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų“¹³⁷.

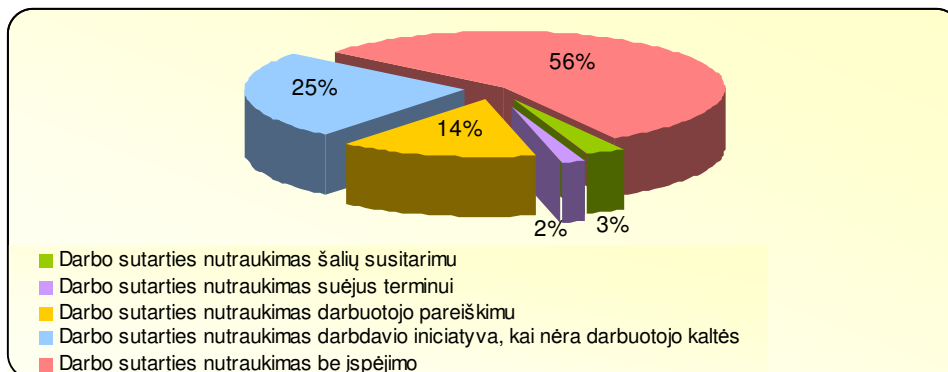
Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 26 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008¹³⁸, konstatuota, jog „struktūrinių pertvarkymų realumas reiškia tai, kad turi būti priimtas įgaliotų įmonės valdymo organų sprendimas dėl pertvarkymų ir sprendimas turi būti iš tikro įvykdytas“. Šioje byloje ieškovas, dirbęs pas atsakovą komercijos direktoriumi, buvo atleistas iš darbo dėl struktūrinių pertvarkymų bendrovėje ir etato panaikinimo. Ieškovo teigimu, atleidimas iš darbo ir struktūrinis pertvarkymas buvo padaryti siekiant jo atsikratyti, nes jis tiek žodžiu, tiek raštu ne kartą bandė atskleisti valstybės kontroliuojamoje bendrovėje klestinį neūkiškumą, viešino faktus apie aiškiai įmonei nenaudingas investicijas, kritikavo įmonės vadovus. Pirmosios instancijos teismas nustatė, kad ieškovas buvo įspėtas prieš 2 mėnesius iki darbo sutarties nutraukimo, tai yra nepažeidžiant nustatyto termino. Įspėjimo laikotarpiu atsakovas pasiūlė ieškovui kitą darbą – pardavimų vadybininko pareigas, tačiau ieškovas šių pareigų atsisakė. Kitų pareigų atsakovas negalėjo pasiūlyti, nes įmonėje nebuvo kitų laisvų pareigų. Be to, atsakovas įrodė, kad realiai atliko įmonės struktūrinius pertvarkymus. Ieškovas teigė, kad atsakovas nepagrįstai nepasiūlė jam gamybos ir sandėlių vadovo pareigų. Byloje nustatyta, kad gamybos ir sandėlių vadovo pareigybė bendrovėje įsteigta po struktūrinių pertvarkymų. Šiai pareigybei keliami būtini gamybos ir technologinio proceso žinojimo kvalifikaciniai reikalavimai, kadangi ieškovas tokios kvalifikacijos nebuvo įgijęs, todėl toks darbas jam nebuvo siūlomas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių analizė parodė, kad ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, sudaro 25 proc., ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu – 14 proc., o ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu – tik 3 proc. visų ginčų, kylančių dėl atitinkamų darbo sutarties nutraukimo pagrindų (žr. 4 pav.). Didžiąją dalį (net 56 proc.) visų ginčų dėl darbuotojų atleidimo iš darbo teisėtumo sudaro ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo. Ginčai minėtu pagrindu apima 40 proc. darbo ginčų, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas ir 16 proc. – kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo

¹³⁷ LAT 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. 2003, Nr. 20. P. 175-176.

¹³⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis civ. byloje V. V. v. AB „Jonavos gūdai“, Nr. 3K-3-186, kat. 11.9.5, 11.9.6.

drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos.



4 pav. LAT nagrinėtos darbo teisinių santykių bylos pagal darbo sutarties nutraukimo pagrindus 2006-2008 metais

Atleidimas iš darbo DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte nustatytu pagrindu yra drausminė nuobauda (DK 237 straipsnio 1 dalies 3 punktas), kuri gali būti taikoma tik esant drausminės atsakomybės pagrindui. Skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau (DK 238 straipsnis). Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata įtvirtinta DK 235 straipsnyje. Pagal šio straipsnio 2 dalies 9 punktą neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) pripažįstamas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir yra pagrindas darbuotoją atleisti iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-437/2008¹³⁹, Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija konstatavo, kad „darbuotojo darbo drausmės pažeidimas, iš dalies nulemtas darbdavio pareigų darbuotojui nevykdymo ir nesukėlęs sunkių padarinių, negali būti pripažintas teisėtu pagrindu atleisti darbuotoją iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Tokia pažaida gali būti drausminės atsakomybės pagrindas skiriant drausminę nuobaudą, tačiau ne griežčiausią, nes tai neatitiktų ne tik drausminės nuobaudos skyrimo tikslų, bet ir teisingumo principo“. Šioje byloje buvo nagrinėjamas šalių konfliktas dėl drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – taikymo teisėtumo. Ieškovė buvo atleista iš darbo dėl to, kad 2007 m. gegužės 28 d. visą darbo dieną nebuvo darbe be pateisinamos priežasties. Ieškovė (darbuotoja) prašė suteikti jai kasmetines atostogas ne įprasta tvarka, bet priderinti prie tikslinių mokymosi atostogų. Tačiau kasmetinės

¹³⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civ. byloje A. A. v. Lietuvos ir Danijos UAB „Lautra motors“, Nr. 3K-3-437, kat. 11.9.10.8; 13.2.1; 13.2.2.

atostogos jai nebuvo suteiktos ir jos nebuvimas darbe buvo įvertintas kaip darbo drausmės pažeidimas – nebuvimas darbe be svarbių priežasčių (pravaikšta).

Pabrėžtina, kad teisė į kasmetines atostogas yra darbuotojo teisė, kurią atitinka darbdavio pareiga suteikti šias atostogas per tuos pačius darbo metus. Darbdavys šios savo pareigos tinkamai neįvykdė. Kita vertus, darbuotoja taip pat ne visiškai sąžiningai naudojosi savo teisėmis į atostogas, nes siekė jas įgyvendinti visiškai neatsižvelgdama į darbdavio teisėtą interesą tinkamai organizuoti darbo procesą.

3.2. Darbo užmokesčio mokėjimo pažeidimai atleidžiant darbuotoją iš darbo

Darbdavys su atleidžiamu iš darbo darbuotoju privalo visiškai atsiskaityti atleidimo iš darbo dieną, tai yra paskutinę darbuotojo darbo dieną. Šis reikalavimas dažnai pažeidžiamas. Žinoma, įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu gali būti nustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. sausio 2 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-82/2008¹⁴⁰, teisėjų kolegija pažymėjo, kad „pagrindas taikyti DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatytas pasekmes yra konstatavimas tokių sąlygų: 1) darbdavys ne visiškai atsiskaitė su atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną; 2) dėl tokio uždelsimo darbuotojas nėra kaltas“. Minėtoje byloje ieškovė nurodė, kad 2005 m. spalio 17 d. buvo atleista atsakovo iš darbo. Ieškovė su atleidimu nesutiko ir kreipėsi į teismą. 2006 m. sausio 18 d. civilinė byla buvo nutraukta, sudarius taikos sutartį, pagal kurią atsakovas įsipareigojo per 5 dienas nuo teismo nutarties įsigaliojimo dienos sumokėti 2313,52 Lt už priverstinės pravaikštos laiką. Tačiau atsakovas, atleisdamas ieškovę iš darbo ir išmokėdamas išeitinę išmoką, išskaitė 400 Lt sumą už skolą pagal pirkimo-pardavimo sutartį. Pirmosios instancijos teismo nuomone, atsakovas pažeidė DK 226 straipsnį, pagal kurį neleidžiama daryti išskaitų iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kitų išmokų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma. Ieškovei neatsiskaitant nuo 2005 m. vasario 18 d. iki jos atleidimo iš darbo 2005 m. spalio 17 d. už įsigytus baldus, atsakovas galėjo pasinaudoti įstatymo įtvirtinta teismine gynyba. Todėl teismas 2007 m. kovo 5 d. priteisė ieškovei iš atsakovo 400 Lt darbo užmokesčio ir 6040 Lt vidutinį atlyginimą už uždelstą atsiskaityti laiką. Apeliacinės instancijos teismas 2007 m. liepos 5 d. nutartimi atsakovo apeliacinį skundą iš dalies patenkino. Panaikino pirmosios instancijos teismo 2007 m. kovo 5 d. sprendimo dalį, kuria priteista ieškovei iš atsakovo vidutinis atlyginimas už

¹⁴⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis civ. byloje D. L. v. UAB „Fleming baldai“, Nr. 3K-3-82, kat. 14.4.

uždelstą atsiskaityti laiką, o sprendimo dalį, kuria priteista ieškovei iš atsakovo 400 Lt darbo užmokesčio, paliko nepakeistą. Teismas nurodė, kad nėra rašytinių įrodymų apie tai, kad abi šalys susitarė dėl išskaitos už prekes iš ieškovės darbo užmokesčio darbo sutarties nutraukimo atveju. Tarpusavio įskaitymų aktą pasirašė tik darbdavys. Teismas konstatavo, kad, priteisdamas vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką, pirmosios instancijos teismas netinkamai taikė darbo teisės normas. Kolegijos nuomone, byloje nustatytos aplinkybės leido daryti išvadą, kad teisės normas darbdavys pažeidė sąžiningai suklydęs ir pripažino nesąžiningu ieškovės reikalavimą taikyti darbdaviui sankciją už atleidimo dieną neatsiskaitytą išmokos dalį, kuri yra lygi jos pačios skolai darbdavio įmonei. Kasacinis teismas šioje byloje pažymėjo, kad „DK 141 straipsnio 3 dalyje yra nustatyta sankcija darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaito atleidimo dieną. Ši sankcija gali būti efektyvi ir pasiekti tikslus, dėl kurių ji yra nustatyta, tik tuo atveju, jeigu ji proporcinga teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama. Proporciningumo principas reikalauja, kad sankcijos dydis būtų adekvatus pažeidimo pobūdžiui ir padariniams. <...> tais atvejais, kai atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta tik dalis jam priklausančio darbo užmokesčio, už uždelstą atsiskaityti laiką darbdaviui taikomos sankcijos dydį sudaro neišmokėta darbo užmokesčio dalis“.

Neretai darbuotojo atleidimas iš darbo teismuose pripažįstamas nepagrįstu, o darbuotojas gražinamas į darbą. Tuo atveju, kai teismas nustato, jog darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos (DK 297 straipsnio 4 dalis).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. liepos 29 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-400/2008¹⁴¹, teisėjų kolegija konstatavo, jog „apeliacinės instancijos teismas neteisėtai aiškino ir taikė DK 297 straipsnio 4 dalį ir darbuotojui (ieškovei) išmokėtą keturių vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką įskaitė į priteistiną vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką ir išeitinės išmokos dydžiu sumažino priteisiamą vidutinį darbo užmokestį“. Vadinasi, kai teismas pritaiko DK 297 straipsnio 4 dalį, tai vidutinio darbo užmokesčio už visą priverstinės pravaikštos laiką mažinimas išeitinės išmokos dydžiu apskritai yra negalimas, nes šios teisės normos taikymo atveju turi būti priteisiamos abi išmokos – tiek DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išmoka, tiek vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įsigaliojimo

¹⁴¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. liepos 29 d. nutartis civ. byloje A. G. v. UAB „Skuodo komunalinis ūkis“, Nr. 3K-3-400, kat. 14.4.

dienos. Jeigu darbdavys, atleisdamas darbuotoją iš darbo, jau yra sumokėjęs DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatytą išmoką, teismui pripažinus atleidimą iš darbo neteisėtu bei taikant DK 297 straipsnio 4 dalį, antrą kartą DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyta išmoka nebepriteisiama.

Analizuojant kasacinio teismo nutartis, susiduriama su darbo teisės normų, reguliuojančių išėtinę išmoką, darbo užmokesčio mokėjimą atleidžiant darbuotoją iš darbo, reikalavimų pažeidimais, tačiau negalima teigti, kad šios normos yra socialiai neveiksmingos. Įstatymo leidėjo nustatytus reikalavimus darbdavys gali pažeisti ne tik piknaudžiaudamas savo teisėmis, bet ir sąžiningai klysdamas. Kita vertus, normų veiksmingumą gali sąlygoti ir žemesniosios instancijos teismų neteisingas darbo teisės normų aiškinimas bei taikymas, ko pasekoje paskirtos neproporcingos, neadekvačios sankcijos ne tik pažeistų teisingumo, protingumo, sąžiningumo principus, bet ir sukeltų materialinę žalą darbuotojui.

3.3. Darbo drausmės ir materialinės atsakomybės įgyvendinimo problemos

Drausminė atsakomybė yra viena iš priemonių, padedančių užtikrinti darbo drausmę ir tinkamą darbo pareigų vykdymą. Drausminės atsakomybės taikymo pagrindas – darbo drausmės pažeidimas.

DK 234 straipsnyje nustatyta, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 1 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-42/2008¹⁴², teisėjų kolegija pažymėjo, jog ši teisės norma reiškia, kad darbuotojas privalo žinoti darbo pareigų turinį, jų įgyvendinimo tvarką ir sąlygas, nustatytas įmonės, įstaigos, organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklėse, ir jų pažeidimas yra pagrindas darbuotojo drausminei atsakomybei atsirasti. Šioje byloje ieškovui, dirbusiam pagal darbo sutartį ortopedu-protezuotoju, atsakovo 2006 m. lapkričio 14 d. ir lapkričio 16 d. įsakymais buvo skirtos drausminės nuobaudos – griežti papeikimai – už atsisakymą vykdyti gamybinę užduotį (2006 m. lapkričio 15 d. ieškovas atsisakė atlikti paciento pėdų gipsavimą-apmatavimą). 2006 m. lapkričio 16 d. įsakymu paskirta drausminė nuobauda buvo panaikinta ir už tą patį pažeidimą taikyta nuobauda – atleidimas iš darbo (DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktas). Ieškovas ginčijo, kad padarė darbo drausmės pažeidimus. Kasaciniu skundu ieškovas prašė panaikinti pirmosios instancijos teismo sprendimą ir apeliacinės instancijos teismo nutartį. Atsiliepime į ieškovo kasacinį skundą atsakovas nurodė, kad griežčiausia drausminė nuobauda ieškovui skirta, atsižvelgus ir į kolektyvo narių prašymą, jų nenorą dirbti kartu su ieškovu, bei siekiant išvengti neigiamų pasekmių dėl neatidaus,

¹⁴² LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 1 d. nutartis civ. byloje R. D. v. UAB „Idemus“, Nr. 3K-3-42, kat. 15.3; 15.4.

neatsakingo jo požiūrio į atliekamą darbą, atsižvelgiant ir į tai, jog paslaugos teikiamos neįgaliems asmenims. Be to, pateikti ieškovo pareiginiai nuostatai nurodo, kad ieškovo darbo pobūdis ir sukuriamas darbo rezultatas tiesiogiai susijęs su sveikatos priežiūros įmonių ir ligoninių (neįgaliųjų asmenų) aptarnavimu, jų esminių interesų, susijusių su sveikatos apsauga, tenkinimu. Pirmosios instancijos teismas laikė, kad drausminė nuobauda buvo paskirta, nepažeidžiant DK 240 straipsnyje nustatytos jos skyrimo tvarkos, o aplinkybė, kad ieškovui taikyta DK normų nenustatyta drausminė nuobauda, teismo vertinimu, yra formalus nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimas, neturintis esminės reikšmės jos pagrįstumui ir teisėtumui. Kasacinis teismas konstatavo, kad ieškovo, kaip darbuotojo, abejingumas pacientų atžvilgiu, savo interesų iškelimas virš visų kitų reikalavimų ir interesų, negali būti pripažinti pagrįstais ir teisėtais, bei tapti pagrindu, pasinaudojant formaliais pažeidimais, išvengti drausminės atsakomybės.

DK 240 straipsnio 1 dalyje nustatyta darbdavio pareiga prieš skiriant drausminę nuobaudą raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Šios darbo teisės normos „tikslas – ne tik užtikrinti darbuotojo teisę pasiaiškinti darbdaviui dėl darbo drausmės pažeidimo, kurį, darbdavio nuomone, darbuotojas yra padaręs, bet ir maksimaliai užtikrinti, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, žinotų visas aplinkybes, reikšmingas drausminei atsakomybei taikyti ir drausminei nuobaudai parinkti. <...> Pažeisdamas DK 240 straipsnio 1 dalies reikalavimus, darbdavys pats sau apriboja galimybę išsiaiškinti ir atsižvelgti į visas aplinkybes, reikšmingas drausminei atsakomybei taikyti ir drausminei nuobaudai parinkti. Nepareikalaudamas darbuotojo pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, darbdavys save stato į blogesnę padėtį ir prisiima galimų neigiamų padarinių riziką...“¹⁴³.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. sausio 31 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2008¹⁴⁴, Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija pažymėjo, kad įstatymuose nenustatyta, jog, darbdaviui pažeidus DK 240 straipsnio 1 dalies reikalavimą raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimų, paskirta drausminė nuobauda vien dėl tokio įstatymo reikalavimo pažeidimo savaime būtų laikoma neteisėta. Šioje byloje nustatyta, kad ieškovas nuo 2006 m. rugpjūčio 2 d. pagal neterminuotą darbo sutartį dirbo UAB „Geotec Baltija“ inžinieriumi-geodezininku. 2006 m. spalio 3-5 d. ieškovui neatėjus į darbą, atsakovo direktoriaus 2006 m. spalio 5 d. įsakymu jam buvo paskirta drausminė nuobauda – griežtas papeikimas. Tą pačią dieną įsakymu ši drausminė nuobauda panaikinta dėl to, kad ieškovas apie ją nebuvo laiku informuotas ir neturėjo galimybės pasiaiškinti. 2006 m. spalio 6 d.

¹⁴³ 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 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 // Teismų praktika. 2004, Nr. 21. P. 193, 195.

¹⁴⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 31 d. nutartis civ. byloje S. K. v. UAB „Geotec Baltija“, Nr. 3K-3-93, kat. 15.4.

įsakymu ieškoviui skirta kita drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą (DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą). Pirmosios instancijos teismas nurodė, kad atsakovas, skirdamas drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, privalėjo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių. Teismas padarė išvadą, kad atsakovas nepagrįstai ir neteisėtai skyrė ieškoviui drausmines nuobaudas, todėl jas panaikino (DK 242 straipsnis) ir ieškovo atleidimo iš darbo pagrindą pripažino neteisėtu. Teismas nustatė, kad ieškovo ir atsakovo santykiai buvo konfliktiški, dėl to jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, be to, ir ieškovas nepageidavo būti sugrąžintas į darbą, todėl DK 297 straipsnio 4 dalies pagrindu laikė, kad darbo sutartis nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos. Apeliacinės instancijos teismas, apeliacine tvarka išnagrinėjęs bylą pagal atsakovo apeliacinį skundą, pirmosios instancijos sprendimą paliko nepakeistą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kasacine tvarka išnagrinėjęs bylą pagal atsakovo kasacinį skundą, apeliacinės instancijos teismo nutartį panaikino ir perdavė bylą iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui. Kasacinio teismo teisėjų kolegija pažymėjo, kad „bylą nagrinėję teismai suabsolutino DK 240 straipsnio 1 dalies normų reikalavimų reikšmę ir nebetyrė, ar ieškovas apskritai padarė pravaikštas, o jeigu padarė – tai dėl kokių priežasčių. Jeigu darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą, tai formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, nes priešingu atveju teisė gintų nesąžiningą asmenį“.

Remiantis nutarčių analize ir pateiktais pavyzdžiais, galima teigti, kad drausminių nuobaudų dėl atleidimo iš darbo skyrimas yra viena didžiausių problemų darbo teisinių santykių šalių tarpusavio santykiuose. Nusižengimo, kaip šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, neteisingas įvertinimas suponuoja neadekvatą drausminės nuobaudos taikymą. Kai už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas darbuotojas teisme ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, darbdavys turi pateikti įrodymus, pagrindžiančius darbuotojo nusižengimo konstatavimą šiurkščiu. Todėl darbdavys turi veikti protingai, priimti apgalvotus ir teisėtus sprendimus, kad prireikus pateiktų priimtų sprendimų motyvus ir argumentus.

DK 250 straipsnyje nustatyta, kad darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydis nustatomas vadovaujantis CK 6.250 straipsnyje įtvirtintais neturtinės žalos dydžio nustatymo kriterijais bei pagrindais.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2007 m. balandžio 18 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-157/2007¹⁴⁵, konstatavo, kad „neturtinės žalos dydis nustatomas atsižvelgiant į CK 6.250 straipsnyje, kituose įstatymuose nurodytus neturtinės žalos dydžiui reikšmingus

¹⁴⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 18 d. nutartis civ. byloje A. L. v. Lietuvos ir Kanados UAB „Pajūrio mediena“, Nr. 3K-3-157, kat. 16.2.4; 44.2.4.2.

kriterijus arba konkrečioje byloje pripažintas svarbias aplinkybes. Kreditoriaus elgesys gali turėti reikšmės nustatant jam padarytos neturtinės žalos dydį. Darbuotojo padarytas darbų saugos norminių aktų pažeidimas ar elementarios savisaugos reikalavimų nesilaikymas gali būti teismo pripažintas kaip vienas iš kriterijų, reikšmingų darbuotojui padarytos neturtinės žalos dydžiui nustatyti (CK 6.250 straipsnis)“. Šioje byloje ieškovas darbo metu buvo sužalotas, neteko 85 proc. darbingumo. Dėl nelaimingo atsitikimo darbe ieškoviui padaryta didelė neturtinė žala (patyrė didelį fizinį skausmą, jo visiško pasveikimo galimybė yra abejotina ir jis išgyvena dėl ateities bei būsimų pasekmių, jis patyrė didelius dvasinius išgyvenimus, dėl padarytų sužalojimų apribota jo galimybė bendrauti ir dirbti, tai jam sukelia didelius moralinius išgyvenimus). Pirmosios instancijos teismas sprendė, kad nelaimingo atsitikimo darbe pagrindinė priežastis buvo atsakovo neteisėta veika (netinkamai parengtas darbuotojų saugos ir sveikatos vietinis norminis aktas), dėl to atsakovo kaltės laipsnis yra didesnis negu ieškovo. Teismas, vadovaudamasis DK 247 straipsniu, prašomos priteisti neturtinės žalos dydį (150 000 Lt) sumažino trečdaliu (100 000 Lt), nes byloje nustatyta ir darbuotojo kaltė. Apeliacinės instancijos teismas konstatavo, kad nelaimingą atsitikimą darbe labiau lėmė ieškovo neatsargus elgesys, jo kaltės laipsnis buvo didesnis negu atsakovo, todėl vadovaudamasis CK 6.282 straipsnio 1 dalimi priteistą neturtinės žalos atlyginimą sumažino iki 50 000 Lt.

Darbo teisiniuose santykiuose neturtinė žala gali reikštis ne tik fiziniaisiais, bet ir dvasiniais skausmais ir kentėjimais, kuriuos gali sukelti įvairūs darbdavio neteisėti veiksmai, tokie kaip tendencingas darbdavio siekimas atleisti darbuotoją iš darbo, neadekvačios pažeidimui drausminės nuobaudos skyrimas, paskleidimas informacijos apie darbuotoją, nesusijusios su jo darbo savybėmis¹⁴⁶.

Darbo kodekse įtvirtintų blanketinių nuostatų, nukreipiančių teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis, prigimtis yra suteikti teisę darbuotojams ir darbdaviams patiems socialinio dialogo būdu sureguliuoti tarpusavio santykius, kolektyvinėse sutartyse įtvirtinant privalomas elgesio taisykles – normines nuostatas¹⁴⁷.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. balandžio 12 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-279/2006¹⁴⁸, konstatavo, jog „DK 256 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Byloje nustatyta, kad

¹⁴⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis civ. byloje A. K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 3K-3-10, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.

¹⁴⁷ Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių Darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija. 2008, Nr. 1(103). P. 42.

¹⁴⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 12 d. nutartis civ. byloje A. S. v. UAB „Atridas“, Nr. 3K-3-279, kat. 11.9.12; 16.7.

kasatorius pas atsakovą dirbo vadybininku ir jo darbas buvo tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu bei išdavimu. Esant tokiam darbo pobūdžiui, darbdavys pagrįstai sudarė visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotoju“. Kasaciniame skunde ieškovas nurodė, jog DK 256 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „sąrašas pareigų (darbų), kurias einant (dirbant) sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, nustatomas kolektyvinėje sutartyje“. Deja, šioje byloje kasacinio teismo teisėjų kolegija nekreipė deramo dėmesio į minėto straipsnio nuostatą. Pabrėžtina, kad analogišką sprendimą Lietuvos Aukščiausiasis Teismas priėmė ir civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2007¹⁴⁹.

Taigi nesant įmonėje galiojančios kolektyvinės sutarties, konkretūs darbo santykiai lieka nevisiškai sureguliuoti.

3.4. Darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo darbe problemos

Darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimas neišvengiamai susijęs su daugybe techninių klausimų, kurie negali būti detalai aptarti Darbo kodekse ar įstatymuose, todėl labai svarbūs darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimui darbe yra įstatymų lydimieji aktai. Deja, dėl jų gausos ir sudėtingumo, darbdaviai dažnai nesugeba jų savarankiškai įgyvendinti, todėl darbe kartais įvyksta nelaimingų atsitikimų, kuriuose darbuotojai nukenčia arba dėl jų suserga profesinėmis ligomis. Siekiant nustatyti nelaimingų atsitikimų darbe priežastis, juos būtina ištirti ir priežastis pašalinti, o darbdavys, neįvykdęs savo pareigos užtikrinti darbuotojų saugą, patraukiamas atsakomybėn.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 26 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-129/2008¹⁵⁰, Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija konstatavo, kad „žala dėl profesinio susirgimo daroma nuo susirgimo momento, o ji paaiškėja nuo tada, kai profesinis susirgimas konstatuojamas teisės aktų nustatyta tvarka. Teisė į žalos, padarytos fizinio asmens sveikatai dėl profesinio susirgimo, atlyginimą, atsiranda nuo profesinio susirgimo konstatavimo teisės aktų nustatyta tvarka momento. Pareiga atlyginti žalą atsiranda nuo darbingumo netekimo fiziniam asmeniui nustatymo dienos“. Šioje byloje ieškovė dirbo pas atsakovą laidų rinkinių formuotoja nuo 1994 m. birželio 27 d. iki 2005 m. sausio 4 d., kai buvo atleista iš darbo pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą. Profesinės ligos patvirtinimo aktu ieškovei nuo 2003 m. rugsėjo 11 d. buvo nustatytas 5 procentų darbingumo netekimas dėl profesinio susirgimo. Pirmosios instancijos teismas, remdamasis profesinės ligos patvirtinimo aktu,

¹⁴⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6 d. nutartis civ. byloje J. S. v. UAB „Grasta“, Nr. 3K-3-37, kat. 16.7; 16.8.

¹⁵⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 26 d. nutartis civ. byloje S. M. v. UAB „Yazaky Wiring Technologies Lietuva“, Nr. 3K-3-129, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 114.11.

nustatytė, kad ieškovė nebuvo apmokyta pagal higienos ir pirmosios pagalbos teikimo mokymo programą, atsakovas nepakankamai rengė ir vykdė darbo aplinkos gerinimo priemones darbo vietose. Teismas pažymėjo, kad atsakovo įmonėje 2003 m. rugpjūčio 13 d. atlikus darbo sąlygų higieninės charakteristikos įvertinimą, nustatyta, jog: ieškovė dirbo labai kenksmingomis sąlygomis, 89,5 proc. pamainos laiko turėjo dirbti fiksuota poza, kai taip dirbti buvo leidžiama ne daugiau kaip 25 proc. pamainos laiko; įmonėje nebuvo atliekami periodiniai sveikatos tikrinimai dėl kenksmingų darbo aplinkos veiksnių; ieškovė nebuvo apmokyta higienos įgūdžių. Įvertinęs įrodymus, teismas sprendė, kad atsakovas pažeidė saugos darbe norminių aktų reikalavimus bei DK 260 straipsnio 2 dalies, 261 straipsnio 1 dalies, 265 straipsnio 5 dalies reikalavimus, ir šie pažeidimai sukėlė ieškovės profesinę ligą. Apeliacinės instancijos teismo teisėjų kolegija, iš esmės sutiko su pirmosios instancijos teismo sprendimo motyvais. Nustačiusi, kad ieškovė nuo 2000 m. sausio 1 d. iki jos atleidimo iš darbo dienos buvo draudžiama nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir susirgimų profesine liga pagal Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą, kolegija pažymėjo, kad profesinės ligos ieškovei nustatymas priskiriamas draudiminiams įvykiams ir jai padaryta žala turi būti atlyginama pagal Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą.

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenimis¹⁵¹, 2007 metais Profesinių ligų valstybės registre užregistruotos 1123 profesinės ligos, diagnozuotos 860 asmenų. Dažniausiomis profesinių ligų priežastimis buvo fizikiniai darbo aplinkos veiksniai, sukėlę 79 proc. (887 atvejų) profesinių ligų.

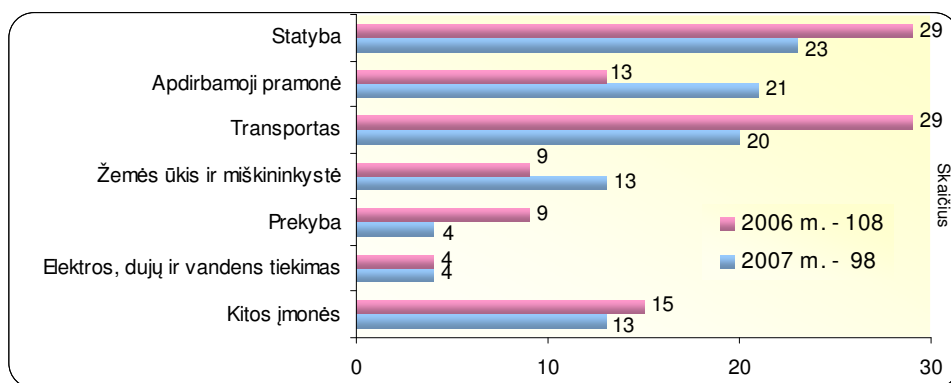
Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2008 m. vasario 22 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2008¹⁵², konstatavo, kad „darbdaviui, kaip didesnio pavojaus šaltinio valdytojui, keliami didesni reikalavimai sugebėjimui sudaryti saugias darbo sąlygas, atsižvelgiant į jo veiklos, susijusios su didesniu pavojumi aplinkiniams, pobūdį; darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais taip pat išplaukia iš Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo, DK normų reikalavimų; darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais (DK 229, 264 straipsniai); darbdavys taip pat privalo imtis veiksmingų priemonių, kai nepaisoma nustatytų reikalavimų“. Šioje byloje nustatyta, kad 2005 m. spalio 27 d. AB „Lietuvos geležinkeliai“ Krovinių vežimo valdybos Vaidotų geležinkelio stoties skirstomajame kalnelyje, atliekant traukinio sąstato išformavimą, riedmenimis buvo mirtinai traumotas traukinių derintojas.

¹⁵¹ Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2007 metais // <http://www.vdi.lt/index.php?844905408>; prisijungimo laikas: 2008-11-10.

¹⁵² LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 22 d. nutartis civ. byloje V. M., I. M., S. M. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-130, kat. 44.5.2.16.

Teismai vertino nelaimingo atsitikimo darbe tyrimo akte nustatytas nelaimingą atsitikimą darbe nulėmusias priežastis ir padarė išvadą, kad nukentėjusiojo neblaivumas, kaip vienintelė reali nelaimingo atsitikimo priežastis, yra teisinis pagrindas atleisti darbdavį nuo atsakomybės pagal CK 6.282 straipsnio 1 ir 2 dalis. Kasacinio teismo teisėjų kolegija pažymėjo, jog „kai nelaimingo atsitikimo darbe metu atimama gyvybė darbuotojui, kuris darbo vietoje nukentėjo nuo darbdavio valdomo didesnio pavojaus šaltinio, tai darbdavio kaltė, pasireiškianti nesugebėjimu užtikrinti kontrolės, kad darbo vietoje nebūtų vartojamas alkoholis ir kad nuo alkoholio apsvaigęs darbuotojas jo ir kitų asmenų saugumo užtikrinimui būtų nušalintas nuo darbo, nėra pagrindas visiškai atleisti darbdavį nuo atsakomybės CK 6.282 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytais pagrindais“.

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenimis¹⁵³, per 2007 metus šalies įmonėse įvyko 3638 nelaimingi atsitikimai (2008 m. balandžio 7 d. duomenys) darbe, iš kurių 193 – sunkūs, 98 – mirtini. Lietuvoje 2007 metais 85 proc., o 2006 m. – 86 proc. mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe įvyko pagrindinėse (statyba, apdirbamoji pramonė, transportas, žemės ūkis ir miškininkystė, prekyba, elektros, dujų ir vandens tiekimas) ekonominės veiklos rūšių įmonėse (žr. 5 pav.).

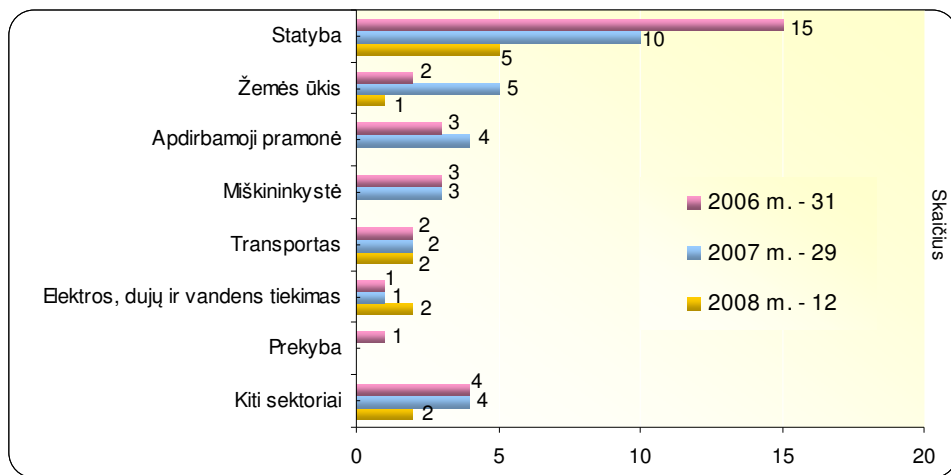


5 pav. Mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe skaičius pagrindinės ekonominės veiklos rūšių įmonėse 2006-2007 metais

Lietuvoje 2007 metais iš 98 žuvusiųjų darbe 29 (29,6 proc.) buvo neblaivūs (2006 m. iš 108 žuvusiųjų darbe 31 (28,7 proc.) buvo neblaivūs). 2008 metais iki spalio 20 d.¹⁵⁴ darbe žuvo 12 neblaivių darbuotojų (žr. 6 pav.).

¹⁵³ Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2007 metais // <http://www.vdi.lt/index.php?844905408>; prisijungimo laikas: 2008-11-10.

¹⁵⁴ <http://www.vdi.lt/index.php?-859275626>; prisijungimo laikas: 2008-11-10.



6 pav. Mirtini nelaimingi atsitikimai darbe dėl neblaivumo pagal ekonominės veiklos rūšis 2006-2008 metais

Kaip aktualią problemą, A. Lupeika, Valstybinės darbo inspekcijos inspektavimo organizavimo, priežiūros ir informavimo skyriaus vedėjas, įvardijo darbuotojų atstovavimo trūkumą. Nemažai darbdavių, turėdami galimybę vieni priimti sprendimus darbo saugos ir sveikatos klausimais, dar nėra suinteresuoti siekti sukurti darbuotojui saugią ir sveikatai nepavojingą darbo vietą – gal ir dėl to, kad patys darbuotojai nepakankamai inicijuoja šių problemų sprendimą įmonėje ar įstaigoje¹⁵⁵.

3.5. Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo įgyvendinimo problemos

Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisė yra suteikiama profesinėms sąjungoms arba darbo taryboms. Šie du alternatyvūs darbuotojų atstovaujantieji organai gina darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises ir atstovauja darbuotojų interesams.

DK 149 straipsnio 1 dalies nuostatos ir Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“¹⁵⁶ suminės darbo laiko apskaitos įvedimą sieja su įmonės darbuotojų atstovais. Suminę darbo laiko apskaitą galima įvesti pagal kolektyvinę sutartį. Ši įmonėje gali būti pasirašyta tik kai ten yra įkurta profesinė sąjunga arba išrinkta darbo taryba. Suminė darbo laiko

¹⁵⁵ Turonis R. Miškininkai ir baldininkai metus užbaigė dalykiškai // Lietuvos profsąjungos, 2005, Nr. 1. P. 3.

¹⁵⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.

apskaita gali būti įvesta ir nesant kolektyvinės sutarties, tačiau ir šiuo atveju jos įvedimo tvarką privalu derinti su darbuotojų atstovais.

Tenka konstatuoti, kad mūsų šalyje tik kai kuriose įmonėse yra įkurtos profesinės sąjungos ar išrinktos darbo tarybos. Todėl įmonėse, kuriose nėra darbuotojų atstovų, negali būti įvesta suminė darbo laiko apskaita, nors ji ten būtų priimtinausia darbo ir gamybos organizavimo forma. Tokiu atveju, teisinėje literatūroje siūloma suminės darbo laiko apskaitos įvedimą įteisinti darbuotojų kolektyvo bendro susirinkimo pritarimu. Toks suminės darbo laiko apskaitos įteisinimo būdas daug kam kelia abejonių, nes galiojantys teisės aktai nenustato, kad DK 19 straipsnis numatytų darbuotojų atstovų kompetencijai priskirtų klausimų sprendimas galėtų būti pakeistas darbuotojų bendro susirinkimo pritarimu¹⁵⁷.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. vasario 22 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-145/2006¹⁵⁸, pabrėžė, kad esant DK 149 straipsnio 1 dalyje nustatytoms sąlygoms, suminė darbo laiko apskaita gali būti įvesta atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę (DK 19 straipsnis). Šioje byloje nustatyta, kad ieškovo įsakymu nuo 2003 m. balandžio 7 d. iki rugpjūčio 6 d. įmonėje buvo įvesta suminė darbo laiko apskaita. Ieškovas nurodė, kad 2003 metais įmonė dėl įvairių priežasčių, tarp jų ir dėl suminės darbo laiko apskaitos netaikymo, patyrė didelių finansinių nuostolių, todėl 2004 m. sausio 30 d. įsakymu įmonėje buvo pratęstas šios laiko apskaitos režimas. Valstybinės darbo inspekcijos Utenos skyrius 2004 m. vasario 11 d. pareikalavo nedelsiant pašalinti pažeidimą – suminės darbo laiko apskaitos įmonėje įvedimą. Pirmosios instancijos teismas ieškovo ieškinį atmetė. Teismas padarė išvadą, kad iš naujo suminė darbo laiko apskaita įmonėje UAB „Visatex“ buvo įvesta pažeidžiant šią apskaitą reglamentuojančių teisės aktų (Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587 patvirtintos Darbų, sąlygų, kuriems esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos, DK 149 straipsnio) reikalavimus. Apeliacinės instancijos teismas sutiko su pirmosios instancijos teismo išvadomis. Atsiliepime į kasacinį skundą UAB „Visatex“ profesinė sąjunga „Solidarumas“ nurodė, kad kasatorius (UAB „Visatex“) nepaisė darbuotojų ir jų atstovų nuomonės, neatsižvelgė į tai, kad darbas suminės darbo laiko apskaitos sąlygomis yra alinantis ir ne visiems darbuotojams priimtinas. Įmonėje pradėjus taikyti suminę darbo laiko apskaitą, darbuotojų atlyginimai sumažėjo, darbuotojai turėjo daugiau ir nepatogių laiku dirbti. Kompromiso su darbuotojais nebuvo nepasiekta. Be to, darbdavys atleido keletą darbuotojų už tai, kad jie nesutiko dirbti pakeistomis darbo sąlygomis.

Neabejotinai svarbu, kad darbo laiko organizavimas neprieštarautų bendriems darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo darbe principams. Labai svarbi ir veiksminga priemonė derantis

¹⁵⁷ Davidavičius H. Suminė darbo laiko apskaita // Juristas, 2008, Nr. 6. P. 19-20.

¹⁵⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 22 d. nutartis civ. byloje UAB „Visatex“ v. Valstybinės darbo inspekcijos Utenos skyrius, Nr. 3K-3-145, kat. 1.2; 1.4.10; 3.1; 12.3.

bei sprendžiant problemas yra socialinis dialogas. Tačiau sklandus socialinių partnerių dialogas įmanomas tik tada, kai darbdavys reguliariai informuoja darbuotojų atstovus apie įmonės padėtį, konsultuojasi su darbuotojais ar jų atstovais.

Viena iš pagrindinių darbuotojų atstovų kolektyvinio atstovavimo teisių yra skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises (DK 22 straipsnio 1 dalies 8 punktas).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. kovo 15 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-181/2006¹⁵⁹, pažymėjo, kad Profesinių sąjungų įstatymo¹⁶⁰ 15 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog profesinės sąjungos atstovauja savo nariams ir įstatymų nustatyta tvarka gina savo narių teises ir teisėtus interesus valstybės organuose. Vykdydamos šią nuostatą, profesinės sąjungos savo narių teises ir teisėtus interesus civilinėse bylose teisme dažniausiai gina šiais būdais: 1) reiškia ieškinius profesinių sąjungų narių teisėms ir teisėtiems interesams ginti (CPK 49 straipsnio 1 dalis, DK 22 straipsnio 1 dalies 8 punktas, Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio 3 dalis); 2) atstovauja profesinės sąjungos nariams – dalyvaujantiems byloje asmenims – darbo teisinių santykių bylose (CPK 56 straipsnio 1 dalies 5 punktas).

Profesinių sąjungų teisės reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus (Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnis) teisinis reglamentavimas įgalina teigti, kad profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti drausminę nuobaudą, jų (profesinių sąjungų) nariui paskirtą pažeidžiant DK 240 straipsnio 2 dalies, Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalies nuostatas, o darbdaviui ne vėliau kaip per 10 dienų neišnagrinėjus ar nepatenkinus reikalavimo, profesinės sąjungos įgyja teisę kreiptis su ieškiniu tiesiogiai į teismą (Profesinių sąjungų įstatymo 15 straipsnio 1 dalis)¹⁶¹. Minėtoje byloje nustatyta, kad atsakovo 2004 m. vasario 23 d. įsakymu trečiajam asmeniui L. S. paskirta drausminė nuobauda – papeikimas – už tai, kad L. S. 2004 m. sausio 30 d. ir 2004 m. vasario 2 d. įsileido į bendrovės patalpas pašalinius asmenis be darbdavio leidimo ir buvo patalpose ne darbo metu. Ieškovas, vadovaudamasis Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio 1 dalimi, 2004 m. balandžio 26 d. raštu pareikalavo atsakovo atšaukti įsakymą, nurodydamas, kad įsakymas dėl drausminės nuobaudos skyrimo UAB „Lietlinen“ profesinės sąjungos komiteto narei L. S., negavus išankstinio UAB „Lietlinen“ profesinės sąjungos komiteto sutikimo, prieštarauja Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 daliai, DK 240 straipsnio 2 daliai. Atsakovui apie ieškovo reikalavimo nagrinėjimą ir

¹⁵⁹ Dėl profesinių sąjungų teisės ginti savo narių teises ir teisėtus interesus, LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 15 d. nutartis civ. byloje Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“, Nr. 3K-3-181, kat. 3.2; 18.1; 118.2. // Teismų praktika. 2006, Nr. 25. P. 151.

¹⁶⁰ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

¹⁶¹ Dėl profesinių sąjungų teisės ginti savo narių teises ir teisėtus interesus, LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 15 d. nutartis civ. byloje Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“, Nr. 3K-3-181, kat. 3.2; 18.1; 118.2. // Teismų praktika. 2006, Nr. 25. P. 151.

išnagrinėjimo rezultatus nepranešus, ieškovas 2004 m. gegužės 14 d. kreipėsi į teismą su ieškiniu. Pirmosios instancijos teismas 2005 m. balandžio 18 d. sprendimu ieškinį atmetė. Antrosios instancijos teismas, išnagrinėjęs ieškovo skundą, pirmosios instancijos teismo sprendimą panaikino ir bylą nutraukė. Teisėjų kolegijos vertinimu, dėl Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnyje numatytos procedūros buvimo išankstinio ginčo ne teisme sprendimo tvarka netampa neprivaloma, todėl DK 295 straipsnio 2 dalies 4 punktas šioje byloje negali būti taikomas. L. S. ir atsakovo darbo santykiai per visą DK 296 straipsnyje numatytą kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminą nebuvo nutrūkę, todėl kolegija sprendė, kad kreipimasis į darbo ginčų komisiją buvo privalomas (DK 295 straipsnio 2 dalies 5 punktas), o kadangi jau yra pasibaigęs DK 296 straipsnyje numatytas terminas, išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos nesilaikymas yra pagrindas bylą nutraukti (CPK 293 straipsnio 2 punktas). Kasacinis teismas konstatavo, jog apeliacinės instancijos teismo išvada, kad DK 295 straipsnio 2 dalies 4 punktas¹⁶² negali būti taikomas, yra nepagrįsta. Todėl panaikinęs apskųstą apeliacinės instancijos teismo nutartį, bylą grąžino apeliacinės instancijos teismui nagrinėti iš naujo.

Taigi teisminių nutarčių analizė atskleidė, kad darbuotojų atstovams nėra lengva vesti socialinį dialogą su darbdaviu ir dažnai nepavyksta susitarimo būdu išspręsti iškilusius darbo, socialinius ir ekonominius klausimus. Darbdavys, diktuodamas savo sąlygas, priima galutinį sprendimą, kuris neretai pažeidžia įstatymuose nustatytas darbo, socialines profesinių sąjungų narių teises, pavyzdžiui, skiria drausminę nuobaudą profesinės sąjungos nariui be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo sutikimo. Kita vertus, darbdavys ne tik nepaiso darbuotojų ir jų atstovų nuomonės, bet ir siekia paneigti įstatymo nustatytą profesinės sąjungos teisę dalyvauti suminės darbo laiko apskaitos įvedimo procese.

¹⁶² DK 295 straipsnio 2 dalies 4 punkto nuostatos pateiktos šio darbo 2 skyriaus 2.2 poskyryje.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Darbo santykių teisinio reguliavimo socialinio veiksmingumo tyrimo duomenys leidžia teikti magistrinio baigiamojo darbo gynimui šias **išvadas** ir rekomendacijas:

1. Darbo teisė yra valstybės, taip pat ir socialinių partnerių nustatyta teisės normų sistema, reguliuojanti darbo santykius ir kai kuriuos kitus glaudžiai su tiesioginiais darbo santykiais susijusius visuomeninius santykius. Esminiu darbo santykių teisinio reguliavimo bruožu reikia laikyti imperatyvaus ir dispozityvaus reguliavimo metodų derinimą.

2. Darbo teisės formalusis veiksmingumas suprantamas kaip darbo santykių teisinio reguliavimo mechanizmo naudojimo veiksmingumas, tai yra kiek veiksmingai darbo teisės normos įgyvendinamos praktiškai. Darbo teisės socialinis veiksmingumas siejamas su tokiu darbo teisės normų veikimu, kuris padeda pasiekti ne tik nustatytų tikslų, bet ir užtikrina santarvę visuomenėje, palaiko asmenybės, socialinių grupių ir valstybės interesus pusiausvyrą.

3. Darbo sutarties nutraukimo teisminių nutarčių analizė atskleidė, kad 87 proc. ginčų kyla dėl atleidimo iš darbo, 7 proc. – dėl darbo sutarties sudarymo, 6 proc. – dėl darbo sutarties vykdymo ir keitimo. Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, sudaro 25 proc., ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu apima 14 proc. ir ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu – 3 proc. visų ginčų, kylančių dėl atitinkamų darbo sutarties nutraukimo pagrindų. Net 56 proc. visų ginčų dėl darbuotojų atleidimo iš darbo teisėtumo sudaro ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo. Ginčai minėtu pagrindu apima 40 proc. darbo ginčų, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas ir 16 proc. – kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos.

Tyrimas parodė, kad rinkos ekonomikos sąlygomis darbo sutarties šalys savo interesus neretai gina savanaudiškai ir nesigilina į teisinį reglamentavimą. Darbuotojas jau ne visada gali būti vadinamas silpnesniąja darbo teisinių santykių šalimi, kai kada jis net gali diktuoti darbdaviui vienokias ar kitokias sąlygas. Dažniausiai pasitaiko šios problemos:

a) darbdavio nesilaikymas įstatyme nustatytų atleidimo iš darbo tvarkos reikalavimų, pavyzdžiui, neišpėja darbuotojo raštu pasirašytinai apie darbo sutarties nutraukimą, nepasiūlo darbuotojui kito darbo arba netinkamai pasiūlo; darbdavio netinkamas darbo teisės normos

parinkimas, pavyzdžiui, drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimas neretai neatitinka padaryto pažeidimo sunkumo;

b) darbuotojo savanaudiškas asmeninių interesų įgyvendinimas, netinkamas pareigų vykdymas, neracionalus įmonės lėšų naudojimas, neapgalvoti sprendimai, atsisakant siūlomo kito darbo, ne visuomet pagrįsti kaltinimai darbdavio atžvilgiu, pavyzdžiui, dėl struktūrinio pertvarkymo darbovietėje realumo.

4. Teismo nutarčių dėl darbo teisės normų, reguliuojančių išėtinę išmoką, darbo užmokesčio mokėjimą atleidžiant darbuotoją iš darbo, reikalavimų pažeidimų analizė atskleidė, kad dažniausiai pasitaiko šios problemos:

a) darbdavys, pasibaigus darbo teisiniams santykiams, pažeidžia savo pareigą ir uždelsia atsiskaityti su darbuotoju;

b) darbdavys neteisėtai atlieka išskaitas iš išėtinės išmokos;

c) žemesniųjų instancijų teismai, pripažinę darbuotojo (ieškovo) atleidimą iš darbo neteisėtu ir priteisę pagal DK 297 straipsnio 4 dalį vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, darbuotojo gautą išėtinę išmoką įskaito į priteistą vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką ir išėtinės išmokos dydžiu sumažina priteistą vidutinį darbo užmokestį.

5. Darbo drausmės ir materialinės atsakomybės teisminių nutarčių analizė atskleidė, kad dažniausiai pasitaiko šios problemos:

a) dėl darbo drausmės pažeidimų, drausminių nuobaudų skyrimo: darbdavio nesilaikymas Darbo kodekso nuostatose nustatytos drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos; darbdavio reikalavimai atlikti darbo sutartimi nesulygtą darbą, o už nurodymų nevykdymą, darbuotojui skiriama drausminė nuobauda; darbuotojo neatidus, neatsakingas požiūris į atliekamą darbą, savo interesų iškėlimas virš visų kitų reikalavimų ir interesų;

b) dėl neturtinės žalos darbo teisiniuose santykiuose atlyginimo: neturtinė žala gali reikštis fiziniais, dvasiniais skausmais ir kentėjimais, kuriuos gali sukelti įvairūs darbdavio neteisėti veiksmai, pavyzdžiui, netinkamai parengtas darbuotojų saugos ir sveikatos vietinis norminis aktas, tendencingas darbdavio siekimas atleisti darbuotoją iš darbo, neadekvačios pažeidimui drausminės nuobaudos skyrimas, paskleidimas informacijos apie darbuotoją, nesusijusios su jo darbo savybėmis.

6. Darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo darbe teisminių nutarčių analizė parodė, kad dažniausiai pasitaiko šios problemos: darbdavys dažnai pažeidžia savo pareigą imtis veiksmingų

priemonių, kai darbuotojai nepaiso nustatytų darbo tvarkos reikalavimų, pavyzdžiui, darbdavys kartais nesugeba užtikrinti kontrolės, kad darbo vietoje nebūtų vartojamas alkoholis ir kad nuo alkoholio apsvaigęs darbuotojas jo ir kitų asmenų saugumo užtikrinimui būtų nušalintas nuo darbo; ne visose įmonėse atliekami sveikatos tikrinimai dėl kenksmingų darbo aplinkos veiksnių; netinkamai parengtos darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos.

7. Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisminių nutarčių analizė atskleidė, kad darbuotojų atstovams nėra lengva vesti socialinį dialogą su darbdaviu ir dažnai nepavyksta susitarimo būdu išspręsti iškilusius darbo, socialinius ir ekonominius klausimus:

a) darbdavys, diktodamas savo sąlygas, priima galutinį sprendimą, kuris neretai pažeidžia įstatymuose nustatytas darbo, socialines profesinių sąjungų narių teises, pavyzdžiui, skiria drausminę nuobaudą profesinės sąjungos nariui be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo sutikimo;

b) darbdavys ne tik nepaiso darbuotojų ir jų atstovų nuomonės, bet ir siekia paneigti įstatymo nustatytą profesinės sąjungos teisę dalyvauti suminės darbo laiko apskaitos įvedimo procese.

Rekomendacija. Siekiant padidinti kolektyvinės sutarties teisinę reikšmę bei panaudoti visas sutarties sudarymo galimybes, daugiau pastangų ir iniciatyvos turėtų rodyti Vyriausybės atstovai, darbuotojų atstovų organizacijos.

Rekomendacija. Darbo teisės normų įgyvendinimo tyrimas parodė, kad darbdaviai ir darbuotojai nepakankamai suvokia ir išmano darbo įstatymus, todėl rekomenduojama darbdavių organizacijoms ir profesinių sąjungų atstovams daugiau plėtoti darbo santykių šalių teisinį švietimą.

Baigiamojo tiriamojo darbo išvados patvirtina hipotezę, kad darbo santykių šalių nepakankamas įsigilinimas į darbo teisės normas neigiamai įtakoja jų įgyvendinimo veiksmingumą.

SANTRAUKA

Darbo teisės normų įgyvendinimo tyrimu siekiama atskleisti darbo santykių teisinio reguliavimo socialinį veiksmingumą. Tyrimas apima tris etapus.

Pirmame tyrimo etape analizuojami socialinė darbo prigimtis, darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos bruožai, darbo teisės principų esmė bei teisės veiksmingumo supratimas. Šių dienų esminiu darbo santykių teisinio reguliavimo bruožu reikia laikyti imperatyvaus ir dispozityvaus reguliavimo metodų derinimą. Darbo teisės socialinis veiksmingumas siejamas su tokiu darbo teisės normų veikimu, kuris padeda pasiekti ne tik nustatytą tikslą, bet ir užtikrina santarvę visuomenėje, palaiko asmenybės, socialinių grupių ir valstybės interesų pusiausvyrą.

Antrame tyrimo etape nagrinėjami atskirų darbo teisės institutų – darbo sutarties, darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo drausmės ir materialinės atsakomybės, darbuotojų saugos ir sveikatos, kolektyvinių darbo santykių teisinio reglamentavimo ypatumai. Darbo sutartis yra vienas svarbiausių darbo teisės institutų Lietuvos darbo teisės sistemoje, jungiantis teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties sudarymą, keitimą ir nutraukimą, tai yra darbuotojų priėmimą į darbą, darbo sąlygų pakeitimą ar perkėlimą į kitą darbą ir atleidimą iš darbo.

Trečiame tyrimo etape nagrinėjamos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys, priimtos darbo teisinių santykių bylose. Jų analizė atskleidė darbo teisės įgyvendinimo socialines ir teisines problemas. Darbo teisės normų įgyvendinimo tyrimas parodė, kad darbo santykių šalys nepakankamai įsigilina į darbo teisės normas, o tai neigiamai įtakoja jų įgyvendinimo veiksmingumą.

SUMMARY

The purpose of Labour law implementation study is to disclose labour relations regulatory social efficiency. The study includes three stages.

The social nature of work, labour rights as an independent branch of the right features, the labour law principals and the understanding of the legal efficiency are analyzed in the first stage of a study. The main feature of nowadays Labour law is harmonization of imperative and a voluntary regulation methods. The Labour law social efficiency is associated with the functioning of the labour law, which not only helps achieve the objectives, but also ensure peace in society, supports the balance between the personal, social groups and interests of states.

The separate Labour law institutions – the employment contract, working hours and rest periods, wages, work discipline and financial responsibility, health and safety of workers, collective labour relations are the subject of the second stage of investigation. The employment contract is one of the most important Labour law institute in the Lithuanian labour system, which connect rules regarding striking, changing, canceling of employment contracts.

The task of the third stage is the investigation of the Lithuanian Supreme Court decisions made in labour law field. The study disclosed that the parties of labour law relationship don't go enough into the meaning of labour law and it has negative influence to Labour law social efficiency.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569; 2004, Nr. 103-3756; 2005, Nr. 58-2001; 2005, Nr. 67-2400; 2005, Nr. 85-3138; 2006, Nr. 72-2677, 2008, Nr. 63-2375, 2008, Nr. 74-2860; 2008, Nr. 87-3469.
6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
7. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.
8. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313.
10. 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.
11. 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.
12. 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 aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 40-1882; 2006, Nr. 102-3948.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326.

15. 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.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.
17. 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.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr. 137-5592.
19. Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4504.

Tarptautiniai teisės aktai

20. TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-648.
21. TDO konvencija Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-652.
22. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-653.
23. TDO konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-672.
24. TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 677.
25. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.
26. Tarybos direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“ // OL L 183, 1989 6 29, p. 1.
27. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.
28. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, 49-1704.

Teismų praktika

29. Dėl profesinių sąjungų teisės ginti savo narių teises ir teisėtus interesus, LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 15 d. nutartis civ. byloje Jungtinės profesinės sąjungos Kauno

- apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“, Nr. 3K-3-181, kat. 3.2; 18.1; 118.2. // Teismų praktika. 2006, Nr. 25.
30. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 26 d. nutartis civ.byloje E. V. Š. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3K-7-290, kat. 11.9.1; 18.3.
 31. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 13 d. nutartis civ.byloje A. K. v. UAB „Lekna“, Nr. 3K-3-432, kat. 2.1; 2.11.
 32. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis civ. byloje A. K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 3K-3-10, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.
 33. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 22 d. nutartis civ. byloje UAB „Visatex“ v. Valstybinės darbo inspekcijos Utenos skyrius, Nr. 3K-3-145, kat. 1.2; 1.4.10; 3.1; 12.3.
 34. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 6 d. nutartis civ. byloje UAB „Grasta“ v. J. S., Nr. 3K-3-37, kat. 16.7; 16.8.
 35. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 20 d. nutartis civ. byloje M. M. v. AB „Spauda“, Nr. 3K-3-59, kat. 11.9.1.
 36. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 18 d. nutartis civ. byloje A. L. v. Lietuvos ir Kanados UAB „Pajūrio mediena“, Nr. 3K-3-157, kat. 16.2.4; 44.2.4.2.
 37. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. lapkričio 21 d. nutartis civ. byloje R. R. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-514, kat. 11.9.5.
 38. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis civ. byloje D. L. v. UAB „Fleming baldai“, Nr. 3K-3-82, kat. 14.4.
 39. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 31 d. nutartis civ. byloje S. K. v. UAB „Geotec Baltija“, Nr. 3K-3-93, kat. 15.4.
 40. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 1 d. nutartis civ. byloje R. D. v. UAB „Idemus“, Nr. 3K-3-42, kat. 15.3; 15.4.
 41. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 22 d. nutartis civ. byloje V. M., I. M., S. M. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-130, kat. 44.5.2.16.
 42. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 26 d. nutartis civ. byloje S. M. v. UAB „Yazaky Wiring Technologies Lietuva“, Nr. 3K-3-129, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 114.11.
 43. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis civ. byloje V. V. v. AB „Jonavos gūdai“, Nr. 3K-3-186, kat. 11.9.5, 11.9.6.
 44. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 19 d. nutartis civ. byloje R. L. v. AB „VST“, Nr. 3K-3-213, kat. 11.9.1.
 45. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. liepos 29 d. nutartis civ. byloje A. G. v. UAB „Skuodo komunalinis ūkis“, Nr. 3K-3-400, kat. 14.4.

46. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civ. byloje A. A. v. Lietuvos ir Danijos UAB „Lautra motors“, Nr. 3K-3-437, kat. 11.9.10.8; 13.2.1; 13.2.2.
47. LAT 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. 2003, Nr. 20.
48. LAT 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

49. Arendt H. Žmogaus būklė. – Vilnius: Margi raštai, 2005. P. 311.
50. Bagdanskis T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija. 2003. T. 40(32). P. 74-84.
51. Baranauskas E., Karulaitytė-Kvainauskienė I., Kiršienė J. ir kt. Civilinė teisė. Bendroji dalis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. P. 562.
52. Beinoravičius D. Socialinis kompromisas kaip teisinio įstatymo požymis // Jurisprudencija. 2002. T. 27(19). P. 16-24.
53. Cinatienė J. Darbo sutarties vykdymas ir apmokėjimas esant prastovai // Lietuvos profsąjungos, 2008, Nr. 5-6.
54. Cinatienė J. Kai kurios darbo užmokesčio problemos // Lietuvos profsąjungos, 2008, Nr. 3-4.
55. Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje // Jurisprudencija. 2003. T. 40(32). P. 5-13.
56. Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. – Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P. 360.
57. Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai // Jurisprudencija. 2005. T. 74(66). P. 13-22.
58. Davidavičius H. Neblaivaus darbuotojo nušalinimas nuo darbo // Juristas, 2008, Nr. 7-8. P. 3-7.
59. Davidavičius H. Suminė darbo laiko apskaita // Juristas, 2008, Nr. 6. P. 16-20.
60. Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija. 2008, Nr. 8(110). P. 27-33.
61. Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių Darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija. 2008, Nr. 1(103). P. 37-45.
62. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P. 288.
63. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 624.
64. Luobikienė I. Sociologija: bendrieji pagrindai ir tyrimų metodika. – Kaunas: Technologija, 2000. P. 191.

65. Matulionis A. V. Sociologija. – Vilnius: Homo Liber, 2002. P. 200.
66. Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 544.
67. Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse // Jurisprudencija. 2005. T. 74(66). P. 47-56.
68. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 304.
69. Šlapkauskas V. Pasitikėjimas – teisės socialinio veiksmingumo veiksnys // Jurisprudencija. 2002. T. 24(16). P. 184-195.
70. Šlapkauskas V. Teisės sociologijos pagrindai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2004. P. 628.
71. Šlapkauskas V. Socialinės tvarkos raidos globalizacijos sąlygomis problemos // Jurisprudencija. 2005. T. 70(62). P. 5-15.
72. Šlapkauskas V. Sociologinė pagalba kaip teisėkūros kokybę lemiantis veiksnys // Jurisprudencija. 2004. T. 54(46). P. 51-61.
73. Tarptautinių žodžių žodynas. – Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985. P. 528.
74. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 496.
75. Turonis R. Miškininkai ir baldininkai metus užbaigė dalykiškai // Lietuvos profsąjungos, 2005, Nr. 1.
76. Urmonienė M. Bendruomenė ir socialinės jaunimo problemos: istorinė lyginamoji analizė // Filosofija. Sociologija. 2004, Nr. 2. P. 22-25.
77. Vaišvila A. Ar kiekvienam įstatymui taikytinas socialinio veiksmingumo kriterijus // Jurisprudencija. 2004. T. 54(46). P. 6-15.
78. Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 527.
79. Vaišvila A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. Vilnius: Litimo, 2000. P. 648.
80. Verikas A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai // Jurisprudencija. 2004. T. 56(48). P. 61-68.

Interneto šaltiniai

81. Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2007 metais // <http://www.vdi.lt/index.php?844905408>
82. <http://www.vdi.lt/index.php?-859275626>
83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys // <http://www.lat.lt>
84. Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyriaus nuomonė dėl Žaliosios knygos „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo uždavinius“ COM(2006) 708 galutinis, 2007 m. gegužės 2 d. // http://www.socdialogas.lt/upload_docs/files/EERS_nuomone_del_darbo_teises_modernizavimo.doc
85. Darbo santykiai // <http://www.socmin.lt/index.php?572416943>