

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Karolinos Rudžinskaitės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Sankcijos darbdaviams ir jų atstovams už darbo įstatymų pažeidimus
Sanction employers and their representatives for violations of labor laws**

Vadovė: lekt. dr. Ieva Povilaitienė

Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius
2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro darbe analizuojamos skiriamos sankcijos darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus. Darbe siekiama pateikti sankcijos sampratos ir rūšių už darbo įstatymų pažeidimus analizę. Autorė remiantis teismų praktika siekia atskleisti iš sankcijų taikymo kylančias praktines problemas. Taip pat šiuo darbu siekiama išanalizuoti taikomų sankcijų įtaką, kitiems teisiniams santykiams, kuriuose dalyvauja darbdavys. Sankcija darbe analizuojama, kaip priemonė, kuria siekiama darbdavius atgrasyti nuo daromų darbo įstatymų pažeidimų, tokių kaip: nelegalus ir nedeklaruotinas darbas, darbo saugos pažeidimai, neišmokėtas darbo užmokestis.

Pagrindiniai žodžiai: sankcija, finansinė sankcija, sankcijų samprata, sankcijų rūšys, darbo įstatymo pažeidimas, teisinė atsakomybė, sankcijų taikymas, darbdavys.

The master's thesis analyzes the sanctions imposed on employers for violations of labor laws. The thesis aims to provide an analysis of the concept and types of sanctions for violations of labor laws. The author, based on the case law, seeks to reveal the practical problems arising from the application of sanctions. The aim of this thesis is also to analyze the impact of the applied sanctions on other relationships in which the employer is involved. The sanction is analyzed in this thesis as a measure aimed at deterring employers from violating labor laws, such as: illegal and undeclared work, violations of occupational safety, unpaid wages.

Key words: sanction, financial sanction, concept of sanctions, types of sanctions, violation of labor law, legal liability, application of sanctions, employer.

TURINYS

ĮVADAS	2
1. SANKCIJŲ UŽ DARBO ĮSTATYMŲ PAŽEIDIMUS SAMPRATA IR RŪŠYS	5
1.1 Sankcijų už darbo įstatymų pažeidimus samprata.....	7
1.2 Darbo įstatymų pažeidimo samprata	12
1.3 Sankcijų už darbo įstatymų pažeidimus rūšys.....	16
2. SANKCIJŲ UŽ DARBO ĮSTATYMŲ PAŽEIDIMUS TAIKYMAS	35
2.1 Atsakomybėn už darbo įstatymus traukiami asmenys	37
2.1.1 Darbdavys, kaip atsakomybėn traukiamas subjektas.....	39
2.1.2 Darbdavio atstovas, kaip atsakomybėn traukiamas subjektas	40
2.2 Sankcijas už darbo įstatymų pažeidimus taikantys subjektai.....	44
3. SANKCIJŲ, PASKIRTŲ UŽ DARBO ĮSTATYMŲ PAŽEIDIMUS, ĮTAKA KITIEMS TEISINIAMS SANTYKIAMS, KURIUOSE DALYVAUJA DARBDAVYS	48
3.1 Sankcijų, paskirtų pagal Administracinių nusižengimų kodeksą įtaka kitiems teisiniams santykiams	48
3.2 Sankcijų, paskirtų pagal Užimtumo įstatymą įtaka teisiniams santykiams.....	50
IŠVADOS	54
LITERATŪROS SĄRAŠAS	56
SANTRAUKA	61
SUMMARY	62

ĮVADAS

Temos aktualumas: Vienas iš pagrindinių darbdavio veiklą Lietuvoje reglamentuojančių teisės aktų yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau- DK). DK, kaip pagrindinis darbo įstatymas, su kitais darbo įstatymais nustato darbdavio teisės ir pareigas. Šiuo įstatymu yra nustatytos bendrosios darbdavio pareigos darbuotojams, kuriomis yra siekiama apsaugoti darbuotojų sveikatą, gerovę, turtinius ir neturtinius interesus. Ir vis dėlto darbdaviai ne visada yra linkę tinkamai įgyvendinti savo pareigas darbuotojų atžvilgiu. Atsižvelgiant į tai ir vis labiau vystantis darbo santykiams, pradėtas kreipti dėmesys į įsisenėjusias darbo teisės problemas ir santykių šalis. Atidžiau stebima, kaip darbdavys įgyvendina savo pareigas darbuotojams ir paraleliai siekiama aukštesnių standartų darbo teisės srityje.

Transporto sektoriaus bendrovėms teko kritika dėl imigrantų iš trečiųjų šalių išnaudojimo, t.y. prastų darbo sąlygų, nelegalių išskaitų iš darbuotojų, neišmokėto darbo užmokesčio. Dėl šių priežasčių nuo 2022-01-01 ima galioti DK 139 str. pakeitimo įstatymas. Šiuo įstatymu yra pakeista 139 str. 3 d., kurioje reglamentuojama, kad: „darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, taip pat dienpinigiai ir komandiruočių išlaidų kompensacijos, privalo būti mokami pavedimu į darbuotojo nurodytą darbuotojo mokėjimo sąskaita“ (DK 139 str. pakeitimo įstatymas, 2021). Taip siekiama sumažinti darbo įstatymų pažeidimų dėl darbo užmokesčio mokėjimo.

Sveikatos įstaigos vadovams teko aiškintis dėl mobingo apraiškų jų ligoninėse. Siekiant užtikrinti darbuotojų sveikas ir saugias darbo sąlygas buvo parengtas DK 30 ir 58 str. pakeitimo projektas, kuriame įtvirtinta mobingo sąvoka (DK 30 ir 58 str. pakeitimo įstatymo projektas, 2021). Priėmus siūlomus DK pakeitimus, mobingas būtų traktuojamas kaip darbo įstatymų pažeidimas ir už jį būtų taikoma administracinė atsakomybė darbdaviui.

Remiantis Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenimis (toliau- VDI): „statybų sektoriuje daugiausiai buvo nustatoma pažeidimų susijusių su darbo užmokesčio mokėjimu, jo organizavimu – šie pažeidimai sudaro apie 50 proc. statybos sektoriuje nustatytų darbo įstatymų pažeidimų“ (Ataskaita apie darbuotojų saugos ir., 2020). Taip pat dominuoja nelegalus darbas. Siekiant su tuo kovoti seimas priėmė įstatymo projektą dėl statybininko tapatybės indentifikavimo kortelės. Projektas turėjo įsigaliooti nuo 2022 m. sausio 1 d., tačiau įsigaliojimo data atidėta iki 2022 m. balandžio 1 d. (Statybos įstatymo Nr. I-1240 ketvirtojo skirsnio..., 2021).

Darbo įstatymų pažeidimai buvo užfiksuoti atliekant įmonių patikrinimus, kurios priima laikinai dirbti komandiruosius užsienio šalių piliečius. Šiais patikrinimais VDI nustatė: „41 pažeidimą, tarp kurių ir trys nelegaliai įdarbinti užsienio šalių piliečiai.“ (Darbuotojai iš užsienio..., 2021). Pasak VDI: „dažniausias daromas pažeidimas – kai darbdavys neinformuoja VDI per „Sodros“ paskyrą, jog pas juos dirbaujasi komandiruoti asmenys iš trečiųjų šalių, kaip tai numato galiojanti tvarka“ (Darbuotojai iš užsienio..., 2021). Tad yra aktualu analizuoti, kokios sankcijos taikomos darbdaviams dėl darbuotojų iš užsienio įdarbinimo ir informavimo procedūrų pažeidimus.

Statistika dėl darbų saugos taip pat yra prasta: „mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe skaičius 2021 m. lyginant su 2020 m. padidėjo 8 atvejais (arba 28 proc.), o sunkių – padidėjo 1 atveju (arba 1 proc.)“ (Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe..., 2021). Tai itin aktuali problema, nes dėl nepaisomos darbų saugos žūstančiųjų darbo vietoje daugėja, o tai dažniausiai yra darbdavių kaltė: „Tiriant nelaimingų atsitikimų priežastis nustatyta, kad didžiąją dalį mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų darbe, įvykusių per 2021 m. I pusmetį, sąlygojo darbdavio neįgyvendinti darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimai, nepakankama darbuotojų saugos ir sveikatos vidinė kontrolė, netinkamas darbų organizavimas. Beveik ketvirtadalis nelaimingų atsitikimų darbe įvyko, kai atlikdami darbus darbuotojai nesilaikė jiems privalomų vykdyti saugaus darbo instrukcijų ir taip rizikavo savo sveikata ar gyvybe“ (Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe..., 2021). Todėl kyla klausimas, ar dabar taikomos sankcijos darbdaviams ir jų atstovams yra proporcingos daromiems darbo įstatymų pažeidimams ir skatina juos pakeisti savo elgesį, jei pažeidimų mastai darbo santykių srityje vis dar yra dideli. Tam, kad tai būtų galima išsiaiškinti, svarbu išanalizuoti, kokios sankcijos gali būti taikomos darbdaviams, kaip jos yra taikomos bei su kokiomis problemomis jas skirdami susiduria teismai. Tokiu būdu pasireiškia teisminės praktikos ir teisės teorijos aktualumas. Taip pat temos aktualumas naujų aspektų įgyja Covid-19 kontekste.

Tyrimo probleminiai klausimai: Koks yra sankcijų darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus taikymo pagrindas ir reguliavimas? Kokia įtaką tai daro kitiems teisiniams santykiams?

Darbo originalumas: Sankcijas iš teisės teorijos pusės plačiai yra nagrinėję Lastauskienė G., (Lastauskienė, 2003, p. 7-15) Vaišvila A. (Vaišvila, 2014, p. 213), iš baudžiamosios teisės srities – Švedas G. (Švedas, 2011, p. 7-21.), iš administracinės: Urbonas

D. (Urbonas, 2005, p. 42-43), Raižys D. (Raižys, 2004, p. 43-53), Jakštienė R. (Jakštienė, 2013, p. 116-132), Andriuškevičius A. (Andriškevičius, 2010, p. 21-34). Taip pat dalis šios temos (apie ekonomines sankcijas) buvo paminėta Mykolo Romerio universiteto Edgaro Charisovo magistro rašto darbe: „Ekonominių sankcijų taikymo juridiniams asmenims už aplinkos teisės pažeidimus problematika“ (Charisovas, 2020, p. 3-68). Tačiau, kalbant apie sankcijas iš darbo teisės srities, dar niekas nėra rašęs.

Darbo tikslas: Pateikti sankcijos ir darbo teisės pažeidimo sampratos analizę. Remiantis teismų praktika atskleisti sankcijų įtaką kitiems teisiniams santykiams, kuriuose dalyvauja darbdavys.

Tyrimo uždaviniai:

1. Apibrėžti sankcijos ir darbo įstatymo pažeidimo sampratą ir turinį.
2. Išanalizuoti sankcijų taikymą darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus.
3. Analizuojant teismų praktiką atskleisti sankcijų įtaką kitiems teisiniams santykiams

Tyrimo objektas: Sankcijos darbdaviams ir jų atstovams, kurios yra įtvirtintos Darbo kodekse, Baudžiamajame kodekse, Administraciniame nusižengimų kodekse, Užimtumo įstatyme.

Tyrimo metodai: Moksliniame darbe yra naudojamas *aprašomasis* (darbe naudojamas aptariant sankcijos sampratą ir jos rūšis, apibrėžiant darbo įstatymo pažeidimo sampratą), *lyginamasis* (naudojamas lyginant sankcijas tarpusavyje, skirtingas mokslines koncepcijas), *sisteminės analizės* (analizuojama VDI statistika), *loginis* (naudojamas analizuojant ir interpretuojant teisės normas, įstatymus), *dokumentų analizės* (naudojamas renkant, vertinant, interpretuojant teismų praktikos bylas), *istorinis* (naudojamas vertinat istoriškai pasikeitusias teisės normas).

Svarbiausi šaltiniai: Atsižvelgiant į tai, kad sankcijų tema yra tarpdisciplininė ir jungia atskiras teisės šakas, autorė apibrėžti sankcijų sampratai ir rūšims rėmėsi Baublio L. teisės teorijos įvadu, Vilniaus universiteto teisės teorijos vadovėliu. Tačiau svarbiausiu šio darbo šaltiniu tapo Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika. LVAT plėtojama praktika sudarė sąlygas visapusiškam temos atskleidimui nagrinėjant sankcijų problematiką. Darbo kodeksu remiamasi, kaip pagrindiniu darbo įstatymu. Administracinių nusižengimų kodeksas taip pat užima svarbią vietą, nes jame randamos įtvirtintos administracinės sankcijos už darbo įstatymų pažeidimus. Taip pat šiame darbe svarbią vietą užima Užimtumo įstatymas, kuriame yra įtvirtintos ekonominės sankcijos.

1. SANKCIJŲ UŽ DARBO ĮSTATYMŲ PAŽEIDIMUS SAMPRATA IR RŪŠYS

Kabėdamas apie įstatymus ir jo pažeidimus Šarlis Luji de Monteskjė yra pasakė: „būdamas fizinė būtybė, žmogus kaip ir kitos esybės, vadovaujasi nekintamais dėsniais; bet žmogus protaujanti būtybė, nuolatos pažeidinėja įstatymus, sukurtus Dievo, ir dažnai nepaiso tų įstatymų, kuriuos sukūrė pats“ (Monteskjė, 2004, p. 3). Šį teiginį, Monteskjė grindžia tuo, kad žmogus gyvenime yra kankinamas įvairių pagundų, todėl nutinka taip, kad pamiršta savo ir Dievo sukurtas taisykles. Dėl to visuomenė ir įstatymų leidėjas kiekvieną kartą žmogui turi priminti jo pareigas valstybei ir kitiems asmenims, nes gyvenant visuomenėje taisyklių buvimas yra neišvengiamas.

Kalbant apie visuomenę ir jos taisykles, kaip sufleruoja Monteskjė, visuomenėje gali būti sutinkamos skirtingos socialinės tvarkos (taisyklės). Apie tai kalba ir Hans Kelsen. Pasak šio mokslininko, socialinė tvarka, kuri nustato sankcijas dar vadinama teisine tvarka. Teisinė tvarka, tai tokia tvarka, kuri: „tam tikrą elgesį įsako nustatydamas sankcijas už priešingą elgesį“ (Kelsen, 2002, p. 59). Tai reiškia, kad už teisei priešingą elgesį privalu taikyti sankcijas. Vadinasi, sankciją užtraukiantis elgesys yra draudžiamas. Tokias taikomas sankcijas jis pavadina imanentinėmis sankcijomis. Tai tokios sankcijos, kurias gali taikyti šios socialinės tvarkos nustatyti subjektai pagal tam tikras nustatytas taisykles.

Visai kitokia socialinės tvarkos rūšis yra – moralinė tvarka. Moralinė tvarka, pasak H. Kelsen, nors ir įsako tam tikrą elgesį, tačiau jo nesieja nei su atlygiu, nei su bausme. Taigi moralinę tvarką laiko tokia, tvarka, kuri: „netaiko atpildo principo“. Tačiau, pasak H. Kelsen, tai nereiškia, kad tokia tvarka išvis neturi sankcijų, nes: „ši moralinė tvarka, nenumatanti bausmės šiame pasaulyje, apima bausmę kitame pasaulyje“ (Kelsen, 2002, p. 60). Tokias sankcijas jis pavadina transcendentinėmis sankcijomis. Tai tokios sankcijos, kurios remiasi tikėjimu ir kildina jas iš Dievo.

Vis dėlto galima akcentuoti, kad demokratinėje visuomenėje valstybės valdymas yra paremtas teisine tvarka. Teisinė tvarka pasižymi tuo, kad remiasi teise ir įstatymais. Teisės ir įstatymų normos yra kuriamos remiantis bendraisiais teisės principais. Iš to seka, kad vienas iš teisinėje valstybėje įtvirtintų bendrųjų principų yra teisės viršenybės principas. Teisės viršenybės principas reiškia, kad visi asmenys privalo laikytis įstatymų, o tie, kurie pažeidžia teisės aktuose įtvirtintus reikalavimus, turi pareigą už tokį savo elgesį atsakyti, t.y. prisiimti teisinę atsakomybę.

Teisinė atsakomybė plačiausia prasme – tai žmonių elgesio susiejimas su teisiniais reikalavimais, įtvirtintais teisės normose ir (ar) teisės principuose (Lastauskienė *et al.*, 2020, p. 234). Vadovaujantis šia samprata svarbu pabrėžti, kad kai yra kalbama apie sankcijų taikymą darbdaviams, tai turimos omenyje teisinės, bet ne moralinės sankcijos. Darbdaviui, padariusiam darbo įstatymų pažeidimą, atsiranda tik įstatymuose įtvirtinti neigiami padariniai pagal teisės normas. Darbdavio, kaip vieno iš darbo (teisinių) santykių šalies elgesys, yra susietas būtent su įstatymiais reikalavimais. Tai reiškia, kad darbdavys negali būti nubaustas pagal moralės normas, nes sankcija, kaip pažeidimo pasekmė, skiriama darbdaviui už teisės pažeidimus yra skiriamasis teisės ir moralės normų bruožas. Dėl to šiame darbe akcentuojamas būtent teisinės tvarkos nepaisančių darbdavių nubaudimas teisine tvarka ir didžiausias dėmesys analizuojant darbdavių atsakomybę už darbo įstatymų pažeidimus yra skiriamas teisinėms sankcijoms.

Taip pat svarbu pabrėžti, kad pagal teisės mokslininkus: „darbo teisėje teisinė atsakomybė yra savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, ji gali atsirasti tik dėl tam tikrų darbo teisinių subjektų santykių. Be to, jeigu darbo teisių ir pareigų pažeidimai atitinka teisės pažeidimo, reglamentuojamo kitų teisės šakų (baudžiamosios, administracinės) normomis, požymius, atsakomybė taikoma ne pagal darbo teisės, o pagal tų teisės šakų, kurių normos buvo pažeistos, normas“ (Nekrošius *et al.*, 2008, p. 345). Taigi, darbdaviui nevykdančiam darbo įstatymuose numatytų pareigų, gali būti taikoma ne tik darbo teisės nustatyta teisinė atsakomybė, bet ir kitų rūšių teisinė atsakomybė, jeigu pažeidimas atitiks šios teisės rūšies požymius. Taip norima sureguliuoti darbo įstatymų pažeidimų mastą, skatinti darbdavius laikytis nustatytų teisės aktų taisyklių. Toks skirtingų teisinių atsakomybės rūšių nustatymas leidžia individualizuoti ir diferencijuoti sankcijų skyrimą darbdaviams. Pavyzdžiui, už griežtesnius darbo įstatymų pažeidimus taikyti baudžiamąją atsakomybę, o už švelnesnius – administracinę. Dėl to kiekvieną kartą, kai tik yra padarytas teisių pažeidimas, būtina įvertinti ir nustatyti, kuri konkrečiai teisinė atsakomybė ir pagal kuriuos teisės aktus turi būti taikoma.

Teisinių sankcijų taikymo darbdaviams būtų galima lengvai išvengti, jeigu kiekvienas darbdavys laikytųsi įstatymuose ir kituose teisės aktuose įtvirtintų elgesio taisyklių. Tačiau, kad ir kokia būtų darbo įstatymų pažeidimų prevencija, neįmanoma užtikrinti, kad visi darbdaviai tinkamai įgyvendintų teisės aktų reikalavimus ir taip pavyktų pašalinti teisės pažeidimus. Dėl šios priežasties valstybei tenka pareiga užtikrinti, kad bet kuriam

nesilaikančiam įstatymų darbdaviui, būtų pritaikytos teisės aktuose numatytos veiksmingos poveikio priemonės. Viena iš tokių priemonių yra sankcija.

Sankcija dėl sukeltamų neigiamų padarinių, kaip teisinės atsakomybės įgyvendinimo priemonė, visuomenėje sulaukia nevienareikšmių vertinimų, nes dažnai susidaro įspūdis, kad darbdaviams šiurkščiai pažeidus taisykles pavyksta išvengti teisinės atsakomybės, o padarius ne tokius sunkius nusikaltimus – sulaukiama labai griežtų bausmių (Mitkus *et al.*, 2012, p. 251). Tokį visuomenės požiūrį gali lemti nebaudžiamumo jausmas šalyje, o žmonių požiūris parodo, kad manoma, jog taikomos valstybės priemonės yra nepakankamos arba veikia ne taip, kaip turėtų. Nepateisinti visuomenės lūkesčiai, kai kalbama apie atsakomybės taikymą ar netaikymą, gali lemti ir visuomenės nepasitikėjimą visa teisine sistema.

Taigi visuomenėje gali egzistuoti skirtingos visuomenės tvarkos, bet sankcijų taikymas darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus yra grįstas teisės sistema, kuri paremta teisės normomis ir teisės viršenybės principu. Teisės viršenybės principas yra ne tik vienas iš svarbiausių konstitucinių principų, bet ir vienas iš svarbiausių principų įtvirtintų darbo teisėje, kuriuo turėtų būti privalomai vadovaujamosi siekiant užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą. Darbuotojas turi teisę tikėtis, kad su juo laiku bus atsiskaitoma, užtikrinamos tinkamos darbo sąlygos, jaustis saugus ir būti tikras, kad jo teisės jos bus apgintos. Nors šiuo teisės principu išreiškiamas valstybės įsipareigojimas, kad darbuotojo teisės būtų ginamos ir saugomos, praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbdavys nesilaiko teisės viršenybės principo ir teisės aktų nustatytos tvarkos, todėl įsijungia teisinės atsakomybės aparatas. Valstybė, turėdama pareigą užtikrinti žmogaus teises, turi turėti ir įrankius, kurie padėtų tai padaryti ir vienas iš tų įrankių yra – sankcija.

1.1 Sankcijų už darbo įstatymų pažeidimus samprata

Sankcija – išvertus iš lotynų kalbos reiškia griežčiausią nutarimą, bausmės nustatymą įstatymų (Jungtinis lietuvių-lotynų kalbų žodynas..., 2020). Iš šio apibrėžimo matyti, kad dėmesys yra skiriamas teisinei sankcijai nes, atskleidžia kelius svarbius jos požymius tai, kad sankcija turi būti įtvirtinta įstatymų ir tai kad ji yra siejama su neigiamais padariniais (bausme), tačiau toks šabloniškas sankcijos apibrėžimas visapusiškai neatspindi sankcijos sampratos, prigimties ar tikslo, nes sankcijos sąvoka savyje talpina daug daugiau požymių, todėl šiuos požymius aptarti išsamiau.

G. Lastauskienės nuomone, teisės sistemoje yra dvi labiausiai paplitusios teisinių sankcijų aiškinimo sampratos:

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 (Lastauskienė, 2003, p. 8).

Pirmasis sankcijos apibrėžimas atskleidžia sankciją, kaip teisės normos struktūros dalį. Teisės normos sąvoka gali būti sutinkama teisės moksle ir ji taip pat pasižymi savais bruožais. Vienas iš teisės normos bruožų yra tai, kad ji yra tiksliai suformuluota ir apibrėžta taisyklė. Jos formalus apibrėžtumas ir leidžia atskleisti sankciją, kaip teisės normos dalį. Kalbant apie sankciją, kaip vieną iš teisės normos dalių, turima omenyje, kad teisės moksle dažniausiai yra išskiriama trinarė teisės normos struktūra, kurią sudaro: hipotezė, dispozicija ir sankcija. Būtent ši trečiosios teisės normos dalis yra skirta tam, kad nustatytų, kokių priemonių būtų imtasi, jei darbdavys pažeistų jam įstatymo keliamus reikalavimus.

Antrasis sankcijos apibrėžimas sankciją vertina jau ne tik kaip teisinės struktūros dalį, bet sutelkiamas dėmesys į sankcijų taikymą. Apie sankciją yra pasakyta, kad tai neigiamo poveikio priemonė, vadinasi sankcijų taikymas sukelia ne bet kokius, bet neigiamus padarinius. Nesukeliant neigiamų padarinių nebūtų galima teigti, kad yra taikoma sankcija, nes sankcijos vienas iš tikslų, kaip matoma iš apibrėžimo, yra siekiama asmeniui daryti neigiamą poveikį, kad skatintų laikytis teisinių reikalavimų. Taigi, taikant sankcijas darbdaviui darbo teisės srityje yra siekiama nubausti asmenį, kuris nesilaiko pareigos laikytis darbo teisės normų reikalavimų. Toks teisės pažeidėjas, šiuo atveju darbdavys ar jo atstovas, privalo atsakyti už neteisėtus savo veiksmus ir patirti valstybės nustatytas sankcijas.

Atlikus sankcijos apibrėžimų analizę galima daryti išvadą, kad teisės teorijoje būtent teisinės sankcijos aiškinimas labiausiai yra suprantamas ir aiškinamas per negatyvųjį aspektą. Pasak G. Lastauskienės: „negatyvios sankcijos reguliuoja neigiama valstybės reakciją į asmens veiklą, jos rodo valstybės atsisakymą pripažinti ar ginti asmens teises, kurių jis siekė nevykdydamas nustatytų pareigų“ (Lastauskienė, 2020, p. 235). Darbo teisės šakos atveju valstybė nustato darbdaviams negatyvias sankcijas, nes paprastai darbo įstatymų nesilaikymas galėtų sukelti pavojų ir padaryti didelę žalą darbuotojams ar valstybės nustatytai darbo teisinių santykių apsaugos sistemai. Pavyzdžiui, darbdavys tinkamai neinstruktavęs ir nesupažindinęs darbuotojo su darbo saugos reikalavimais rizikuoja, kad darbuotojas darbo vietoje susižalos

arba blogiausių atveju ir žus, todėl sankcija darbdaviui bus taikoma vien jau nustačius netinkama instruktavimo faktą, sankcijai skirti nebūtinai žalos sveikatai padarymo faktas.

Tačiau teisės teorijoje yra randama ir kitokia nuomonė išskiriant pozityvias sankcijas. Šios sankcijos lyginant tarpusavyje yra labai skirtingos ir jų negalima tapatinti. Pasak A. Vaišvilos: „pozityviosiomis sankcijomis siekiama paskatinti asmenis imtis valstybei ar visuomenei ypač reikšmingos veiklos arba pagerbti piliečius už jų atliktus tautai ir valstybei darbus. Tai pavyzdžiui, premijos, apdovanojimai ar laikinai mokesčių sumažinimais arba atleidimais nuo jų“ (Vaišvila *et al.*, 2012, p. 271). Vis dėlto verta pabrėžti, kad kalbant iš darbo teisės perspektyvos pozityvios sankcijos darbdaviams nėra akcentuojamos, tačiau rasti pavyzdžių įmanoma, pavyzdžiui, Šiaulių mieste suorganizuotas geriausių darbdavių rinkimas, prizinių vietų laimėtojai apdovanoti simbolinėmis dovanomis.

Negatyvių sankcijų taikymas suponuoja kitą svarbų sankcijos požymį – privalomumą. Pasak teisės teoretikų: „tiek teisės teorijoje, tiek iš praktinės pusės, kur kas dažniau minima negatyvios teisinės sankcijos, kaip neišvengiamo teisinės atsakomybės turinio elemento samprata, o su ja yra susijęs prievartos realizavimas“ (Mitkus *et al.*, 2012, p. 254). Tai reiškia, kad sankcija teisės pažeidėjui yra pritaikoma nepriklausomai nuo pažeidėjo valios. Tai patvirtina ir H. Kelsen sakydamas, kad: „bausmė plačiausia prasme, atitinkamam individui reikia taikyti prieš jo valią ir kadangi ši blogybė, jeigu yra priešinamasi, yra taikoma pavartojant jėgą, tai sankcija savo pobūdžių yra prievartos aktas. Normatyvinė tvarka, prievartos aktus nustatanti, kaip sankcijas (t.y. priešiška reakcija į tam tikrą žmonių elgesį) yra prievartinė tvarka“ (Kelsen, 2002, p. 59). Taigi, jei pozityvių sankcijų taikymas – nėra privalomas, jos gali būti taikomos, o gali būti ir netaikomos, tai negatyvių sankcijų taikymas reiškia, kad ne tik, kad galima darbdaviams pritaikyti nustatytas sankcijas, bet ir įstatymo vykdomosios institucijos privalo užtikrinti, kad sankcija bus pritaikyta ir tam gali pasitelkti prievartinę tvarką. Kitu atveju teisės normos niekuo nesiskirtų nuo moralės normų, o teisės normos netektų savo vykdymo garanto ir prarastų prasmę. Tokiu atveju nesant teisės normoje (įstatyme) įtvirtintų sankcijų darbdavio nubaudimas taptų neįmanomas.

Pagrindas, kuriuo teismai remiasi atskleidami sankcijos sampratą ir turinį analizuodami ne tik darbo teisės pažeidimus, bet ir vertindami kitų teisės šakų pažeidimus, yra teisingumo ir proporcingumo principai. Sakydami, kad: „proporcingumo principo esmė yra ta, kad pritaikyta poveikio priemonė turi atitikti padarytą pažeidimą (nusikaltimą). Be to, minėtas principas yra neatskiriamas nuo teisingumo reikalavimo – universalus bendrojo teisės principo. Būtent

įgyvendinant teisingumo principą užtikrinama, kad asmeniui skiriama sankcija būtų proporcinga padarytam pažeidimui. Tačiau teisingumas ir įpareigoja, kad asmuo, padaręs priešingą teisei veiką, neišvengtų atsakomybės“ (Lietuvos Respublikos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. sausio 5 d. nutarimas administracinėje byloje). Taigi jeigu laikoma, kad nelegalus darbas yra vertinamas kaip vienas iš sunkiausių darbo įstatymų pažeidimų (tai patvirtina ir LVAT), kuriuo kėsiniama į teisinio gėrio saugomą vertybę (šiuo atveju į darbuotojo teisę pasinaudoti socialinėmis garantijomis, kurios priklauso pagal darbo sutartį darbuotojams ir kad būtų sumokami mokesčiai valstybei), tai ir sankcija turėtų būti proporcinga atsižvelgiant į šio padaryto teisės pažeidimo laipsnį ir pobūdį, o asmuo neturėtų išvengti teisinės atsakomybės.

Konstitucinis Teismas pabrėžia ir kitų principų svarbą sankcijų taikymui sakydamas, kad: „nustatant sankcijas už teisės pažeidimus privalu paisyti konstitucinio teisinės valstybės principo, *inter alia* protingumo, teisingumo, proporcingumo reikalavimų. Iš Konstitucijos kylantis proporcingumo principas reiškia, kad nustatytos teisinės priemonės turi būti būtinos demokratinėje visuomenėje ir tinkamos siekiamiems teisėtiems bei visuotinai svarbiems tikslams (tarp tikslų ir priemonių turi būti pusiausvyra), jos neturi varžyti asmens teisių labiau negu reikia šiems tikslams pasiekti, o jeigu šios teisinės priemonės yra susijusios su sankcijomis už teisės pažeidimą, tai minėtos sankcijos turi būti proporcingos padarytam teisės pažeidimui“ (Konstitucinio Teismo 2005 m. lapkričio 10 d. nutarimas). Taigi plėtojant sankcijų sampratą matyti, kad Konstitucinis Teismas remiasi EŽTT įtvirtintu trijų pakopų sąlygų testu (Europos žmogaus teisių teismo 2018 m. balandžio 20 d. sprendimas).¹ sakydamas, kad:

1. Sankcijos turi būti būtinos demokratinėje visuomenėje.
2. Sankcijos turi būti įtvirtintos įstatyme.
3. Šios taikomos priemonės turi būti proporcingos siekiamiems tikslams.

Visos šios sąlygos privalo veikti kartu ir būti įgyvendinamos. Nesant bent vienai iš šių sąlygų sankcijos taikymas būtų neįmanomas. Taigi šios sąlygos reiškia, kad bet kokios sankcijos turi būti įtvirtintos įstatymu, o ne bet kokių teisės aktu. Sankcijos taikymas turi būti pagrįstas, ja turi būti ginama vertybė ir sankcija turi būti proporcinga, t.y. jos ribojimai turėtų būti proporcingi pažeidimui.

¹ Vertinat žiniasklaidos laisvės ribojimus byloje atskleidžiamas trijų taikymo pakopų sąlygų teistas kada ribojimai yra galimi. Kaip matome šie principai gali būti pritaikomi ir darbo bylose.

Savo nutarimuose Konstitucinis Teismas yra pabrėžęs, kad: „griežtų (teisės pažeidėjams) sankcijų už teisės pažeidimus (inter alia didelių piniginių baudų už administracinius teisės pažeidimus) įtvirtinimas įstatyme savaime (neįvertinus atitinkamo teisės pažeidimo pobūdžio, pavojingumo (sunkumo), masto, kitų požymių, kitų aplinkybių) negali būti aiškinamas kaip neteisingas ar neadekvatus tiems teisės pažeidimams (Konstitucinio teismo 2005 m. lapkričio 10 d. nutarimas). Tai reiškia, kad įstatymų leidėjui nėra uždrausta nustatyti griežtų sankcijų darbdaviams, kaip teisės pažeidėjams ir vien tai savaime nereiškia tokių sankcijų neteisėtumo.

Remiantis prieš tai išdėstyta sankcijų samprata ir teisės teorija (Mitkus, S. *et. al.* 2012, p. 257) būtų galima išskirti tokius už darbo įstatymų pažeidimus bendrus taikomų sankcijų bruožus):

1. Sankcijų pritaikymas darbdaviui yra galimas tik tada, kai yra padarytas teisinių pareigų pažeidimas. Tai reiškia, kad teisės normomis (darbo įstatymais ar kitais specialiaisiais aktais) turi būti įtvirtintos darbdavio pareigos ir darbdavys šiuos nustatytus reikalavimus pažeidžia. Nesant įtvirtintos taisyklės įstatymu negali būti padarytas teisinių pareigų pažeidimas.
2. Sankcija gali būti taikoma tik už padarytų teisinių pareigų pažeidimą atsakingam asmeniui. Tai reiškia, kad šiuo atveju už darbo įstatymų pažeidimus, remiantis DK ar UĮ įtvirtintomis normos atsakingas subjektas yra darbdavys arba jo atstovas. Svarbu pabrėžti, kad atsakomybė gali būti taikoma tiek fiziniam, tiek juridiniam asmeniui. Be kita ko, galima atsakomybė gali būti pritaikoma ir solidariai, jei pavyzdžiui, darbdavys samdė už darbo saugą atsakingą kompaniją.
3. Sankcijas už darbo įstatymų pažeidimus gali taikyti tik kompetentingos institucijos. Pagal UĮ 55 straipsnį nelegalaus darbo, nedeclaruoto darbo ir nedeclaruotos savarankiškos veiklos prevenciją, patikrinimus, kontrolę atlieka Valstybinė darbo inspekcija, Valstybinė mokesčių inspekcija, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos ir policija, vadovaudamosi jų veiklą reglamentuojančiais teisės aktais (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Taip pat DK 18 str. pabrėžia, kad šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir kitos institucijos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

4. Sankcijos taikomos darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus turi sukelti neigiamo pobūdžio padarinius, jeigu tokių padarinių neatsiranda, vadinasi tai nėra sankcija. Darbdavys padarydamas darbo įstatymų pažeidimą, kuriuo pažeidžiamos darbuotojų teisės, privalo atsakyti už tokias veikas ir dėl to jam yra pritaikomos neigiamo poveikio priemonės (įspėjimas, bauda, įmonės likvidavimas).
5. Taikant sankcijas darbdaviams įsijungia prievartos mechanizmas. Prievartos mechanizmas pasižymi tuo, kad valstybė turi teisę taikyti neigiamo poveikio priemones net kai pažeidėjas to nenori. Šiuo atveju darbdavys gali būti priverčiamas atlyginti padarytą žalą darbuotojui, sumokėti baudą.

Apibendrinant galima teigti, kad sankciją už darbo įstatymų pažeidimus galima suprasti, kaip fiziniams ar juridiniams asmenims taikomos poveikio priemonės už darbo teisės srityje ar darbo įstatymuose įtvirtintų pareigų pažeidimą, kurias taiko kompetentingos institucijos, o jų taikymas sukelia darbdaviams neigiamas pasekmės ir šios priemonės yra taikomos priverstinai siekiant juos nubausti už padarytą žalą darbuotojams, jų gyvybei, sveikatai, turtui ir ją atlyginti.

1.2 Darbo įstatymų pažeidimo samprata

Prieš pereinant prie atskirų sankcijų už darbo įstatymų pažeidimų rūšių būtina aptarti ir darbo įstatymų pažeidimų sampratą, nes nuo to, kaip apibrėšime darbo įstatymų pažeidimą priklausys tolimesnė sankcijų rūšių analizė. Išanalizavus mokslinę literatūrą galima teigti, kad bendros darbo įstatymų pažeidimo sampratos nėra apibrėžta, todėl autorė naudodamasi bendrąja teisės pažeidimo samprata išskiria teisės pažeidimo sampratą už darbo įstatymų pažeidimus.

Bendrąja prasme teisės pažeidimas teisės teoretikų yra suprantamas taip pat ne vienareikšmiškai. Pasak teisės mokslininkų teisės pažeidimą galima suprasti, kaip: „Teisei priešingas asmens elgesys“ (Lastauskienė *et al.*, 2020, p. 224). Taigi, jei teisės normos nustato privalomo elgesio taisyklės, o normos adresatas šių taisyklių nepaiso ir atlieka veiksmą, kurio negalima atlikti, arba susilaiko nuo veiksmų atlikimo, kai atlikimas yra privalomas, toks normos adresato elgesys yra traktuojamas kaip draudžiamas ir neatitinkantis imperatyvių reikalavimų, dėl to yra laikomas teisei priešingu elgesiu.

Teisės pažeidimo apibrėžimas dar yra suprantamas, kaip: „Realaus gyvenimo faktas, kuris yra aprašomas teisės normos, įtvirtinančios kompetenciją skirti teises sankcijas, hipotezėje kaip teisinių sankcijų taikymo prielaida“ (Lastauskienė *et al.*, 2020, p. 225). Tai

reiškia, kad iš teisės pažeidimo kyla teisinė pasekmė – sankcija. Teisės pažeidimų turinį sudaro tai, kad yra nesilaikoma liepimų ir draudimų, kurie yra įtvirtinti hipotezėje.

Konstitucinis Teismas kalbėdamas išimtinai apie baudžiamosios teisės pažeidimus yra pasakęs, kad: „nusikaltimai – tai teisės pažeidimai, kuriais itin šurkščiai pažeidžiamos žmogaus teisės ir laisvės, kitos konstitucijos saugomos ir ginamos vertybės, daromas neigiamas poveikis gyvenimo sąlygoms, žmonių gyvenimo lygiui, kėsinama į valstybės ir visuomenės gyvenimo pagrindus“ (Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2006 m. sausio 16 d. nutarimas). Baudžiamoji teisė, kaip yra žinoma, yra pati griežčiausia teisinė atsakomybės rūšis, kuri yra taikoma tik išimtiniais atvejais ir tik už sunkius ar labai sunkius teisės pažeidimus. Baudžiamosios teisės prasme teisės pažeidimai yra skirstomi į nusikaltimus ir baudžiamuosius nusižengimus. Be abejonės, kai kurių baudžiamųjų nusikaltimų sudėtys nustato atsakomybę ir už darbo teisės sunkiausių darbo įstatymų pažeidimus. Pavyzdžiui, pagal BK 176 str. darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, pažeidęs darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ar kituose teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus ir dėl to įvyko nelaimingas atsitikimas darbe, avarija ar atsirado kitokių sunkių padarinių, numato sankciją nuo baudos iki laisvės atėmimo iki aštuonerių metų.

Administracinės teisės prasme teisės pažeidimai yra vadinami administraciniais nusižengimais. Administraciniai nusižengimai nuo baudžiamųjų nusikaltimų ir nusižengimų skiriasi savo pažeidimų laipsniu ir pobūdžiu. Kaip vėliau matysime, administraciniai teisės pažeidimai sudaro pagrindą pažeidimų, pagal kuriuos yra traukiami darbdaviai ir jų atstovai už darbo įstatymų pažeidimus.

Darbo teisės prasme teisės pažeidimas yra suprantamas, kaip: „darbuotojo ar darbdavio, susijusių darbo santykiais, kaltas neteisėtas žalos padarymas vienas kitam, užtraukiantis turtinių sankcijų, numatytų darbo įstatymuose, taikymą“ (Nekrošius, I. *et al.*, 2008, p. 347). Iš šio apibrėžimo galima išskirti pagrindinius darbo teisės pažeidimų bruožus: subjektą, teisės pažeidimą, kuris pasireiškia kaltais, neteisėtais veiksmais ir šiais veiksmais yra kėsinama į darbo įstatymuose įtvirtintus gėrius. Šiuos teisės pažeidimo požymius, kuriuos išskiria ir teisės teorija būtina trumpai pakomentuoti plačiau: (Lastauskienė, G. *et al.* 2020, p. 225).

1. Teisės pažeidimo subjektas – asmuo, kuris padaro pažeidimą ir yra už tai atsakingas.
2. Teisės pažeidimas – tai asmens elgesys. Tai reiškia, kad mintys nėra laikomos teisės pažeidimu, kol jos yra nerealizuotos.

3. Teisės pažeidimas pasireiškia neteisėta veika. Tai reiškia, kad įstatymų turi būti įtvirtintos privalomo elgesio taisyklės.
4. Teisės pažeidimas – pavojinga veika. Tai reiškia, kad turi būti kėsiniama į teisės saugomus gėrius.
5. Teisės pažeidimas yra padaromas kalta veika. Tai reiškia, kad asmuo suvokia, kad daro teisės ir pažeidimą ir tokiais savo veiksmais sukuria neigiamus padarinius.

Taigi, jei kalbama apie darbo įstatymo pažeidimą, praktikoje tai galėtų pasireikšti, kaip tokie pažeidimai: nelegalus darbas, užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimai, nedeklaruotas darbas, skaidriai dirbančio asmens indentifikavimo pažeidimai ir kiti pažeidimai įtvirtinti UĮ, tai šiuo atveju sankcijos teisės pažeidėjui kyla iš UĮ. Jei mes kalbame apie tokius pažeidimus kaip: nelegalus darbas, darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus, darbo užmokesčio apskaičiavimo pažeidimus, darbo laiko apskaitos pažeidimus ir kitus pažeidimus įtvirtintus ANK, tai šiuo atveju atsakomybė kyla iš ANK. Jeigu mes kalbame apie tokius darbo įstatymų pažeidimus kaip: atlyginimo neišmokėjimas laiku, neteisėtas atleidimas ir kiti pažeidimai įtvirtinti DK, tai sankcijos yra randamos DK. Mažiausiai pažeidimų patenkančių į darbo teisės sritį randame BK, tačiau šiuo atveju taip ir turi būti, nes didelis su darbo santykiais susijusių pažeidimų skaičius patenkantis į BK galėtų reikšti, kad valstybėje vyrauja represinis mechanizmas.

Toliau nagrinėjant teisės pažeidimą darbo teisės srityje būtina pabrėžti, kad praktikoje darbo įstatymų pažeidimus gali lemti subjektyvios ir objektyvios priežastys. Objektyvios priežastys- tai tokios priežastys, kurios yra nepriklausomos nuo teisės pažeidėjo, tokiomis priežastimis, autorės nuomone, galėtų būti teisinis reguliavimas, kuris darbo teisės srityje ne visada yra aiškus, o tai lemia, netinkamą normos išaiškinimą ir pritaikymą. Pavyzdžiui, DK nepateikia taisyklės, kaip reikėtų apmokėti už naktinį darbą švenčių dieną. Dėl to darbdaviams neturint aiškių taisyklių yra padaromas darbo įstatymų pažeidimas. Taigi, galima teigti, kad neapibrėžtas darbo teisės reglamentavimas sudaro sąlygas darbdaviui daryti pažeidimus darbo teisės srityje.

Subjektyvios priežastys yra priklausomos nuo teisės pažeidėjo. Teisės pažeidėjas turėdamas savo įsitikinimus, vertybines nuostatas, nejausdamas atsakomybės prieš kitus gali piktnaudžiauti teise ir taip pažeisti kitų interesus. Visa tai yra ne kas kita, kaip subjektyvios priežastys. Vis dėlto darbdaviai yra judriniai asmenys, o juridinių asmenų tikslas – siekti pelno, todėl kartais darbdaviai nesilaiko darbo įstatymų reikalavimų ir taip neigiamai paveikia

darbuotojų teises, jų gerovę, sveikatą. Dėl to galima pasakyti, kad subjektyvios prielaidos priklauso nuo pažeidėjo mąstymo ir įsitikinimų. Visuomenė, norėdama į tai reaguoti, turi nebūti tik pasyvi daromų teisės pažeidimų stebėtoja. Pasyvus stebėjimas sukuria teisės pažeidėjams nebaudžiamumo iliuziją, kuri niekaip nepadeda kovoti su darbo teisės srityje daromais pažeidimais, todėl tiek valstybė, tiek ir kiekvienas žmogus negali užsimerkti prieš daromus pažeidimus ir turi nedelsiant į tai reaguoti.

Galime išskirti ir sritis, kuriose darbo įstatymų pažeidimai yra daromi. Remiantis VDI, vyraujančios sritys yra prekybos sektoriuje, nes ten nustatoma daugiausia darbo įstatymų pažeidimų. Statistika rodo, kad ir paslaugų, transporto bei statybų sektoriuje darbo įstatymų pažeidimai turėjo tendenciją augti ir sudaro didžiąją dalį visų fiksuotų darbo įstatymų pažeidimų (Ataskaita apie darbuotojų saugos..., 2020). Tai rodo, kad įmonės, kaip pažeidimo subjektai, turi visas galimybes tai daryti. Pavyzdžiui, dar ir dabar turgeliuose ne visi prekybininkai turi kasos aparatus, o kirpyklose dažnai atsiskaitinėjama ir grynaisiais pinigais, o tai leidžia neapskaityti visų gaunamų pajamų, o siekiant išvengti su darbo santykiais susijusių mokesčių, nežymėti viso dirbto darbo laiko, neapskaityti viršvalandinio ir naktinio darbo, darbą organizuoti poilsio dienomis.

Kalbant apie darbdavio tikslus ir motyvus daryti darbo įstatymų pažeidimus, atsakymą galima būtų rasti juridinio asmens įstatuose. Juose, kaip taisyklė yra įtvirtinta, kad juridinio asmens tikslas – yra pelno siekimas. Siekdami pelno darbdaviai suranda teisės spragas ir jomis naudojasi, tikėdamiesi išlikti nenubausti. Todėl, kalbant apie darbdavių atsakomybę, įstatymų leidėjui yra skirta sudėtinga užduotis suderinti verslo ir valstybės interesus taip, kad daryti darbo įstatymų pažeidimus darbdaviui neapsimokėtų, tačiau ir tuo pačiu, kad taikomos griežtos bausmės neatbaidytų potencialių naujų verslo investuotojų ir darbo vietų kūrimo bei sukurti palankias sąlygas verslo vystymuisi.

Kalbant apie darbdavį, remiantis VDI statistika, būtų galima susidaryti tokį darbdavio portretą: „daugiausia darbo įstatymų pažeidimų buvo daroma įmonėse, kuriose dirbo nuo 10 iki 49 darbuotojų – jie sudarė apie 55 proc. nustatytų visų darbo įstatymų pažeidimų, t.y., lyginant su 2019 m., padidėjo 17 proc. punktų“. (Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos..., 2020) . Tai suponuoja, kad mažos ir labai mažos įmonės yra linkusios pažeisti darbo įstatymų reikalavimus, įskaitant ir nedeklaruoto darbo atvejus. Tai, kad mažos įmonės linkusios labiau pažeisti įstatymų reikalavimus, gali lemti jų dydžio specifika, nes darbdaviui

valdant mažą įmonę yra didesnės galimybės susitarti su kiekvienu darbuotoju atskirai, lengviau priimti sprendimus.

Apibendrinat galima išskirti tokią darbo įstatymų pažeidimo sampratą – darbo įstatymų pažeidimas, įvykdytas darbdavio ar jo atstovo, nesilaikant darbdavio veiklą reglamentuojančių teisės aktų ir dėl to veikimu arba neveikimu yra sukeliama žala darbuotojų sveikatai, gyvybei, turtui ir už šių neigiamų padarinių sukėlimą yra pritaikomos įstatymuose numatytos sankcijos.

1.3 Sankcijų už darbo įstatymų pažeidimus rūšys

Išsiaiškinus, kad sankcijų taikymas darbdaviui ar jo atstovams yra paremtas teisine sistema ir atsižvelgiant į tai, kad sankcijų veikimas yra užtikrinamas per teisinės atsakomybės institutą, rašto darbo autorė norėtų pabrėžti, kad šiame darbe kalbės apie Darbo kodekso, Baudžiamojo kodekso, Užimtumo įstatymo, Lygių galimybių įstatymo pažeidimus numatytas sankcijas, o jas bandys atskleisti per jų lyginamąją analizę.

Taikomos sankcijos pagal Užimtumo įstatymą. UĮ yra randamos įtvirtintos ekonominės sankcijos (siaurąją prasme teismų praktikoje jos dar gali būti vadinamos finansinėmis sankcijomis). Apie šias sankcijas būtina kalbėti todėl, kad jos yra randamos viename iš pagrindinių darbo teisės įstatymų – tai UĮ. Jos yra taikomos už UĮ IV skyriaus įtvirtintus pažeidimus, kuris vadinasi: „Nelegalus darbas, nedeklaruotas darbas, nedeklaruota savarankiška veikla, užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimai ir skaidriai dirbančio asmens indentifikavimo pažeidimai“. Todėl būtina aptarti šiame skyriuje esančius pažeidimus ir išaiškinti kokios ekonominės sankcijos už šiuos padarytus pažeidimus gali būti skiriamos.

UĮ 56 str. įtvirtina du atvejus, kas yra laikoma nelegaliu darbu:

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 trečiosios šalies pilietis, įdarbintas nesilaikant norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, nustatytos tvarkos.

Pirmuoju atveju sankcijas taikantis subjektas remiantis UĮ 56 str. 4 d. 4 p. turi teisę skirti baudą darbdaviui nuo 868 iki 2 896 Eur už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį. Tokie patys veiksmai, padaryti darbdavio, jau bausto už šį pažeidimą per pastaruosius 2 metus, užtraukia baudą darbdaviui nuo 2 896 iki 5 792 Eur už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį.

Antruoju atveju sankcijas taikantis subjektas remiantis UĮ 56 str. 5 d. 5 p. turi teisę skirti baudą darbdaviui nuo 868 iki 2 896 Eur už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį. Tokie patys veiksmai, padaryti darbdavio, jau bausto už šį pažeidimą per pastaruosius 2 metus, užtraukia baudą darbdaviui nuo 2 896 iki 5 792 Eur už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį.

Čia svarbu atkreipti dėmesį į lingvistinį teisės normos aiškinimą. Sankcija tiesiogiai numato, kad bauda yra skiriama už kiekvieną nelegalų asmenį ir tai būtina pabrėžti. Tokia taikoma sankcija darbdaviui išties sukelia neigiamas pasekmes. Pavyzdžiui, administracinėje byloje teismas darbdavės nepasigailėjo argumentuodamas tuo, kad: „nagrinėjamu atveju buvo padarytas vienas sunkiausių darbo įstatymų pažeidimas (nelegalus darbas), kuris tęsėsi ilgą laiką ir per kurį net 11 (nelegalių) darbuotojų neturėjo jokių socialinių garantijų, už tokius ilgus laikotarpius valstybei pareiškėjos nebuvo mokami jokie mokesčiai. Taip pat buvo įvertinta tai, kad pareiškėjos pažeidimo padarymas buvo susijęs su netinkamu bendrovės darbo organizavimu, tai, kad 2021 m. sausio 13 d. eismo įvykio metu žuvo penki darbuotojai, iš kurių R. L., G. M. ir D. K. buvo įforminti oficialiai, o D. B. ir M. D. žuvo nebūdami įforminti oficialiai, taip praradę socialines garantijas ir jų artimieji negaus išmokų iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Todėl teismas nusprendė, kad toks pažeidimas negali likti neįvertintas finansine sankcija, nes bauda turi daryti ne tik baudžiamąjį, bet ir atgrasantį bei užkardomąjį poveikį tiek pažeidimą padariusiai pareiškėjai, tiek ir kitiems juridiniams asmenims. Nors pareiškėja argumentavo, kad paskirta sankcija juridiniam asmeniui yra per didelė, kadangi 2020 metais įmonė patyrė didelių nuostolių, taip visiškai sumažindama 2020 metais gautą pelną, be to, įmonė veikė ir veikia verslui dėl paskelbto karantino nepalankiu laikotarpiu, tačiau apie tai, kad įmonės finansinė padėtis nėra bloga, liudija tiek pareiškėjos pateikti į bylą dokumentai, tiek faktas, jog UAB „X“ 2020 metų pabaigoje, 2021 metų pradžioje priėmė nemažai naujų darbuotojų. Remdamasis nustatytais faktinėmis aplinkybėmis ir jas patvirtinančiais įrodymais teismas sprendžia, jog nagrinėjamu atveju paskirta finansinė sankcija pareiškėjai yra adekvati padarytam pažeidimui, todėl ją sumažinti nėra jokio pagrindo“ (Regionų apygardos administracinio teismo 2021 m. spalio 20 d. sprendimas). Taigi, net ir už 11 nelegalių darbuotojų finansinės sankcijos paskyrimas gali būti vertinamas, kaip proporcinga sankcija.

Dar vienoje byloje pareiškėjas taip pat skundė paskirtas ekonominės sankcijas argumentuodamas, kad jos buvo ne proporcingos, tačiau teismas taip pat atmetė ir konstatavo, kad; „pareiškėjui buvo paskirta minimali bauda, kurios dydis apskaičiuotas taip pat taikant

Užimtumo įstatymo 56 str. 4 d. 3 p. nuostatas, t.y. po 868 Eur už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį. Pareiškėjas, tiek skunde pirmosios instancijos teismui, tiek apeliaciniame skunde, teiginiais apie baudos ne proporcingumą dėl jo sunkios finansinės padėties pagrįsti iš esmės nepateikė jokių duomenų, o teiginiai apie pandemiją ir įvestą karantiną savaime nėra reikšmingi, kadangi nei pateisina pažeidimą, nei patvirtina sunkumus, reikšmingus nustatant baudos dydį. Byloje nebuvo nustatyta duomenų apie jokias išskirtines aplinkybes, kurios objektyviai leistų daryti išvadą, kad paskirta bauda yra neproporcinga ir sudarytų pagrindą nukrypti nuo įstatyme įtvirtintų baudos dydžių. Akcentuotina ir tai, kad, priešingai nei teigia pareiškėjas, nutarimas buvo priimtas dar neįvedus karantino Lietuvos Respublikoje. Įvertinusi nurodytas aplinkybes, teisėjų kolegija atmetė pareiškėjo argumentus, kad paskirta nuobauda yra neproporcinga“ (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. gruodžio 1 d. sprendimas).

Svarbu paminėti, kad, remiantis UĮ 56 str. 6 d. be baudos darbdaviams už trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą nesilaikant tvarkos gali būti pritaikomos ir papildomos poveikio priemonės, tokios kaip: apribojimas dalyvauti viešuosiuose pirkimuose, teisės gauti subsidijas, išmokas ar kitą valstybės pagalbą praradimas, įpareigojimas grąžinti tam tikrą dalį arba visas per 12 mėnesių laikotarpį iki nelegalaus darbo nustatymo suteiktų subsidijų, išmokų ar kitos valstybės pagalbą. Šios poveikio priemonės taip pat yra reikšmingos ir darančios įtaką darbdavių elgesiui.

Toliau analizuojant UĮ pažeidimus skiriamas sankcijas verta atkreipti dėmesį į UĮ 57 str. 1 d. Šis straipsnis numato atsakomybę už užsieniečių įdarbinimo ir informavimo apie atsiųstus laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniečius tvarkos pažeidimus, kurie pasireiškia trimis atvejais:

1. Darbdavys ne vėliau kaip prieš vieną dieną iki sutarties sudarymo nepareikalauja iš užsieniečio pateikti galiojantį leidimą gyventi ir dirbti.
2. Darbdavys neišsaugo šių dokumentų kopijų ir nepateikia jų VDI, VMI ar kitoms institucijoms, numatytoms UĮ 55 str.
3. Per 3 dienas darbdavys nepraneša VDI apie darbo pradžią ir pabaigą.

Tokiu atveju valstybinė darbo inspekcija pagal UĮ 57 str. 2 d. gali skirti baudą nuo 200 iki 400 Eur už kiekvieną padarytą pažeidimą. Tokie patys veiksmai, padaryti darbdavio arba įmonės, į kurią užsienietis atsiunčiamas laikinai dirbti, jau baustų už šį pažeidimą per

pastaruosius 2 metus, užtraukia darbdaviui arba įmonei, į kurią užsienietis atsiunčiamas laikinai dirbti, baudą nuo 400 iki 800 Eur už kiekvieną padarytą pažeidimą.

Kalbant apie šį pažeidimą praktikoje buvo sprendžiamas kvalifikavimo klausimas. Pareiškėjas būdamas nubaustas už nelegalų darbą pagal ANK 95 str. argumentavo, kad turėtų būti kvalifikuojamas užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimas pagal UĮ 57 str. 2 d., argumentuojant tuo, kad UĮ 57 str. buvo papildytas 5 p., kuris numato, kad atsakomybė kyla kai yra įdarbinamas trečiosios šalies pilietis nesilaikant įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 62 straipsnio 2² dalyje nustatytų sąlygų. Tačiau teismas tokius argumentus atmetė sakydamas, jog šios nuostatos neturi reikšmės kvalifikavimui ir būtų reikšmingos nebent tada jei būtų sprendžiamas UAB X įmonės klausimas, o šiuo atveju nubaustas fizinis asmuo-juridinio asmens UAB direktorius, ir čia atsakomybė taikoma pagal ANK. Be to teismas pabrėžė, kad: „teismų praktikoje juridinių asmenų vadovai, nustačius, jog trečiosios šalies pilietis, buvo įdarbintas nesilaikant norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, buvo ir yra traukiami administracinės atsakomybės būtent pagal ANK 95 straipsnio 1 dalį“ (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. gruodžio 2 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje).

Dar vienas UĮ 58 str. įtvirtintas darbo įstatymų pažeidimas tai – nedeklaruotas darbas. Jis pasireiškia tuo, kad darbdavys darbo laiko apskaitos dokumentuose nesužymi:

1. Darbuotojo dirbtų viršvalandžių.
2. Darbuotojo darbo laiko švenčių ir poilsio dieną, jeigu jis nenustatytas pagal grafiką.
3. Darbuotojo darbo laikas naktį.

Nedeklaruoto darbo atveju UĮ 58 str. 3 d. 2 p. skiria baudą darbdaviui nuo 200 iki 600 Eur. Tokie patys veiksmai, padaryti darbdavio, jau bausto už šį pažeidimą per pastaruosius 2 metus, užtraukia baudą darbdaviui nuo 600 iki 1 200 Eur.

Teismas analizuojant nedeklaruotą darbą, pagal UĮ 58 straipsnio 3 dalies 2 punktą pažymi, kad: „numatyta galimybė bausti darbdavį kaip juridinį asmenį, nešalina fizinio asmens, atsakingo už darbo laiko apskaitos deklaravimą, administracinės atsakomybės, nes šis pažeidimas padaromas konkretaus fizinio asmens sąmoningais ir aktyviais veiksmais arba dėl aplaidaus neveikimo. Be to, juridinio asmens ir įmonės vadovo ar įgalioto asmens patraukimas atsakomybės nelaikytinas dvigubu nubaudimu ir todėl, kad vienu atveju baudą moka pažeidėjas – fizinis asmuo, kuris pažeidė teisės aktus, o kitu atveju – naudą gavęs subjektas –

juridinis asmuo“ (Šiaulių apygardos teismo 2021 m. liepos 1 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje).

Visus šiuos pažeidimus sieja tai, kad už juos yra skiriama viena sankcijos rūšis- tai ekonominė sankcija. Analizuojant šią UĮ įtvirtinta sankciją svarbu pradėti nuo to, kad darbo teisėje ekonominės sankcijos sampratos neturime. Ekonominės sankcijos samprata plačiau randama tik Lietuvos Respublikos tabako, tabako gaminių ir su jais susijusių gaminių kontrolės įstatymo 26 str., kuris įtvirtina ekonomines sankcijas. Konstitucinis Teismas 2005 m. analizuodamas šį įstatymą pasisakė dėl šių sankcijų sampratos ir pateikė išaiškinimą, kad: „ekonominės sankcijos yra nustatytos piniginės baudos už šio įstatymo pažeidimus“. (Konstitucinio Teismo 2003 m. lapkričio 3 d. nutarimas). Šios sąvokos išaiškinimą būtų galima pritaikyti ir UĮ įtvirtintoms ekonomines sankcijoms, kurios taip pat pasireiškia per piniginę baudą.

Konstitucinis Teismas toliau plėtodamas savo išaiškinimą vertinant ekonomines sankcijas pabrėžė, kad: „ tokios atskiros teisinės atsakomybės rūšies ir atskiro teisės instituto kaip „ekonominė atsakomybė“ apskritai nėra, minėtos vadinamosios ekonominės sankcijos – piniginės baudos priskirtinos tam pačiam teisės institutui, kaip ir administracinės nuobaudos už atitinkamus teisės pažeidimus, būtent administracinės teisinės atsakomybės institutui“ (Konstitucinio Teismo nutarimas 2003 m. lapkričio 3 d. nutarimas). Tai reiškia, kad Konstitucinis Teismas ekonominės sankcijos nelaiko, kaip savarankiška teisinės atsakomybės formos, bet laiko ekonomines sankcijas administracinės teisės dalimi. Tokį įspūdį gali sustiprinti ir tai, kad atsižvelgiant į UĮ 60 str. 1 d. straipsnio nuostatas UĮ įtvirtinti pažeidimai tiriami, pažeidimų protokolai surašomi ir bylos nagrinėjamos vadovaujantis ANK.

Tačiau teismų praktika šiuo klausimu nevienareikšmiška, nes vien tai, kad ekonominės sankcijos yra skiriamos vadovaujantis ANK normomis nereiškia, kad ekonominė sankcija negali būti savarankiška teisinės atsakomybės forma, nes pasak teismo: „ekonominės sankcijos, skiriamos už UĮ 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 tik tada, kai reikia užpildyti teisės spragas arba nuoroda į ANK yra tiesiogiai pateikiama pačiame UĮ. Kitais atvejais turi būti vadovujamasi bendra taisykle, jog būtent UĮ yra specialus teisės aktas, reglamentuojantis klausimus, susijusius su ekonominių sankcijų dėl UĮ nuostatų pažeidimo taikymu, kurio nuostatos turi būti taikomos visais atvejais, skiriant minėtas ekonomines sankcijas“(Vilniaus

apygardos administracinio teismo 2021 m. rugpjūčio 31 d. sprendimas). Taigi remiantis šiuo teismo išaiškinimu nors ekonominė sankcija savo prigimtimi yra panaši į administracines sankcijas ją galima būtų laikyti, kaip savarankišką teisinės atsakomybės formą.

Jeigu ekonominė sankcija yra laikoma savarankiška teisinės atsakomybės forma tai tokiu atveju kaip ir numato UĮ 10 str., bauda negali būti skiriama jei užtraukia atsakomybę juridiniams ar fiziniam pagal ANK ir BK. Teismų praktikoje pareiškėju nuomone šios taisyklės yra nesilaikoma, nes už pažeidimus buvo surašomi du protokolai. Tokiu atveju pareiškėjo buvo keliamas klausimas kaip dera administracinių ir ekonominių sankcijų taikymas tarpusavyje ir ar toks ekonominės sankcijos ir administracinės sankcijos kartu skyrimas neprieštarauja *non bis in dem* (dvigubo nubaudimo) principui. Šiuo atveju teismas pažymėjo, kad: „pagal Konstitucinio Teismo praktiką, *non bis in idem* principas, nereiškia, kad už teisės pažeidimą asmeniui apskritai negali būti taikomos skirtingos teisinės atsakomybės rūšys. Šis principas savaime nepaneigia galimybės asmeniui taikyti ne vieną, bet daugiau tos pačios rūšies (t.y. apibrėžiamų tos pačios teisės šakos normomis) sankcijų už tą patį pažeidimą, pavyzdžiui, pagrindinę ir papildomą bausmę arba pagrindinę ir papildomą administracinę nuobaudą, ar galimybės už tą pačią veiką bausti skirtingus asmenis.“(Vilniaus apygardos administracinio teismo 2021 m. rugpjūčio 31 d. sprendimas). Todėl teismas remdamasis šiais argumentais atmetė pareiškėjos argumentus dėl dvigubo nubaudimo ir nagrinėjamu atveju konstatavo, kad šioje situacijoje nebuvo pažeistas dvigubo nubaudimo principas, nes nebuvo baudžiamas tas pats asmuo, nebuvo nustatytas asmens tapatumas, t.y. vienas iš būtinų požymių, sudarančių sąlygas konstatuoti *non bis in idem* principo pažeidimą“. Toks teismo išaiškinimas atskleidžia ekonominės sankcijos sampratą ir turinį, kad ekonominė sankcija vis dėl to gali būti laikoma atskira teisinės atsakomybės rūšimi, ir tuo pačiu teismų praktika pateikia vieną iš pagrindinių ekonominių ir administracinių sankcijų atribojimo kriterijų – tai atsakomybėn už darbo įstatymų pažeidimus traukiamas subjektas, nes vienu atveju pagal ANK yra traukiamas fizinis asmuo, o ekonominės sankcijos – judrinis asmuo.

Teismų praktika plačiau paaiškina, kad : „ patraukimas atsakomybėn juridinio asmens ir įmonės vadovo ar įgalioto asmens nelaikytina dvigubu nubaudimu, nes vienu atveju baudą moka pažeidėjas, kuris pažeidė teisės aktus, kitu atveju naudą gavęs subjektas – juridinis asmuo. UĮ 56 str. 10 d. numatyta išimtis taikytina tais atvejais, kai darbdaviu yra fizinis asmuo, kuris patrauktas administracinėn atsakomybėn pagal ANK 95 str., ir kai darbdaviu yra juridinis

asmuo, patrauktas baudžiamojon atsakomybėn pagal Lietuvos Respublikos BK 292 str.“ (Vilniaus apygardos administracinio teismo 2021 m. rugpjūčio 31 d. sprendimas).

LVAT taip pat pabrėžė: „kad teisinės atsakomybės prasme fizinis ir juridinis asmuo yra atskiri subjektai ir negali būti sutapatinami. Nepaisant to, jog nelegalaus darbo pažeidimas pasireiškė per fizinio asmens veiksmus, teisinė atsakomybė kaip atskiriems subjektams kyla tiek fiziniam, tiek ir juridiniam asmeniui. Bendrovė yra atskiras teisės pažeidimo subjektas, todėl vertintina, kad bendrovė kartu yra atsakinga ir už padaryto teisės pažeidimo pasekmes. Tokiu būdu nėra pagrindo konstatuoti, kad sukuriamas pranašumas darbdaviui fiziniam asmeniui.“ (Lietuvos vyriausio administracinio teismo 2022 m. sausio 5 d. sprendimas)

LVAT formuodamas savo praktiką pažymi, kad: „nors situacija, kai už tą patį teisės pažeidimą atsakomybėn patraukiamas fizinis ir juridinis asmuo, pati savaime *non bis in idem* principo nepažeidžia, tačiau byloje nustatčius neteisėtos veikos, už kurios padarymą buvo taikytos sankcijos formaliai skirtingiems asmenims, tapatumo faktą, būtina patikrinti, ar atsakomybėn traukiamas fizinis ir juridinis asmenys realiai nėra tapatūs, t.y. ar skiriant nuobaudą juridiniam asmeniui, šios nuobaudos pasekmės neteks tam pačiam asmeniui, kuris už tą patį pažeidimą jau buvo nubaustas kaip fizinis asmuo“ (Regionų apygardos administracinio teismo 2021 m. spalio 28 d. sprendimas).

Taigi ekonominė sankcija yra išskirtinė tuo, kad suteikia galimybę nubausti juridinį asmenį. Nesant ekonominei sankcijai nebūtų įmanoma nubausti darbdavio nei administracine, nei baudžiamąja, nei civiline tvarka. Tai pažymi ir LVAT, sakydamas, kad: „pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.50 str. 2 ir 4 d. nuostatas, ribotos civilinės atsakomybės juridinis asmuo neatsako pagal juridinio asmens dalyvio prievoles, o pastarasis neatsako pagal juridinio asmens prievoles, išskyrus įstatymuose arba juridinio asmens steigimo dokumentuose numatytus atvejus. Nutarimu bauda – ekonominė sankcija buvo skirta ne M. L., o pareiškėjai – uždarajai akcinei bendrovei, kuri yra ribotos atsakomybės juridinis asmuo, todėl nėra pagrindo teigti, kad skiriant nuobaudą, buvo pažeistas *non bis in idem* principas“ (Regionų apygardos administracinio teismo 2021 m. spalio 28 d. sprendimas).

Kalbant apie ekonominių sankcijų skyrimą teismų praktikoje, jų skyrimo principai nesiskiria nuo administracinių sankcijų taikymo principų, nes lygiai taip pat yra atsižvelgiama į sankcijos dydžio ir jos mažinimo galimybes, vertinama pareiškėjo kaltė, sunkinančios ir lengvinančios aplinkybės. Pavyzdžiui, byloje juridinis asmuo prašė pakeisti narkotikų, tabako, ir alkoholio kontrolės departamento sprendimą, kuriuo buvo pritaikytos ekonominės sankcijos

už tabako kontrolės įstatymo pažeidimus, paskiriant mažesnę nei 3000 Lt baudą, nes teigė, kad: „nors pripažįsta padarytą nusižengimą, tačiau argumentavo, byloje egzistuoja lengvinančių ir kitų aplinkybių, kurių buvimas suponuoja švelnesnės nei įstatyme numatytos sankcijos skyrimą. Tačiau teismas, remdamasis tabako kontrolės įstatymo 26 str. 7, 14 d. nuostatomis, pažymėjo, jog ši įstatymo nuostata (dėl baudos sumažinimo) negali būti taikoma absoliučiai visais atvejais. Ji yra suformuluota kaip išimties taikymas, o ne kaip visais atvejais taikytina taisyklė. Teismas pažymėjo, kad skirti mažesnę piniginę baudą nei atitinkamoje šio straipsnio dalyje nustatytos minimalios piniginės baudos, galima tik tada, kai nustatomos išskirtinės pažeidimo padarymo aplinkybės, kurios daro įstatyme numatytą sankciją neadekvačia. Tačiau šioje byloje padarytas įprastas pažeidimas, cigaretės parduotos ką tik 16 metų sulaukusiam asmeniui, pažeidimą padariusios įmonės apyvarta siekia keletą milijonų per metus (b. l. 43), todėl esminės įtakos sankcijos paskyrimas pareiškėjui neturi. Pastaruoju atveju įstatymų leidėjas galėjo išvis nenumatyti minimalios baudos ribos, todėl pareiškėjo skundą atmetė“ (Lietuvos vyriausio administracinio teismo 2015m. vasario 17 d. sprendimas). Taigi, kaip ir administracinių sankcijų skyrimas, taip ir ekonominių sankcijų skyrimo principai nesiskiria. Šią bylą galime pritaikyti ir darbo įstatymų pažeidimams, jog darbdaviams pažeidus darbo įstatymus teismui išlieka galimybė mažinti ekonomines sankcijas darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus, atsižvelgiant į lengvinančias ir sunkinančias aplinkybes. Be kita ko, vertinant, ar sankcija yra adekvati, atsižvelgiama ir į darbdavio gautas pajamas, tačiau tai yra teismo teisė, bet ne pareiga.

Taigi UĮ įtvirtintos vienos iš darbdaviams taikomų sankcijų rūšių yra ekonominės sankcijos. UĮ prasme ji galėtų būti apibūdinama kaip neigiamo poveikio priemonė, skiriama juridiniams asmenims už numatytus pažeidimus UĮ. Ši priemonė yra skirta darbdaviams, kaip juridinius asmenius, patraukti atsakomybėn, už pažeidimus, kurie tiesiogiai yra susiję su jų vykdoma veikla. Būtent tai yra pagrindinis skiriamasis administracinių ir ekonominių sankcijų skiriamasis bruožas.

Taikomos sankcijos pagal Administracinių nusižengimų kodeksą. Administracinė teisė, kaip savarankiška teisinės atsakomybės rūšis įtvirtina administracinės sankcijas. Administracinės sankcijos dar kitaip yra vadinamos administracinėmis nuobaudomis. Pagal ANK 23 str. gali būti skiriamos šios nuobaudų rūšys: įspėjimas, bauda, viešieji darbai. Šias taikomas nuobaudas asmenims aptarsime kiekvieną atskirai.

Sistemiškai analizuojant ANK darbuotojo darbo ir socialinėms teisėms yra skirtas XII skyrius, kuris vadinasi administraciniai nusižengimai, susiję su asmens darbo ir socialinėms teisėms. Nagrinėjant šį skyrių pastebėta, kad įspėjimas iš šio skyriaus yra įtvirtintas tik ANK 98¹ str., kai yra nesudaroma darbo ar paslaugų sutartis su asmenimis, neatitinkančiais Lietuvos Respublikos sporto įstatyme nustatytų reikalavimų, vadinasi, už kitus darbo ir socialinių teisių pažeidimus ANK įspėjimas nėra numatytas. Tačiau, reikia prisiminti, kad remiantis ANK 34 str. 6 d.: „Teismas ar administracinio nusižengimo bylą ne teismo tvarka išnagrinėjusi institucija (pareigūnas) atsižvelgdami į padaryto administracinio nusižengimo pobūdį, pažeidėjo kaltės formą ir rūšį, asmenybę, atsakomybę lengvinančias ir sunkinančias aplinkybes ir vadovaudamiesi teisingumo ir protingumo principais, gali paskirti mažesnę baudą negu šio kodekso specialiosios dalies straipsnio sankcijoje numatyta minimali bauda arba paskirti švelnesnę administracinę nuobaudą ar administracinio poveikio priemonę, negu numatyta šio kodekso specialiosios dalies straipsnio sankcijoje, arba administracinės nuobaudos ar administracinio poveikio priemonės neskirti.“ (LR ANK, 2015).

Remdamasis šiuo išaiškinimu Alytaus apylinkės teismas pagal ANK 95 str. 1 d. numatytą administracinį nusižengimą skyrė įspėjimą, nors ANK 95 str., kuris reguliuoja nelegalų darbą, tokia sankcija nėra numatyta. Teismas atsižvelgė į tai, kad: „nors nelegalus darbas paprastai yra vertinamas kaip vienas sunkiausių darbo įstatymo pažeidimų, tačiau pabrėžė, jog skiriant administracinę nuobaudą, kiekvienas nelegalaus darbo atvejis turi būti vertinamas individualiai. Šiuo konkrečiu atveju darbas truko neilgą laiko tarpą, jo apimtys buvo mažos ir faktiškai nesumokėti mokesčiai ar gauta darbdavio nauda nebuvo didelė. Taip pat teismo buvo vertinama ir tai, kad D. I. yra R. I. marti, jog paprašyta atlikti darbus jų šeimai priklausančioje parduotuvėje, ji sutiko, atliko pardavėjos funkcijas anksčiau parduotuvėje dirbusiai pardavėjai ilgą laiką esant nedarbingai. Be to, byloje nėra duomenų, kad R. I. anksčiau būtų padariusi pažeidimų, susijusių su darbo tvarka. Visos šios aplinkybės teismo vertinimu, leidžia manyti, kad padarytas nusižengimas yra daugiau atsitiktinio pobūdžio, nei sąmoningas siekis padaryti žalą valstybei ar iškreipti darbo rinką ir konkurenciją ir kad ANK 22 str. numatyti administracinės nuobaudos taikymo tikslai bus pasiekti T. B. paskiriant švelnesnę negu sankcijoje numatytą baudą – įspėjimą.“ (Šiaulių apygardos teismo 2021 m. liepos 21 d. nutartis administracinėje byloje).

Aukštesnės instancijos teismas sutiko su atstovo apeliaciniame skunde nurodytais argumentais ir akcentuoja, kad administracinės nuobaudos turi būti proporcingos: „skiriama

nuobauda turi nubausti teisės pažeidėją, sukelti teisės pažeidėjui atitinkamas neigiamas pasekmes, tačiau tai nereiškia, kad visiems pažeidėjams turi būti skiriamos vienodos nuobaudos ir skiriamos poveikio priemonės neturi varžyti asmens labiau nei to reikia visuotinai svarbiems tikslams pasiekti – tarp siekiamo tikslo nubausti teisės pažeidėją ir užtikrinti teisės pažeidimų prevenciją bei pasirinktų priemonių šiam tikslui pasiekti turi būti teisinga pusiausvyra. Pasak teismo, per griežtas nubaudimas iškreiptų ANK 22 str. 2 d. numatytų tikslų siekimą ir formuotų asmeniui neigiamą nuostatą apie teisingumą vykdančias institucijas“ (Šiaulių apygardos teismo 2021 m. liepos 21 d. nutartis administracinėje byloje). Tačiau, vertinat bendrai, įspėjimas nėra ta sankcija, kuri yra skiriama už darbo įstatymų pažeidimus, pagrindinė sankcija, kuri yra taikoma darbdaviams yra bauda, todėl ją verta panagrinėti išsamiau. Bauda kaip bausmė už padarytą darbo įstatymų pažeidimą yra įtvirtinta skirtinguose teisės aktuose. Kaip minėta prieš tai, ji gali būti sutinkama tiek BK tiek ir ANK. Pavyzdžiui, BK 176 str. 1 d. numato baudą už darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbo reikalavimų pažeidimus, tą patį objektą reguliuoja ir ANK 96 str. 1 d.

Remiantis 2020 m. VDI duomenimis buvo priimtas 591 nutarimas pagal ANK jai priskirtose nagrinėti administracinių nusižengimų bylose bei UĮ 56, 57 ir 58 straipsniuose numatytose pažeidimų bylose ir skyrė administracines nuobaudas ir baudas juridiniams asmenims. 2020 m. VDI pagal priimtus nutarimus už darbo įstatymų ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimus, neregistruotą individualią veiklą, nelegalų darbą (juridiniams asmenims) skyrė 658 tūkst. Eur baudų. Lyginant su 2019 m., 2020 m. VDI paskyrė 2,3 karto daugiau baudų, tai susiję su tuo, kad VDI 2020 m. surašė ženkliai daugiau pažeidimų protokolų pagal Užimtumo įstatymą. (Ataskaita apie darbuotojų saugos, 2020...).

Taip pat svarbu pabrėžti, kad pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96, 98, 99, 100, 101 ir 150 straipsnių pakeitimo įstatymą baudos darbdaviams buvo sugriežtintos du, o kai kur ir tris kartus. (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso..., 2021). Anot įstatymo iniciatorių, anksčiau galiojusios nuobaudos buvo neadekvačios padarytiems administraciniams nusižengimams. (Lietuvos Respublikos seimo teisės ir teisėtvarkos..., 2021).

Pagal teismų praktiką: „numatytą baudą, jos dydį nustato pagal baudos minimumo ir maksimumo vidurkį, atsižvelgdama į tai, ar yra darbdavio – juridinio ar fizinio asmens – atsakomybę lengvinančių ir sunkinančių aplinkybių. Jeigu yra atsakomybę lengvinančių aplinkybių, baudos dydis mažinamas nuo vidurkio iki minimumo, jeigu yra atsakomybę

sunkinančių aplinkybių, baudos dydis didinamas nuo vidurkio iki maksimalaus dydžio. Kai yra atsakomybę lengvinančių ir sunkinančių aplinkybių, bauda skiriama atsižvelgiant į jų kiekį ir reikšmingumą. Baudos dydžio mažinimas ar didinimas turi būti motyvuotas. Bauda išieškoma į valstybės biudžetą“ (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. lapkričio 24 d. nutartis).

Praktikoje pasitaikė atveju, kai įmonės, prisidengdamos karantino situacija, bandė sumažinti paskirtos baudos dydį. Tačiau teismas tokius motyvus atmetė. Pavyzdžiui, byloje pareiškėjas teigė, jog: „pirmosios instancijos teismas tik formaliai vadovavosi nuobaudų skyrimo taisyklėmis, t.y. tuo, kad nuobauda skiriama sankcijoje numatytose minimalios ir maksimalios nuobaudos dydžio ribose, tačiau nevertino esmės, t.y. kad nutarimu paskirta nuobauda pareiškėjui reiškia pažeidimui neproporcingus suvaržymus, taip pat teismas nesiaiškino, kokie padariniai buvo sukelti nelegaliu darbuotojų įdarbinimu, kiek laiko jie dirbo nelegaliai ir t.t. Pareiškėjui tiek nuobaudos pagal nutarimą atskirai, tiek kartu su Kauno apylinkės teismo Kauno rūmų 2019 m. kovo 20 d. nutarimu paskirtą bauda yra nepakeliama finansinė našta. Pareiškėjas yra nedidelis juridinis asmuo, dėl tokių sankcijų pareiškėjas neteks apyvartinių lėšų, o ir uždirbti tokią sumą greitai nepavyks, juo labiau atsižvelgiant į esamą ekonominę situaciją dėl valstybės mastu paskelbto karantino“ (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. gruodžio 1 d. nutartis). Tačiau tokie pareiškėjo argumentai buvo atmesti.

Tačiau praktikoje yra pasitaikę atveju, kai teismas sutiko mažinti baudą. Pirmosios instancijos teismas sumažino nutarimu paskirtą baudą iki 2000 Eur įvertinęs, kad pareiškėjas įstatymo pažeidimus padarė pirmą kartą, pažeidimų nustatymui ir tyrimui nekliudė, pažeidimus pripažino, gailisi, padėjo juos išaiškinti. Pareiškėjo atsakomybę sunkinančių aplinkybių nebuvo nustatyta. Be to, remiantis tuo, kad Lietuvos Respublikoje yra paskelbtas karantinas dėl COVID-19 pandemijos, yra susidariusi sunki ekonominė padėtis, todėl paskirta pareiškėjui tokia didelė bauda būtų neproporcinga padarytam pažeidimui. Šis sprendimas buvo apskūstas, bet Teisėjų kolegijos vertinimu, pirmosios instancijos teismas tinkamai įvertino visas bylai reikšmingas aplinkybes, susijusias su baudos dydžiu, nustatęs pareiškėjo atsakomybę lengvinančias aplinkybes, paskelbtą karantiną dėl COVID-19 pandemijos, bei susidariusią sunkią ekonominę padėtį, pagrįstai sprendė, kad pareiškėjui paskirta bauda nors ir atitinka UĮ 56 str. 5 d. 4 p. nustatytą minimumą, tačiau vadovaujantis teisingumo, protingumo

kriterijais mažintina iki 200 Eur (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. lapkričio 24 d. sprendimas)

Kitoje byloje atkreiptas dėmesys į kitą svarbų aspektą, kad teismas turi būti labai atidus vertinant bylos aplinkybės, jog tos pačios aplinkybės nebūtų įvertintos dukart. Byloje VDI Panevėžio skyrius, skirdamas pareiškėjai baudą, atsakomybę sunkinančių aplinkybių nenustatė, bet nustatė atsakomybę lengvinančią aplinkybę – bendrovė prisipažino padariusi pažeidimą ir padėjo atlikti pažeidimo tyrimą, todėl skyrė (už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį pareiškėjai buvo paskirtas sankcijoje numatytos baudos minimumas) minimalaus dydžio baudą. Pareiškėjas kreipėsi į teismą prašydamas įvertinti paskirtų sankcijų dydį ir šias aplinkybes, tačiau teismas nenustatė svarbių aplinkybių, kurios leistų spręsti dėl pareiškėjui paskirtos sankcijos ne proporcingumo, o tuo pačiu akivaizdaus jos neteisingumo, taip pat teismas argumentavo tuo, kad nebuvo pateikti jokie duomenys, jog pareiškėjos finansinė būklė būtų itin sunki, ji neturėtų galimybės sumokėti nutarimu paskirtos baudos, o pareiškėjos nurodytos lengvinančios aplinkybės jau buvo įvertintos, priimant nutarimą (Regionų apygardos administracinio teismo 2021 m. lapkričio 4 d. sprendimas).

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, aiškindamas proporcingumo principo taikymą, yra nurodęs, kad sprendžiant dėl proporcingumo principo taikymo turi būti atsižvelgta į ūkio subjekto finansinę padėtį; „nustatant mažesnio dydžio ekonominio poveikio priemonę turi būti siekiama, kad nebūtų visiškai išvengta atsakomybės arba ji nebūtų tokia lengva ir nepadarytų poveikio pažeidimą padariusiam asmeniui bei padarytų atgrasantį poveikį kitiems asmenims. Paliktos poveikio priemonės dydis turėtų būti pakankamai svarus, tačiau nevaržyti asmens daugiau, nei būtina tikslams pasiekti. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje pripažįstama, kad ekonominės sankcijos sumažinimas, atsižvelgus į teisės pažeidimo pobūdį, jo mastą, atsakomybę lengvinančias bei kitas reikšmingas aplinkybes, atitinka teisingumo, protingumo kriterijus“ (Regionų apygardos administracinio teismo 2021 m. spalio 20 d. sprendimas).

Viešieji darbai pagal ANK 26 str. 1 d. tai yra neatlygintini visuomenei naudingi darbai. Jie yra skiriami tik kaip administracinė nuobauda vietoj baudos ar jos dalies ir tik darbingiems ar iš dalies darbingiems asmenims (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015). Teismų praktikoje nepavyko rasti bylų, kuriose, darbdaviui, kaip fiziniam asmeniui, būtų paskirti viešieji darbai už darbo įstatymų pažeidimus. Tai galima argumentuoti tuo, kad darbo teisės srityje daromi pažeidimai daro didžiulę žalą darbuotojams, jų teisėms,

sveikatai ir gerovei ir tokios sankcijos paskyrimas neatitiktų protingumo, teisingumo, sąžiningumo principų.

Apibendrinant galima teigti, kad pagrindinė administracinė nuobauda, taikoma darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus, yra bauda. Bauda yra paskiriama atsakingų subjektų. Ji skiriama pagal baudmės skyrimo taisyklės, kurios teismų diskrecijai palieka teisę atsižvelgus į įvairias aplinkybės paskirti mažesnę baudą negu nustatyta straipsnio sankcijoje, ją švelninti arba iš viso jos neskirti. Teismai vertindami baudos teisėtumą vadovaujasi pagrindiniais teisės principais: proporcingumo, teisingumo, sąžiningumo.

Taikomos sankcijos pagal Darbo kodeksą. Kaip jau buvo minėta, DK yra pagrindinis darbo įstatymas. Peržvelgus arbo kodeksą jame galima rasti tokias sankcijas kaip: baudą, netesybas, delspinigius, vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, kompensacija. Vienas iš griežčiausių sankcijų darbdaviui numato netinkamo atsiskaitymo su darbuotoju atvejai. DK 147 str. išskiria du netinkamo atsiskaitymo etapus:

1. Kai darbuotojas dirba ir darbdavys praleidžia atsiskaitymą.
2. Kai darbuotojas jau nedirba, t.y. jau pasibaigus darbo santykiams netinkamai atsiskaito su darbuotoju.

Pasak Teismo šių DK 147 straipsnio normų tikslas yra: „užtikrinti darbuotojo teisę į jam priklausančių sumų gavimą (išmokėjimą) laiku, t.y. laiku įvykstantį atsiskaitymą su darbuotoju. Darbdaviui, laiku neatsiskaičiusiam su darbuotoju, taikomos DK 147 straipsnyje nustatytos sankcijos, kuriomis siekiama kompensuoti darbuotojui jo praradimus, atsiradusius dėl darbdavio pareigos pažeidimo“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2021 m. lapkričio 4 d. nutartis). Taip pat: „DK 147 straipsnio 2 dalyje nustatyta norma laikytina ir sankcija darbdaviui, kuris nepagrįstai su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaitė atleidimo dieną. Todėl šia teisės norma yra siekiama apsaugoti darbuotojo interesus bei skatinti darbdavį tinkamai vykdyti pareigas ir atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 2 d. nutartis).

Pirmuoju atveju, darbdaviui kaip sankcija yra paskiriami delspinigiai – jų dydis šiuo metu siekia 0,08 proc. už kiekvieną praleistą dieną (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. sausio 27 d. įsakymas). Tačiau tai dar ne viskas, nes aiškinant normas sistemiškai, svarbu atkreipti dėmesį ir į DK 56 str. 1 d. 2 p., kuriame pasakyta, kad darbuotojas du mėnesius negaunantis viso jam priklausančio darbo užmokesčio, kai darbdavys nevykdo jam priklausančių įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą

reglamentuojančios darbo teisės normos, gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, o pagal to paties straipsnio 2 d. darbdaviui priklausytą išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Taigi darbdaviui laiku neatsiskaičius su darbuotoju tenka išmokėti neišmokėtą atlyginimą su delspinigiais ir atitinkamai 2 ar 1 VDU išeitinę.

Antruoju atveju yra įtvirtinta, kad: „Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su juo, darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių.“ Čia nukreipiamas dėmesys į CK.6.71 str., kuris nurodo, kad: „netesybos – tai įstatymų, sutarties ar teismo nustatyta pinigų suma, kurią skolininkas privalo sumokėti kreditoriui, jeigu prievolė neįvykdyta arba netinkamai įvykdyta“ (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Taip pat pasakyta, kad netesybomis galima laikyti baudą ir delspinigius. Kalbant apie darbdaviui taikoma netesybų dydį, autorės nuomone, tai taip pat yra viena iš griežčiausių sankcijų, nes tai reiškia, kad darbo santykiams pasibaigus ir tinkamai neatsiskaičius su darbuotoju darbdavys moka darbuotojui jo darbo užmokestį už kiekvieną uždelstą dieną, bet ne ilgiau kaip už 6 mėnesius, nors darbuotojas pas jį jau nedirba.

Svarbu pabrėžti ir tai, kad DK, kalbant apie netesybas, numatė trijų mėnesių terminą, o dabar šis terminas buvo sugriežtintas iki šešių (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Pasak Teismo, tokiu netesybų termino maksimaliu nustatymu yra: „užtikrinamas teisinis aiškumas, nes abi darbo teisinių santykių šalys gali aiškiai numatyti, kokia sankcija gali būti taikoma darbdaviui pažeidus pareigą tinkamai atsiskaityti su darbuotoju pasibaigus darbo santykiams“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 2 d. nutartis). Tačiau svarbiausias aspektas teismų praktikoje yra tai, teismas remiantis šios normos tikslais ir paskirtimi, taip pat, kad ši teisės norma yra imperatyvi, konstatavo, kad netesybų mažinimas yra negalimas nes: „nustatyti DK 147 straipsnio 2 dalyje reglamentuojamos teisės normos tikslai bei imperatyvumas leidžia teigti, kad kitos, nei joje nustatytos, aplinkybės nėra pagrindas mažinti joje nustatytą netesybų dydį. Todėl laikytina, kad apeliacinės instancijos teismo nurodytos aplinkybės dėl netesybų dydžio, ekonominė padėtis, darbdavio nepiktnaudžiavimas nėra pagrindas plačiai aiškinti minėtą teisės normą ir spręsti dėl joje nustatytos sankcijos sumažinimo“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 2 d. nutartis).

Toliau analizuojant galima teigti, kad darbdavio neišmokėta suma proporcingai nenulemia sankcijos darbdaviui dydžio. Pavyzdžiui, jei darbuotojo VDU 1000 Eur, o mėnesį po atleidimo neišmokėtas 1 euras, tai sankcijos dydis: $1000 * 1 = 1000$ Eur. Tačiau ar keičiasi situacija, kai po atleidimo neišmokėta 1500 Eur? Tokiu atveju darbdaviui taikoma sankcija tokia pati: $1000 * 1 = 1000$ Eur. Vadinasi, visai nesvarbu, ar darbdavys yra skolingas darbuotojui 1 Eur, ar 1500 Eur, sankcija yra ta pati.

Gali susiklostyti situacija, kai darbo ginčą nagrinėjantis organas (Darbo ginčų komisija – DGK) priteisia darbdaviui netesybas, tačiau verta akcentuoti, kad ir pats darbdavys gali savanoriškai ir be ginčo tas netesybas sumokėti. Tokiu atveju, darbdavys, suprasdamas, kad pasielgė neteisingai, sutinka susimokėti atsiradusią žalą ir netesybas, tačiau teisėje toks savanoriškas pareigų atlikimas yra nelaikomas teisine sankcija.

Kita sankcija, aptinkama nagrinėjant DK 232 str. 1 d., kurioje pasakyta, kad Darbo ginčų komisija turi teisę darbdaviui už Darbo ginčų komisijos sprendimo nevykdymą skirti iki 500 Eur baudą už kiekvieną praleistą savaitę, bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius. Ši sankcija įdomi tuo, kad bauda yra skiriama darbuotojo naudai. Tai reiškia, kad bauda yra sumokama darbuotojui. Pasak teismo, ši sankcija yra skirta: „ne išspręsti individualų ginčą, o užtikrinti DGK ir/ar teismo sprendimo vykdymą, nustatant sankcijas už savalaikį ir geranorišką jo nevykdymą bei kompensuojant darbuotojo nuostolius laiku negaunant priteistų sumų ar turint papildomų finansinių ir laiko sąnaudų kreipiantis į antstolius dėl priverstinio sprendimo vykdymo (Klaipėdos apygardos teismo 2019 m. birželio 20 d. sprendimas).

Senasis DK visiškai kitaip reguliavo šią sankciją. Senasis DK 300 str. numatė, kad tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo arba darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluotą, darbuotojo prašymu teismas priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002) Galima daryti išvadą, kad dabartinis teisinis reguliavimas, leidžiantis DGK paskirti baudą, darbdaviui leidžia efektyviau užtikrinti darbuotojų interesus, kad sprendimas bus vykdomas ir įgyvendintas, taip išvengiant ilgo teismo proceso nagrinėjimo.

Darbo kodeksas įtvirtina sankcijas ir neteisėto atleidimo atveju. Darbo kodeksas numato skirtingus atleidimo būdus ir sąlygas, todėl darbdaviams, kiekvieną kartą atleidžiant darbuotoją, būtina visas šias sąlygas tinkamai įvertinti. Lietuvos Aukščiausiasis teismas pateikė teismų praktikos dėl darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties

pasibaigimą ir individualių darbo ginčų dėl teisės apžvalgą, kurioje aptaria ir darbuotojų pažeistų teisių gynimą neteisėto atleidimo atveju. Remiantis šia praktika teismai išskiria DK 218 str. taikymo aspektus:

1. Kai konstatavus neteisėtą atleidimą darbuotojas yra gražinamas į darbą (DK 218 str. 2 d.).
2. Kai konstatavus neteisėtą atleidimą darbuotojas nėra gražinamas į darbą (DK 218 str. 4 d.).

Pirmuoju atveju, teismo išaiškinimu, darbdaviui kaip sankcija yra skiriama: „išmokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką iki faktinio gražinimo į darbą, bet ne ilgiau kaip už vienus metus; ir gali būti atlyginama turtinė ir neturtinė žala, jei tokia patirta“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 8 d. apžvalga).

Antruoju atveju: „priteisiama išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus; taip pat – kompensaciją, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai; ir gali būti atlyginama turtinė ir neturtinė žala, jei tokia patirta“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 8 d. apžvalga). Visa tai, pasak teismo, yra neigiamo pobūdžio turtiniai padariniai.

Svarbu akcentuoti, kad senasis DK kitaip reguliavo neteisėtą atleidimą. Lyginant senojo kodekso 297 str. 3 d. su dabartinio kodekso 218 str. 2 d., nebuvo tiesiogiai įtvirtintos priteistinos turtinės ir neturtinės žalos, taip pat naujasis Darbo kodeksas nustatė 1 metų priverstinės pravaikštos maksimalų terminą, ko senajame kodekse nebuvo nustatyta. Analizuojant 297 str. 4 d. ir 218 str. 4 d. naujasis kodeksas nebenumato išeitinės išmokos, ją pakeičia kompensaciją. Taip pat svarbu, kad naujame kodekse nebelieka nuostatos dėl 297 str.1 d. įtvirtinto darbo užmokesčio skirtumo, jei darbuotojas dirbo kitoje bendrovėje. Pasak LAT, toks naujas reguliavimas: „iš dalies atlieka atleisto darbuotojo ir darbdavio finansinių interesų subalansavimo funkciją, nes, viena vertus, užtikrinamas darbuotojo patirtų netekimų kompensavimas, kita vertus, švelninami darbdaviui galintys tekti padariniai. Toks priverstinės pravaikštos laikotarpio, už kurį priteisiamas vidutinis darbo užmokestis, ribojimas, ypač atsižvelgiant į tai, kad priverstinės pravaikštos trukmę, be kitų priežasčių, lemia ir darbo ginčo išnagrinėjimo trukmė, dažnai nepriklausanti nuo darbdavio, mažina atvejus, kai priteistina

kompensacija tampa neadekvačia našta darbdaviui“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 8 d. apžvalga).

Dažnai praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbdavys informavimo ir konsultavimo pareigas atlieka atmetinai, neskirdamas tam daug dėmesio, tačiau tai yra didžiulė darbdavio klaida, nes DK 209 str. numato griežtą darbdavio atsakomybę už informavimo ir konsultavimo pareigų nevykdymą. Šis straipsnis yra ko gero vienintelis straipsnis, įtvirtintas DK, kuris tiesiogiai susieja darbdavio atsakomybę su įtvirtinta teisės norma DK. Už šį pažeidimą DK numato, kad darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus, taip pat taikyti šiame kodekse ar ANK nustatytą atsakomybę. Tačiau tai ne viskas, nes analizuojant sistemiškai svarbus ir 217 str. 2 d., kuriame teigiama, kad: „nagrinėdamas kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę darbo teisės normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3000 Eur baudą. Baudos dydis turi būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir atgrasyti nuo teisės pažeidimo ateityje“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Vadinasi, darbdavys, nevykdydamas arba atmetinai vykdydamas informavimo ir konsultavimo procedūras, gali smarkiai nukentėti, nes pirmiausia jo priimti sprendimai gali būti panaikinti, visų antrą – jis gali būti priverstas atlikti neatliktas informavimo ir konsultavimo procedūras, trečia – jam gali būti paskirta iki 3000 Eur bauda.

Taigi, kaip ir kitų sankcijų atveju, taip ir šio pažeidimo atveju, Teismai ypatingą dėmesį skiria proporcingumo principui ir dėl to atsižvelgia į visas sunkinančias ir lengvinančias aplinkybes. Pavyzdžiui, tokiu atveju teismai spęsdami dėl baudos dydžio byloje yra pasisakę, kad: „pirmosios instancijos teismas, atsižvelgdamas į tai, kad Vilniaus miesto apylinkės teismas jau buvo skyręs už panašaus pobūdžio pažeidimą atsakovei 500 Eur baudą ieškovės naudai, tačiau atsakovė ir vėl pasielgė nepagarbiai ieškovės atžvilgiu, pažeidė bendradarbiavimo principą, iš esmės pažeidimą atliko pakartotinai, sprendė, kad paskirtoji bauda neatgrasė jos nuo naujo teisės pažeidimo padarymo. Įvertinęs visas aplinkybes (pažeidimo pakartotinumą, bendradarbiavimo principo pažeidimą, demonstruojamą nepagarbą ieškovei, ieškovės veiklos sunkinimą neteikiant nei priedo, nei atsakant į paklausimą, paklausimo ignoravimą, galiausiai po Darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo pateikiant priedą su visais nuasmenintais duomenimis), teismas sprendė, kad pažeidimo vertinti kaip mažareikšmio nėra pagrindo ir skyrė atsakovei 1500 Eur baudą“ (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. liepos 12 d. nutartis).

Taikomos sankcijos pagal Baudžiamąjį kodeksą. Baudžiamoji teisė yra laikoma pačia griežčiausia teisinės atsakomybės rūšimi. Čia trumpai svarbu pabrėžti, kad baudžiamojoje teisėje darbdavys, kaip juridinis asmuo gali atsakyti ir už fizinio asmens padarytas nusikalstamas veikas, jei nusikalstamą veiką padarė juridinio asmens naudai arba interesais padarė fizinis asmuo, veikęs individualiai ar juridinio asmens vardu, eidamas vadovaujančias pareigas juridiniame asmenyje ir turėjo teisę priimti sprendimus juridinio asmens sprendimu, kontroliuoti jo veiklą ar atstovavo juridiniam asmeniui. BK 42 str. įtvirtina bausmių rūšis fiziniam asmeniui, o BK 43 str. juridiniam asmeniui. Tačiau mums aktualios XXVII skyriuje įtvirtintos bausmės, kurios skiriamos už asmens socialinių teisių pažeidimus. Peržvelgus BK XXVII skyrių galėtų būti skirtos šios bausmės: viešieji darbai, bauda, laisvės apribojimas, laisvės atėmimas. Už šio skyriaus pažeidimus juridinio asmens atsakomybė nenustatyta.

Šis skyrius numato dvi nusikalstamas veikas:

1. 176 str. Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas.
2. 177 str. Trukdymas profesinių sąjungų veiklai.

Pirmuoju atveju BK 176 str. 1 d. straipsnis numato, kad: „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 bauda arba laisvės atėmimu iki aštuonerių metų“(Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000). Tokiose bylose teismas skirdamas bausmę akcentuoja, kad: „vien tik darbuotojo neatsargumas negali šalinti atsakingų už saugą ir sveikatos darbe kontrolę asmenų, nesiėmusių nelaimingiems atsitikimams, avarijoms ar kitokiems sunkiems padariniams išvengti būtinų priemonių, baudžiamosios atsakomybės. Už saugą ir sveikatos darbe kontrolę atsakingas asmuo turi imtis būtinų priemonių ir užtikrinti, kad būtų išvengta nelaimingų atsitikimų darbe. Tuo atveju, kai dėl kokių nors priežasčių tai nėra padaroma, ir darbuotojas toliau dirba su pavojaus veiksniais, atsakingas asmuo, neužtikrinęs būtinų saugos ir sveikatos darbe priemonių, turi būti traukiamas baudžiamojon teisinėn atsakomybėn, nes ir tokioje situacijoje neišnyksta priežastinis ryšys tarp netinkamo pareigų atlikimo ir padarinių atsiradimo.“ (Kauno apygardos teismo 2018 m. balandžio 5 d. nutartis).

Antruoju atveju BK 177 str. yra pasakyta, kad, tas, kas trukdė profesinės sąjungos ar jos nario teisėtai veiklai, padarė baudžiamąjį nusižengimą ir baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu. Pasak teismo, ši neteisėta veika yra pavojinga tuo, kad: „varžo

teisėtą Lietuvoje veikiančių profesinių sąjungų ar atskirų jos narių veiklą ir kartu daro žalą konstituciniu lygmeniu įtvirtintiems teisėtiems šalies ūkyje dirbančių asmenų interesams“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2022 m. vasario 10 d. nutartis).

Taikomos sankcijos pagal Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymą. Autorė taip pat norėtų atkreipti dėmesį į Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą, kuris taip pat yra vienas iš darbo teisės įstatymų. Šio įstatymo 7 str. nustato, kokių pareigų turi imtis darbdavys įgyvendinant lygias galimybes darbe. Nors pats teisės aktas tiesiogiai neįtvirtina darbdavio atsakomybės, tačiau šio įstatymo pažeidimai nukreipia į administracinių nusižengimų kodekso 81 str., kuris už moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimus, taip pat už lygių galimybių įstatymo pažeidimus, numato administracines sankcijas. Už šio įstatymo pažeidimus ANK numato baudą juridinių asmenų vadovams, darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo 40 iki 560 Eur. Baudą skiria kompetentinga institucija – lygių galimybių kontrolierius.

Apibendrinant galima teigti, kad darbdavio teisinė atsakomybė yra užtikrinama skirtingais teisės aktais, kurie numato skirtingų rūšių teisinę atsakomybę. Iš skirtingų rūšių teisinės atsakomybės atsiranda ir skirtingos sankcijų rūšys. DK numato griežtas sankcijas už netinkamą atsiskaitymą su darbuotoju – tokiu atveju jam yra taikomos tokios sankcijų rūšys, kaip delspinigiai ir netesybos. Neteisėto atleidimo atveju darbdavys turi išmokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką iki faktinio grąžinimo į darbą, bet ne ilgiau kaip už vienerius metus, taip pat būti atlyginama turtinė ir neturtinė žala. Neteisėtai atleidus ir negrąžinus darbuotojo į darbą papildomai išmokėti ir kompensaciją. 500 Eur dydžio baudą darbdaviui už sprendimų nevykdymą gali paskirti ir Darbo ginčų komisija. Nors darbdaviai informavimo ir konsultavimo procedūras kartais laiko nereikšmingomis, to daryti nereikėtų, nes už šių procedūrų pažeidimus yra taikoma net iki 3000 Eur bauda. Baudžiamasis kodeksas už DSSĮ pažeidimus įtvirtina tokias baudžiamąsias sankcijas kaip – bauda arba laisvės atėmimas. Administracinė atsakomybė ir iš jos kylanti administracinė sankcija sudaro pagrindą sankcijų, kurios yra taikomos darbdaviams. Už administracinius pažeidimus, kurie patenka į darbo sritį, dažniausiai yra skiriama bauda. Įspėjimas ir viešieji darbai, kaip administracinių sankcijų nuobaudų rūšys, yra taikomos labai retai. Už lygių galimybių įstatymo pažeidimus taip pat taikoma administracinė sankcija – bauda. Viena iš svarbiausių sankcijos rūšių yra ekonominė sankcija, taikoma už Užimtumo įstatymo pažeidimus.

2. SANKCIJŲ UŽ DARBO ĮSTATYMŲ PAŽEIDIMUS TAIKYMAS

Darbdavys turi pareigą laikytis teisės aktuose nustatytų reikalavimų, o darbuotojas teisę tikėtis, kad su juo bus laiku atsiskaitoma, užtikrinamos tinkamos darbo sąlygos ir jaustis saugus, kad pažeidus šias teises jos bus apgintos. Darbdaviui nevykdant savo pareigų darbuotojo teisės gali būti grubiai pažeistos, todėl sankcijų taikymas darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus tampa nepaprastai svarbus. Dėl to šiame skyriuje yra siekiama išanalizuoti sankcijų tikslus, funkcijas, pagrindus ir sąlygas, kurios yra būtinos norint pritaikyti sankcijas darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus.

Bet kurios taikomos sankcijos darbdaviams turi turėti pagrindą, kuriuo yra remiamasi. Norint darbdaviui pritaikyti teisinę atsakomybę yra būtina nustatyti faktinį ir teisinį pagrindą (Lastauskienė *et al*, 2020, p. 237). Būtina nustatyti teisės pažeidimo padarymo faktą ir kuo remiantis asmuo buvo patrauktas atsakomybėn. Teisinis pagrindas, pagal kurį yra traukiamas darbdavys, darbo teisės srityje yra DK normos, kurios reglamentuoja darbdavio atsakomybę, taip pat ANK, UĮ, ir kiti specialieji įstatymai. Galima daryti išvadą, kad teisinė atsakomybė gali būti taikoma tik tada, kai yra nustatytas teisės pažeidimo faktas ir yra atitinkamas atsakomybę nurodantis teisės aktas, kuriuo remiantis galima nustatyti, kokia atsakomybė kyla už konkretų teisės pažeidimą.

Valstybės pasiryžimas taikyti sankcijas darbdaviams neišvengiamai reiškia ne tik darbdavio, bet ir valstybės kaštus. Juk valstybė tokiu atveju turi užtikrinti visą biurokratinį mechanizmą, kitaip sakant, ji turi turėti asmenis, kurie tas sankcijas taikys, nustatyti taisykles, skirti lėšų ir priemonių tam, kad taikomos sankcijos būtų įgyvendintos. Tokiu būdu valstybė perduoda informaciją, kad ji gina šias vertybes, t.y. darbuotojų interesus, gerovę ir sveikatą. Ši valstybės siunčiama žinia pasiekia ne tik sankcijų nusipelnusį subjektą, bet ir kitus subjektus, kurie sugalvotų kėsintis į šiuos saugomus objektus ir taip valstybė tuo pačiu atlieka prevencinę, atgrasomąją funkciją.

Sankcijų taikymas darbdaviams yra argumentuojamas motyvu, kad paskyrus sankciją už darbo įstatymų pažeidimus turėtų sukelti darbdaviui neigiamus padarinius, papildomas išlaidas, dėl to darbdavys turėtų pakeisti savo elgesį ir laikytis įstatymų. Priešingu atveju darbdavio gaunama nauda nekompensuotų patiriamų nuostolių dėl įstatymų pažeidimų, o tai galėtų lemti darbdavio bankrotą ar likvidavimą.

Pagrindinis sankcijų taikymo darbdaviams tikslas yra juos nubausti už darbo įstatymų pažeidimus (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015). Nubaudimas, remiantis teismų praktika, gali pasireikšti tuo, kad: „sudaromos prielaidos daryti neigiamą poveikį ūkio subjektų, traukiamų teisinėn atsakomybėn, ekonominei padėčiai ir šitaip užtikrinti, kad ūkio subjektai laikytųsi Įstatyme nustatytų reikalavimų. Pritaikius ekonomines sankcijas teisės pažeidėjui – ūkio subjektai patiria, be kita ko, turtinio pobūdžio suvaržymus – tai yra viešosios valdžios atsakas į jų padarytas viešąjį interesą pažeidžiančias ir teisės draudžiamas veikas“ (Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. sausio 21 d. nutarimas).

Sankcijomis darbdaviams norima atimti ar apriboti galimybę daryti naujas nusikalstamas veikas ar nusižengimus (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015). Tam yra sukurtas visas valstybės biurokratinis aparatas. Pavyzdžiui, specialiems įstatymo subjektams, kaip Valstybinei darbo inspekcijai yra suteikta galimybė taikyti specialias sankcijas, t.y uždrausti užsiimti tam tikra veikla. Tokių specialių sankcijų ir jų taikymo subjektų yra daugiau. Pavyzdžiui, Migracijos departamentas gali neįtraukti į patvirtintų įmonių sąrašą, neišduoti leidimų užsieniečiams gyventi Lietuvoje ir dirbti. Mokesčių inspekcija gali darbdavio statusą pakeisti į nepatikimo mokesčių mokėtojo statusą, iš to seka, kad taip darbdaviui atimama ar apribojama galimybė daryti naujas nusikalstamas veikas ar nusižengimus.

Svarbu pabrėžti ir tai, kad darbdavys gali patirti spaudimą ne tik iš valstybės, bet ir visuomenės, kad sankcijos darbdaviui būtų pritaikytos. Visuomenės spaudimas atsiranda tada, kai per visuomenės informavimo priemones yra sužinoma apie darbdavio padarytus pažeidimus. Vienas iš tokių atvejų Lietuvoje: Respublikinės Šiaulių ligoninės atvejis, kai dėl darbovietėje taikomo mobingo nusižudė jauna gydytoja. Po šio kilusio skandalo pareigų neteko ligoninės vadovas. Tačiau, net visuomenės daromas spaudimas kartais nepadeda pasiekti tikslų, nes atleidus Respublikinės Šiaulių ligoninės vadovą jis perėjo dirbti į Plungės ligoninę (Po mobingo skandalo pareigų netekęs...,2021).

Toliau analizuojant sankcijų taikymą svarbu išskirti ir tai, kokias funkcijas atlieka sankcija. Teisės teorijoje yra išskiriamos trys pagrindinės sankcijų funkcijos: baudimo, kompensacinė ir pažeidimų prevencijos funkcija. Pasak teisės teoretikų: „Baudimo funkcija yra siejama su atpildu asmeniui už jo netinkamą elgesį. Ji realizuojama tada, kai valdingus įgaliojimus turintys subjektai (teismai, viešojo administravimo ir kt.) taiko atsakingiems už

teisės pažeidimą asmenims tam tikras atsakomybės priemonės: baudas, viešuosius darbus ir kt.“ Tuo tarpu kompensacinė funkcija yra siekiama: „ne nubausti teisės pažeidėją, bet kompensuoti patirtus nuostolius dėl padaryto teisės pažeidimo. Ji realizuojama tada, kai įpareigojama asmenį atlyginti padarytą žalą (Mitkus *et. al.*, 2012, p. 263). Prevencine funkcija siekiama atgrasyti nuo nusikalstamų veikų darymo.

Remiantis teisės mokslininkais sankcijos darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus galėtų būti taikomos esant tokioms sąlygom: (Nekrošius *et al.*, 2008, p. 348)

1. Kai yra padaroma žala.
2. Kai žala yra padaroma neteisėta veika. Šiuo atveju neteisėta veika pasireiškia darbo įstatymo pažeidimu.
3. Kai yra nustatytas priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir padarinių.
4. Kai yra nustatyta darbdavio kaltė.

Be šių bendrųjų sąlygų yra dar specialiosios sąlygos:

1. Pažeidėjas ir nukentėjęs asmuo turi būti susiję darbo santykiais.
2. Žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla.

Apibendrinant galima teigti, kad sankcijų taikymu darbdaviams yra siekiama sukelti darbdaviui neigiamus padarinius, juos nubausti už darbo įstatymų pažeidimus ir apriboti galimybę daryti naujas nusikalstamas veikas ar nusižengimus. Be baudimo funkcijos sankcijos atlieka ir kompensacinę bei pažeidimų prevencijos funkciją. Norint darbdaviui pritaikyti teisinę atsakomybę yra būtina nustatyti norminį ir faktinį pagrindą. Taip pat sankcijų taikymas nebūtų galimas be bendrųjų ir specialiųjų sąlygų.

2.1 Atsakomybėn už darbo įstatymus traukiami asmenys

Kaip ir minėta prieš tai darbdavys darbo teisėje gali būti suprantamas kaip fizinis ar juridinis asmuo. Daugiausia klausimų teismų praktikai kelia darbdavys, kuris yra suprantamas, kaip juridinis asmuo. Teismų praktikoje juridinis asmuo yra suprantamas kaip savarankiškas, specifinis teisinių santykių subjektas. Apibrėždamas darbdavio savarankiškumą ir specifiškumą teismas išskiria tokius požymius kaip: savarankiška struktūra, pavadinimas, organizacinis vientisumas, turto atskirumas, teisnumas ir veiksnumas, o kaip svarbiausią požymį išskiria, kad jis veikia per kitus asmenis. Teismas pabrėžia, kad: „Būdamas savarankiškas teisinių santykių subjektas, tų santykių dalyvis yra per fizinius asmenis (vadovą,

įgaliotą atstovą ir pan.). Vadinasi, juridinio asmens veikla neatsiejama nuo atitinkamų fizinių asmenų, per kuriuos jis veikia, veiklos ir be jų veiklos apskritai būtų neįmanoma“ (Konstitucinio teismo 2009 m. birželio 8 d. nutarimas). Taigi juridinio asmens specifiškumas pasireiškia tame, kad jis veikia per kitus asmenis, tačiau dėl šio juridinio asmens specifiškumo komplikotas tampa ir darbdavio kaltės (atsakomybės) klausimas.

Kaltė, remiantis teisės teorija, yra pagrindinis ir būtinas elementas apibūdinant pažeidėjo subjektyviąją pusę. Darbdavys galėtų būti laikomas darbo įstatymų pažeidimo subjektu, jei jis dėl to pažeidimo būtų kaltas. Kaltės sąvoka yra skirtingai plėtojama priklausomai nuo teisės srities. Baudžiamojoje, administracinėje teisėje galioja nekaltumo prezumpcija, o tuo tarpu darbo, civilinės teisės – kaltumo prezumpcija. Tai reiškia, kad vertinat darbdavio (pažeidėjo) kaltę yra tikrinama ar asmuo veikė sąžiningai, protingai, rūpestingai ir pagal tai reguliuojančius teisės aktus. Verta pabrėžti, kad kartais darbdaviui atsakomybė gali būti pritaikoma ir be kaltės, pavyzdžiui, už didesnio pavojaus šaltinio valdymą taikoma griežtoji atsakomybė.

Darbdavio kaltės (atsakomybės) klausimo komplikotumas pasireiškia tame, kad: „Juridinio asmens kaltė sietina su fizinio asmens, veikiančio juridinio asmens naudai ar jo interesais, kalte. Juridinio asmens, kaip teisinių santykių subjekto ir atsakomybės subjekto, specifika lemia ir tai, kad juridinio asmens veikla yra neatsiejama nuo fizinio asmens, veikiančio to juridinio asmens vardu, veiklos, todėl juridinio asmens kaltė taip pat yra susijusi su fizinio asmens, veikiančio to juridinio asmens vardu ir jo naudai ar interesais, nusikalstama veika“ (Lietuvos vyriausio administracinio teismo 2022 m. vasario 23 d. sprendimas). Taigi šioje byloje teismas konstatavo, kad juridinio asmens (darbdavio) teisinė atsakomybė nėra atskiriama nuo fizinio asmens (kaip darbuotojo) padarytų pažeidimų ir tokius pažeidimus laiko darbdavio padarytais pažeidimais, nes veikė darbdavio interesais. Teismas padarė išvadą, kad personalo vadovė, kaip darbdavio įgaliotas asmuo, atlikdama darbdavio paskirtas funkcijas, leido darbdavio naudai nelegaliai dirbti darbuotojui ir dėl to VDI nustačiusi tokį pažeidimo faktą teisingai paskyrė baudą. Taigi kalbant apie atsakomybėn traukiamus asmenis būtina suprasti kada gali būti traukiamas darbdavys, o kada jo atstovas.

2.1.1 Darbdavys, kaip atsakomybėn traukiamas subjektas

Darbdavys, kaip administracinė atsakomybėn traukiamas subjektas: Teismai, norėdami atskleisti administracinė atsakomybėn traukiamų asmenų sampratą, vadovaujami DK 21 str. įtvirtinta darbdavio sąvoka, pagrindinėmis administracinės atsakomybės nuostatomis įtvirtintomis ANK 2 str. ir padaryto ANK pažeidimo įtvirtinta norma. ANK normose tiesiogiai yra pasakyta, kokie asmenys yra traukiami už padarytą teisės pažeidimą. Pavyzdžiui, ANK 95 str. yra nurodyta, kad šio pažeidimo padarymas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims. Taigi ANK 95 str. įtvirtinto nusižengimo subjektas yra darbdavys ar kitas atsakingas asmuo. Kadangi šios sąvokos yra netapačios, verta tai aptarti išsamiau.

Svarbu tai, kad pagal DK 21 str. darbdavys gali būti tiek juridinis tiek fizinis asmuo. Tačiau svarbu pabrėžti, kad ANK 2 str. 1 d. yra nustatyta, kad subjektu gali būti tik fizinis asmuo. Vadinasi administracinių nusižengimų straipsniuose, o taip pat ir ANK 95 str., po kuriomis slepiasi darbdavio sąvoką reiškia, kad po šia sąvoka slypi tie darbdaviai, kurie yra fiziniai asmenys ir dažniausiai tai yra įmonės vadovas arba direktorius, kuris yra traukiamas administracinė atsakomybėn. Tai reiškia, kad už įmonės padarytus pažeidimus, pavyzdžiui, nelegalų darbą, atsako jos atstovas, įprastai tai yra įmonės direktorius, nes dažniausiai tai jis sudarinėja sutartis su darbuotojais.

Darbdavys, kaip baudžiamojon atsakomybėn traukiamas subjektas: Traukiamų asmenų sąvoka pagal BK taip pat yra atskleidžiama nagrinėjant XXVII skyriaus nuostatas. Pavyzdžiui, BK 176 str. 1 d. yra įtvirtinta, kad už 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, atsako darbdavys ar jo įgaliotas asmuo. Tai reiškia, kad BK 176 str. 1 d. numatytą nusikalstamą veiką gali padaryti specialus subjektas – asmuo, atsakingas už darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, t.y. darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, kuris yra paskirtas būti atsakingu už saugą darbe, saugos darbe norminių aktų laikymąsi.

Vertinant ar atitinkamas asmuo yra tinkamas atsakomybėn traukti subjektas, turi būti remiamasi ne tik baudžiamaisiais įstatymais, bet ir kitais norminiais teisės aktais. Tai yra pabrėžę ir patys teismai sakydami, kad: „BK 176 straipsnio 1 dalies dispozicija yra blanketinė, todėl aiškinant sąvokas „darbdavys“ ir „jo įgaliotas asmuo“ ir nagrinėjant bylą kiekvienu

konkrečiu atveju turi būti analizuojami tie įstatymai ir juos įgyvendinantys teisės aktai bei lokalinio pobūdžio teisės aktai, kuriuose įtvirtintos konkrečios darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui nustatytos pareigos, sprendžiama, ar tų pareigų buvo laikomasi. (Šiaulių apygardos teismo 2019 m. gegužės 8 d. nuosprendis). Tai reiškia, kad svarbus tampa Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, kuriuose yra nustatyti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai darbdaviams. Įvertinus, kurios šio įstatymo nuostatos buvo pažeistos, svarbu įvertinti ir tai, kas buvo atsakingas už šių nuostatų praktinį įgyvendinimą. Tai reiškia, kad yra būtina nustatyti, kokių pagrindų, kokia apimtimi ir kam tokie įgaliojimai buvo suteikti. Tik nustatčius ir įrodžius šias aplinkybes yra galimas šio asmens patraukimas baudžiamojon atsakomybėn.

Taigi darbdavio sąvoka BK 176 str. atveju suprantama ir aiškinama DSSĮ 2 str. 2 d. sąvokos kontekste ir darbdavį suprantama, taip, kaip tai yra įtvirtinta DK 21 straipsnio 3 dalyje, o kaip ir minėta DK darbdavio sąvoką interpretuoja kaip fizinius ir juridinius asmenis. Šiuo nagrinėjamu atveju darbdavys pagal BK 176 str. gali būti nubaudžiamas, kaip fizinis asmuo. Fizinis asmuo yra suprantamas, kaip įmonės vadovas ar direktorius. Pavyzdžiui, teismų praktikoje nuskalstamos veikos subjektu pagrįstai buvo pripažintas direktorius. Baudžiamojoje byloje direktorius pagal BK 176 str. buvo nubaustas už tai, kad: „V. M., kaip UAB direktorius, būdamas atsakingas už darbuotojų saugą ir sveikatą įmonėje, nepaskyrė pavojingų darbų vadovo, kuris vadovautų vykdytiems pavojingiems darbams, kurio paskyrimas, įvertinus atliekamų darbų pobūdį buvo privalomas“ (Kauno apygardos teismo 2019 m. kovo 13 d. nuosprendis).

2.1.2 Darbdavio atstovas, kaip atsakomybėn traukiamas subjektas

Darbdavio atstovas, kaip administracinėn atsakomybėn traukiamas subjektas:

Toliau pratęsiant administracinėn atsakomybėn traukiamų asmenų temą svarbu pasigilinti, kada pavyzdžiui, pagal ANK 95 str. atsakomybėn gali būti traukiamas darbdavio atstovas. Praktikoje gali būti situacija, kai yra paskirtas kitas juridinio asmens atstovas, kuris pagal savo pareigybes (įstatus, įgaliojimus) atlieka atitinkamas funkcijas ir yra atsakingas už tų funkcijų atlikimą ir būtent jis padaro tuos pažeidimus. Tokiu atveju atsakomybėn yra traukiamas ne direktorius, bet juridinio asmens atsakingas asmuo. Pavyzdžiui, jeigu įmonė veikia Vilniuje, Panevėžyje, Klaipėdoje, įmonės generalinis direktorius arba pagal įstatus veikiantis vadovas gali suteikti (perleisti) įgaliojimus Panevėžio padalinio vadovui įdarbinti darbuotojus, tokiu atveju už Panevėžio skyriuje priimtus ir atleistus darbuotojus atsakomybė tenka Panevėžio

skyriaus padalinio vadovui. Taigi, radus nelegalius darbuotojus Panevėžyje, yra baudžiamas padalinio vadovas. Jeigu randamas nelegalus darbuotojas ir nėra kitų asmenų, kurie turi teisę priimti ir atleisti darbuotojus, tai tokiu atveju, kaip ir minėta, yra baudžiamas įmonės vadovas.

Toliau verta atkreipti dėmesį į ANK 96 str., kuris numato atsakomybę už darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus. Čia svarbu akcentuoti, kad neatsiradus sunkių padarinių, numatytų BK, gali būti pritaikoma administracinė atsakomybė. DK įtvirtina XI skyrių, kuris yra susijęs su darbuotojų sauga ir sveikata ir darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų. LR DK 158 str. 1 d. yra įtvirtinta, kad: „kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme“, o DSSĮ 25 str. įtvirtina sąlygas, kurių turi imtis darbdaviui atstovaujantis asmuo, įgyvendindamas darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Ši darbdavio pareiga buvo įtvirtinta jau nuo 1989 m. birželio 12 d. Europos parlamento tarybos direktyvoje dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. Tačiau svarbiausia norma čia tampa DSSĮ 31 str. 6 p. kuri sako kad: „darbdaviams atstovaujantys asmenys turi teisę pavesti įmonės padalinių vadovams ir kitiems darbdavių įgaliotiems asmenims, taip pat darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai vykdyti užduotis, susijusias su darbuotojų sauga ir sveikata.“ Tai reiškia, kad ši norma įtvirtina darbdavių teisę dalinti įgaliojimus saugos srityje daugeliui subjektų, bet ši nuostata neatskleidžia svarbiausio principo, kad visai nesvarbu, kiek ir kam vadovas perleis įgaliojimų, atsakomybėn už darbo saugos pažeidimus yra administracinė atsakomybėn traukiamas vadovas, tai lemia DSSĮ 11 str. įtvirtinta darbdavio pareiga, sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais ir net pačių darbuotojų pareigų nesilaikymo atveju, neatleidžia darbdavio nuo pareigos. Svarbiausia tai, kad ši nuostata yra imperatyvi ir jokie susitarimai tarp dviejų darbdavių negali jos paneigti. Tai puikiai iliustruoja ir teismų praktika.

Byloje Teisėjų kolegija: „atsižvelgdama į DSSĮ 11 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą imperatyvią darbdavio pareigą daro išvadą, jog UAB „X“, kaip darbdaviui, nustatytos pareigos dalies perkėlimas trečiajam suinteresuotam asmeniui (užsakovui UAB „X“) statybos rangos sutarties 3.2.4 punktu nagrinėjamoje situacijoje neturi teisinės reikšmės ir nepaneigia aukštesnės teisinės galios teisės aktu – įstatymu nustatytų reikalavimų privalomumo darbdaviui. Tad Statybos rangos sutarties 3.2.4 punktas nagrinėjamam ginčui spręsti visiškai neaktualus“. O taip pat pabrėžė, kad: „DSSĮ 25 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbdaviui

atstovaujantis asmuo, įgyvendindamas darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas: imasi priemonių, kad įmonės statiniai, kuriuose įrengtos darbo vietos, pačios darbo vietos, darbo priemonės, darbo aplinka atitiktų darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Bendrovės sudaryta sutartis su trečiuoju asmeniu (nagrinėjamu atveju su UAB „X“) negali įtakoti darbuotojo santykių su darbdaviu (nagrinėjamu atveju su UAB „X“) darbuotojui neigiama linkme“ (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. sausio 5 nutartis).

Darbdavio atstovas, kaip baudžiamojon atsakomybėn traukiamas subjektas: Kaip fizinis asmuo baudžiamojon atsakomybėn gali būti patraukiamas ir darbdavio įgaliotas asmuo. Darbdavio įgaliotas asmuo teismų praktikoje yra suprantamas taip, kaip tai numatyta DSSĮ 2 str. 3 d., t.y kaip: „padalinio vadovas ar kitas administracijos pareigūnas, kuriam darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo pavedė įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus įmonėje ir (ar) įmonės struktūriniame padalinyje“. Pavyzdžiui, byloje: „R. G. nuteistas už tai, kad eidamas UAB „X“ statybos padalinio vadovo pareigas pagal darbo sutartį Nr. „X“ ir būdamas darbdavio įgaliotu asmeniu, atsakingu už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi ir vykdymą, pagal UAB „X“ direktoriaus įsakymu Nr. „X“ patvirtintą statybos padalinio vadovo pareigine instrukciją <...> dėl neatsargumo nesudarė UAB „X“ darbuotojams saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų, nesiėmė reikiamų organizacinių darbų saugos priemonių, tuo pažeidė toliau nurodytus Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme bei kituose teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus“ (Šiaulių apygardos teismo 2021 m. rugsėjo 6 d. nuosprendis).

Tačiau teismas pabrėžia ir kitą svarbų aspektą, jog tokie suteikti įgaliojimai neturi būti formalūs, nes tokiu atveju teismas pripažįsta, kad subjektas nėra tinkamas traukti baudžiamojon atsakomybėn. Pavyzdžiui byloje susiklostė tokia situacija, kai statybų viename objekte įgaliojimus saugos srityje turėjo du statybos vadovai A. S ir L. L. Vertinat formaliai teismas sakė, kad jie abu turėtų būti atsakingi, bet remiantis statybos įstatymu vadovas gali būti tik vienas. Todėl teismui teko aiškintis, kuris iš asmenų ne formaliai, o faktiškai buvo atsakingas už darbų saugą. Nusprendus, kad L. L buvo atsakingas tik formaliai, o faktiškai sauga rūpinosi A.S. buvo priimtas L. L. išteisinantis nuosprendis (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. kovo 15 d. nuosprendis).

Svarbu aptarti situaciją, kai už darbų saugą yra atsakingi du darbdaviai. Teismų praktika šiuo klausimu yra pasisakiusi ir akcentavo, kad: „Remiantis DSSĮ 30 str., turi būti nustatyta,

kas tokiu atveju buvo atsakingas už dviejų ar daugiau atskirų įmonių darbuotojų saugą ir sveikatą“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 16 d. apžvalga). Pavyzdžiui, byloje dviejų darbdavių atveju: „R. A. ir A. L., būdami atsakingi už darbų saugą statybos objekte, nesilaikė Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatų, įpareigojančių organizuoti darbą taip, kad būtų garantuota visų darbuotojų sauga ir sveikata, neatsižvelgiant į tai, kuriam darbdaviui darbuotojas dirba, apsaugoti darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, informuoti vienas kitą, darbuotojų atstovus, darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai bei darbuotojus apie galimus pavojus ir rizikos veiksnius“ (Klaipėdos apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2020 m. balandžio 6 d. nuosprendis) buvo pripažinti kaltais.

Verta pabrėžti, kad skirtingai nuo administracinės teisės, baudžiamoji teisė įtvirtina ir juridinio asmens nubaudimą. Tai numato BK 20 str. Viena iš sąlygų, norint patraukti darbdavį, kaip juridinį asmenį atsakomybėn yra tai, kad Baudžiamojo kodekso nusikalstamų veikų specialiojoje dalyje būtų numatyta juridinio asmens atsakomybė. Jeigu BK sankcijoje nėra numatyta, kad už šią veiką gali būti traukiamas ir juridinis asmuo, tai reiškia, kad tokiu atveju yra traukiamas fizinis asmuo (kaip ir minėta, tai gali būti direktorius arba įmonės vadovas, arba darbdavio įgaliotas asmuo). Pagal šį straipsnį (BK 176 str.) juridinis asmuo negali būti traukiamas baudžiamojon atsakomybėn.

Taip pat būtina pabrėžti, kad baudžiamosiose ir civilinėse bylose, norint pritaikyti darbdaviui atsakomybę, yra taikomi skirtingi įrodinėjimo standartai. Galima atkreipti dėmesį į praktinę situaciją, kad kai darbe dėl saugos nesilaikymo nukenčia darbuotojas, tačiau neįrodžius visų būtinųjų požymių, baudžiamoji byla darbdaviui yra nutraukiama, o civilinis ieškinys patenkinamas. Dažnai tokiu atveju pareiškėjai bando kreiptis į teismą prašydami civilinį ieškinį atmesti sakydami, kad baudžiamoji byla jiems buvo nutraukta. Tačiau toks požiūris yra neteisingas, nes taikomas skirtingas įrodinėjimo standartas. Civilinėje teisėje vadovaujamosi principu, kad teiginys įrodytas, jei daugiau tikėtina, kad tai buvo nei nebuvo, tuo tarpu baudžiamojoje teisėje pagrįstai tikėtina, kad tai buvo.

Apibendrinant atsakomybėn traukiamus asmenis galima teigti, kad darbdavys yra suprantamas, kaip specifinis teisinių santykių subjektas. Jo specifiškumas pasireiškia tame, kad būdamas savarankiškas teisinių santykių subjektas jis veikia per fizinius asmenis ir todėl tuo pačių tampa komplikuotas ir darbdavio atsakomybės klausimas. Administracinė atsakomybėn gali būti traukiami tokie subjektai, kaip darbdavys ar kitas atsakingas asmuo.

Tačiau verta pabrėžti, kad administracinė teisė įtvirtina tik fizinio asmens nubaudimą. Taigi po šia sąvoka slypi tik tie darbdaviai, kurie yra suprantami, kaip fiziniai asmenys (įmonės vadovas, direktorius). Esant situacijai, kai darbdavys veikia, kaip Juridinis asmuo-atsakomybėn yra traukiami Juridinio asmens atstovai, darbdavio įgalioti asmenys (personalo vadovas). Baudžiamosios atsakomybės atveju taip pat galima traukti tokius subjektus kaip: darbdavį ir jo įgaliotą asmenį. Čia priešingai negu administracinėje teisėje darbdavys gali būti nubaustas ir kaip juridinis asmuo. Darbdavys baudžiamojoje teisėje gali būti traukiamas kaip fizinis asmuo (kaip įmonės vadovas ar direktorius), darbdavio įgaliotas asmuo BK 176 str. atveju yra suprantamas, kaip - padalinio vadovas ar kitas administracijos pareigūnas, kuriam darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo pavedė įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus įmonėje ir (ar) įmonės struktūriniame padalinyje.

2.2 Sankcijas už darbo įstatymų pažeidimus taikantys subjektai

Norint, kad darbdaviai laikytųsi darbo įstatymų bei tinkamai reaguoti į jų daromus pažeidimus, yra būtina užtikrinti, kad visa tai bus prižiūrima bei kontroliuojama. Pasak teisės teorijos, tokio mechanizmo paskirtis: „Užtikrinti, kad organizuojant darbą, nustatant darbo teisinių santykių subjektų teises ir pareigas ir jas vykdant būtų laikomasi darbo įstatymų, nebūtų bloginama darbuotojų padėtis, palyginti su ta, kurią nustato darbo įstatymai ar kolektyvinė sutartis“ (Bagdanskis *et al.*, 2008). Sankcijas už darbo įstatymų pažeidimus taikantys subjektai bus aptariami pagal jų kompetenciją.

Sankcijas taikantys subjektai pagal Darbo kodeksą. DK 18 str. numato, kad šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą, pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją, kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir kitos institucijos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, plačiausią kompetenciją darbo teisės srityje turi Valstybinė darbo inspekcija. Ji yra apibrėžta Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 4 str. Viena iš svarbiausių jos kompetencijų, tai užtikrinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolę (Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos..., 2003).– o tai reiškia, kad nustačiusi darbo

įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos ar kitų teisės aktų pažeidimus, ji turi teisę surašyti administracinį protokolą darbdaviui ir paskirti baudą.

Teismų praktikoje buvo sprendžiamas klausimas dėl sankcijas taikančių subjektų priimtų vidinių teisės aktų aiškinimo. Byloje VDI, remdamasi savo vidiniais teisės aktais dėl informacijos apie Lietuvoje dirbančius užsieniečius pateikimo tvarkos aprašu ir jo taikymo laike, pritaikė sankciją pareiškėjui. Šio vidinio akto senoji redakcija numatė prievolę darbdaviams pateikti informaciją apie komandiruojamus darbuotojus. Naujasis aprašas prievolę jau numatė ne tik darbdaviams, bet ir įmonėms, į kurią užsienietis atsiunčiamas laikinai dirbti. Tačiau teismas konstatavo, kad : „VDI plečiamai išaiškino darbdavio sąvoką savo konsultacijose ir kad šis aprašas dar negalėjo būti taikomas. Teismas dar kartą pakartojo, kad iš traukiamo administracinės atsakomybės asmens galima reikalauti atitinkamo elgesio ir jam sankcija gali būti pritaikyta tik tuo atveju, jei jis pažeidžia konkrečias teisės normas, o ne tų normų išaiškinimą ar institucijų nuomonę, net jeigu ji pateikta viešoje erdvėje“.

Sankcijas taikantys subjektai pagal Administracinių nusižengimų kodeksą. ANK 589 str. taip pat numato, kad pagrindinė institucija, skirianti sankcijas darbdaviams už XII skyriuje įtvirtintus nusižengimus, yra VDI. VDI gali skirti baudą už tokius pažeidimus kaip: potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros norminių teisės aktų pažeidimus, nelegalų darbą, darbo įstatymų ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus ir kitus pažeidimus, kurie jau yra įtvirtinti ANK XII skyriuje.

Bauda skiriama remiantis bendraisiais administracinių nuobaudų skyrimo pagrindais. Čia svarbu tai, kad pagal ANK 610 str. asmeniui gali būti pasiūloma sumokėti pusę minimalios baudos, nustatytos šio kodekso specialiosios dalies straipsniuose. Tačiau tik tuo atveju, jei pažeidimas yra padarytas pirmą kartą ir specialiosios dalies straipsnyje įtvirtinta sankcija neviršija 1500 Eur. Pavyzdžiui, ANK 96 str. 2 d. už darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus numato baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo 240 iki 880 Eur. Jeigu pažeidimas yra padarytas pirmą kartą, tai VDI nustačiusi pažeidimą surašo protokolą su administraciniu nurodymu, kuriame nurodo, kad pažeidėjas turi sumokėti 120 Eur. Tačiau už nelegalų darbą administracinis nurodymas negalėtų būti surašomas, nes čia maksimali sankcija siekia 5000 Eur.

Sankcijas taikantys subjektai pagal Užimtumo įstatymą. Pagal UĮ 55 str. nelegalaus darbo, nedeklaruoto darbo ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos prevenciją, patikrinimus, kontrolę atlieka Valstybinė darbo inspekcija, Valstybinė mokesčių inspekcija, Finansinių

nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos ir policija, vadovaudamosi jų veiklą reglamentuojančiais teisės aktais (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Taip pat remiantis UĮ 60 str. yra sukonkretinta, kokios ir kaip institucijos skiria baudas. Pavyzdžiui, už nelegalų darbą ir skaidriai dirbančio asmens indentifikavimo pažeidimus baudas gali skirti visos 55 str. nurodytos institucijos. Už užsieniečių įdarbinimo ir informavimo apie įdarbintus arba atsiųstus laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniečius tvarkos pažeidimus ir nedeklaruoto darbo pažeidimus baudą gali skirti tik VDI. Baudą Juridiniams asmenims (statytojui (užsakovui) ar jo įgaliotam rangovui) už statybvietėje esančių asmenų identifikavimo reikalavimų nevykdymą, gali skirti VDI ir VMI. Taip pat akcentuota, kad šie pažeidimai tiriami, pažeidimų protokolai surašomi ir bylos nagrinėjamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksu.

Valstybinė mokesčių inspekcija vadovaudamasi LR mokesčių administravimo įstatymo 19 str. įtvirtina vieną iš valstybinės mokesčių inspekcijos funkcijų – įgyvendinti mokesčių įstatymus (Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas, 2004), tačiau ji svarbią reikšmę turi ne tik mokesčių teisėje, bet ir darbo teisėje, nes esant darbo santykiams tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, neįmanoma išvengti atsirandančių iš darbo santykių kylančių prievolių mokėti mokesčius. Analizuojant ANK 589 str. 66 p. galima pastebėti, kad VMI ir VDI kompetencija kai kuriose srityje sutampa, pavyzdžiui, už nelegalaus darbo pažeidimus, UĮ nustatytų skaidriai dirbančių asmenų identifikavimo reikalavimų pažeidimus ir už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus baudą gali skirti šios abi institucijos.

Finansinių nusikaltimų tarnyba – vadovaujasi LR finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymų. Viena iš šios institucijos funkcijų yra apibrėžta šio įstatymo 7 str., tai tirti veikas, susijusias su mokesčių mokėtojų apgaulingu ar aplaidžiu apskaitos tvarkymu. Remiantis ANK 589 str. dažniausiai ji skiria baudas už ANK XV skyriuje įtvirtintus nusižengimus, kurie yra susiję su prekyba ir finansų sistema. Analizuojant tik darbo pažeidimus, ji gali skirti baudas už nelegalų darbą ir darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus.

Policija – vadovaujasi Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymu. Viena iš jos funkcijų yra apibrėžta šio įstatymo 6 str. 1 d. 2 p.: „įgyvendina nusikalstamų veikų ir administracinių teisės pažeidimų (nusižengimų) prevenciją, atskleidimą ir atlieka jų tyrimą, analizuoja ir atskleidžia padarytų nusikalstamų veikų ir administracinių teisės pažeidimų (nusižengimų) priežastis bei sąlygas ir imasi teisės aktuose nustatytų priemonių joms

pašalinti“ (Lietuvos Respublikos policijos įstatymas, 2000). Remiantis ANK 589 str. policija darbo teisės srityje gali skirti baudas už nelegalų darbą, o taip pat baudą neblaiviam darbuotojui, jeigu jis randamas darbo vietoje, juridinio asmens patalpose ar teritorijoje darbo metu ar pasibaigus darbo laikui.

Sankcijas taikantys subjektai pagal Lygių galimybių įstatymą. Pagal Lygių galimybių įstatymą lygių galimybių kontrolierius gali skirti baudą remdamasis ANK 81 str. Lygių galimybių kontrolierius savo veikloje vadovaujasi Lygių galimybių įstatymu. Viena iš jo kompetencijų, pagal LR lygių galimybių įstatymo 17 str. 1 d., yra tirti skundus, atlikti tyrimus savo iniciatyva ir teikti konsultacijas.

Sankcijas taikantys subjektai pagal Baudžiamąjį kodeksą. Pagal Baudžiamojo kodekso 54 str. 2 d., remiantis bendraisiais bausmės skyrimo pagrindais, ją skiria teismas atsižvelgdamas ir įvertindamas tokias aplinkybės, kaip: nusikalstamos veikos pavojingumo laipsnį, kaltės formą ir rūšį; padarytos nusikalstamos veikos motyvus ir tikslus, nusikalstamos veikos stadiją, kaltininko asmenybę; asmens kaip bendrininko dalyvavimo darant nusikalstamą veiką formą ir rūšį, atsakomybę lengvinančias bei sunkinančias aplinkybes, nusikalstama veika padarytą žalą.

Apibendrinant galima akcentuoti, kad plačiausia kompetenciją taikyti sankcijas darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus turi VDI. Ji gali taikyti sankcijas už DK, ANK, UĮ, numatytus pažeidimus. Už UĮ įtvirtintus pažeidimus skirti sankcijas be VDI dar gali VMI, FNTT ir policija. Už Lygių galimybių įstatymo pažeidimus- lygių galimybių kontrolierius. Už Baudžiamojo Kodekso pažeidimus- teismas.

3. SANKCIJŲ, PASKIRTŲ UŽ DARBO ĮSTATYMŲ PAŽEIDIMUS, ĮTAKA KITIEMS TEISINIAMS SANTYKIAMS, KURIUOSE DALYVAUJA DARBDAVYS

Užklupus pandeminei situacijai ir dėl to pasunkėjus galimybei įsileisti darbuotojus iš trečiųjų šalių, taip pat darbdaviams susidūrus su sunkia ekonomine situacija teko prašyti valstybės pagalbos – subsidijų, o darbuotojus išleisti į prastovas. Tačiau, esant tokiai situacijai, neigiamo poveikio priemonės, taikomos darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus, niekur nedingo. Todėl natūralu, kad sankcijos, kurios buvo paskirtos darbdaviams, darė įtaką ir kitiems teisiniams santykiams, kuriuose dalyvauja darbdavys. Siekiant išaiškinti sankcijų įtaką kitiems teisiniams santykiams analizuojamos ir vertinamos Administracinių nusižengimų kodekso ir Užimtumo įstatymo normos, kartu su teismų praktika.

3.1 Sankcijų, paskirtų pagal Administracinių nusižengimų kodeksą įtaka kitiems teisiniams santykiams

Analizuojant sankcijų, paskirtų pagal Administracinių nusižengimų kodeksą įtaką kitiems teisiniams santykiams, kuriuose dalyvauja darbdavys svarbu atkreipti dėmesį į Darbo kodekso antrą skirsnį, kuris vadinasi laikinojo darbo sutartys. Šio skyriaus DK 72 straipsnis nustato, kas yra laikinųjų darbo sutarčių šalys. Darbuotojas yra suprantamas kaip laikinasis darbuotojas, o darbdavio sąvoka yra suprantama, kaip – laikinojo įdarbinimo įmonė. To paties straipsnio 2 d. pabrėžia, kad laikinojo darbo sutarties šalis, kaip darbdavė, gali būti tik šio kodekso 72¹ straipsnyje nustatytus kriterijus atitinkanti laikinojo įdarbinimo įmonė, kuri įrašyta į Valstybinės darbo inspekcijos sudaromą ir jos interneto svetainėje skelbiamą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą.

72¹ str. numato kriterijus, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė. Numatyti reikalavimai darbdavio vadovui ar kitam atsakingam asmeniui per paskutinius metus yra:

1. Nebūtų paskirta administracinė nuobauda pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą už nelegalų darbą.
2. Nebūtų paskirta (jeigu buvo paskirta) ne daugiau negu viena administracinė nuobauda pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą už darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus, nelaimingo atsitikimo

darbe nuslėpimą, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos, laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų bei komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimus

3. Nebūtų paskirtos (jeigu buvo paskirtos) ne daugiau negu dvi administracinės nuobaudos už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, darbo laiko apskaitos pažeidimus.

Taip pat 72¹ str. 5 d. numato, kad darbdavio vadovas ar jo įgaliotas asmuo nėra pripažinti kaltais, padarę tokius nusikaltimus kaip darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas, prekyba žmonėmis, išnaudojimas priverstiniam darbui ar paslaugoms, naudojimasis asmens priverstiniu darbu ar paslaugomis, ir neturi neišnykusio ar nepanaikinto teistumo. Darbdavio vadovas ar jo įgaliotas asmuo nėra pripažinti kaltais, padarę tokius baudžiamuosius nusižengimus kaip darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas, išnaudojimas priverstiniam darbui ar paslaugoms, naudojimasis asmens priverstiniu darbu ar paslaugomis, jei nuo apkaltinamojo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos nėra praėję treji metai.

Laikinis įdarbinimas yra skirtas darbdaviui norinčiam sutaupyti laiko ir pinigų dėl darbuotojų įdarbinimo ir atleidimo, taip pat ieškančiam trumpalaikiu darbuotojų, nes už juos tuo rūpinasi laikinojo įdarbinimo įmonė, kuri darbuotojus įdarbina pas save ir juos siunčia pas darbdavius (laikinojo darbo naudotojus). Todėl suprantama, kad laikinojo įdarbinimo įmonei yra keliami aukšti reikalavimai siekiant apsaugoti darbuotojų interesus. Taigi sankcijų paskirtų pagal administracinių nusižengimų kodeksą įtaka kitiems teisiniams santykiams pasireiškia tuo, kad darbdaviui esant baustam jis netenka teisės verstis laikinojo įdarbinimo veikla, o tai reiškia kad tokiu atveju darbdavys netenka galimybės ir plėtoti įmonės verslo ar siekti pelno.

Praktikoje pasitaikė atveju, kai įmonės bandydamos pasinaudoti ekstremalia situacija po paskelbto vyriausybės nutarimo skelbti karantiną bandė įdarbinti darbuotojus per laikinąsias įmones ir taip gauti subsidijas darbo užmokesčiui, kurios buvo numatytos karantino laikotarpiui išlaikant darbuotojus. Tačiau teismas konstatavo, kad: „atsižvelgiant į normos tikslus ir ta faktinę aplinkybę, jog darbuotojai yra pradėję dirbti pas pareiškėją po karantino paskelbimo, objektyviai pateisina subsidijų neskyrimą“ (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. lapkričio 24 d. nutartis).

Būtina atkreipti dėmesį ir į kitą DK normą, šiuo atveju DK 209 str. DK numato darbdavio atsakomybę už informavimo ir konsultavimo pareigų nevykdymą. Šis straipsnis yra svarbus tuo, kad tiesiogiai nustato jog už šio straipsnio pažeidimus gali būti taikoma Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse nustatyta atsakomybė. Tai reiškia, DGK

turi teisę paskirti administracinę sankciją už informavimo ir konsultavimo pareigų nevykdymą. Bylų, kuriomis tokia priemonė būtų pasinaudota nėra daug ir vis tik praktikoje bauda yra dažniau skiriama pagal DK 217 str. 2 d. , pavyzdžiui, byloje teismas atsižvelgdamas į tai, kad darbdaviui jau buvo skirta bauda už panašaus pobūdžio pažeidimą atsakovei 500 Eur, tačiau atsakovė vis tiek atliko pažeidimą pakartotinai ir įvertinus visas aplinkybes skyrė 1500 Eur. baudą (Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. liepos 13 d. nutartis). Šioje normoje įtvirtinta galimybė DGK taikyti administracinę sankciją leidžia darbo tarybai ar profesinės sąjungoms turėti svertus, kurie padeda užtikrinti informavimo ir konsultavimo procedūras.

3.2 Sankcijų, paskirtų pagal Užimtumo įstatymą įtaka teisiniams santykiams

Toliau analizuojant su kokiomis problemomis susiduriama teismų praktikoje taikant sankcijas darbdaviams autorė norėtų atkreipti dėmesį į užsieniečių įdarbinimą, nes atskiruose sektoriuose, tokiuose kaip statybų ar transporto, nelegalus darbas yra vienas iš dažniausių darbdavių daromų darbo įstatymų pažeidimų, o tai lemia faktas, kad šiuose sektoriuose yra darbuotojų trūkumas. Esant darbuotojų trūkumui darbuotojų yra ieškoma trečiosiose šalyse. Tačiau, užsieniečių įdarbinimas Lietuvoje yra ilgas ir sudėtingas procesas, o darbuotojus norima turėti čia ir dabar, todėl darbdaviai yra linkę rizikuoti ir taip pažeisti teisės aktus, reglamentuojančius nelegalaus darbo draudimą, autorės nuomone, tai yra opi problema, todėl į ją būtina pažvelgti giliau.

Pirmiausia svarbus praktinis aspektas, kalbant apie užsieniečių įdarbinimą ir taikomas sankcijas yra tai, kad be tiesioginės darbo įstatymus pažeidusių subjektų administracinės atsakomybės (baudų) taikymo, VDI ar kitai valstybinei institucijai, nustačius nelegalaus, nedeklaruoto darbo faktus ir/ar užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus darbdaviams kyla antrinės teisinės pasekmės.

Pavyzdžiui, sankcijų paskirtų pagal Užimtumo įstatymą įtaką pasireiškia per tai, kad remiantis ir sistemiškai analizuojant UTPĮ 50 str. 19 a p., ir 35 str. 1 d. 16 p. darbdavys negali būti baustas už nelegalų darbą, nedeklaruotą darbą ar užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus, nes priešingu atveju darbuotojui bus atisakyta išduoti ar pakeisti leidimą gyventi, o esamiems darbuotojams leidimai gali būti panaikinti. Taigi galima suprasti, kad šios antrinės

poveikio priemonės neigiamas poveikis iš tiesų paliečia ne tik darbdavius, bet ir darbuotojus. Tai patvirtina ir teismų praktika, kurioje vienoje iš bylų teismai aiškino, kad: „nors pareiškėjas pats neatliko neteisėtų veiksmų, jo darbo dokumentai buvo tvarkingi, neturi teisinės reikšmės, nes įstatymas kelia reikalavimus ne tik užsieniečiui, bet ir jį įdarbinusiam darbdaviui.“ Taip pat teismas pažymėjo, kad: „užsieniečio teisė atvykti į Lietuvos Respubliką ir joje gyventi nėra prigimtinė teisė, trečiųjų šalių piliečiams ji nėra suteikiama automatiškai ir įgyjama tik tada, jeigu šie asmenys atitinka Įstatymo reikalavimus. Aplinkybė, kad leidimas laikinai gyventi pareiškėjai buvo išduotas teisėtai, nereiškia, kad ji turėjo teisėtą pagrindą (teisėtą lūkestį) tikėtis, jog jai išduotas leidimas laikinai gyventi įstatyme 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“ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. birželio 30 d. nutartis).

Taip pat teismas pabrėžia ir tai, kad: „nėra reikšminga ir tai, kad pareiškėjas įdarbintas iki nustatyto pažeidimo, kadangi tiek Įstatymas (50 str. 19 a p., 35 str. 1 d. 16 p.), tiek teismų praktika numato, kad leidimas laikinai gyventi ne tik neišduodamas, bet ir išduotas panaikinamas, kai nustatoma, kad darbdavys buvo baustas dėl nelegalaus darbo“ (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. birželio 30 d. nutartis). Teismas neatsižvelgė ir į tai, kad vairuotojų specialybė yra įtrauktą į deficitinių specialybių sąrašą. Taigi iš teismų praktikos matyti, kad darbdavio padarytas nelegalaus darbo pažeidimas iš karto atsiliepia ir pas jį dirbantiems darbuotojams, nes Migracijos departamentui neišdavus leidimo gyventi, toks darbuotojas ir negali pradėti dirbti.

Sankcijos paveikia darbuotojus dar ir todėl, kad visai nesvarbu, kad darbuotojas gavo leidimą gyventi ir dirbti Lietuvoje pas vieną darbdavį, tačiau jeigu darbuotojas faktiškai nepranešęs dirba pas kitą, tokiu atveju taip pat yra konstatuojamas nelegalus darbas (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. lapkričio 24 d. nutartis). Tačiau reikia pripažinti, kad tokia pareiga darbdaviui kiekvieną kartą pranešti apie pasikeitusį darbdavį yra reikalinga ir svarbi, nes dažnai praktikoje nesant šios nuostatos pasitaikydavo situacijų, kai laikinojo įdarbinimo įmonė nusiųsdama trečiųjų šalių darbuotoją pas vieną darbdavį, kitas darbdavys, pas kurį atsiunčiamas darbuotojas, persiųsdavo jį dar kitam darbdaviui ir tokiu atveju kildavo rizika, kad bus pažeistos darbuotojo teisės.

Neišduodant darbuotojams leidimo dirbti ir gyventi darbdaviai gali susidurti su didžiuliu darbo jėgos trūkumu, nes natūralu, kad nerandant darbuotojų Lietuvoje jų yra ieškoma kitose

šalyse ir taip siekiama šį trūkumą kompensuoti. Taigi, kalbant apie užsieniečių įdarbinimą ir sankcijas darbdaviams, susidaro toks neteisingas įspūdis, kad darbdavio atsakomybė sulig baudos sumokėjimu baigiasi, tačiau taip tikrai nėra. Tai reiškia, kad visus metus jis negalės įdarbinti užsieniečių, kad gali būti esamų užsieniečių leidimai irgi panaikinti, o visa tai paliečia ne tik jį, bet ir darbuotoją ir turi poveikį darbo rinkai.

Toliau analizuojant sankcijų paskirtų pagal UĮ įtaką būtina aptarti ir subsidijų klausimą. Karantino laikotarpiu pagal UĮ 41 str. pakeitimus darbdaviams, dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir karantino paskelbtos prastovos metu išlaikantiems darbo vietas galėjo būti mokama subsidija darbo užmokesčiui nuo kiekvienam prastovoje esančiam užimtam asmeniui priskaičiuoto darbo užmokesčio. (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. 2020.).

Tačiau nuo 2021 m. sausio 15 d., priėmus LR vyriausybės nutarimą dėl priemonės „Subsidijos nuo covid-19 nukentėjusioms įmonėms“, lėšų skyrimo ir administravimo tvarkos aprašo patvirtinimo buvo įtvirtinti reikalavimai pareiškėjams, norintiems gauti subsidijas dėl covid-19 laikotarpio. Šio aprašo 17.4 str. buvo pasakyta, kad „Pareiškėjas subsidijų paraiškos pateikimo dieną ir tinkamų finansuoti pareiškėjo sąrašų, nustatytų aprašo 41 punkte, sudarymo dieną atitinka minimalaus patikimo mokesčio mokėtojo kriterijus, nustatytus LR mokesčių administravimo įstatymo 40¹ str. (Dėl priemonės „Subsidijos nuo COVID-19..., 2021)“.

Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 40¹ straipsnio (Minimalūs patikimo mokesčių mokėtojo kriterijai) 1 d. 2 p. yra įtvirtinta, kad mokesčių mokėtojas – juridinis asmuo arba individualia veikla užsiimantis fizinis asmuo – atitinka minimalius patikimo mokesčių mokėtojo kriterijus, kai juridinis asmuo arba individualia veikla užsiimantis fizinis asmuo per paskutinius trejus metus iki jo vertinimo dienos pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą įsigaliojusiu sprendimu nebuvo baustas už nelegalų darbą (56 str.) (Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas, 2004.) To paties straipsnio 4 p. „juridinio asmens vadovui ar kitam atsakingam asmeniui arba individualia veikla užsiimančiam asmeniui per paskutinius vienus metus iki jo vertinimo dienos nebuvo paskirta 1 500 eurų ar didesnė bauda už padarytą administracinį nusižengimą, numatytą Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 95, 99, <..> straipsniuose, ir (ar) jam nebuvo paskirta bauda už šiame punkte nurodytuose Administracinių nusižengimų kodekso straipsniuose numatytą administracinį nusižengimą, padarytą pakartotinai“. Tai reiškia, kad nelegalių užsieniečių įdarbinimas darbdaviui sukelia ne tik ANK ar UĮ įtvirtintas sankcijas, bet

ir antrines pasekmes, nes nustačius nelegalaus darbo faktą, darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus subsidijos darbo užmokesčiui darbdaviams negalėjo būti skiriamos.

Tačiau darbdavys, net ir gavus subsidiją negali jaustis ramus, nes UĮ 41 str. 4¹ d. numato, kad darbdavys per 3 mėnesius nuo subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimo pabaigos atleidęs iš darbo daugiau kaip 50 proc. darbuotojų, kurie buvo prastovoje ir už juos buvo mokama subsidija negali dalyvauti remiamojo įdarbinimo, darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimo, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo priemonėse.

Taip pat pagal UĮ 41 str. 4² d. VDI nustačius, kad darbdaviui buvo mokama subsidija, o vykdė darbo funkcijas paskelbtos prastovos metu, privalo gražinti visą iki pažeidimo nustatymo dienos išmokėtą subsidijos sumą, gautą už darbuotoją, dėl kurio buvo nustatytas pažeidimas ir taip pat netenka teisės dalyvauti remiamojo įdarbinimo, darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimo, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo priemonėse.

Taigi vertinant visus darbo įstatymus, teisės aktus, autorė daro išvadą, kad sankcijų, paskirtų pagal Administracinių nusižengimų kodeksą įtaka kitiems teisiniams santykiams pasireiškia tuo, kad darbdaviui esant baustam jis netenka teisės verstis laikinojo įdarbinimo veikla, o tai reiškia kad, tokiu atveju darbdavys netenka galimybės ir plėtoti įmonės verslo ar siekti pelno. Sankcijų, paskirtų pagal Užimtumo įstatymą įtaka teisiniams santykiams pasireiškia per tai, kad darbdavys negali būti baustas už nelegalų darbą, nedeklaruotą darbą ar užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus, nes priešingu atveju darbuotojui bus atisakyta išduoti ar pakeisti leidimą gyventi, o esamiems darbuotojams leidimai gali būti panaikinti. Svarbu ir tai, kad nustačius nelegalaus darbo faktą, darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus subsidijos darbo užmokesčiui darbdaviams negalėjo būti skiriamos.

IŠVADOS

1. Sankcijos už darbo įstatymų pažeidimus gali būti suprantamos, kaip fiziniams ar juridiniams asmenims taikomos poveikio priemonės darbo teisės srityje už darbo įstatymuose įtvirtintų pareigų pažeidimus, kurias dažniausiai pritaiko VDI, o jų taikymas sukelia darbdaviams neigiamas pasekmes. Sankcijos yra taikomos priverstinai siekiant darbdavius nubausti už padarytą žalą darbuotojams, jų gyvybei, sveikatai ir turtui ir ją atlyginti. Vienos iš dažniausiai darbdaviams taikomų sankcijų rūšių yra administracinės ir ekonominės sankcijos. Ekonominių sankcijų svarba yra nepaneigiama, nes be ekonominių sankcijų juridinių asmenų nubaudimas teisine tvarka taptų neįmanomas.

2. Remiantis bendra teisės pažeidimo samprata galima išskirti ir darbo įstatymo pažeidimo sampratą. Darbo įstatymo pažeidimas – tai darbdavio ar jo atstovo veikla, nesilaikant darbdavio veiklą reglamentuojančių teisės aktų, ir dėl to veikimu arba neveikimu yra sukeliama žala darbuotojų sveikatai, gyvybei, turtui ir už šių neigiamų padarinių sukėlimą yra pritaikomos įstatymuose numatytos sankcijos.

3. Bet kurios taikomos sankcijos pagrindas darbdaviams yra darbo įstatymų ar kitų specialiųjų teisės aktų pažeidimas. Darbdavys gali būti patrauktas pagal skirtingas teisinių atsakomybių rūšis ir tai nebus laikoma dvigubu nubaudimu. Norint pritaikyti sankcijas darbdaviams yra būtinas norminis ir faktinis pagrindas. Tam, kad darbdavys būtų patrauktas atsakomybėn, turi būti nustatyta padaryta žala ir ji turi būti atsiradusi dėl neteisėtos veikos. Būtina nustatyti priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir padarinių. Tačiau svarbiausias požymis išlieka – darbdavio kaltė.

4. Su sankcijų taikymo problemomis susiduriama ir teismų praktikoje. Sankcijų paskirtų pagal Administracinių nusižengimų kodeksą įtaka kitiems santykiams pasireiškia tuo, kad darbdaviui esant baustam jis netenka teisės verstis laikinojo įdarbinimo veikla. Daugiausia klausimų dėl sankcijų taikymo darbdaviams praktikoje kyla kalbant apie užsieniečių įdarbinimą. Tyrimo metu prieita svarbios išvados, kad sankcijos už nelegalų ir nedeklaruotą darbą sukelia darbdaviams antrines pasekmes, kurios paliečia ir darbuotojus. Sankcijų paskirtų pagal Užimtumo įstatymą įtaka pasireiškia tuo, kad darbdavys, patirdamas administracines ir ekonomines sankcijas t.y būdamas baustas, patiria ir visas iš to kylančias antrines teises pasekmes: naujiems darbuotojams neišduodami leidimai gyventi ir dirbti, jau esamų darbuotojų iš trečiųjų šalių leidimai gali būti panaikinti. Visa tai gali smarkiai paveikti darbo

rinką. Karantino laikotarpiu dėl nelegalaus ir nedeklaruotino darbo paskirtų sankcijų darbdaviams buvo užkirstas kelias gauti valstybės paramą – subsidijas.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Teisės norminiai teisės aktai:

Lietuvos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR, 11216.
3. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96,98,99,100,101 ir 150 straipsnių pakeitimo įstatymas (2021). TAR, 13174.
4. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 89-2714.
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Šeštoji knyga (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 139 straipsnio pakeitimo įstatymas (2021). TAR, 15520.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 ir 58 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas (2021). TAR, 179.
10. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (2004). *Valstybės žinios*, 73-2539.
11. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 2004-04-28, Nr. 63-2243.
12. Lietuvos Respublikos policijos įstatymas (2000), TAR, 90-2777.
13. Lietuvos Respublikos seimo teisės ir teisėtvarkos pagrindinio komiteto išvada dėl Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96,98,99,100 ir 150 straipsnių pakeitimo įstatymo (2021). TAR, 4538(2).
14. Lietuvos Respublikos statybos įstatymo Nr. I- 1240 ketvirtojo skirsnio pavadinimo pakeitimo ir įstatymo papildymo 22¹ straipsnių įstatymas (2021) TAR, 15521.
15. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18825.
16. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XIII-2846 5¹, 13, 24, 35, 37, 38, 39, 41, 42, 44, 49 IR 50 straipsnių pakeitimo įstatymas (2020). TAR, 7511
17. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (2003), *Valstybės žinios*, 102-4585.
18. Lietuvos Respublikos vyriausybės 2012 m. spalio 24 d. nutarimas Nr. 1304 „Dėl poveikių priemonių taikymo ūkio subjektams pagrindinių nuostatų koncepcijos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1304.
19. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. sausio 27 d. įsakymas Nr. A1-59 „Dėl delspinigių dydžio, kai darbo santykiams nepasibaigus, dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, patvirtinimo“. TAR, 1297.
20. Dėl priemonės „Subsidijos nuo COVID-19 nukentėjusioms įmonėms“ lėšų skyrimo ir administravimo tvarkos aprašo patvirtinimo 2021 m. sausio 15 d. Nr. 24 Vilnius.

2. Specialioji literatūra:

Knygos, straipsniai, monografijos:

1. Andruškevičius, A. (2010). *Administracinio baudimo santykiai: teisingumo ir protingumo principų poveikis*. Teisė, 76, 21–34.
2. Bagdanskis, T. et al. (2008). *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
3. Baublys, L. et al. (2012). *Teisės teorijos įvadas*. Antras leidimas. Vilnius: Mes.
4. Jakštienė, R. (2013). *Švelnesnė nei sankcijoje numatyta administracinė nuobauda: teisinio reguliavimo ir taikymo ypatumai*. Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka, 9, 116–132.
5. Kelsen, H. (2002). *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: Eugrimas.
6. Lastauskienė, G. (2003). *Teisinė sankcija, kaip daugiareikšmė teisinė kategorija*. Jurisprudencija, 41(33), 7–15.
7. Lastauskienė, G. et al. (2020). *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
8. Mitkus, S. et al. (2012). *Teisės pagrindai*. Vadovėlis. Vilnius: Technika.
9. Monteskjė, Š. (2004). *Apie įstatymų dvasią*. Vilnius: Mintis.
10. Nekrošius, I. et al. (2008). *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisines informacijos centras.
11. Pakštaitis, L. (2021). *Kaltės įrodinėjimo teisėsaugos veikloje klausimai*. Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka, 27, 1–14.
12. Raižys, D. (2004). *Kai kurios administracinių nuobaudų vykdymo problemos*. Jurisprudencija, 53(45), 43–53.
13. Švedas, G. (2011). *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso specialiosios dalies straipsnių sankcijų sudarymo probleminiai aspektai*. Teisė, 79, 7–21.
14. Urbonas, D. (2005). *Administracinės sankcijos kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse: samprata, tipologija ir taikymo principai*. Jurisprudencija, 70(62), 42–53.
15. Vaišvila, A. (2014). *Teisės teorija*. Vadovėlis. Ketvirtas leidimas. Vilnius: Justitia.

3. Praktinė medžiaga:

Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimai:

1. “Sekmadienis” prieš Lietuvą [EŽTT], Nr. 69317/14 [2018.04.20]. ECLI:CE:ECHR:2018:0130JUD006931714.

Konstitucinio Teismo Jurisprudencija:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. lapkričio 3 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 131-4743.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. lapkričio 10 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 134-4819.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. sausio 16 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 7-254.
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 21 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 10-349.
5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. birželio 8 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 69-2798.

Bendrosios kompetencijos teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 16 d. Teismų praktikos darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimo (BK 176 straipsnis) baudžiamosiose bylose apžvalga Nr. AB-48-1.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 8 d. Teismų praktikos dėl darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties pasibaigimą ir individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą, apžvalga Nr. AC-55-1.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-1-684/2022.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-697/2022.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-257-1075/2021.
6. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. gruodžio 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2252-624/2021.
7. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. lapkričio 24 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2779-602/2021.
8. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. lapkričio 24 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2624-552/2021
9. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. sausio 5 d. nutartis Administracinėje byloje Nr. eA-4027-442/2021
10. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. sausio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2092-756/2021
11. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. birželio 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. . eA-3284-552/2021.

12. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. vasario 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-324-442/2022.
13. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. vasario 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-86-261/2015.
14. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. sausio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-31-556/2022.
15. Kauno apygardos teismo 2019 m. kovo 13 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-37-319/2019.
16. Kauno apygardos teismo 2018 m. balandžio 5 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-45-327/2018.
17. Klaipėdos apygardos teismo 2019 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1004-265/2019.
18. Klaipėdos apygardos teismo 2020 m. balandžio 6 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-7-557/2020.
19. Regionų apygardos administracinio teismo 2021 m. lapkričio 4d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI2-8446-320/2021.
20. Regionų apygardos administracinio teismo 2021 m. spalio 20 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I2-6658-505/2021.
21. Regionų apygardos administracinio teismo 2021 m. spalio 28 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI2-5190-621/2021.
22. Šiaulių apygardos teismo 2021 m. liepos 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AN2-131-519/2021.
23. Šiaulių apygardos teismo 2021 m. liepos 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AN2-117-309/2021
24. Šiaulių apygardos teismo 2019 m. gegužės 8 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-20-354/2019.
25. Šiaulių apygardos teismo 2021 m. rugsėjo 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-122-354/2021.
26. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. rugpjūčio 31 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI2-3961-1047/2021.
27. Vilniaus apygardos teismo 2022 m. kovo 15 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. 1A-73-497/2022.
28. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1885-854/2021
29. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. gruodžio 2 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AN2-485-932/2021

4. Kiti šaltiniai:

1. 2020 m. Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse [interaktyvus] (modifikuota 2021-05-25). Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_tendencijos_2016_2020.pdf [žiūrėta 2022 m. sausio 10 d.] p.37.
2. Darbuotojai iš užsienio: Dažniausiai pažeidžiamos įdarbinimo ir informavimo procedūros [interaktyvus] (modifikuota 2021-12-02). Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/TemaZiniasklaidai.aspx> [žiūrėta 2022 m. sausio 10 d.]
3. Dėl Priemonės „Subsidijos nuo COVID-19 nukentėjusioms įmonėms“ lėšų skyrimo ir administravimo tvarkos aprašo patvirtinimo 2021 m. sausio 15 d. Nr. 24, Vilnius.
4. *Jungtinis lietuvių-lotynų kalbų žodynas* [interaktyvus]. Prieigą per internetą: <http://www.thesaurus.flf.vu.lt/?antraste=sanctio&searchWhere=header&submit=le%C5%A1koti> [žiūrėta 2022 m. sausio 13 d.].
5. Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, įvykusius per 2021 m. I- III ketv. (2021-10-04) duomenimis [interaktyvus] (modifikuota 2021-11-03). Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/TemaZiniasklaidai.aspx> [žiūrėta 2022 m. sausio 10 d.]
6. Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija. *Po mobingo skandalo pareigų netekęs Respublikinės Šiaulių ligoninės vadovas rado naują darbą- vadovaus kitai ligoninei.* [interaktyvus] (modifikuota 2021-08-11). Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/1467056/po-mobingo-skandalo-pareigu-netekes-respublikines-siauliu-ligonines-vadovas-rado-nauja-darba-vadovaus-kitai-ligoninei> [žiūrėta 2022 m. sausio 12 d.].

SANTRAUKA

Sankcijos darbdaviams ir jų atstovams už darbo įstatymų pažeidimus

Karolina Rudžinskaitė

Šis magistro darbas yra suskirstytas į tris struktūrines dalis. Pirmoje šio magistro darbo dalyje yra aptariama sankcijos ir darbo įstatymo pažeidimo samprata. Išskiriama sankcijos sąvoka ir rūšys. Darbe analizuojamos pagrindinės sankcijų rūšys, taikomos darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus tokios kaip: baudžiamosios, administracinės, ekonominės ir darbo kodekse įtvirtintos sankcijos. Aptariama administracinių ir ekonominių sankcijų kartu taikymo galimybė.

Antrojoje dalyje dėmesys yra skiriamas sankcijų taikymui aptarti. Šioje dalyje aptariami sankcijų taikymo tikslai, kurių yra siekiama skiriant sankcijas darbdaviams. Taip pat aptariamos sankcijų taikymo funkcijos ir pagrindai, kuriais remiamasi skiriant sankcijas darbdaviams. Kaip svarbiausias aspektas yra išskiriamos sąlygos, kurios yra būtinos norint pritaikyti sankcijas darbdaviams už darbo įstatymų pažeidimus. Antroje dalyje taip pat pagrindinis dėmesys yra skiriamas aptarti už darbo įstatymų pažeidimus traukiamus asmenis ir sankcijas taikančius subjektus.

Trečiojoje dalyje yra siekiama įvertinti, kokią įtaką daro paskirtos sankcijos kitiems teisiniams santykiams, kuriuose dalyvauja darbdavys. Analizuojama ir vertinama sankcijų paskirtų pagal Administracinių nusižengimų kodeksą ir Užimtumo įstatymą įtaka kitiems teisiniams santykiams. Autorė palaikydama LVAT mintį, kad nelegalus ir nedeklaruotinas darbas yra laikomas vienu iš sunkiausių darbo įstatymų pažeidimų, atkreipia dėmesį nelegalų užsieniečių iš trečiųjų šalių darbą ir iš šio pažeidimo kylančias antrines pasekmes darbdaviams, kurios paliečia ir darbuotojus. Atskirai taip pat aptariama Covid-19 situacija, kai dėl sankcijos, kaip teisinės pasekmės, už darbo įstatymų pažeidimus bausti darbdaviai negalėjo pretenduoti į subsidijas.

SUMMARY

Sanction employers and their representatives for violations of labor laws

Karolina Rudžinskaitė

This master's thesis is divided into three structural parts. The first part of this master's thesis discusses the concept of sanction and violation of labor law. The concept and types of sanction are defined. The paper analyzes the main types of sanctions applied to employers for violations of labor laws, such as criminal, administrative, and economic sanctions. The possibility of combining administrative and employment sanctions is discussed.

The second part focuses on the application of sanctions. This part discusses the objectives of sanctions pursued by sanctions against employers. The functions of sanctioning and the grounds on which sanctions are imposed on employers are also discussed. As a key aspect, the conditions that are necessary to impose sanctions on employers for violations of labor law are singled out. The second part also focuses on discussing the persons prosecuted for violating labor laws and the entities that apply sanctions.

The third part is devoted to aimed at assessing the impact of the sanctions imposed on other relationships in which the employer is involved. The impact of sanctions imposed under the Code of Administrative Offenses and the Law on Employment on other legal relations is analyzed and assessed. Supporting the idea of the Supreme Administrative Court of Lithuania that illegal and undeclared work is considered one of the most serious violations of labor laws, the author draws attention to the illegal work of foreigners from third countries and the secondary consequences arising for employers, but also affects employees. The situation of Covid-19, where, as a legal consequence of the sanction, employers punished for violating labor laws could not qualify for subsidies, is also discussed separately.