

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Gretos Mingailaitės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

**Magistro darbas
Sankcijos darbdaviams ir jų atstovams
už darbo įstatymų pažeidimus
Sanctions for Employers and Their
Representatives for Violations of Labor Laws**

Vadovas: doc. dr. Justinas Usonis

Recenzentas: Lect. Artūras Šuminas

Vilnius

2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojama, kokios sankcijos yra taikomos darbdaviams bei jų atstovams už darbo įstatymų pažeidimus pagal darbo teisės institutus: darbo sutartis; darbo laikas ir poilsio laikas; darbo užmokestis bei aptariamoms netiesioginėms sankcijoms. Taip pat analizuojama, kada atsako darbdavys, o kada darbdavio atstovas. Sankcijos analizuojamos: už kokius atliktus arba neatliktus veiksmus taikoma sankcija bei analizuojant teismų praktiką atskleidžiama su sankcijų taikymu susijusi problematika.

Raktiniai žodžiai: darbdavys, sankcija, sankcijų rūšys.

ANNOTATION AND KEYWORDS

This paper analyses the sanctions imposed on employers and their representatives for violations of labour law according to labour law criteria: employment contracts; work time and rest time; wages; indirect sanctions are also discussed. It is also analysed when the responsibility falls on the employer and when it falls on the employer's representative. Sanctions are analysed according to the actions that were taken or failed to be taken, and the analysis of case law reveals issues related to the application of sanctions.

Keywords: employer, sanction, sanction types.

TURINYS	
ĮVADAS.....	2
1. Sankcijos samprata ir rūšys	4
1.1. Sankcijų paskirtis ir tiksliai	8
1.2. Atsakomybės subjektas darbdavys ar darbdavio atstovas.....	10
2. Sankcijų analizė pagal darbo teisės institutus.....	16
2.1. Darbo sutartis	16
2.2. Darbo laikas ir poilsio laikas	28
2.3. Darbo užmokestis	32
2.4. Netiesioginės sankcijos	34
IŠVADOS	36
LITERATŪROS SĄRAŠAS	38
SANTRAUKA	41
SUMMARY	42

IVADAS

Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje nustatyta: „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.“ Kiekvienas iš mūsų vienaip ar kitaip susiduria su darbo santykiais, kuriuos, norint užtikrinti pusiausvyrą tarp darbuotojo ir darbdavio, būtina reguliuoti, nes konstitucinis laisvės pasirinkti darbą principas yra vienas iš svarbiausių darbo teisės principų. Nagrinėjama tema yra aktuali dėl to, kad valstybė, norėdama apsaugoti, sureguliuoti santykį tarp darbuoto ir darbdavio, turi imtis tam tikrų priemonių, kad darbdavys, nesilaikydamas įdarbinimo tvarkos, darbo saugos reikalavimų, darbo užmokesčio, darbo poilsio reikalavimų, įtvirtintų darbo santykius reguliuojančiuose įstatymuose, sulauktų tam tikros valstybės prievartos, užtikrinimo, kad laikytųsi įstatymuose numatytų reikalavimų. Taigi, valstybė, norėdama apsaugoti, sureguliuoti santykį tarp darbuotojo ir darbdavio, turi naudoti tam tikras priemones t. y. sankcijas. Sankcijos padeda apsaugoti Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, susijusias su darbo santykiais.

Tyrimo objektas. Sankcijos darbdaviams ir jų atstovams pagal darbo teisės institutus: darbo sutartis, darbo laikas ir poilsio laikas, darbo užmokestis.

Tikslas. Pagrindinis šio darbo tikslas yra nustatyti, kokios sankcijos taikomos darbdaviams ir jų atstovams už darbo įstatymų pažeidimus pagal darbo teisės pagrindinius institutus: darbo sutartis, darbo laikas ir poilsio laikas, darbo užmokestis.

Norint realizuoti šio darbo tikslą, būtina įgyvendinti šiuos uždavinius:

1. Išsiaiškinti, kokios yra sankcijų rūšys.
2. Išanalizuoti, kuriems subjektams taikoma atsakomybė- t. y. kada atsako darbdavys, o kada darbdavio atstovas.
3. Išsiaiškinti, kokios sankcijos taikomos darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui už darbo teisės pagrindinių institutų pažeidimus: darbo sutarties, darbo laiko ir poilsio laiko, darbo užmokesčio.

Magistro darbo temos originalumas. Nagrinėjant sankcijos temą dažniausiai dėmesys buvo skiriamas apamai teisinei sankcijai pvz.: 2002 metais buvo apginta G. Lastauskienės daktaro disertacija „Teisinės sankcijos kaip teisinio teksto elementai ir teisinių imperatyvų garantas“. Disertacijoje autorė daugiausiai dėmesio skyrė teisinei sankcijai, kaip vienam iš teisės normų struktūrų elementų. Šiame magistriniame darbe

daugiausiai dėmesio skiriamai būtent sankcijoms, kurios taikomos darbdaviams ir darbdavių atstovams.

Darbe naudojami metodai - sisteminis, lyginamasis, analizės. Pasitelkiant sisteminį metodą buvo siekiama išsiaiškinti, kokios yra sankcijų rūšys, kaip jos skirstomos ir grupuojamos. Pagal lyginamąjį metodą buvo lyginama, kuo skiriasi sankcijos ir kokie jų ypatumai, kaip jos taikomos pagal skirtingus teisės aktus. Taip pat buvo naudojamas loginis analizės metodas, kuris buvo reikalingas tiriant norminę ir specialiąją literatūrą.

Šaltiniai ir literatūra. Atsižvelgiant į darbo tikslą, objektą ir išskeltus uždavinius, daug dėmesio skiriama nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtintoms teisės aktų nuostatoms, kurios reguliuoja darbo santykius. Taip pat darbe išskirtinę reikšmę turėjo Lietuvos teismų praktika, kuri nagrinėjama temai yra labai gausi. Buvo analizuojama Lietuvos teismų praktika siekiant išsiaiškinti, kokios sankcijos taikomos darbdaviams ar jų įgaliotiems atstovams bei kokia problematika kyla taikant sankcijas.

1. Sankcijos samprata ir rūšys

Žodžio sankcija šaknys randamos lotynų kalbos žodyje *sacer*, turinčio dvi pagrindines reikšmes: šventas, Dievui pašvęstas; prakeiktas, požemio dievybėms pašvęstas. Būtent todėl tiesiogines ištakas sąvokai sankcija suteikiantis žodis *sancio* įgyja tokią reikšmių įvairovę. Jis reiškia ir pašventinimą, kaip neperžengiamą dėsnį, ir patvirtinimą, ir griežtą uždraudimą grasinant nubaudimu. Sąvokos sankcija samprata apima įvairias reikšmes. Tarptautinių žodžių žodynas sąvoką sankcija kildina iš žodžio *sanctio*, reiškiančio griežčiausią nutarimą, ir pateikia tokias šios sąvokos reikšmes:

1. Aukštesnės instancijos patvirtinimas, leidimas;
2. Teisės normos dalis, kurioje nurodytos valstybinio poveikio priemonės, taikomos tos normos pažeidėjui;
3. Valstybinio poveikio priemonė, taikoma nustatytų normų ir taisyklių pažeidėjui;
4. Valstybių arba valstybių grupių poveikio priemonė, taikoma valstybei arba valstybių grupei, pažeidusiai teisės normą arba savo tarptautinį įsipareigojimą (Latauskienė, 2003, p. 7-8). Taigi, sankcija turi daug reikšmių ir sukelia nemažai diskusijų tarp teoretikų. Visuomenėje paplitusi nuomonė, kad sankcija asocijuojasi tik su blogiu, kuriuo valstybė grasina ir kurį pritaiko pažeidus teisę. Tačiau kaip nurodo autorė savo straipsnyje, tai yra tik viena iš sąvokos sankcija reikšmių. Sankcija gali reikšti ir tą pačią apsaugą, kuri užtikrina, kad asmenys laikytųsi teisės normose įtvirtintų įpareigojimų.

Nagrinėjamoje temoje yra aktualu, kada ir kaip būtent į teisinę kalbą atėjo terminas teisinė sankcija? Terminas sankcija atėjo iš Senovės Romos laikų visai kita prasme – kaip viena iš įstatymo dalių. XX a. įsitvirtinęs normatyvizmas, formuluodamas normos sąvoką išplėtojo šią tendenciją, ir termino sankcija vartojimas teisės teorijoje susiaurėjo iki pagrindinių reikšmių:

1. Sankcija – tai kiekvienos teisės normos loginės struktūros dalis, numatanti neigiamas poveikio priemones asmeniui, pažeidusiam teisinę taisyklę;
2. Sankcija – tai neigiama poveikio priemonė, kuria pažeidėjui grasinama arba kuri taikoma, jei grasinimo nepakanka, ir pažeidėjas, nepaisydamas grasinimo, nesilaiko teisinių reikalavimų.
3. Pačia bendriausia prasme teisinė sankcija, ją siejant su sankcijos kaip patvirtinimo, kaip griežčiausio nutarimo reikšme, gali būti apibūdinta kaip valstybės reakcija į teisės normos adresato veiksmus (Latauskienė, 2003, p. 7-8).

Su sankcijos apibrėžimu susijusi problema yra ta, kad sankcija gali būti suprantama arba tik negatyviai, arba tiek negatyviai, tiek pozityviai.

Negatyviają (siaurąją) prasme sankcija – neigiamos pasekmės, kurios kyla, jei asmuo nesilaiko jam nustatytų elgesio taisyklių, nevykdo savo pareigų (Baublys et al., 2010, p. 227).

Plačiąją prasme sankcija – ne tik reakcija į teisės normų nustatytų elgesio taisyklių pažeidimą, bet ir reakcija į teisėtus, visuomenei naudingus asmens veiksmus, o kartais į tokius veiksmus, kurių atlikti teisės normos asmens neįpareigoja. Pastarosios, su elgesio taisyklių pažeidimais nesiejamos sankcijos vadinamos pozityviosiomis sankcijomis (Baublys et al., 2010, p. 227).

H. Kelsenas sankcijas apibrėžė kaip prievartos aktus, kuriuos teisinė tvarka numato kaip reakcijas į veiksma arba sulaikymą nuo veiksmo. H. Kelsenas sankcijas skirstė į bausmes arba civilinius išieškojimus, pasireiškiančius priverstiniu blogybės padarymu arba (negatyviają prasme) priverstinu gėrybės atėmimu (Kelsen, 2002, p.117).

Taigi, galima teigti, kad sankcija yra tam tikra valstybės priemonė, kuri padeda sureguliuoti teisiškai reikšmingą teisės subjektų elgesį. Kitose šio darbo dalyse bus būtent analizuojamos sankcijos, kurios yra taikomos valstybės, kaip prievartos priemonė darbdaviams, kad būtų užtikrinama, saugoma ir ginama Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta asmens teisė 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 (Lietuvos Respublikos konstitucija, 1992). Atsižvelgiant į tai, kas aukščiau išdėstyta, galima teigti, kad sankcija- tai yra priemonė užtikrinti, kad darbdavys ir jo atstovai laikytųsi darbo santykius reguliuojančiuose įstatymuose įtvirtintų reikalavimų.

Sankcijų rūšys. Pagal sankcijų apibrėžimą sankcijos gali būti skirstomos į:

1. Absoliučiai apibrėžtos – nustato konkrečią poveikio priemonę ar priemones, taikomas pažeidus teisės normos dispozicijos nurodymus.

2. Santykiniai apibrėžtos – tiksliai nenustato konkrečios poveikio priemonės, taikomos už dispozicijos nurodymų nesilaikymą, tačiau suteikia teisę konkrečią poveikio priemonę nustatyti valstybės įgaliojams teisės normą taikantiems subjektams, tai pat numato ribas, kurių laikantis turėtų būti skiriama konkreti poveikio priemonė.

Pagal sankcijoje nurodytų poveikio priemonių skaičių ir jų tarpusavio santykį sankcijos skirstomos į:

1. Paprastosios sankcijos – numato vienos rūšies poveikio priemonę.

2. Sudėtinės sankcijos – numato kelias poveikio priemones, kurios visos yra taikomos esant dispozicijoje numatytos elgesio taisyklės pažeidimui.

3. Alternatyviosios sankcijos – numato kelias poveikio priemones, iš kurių teisės normą taikantis subjektas pasirenka vieną, taikytiną konkrečiam pažeidimo atveju.

4. Mišrios sankcijos – turi ir alternatyviųjų, ir sudėtinių sankcijų bruožų.

Pagal išraiškos būdus sankcijas galima skirti į:

1. Paprastosios sankcijos – nurodo poveikio priemones, taikomas už dispozicijoje nurodytos elgesio taisyklės nesilaikymą.

2. Nukreipiančiosios sankcijos – pačios nenumato poveikio priemonių, tačiau nukreipia į kitą konkrečiai nurodytą teisės normą (normas), kur šios poveikio priemonės yra išvardintos.

3. Blanketinės sankcijos – taip pat pačios nenumato poveikio priemonių ir nukreipia į kitas teisės normas, kurių taip pat konkrečiai nenurodo.

Pagal sankcijoje numatytų neigiamų poveikio priemonių pobūdį sankcijos gali būti skirstomos į:

1. Aktyvios (aktyviai negatyvios) – sankcijos asmeniui, nesilaikančiam dispozicijoje nurodytos elgesio taisyklės, nustato papildomas pareigas (atlyginti žalą, sumokėti baudą ir pan.).

2. Pasyvios (pasyviai negatyvios sankcijos) – paprastai nustatomos tais atvejais, kai asmuo bando įgyti papildomų teisių, tačiau nesilaiko.

Literatūroje sankcijos skirstomos į:

1. Baudžiamosios sankcijos – (laisvės atėmimą, areštą, baudą ir pan.) taiko teismas už nusikaltimus ir baudžiamuosius nusižengimus.

2. Administracinės sankcijos – (pinigines baudas, specialiųjų teisių atėmimą, administracinį areštą, įspėjimą) taiko įgaliotos valstybės institucijos.

3. Civilinės sankcijos – (netesybos, žalos, nuostolių atlyginimas) taikomos už sutartinių įsipareigojimų netinkamą vykdymą, žalos padarymą.

4. Drausminės sankcijos – šios sankcijos taikomos už darbo drausmės, organizacijų vidaus tvarkos ir savo nariams taikomų taisyklių, profesinės etikos pažeidimus.

Pagal sankcijų paskirtį sankcijas galima skirstyti į:

1. Represinės sankcijos – nubausti asmenį už teisės normos nustatytą elgesio taisyklių nesilaikymą. Jos orientuotos į pažeidėjo teisių suvaržymą, adekvatų jo padaryto pažeidimo sunkumui, tokiu būdu pažeidėją nubaudžiant už tai, kad jis nesilaikė teisės normos dispozicijoje nurodytos elgesio taisyklės.

2. Kompensacinės sankcijos – užtikrinti, kad būtų atlyginta žala, kuri dėl teisės normos nustatytos elgesio taisyklės pažeidimo buvo padaryta kitų asmenų.

3. Prevencinės sankcijos – siekiama užkristi kelią naujų teisės pažeidimų padarymui ateityje (Baublys et al., 2012, p. 289-293).

Taigi, sankcijos gali būti skirstomos labai įvairiai pagal poveikio priemones, pagal išraiškos būdus, pagal sankcijų apibrėžtumą, pagal atsakomybės rūšis. Kitose darbo dalyse bus nagrinėjama, kokios yra taikomos sankcijos būtent darbdaviams bei jų atstovams sugrupuojant sankcijas pagal darbo teisės institutus: darbo sutartis, darbo laikas ir poilsio laikas, darbo užmokestis, netiesioginės sankcijos. Taip pat pažymėtina, kad darbe pasirinkta analizuoti būtent valstybės taikomas sankcijas, sutartinės atsakomybės taikomos sankcijos nebus analizuojamos.

1.1. Sankcijų paskirtis ir tiksliai

Valstybė, norėdama apsaugoti, sureguliuoti santykį tarp darbuoto ir darbdavio, turi naudoti tam tikras priemones t. y. sankcijas. Teisinė literatūroje yra išskiriamos dvi teisinės atsakomybės rūšys:

1. Pozityvioji teisinė atsakomybė – tai asmens suvokimas, kad naudojamas subjektinėmis teisėmis jis privalo atlikti atitinkamas pareigas ir savanoriškai atlyginti žalą, jei ši bus padaryta kito asmens teisėms.

2. Negatyvioji (deliktinė) teisinė atsakomybė – tai valstybės reakcija į vienokį ar kitokį teisės pažeidimą. Šiuo atveju atsakomybės esmė ir paskirtis yra valstybės prievartos taikymas teisės nustatytiems ir reguliuojamiems visuomeniniams santykiams saugoti ir ginti, teisės reikalavimas užtikrinti. Negatyvioji teisinė atsakomybė apibrėžiama kaip teisės pažeidėjui daromas poveikis, pasireiškiantis pažeidėjo antvisuomeninio poelgio smerkimu ir teisinių sankcijų, kaip atsakomybės priemonių, taikymu, dėl kurio pažeidimą padaręs kaltas asmuo patiria nepalankių moralinio, asmeninio, turtinio, fizinio, organizacinio pobūdžio padarinių (Baublys et al., 2012, p. 476).

Taigi, valstybės taikoma atsakomybė yra negatyvioji (deliktinė) teisinė atsakomybė. Šiame darbe toliau bus nagrinėjama būtent valstybės taikomos sankcijos darbdaviams, sugrupuojant sankcijas pagal darbo teisės pagrindinius institutus. Konstitucija, Darbo kodeksas ir kiti įstatymai reglamentuoja darbuotojų teisės į teisingą darbo apmokėjimą, teisė į darbą, saugias darbo sąlygas, nediskriminacija, tačiau pats reglamentavimas neužtikrina, kad būtų laikomasi teisės normų. Todėl galima teigti, kad būtent sankcijų tikslas yra užtikrinti, kad būtų laikomasi teisės normų, kurios reguliuoja darbo santykį tarp darbuotojo ir darbdavio, taip užtikrinant pusiausvyrą tarp abiejų santykio šalių. Sankcija- tai valstybės taikoma priemonė darbdaviui, kad jis laikytųsi ir nepažeidintų darbo teisės nuostatų. Pirmą, sankcija darbdaviui taikoma tik kai yra tam tikra teisės norma pvz.: Darbo kodekso 42 straipsnis numato, kad darbdavys, sudaręs darbo sutartį su darbuotoju, privalo pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritoriniam skyriui (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, teisės normos dispozicija aukščiau minėtame straipsnyje nurodo privalomą taisyklę, ką privalo ir turėtų padaryti darbdavys, pasirašęs darbo sutartį su darbuotoju, tačiau negarantuoja, kad darbdavys tai turėtų padaryti. O būtent sankcija atlieka garantavimo funkciją, kad darbdavys, nenorėdamas sulaukti tam tikros įstatyme numatytos valstybės prievartos priemonės, praneš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritoriniam skyriui apie sudarytą darbo sutartį su darbuotoju. Antra, sankcija taikoma tik kai yra padarytas teisės pažeidimas, pvz.:

darbdavys nepranešė, kaip numatyta Darbo kodekso 42 straipsnyje, tai, pagal ANK, darbdavys gali būti baudžiamas kaip už nelegalų darbą. Trečia, turi būti sankcija kažkuriam akte apibrėžta, tai, kaip minėta aukščiau, kad darbdavys būtų baudžiamas už nepranešimą, tai sankcija turi būti užtvirtinta tam tikrame teisės akte, kaip šiuo atveju ANK.

Sankcijų tiksliai. Kokie sankcijų tikslai gali atskleisti įstatymų projektai, kurie reglamentuoja darbo teisės santykius. Lietuvos Respublikos nelegalaus darbo draudimo įstatymo projekte nurodoma, kad pagrindinis įstatymo tikslas yra mažinti nelegalaus darbo mastą Lietuvos Respublikoje. Įstatymu taip pat siekiama sumažinti neteisėtą atvykimą, neteisėtą buvimą ir neteisėtą gyvenimą Lietuvos Respublikoje, uždraudžiant nelegaliai esančių Lietuvos Respublikoje trečiųjų šalių piliečių darbą (Lietuvos Respublikos nelegalaus darbo draudimo įstatymo projektas, 2012). Pavyzdžiui Lietuvos Respublikos darbo kodekso 139 straipsnio pakeitimo tikslas – stiprinti darbuotojų teisę į skaidrų ir teisingą apmokėjimą už darbą, inicijuojant Darbo kodekso nuostatų tikslinimą, atsisakant mokėjimų grynaisiais pinigais ir nustatant reikalavimą darbdaviams darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias pinigų sumas mokėti į darbuotojo nurodytą banko ar kitos finansinės įstaigos sąskaitą (Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ (2021) Prieiga per internetą: < <https://www.lps.lt/informuojame-apie-aktualius-teises-aktu-pasikeitimus> >). O, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 99 ir kt. straipsnių pakeitimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte nurodoma, kad pagrindiniai tikslai yra nustatyti proporcingas sankcijas už mokesčių įstatymų pažeidimus, savanoriškai skatinti mokėti mokesčius, padaryti, kad baudos dydžiai būtų proporcingi padarytam pažeidimui, siekti užtikrinti tinkamą darbuotojų teisių apsaugą, užtikrinti teisingą apmokėjimą darbuotojui už darbą (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 12, 29, 64, 99 ir kt. straipsnių pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 2018).

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad sankcijų pagrindiniai tikslai yra:

1. Sumažinti tam tikrų nusižengimų, pažeidimų darymą.
2. Atgrasyti daryti pažeidimą.
3. Skatinti laikytis nustatytų įpareigojimų teisės aktuose.
4. Užtikrinti tinkamą ir saugią darbuotojų teisių apsaugą.

1.2. Atsakomybės subjektas darbdavys ar darbdavio atstovas

Analizuojant Lietuvos Respublikos Užimto įstatymo 56 straipsnio 4 ir 7 dalį bei 58 straipsnį matome, kad atsakomybės subjektas už aukščiau išdėstytus pažeidimus yra darbdavys arba darbdavys ir rangovas kartu atsako subsidiariai, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad nei viename iš pateiktų straipsnių nėra nurodoma, kad atsako darbdavys arba darbdavio atstovas, tai suponuoja išvadą, kad pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme įtvirtintas teisės normas atsako būtent darbdavys. Taip pat pažymėtina, kad pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą atsakomybė kyla tik juridiniam asmeniui.

Tokia išvadą patvirtina ir Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. kovo 29 d. sprendimas administracinėje byloje, kurioje Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos skyriaus vedėjo pavaduotoja – vyriausioji darbo inspektorė D. L. 2018-11-09 priėmė nutarimą Nr. NUĮPBJ 0533, kuriame nurodoma, kad UAB „duomenys neskelbtini“, būdama darbdaviu, neužtikrino, kad įmonės darbuotojams būtų žymimas faktiškai dirbtas darbo laikas. Iš įmonės pateiktų 2018 m. rugsėjo mėn. darbuotojų darbo laiko apskaitos žiniaraščių nustatyta, kad patikrinimo dieną nepažymėtas faktiškai dirbtas laikas dirbusiai V. O. ir D. A., taip pat patikrinimo metu dirbusiai L. M. nepažymėtas faktiškai dirbtas darbo laikas nuo 12 val. iki 14 val. Nurodoma, kad tokiais veiksmais bendrovė pažeidė Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 58 straipsnio 1 dalies 2 punktą bei Lietuvos Respublikos darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalies nuostatas ir už tai paskyrė 300 Eur baudą. Pareiškėjas nesutiko su bauda ir nurodė, kad nutarimo surašymo dieną egzistavo Užimtumo įstatymo 58 straipsnio 5 dalyje nurodyta sąlyga, draudžianti skirti baudą juridiniam asmeniui. Su šiais pareiškėjo argumentais teismas nesutiko ir pažymėjo, kad Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (toliau – ANK) 2 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad pagal šį kodeksą atsako fizinis asmuo, jeigu jo padaryta veika, už kurią šiame kodekse yra numatyta tam tikra sankcija, buvo uždrausta tos veikos padarymo metu galiojusiame teisės akte. ANK nenustato juridinio asmens atsakomybės. Tuo tarpu Užimtumo įstatymas apibrėžia ekonomines sankcijas būtent darbdaviui, kuris yra juridinis asmuo už darbo įstatymų pažeidimus. Ekonominės sankcijos, skiriamos už Užimtumo įstatymo pažeidimus, tiesiogiai nėra nuobaudos už administracinius teisės pažeidimus ir tokios ekonominės sankcijos tik pagal savo prigimtį gali būti prilygintos minėtoms nuobaudoms, o ANK gali būti taikomas tada, kai reikia užpildyti teisės spragas arba nuoroda į administracinių nusižengimų kodeksą yra tiesiogiai pateikiama pačiame Užimtumo įstatyme. Kitais atvejais turi būti vadovujamasi bendra taisykle, jog būtent Užimtumo įstatymas yra specialus teisės aktas, reglamentuojantis klausimus, susijusius su ekonominių sankcijų dėl įstatymo nuostatų pažeidimo taikymo,

kurio nuostatos turi būti taikomos visais atvejais, skiriant minėtas ekonomines sankcijas (Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. kovo 29 d. nutartis administracinėje byloje). Atsakomybės subjektas pagal Užimtumo įstatymą, kaip jau išnagrinėjome, yra tik juridinis asmuo, tačiau teismų praktikoje kyla labai daug ginčų dėl Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 7 dalies, kurioje nurodoma, kad darbdavys ir subrangovas atsako subsidiariai pagal Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 7 dalį. Pavyzdžiui, šioje byloje kilo ginčas, nes pareiškėjas, nesutikdamas su pirmosios instancijos teismo sprendimu, padavė apeliacinį skundą, kuriame teigė, kad: tarp šalių susiklostė rangos teisiniai santykiai, kuriuose pareiškėjas veikė kaip užsakovas, ir kuriam negalėjo būti pritaikyta Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 7 dalyje numatyta rangovo pareiga, t. y. nagrinėjamu atveju pareiškėjas buvo užsakovas rangos teisiniuose santykiuose; teismas nepagrįstai sprendė, jog tarp šalių susiklostė subrangos teisiniai santykiai, dėl ko rangovo pareigos nebuvo perduotos LTD „Fersati“; pareiškėjas buvo pakankamai atidus, rūpestingas ir apdairus, nes kreipėsi į LTD „Fersati“ su prašymu pateikti komandiruojamų darbuotojų įdarbinimo dokumentus ir leidimus dirbti Lietuvoje, nors tokios pareigos, būdamas užsakovu, neturėjo; tarp pareiškėjo ir LTD „Fersati“ darbuotojų nebuvo jokių darbo santykių požymių, todėl pareiškėjo atžvilgiu nebuvo nelegalaus darbo. Teismas pažymėjo, kad kvalifikuojant, ar šiuo atveju UAB „Daleksvita“ ir LTD „Fersati“ siejo subrangos teisiniai santykiai, išvadas lemia juos siejusios sutarties dalyko ir sutartinių įsipareigojimų vykdymą patvirtinančių įrodymų vertinimas. Iš sutarties turinio matyti, kad sutarties dalykas yra mūrijimo, tinkavimo, suvirinimo darbų atlikimas UAB „Daleksvita“ objekte, adresu (duomenys neskelbtini). Pareiškėjas, kaip statytojas (užsakovas) ir rangovas, pasitelkė LTD „Fersati“ atskiriems darbams atlikti; LTD „Fersati“ komandiruoti darbuotojai pradėjo dirbti objekte, vykdydami LTD „Fersati“ pavestus darbus, dėl kurių šalys sulygo sutartimi. Apeliacinės instancijos teismas sutiko su pirmosios instancijos teismo išvada, kad UAB „Daleksvita“ ir LTD „Fersati“ siejo panašūs į subrangos teisiniai santykiai ir LTD „Fersati“ šiuose santykiuose turėjo subrangovo pareigas, todėl atmestini kaip nepagrįsti pareiškėjo teiginiai, kad rangovo pareigos buvo perduotos LTD „Fersati“. Teismas pažymėjo, kad vertinant, ar pareiškėjas pagrįstai pripažintas pažeidęs Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 7 dalies nuostatas, pirmiausia pažymėtina, kad pagal Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 7 dalį tuo atveju, jeigu darbdavys, nelegaliai įdarbinęs trečiosios šalies pilietį dirbti tam tikro darbo, yra subrangovas, tiesioginis jo rangovas yra subsidiariai atsakingas už šio straipsnio 5 dalies 2 ir 3 punktuose nurodytų piniginių įpareigojimų įvykdymą, išskyrus atvejį, kai jis raštu iš subrangovo pareikalavo pateikti trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo dokumentus, nurodytus šio straipsnio 2 dalyje, ir ėmėsi priemonių jų teisingumui patikrinti. Jeigu

rangovas ar kiti subrangovai žinojo apie tai, kad darbdavys yra nelegaliai įdarbinęs trečiosios šalies pilietį, jie taip pat yra subsidiariai atsakingi už šio straipsnio 5 dalies 2 ir 3 punktuose nurodytų piniginių įpareigojimų įvykdymą. Subsidiari rangovo ar kitų subrangovų atsakomybė reiškia tai, kad tiek šio įstatymo 55 straipsnyje nurodyta institucija, tiek nelegaliai dirbęs trečiosios šalies pilietis turi teisę nukreipti savo piniginių reikalavimą į juos ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai suėjo jų piniginių reikalavimo darbdaviui terminas, tačiau darbdavys jų piniginių reikalavimo nepatenkino arba patenkino nevisiškai. Šio įstatymo 55 straipsnyje nurodyta institucija taip pat skiria baudą rangovui nuo 868 iki 2 896 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį trečiosios šalies pilietį, išskyrus atvejį, kai rangovas raštu iš subrangovo pareikalavo pateikti trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo dokumentus, nurodytus šio straipsnio 2 dalyje, ir ėmėsi priemonių jų teisingumui patikrinti. Tokie patys veiksmai, padaryti rangovo, jau bausto už šį pažeidimą per pastaruosius 2 metus, užtraukia baudą rangovui nuo 2 896 iki 5 792 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį trečiosios šalies pilietį (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. liepos 14 d. nutartis administracinėje byloje). Taigi, atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad rangovo atsakomybė dėl subrangovo padarytų teisės pažeidimų trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo srityje, dėl kurių jų darbas pripažintinas nelegaliu, kyla tik tuo atveju, jeigu rangovas raštu iš subrangovo nepareikalavo pateikti trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo dokumentų arba nesiėmė jokių priemonių dokumentų tikrumui, teisingumui patikrinti.

Analizuojant Lietuvos Respublikos administracinio nusižengimo kodekso straipsnius: 95 straipsnį- Nelegalus darbas; 100 straipsnį- Darbo laiko apskaitos pažeidimas, tai galime teigti, kad atsakomybė jau pagal ANK kyla darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims. Taigi, jeigu pagal Užimtumo įstatymą atsakomybė kyla tik darbdaviui (juridiniam asmeniui) arba darbdavys su subrangovu atsako kartu subsidiariai, tai pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą priešingai, atsakomybė kyla būtent tik fiziniam asmeniui, nes ANK 2 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad pagal ANK atsako tik fizinis asmuo, jeigu jo padaryta veika, už kurią šiame kodekse yra numatyta tam tikra sankcija, buvo uždrausta tos veikos padarymo metu galiojusiame teisės akte (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015). Taip pat pažymėtina, kad pagal ANK prasiplečia subjektų ratas, nes jeigu pagal Užimtumo įstatymą tik juridiniam asmeniui atsakomybė gali kilti, tai pagal ANK atsakomybė gali kilti tiek įmonės vadovui, tiek atsakingam asmeniui.

Taikant atsakomybę darbdaviui ar darbdavio atstovui, teismų praktikoje kyla daug ginčų, ar nėra pažeidžiamas dvigubo baudimo draudimas principas *non bis in idem*. Ar tas pats subjektas nėra baudžiamas du kartus, pvz.:

1. Situacija I – Valstybinės darbo inspekcijos vyriausiasis darbo inspektorius surašo administracinio nusižengimo protokolą Nr. XXXX UAB „Nežinau X“ vyr. finansininko pavaduotojai už tai, kad būdama UAB „Nežinau X“ atsakingu asmeniu neužtikrino, jog įmonės darbuotojams būtų žymimas faktiškai dirbtas darbo laikas.

2. Situacija II – Valstybinės darbo inspekcijos vyriausiasis darbo inspektorius surašo administracinio nusižengimo protokolą Nr. XXXX UAB „Nežinau X“ už tai, kad UAB „Nežinau X“, būdama darbdaviu, neužtikrino, jog įmonės darbuotojams būtų žymimas faktiškai dirbtas darbo laikas.

Analizuojant tiek pirmą, tiek antrą situaciją gali atrodyti, kad tas pats subjektas yra baudžiamas du kartus, nes pirmu atveju už tai, kad neužtikrino, jog įmonės darbuotojams būtų žymimas faktiškai dirbtas darbo laikas yra baudžiamas fizinis asmuo (įmonės darbuotojas), o antru atveju už tai, kad neužtikrino, jog įmonės darbuotojams būtų žymimas faktiškai dirbtas darbo laikas yra baudžiamas darbdavys. Tačiau pažymėtina, kad pirmoje situacijoje bauda paskirta pagal ANK, o antroje situacijoje paskirta ekonominė sankcija pagal Užimtumo įstatymą, todėl nėra pagrindo teigti, jog tas pats asmuo du kartus nubaustas už tą patį pažeidimą.

Tokia išvada patvirtina ir Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. balandžio 7 d. nutartis administracinėje byloje, kurioje nurodoma, kad atlikus planinį UAB „Pauroda“ patikrinimą, buvo nustatyti pažeidimai: bendrovė, būdama transporto priemonių importuotoja ir platintoja, nėra registruota GPAIS kaip transporto priemonių importuotoja, nevedė transporto priemonių importo ir išleidimo į Lietuvos Respublikos rinką apskaitos per GPAIS, nepateikė transporto priemonių 2018 kalendorinių metų ataskaitos per GPAIS, nedalyvavo eksploatuoti netinkamų transporto priemonių tvarkymo sistemoje ir nevykdė numatytų pareigų. Buvo padaryta išvada, kad pareiškėjas pažeidė Lietuvos Respublikos aplinkos ministro 2009 m. gegužės 27 d. įsakymu Nr. D1-291 patvirtintų Gamintojų ir importuotojų registravimo taisyklių 5 punktą, aplinkos ministro 2009 m. gegužės 27 d. įsakymu Nr. D1-290 patvirtintų Gaminių apskaitos ir atliekų tvarkymo organizavimo veiklos ataskaitų teikimo taisyklių 3 ir 11 punktus bei Atliekų tvarkymo įstatymo 34⁴ straipsnį. Nutarimu UAB „Pauroda“ už nustatytus pažeidimus pagal Aplinkos apsaugos įstatymo 94 straipsnio 5 dalį, 95 straipsnio 1 dalį ir 102 straipsnio 3 dalį buvo paskirta 6 000 Eur bauda. Pareiškėja nurodė, bendrovei skiriant baudą, buvo pažeistas dvigubo nebaudžiamumo principas, kadangi UAB „Pauroda“ direktorius už tuos pačius

pažeidimus buvo nubaustas Administracinių nusižengimų kodekso nustatyta tvarka, o bendrovė, kurios vienintelis akcininkas yra tas pats UAB „Pauroda“ direktorius – Aplinkos apsaugos įstatymo nustatyta tvarka. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos Septintojo protokolo 4 straipsnio 1 dalyje, Konstitucijos 31 straipsnio 5 dalyje ir Europos Ministrų komiteto rekomendacijos Nr. R(91)1 „Dėl administracinių nuobaudų“ 3 principu yra įtvirtintas *non bis in idem* principas, reiškiantis, kad niekas negali būti persekiojamas ir baudžiamas už tą patį teisės pažeidimą, už kurio padarymą jis jau buvo nubaustas pagal įstatymą, arba išteisintas, tačiau nei Lietuvos įstatymai, nei minėta konvencija, drausdami dvigubą baudimą, nedraudžia dvigubos teisinės atsakomybės. Konstitucinis Teismas 2008 m. sausio 21 d. nutarime pažymėjo, kad konstitucinis principas *non bis in idem* principas savaime nepaneigia galimybės už tą patį pažeidimą taikyti asmeniui ne vieną sankciją; sprendžiant, ar už tą patį teisės pažeidimą įstatymu nustačius ne vieną sankciją nėra pažeidžiamas konstitucinis dvigubo baudimo draudimo principas, reikia įvertinti teisės pažeidimų, už kuriuos yra nustatytos atitinkamos sankcijos, pobūdį, taip pat visuomeniškai reikšmingus tikslus, kurių siekia įstatymų leidėjas (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. balandžio 7 d. nutartis administracinėje byloje). Taip pat teismas akcentavo, kad administracinių teismų praktikoje yra suformuotas aiškinimas, kad *non bis in idem* principas, drausdamas antrą kartą bausti tą patį asmenį už tą patį pažeidimą, nedraudžia taikyti asmeniui kitų atsakomybės rūšių, kurių pagrindinė paskirtis nėra baudimas (pavyzdžiui, civilinę atsakomybę), bei nedraudžia už tą pačią veiką bausti skirtingus asmenis ar bausti tą patį asmenį už skirtingas veikas. Tai reiškia, kad sprendžiant, ar konkrečiu atveju nebuvo pažeistas *non bis in idem* principas, turi būti atsižvelgiama į tai, ar asmuo buvo „baudžiamas“, t. y. ar konkrečia atsakomybės forma, pirmiausia, buvo siekiama nubausti pažeidimą padariusį asmenį; ar asmuo baudžiamas už tą patį pažeidimą (pažeidimo, arba neteisėtos veikos tapatumas); ar pakartotinai baudžiamas asmuo yra tas pats (asmens tapatumas) (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. kovo 23 d. sprendimas administracinėje byloje, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. lapkričio 18 d. nutartis administracinėje byloje, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. vasario 10 d. nutartis administracinėje byloje). Dėl įmonės darbuotojų kaltės įtakos įmonės taikomoms sankcijoms administracinių teismų praktikoje yra nurodyta, kad juridinis asmuo savo teises ir pareigas įgyvendina per savo darbuotojus; juridinis asmuo, kaip dirbtinai sukurtas teisės subjektas, pats negali padaryti įstatyme uždraustos veikos; juridinis asmuo visuomet atsako už savo atstovo ar darbuotojo (fizinio asmens) padarytą pažeidimą. Taigi, ūkio subjektas yra atsakingas už atitinkamų teisės aktų laikymąsi veiklos

vietoje, kurioje jis vykdo savo ekonominę veiklą, jo teisinė atsakomybė nėra atskiriama arba koku nors būdu atribojama nuo jo darbuotojų veiksmų, kurie yra (buvo) atliekami veiklos vietoje, o tai reiškia, kad ūkio subjekto darbuotojų veiksmai laikytini paties šio ūkio subjekto veiksmais (žr., pvz., Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. vasario 10 d. nutartį administracinėje byloje Nr. eA-1323-624/2021). Taigi, remiantis teismų praktika, galima daryti išvadą, kad situacija, kai už tą patį teisės pažeidimą atsakomybėn yra patraukiamas tiek fizinis, tiek tas pats juridinis asmuo, pati savaime *non bis in idem* principo nepažeidžia.

2. Sankcijų analizė pagal darbo teisės institutus

Šioje darbo dalyje bus išsamiai aptarta, kokios sankcijos yra taikomos darbdaviams bei jų atstovams už darbo įstatymų pažeidimus pagal darbo teisės institutus. Sankcijos bus analizuojamos, už kokius atliktus arba neatliktus veiksmus taikoma sankcija bei analizuojant teismų praktiką atskleidžiama su sankcijų taikymu susijusi problematika.

2.1. Darbo sutartis

Darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Darbo sutarties turinį sudaro darbdavio ir darbuotojo sulygotos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas, kurių turi laikytis abejos sutarties šalys. Jei darbdavys pažeidžia darbo kodeksui, įstatymui ar kolektyvinei sutarčiai taikomas Darbo kodekso nuostatas, tai jam yra taikomos sankcijos. Šiame poskyryje analizuojamos sankcijos, kurios būtent taikomos už darbo sutarties instituto pažeidimus, todėl detaliai išanalizuojama nelegalaus darbo ir diskriminacijos sankcijas, taikomas darbdaviui ir jo atstovams bei sankcijas už Lietuvos Respublikos saugos ir sveikatos įstatymą tiek, kiek tai susiję su darbo teisės sutarties institutu.

Nelegalus darbas. Darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį ir įteikus jam antrą sutarties egzempliorių (Darbo Kodekso 32 straipsnio 1 dalis, 33 straipsnis, 43 straipsnio 1 dalis). Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (Darbo kodekso 42 straipsnio 1 dalis). Apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą darbdavys privalo nustatyta tvarka pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios, o darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti (Darbo kodekso 42 straipsnio 2, 3 dalys) (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 dalį, nelegaliu darbu laikomas fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai: 1) darbdavys nesudaro darbo sutarties raštu arba nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą; 2) dirba asmuo, kuris nėra Europos Sąjungos pilietis, kaip nustatyta Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 20 straipsnio 1 dalyje, ir nėra asmuo, kuris pagal Europos Sąjungos teisės aktus naudojami judėjimo laisve (toliau – trečiosios šalies pilietis), įdarbintas nesilaikant

norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, nustatytos tvarkos. Pažymėtina, kad šio įstatymo 56 straipsnis nustato tokias atsakomybės priemones ir būdus, kurių nenumato nei ANK, nei BK, nes, pvz.: bauda už nelegalų darbą yra numatyta tiek ANK, tiek BK. Būtent šios sankcijos yra numatytos Užimtumo įstatyme, pvz.: įpareigoti darbdavį: jeigu darbo santykiai nėra pasibaigę, sudaryti su nelegaliai dirbusiu asmeniu darbo sutartį raštu ir pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai, kad darbo sutartis sudaryta ir darbuotojas priimtas į darbą; sumokėti nelegaliai dirbusiam asmeniui sulygtą atlyginimą už darbą, išskyrus atvejį, kai šis atlyginimas buvo sumokėtas; apribojimas dalyvauti viešuosiuose pirkimuose Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo nustatyta tvarka; teisės gauti subsidijas, išmokas ar kitą valstybės pagalbą, įskaitant Europos Sąjungos struktūrinių fondų paramą ir kitą paramą, išskyrus tiesioginę Europos Sąjungos paramą, atėmimas iki 5 metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka; įpareigojimas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka grąžinti tam tikrą arba visas per 12 mėnesių laikotarpį iki nelegalaus darbo nustatymo suteiktų subsidijų, išmokų ar kitos valstybės pagalbos, įskaitant Europos Sąjungos struktūrinių fondų paramą ir kitą paramą, išskyrus tiesioginę Europos Sąjungos paramą, lėšas. Taip pat pažymėtina, kad į Užimtumo įstatymą perkeltos nuostatos, su 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuriomis numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai (OL 2009 L 168, p. 24). Nustačius trečiųjų šalių piliečių nelegalų darbą gali įpareigoti darbdavį: nutraukti darbo santykius su nelegaliai dirbančiu asmeniu per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo; sumokėti nelegaliai dirbusiam asmeniui sulygtą atlyginimą už darbą, išskyrus atvejį, kai šis atlyginimas jau buvo sumokėtas; sumokėti visas šioje dalyje numatytų sumų pervedimo į šalį, į kurią grįžo ar buvo grąžintas trečiosios šalies pilietis, išlaidas ir trečiosios šalies piliečio grąžinimo išlaidas; perduoti informaciją apie nelegaliai dirbantį ar dirbusį asmenį Migracijos departamentui.

Taigi, norint pritaikyti darbdaviui ar atsakingam asmeniui (pažeidėjui) atsakomybę, pirmiausia reikia nustatyti, ar buvo laikomasi Darbo kodekso bei Užimtumo įstatyme numatytos įdarbinimo tvarkos. Taip pat būtina konstatuoti nelegalaus darbo sudėties objektyviuosius bei subjektyviuosius požymius, nes nuo to priklausys, ar darbdaviui kils baudžiamoji ar administracinė atsakomybė, o gal bus pritaikyta tik finansinės sankcijos pagal Užimtumo įstatymą.

Vadovaujantis ANK 95 straipsnio 1 dalimi, yra numatyta administracinė atsakomybė darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims už nelegalų darbą.

Pažymėtina, kad ANK 95 straipsnio 1 dalyje numatyto administracinio nusižengimo sudėtis yra blanketinė; kaip objektyviai reiškiasi nelegalaus darbo požymiai, įtvirtinta Darbo kodekse bei kituose įstatymuose.

Teismų praktikoje įtvirtinta, kad darbą vertinti kaip nelegalų būtina konstatuoti nelegalaus darbo, kaip administracinio nusižengimo, sudėties objektyviuosius požymius: 1) nustatyti, kad asmuo pradėjo dirbti realiai, 2) darbdavio ir nelegalaus darbuotojo santykiai turi turėti darbo sutarties požymių, t. y. darbas dirbamas darbdaviui ir darbuotojui susitarus; dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba einamos tam tikros pareigos; asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai; asmuo dirba atlygintinai, 3) nesilaikyta darbo sutarties sudarymo taisyklių.) Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. sausio 10 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų/administracinių nusižengimų byloje(.

Dėl subjektyvaus požymio, tai norint fizinį asmenį patraukti administracinėn atsakomybėn dėl nelegalaus darbo, jis turi turėti specialų požymį – būti darbdavys arba jo įgaliotas asmuo. Teismų praktikoje laikomasi pozicijos, jog taikant ANK 95 straipsnį kiekvienu atveju būtina nustatyti, koks konkretus asmuo atliko draudžiamą veiką, t. y. su koku konkrečiu asmeniu nelegalų darbą dirbęs darbuotojas susitarė dėl darbo atlikimo, darbo apmokėjimo, darbo tvarkos, koks asmuo jam leido pradėti dirbti nesilaikant DK 42 str. (Darbo sutarties sudarymas) taisyklių (Kauno apylinkės teismo Kaišiadorių rūmų 2019 balandžio 19 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų/administracinių nusižengimų byloje(.

Pavyzdžiui, Kauno apylinkės teismo Kaišiadorių rūmų 2019 balandžio 19 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų/administracinių nusižengimų byloje įmonės direktorius buvo pripažintas padaręs administracinį nusižengimą pagal ANK 95 straipsnio 1 dalį ir jam buvo paskirta administracinė nuobauda – 1200 Eur bauda. Įmonės direktorius buvo pripažintas kaltu, nes, atlikdamas darbdaviui atstovaujančio asmens – įmonės direktoriaus funkcijas, leido dirbti nelegaliai: M. M. – cecho darbuotoja, V. B. dirbo cecho darbuotoju. S. N. šiems darbuotojams leido dirbti prieš darbo pradžią su jais nesudaręs rašytinės darbo sutarties, ir apie jų priėmimą į darbą ne vėliau kaip prieš dieną iki numatytos darbo pradžios momento neinformavęs Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus. S. N., atlikdamas įmonės direktoriaus funkcijas, neužtikrino, kad visi įmonėje dirbantys darbuotojai dirbtų įstatymų nustatyta tvarka, todėl tokiais savo veiksmais S. N. padarė administracinį nusižengimą, numatytą ANK 95 straipsnio 1 dalyje. Pažymėtina, kad darbdavys, šiuo atveju įmonės direktorius, neturėjo teisės leisti pradėti darbuotojui dirbti, nes nebuvo pasirašyta darbo sutartis tarp abiejų santykių subjektų, o už

sutarties pasirašymą šiuo atveju buvo atsakingas būtent įmonės samdomas direktorius, nebuvo kito įgalioto asmens, kad jam būtų taikoma atsakomybė, todėl esant nurodytoms sąlygoms buvo nustatytas nelegalus darbas.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 292¹ straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, versliškai įdarbinęs Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančius trečiųjų šalių piliečius arba įdarbinęs penkis ar daugiau Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių, arba įdarbinęs Lietuvos Respublikoje nelegaliai esantį trečiųjų šalių pilietį ypatingai išnaudojamo darbo sąlygomis, arba įdarbinęs Lietuvos Respublikoje nelegaliai esantį trečiųjų šalių nepilnametį pilietį, baudžiamas buda arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2002).

Pažymėtina, kad Baudžiamasis kodeksas buvo papildytas 292¹ straipsniu, *Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbas*. Šis straipsnis papildė Lietuvos Respublikos kodeksą tik 2012 m. sausio 6 d. Baudžiamasis kodeksas buvo papildytas 292¹ straipsniu, nes Lietuva siekė įgyvendinti 2009 m. birželio 18 d. priimtą Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių, nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams, būtiniausi standartai. Šios direktyvos 9 straipsnyje įtvirtinama valstybių narių pareiga pripažinti nusikaltimais atvejus, kai tyčia įdarbinami nelegaliai esantys trečiųjų šalių piliečiai, jeigu nustatoma bent viena iš straipsnyje įtvirtintų 5 alternatyvių sąlygų: pažeidimas tęsiasi arba nuolat pasikartoja; pažeidimas padaromas tuo pačiu metu įdarbinant daug nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių; pažeidimą papildoma ypatingai išnaudojamo darbo sąlygos; pažeidimą padaro darbdavys, kuris, nors nebuvo apkaltintas padarius pažeidimą pagal Pamatinį sprendimą 2002/629/TVR arba dėl to pripažintas kaltu, naudojasi nelegaliai esančio trečiosios šalies piliečio darbu arba paslaugomis žinodamas, kad jis yra prekybos žmonėmis auka; pažeidimas yra susijęs su nelegaliu nepilnamečių darbu (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB).

Teismų praktikoje yra įtvirtinta, kas yra BK 292¹ straipsnio nusikaltimo, sudėties objektyvieji ir subjektyvieji požymiai. Nusikalstama veika, numatyta Baudžiamojo kodekso BK 292¹ straipsnio 1 dalyje, objektyviai pasireiškia esant bent vienam iš keturių požymių (objektyvioji pusė): verslišku Lietuvoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimu, arba penkių ar daugiau tokių piliečių įdarbinimu, arba bent vieno tokio piliečio įdarbinimu ypatingai išnaudojamo darbo sąlygomis, arba bent vieno nepilnamečio tokio piliečio įdarbinimu.

Šios nusikalstamos veikos subjektas yra specialusis — tai darbdavys arba jo įgaliotas asmuo. Subjektyvioji nusikaltimo pusė pasireiškia tiesiogine tyčia, t. y. kaltininkas suvokia, kad įdarbina nelegaliai esančius trečiųjų šalių piliečius ir siekia tai daryti. Nusikaltimo sudėtis formalioji – veika laikoma baigta jos atlikimo, t.y. įdarbinimo momentu. Baudžiamojo kodekso 292¹ straipsnio 1 dalies dispozicijos formuluotė aiškiai nurodo, jog baudžiamąją atsakomybę pagal minimą straipsnį užtraukiantis esminis veikos objektyvusis požymis – ir tik jį nustatčius įgauna prasmę kitų objektyviųjų požymių nustatinėjimas bei jų teisinis vertinimas, - yra trečiųjų šalių piliečių nelegalaus (neteisėto) buvimo Lietuvoje fakto konstatavimas. Tai, be kita ko, išplaukia ir iš minėtos 2009/52/EB direktyvos nuostatų. Iš BK 292¹ straipsnio dispozicijos seka, kad trečiųjų šalių piliečio neteisėtas buvimas Lietuvoje savaime nesiejamas su tokio asmens galimybe čia įsidarbinti (galimybė asmeniui įsidarbinti atsiranda tik gavus nacionalinę vizą ar leidimus laikinai ar nuolat gyventi Lietuvoje) (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. liepos 9 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje). Iš to galime daryti išvadą, kad darbdaviui nebus taikoma baudžiamoji atsakomybė pagal BK 292¹ straipsnį, jeigu bus nustatyta, kad asmuo Lietuvoje gyvena, pavyzdžiui, turėdamas vizą. Kadangi asmuo gyvena turėdamas vizą, jis negali būti laikomas kaip neteisėtai gyvenantis šalyje. Taigi, taikant asmeniui baudžiamąją atsakomybę vadovaujantis BK 292¹ straipsnio 1 dalimi, reikia nustatyti asmens neteisėto buvimo Lietuvoje faktą.

Kitas svarbus aspektas, kad svarbu atskirti labai panašias situacijas, bet visiškai skirtinga atsakomybės rūšis bus taikoma darbdaviui vienu atveju ir kitu, pavyzdžiui:

1. Asmuo neteisėtai gyvena ir nelegaliai dirba Lietuvoje.
2. Asmuo, teisėtai esantis, bet nelegaliai dirbantis Lietuvoje.

Taigi, pirmuoju atveju užtraukia baudžiamąją atsakomybę darbdaviui pagal Baudžiamojo kodekso 292¹ straipsnio 1 dalį, o antruoju atveju užtraukia administracinę atsakomybę darbdaviui pagal Administracinių nusižengimų kodekso 95 straipsnį.

Diskriminacija. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje nustatyta, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Taigi, diskriminacijos draudimas įtvirtintas konstituciniu lygiu. Taip pat pažymėtina, kad asmenų lygiateisiškumui darbo teisiniuose santykiuose užtikrinti skirtos Lietuvos Respublikos darbo kodekso bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nuostatos. Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalyje nustatyti svarbiausi darbo teisės principai, tarp jų – darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant priklausomybės asociacijoms, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų. Darbo teisės subjektų lygybės principas reiškia vienodą požiūrį į

darbuotojus dėl jų subjektyvių savybių. Šis principas detalizuojamas kituose Darbo kodekso straipsniuose. Šia prasme ypač svarbus Darbo kodekso 26 straipsnis, reglamentuojantis darbuotojų lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais, asmenų lygiateisiškumo principą perkeliantis į darbuotojo ir darbdavio teisinius santykius.

Diskriminacijos darbo teisėje draudimas apima tiek tiesioginę, tiek netiesioginę diskriminaciją, kurių turinį atskleidžia Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nuostatos. Šio įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje diskriminacijos sąvoka apibrėžiama kaip tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Šio straipsnio 9 dalis tiesioginę diskriminaciją apibrėžia kaip elgesį su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus šios dalies 1–9 papunkčiuose nurodytus atvejus (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003). Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (nurodyto straipsnio 5 dalis) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, pažymėti, kad tiek ikisutartiniuose darbo santykiuose, tiek sudarant, vykdam, nutraukiant darbo sutartį ir darbo santykius yra draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija ir nustačius, kad buvo diskriminuojamas darbuotojas, pvz.: dėl amžiaus, lyties, negalios, darbdaviui gali būti taikomos tam tikros sankcijos.

Kaip minėta aukščiau, darbuotojų lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais įtvirtina Lygių galimybių įstatymas ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Iš žemiau pateiktos lentelės Nr. 1 matome, kokios sankcijos gali būti taikomos už darbdavio veiksmus, kurie pripažįstami diskriminuojančiais pagal tai, kokia institucija pritaiko sankciją.

1. lentelė. Sankcijos darbdaviams už diskriminacijos pažeidimus darbo santykiuose.

Institucija	Už ką atsakinga institucija	Dėl kokios diskriminacijos galima kreiptis	Kuo institucija gali padėti
<p>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba</p>	<p>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra atsakinga už lygių galimybių įgyvendinimą ir diskriminacijos prevenciją visuomenėje. Institucija prižiūri Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymų įgyvendinimą.</p>	<p>dėl savo lyties, rasės, tautybės, pilietybės[2], kalbos, kilmės, socialinės padėties[3], tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.</p>	<p>Nustato, ar diskriminacijos faktas buvo. Ekspertinės kontrolierės išvados pareiškėjui neatlygina patirtos žalos. Dėl diskriminacijos patirtą turtinę ir neturtinę žalą gali įpareigoti atlyginti tik teismas. Tačiau Tarnyba pažeidėjui gali pateikti rekomendacijas, išpėjimą, įpareigoti nutraukti diskriminacinę reklamą arba skirti administracinę baudą.</p>

<p>Valstybinė darbo inspekcija</p>	<p>Valstybinė darbo inspekcija (VDI) reguliuoja darbo santykius, sprendžia darbo ginčus bei šviečia visuomenę darbo teisės klausimais, vykdo darbo įstatymų pažeidimų, nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevenciją, prižiūri Darbo kodekso įgyvendinimą.</p>	<p>Diskriminacija dėl savo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką, kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis</p>	<p>Konstatuoja diskriminacijos pažeidimo faktą ir nukreipia jį nagrinėti į Valstybinę darbo ginčų komisiją.</p>
<p>Valstybinė darbo ginčų komisija</p>	<p>Valstybinė darbo ginčų komisija yra privaloma ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo institucija, sprendžianti individualius bei kolektyvinius darbo ginčus dėl darbo teisės pažeidimų. Ji glaudžiai bendradarbiauja su VDI, tačiau specializuojasi ne tyrimų ar diskriminacijos</p>	<p>Diskriminacija dėl savo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką, kitų aplinkybių,</p>	<p>Pateikia sprendimą (situacijos vertinimą). Ir darbo ginčų komisija, ir teismas turi teisę asmenį grąžinti į darbą nustačius neteisėtą atleidimą, priteisti turtinę ar neturtinę žalą, skirti baudas ar delspinigius. Jeigu asmenys nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu,</p>

	konstatavimo, kaip pastaroji, o darbo ginčų sprendimo ir sankcijų skyrimo srityse.	nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.	gali jį apskųsti teismui. Abipusiu ginčo šalių sutarimu galima sudaryti taikos sutartį.
--	--	--	---

Šaltinis: Sudarytas remiantis: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pranešimu.

Prieiga per internetą: < <https://www.lygybe.lt/lt/patyriau-diskriminacija-darbe.-kur-kreiptis> >.

Analizuojant pateiktą lentelę, galima teigti, kad Lietuvoje yra keli skirtingi darbuotojų pažeistų lygybės ir nediskriminavimo teisių gynimo būdai. Darbo kodekso IV skyrius „Darbo teisių gynimas“ numato, jog įstatymų nustatyta tvarka teismas arba kiti darbo ginčus nagrinėjantys organai gina darbo teises. Svarbu pažymėti, kad įstatymų numatytais atvejais gali būti nustatyta privaloma išankstinių ginčų sprendimo ne teismine tvarka, pvz.: prieš kreipiantis į teismą privaloma pirmiausiai kreiptis į darbo ginčų komisiją. Nuo to, kokį gynybos būdą pasirinks nukentėjęs (galimai nuo diskriminacijos) darbuotojas t. y. ikiteisminį (administracinę tvarką) ar teisminį, nuo to priklausys, kokios sankcijos darbdaviui gali būti paskirtos. Pavyzdžiui:

1. Situacija I, darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, vienas iš galimų variantų, kaip matome iš lentelės Nr. 1, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Šiuo pasirinktu gynybos būdu nustatęs pažeidimą, lygių galimybių kontrolierius pagal Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 29 straipsnį, gali priimti šiuos sprendimus:

- Rekomendacija. Kontrolierius gali kreiptis į darbdavį siūlydamas pakeisti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus.
- Įspėjimas. Kontrolierius gali įspėti darbdavį dėl lygių galimybių pažeidimo.
- Administracinė bauda. Kontrolierius gali pradėti administracinių nusižengimų teiseną, pažeidėjui galinčią užtrukti baudą nuo 40 iki 560 Eur, o už pakartotinį nusižengimą - nuo 560 iki 1200 Eur (ANK 81 straipsnis).
- Informaciją perduoti teisėsaugai.

2. Situacija II, darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės ir nori, kad jam būtų atlyginta tiek turtinė, tiek neturtinė žala gali rinktis teisminį gynybos būdą. Tiek Lygių galimybių įstatymo 13 straipsnis, tiek Darbo kodekso 151 straipsnis suteikia darbo teisių santykių šalims teisę reikalauti tiek turtinės, tiek neturtinės žalos atlyginimo. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.250 straipsnis numato, jog neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis

sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Darbo kodekse 216 straipsnyje įtvirtinta, kad darbo ginčus dėl teisės nagrinėja: darbo ginčų komisija ir teismas, būtent tik šios institucijos turi galią priteisti tiek turtinės, tiek neturtinės žalos atlyginimą iš darbdavio.

Taigi, darbuotojas, manantis, kad darbdavys pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ir padarė diskriminacijos pažeidimą, pvz.: darbuotoją diskriminavo dėl amžiaus bei siekiantis turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo iš darbdavio, tai turi pasirinkti teisminį gynybos būdą, nes pasirinkus administracinės tvarkos gynybos būdą darbuotojas negalės reikalauti turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo. Atsižvelgiant į pasirinktą darbuotojo gynybos būdą, galime daryti išvadą, kad I situacijos atveju - darbdaviui gali tekti sumokėti baudą pagal ANK arba sankcija apsiribos tik įspėjimu, rekomendacija, o II situacijos atveju darbdaviui gali tekti sumokėti tiek turtinę, tiek neturtinę žalą.

Sankcijos, taikomos darbdaviams už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus.

Prie sankcijų, taikomų už darbo sutarties instituto pažeidimus, svarbu išskirti sankcijas, taikomas darbdaviams už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus. Darbo kodekso 42 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad darbdavys leidžia darbuotojui pradėti dirbti tik tada, kai pasirašytinai supažindina darbuotoją su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Už Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos normų teisės aktų pažeidimą galima išskirti dvi pagrindines sankcijas, kurios taikomos darbdaviui arba darbdavio atstovui, tai:

1. Pirma sankcija įtvirtinta Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnyje ir užtraukia administracinę atsakomybę darbdaviui arba darbdavio atstovui.

2. Antra sankcija įtvirtinta Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 176 straipsnyje ir užtraukia baudžiamąją atsakomybę darbdaviui arba darbdavio atstovui.

Pagal ANK 96 straipsnio 2 dalį darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų šimtų keturiasdešimt iki aštuonių šimtų aštuoniasdešimt eurų; 3. Šio straipsnio 2 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas darbe, avarija ar atsirasti kitų sunkių padarinių, užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo vieno tūkstančio iki dviejų tūkstančių eurų; 4. Šio straipsnio 2 dalyje numatytas

administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo devynių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų; 5. Šio straipsnio 3 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo vieno tūkstančio keturių šimtų iki trijų tūkstančių eurų (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015).

Pavyzdžiui Šiaulių apygardos teismo 2020 m. birželio 29 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje direktorius pripažintas kaltu už tai, kad, būdamas direktoriumi, neužtikrino darbuotojams saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų, dėl ko įvyko nelaimingas atsitikimas darbe, kurio metu buvo sunkiai sužalotas įmonės vairuotojas. Administracinio nusižengimo protokole nurodyta, kad tokiais veiksmais R. J. pažeidė Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos 25 straipsnio 1 dalies 2 punktą. Esminis dalykas šioje byloje yra nukentėjusiajam A. D. įvykusi nelaimė atliekant savo darbinės funkcijas. Pažymėtina, kad norint pritaikyti darbdaviui, šiuo atveju direktoriui, administracinę atsakomybę pagal ANK 96 straipsnį, reikia nustatyti, ar direktoriaus atlikti, neatlikti veiksmai atitinka šio nusižengimo objektyviusius ir subjektyviusius požymius.

Teismas šioje byloje konstatavo, kad direktoriaus veiksmuose nustatyti visi objektyvieji ir subjektyvieji administracinio nusižengimo požymiai, tai: nustatyta A. J. kaltė (neatsargumas), kadangi jis, būdamas atsakingu už darbuotojų saugą ir sveikatą, nesiėmė visų būtinų atsargumo priemonių, dėl ko nukentėjo jo vadovaujamos įmonės darbuotojas. Iš nukentėjusiojo A. D. ir liudytojo J. B. parodymų, bei apklaustų įmonės darbuotojų parodymų matyti, kad darbuotojams darbus paskirstydavo A. J., o jam nesant, kitų asmenų, nei pats A. J., paskirtų supažindinti darbuotojus su saugiomis darbo sąlygomis, nebuvo. Esminis faktas, susijęs su nelaimingu atsitikimu darbe yra tai, kad A. J. žinojo, kad vilkikai, esant blogam orui, yra užtempiami krautuvu ir nesiėmė jokių priemonių šiam pavojingam veiksmui koreguoti, be to, bylos duomenys liudija, kad nebuvo nustatyta ir konkrečių tvarkų, kaip būtų galima saugiai įgyvendinti vilkikų užtraukimą į įkalnę, t. y., darbuotojai nebuvo dėl to instrukuoti. Iš prokuroro nutarimo matyti, kad A. J., apklaustas specialiuoju liudytoju, parodė, kad žodžiu A. J. buvo nurodęs, kad vilkikui neįvažiuojant į įkalnę, jį reikia užtempti ekskavatoriumi arba auto krautuvu. Jo nuomone, buvo saugu, neižvelgė jokios grėsmės, kad būtų nesaugu tempti vilkikus į įkalnę auto krautuvu. Žino, kad J. B. vilkiką į įkalnę buvo tempęs ne kartą. Iš bylos medžiagos matyti ir tai, kad faktą, kad tai buvo ne pirmas kartas, kuomet vilkikai buvo užtempiami krautuvo, patvirtina liudytojas J. B., nurodydamas, kad per keturis mėnesius yra tekę užtempti dešimtis vilkikų. Dėl įvykio dieną įvykusio įvykio nurodė, kad atskiro A. J. nurodymo

užtempti A. D. vilkiką negavo, tačiau toks nurodymas buvo duotas jau iš anksčiau. Nukentėjusysis A. D., kuris parodė, kad per darbo praktiką būdavo atvejų, kuomet nepavykus užvažiuoti į įkalnę, vilkiką tekdavo užtempti. Teismas šioje byloje atmetė direktoriaus argumentus, kad jo kaltės nėra, o kaltas būtent pats darbuotojas. Tačiau teismas pažymėjo, kadangi iš specialisto išvados nustatė, kad darbuotojas nebuvo instruktuojamas atlikti darbą, kurį atliekant įvyko nelaimingas atsitikimas, o jo neinstruktavimas didino nelaimingo atsitikimo tikimybę. Be to, A. D. buvimas krautuvo judėjimo trajektorijoje nebuvo priežastis ir pagrindinė sąlyga nelaimingam atsitikimui. Kas suponuoja išvadą, kad nelaimingo atsitikimo įvykiui reikšmės turėjo įmonės darbuotojų neinstruktavimas (Šiaulių apygardos teismo 2020 m. birželio 29 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje). Analizuojant šią bylą, galima daryti išvadą, kad darbdavys būtų galimai išvengęs atsakomybės pagal ANK 96 straipsnį, jeigu būtų tinkamai instruktavęs darbuotojus arba būtų paskyręs atsakingą asmenį, kuris būtų tinkamai instruktavęs ir apmokęs darbuotojus dirbti.

Pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 176 straipsnį atsako darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, pažeidęs Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ar kituose teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, jeigu dėl to įvyko nelaimingas atsitikimas darbe, avarija ar atsirado kitokių sunkių padarinių, baudžiamas bausme arba laisvės atėmimu iki aštuonerių metų (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000).

Ši sankcija taikoma darbdaviui nuo kitų sankcijų, kurios taikomos pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą išsiskiria savo sankcijos griežtumu, nes jeigu pagal kitus įstatymus darbdaviui taikoma finansinė sankcija, bausmė ar kitos priemonės kaip pvz.: uždraudimas dalyvauti viešuosiuose konkursuose, tai šiuo pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 176 straipsnį darbdavys ar jo įgaliotas asmuo gali būti baudžiamas ne tik bausme, bet ir laisvės atėmimu iki 8 metų.

Taikant aukščiau paminėtą sankciją teismų praktikoje nurodoma, kad kadangi BK 176 straipsnyje numatytos nusikalstamos veikos sudėtis yra materiali, t. y. pripažįstant, kad asmuo padarė darbų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimą, būtina nustatyti ne tik padarytą veiką, bet ir atsiradusius padarinius ir priežastinį ryšį tarp veikos ir šių padarinių. Nustatant priežastinį ryšį tarp veikos ir atsiradusių padarinių būtina įvertinti, dėl kokių konkrečių darbų saugos įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytų reikalavimų pažeidimų atsirado BK 176 straipsnio 1 dalyje nurodyti padariniai. Taikant už darbų saugą ar sveikatos apsaugą darbe atsakingam asmeniui baudžiamąją atsakomybę, be padarytų

konkrečių norminių aktų reikalavimų pažeidimų nustatymo, turi būti konstatuota, kad šie pažeidimai ir tapo būtina sąlyga ir pagrindinė priežastis sunkiems padariniams kilti, taip pat turi būti įvertintos ir to asmens realios galimybės numatyti šių padarinių atsiradimą ir užkirsti jiems kelią. Šio nusikaltimo subjektas yra darbdavys ar jo įgaliotas asmuo (Kauno apygardos teismo 2019 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Taigi, už Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos normų teisės aktų pažeidimą darbdaviui ar jo įgaliotam atstovui gali būti taikoma tiek baudžiamoji, tiek administracinė atsakomybė.

2.2. Darbo laikas ir poilsio laikas

Darbo laiko trukmė, režimas bei poilsio laikas užima itin reikšmingą poziciją Lietuvos darbo teisės sistemoje. Darbo laiko trukmės bei darbo laiko režimo teisinis reguliavimas, pagrįstas darbo laiko trukmės normavimu, labai svarbus darbo sutarties šalims, kadangi be minėto reguliavimo nebūtų užtikrinta jų interesų apsauga (Guobaitė-Kiršlienė, 2005, p. 1-2). Todėl darbdavys turi užtikrinti, kad būtų laikomasi Darbo kodekse bei kituose įstatymuose nustatytų darbo laiko ir poilsio laiko reikalavimų. Šiame poskyryje analizuosime sankcijas, kurios būtent taikomos už darbo ir poilsio laiko instituto pažeidimus.

Pagal Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalies 2 punktą darbdavys privalo įtraukti į darbo laiko apskaitą darbuotojo faktiškai dirbtus viršvalandžius, o taip pat darbo laiką naktį. Vadovaujantis Darbo kodekso 122 straipsnio 2 dalies 3 punktu, jeigu Darbo kodekso normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti minimaliojo poilsio laiko reikalavimų, t. y. kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas. Jeigu darbuotojo darbo dienos (pamainos) trukmė yra daugiau kaip dvylika valandų, bet ne daugiau kaip dvidešimt keturios valandos, nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas negali būti mažesnis negu dvidešimt keturios valandos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Darbdaviui, kuris nesilaiko arba neužtikrina, kad įmonėje atsakingi asmenys užtikrintų, kad būtų laikomasi darbo laiko ir poilsio laiko režimo, normų, tai už darbo laiko pažeidimus darbdaviui taikomos sankcijos:

1. Už nedeklaruotą darbą. Užimtumo įstatymo 58 straipsnio 1 dalis nustato, kad nedeklaruotu darbu vadinamos fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai Lietuvos Respublikos

darbo kodekso nustatyta tvarka darbo laiko apskaitos dokumentuose nėra pažymėta: darbuotojo dirbti viršvalandžiai; darbuotojo darbo laikas švenčių dieną, jeigu jis nenustatytas pagal grafiką; darbuotojo darbo laikas naktį. Pagal Užimtumo įstatymo 58 straipsnio 2 dalį prievolę apskaityti šio straipsnio 1 dalyje nurodytų darbuotojo darbo funkcijų atlikimą darbdavys privalo įvykdyti iki kitos darbo dienos darbovietėje pabaigos, išskyrus atvejį, kai darbuotojas laikinai, bet ne ilgiau kaip 5 darbo dienas dirba kitoje vietoje, negu yra darbovietė. Užimtumo įstatymo 58 straipsnio 3 dalis nustato, kad VDI, nustačiusi, kad darbdavys padarė šio straipsnio 1 dalyje numatytą pažeidimą, įpareigoja darbdavį atkurti iškreipiamas ar slepiamas aplinkybes, dėl kurių buvo konstatuotas nedeklaruotas darbas; skiria baudą darbdaviui nuo 200 iki 600 eurų. Užimtumo įstatymo 58 straipsnio 5 dalis nustato, kad šio straipsnio 3 dalies 2 punkte nurodyta bauda skiriama, jeigu padaryta veika neužtraukia atsakomybės fiziniam asmeniui pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016).

2. Už darbo laiko apskaitos pažeidimą. Už darbuotojų darbo laiko nežymėjimą darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, taip pat į darbo laiko apskaitą privalomai įtrauktino darbuotojo laiko (viršvalandžių, darbo laiko švenčių dieną, poilsio dieną) (jeigu jis nenustatytas pagal grafiką), naktį, dėl papildomo darbo) nežymėjimą darbo laiko apskaitos žiniaraštį pagal ANK užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo 150 iki 1450 Eur. Pakartotinis darbo laiko apskaitos pažeidimas užtraukia baudą nuo 1400 iki 3000 Eur (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015).

Taigi, už darbo laiko apskaitos pažeidimus yra numatyta dvi sankcijos: viena Užimtumo įstatyme, kita ANK, abi šios sankcijos yra finansinės.

Darbdaviai dažniausiai sankciją, numatytą už nedeklaruotą darbą, už netinkamą apskaitos vedimą, gauna dirbantys transporto sektoriuje. Valstybinė darbo inspekcija, vykdydama nuolatinę transporto sektoriaus stebėseną ir kontrolę, siekiant minimizuoti šešėlinės ekonomikos apraiškas, patikrino 22 krovinio kelių transporto įmones. Valstybinė darbo inspekcija nustatė, kad vis dažniau nelegalų darbą transporto sektoriuje keičia nedeklaruoto darbo formos: nežymimas dirbtas darbo laikas, neapskaitomas viršvalandinis ir naktinis darbas, nesilaikoma darbo ir poilsio laiko reikalavimų, darbuotojai tariamai jų prašymu išleidžiami nemokamų atostogų. Atsižvelgiant į atliktą duomenų apie krovinio kelių transporto sektoriaus įmonių veiklą analizę, įvertinus įmonėse didelį skaičių darbuotojų, kurie ilgą laiką turi nedraudiminius laikotarpius, vidutinio darbo užmokesčio dydžio ir kitų rodiklių tendencijas tiksliniams patikrinimams buvo atrinktos 22 transporto įmonės. Inspektavimų metu tikrinta, ar transporto įmonės

tinkamai veda darbo ir poilsio laiko apskaitą; ar teisingai paskaičiuojama bei apmokama vairuotojams už komandiruotes, viršvalandinį darbą, darbą poilsio ir šventinėmis dienomis, ar vairuotojams suteikiamos kasmetinės atostogos nustatyta tvarka. Taip pat buvo aiškinamasi, ar pagrįstai darbuotojai turi didelį nedraudiminių laikotarpių skaičių, ar nedraudiminiu laikotarpiu vairuotojai nedirba. Darbo laiko apskaitos duomenys tikrinti su informacija esančia skaitmeninėse tachografo kortelėse. Nustatyta 11 atvejų, kai asmenys dirbo nedeklaruotą darbą, bei 1 atvejis, kai asmuo dirbo nelegaliai (Valstybės darbo inspekcija, 2020).

Remiantis teismų praktika, viena iš priežasčių, kodėl nedeklaruoto darbo atvejų yra ypač daug transporto sektoriuje, gali būti, kad įmonės vadovai arba už tai atsakingi asmenys neturi pakankamai sąlygų, galimybių sukontroliuoti, kad vairuotojas išvykęs dirbti tinkamai laikytųsi darbo laiko ir poilsio laiko režimų. Pavyzdžiui, šioje byloje D. K. (transporto direktorius), pagal ANK 100 straipsnio 1 dalį nubaustas už tai, kad, būdamas atsakingas už darbo laiko apskaitos kontrolę ir tinkamą bei teisingą darbuotojų darbo laiko deklaravimą, kaip UAB „A.“ transporto direktorius neužtikrino, kad darbuotojui B. S. būtų apskaitytas visas darbo laikas, iš viso neapskaitė 27,32 val. viršvalandžių, ir taip pažeidė Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalies 1 punkto bei Užimtumo įstatymo 58 straipsnio 1 dalies 1 punkto nuostatas. Taip pat pažymėjo, kad atsakomybę pagal ANK 100 straipsnio 1 dalį, be kita ko, užtraukia darbo laiko (taip pat ir viršvalandžių), privalomai įtrauktino į darbo laiko apskaitą nežymėjimas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, todėl šiuo atveju nėra reikšminga, kiek konkrečiai darbuotojo dirbto laiko nebuvo apskaityta. Šioje byloje apeliantas bandė teigti, kad pažeidimo pagal ANK 100 straipsnį nėra, nes:

1. Tachografo ir darbo laiko apskaitos žiniaraščio duomenų neatitikimą nagrinėjamu atveju lėmė būtent programos veikimo klaida.

2. D. K. teigia, kad jis (transporto direktorius) fiziškai neturi galimybės patikrinti visų programinės įrangos pagrindu perkeltų duomenų atitikimo, nes įmonėje dirba daug vairuotojų. Tai neatleidžia D. K., kaip transporto direktoriaus, nuo pareigos kontroliuoti, kad būtų tinkamai ir teisingai vedama vairuotojų-ekspeditorių darbo laiko apskaita.

3. Taip pat, kad neatitikimas tarp vairuotojų tachografo kortelėse esančių duomenų bei darbo laiko apskaitos programos duomenų gali būti nustatytas tik konkrečiam darbuotojui iškėlus klausimą dėl netinkamos jo darbo laiko apskaitos.

Tokių pažeidimų nustatymas yra darbuotojo, kuris už tai atsakingas, šiuo atveju – UAB „A.“ transporto direktoriaus D. K., o ne šioje įmonėje dirbančių vairuotojų-ekspeditorių pareiga.

Apeliacinės instancijos teismas nesutiko su apelianto (transporto direktoriaus) argumentais ir nurodė, kad pastarasis fiziškai neturi galimybės patikrinti visų programinės įrangos pagrindu perkeltų duomenų atitikimo, nes įmonėje dirba daug vairuotojų, neatleidžia D. K., kaip transporto direktoriaus, nuo pareigos kontroliuoti, kad būtų tinkamai ir teisingai vedama vairuotojų-ekspeditorių darbo laiko apskaita. Dėl to nesutiktina ir su skundo argumentu, kad neatitikimas tarp vairuotojų tachografo kortelėse esančių duomenų bei darbo laiko apskaitos programos duomenų gali būti nustatytas tik konkrečiam darbuotojui iškėlus klausimą dėl netinkamos jo darbo laiko apskaitos. Tokių pažeidimų nustatymas yra darbuotojo, kuris už tai atsakingas, šiuo atveju – UAB „A.“ transporto direktoriaus D. K., o ne šioje įmonėje dirbančių vairuotojų-ekspeditorių pareiga (Šiaulių apygardos teismo 2021 m. liepos 1 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-117-309/2021).

Taigi, iš pateiktos bylos matome, kad darbdavys ar įgaliotas asmuo turi ieškoti būdų, kaip užtikrinti, kad laiko apskaita būtų tvarkingai vedama ir netgi įrangos gedimas nepanaikina atsakomybės už netinkamą apskaitos žymėjimą.

Taip pat, kalbant apie sankcijas, kurios taikomos darbdaviui už darbo laiko ir poilsio laiko instituto pažeidimus, būtina paminėti, kad darbdaviui ar kitam atsakingam asmeniui dar yra taikoma sankcija pagal ANK 98 straipsnį, jeigu: neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių, psichotropinių ar kitų psichiką veikiančių medžiagų darbuotojo nenušalinimas nuo darbo bauda 140 – 440 eurų; neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių, psichotropinių ar kitų psichiką veikiančių medžiagų darbuotojo, dirbančio pavojingus darbus, nenušalinimas nuo darbo, bauda 550 – 1500 eurų (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015). Darbdavys turi užtikrinti, kad darbo metu darbuotojas nebūtų neblaivus ar apsvaigęs, o tai pastebėjus turi nedelsiant tokį darbuotoją nušalinti ir neleisti vykdyti darbo pareigų.

2.3. Darbo užmokestis

Apmokėjimas už darbą laikytinas sutartinių santykių dalyku, kai viena šalis sutaria su kita, jog už tam tikrą darbą ji gaus tam tikro dydžio apmokėjimą (sutarties šalių laisvė įstatymais ribojama nustatant draudimus sutarti dėl mažesnių nei valstybės nustatyti minimalių darbo apmokėjimo dydžių, įstatymu įtvirtinama ir darbo užmokesčio mokėjimo tvarka). Darbdavio ir darbuotojo subjektines teises bei pareigas darbo apmokėjimo srityje galėtume apibrėžti kaip darbuotojo teisę gauti už savo darbą apmokėjimą bei darbdavio teisę reikalauti, jog sutarta darbo funkcija būtų vykdoma (Granickas, 2013, p.15). Jeigu darbdavys pažeidžia darbuotojo teisę gauti teisingą apmokėjimą už jo atliktą darbą, tai darbdaviui yra taikomos sankcijos. Šiame poskyryje analizuosime sankcijas, kurios būtų taikomos už darbo užmokesčio pažeidimus.

Vieną kaip sankcijų rūšį, kuri taikoma už darbo užmokesčio apmokėjimo pažeidimus galima išskirti – netesybas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Teismų praktikoje nurodoma, kad aukščiau minėtame straipsnyje sankcija nustato kompensacinį mechanizmą, kuriuo yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Antra, ši norma kartu nustato sankciją darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju neatsiskaito. Ši sankcija, kaip ir bet kuri kita, gali būti efektyvi ir pasiekti tikslus, dėl kurių ji yra nustatyta, tik tuo atveju, jeigu ji proporcinga teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. liepos 23 d. sprendimas civilinėje byloje). Taip pat pažymėtina, kad kasacinės instancijos teismas yra pateikęs išaiškinimą, kad Darbo kodekso nuostatos yra skirtos skatinti darbdavį vykdyti prievoles darbuotojų naudai, darbuotojui suteikiant papildomą teisių ir teisėtų interesų teisminę gynybą. Šios nuostatos taikytinos ir tais atvejais, kai darbdavys neatsiskaito su darbuotoju, kuris dirbo nelegalų darbą. Kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, kad dėl šio darbuotojo teisių gynimo būdo, kaip tiesiogiai susijusio su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu, teismas turi spręsti savo iniciatyva, net ir darbuotojui nepareiškus tokio reikalavimo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Iš kasacinio teismo nutarties galime daryti išvadą, kad darbdaviui sankciją –

netesybų forma, gali pateikti teismas savo iniciatyva, netgi jei darbuotojas to neprašo. Praktikoje labai dažnai būna, kai darbdavys baudžiamas už nelegalų darbą, kartu įpareigojamas sumokėti darbuotojui neišmokėtą darbo užmokestį, tik šiuo atveju būna sunku darbuotojui įrodyti, koks buvo sulygtas darbo užmokestis, nes nebūna rašytinės darbo sutarties, tokiu atveju teismas vertina reikšmingas aplinkybes: kiek truko darbo santykiai; koks yra atsakovo (darbdavio) įsiskolinimo dydis. Teismas, įvertinęs reikšmingas aplinkybes, apskaičiuoja netesybų dydį pagal Darbo kodekso 147 straipsnio 2 dalies nuostatas (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. liepos 23 d. sprendimas civilinėje byloje).

Kita sankcija susijusi su 2022 m. sausio 1 d. įsigaliojusiais naujais pakeitimais Darbo kodekse, nes nuo sausio 1 d. nebeliko galimybės darbdaviui mokėti darbo užmokesčio gryniais pinigais. Pagal nuo metų pradžios įsigaliojusį Darbo kodekso 139 straipsnio 2 dalies 3 punkto pakeitimą, kuris nustato, jog darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, taip pat dienpinigiai ir komandiruotės išlaidų kompensacijos, privalo būti mokami pavedimu į darbuotojo nurodytą darbuotojo mokėjimo sąskaitą. Išimtis dėl darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimo taikoma tik jūrininkams. Atsižvelgiant į naujus Darbo kodekso pakeitimus, jeigu darbdavys nesilaiko nustatytos tvarkos ir moka darbo užmokestį gryniais pinigais arba pažeidžia apskaičiavimo tvarką, tai jam taikoma sankcija pagal ANK 99 straipsnį, kuris numato atsakomybę už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus. Darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas užtraukia darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims baudą nuo 300 iki 1 450 eurų. Už pakartotinį pažeidimą – nuo 1 400 iki 3 000 eurų. Tyčinis šių pažeidimų atlikimas užtraukia baudą nuo 2 700 iki 6 000 eurų (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015). Taip pat pažymėtina, kad nuo šių metų įsigaliojusiais ANK 99 str. pakeitimais galima teigti, kad padvigubėjo baudos už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo taisyklių pakeitimus, nes iki pakeitimo bauda darbdaviui buvo skiriama nuo 150 iki 1400 Eur, o už pakartotinai padarytą nusižengimą nuo 1400 iki 3000 Eur. Taigi, už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo pažeidimus darbdaviui gali grėsti administracinė atsakomybė, taip pat pažymėtina, kad galima ir civilinė atsakomybė, nes pagal Darbo kodekso 147 straipsnio 1 dalį, jeigu dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui, turinčiam darbo santykių, išmokami delspinigiai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

2.4. Netiesioginės sankcijos

Šiame poskyryje aptarsime sankciją, kuri taikoma ne tiesiogiai darbdaviui, bet paveikia ir darbdavį.

Viena iš sankcijų, kuri taikoma netiesiogiai darbdaviui – leidimo gyventi Lietuvoje trečiųjų šalių piliečiams panaikinimas. Leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje panaikinimo pagrindai reglamentuoti Lietuvos Respublikos dėl užsieniečių teisinės padėties įstatymo 50 straipsnyje. Įstatymo 50 straipsnio 1 dalies 19 punkto a papunktyje nurodyta, kad leidimas laikinai gyventi užsieniečiui panaikinamas, jeigu darbdavys, kuris įsipareigojo įdarbinti užsieniečių pagal darbo sutartį, kai leidimas laikinai gyventi išduotas pagal šio Įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 4 ar 41 punktą, ar priimančioji įmonė, įsteigta Lietuvos Respublikoje, į kurią užsieniečių perkeltas įmonės viduje, ar priimantysis subjektas, be kita ko, yra bausti už leidimą dirbti nelegalų darbą ar už leidimą dirbti nelegaliai trečiųjų šalių piliečiams ir nuo dienos, kurią skirta nuobauda baigta vykdyti, praėjo mažiau kaip vieneri metai arba per pastaruosius 5 metus yra įsiteisėjęs apkaltinamasis teismo nuosprendis dėl Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbo (Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, 2004).

Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos administracinio teismo 2022 m. kovo 1 d. sprendime administracinėje byloje kilo ginčas dėl Migracijos departamento sprendimo, kuriuo pareiškėjui (darbuotojui, trečiosios šalies piliečiui) panaikino leidimą gyventi Lietuvoje. Šioje byloje įdomu tai, kad Valstybės darbo inspekcija priėmė nutarimą, kuriuo UAB „Emilika“ direktorius M. K. nubaustas administracine tvarka už nelegalų darbą. M. K. tokiais savo veiksmais pažeidė imperatyvias Darbo kodekso 42 straipsnio 1 ir 2 dalių nuostatas bei Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 dalies 1 punkto nuostatas ir padarė ANK 95 straipsnio 1 dalyje numatytą pažeidimą. Minėtam nutarimui įsiteisėjęs ir juo remiantis Migracijos departamentas, remdamasis Įstatymo 50 straipsnio 1 dalies 19 punkto a papunkčiu, panaikino pareiškėjo (trečiojo asmens) leidimą laikinai gyventi Lietuvoje (Vilniaus apygardos administracinio teismo 2022 m. kovo 1 d. sprendimas administracinėje byloje). Šioje byloje įdomu tai, kad už nelegalų darbą baustas tai darbdavys, o šiuo atveju sankcija pritaikoma asmeniui, kuris kaip ir nepadarė jokie neteisėto veiksmo, jam panaikinamas leidimas gyventi Lietuvoje. Pareiškėjas (asmuo, kuriam panaikintas leidimas gyventi Lietuvoje) savo nesutikimą su Migracijos sprendimu grindė pagrįste tokiais argumentais:

1. Sprendimas prieštarauja teisėtų lūkesčių bei teisinio tikrumo principams, kaip nepagrįstus. Tačiau teismas nurodė, kad teisė atvykti į Lietuvos Respubliką ir joje

gyventi trečiųjų šalių piliečiams suteikiama (įgyjama) tik tada, jeigu šie asmenys atitinka Įstatymo reikalavimus (žr., pvz., LVAT 2019 m. sausio 9 d. nutartį administracinėje byloje Nr. eA-2625-492/2019; kt.). Aplinkybė, kad leidimas laikinai gyventi pareiškėjui buvo išduotas teisėtai, nereiškia, kad jis turėjo teisėtą pagrindą (teisėtą lūkestį) tikėtis, jog jam išduotas leidimas laikinai gyventi Įstatymo įtvirtintais pagrindais negali būti panaikintas iki jo galiojimo pabaigos. Sąlygos, kurios yra būtinos, kad leidimas laikinai gyventi galėtų būti išduodamas, privalo išlikti visą laikotarpį, kuriam leidimas laikinai gyventi išduodamas (žr., pvz., LVAT 2021 m. balandžio 28 d. nutartį administracinėje byloje Nr. eA-2946-415/2021).

2. Pareiškėjas nurodė, kad jis neatliko jokio neteisėto veiksmo. Tačiau teismas pažymėjo, kad būtų išduotas leidimas laikinai gyventi, yra įvertinami ne tik pačio pareiškėjo duomenys, bet ir jo darbdavio UAB „Emilika“ atitiktis Įstatymo reikalavimams. Įvertinus pateiktus duomenis, nustatyta, kad pareiškėjo darbdavys šiuo atveju pažeidė teisės aktų reikalavimus ir įvykdė administracinį nusižengimą, todėl Įstatymo nustatytu pagrindu neigiamos teisinės pasekmės pagrįstai bei teisėtai kilo ir pareiškėjui.

3. Sprendimas neproporcingas, sukelia neigiamas pasekmes, be to, kad leidimas buvo išduotas ženkliai anksčiau, nei darbdavys buvo nubaustas ir kt., teismo vertintini kaip nepagrįsti, neturintys jokios įtakos ir reikšmės sprendžiant nagrinėjamu atveju dėl imperatyvios nuostatos taikymo. Tačiau teismas pažymėjo, kad sprendimo priėmimo metu Migracijos departamentas veikė savo įgaliojimų ribose, be to, pareiškėjui taikomas teisių apribojimas atitinka siekiamus teisėtus tikslus, o taikomos priemonės yra proporcingos pagrįstiems administravimo tikslams (Vilniaus apygardos administracinio teismo 2022 m. kovo 1 d. sprendimas administracinėje byloje).

Taigi, galima daryti išvadą, kad sankcija būtų taikoma trečiajam asmeniui panaikinti leidimą gyventi Lietuvoje, nereikia nustatyti, kad asmuo būtų atlikęs kažkokius neteisėtus veiksmus, tačiau užtenka nustatyti faktą, kad darbdavys padarė pažeidimą ir yra baustas už nelegalų darbą, nutartis yra įsigaliojusi ir asmuo netenka leidimo gyventi Lietuvoje. Ši sankcija, nors ir netiesiogiai paveikia darbdavį, bet neigiamos pasekmės kyla ir darbdaviui, nes darbdavys praranda darbuotoją, jam reikia iš naujo ieškoti darbuotojo, taip pat atlyginti išlaidas už asmens grįžimą į jo šalį, kurioje jis turi leidimą gyventi.

IŠVADOS

1. Sankcijų pagrindiniai tikslai yra: sumažinti tam tikrų nusižengimų, pažeidimų darymą; atgrasyti daryti pažeidimą; skatinti laikytis nustatytų įpareigojimų teisės aktuose; užtikrinti tinkamų ir saugių darbuotojų teisių apsaugą.

2. Pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą atsakomybė kyla tik juridiniam asmeniui, o pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą atsakomybė gali kilti tiek darbdaviui, tiek darbdavio atstovui.

3. Rangovo atsakomybė dėl subrangovo padarytų teisės pažeidimų trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo srityje, dėl kurių jų darbas pripažintinas nelegaliu, kyla tik tuo atveju, jeigu rangovas raštu iš subrangovo nepareikalavo pateikti trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo dokumentų arba nesiėmė jokių priemonių dokumentų tikrumui, teisingumui patikrinti.

4. Ekonominės sankcijos taikomos būtent darbdaviui, kuris yra juridinis asmuo, už darbo įstatymo pažeidimus. Ekonominės sankcijos, skiriamos už Užimtumo įstatymo pažeidimus, tiesiogiai nėra nuobaudos už administracinius teisės pažeidimus ir tokios ekonominės sankcijos tik pagal savo prigimtį gali būti prilygintos minėtoms nuobaudoms, o Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas gali būti taikomas tada, kai reikia užpildyti teisės spragas arba nuoroda į administracinių nusižengimų kodeksą yra tiesiogiai pateikiama pačiame Užimtumo įstatyme.

5. Įtvirtintas *non bis in idem* principas, reiškiantis, kad niekas negali būti persekiojamas ir baudžiamas už tą patį teisės pažeidimą, už kurio padarymą jis jau buvo nubaustas pagal įstatymą, arba išteisintas, tačiau nei Lietuvos įstatymai, nei minėta konvencija, drausdami dvigubą baudimą, nedraudžia dvigubos teisinės atsakomybės.

6. Norint pritaikyti darbdaviui ar atsakingam asmeniui (pažeidėjui) atsakomybę, pirmausia reikia nustatyti, ar buvo laikomasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso bei Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme numatytos įdarbinimo tvarkos. Taip pat būtina konstatuoti nelegalaus darbo sudėties objektyviuosius bei subjektyviuosius požymius, nes nuo to priklausys, ar darbdaviui kils baudžiamoji ar administracinė atsakomybė, o gal bus pritaikyta tik finansinės sankcijos pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą.

7. Nebus taikoma baudžiamoji atsakomybė pagal BK 292¹ straipsnį, jeigu bus nustatyta, kad asmuo Lietuvoje gyvena, pavyzdžiui, turėdamas vizą. Kadangi asmuo gyvena turėdamas vizą, jis negali būti laikomas kaip neteisėtai gyvenantis šalyje. Taigi, taikant asmeniui baudžiamąją atsakomybę vadovaujantis BK 292¹ straipsnio 1 dalimi, reikia nustatyti asmens neteisėto buvimo Lietuvoje faktą.

8. Darbdaviui galima tiek administracinė atsakomybė, tiek baudžiamoji už nelegalų darbą.

9. Tiek iki sutartiniuose darbo santykiuose, tiek sudarant, vykdant, nutraukiant darbo sutartį ir darbo santykius yra draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija ir nustatius, kad buvo diskriminuojamas darbuotojas, pvz.: dėl amžiaus, lyties, negalios, darbdaviui gali būti taikomos tam tikros sankcijos.

10. Norint pritaikyti šiuo atveju darbdaviui ar darbdavio įgaliotam atstovui administracinę atsakomybę pagal ANK 98 straipsnį, reikia nustatyti, ar darbdavio ar įgalioto asmens atlikti, neatlikti veiksmai atitinka šio nusižengimo objektyviusius ir subjektyviusius požymius.

11. Taikant už darbų saugą ar sveikatos apsaugą darbe atsakingam asmeniui baudžiamąją atsakomybę, be padarytų konkrečių norminių aktų reikalavimų pažeidimų nustatymo, turi būti konstatuota, kad šie pažeidimai ir tapo būtina sąlyga ir pagrindinė priežastis sunkiems padariniams kilti, taip pat turi būti įvertintos ir to asmens realios galimybės numatyti šių padarinių atsiradimą ir užkirsti jiems kelią, t. y. turi būti nustatytas priežastinis ryšis tarp padarytos veikos ir padarinių.

12. Darbdaviui už darbo laiko apskaitos pažeidimus yra numatytos dvi sankcijos: viena Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme, kita Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse, ir abi šios sankcijos yra finansinės.

13. Darbdavys ar įgaliotas asmuo turi ieškoti būdų, kaip užtikrinti, kad laiko apskaita būtų tvarkingai vedama, ir netgi įrangos gedimas nepanaikina atsakomybės už netinkamą apskaitos žymėjimą.

14. Kad sankcija būtų taikoma trečiajam asmeniui panaikinti leidimą gyventi Lietuvoje, nereikia nustatyti, kad asmuo būtų atlikęs kažkokius neteisėtus veiksmus, tačiau užtenka nustatyti faktą, kad darbdavys padarė pažeidimą ir yra baustas už nelegalų darbą, nutartis yra įsigaliojusi ir asmuo netenka leidimo gyventi Lietuvoje.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. Norminiai teisės aktai

Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos konstitucija (1992). Valstybės žinios, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (2002). Valstybės žinios, Nr. 89-2741.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). Valstybės žinios, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). Valstybės žinios, Nr. 23709.
5. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). Valstybės žinios, Nr. 11216.
6. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). Valstybės žinios, Nr. 18825.
7. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2003). Valstybės žinios, Nr. 114-5115.
8. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998). Valstybės žinios, Nr. 112-3100.
9. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (2004). Valstybės žinios, Nr. 73-2539.
10. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 12, 29, 64, 99, 127, 132, 137, 143, 150, 151, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 172, 173, 174, 176, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 205, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 217¹, 218, 505, 546 ir 589 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas (2018) Valstybės žinios, Nr. XIIP-2207.

II. Specialioji literatūra

11. Baublys, L. ir kt. (2010). Teisės teorijos įvadas, Mykolo Romerio universiteto vadovėlis. Vilnius: Mes.
12. Baublys, L. ir kt. (2012). Teisės teorijos įvadas, Mykolo Romerio universiteto vadovėlis. Antras leidimas. Vilnius: Mes.
13. Lastauskienė G. Teisinė sankcija kaip daugiareikšmė teisinė kategorija// Jurisprudencija, 2003, t. 41(33).
14. Lastauskienė G. Teisinės sankcijos kaip teisinio teksto elementai ir teisinio imperatyvo garantas: daktaro disertacija: soc. mokslai: teisė (01 S) Vilnius, 2002.
15. Granickas V. Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai: daktaro disertacija: soc. Mokslai: teisė (01 S) Vilnius, 2013.
16. Kelsen H. (2002). Grynoji teisės teorija. Vilnius: Eugrimas.

17. Guobaitė-Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66).

III. Teismų sprendimai

18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2014.

19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-348-403/2020.

20. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. kovo 23 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A¹⁵ -39/2005.

21. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. lapkričio 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A¹⁴³ -2619/2011.

22. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis 2021 m. vasario 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-1323-624/2021.

23. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. balandžio 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-513-492/2021.

24. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. liepos 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-1620-552/2021.

25. Kauno apygardos teismo 2019 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-7-557/2020.

26. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. kovo 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. I-1935-595/2019.

27. Kauno apylinkės teismo Kaišiadorių rūmų 2019 balandžio 19 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų/administracinių nusižengimų byloje Nr. A5.-690-753/2019.

28. Šiaulių apygardos teismo 2020 m. birželio 29 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-75-875/2020.

29. Šiaulių apygardos teismo 2021 m. liepos 1 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-117-309/2021.

30. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2022 m. kovo 1 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI2-2003-983/2022.

31. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. liepos 9 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1-647-506/2018.

32. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. sausio 10 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų/administracinių nusižengimų byloje NR. A5.-113-880/2019.

33. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. liepos 23 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-15591-1125/2020..

Kiti šaltiniai

34. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB 2009 m. birželio 18 d., kuria numatomi sankcijų ir priemonių, nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams, būtiniausi standartai. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0052&from=LT> (žiūrėta 2022 m. kovo 26 d.).

35. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pranešimu. Prieiga per internetą: <https://www.lygybe.lt/lt/patyriau-diskriminacija-darbe.-kur-kreiptis> (žiūrėta 2022 m. kovo 26 d.).

36. Valstybinė darbo inspekcija (2020). <VDI> [interaktyvus]. Prieiga per internetą:< https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2665 > [Žiūrėta 2022 m. kovo 28 d.].

37. Lietuvos Respublikos nelegalaus darbo draudimo įstatymo projektas (2012). [interaktyvus]. Prieiga per internetą:< <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=2h7uv1ud0&documentId=TAIS.417742&category=TAP> > [Žiūrėta 2022 m. kovo 29 d.].

38. Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ (2021). <LSP> [interaktyvus]. Prieiga per internetą:<<https://www.lps.lt/informuojame-apie-aktualius-teises-aktu-pasikeitimus>> [Žiūrėta 2022 m. kovo 25 d.].

39. Lietuvos Respublikos nelegalaus darbo draudimo įstatymo projektas (2012). [interaktyvus]. Prieiga per internetą:< <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/TAIS.402524?jfwid=-wd7z7y0mf> > [Žiūrėta 2022 m. kovo 25 d.].

SANTRAUKA

Magistro darbe nagrinėjama aktuali tema, nes kiekvienas iš mūsų vienaip ar kitaip susiduria su darbo santykiu, kurį, norint užtikrinti pusiausvyrą tarp darbuotojo ir darbdavio, būtina reguliuoti, nes konstitucinis laisvės pasirinkti darbą principas yra vienas iš svarbiausių darbo teisės principų. Valstybė, norėdama apsaugoti, sureguliuoti santykį tarp darbuotojo ir darbdavio, turi imtis tam tikrų priemonių, kad darbdavys, nesilaikydamas įdarbinimo tvarkos, darbo saugos reikalavimų, darbo užmokesčio, darbo poilsio reikalavimų, įtvirtintų darbo santykius reguliuojančiuose įstatymuose, sulauktų tam tikros valstybės prievartos, užtikrinimo, kad laikytųsi įstatymuose numatytų reikalavimų. Valstybė, norėdama apsaugoti, sureguliuoti santykį tarp darbuotojo ir darbdavio, turi naudoti tam tikras priemones t. y. sankcijas.

Pirmoje darbo dalyje pateikiama sankcijos samprata, bei nagrinėjama ir analizuojama sankcijų rūšys, paskirtis bei tiksliai. Taip pat aptariama, kada atsakomybės subjektas yra darbdavys, o kada darbdavio atstovas. Kalbant apie atsakomybės subjektą aptariama dvigubo baudimo principas (*non bis in idem*).

Antroje darbo dalyje aptarta, kokios sankcijos yra taikomos darbdaviams bei jų atstovams už darbo įstatymų pažeidimus pagal darbo teisės institutus: darbo sutartis; darbo laikas ir poilsio laikas; darbo užmokestis bei aptariamoms netiesioginėms sankcijoms. Magistro darbe analizuojama, už kokius atliktus arba neatliktus veiksmus taikoma sankcija bei analizuojant teismų praktiką atskleidžiama su sankcijų taikymu susijusi problematika.

Šiame rašto darbe analizuojami nacionaliniai teisės aktai bei išskirtinę reikšmę turėjo Lietuvos teismų praktika.

SUMMARY

The master's thesis deals with a relevant issue, because each of us in one way or another faces an employment relationship, which must be regulated to ensure the balance between the employee and the employer, because the constitutional principle of freedom to choose a job is one of the most important principles of labour law. In order to protect and regulate the relationship between the employee and the employer, the state must take certain measures in order to ensure that the employer who doesn't comply with the employment procedure, occupational safety requirements, wage and rest requirements receives certain state coercion and is compliant with the mentioned requirements. In order to protect and regulate the relationship between the employee and the employer, the state must use certain measures, i.e. sanctions.

The first part of the thesis introduces the concept of sanction and examines and analyses types, purpose and goals of sanctions. The cases when the subject of liability is the employer and when the subject of liability is the representative of the employer are also discussed. As regards the subject of liability, the principle of *non bis in idem* is discussed. The second part of the paper discusses the sanctions applied to employers and their representatives for violations of labour law according to labour law criteria: employment contracts; work time and rest time; wages; indirect sanctions are also discussed. The master's thesis analyses the sanctions applied for actions that were taken or failed to be taken, and the analysis of the case law reveals the problems related to the application of sanctions.

The national legislation analysed in this paper and the Lithuania case law were of exceptional importance.