

Turinys

Ižanga	1
1. Garantijų ir kompensacijų raida	3
2. Garantijų ir kompensacijų samprata	8
2. 1. Teisiniai garantijų ir kompensacijų pagrindai	11
2. 2. Garantijų sąvoka	12
2. 3. Garantijų rūšys	16
2. 4. Kompensacijų sąvoka	25
2. 5. Kompensacijų rūšys	27
3. Garantijų ir kompensacijų taikymo subjektai	34
4. Garantijų ir kompensacijų tikslai ir tam tikri jų ypatumai	37
5. Atskirų garantijų ir kompensacijų mokėjimo atvejai	42
5. 1. Garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju	42
5. 1. 1. Garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje atveju	43
5. 1. 2. Garantijos ir kompensacijos komandiruojant darbuotoją į užsienio valstybės teritoriją	46
5. 2. Garantijos ir kompensacijos, kai darbuotojas priimamas arba perkeliamas dirbti į kitoje vietovėje esantį darbą	49
5. 3. Kiti garantijų ir kompensacijų mokėjimo atvejai	51
Išvados ir pasiūlymai	57
Santrauka	60
Summary	61
Literatūra	62

Ižanga

Lietuvoje valstybingumo raidą labai įtakojo Lietuvos Respublikos Nepriklausomybės atkūrimas ir įstojimas į Europos Sąjungą. Besiformuojanti rinka lėmė poreikį darbo santykius reglamentuoti teisės aktais. Šiuo aspektu svarbus buvo Lietuvos Respublikos darbo kodekso priėmimas (priimtas 2002 m. birželio 4 d., o įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d.).

Visoms teisinėms sistemoms bendra yra tai, kad jos sukurtos remiantis konstitucinėmis piliečių teisėmis ir siekiant įgyvendinti socialinius valstybės uždavinius, o tai įgyvendindama, valstybė privalo vykdyti tikslingą veiklą. Kadangi darbo santykių reguliavimas yra jautri tema visuomenėje, valstybė turi įtvirtinti ne tik minimalias darbuotojų teises, bet ir garantijas bei kompensacijas darbuotojams.

Siekiant užtikrinti žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimą, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kituose įstatymuose bei poįstatyminiuose teisės aktuose yra įtvirtinti tam tikri garantijų ir kompensacijų mokėjimo darbuotojams atvejai, kuriuos lemia ekonominės sąlygos ir ištekliai.

DARBO TEMOS AKTUALUMAS IR MOKSLINIS NAUJUMAS – garantijų ir kompensacijų reglamentavimas yra neabejotinai aktualus darbo teisiniuose santykiuose, nes visuomenei sparčiai tobulėjant atsiranda vis nauji rizikos veiksniai. Tačiau praktikoje garantijos ir kompensacijos, kaip sistema, mažai nagrinėjamos ir analizuojamos. Dauguma autorių apsiriboja vienos garantijos ar kompensacijos analize, todėl darbą galima laikyti nauju ir originaliu.

DARBO OBJEKTAS – Lietuvos teisės normomis reglamentuojamos garantijos ir kompensacijos, jų taikymo subjektai ir praktinis pritaikymas.

DARBO TIKSLAS – išanalizuoti garantijų ir kompensacijų teorinius pagrindus, nustatyti įgyvendinimo problemas, atskleidžiant jų sampratą, sąvokas, galimus klasifikavimo pagrindus, taikymo subjektus, paskirtį, galimus mokėjimo atvejus ir praktines problemas.

DARBO UŽDAVINIAI:

- 1) istoriniu aspektu išanalizuoti garantijas ir kompensacijas darbuotojams, pateikti jų sampratą ir reikšmę;
- 2) susisteminti garantijas ir kompensacijas pagal pasirinktą klasifikaciją;
- 3) nurodyti, kokiems subjektams ir kokiais atvejais, gali būti taikomos Lietuvos darbo teisėje reglamentuojamos garantijos ir kompensacijos;

4) išnagrinėti atskirus Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atskiruose įstatymuose ar poįstatyminiuose teisės aktuose įtvirtintus garantijų ir kompensacijų taikymo atvejus, siekiant atskleisti jų privalumus ir trūkumus.

DARBO METODAI – rašant magistro baigiamąjį darbą taikyti lyginamasis, loginės ir sisteminės analizės, genetinis ir kiti metodai.

Taikant lyginamąjį metodą atlikta garantijas ir kompensacijas nagrinėjančios mokslinės literatūros analizė.

Pasinaudojant sisteminės analizės metodu sudaryti paveikslai, išskiriami įvairūs garantijų ir kompensacijų klasifikavimo kriterijai ir pan.

Loginės analizės metodas, padėjo atskleisti garantijų ir kompensacijų reglamentavimo problemas. Šio metodo pagalba yra formuluojamos išvados, siūlomi probleminių klausimų sprendimo variantai.

Genetinio metodo pagalba buvo išnagrinėta garantijų ir kompensacijų istorinė raida.

PAGRINDINIAI DARBO ŠALTINIAI – rengiant darbą remtasi Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, įstatymais ir kitais poįstatyminiais teisės aktais, reglamentuojančiais atitinkamas garantijas ir kompensacijas, taip pat tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB, moksline literatūra, kuri nagrinėja garantijas ir kompensacijas.

DARBO STRUKTŪRA – darbą sudaro įžanga, penkios dėstomosios – tiriamosios dalys, išvados ir pasiūlymai, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, panaudotų šaltinių sąrašas. Pirmoji dalis skirta išsiaiškinti garantijų ir kompensacijų istorinį susiformavimą. Antrojoje dalyje atskleidžiamos garantijų ir kompensacijų sampratos, sąvokos ir galimi klasifikavimo kriterijai. Trečiojoje dalyje nurodomi garantijų ir kompensacijų taikymo subjektai. Ketvirta dalis skirta garantijų ir kompensacijų tikslų ir tam tikrų jų ypatumų aptarimui. Penktojoje dalyje aptariami atskiri garantijų ir kompensacijų taikymo atvejai, siekiant atskleisti jų trūkumus ir privalumus. Atlikus analizę, formuluojamos magistro darbo išvados ir teikiami pasiūlymai, kaip būtų galima patobulinti garantijų ir kompensacijų reglamentavimą Lietuvos darbo teisėje.

1. Garantijų ir kompensacijų raida

Žmogaus teisės yra esminė šiuolaikinė civilizacijos vertybė, kurios apsaugos procesas XX a. tapo svarbiausiu daugumos valstybių politinio, socialinio ir teisinio gyvenimo sudėtinių dalių¹. Kiekvienos demokratinės valstybės uždavinys yra ne tik pripažinti žmogaus teises ir laisves, bet ir užtikrinti jų įgyvendinimą nacionaliniuose įstatymuose. Tačiau, kad žmogaus teisės ir laisvės taptų garantijomis, jos turi būti tinkamai teisiškai įtvirtinamos. Lietuvos Respublikos Konstitucijos² 18 straipsnyje yra numatyta, jog žmogaus teisės ir laisvės yra prigimtinės ir iš šio Konstitucijos straipsnio darytina išvada, kad valstybė įsipareigoja užtikrinti žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimą, apsaugą bei gynimą, nes ji pripažįsta, kad žmogaus teisės ir laisvės yra prigimtinės.

Kaip viena iš garantijų, gali būti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis, kurioje teigiama, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.

Pasak E. A. Lukaševos, žmogaus teisės yra sąlygų ir gėrybių sistema, be kurios negalima žmogaus normali gyvenimiška veikla, jo individualių savybių ugdymas, laisvas pasirinkimas ir savęs atradimas, „pilietinių interesų“ įgyvendinimas³. Dažnas žmogus geriausiai save realizuoja įgyvendindamas teisę į darbą, nes ko gero didžiausią žmogaus teisių dalį sudaro darbinės teisės ir laisvės, o darbas yra žmogaus pragyvenimo šaltinis.

Žmogaus teisės pagal istorinį susiformavimą gali būti skirstomos į:

1. Pilietines ir politines teises. Šių vertybių stabilumui palaikyti nepakanka.

2. Garantuojančios kiekvienam asmeniui bent minimalų socialinį saugumą.⁴ Tai buvo svarbus žingsnis, kuris atkreipė dėmesį į egzistuojančias problemas ir paveikė valdžią, užtikrinant bent minimalų socialinį aprūpinimą kiekvienam asmeniui.

Pasak A. D. Gusevos ir J. S. Jaskevič, XIX a. pabaigoje – XX a. pradžioje visuomenėje didėjo nepasitenkinimas, kuris sąlygojo įtampą visuomenėje ir didino prieštaravimus. Tokia situacija reikalavo, kad valstybė reaguotų į esamą situaciją ir imtųsi priemonių problemoms visuomenėje spręsti.

¹ PUMPUTIS, Alvydas. Konstitucingumas ir pilietinė visuomenė: monografija. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2003. P. 42.

² Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014. Aktuali redakcija nuo 2006-04-26.

³ ЛУКАШЕВА, Е. А. Права человека. Учебник для вузов. Москва: НОРМА, 2000. С. 217.

⁴ ГУСЕВА, А. Д.; ЯСКЕВИЧ, Я. С. Право человека. Учебное пособие. Минск, 2002. С. 89.

Ko gero vienas iš pirmųjų aktų, įtvirtinusių žmogaus teises ir laisves, buvo Anglijos Didžioji Laisvių Chartija, kuri priimta 1215 metais. 1776 metais buvo priimta Jungtinių Amerikos Valstijų Nepriklausomybės deklaracija, 1789 metais Didžiosios Prancūzų revoliucijos Žmogaus ir piliečio teisių deklaracija. Šioje Prancūzijos deklaracijoje buvo numatyta, kad visuomenė neturi Konstitucijos, jeigu valstybėje neužtikrintos teisių garantijos ir nenustatytas valdžių padalijimas. Šiuo pagrindu daugelis demokratinių Europos šalių priėmė savo šalių Konstitucijas. Pagrindinis valstybės uždavinys buvo vykdyti tokią veiklą, kuri leistų garantuoti žmogaus ir piliečio teises.

Nagrinėjant žmogaus teises ir jų įgyvendinimo raidą galima teigti, kad buvo susiformavusios dvi mokyklos:

1. Individualios žmogaus laisvės.
2. Lygybės.

Pirmosios mokyklos šalininkai, tokie kaip J. Locke'as, J. S. Milis, A. Smitas, laisvę laikė aukščiau lygybės. Į politines teises ir laisves jie žiūrėjo, kaip į individualios asmeninės laisvės apsaugos priemones, o labiausiai vertino ekonominę laisvę. Tokią jų nuomonę suformavo valstybės nesikišimas į ekonomiką.

Lygybės šalininkas Ž. Ž. Ruso teigė, kad valstybė turi sudaryti lygias sąlygas⁵. Tai suteikė piliečiams galimybę tikėtis tam tikrų valstybės veiksmų.

Pasak V. Gumboldto, valstybė turi save atriboti nuo privataus piliečių gyvenimo ir jų laisvo veikimo sferos. Valstybė turi apsiriboti saugumo užtikrinimu, o ne siekti teigiamos piliečių gerovės⁶. Valstybė turi rūpintis saugumo užtikrinimu, o ne individualaus piliečio teisių ir laisvių apsauga.

Valstybės pareiga yra įgyvendinti prisiimtus įsipareigojimus žmogui ir numatyti garantijas teisių užtikrinimui.

1884 metais buvo įkurta nacionalinio draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įmonėse sistema, kurios įkūrimas buvo svarbus darbuotojams. Bismarkas gali būti laikomas šios sistemos pradininku, nes jo valdymo laikotarpiu buvo įvesta ši sistema ir išplėtotas privalomas draudimas. Tai tapo pagrindu atsirasti žmogaus teisių darbe apsaugos dokumentams, nes vyko kova dėl darbinių teisių pripažinimo ir garantavimo. Kaip vienas iš pirmųjų įstatymų, galėtų būti 1871 metais Vokietijoje priimtas įstatymas „Dėl atsakomybės nelaimingų atsitikimų darbe atvejais“. Rusijoje šis įstatymas buvo priimtas 1903 metais.

⁵ РУССО, Ж. Ж. Об общественном договоре. Москва, 1985. С. 4.

⁶ ГУМБОЛЬДТ, В. Язык и философия культуры. Москва, 1985. С. 34-37.

Visuomenės gyvenime vyksta didžiuliai pokyčiai su kuriais auga ir keičiasi žmonių poreikiai. Kaip vienas svarbiausių veiksnių, siekiant užtikrinti darbuotojų teises buvo 1919 metais Tarptautinės darbo organizacijos įkūrimas. Po Tarptautinės darbo organizacijos įkūrimo darbuotojų teisių užtikrinimas ir jų garantavimas įgavo tarptautinį pobūdį. Pirmoji Tarptautinės darbo organizacijos priimta konvencija buvo Nr. 1 „Dėl darbo valandų – dėl 8 valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės“. 1935 metais nedarbas įgavo tokį didelį mastą ir tęsiasi tokį ilgą laiką, kad dabar pasaulyje milijonai darbuotojų kenčia nuo skurdo ir nepriteklių nuo kurių jie turi būti tinkamai apsaugoti. Buvo stengiamasi padaryti, kad darbuotojai, kiek tai įmanoma, galėtų praktiškai naudotis techninės pažangos, kurios sparti plėtra apibūdina dabartinę pramonę, rezultatais, laikydama, kad įgyvendinant Tarptautinės darbo konferencijos priimtas rezoliucijas, būtina stengtis sutrumpinti, kiek įmanoma darbo laiką visų kategorijų darbuotojams. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“⁷. Šia direktyva darbo trukmė per savaitę buvo sumažinta iki 40 valandų. Ši nuostata turėjo būti taikoma taip, kad nenukentėtų darbuotojų pragyvenimo lygis. Lietuvoje ši direktyva įsigaliojo 1996 metų rugsėjo 26 dieną.

Tarptautinės darbo normos buvo įtvirtinamos ne tik Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose, bet ir kitų tarptautinių organizacijų dokumentuose. Iš to darytina išvada, kad tarptautiniai dokumentai yra tas šaltinis, iš kurio gali būti kildinamos garantijos, apsaugančios darbuotojų teises, jų įgyvendinimo būdus ir priemones, ir kompensacijos.

S. A. Ivanovas teigė, kad pereinamuoju laikotarpiu apsauga turėjo būti kur kas didesnė nei minimali, nes darbuotojus ginančios organizacijos nebuvo pakankamai stiprios ir neturėjo patirties, o darbdaviai, bet kokiais būdais siekiantys didesnio pelno, nepaisė darbuotojų teisių ir interesų, nei išpareigojimo nepažeisti šių teisių⁸. Dėl šios priežasties valstybei kilo pareiga nustatyti bent minimalią darbuotojų apsaugą ir įtvirtinti mechanizmą, kuris užtikrintų, kad garantijos nebus pažeidžiamos.

1931 m. birželio 19 d. Lietuva ratifikavo penkias tarptautines darbo konvencijas: dėl moterų nakties darbo, dėl vaikų nakties darbo pramonėje, dėl 8 valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės nustatymo pramonės įmonėse, dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse, dėl pramonės, prekybos ir namų ruošos darbininkų draudimo ligos atveju. Šios

⁷ 1935 metų birželio 4 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. Valstybės žinios, 1996-03-22, Nr. 27-649.

⁸ ИВАНОВ, С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы. Государства и права. 1994. No. 4. С. 53-61.

konvencijos buvo suderintos su tuo metu veikusiais darbo apsaugos įstatymais ir dėl jų vykdymo kasmet duoti apyskaitiniai raportai Tarptautiniam darbo biurui⁹.

Matant, kad jau XIX a. pradžioje Lietuva ratifikavo tiek konvencijų, reglamentuojančių darbuotojų apsaugą, darytina išvada, jog darbuotojų garantijos ir kompensacijos kildinamos iš Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų.

Valstybė, siekdama įgyvendinti darbuotojų teisių apsaugą ir gynimą, privalėjo įtvirtinti teises priemones. Pasak A. Tokvilio, darbuotojai yra bejėgiai vieni pakeisti situaciją, todėl reikėtų išplėsti asmeninę laisvę ir apriboti valstybės valdžią¹⁰. Būtina valstybės parama, nes valstybė turi užtikrinti pagrindines žmonių teises ir garantijas toms teisėms įgyvendinti.

Įvertinus, vykstančius procesus, buvo iškelta nauja laisvės samprata, kuri turėjo nustatyti valstybei pareigą – užtikrinti socialinę lygybę, kurią buvo galima pasiekti dviem būdais:

1) „vertikalios“ lygybės pasiekimas. Turi būti perpaskirstymas iš turtingųjų vargšams;

2) „horizontalios“ lygybės pasiekimas. Socialinė sistema asmenims turi būti vienodai taikoma tokiomis pačiomis sąlygomis.¹¹ Taip būtų įgyvendinta lygybė.

R. Z. Livšicas išskiria principines sritis, kurios leidžia valstybei kištis į ekonomiką:

1. Normatyvinis reguliavimas.
2. Finansinis reguliavimas.
3. Gamyba.
4. Pajamų perskirstymas.

Perskirstant pajamas rinka nėra įtakojama, o štai normatyvinio ar finansinio reguliavimo, taip pat gamybos sritys įtakoja rinkos mechanizmą¹².

J. P. Orlovskis ir R. Z. Livšicas teigia, kad rinka pati negali nustatyti garantijų darbuotojų teisių apsaugai. Garantijos ir kompensacijos turėtų būti įtvirtintos darbo įstatymuose¹³. Ko gero, reikia sutikti, kad be valstybės įsikišimo į ekonomiką Konstitucijoje įtvirtintų žmogaus teisių ir laisvių apsaugos funkcijų vykdyti praktiškai neįmanoma. Norint įtvirtintas teises ir laisves garantuoti būtinas valstybės įsikišimas.

⁹ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikta medžiaga. http://www.socmin.lt/http://www.socmin.lt/popup.php?ru=bS9tX3NpdGUvZmlsZXMvdI9zaG93X21pZGRsZS5waHA=&no_preload=1&q=-1999010745 [žiūrėta 2008-04-04].

¹⁰ ТОКВИЛ, А. Демократия в Америке. Москва, 1992. С. 485.

¹¹ Ed. by NICHOLAS BARR. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период, дальнейшее развитие. Labor markets and social policy in Central and Eastern Europe: The Transition and Beyond. Пер. с англ. Москва: ИКЦ „ДИС“, 1997. С. 59.

¹² Tas pats šaltinis (С. 63-64.)

¹³ ЛИВШИЦ, Р. З.; ОРЛОВСКИЙ, Ю. П. Трудовое право России. Учебник для вузов. Москва: ИНФРА М-НОРМА, 1998. С. 12.

Tačiau valstybei negali būti nustatyta pareiga įtvirtinti absoliučias garantijas darbuotojams. Pereinamuoju laikotarpiu dauguma darbo santykių buvo visiškai neįtvirtinti, o jeigu ir įtvirtinti, tai netinkamai. Būtent tuo laikotarpiu darbuotojas neturėjo darbo teisių, teisių į garantijas ir kompensacijas.

Valstybė, nustatydamą garantijas ir kompensacijas turi priimti tokį sprendimą, kuris tenkintų tiek darbdavį, tiek ir darbuotoją. Valstybė turi numatyti tinkamą kolektyvinio susitarimo procedūrą ir įtvirtinti bent minimalias darbuotojų garantijas ir kompensacijas. Iškyla problema, valstybė reguliuodama darbo santykius, negali neigiamai įtakoti ekonomikos. Darytina išvada, kad geriausias būdas yra abipusės derybos, nes tik derybomis gali būti pasiekiamas kompromisas ir apsaugomi darbuotojų interesai.

Dabar galiojančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse nemažai klausimų palikta apspręsti darbdavio ir darbuotojo susitarimu, tačiau, siekiant išlaikyti stabilumą, valstybė turi nustatyti apribojimus tam tikriems kritiniams atvejams.

Šiuolaikinėje visuomenėje sparčiai tobulėja technologijos, o kartu su jomis keičiasi ir žmonių poreikiai, todėl valstybė turi įtvirtinti vis naujus tų poreikių užtikrinimo būdus, garantijas ir kompensacijas darbuotojams.

Sunku nubrėžti ribą tarp garantijų ir kompensacijų atsiradimo ir pasakyti, kurios iš jų atsirado pirmiau, nes tam tikrais atvejais, net ir atsižvelgiant į jų požymius, sunku pasakyti, tai yra garantija ar kompensacija.

2. Garantijų ir kompensacijų samprata

Skirtingose teisės šakose, skirtingais laikotarpiais garantijų ir kompensacijų samprata gali būti skirtinga. Kalbant apie garantijas ir kompensacijas pirmiausia reikėtų nurodyti, kaip jos suvokiamos: plačiąja ar siaurąja prasmėmis. Lietuvos darbo teisėje garantijos ir kompensacijos suprantamos ir siaurąja, ir plačiąja prasmėmis.

Garantijos yra tiesiogiai susijusios su žmogaus teisių įgyvendinimu. Išskirtinę žmogaus teisių vietą darbo teisėje užima jų garantijos. Garantijos darbuotojams – vienas iš darbo santykių esminių, nuo kitų teisės šakų skiriančių, bruožų. Tik pasitelkus garantijas galima suderinti teisinius darbuotojo ir darbdavio santykius.¹⁴

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta principinė darbo teisės nuostata, kad kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą užmokestį už savo darbą. Darbo teisiniai santykiai lemia tai, kad darbuotojas turi teisę gauti ne tik darbo užmokestį už savo darbą, bet ir kitas pinigines išmokas.

Lietuvos Respublikos darbo teisėje apie garantijas ir kompensacijas, kaip sistemą kalbama pakankamai mažai. Nėra vieningo garantijas ir kompensacijas reglamentuojančio akto, o atskiros garantijos ar kompensacijos yra išdėstytos Lietuvos Respublikos darbo kodekso XV skyriuje „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“ greta darbo užmokesčio, kituose Lietuvos Respublikos darbo kodekso skyriuose, atskiruose įstatymuose ar kituose poįstatyminiuose teisės aktuose. Skirtingai nei Lietuvoje, Rusijoje garantijos yra pakankamai plačiai aptarinėjamos, reglamentuojamos bei klasifikuojamos, o apie kompensacijas kalbama šiek tiek mažiau, tačiau ir ten yra garantijų ir kompensacijų, kurios nepatenka į Rusijos Federacijos darbo kodekso reglamentavimo sritį.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse garantijų ir kompensacijų samprata nėra pateikiama. Garantijų ir kompensacijų sampratą galime aptikti įvairioje mokslinėje literatūroje, periodiniuose leidiniuose. Lietuvos Respublikos darbo teisėje garantijos plačiąja prasme turėtų būti suvokiamos ne tik kaip su darbo užmokesčiu susiję mokėjimai, bet ir kaip nematerialaus pobūdžio garantijos, pavyzdžiui, darbuotojas tam tikrais atvejais turi teisę į nemokamas atostogas. Nemokamos atostogos suteikiamos darbuotojo reikalavimu tam tikrais Lietuvos Respublikos darbo kodekso¹⁵ 184 straipsnio 1 dalyje numatytais atvejais. Sąrašas nėra išsamus, nes to paties straipsnio 2 dalyje yra pasakyta, kad nemokamos atostogos suteikiamos ir dėl kitų priežasčių kolektyvinėje

¹⁴ MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. „Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis“. Jurisprudencija, 2002, t. 25 (17). P. 89-97.

¹⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569. Aktuali redakcija nuo 2007-12-15.

sutartyje nustatyta tvarka. Tačiau ne visose įmonėse yra kolektyvinė sutartis. Darytina išvada, kad įmonės, kurioje nėra kolektyvinės sutarties, darbuotojams nemokamų atostogų sąrašas, pateiktas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalyje, yra baigtinis. Tačiau praktikoje nemokamos atostogos vis tiek suteikinėjamos, pavyzdžiui, dėl asmeninių aplinkybių, nors Lietuvos Respublikos darbo kodekse tai ir nenumatyta.

Rusijoje, garantijos ir kompensacijos plačiaja prasme suvokiamos, kaip realaus darbuotojų aprūpinimo sistema, įgyvendinant darbuotojui darbinės teises nustatytas darbo įstatymuose ar tarptautiniuose susitarimuose. Pagrindinis šios sistemos elementas yra visuotinai pripažinti pagrindinių teisinių darbo santykių ir kitų glaudžiai su jais susijusių santykių, principai. Šiais principais vadovaujasi visi šiuolaikinių darbo įstatymų leidėjai. Pirmiausia yra garantuojama darbuotojo darbo teisių apsauga. Darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose yra numatyta atsakomybė už šių garantijų pažeidimą.¹⁶

Lietuvoje garantijos siaurąja prasme turėtų būti suvokiamos, kaip materialūs mokėjimai, kurie yra susiję su darbo užmokesčiu.

Rusų mokslininkai, J. P. Orlovskis ir A. F. Nutridinova, siūlo prie garantijų ir kompensacijų siaurąja prasme priskirti šiuos pagrindinius mokėjimo atvejus: siuntimas į tarnybinę komandiruotę arba perkėlimas į kitą darbą, valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti, darbo ir mokslų derinimas, priverstinė prastova ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinių atostogų apmokėjimas, kai kuriais atvejais nutraukus darbo santykius, kai darbdavys vėluoja atleidžiamam iš darbo darbuotojui atiduoti darbo knygėlę ir kitais įstatymų, darbo ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais¹⁷.

Lietuvos Respublikos darbo teisėje garantijos dažniausiai suprantamos, kaip:

- 1) išmokos;
- 2) priemokos;
- 3) darbuotojų teisių užtikrinimas.

Išmokos ir priemokos yra materialaus pobūdžio garantijos. Pavyzdžiui, prie garantinių išmokų būtų galima priskirti garantijas darbuotojams, siunčiamiems į medicinos įstaigas pasitikrinti sveikatos. Vyriausybė nutarimu nustato darbų sąrašą, kuriuos dirbantys asmenys privalo pasitikrinti sveikatą¹⁸. Tam tikroms asmenų grupėms

¹⁶ КАЗАНЦЕВ, В. И.; КАЗАНЦЕВ, С. Я.; БАСИН, В. Н.; Трудавое право. Москва: Academia, 2003. С. 136.

¹⁷ ОРЛОВСКИЙ, Ю. П.; НУТРИДИНОВА, А. Ф.; Трудавое право России. Учебник. Москва: МЦФЭР, 2004. С. 436.

¹⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 "Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimo tvarkos patvirtinimo". Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3127.

gali būti nustatomas periodiškasis sveikatos tikrinimas, kuris atliekamas kasmet. Už sveikatos tikrinimosi laiką yra mokamas vidutinis darbo užmokestis, kai tikrintis sveikatą asmeniui yra būtina. Asmuo darbo funkcijų neatlieka, tačiau už laiką, sugaištą tikrinantis sveikatą, jam yra kompensuojama pinigais. Taip siekiama užtikrinti, kad darbuotojas neprarastų pajamų.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 183 straipsnyje numatomas atleidimas nuo darbo valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti. Išsamus valstybinių ar visuomeninių pareigų sąrašas, kuomet darbuotojas turi būti atleidžiamas nuo darbo nepateikiamas, nes yra numatyta ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Už valstybinių ar visuomeninių pareigų ėjimo laiką, darbuotojams yra garantuojamas vidutinis darbo užmokestis. Asmenims, kurie iškviesti į ikiteisminio tyrimo įstaigas kaip liudytojai, nukentėjusieji, specialistai, vertėjai, kviestiniai ir kiti - yra garantuojamas ne mažesnis už vidutinį darbo užmokestis. Paprastai užmokestį šiems asmenims moka ar kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus jie vykdo, jei ko kita nenumato įstatymas¹⁹.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 199 straipsnyje yra numatomos garantinės priemokos, kurios yra mokamos darbuotojams esant brokui ar neįvykdžius išdirbio normų. Pagaminus produkciją, pripažįstamą broku, ne dėl darbuotojo kaltės, kai yra darbdavio kaltė, apdirbamos medžiagos nepastebėtas defektas arba kai gaminys buvo priimtas kaip tinkamas, o brokas pastebėtas vėliau – darbuotojui apmokama, kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą. Darbuotojui mokama už faktiškai atliktą darbą, kai darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo išdirbio normų.

Sutrumpinto darbo laiko atveju darbuotojui yra mokama garantinė priemoka, kurios paskirtis yra kompensuoti sumas, kurių asmuo negauna dėl tam tikrų priežasčių. Už sutrumpintą darbo laiką mokama, kaip už visą darbo laiką.

Kaip vienas iš darbdavio veiksmų, siekiant užtikrinti tam tikrą darbuotojų padėtį, pavyzdžiui, galėtų būti profesinių sąjungų narių garantijos atleidimo iš darbo atveju. Tai yra nematerialaus pobūdžio garantija, kuria siekiama apginti darbuotojo interesus. Darbdavys negali atleisti iš darbo savo valia darbuotojo, kuris yra įmonėje veikiančios profesinės sąjungos narys, negavęs tos profesinės sąjungos įmonėje renkamojo organo išankstinio sutikimo, išskyrus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje ir 137 straipsnyje numatytus atvejus. Tokie darbuotojai negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar jo valia arba perkelti į kitą darbą, jeigu nėra gautas išankstinis šio

¹⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 25 d. nutarimas „Dėl liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1843.

profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. Išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas taip pat reikalingas skiriant šiems darbuotojams drausmines nuobaudas. Įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojas, išrinktas į tos įmonės, įstaigos ar organizacijos profesinės sąjungos renkamuosius organus ir dėl to nutraukęs darbo sutartį, yra prilyginamas tos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojui ir jam taikomos socialinės garantijos visą buvimo renkamosiose pareigose laiką. Kitos garantijos darbuotojams, išrinktiems į renkamuosius profesinės sąjungos organus, gali būti nustatytos kolektyvinėje ir kitokioje sutartyje.

Kompensacijos siaurąja prasme Lietuvos darbo teisėje suvokiamos, kaip materialaus pobūdžio mokėjimai, nes kompensacijos dažniausiai yra susijusios su tam tikromis išmokomis, kuriomis siekama darbuotojui atlyginti jo turėtas išlaidas, susijusias su darbo ar kitų įstatymuose numatytų pareigų atlikimu. Tai vadinama išlaidų kompensavimu.

Kompensacijos plačiąja prasme turėtų apimti ne tik materialaus pobūdžio išmokas, bet ir tam tikras nematerialaus pobūdžio socialines garantijas. Praktikoje prie nepiniginių kompensacijų būtų galima priskirti tokias įmonių socialines garantijas: papildomas sveikatos ar gyvybės draudimas, kolektyvinėje sutartyje įtvirtintas lengvatinis kreditas, kitokios natūrinės paslaugos ir panašūs atvejai, kurių baigtinio sąrašo pateikti neįmanoma, nes šalys yra laisvos susitarti.

Garantijos ir kompensacijos Lietuvos darbo teisėje turėtų būti suvokiamos plačiąja ir siaurąja prasmėmis. Plačiąja prasme garantijos ir kompensacijos apima ne tik išmokas, bet ir tam tikras socialines garantijas. Siaurąja prasme garantijos ir kompensacijos yra susijusios su išmokomis.

2. 1. Teisiniai garantijų ir kompensacijų pagrindai

Lietuvoje darbo santykius reguliuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, atskiri įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai. Lietuvos darbo teisėje labai svarbūs mūsų pagrindinio šalies įstatymo - Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48-52 straipsniai.

Darbo įstatymų kodeksą nuo 2003 m. sausio 1 d. pakeitė naujas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Jame įtvirtintomis normomis daugeliu atvejų, tam tikrus klausimus paliekama spręsti darbuotojo ir darbdavio susitarimu.

Darbo srities įstatymus Lietuva perėmė iš Rusijos, tačiau tie įstatymai Lietuvoje esančios situacijos neatitiko ir juos reikėjo keisti.

Dauguma darbo teisės normų yra priimtose atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, tačiau skubotas įstatymų ir kitų teisės aktų priėmimas paliko daug spragų. Nuolat besivystanti ekonomika verčia įstatymų leidėją derinti darbo santykius reguliuojančias nuostatas su darbdavio ir darbuotojo interesais.

Dabar Lietuvoje yra daug norminių teisės aktų, reglamentuojančių darbo santykius ir darbo užmokestį. Teisinė darbo užmokesčio apsauga apima garantijas ir kompensacijas darbuotojams, taip pat išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimus.

Darbo įstatymų kodekso aštuntas skirsnis „Garantijos ir kompensacijos“ buvo skirtas pagrindinėms garantijoms ir kompensacijoms reglamentuoti, nors nemažai garantijų ir kompensacijų buvo reglamentuojama atskiruose darbo įstatymuose. Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kurio XV skyrius pavadintas „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“. Tiek anksčiau galiojusiam Darbo įstatymų kodekse, tiek ir dabar galiojančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra tapačių garantijų ir kompensacijų, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso XV skyriuje „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“ yra nurodomos ne visos garantijos ir kompensacijos taikomos darbuotojams, taip pat jos neatskiriamos nuo darbo užmokesčio. Daug garantijų ir kompensacijų yra išdėstyta kituose Lietuvos Respublikos darbo kodekso skyriuose, atskiruose įstatymuose bei kituose poįstatyminiuose teisės aktuose.

2. 2. Garantijų sąvoka

Kalbant apie Lietuvos darbo teisėje reglamentuojamas garantijas, pirmiausia reikia išsiaiškinti jų sąvoką, nes Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir atskiri įstatymai garantijų sąvokos nepateikia. Jas galima rasti įvairioje mokslinėje literatūroje, periodiniuose leidiniuose.

Garantijas gana plačiai nagrinėja, jų rūšis, taikymo būdus ir įvairias užtikrinimo priemones pateikia įvairūs rusų mokslininkai. Ko gero siauriausią bendrąjį garantijų supratimą pateikia E. A. Korolecas, kuris teigia, kad garantijos – tai priemonės, užtikrinančios galimybę naudotis teisėmis ir laisvėmis²⁰. Iš šio apibrėžimo matyti, kad garantijos apima tik priemones, kurios suteikia subjektui galimybę naudotis teisėmis ir laisvėmis. Kadangi garantijos apima tik priemones, manytina, kad toks garantijų suvokimas yra per siauras ir nenustačius būdų ar sąlygų būtų sunku įgyvendinti garantijų paskirtį ir pasiekti tikslus.

²⁰ КОМАРОВ, С. А. Основы государства. Учебное пособие. Москва, 1997. С. 122.

Pasak M. N. Marčenko, garantijos – tai sąlygos ir galimybės, kurias turi sukurti valstybė tam, kad būtų įgyvendintos teisės ir laisvės²¹. Čia nurodoma, jog valstybei tenka pareiga sukurti tokias sąlygas ir galimybes, kad asmens teisės ir laisvės būtų įgyvendinamos. Remiantis išdėstytu, galima teigti, kad valstybei tenka pagrindinė atsakomybė už turimų asmens teisių įgyvendinimą.

A. B. Malko ir S. A. Komarovas garantijas apibūdina, kaip sistemą galimybių ir sąlygų, kurioms esant įgyvendinamos teisės normos, leidžiama naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdomos juridinės pareigos²². Šie autoriai garantijas suvokia, kaip sistemą, kai valstybė turi užtikrinti galimybę asmeniui naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdyti juridines pareigas, taip pat įgyvendinti teisės normas.

V. D. Perevalovas pateikia kiek kitokį garantijų supratimą ir teigia, kad garantijos yra sąlygų, būdų ir priemonių sistema, kuriai veikiant visiems ir kiekvienam asmeniui atskirai, turi būti suteikiamos lygios teisinės galimybės turėti, įgyti ir įgyvendinti savo teises ir laisves²³. Su V. D. Perevalovo nuomone sutinka ir kitas mokslininkas V. M. Korelskovas. Reikia pažymėti, jog šie autoriai išplečia garantijų sąvoką. Apie garantijas jie kalba, kaip apie sistemą. Jų nuomone garantijas sudaro sąlygos, priemonės ir būdai, kurie turi užtikrinti subjektams ne tik galimybę naudotis teisėmis ir laisvėmis, bet ir jas turėti, įgyti bei įgyvendinti.

T. Birmontienė žmogaus teisių ir laisvių garantijas apibrėžė taip: „tam tikra sistema teisės normų, principų ir priemonių, kurių pagalba užtikrinamos žmogaus teisės ir laisvės“²⁴. Žmogus savo teises ir laisves geriausiai realizuoja įgyvendindamas teisę į darbą. Teisės norma – tai valstybės nustatyta ar patvirtinta ir jos saugoma elgesio taisyklė²⁵. Čia, ko gero, yra pateikiama pati plačiausia garantijų sąvoka, kuri nagrinėjama tarptautinės ir konstitucinės teisės specialistų. Į žmogaus teisių ir laisvių užtikrinimo sistemą patenka ne tik priemonės, bet ir normos bei principai.

V. Vadapalas ir L. Henkinas garantijas suvokia kitaip nei jau minėti autoriai. Jų nuomone, garantijos - tai „rezultato įsipareigojimai“, kai valstybė privalo imtis priemonių, kad pasiektų tarptautinės sutarties nuostatų vykdymo rezultata²⁶. Pažymėtina ir tai, kad ne visais atvejais tarptautiniuose dokumentuose nustatomas tiesioginis

²¹ МАРЧЕНКО, М. Н. Теория государства и права. Учебник для вузов. Москва, 2002. С. 314.

²² КОМАРОВ, С. А.; МАЛЬКО, А. Б. Теория государства и права. Учебно – методическое пособие. Краткий учебник для вузов. Москва: НОРМА, 2001. С. 386.

²³ КОРЕЛЬСКИЙ, В. М.; ПЕРЕВАЛОВ, В. Д. Теория государства и права. Учебник для вузов. Москва: Издательская группа ИНФРА М-НОРМА, 2000. С. 545.

²⁴ BIRMONTIENĖ, T., *et al.* Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001. P. 347.

²⁵ DAMBRAUSKIENĖ, G., *et al.*, Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 59.

²⁶ HENKIN, L. Human Right. Encyclopedia of Public International Law (2nd ed.). P. 886.

įpareigojimas garantuoti ekonomines, socialines bei kultūrinės teises²⁷. Tarptautinių sutarčių vykdymas yra Lietuvos tarptautinis įsipareigojimas. Taigi valstybė turi užtikrinti visiems subjektams teisių ir laisvių įgyvendinimą, taip pat užkirsti kelią galimiems šių teisių pažeidimams, ne tik nacionaliniais teisės aktais, bet ir tarptautinėmis sutartimis ar susitarimais.

I. Mačernytė – Panomariovienė savo disertacijoje „Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam“ teigia, kad garantijos - tai atitinkamų sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistema, suteikianti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisinių santykių srityse²⁸. Čia nurodoma garantijų sąvoka yra gana plati, kuri apima sistemą sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų, kurie suteikia galimybę įgyvendinti teises ir laisves.

Teisės teorijos specialistai, kaip pavyzdžiui, S. Vansevičius ir A. Vaišvila, nagrinėdami teisės teoriją ir atskirus jos elementus, nepateikia garantijų sąvokos, tačiau nagrinėja atskirus elementus, kurie sudaro garantijas. Pateikti vieningą garantijų sąvoką yra pakankamai sunku, nes garantijos pirmiausiai yra susijusios su žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimu.

Įvairių teisės sričių specialistai suteikia garantijoms specifinę paskirtį. Kalbant apie garantijas darbo teisėje ir darbo teisiniuose santykiuose, jos turi būti suvokiamos, kaip tam tikra apsauga darbuotojui.

Anot V. Tiažkijaus, garantijos – apsauginės priemonės, taikomos tais atvejais, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių negalėjo atlikti savo darbo pareigų²⁹. Garantijos turi apsauginę ir pinigines funkcijas, nes siekiama, bent minimaliai apsaugoti darbuotoją, kai jis dėl pateisinamų įstatyme numatytų priežasčių negalėjo atlikti savo darbo pareigų (tokios garantijos gali būti darbo vietos, vidutinio darbo užmokesčio išsaugojimas). Dažniausia garantijų įgyvendinimo forma yra garantinės išmokos, kurios užtikrinamos pinigėmis išmokomis. Pavyzdžiui, atostogų metu darbuotojui yra išsaugoma darbo vieta ir už atostogų laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis.

Darbo teisės specialistai, darbo teisės moksle, kalbėdami apie garantijas išskiria šiuos jų įgyvendinimo būdus:

- 1) garantinės išmokos;
- 2) garantinės priemokos.

²⁷ VADAPALAS, V. Tarptautinė teisė: bendroji dalis. Vilnius: Eugrimas, 1998. P. 240.

²⁸ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Disertacija „Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam“. Vilnius: LTU, 2002. P. 19.

²⁹ NEKROŠIUS, I. *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 324.

Tiek išmokos, tiek priemokos yra susijusios su pinigiais mokėjimais, o darbo užmokestis (pinigai) daugeliui žmonių yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis. Garantinių išmokų ir garantinių priemokų sąvokos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kituose norminiuose teisės aktuose neapibrėžiamos. Jos nagrinėjamos ir apibrėžiamos tik mokslinėje literatūroje, periodiniuose leidiniuose. Tačiau, kaip jau minėjau ankstesnėje darbo dalyje, gali būti užtikrinamos ir nematerialios garantijos.

P. Čiočys teigia, kad tais atvejais, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių, nustatytų įstatymuose negalėjo atlikti darbo pareigų, yra įteisintos apsauginės priemonės: darbo vietos (pareigų) ir vidutinio darbo užmokesčio išsaugojimas. Tos priemonės vadinamos garantijomis.³⁰ Garantinės išmokos ir priemokos yra siejamos su pinigiais mokėjimais. Garantinės išmokos asmeniui turėtų būti mokamos už laiką, kai darbuotojas dėl specialiai įstatyme numatytų priežasčių faktiškai nedirbo, o garantinės priemokos – kai asmuo atliko darbo funkcijas, bet dėl tam tikrų priežasčių negauna viso darbo užmokesčio.

Pasak P. Variakojo, garantinės išmokos – norminių, lokaliųjų teisės aktų ar darbo sutarties nustatytais atvejais darbuotojui mokamos piniginės išmokos, skirtos kompensuoti prarastą darbo užmokestį, kai darbuotojas neatlieka darbo funkcijos dėl svarbių priežasčių³¹. Valstybė nustatydamas tokias išmokas siekia užtikrinti, kad darbuotojas neprarastų pajamų tais atvejais, kai darbuotojas neatlieka darbo pareigų dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių.

Garantinės priemokos - norminių, lokaliųjų teisės aktų ar darbo sutarties nustatytais atvejais darbuotojui mokamos piniginės išmokos, kurios skirtos kompensuoti prarasto darbo užmokesčio dalį, kai darbuotojas ne dėl savo kaltės gauna mažesnę darbo užmokestį³². Nesant darbuotojo kaltės, turi būti kompensuojama prarasto darbo užmokesčio dalis.

Apibendrinus įvairių mokslininkų, teoretikų nuomones, galima daryti išvadą, kad garantijos – tai apsauginės priemonės skirtos darbuotojams, kurie dėl svarbių priežasčių neatlieka darbo pareigų. Sekančiame darbo poskyryje pateiksiu sąlyginę garantijų klasifikavimą pagal pasirinktus kriterijus.

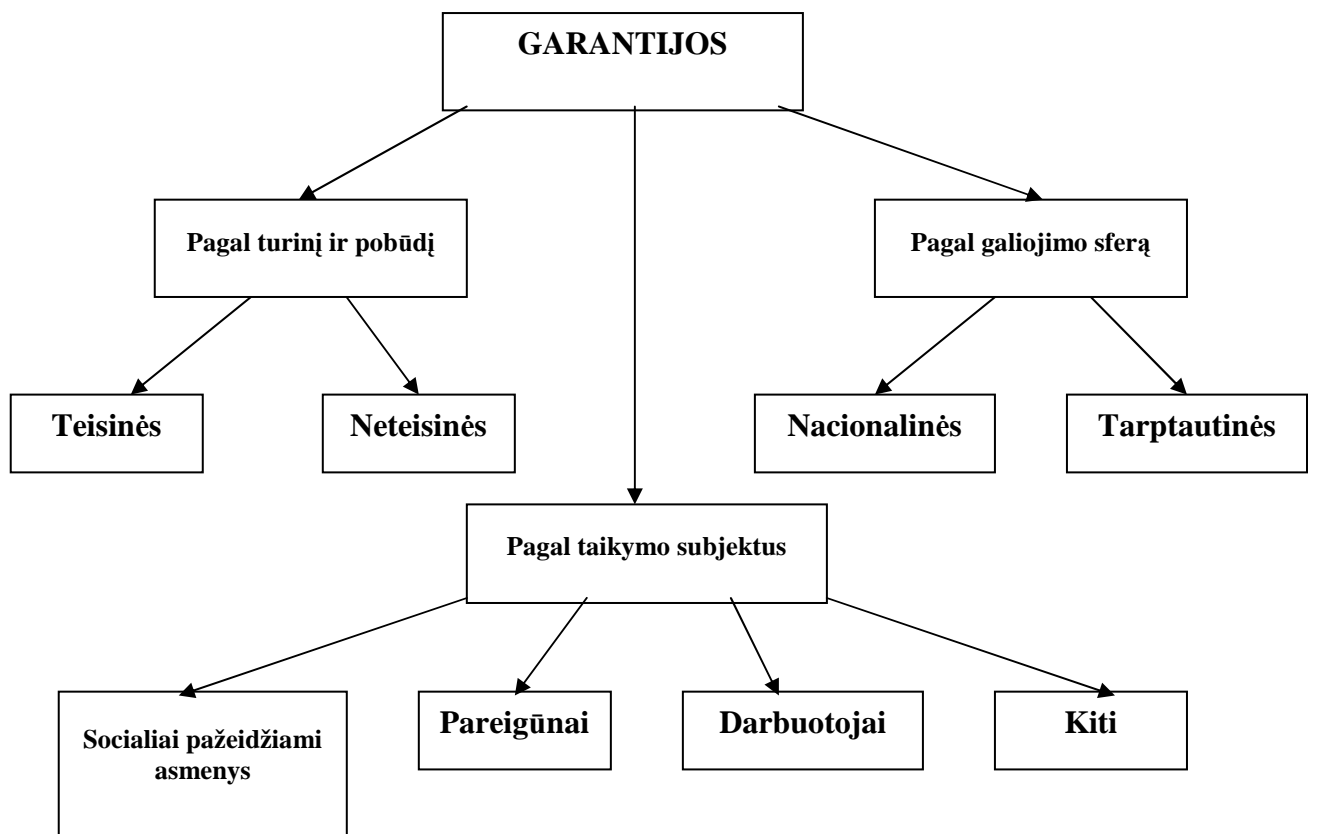
³⁰ ČIOČYS, P. Teisės pagrindai. Trečias leidimas. Vilnius, 2002. P. 250.

³¹ VARIAKOJIS, P. „Garantinių išmokų ir priemokų sampratos ir atskyrimo problemos darbo teisėje“. Jurisprudencija, 2004, t. 56 (48). P. 16.

³² Tas pats šaltinis.

2. 3. Garantijų rūšys

Skirtingais raidos etapais garantijos yra skirtingos, taigi skiriasi ir jų įgyvendinimo būdai, priemonės bei galimybės jas įgyvendinti. Kaip matyti, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atskiruose įstatymuose ir teisinėje literatūroje garantijų yra daug, ir mums yra svarbi garantijų sistema, kuri gali apimti keletą skirtingų garantijų, todėl būtų tikslinga garantijas suklasifikuoti pagal tam tikrus kriterijus. Analizuojant įvairių autorių nuomones, matyti, kad nėra vieningos nuomonės dėl garantijų rūšių, taip pat jų priskyrimo vienai ar kitai grupei. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas klasifikavimo taip pat nepateikia. Dažniausiai garantijos klasifikuojamos pagal jų turinį ir pobūdį, galiojimo sferą, garantijų taikymo subjektus ir kitus kriterijus (1 paveikslas).



1 pav. Garantijų klasifikavimas

(šaltinis – I. Mačernytė – Panomariovienė. Disertacija „Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam“, 2002)

E. A. Korolecas garantijas pagal jų turinį ir pobūdį skirsto į politines, ekonomines, socialines, organizacines ir teises³³. S. A. Komarovas ir A. B. Malko šiuo pagrindu garantijas skiria į bendrąsias (neteises) ir teises³⁴. Galima teigti, kad ši klasifikacija iš esmės yra skirtinga, tačiau paanalizavus matyti, kad bendrųjų garantijų grupė apima socialines, politines ir ekonomines garantijas, o organizacines garantijas, kurias išskiria E. A. Korolecas, būtų galima priskirti prie teisinių garantijų, todėl atskirai išskirti organizacines garantijas nebūtina. S. A. Komarovo ir A. B. Malko klasifikacija darbo autorei yra tinkamesnė, nes mes siekiame susisteminti garantijas į tam tikrą sistemą.

T. Birmontienė žmogaus teisių garantijas taip pat skirsto į teises ir neteises³⁵. Teisinėms garantijoms galima priskirti teisės normų ir institucijų sistemą, o neteisinėms garantijoms - valstybės valdžios įgyvendinimo pagrindus, valstybės formą, jos politinį režimą, valdžių padalijimą ir pan.

Pasak S. A. Modravec, garantijos pagal turinį ir pobūdį gali būti bendrosios, teisinės ir organizacinės. Teisines garantijas jis apibrėžia, kaip žmogaus ir piliečio teisių apsaugos juridinių priemonių ir būdų sistemą.³⁶ O pasak S. A. Komarovo, teisinės garantijos – tai sistema specialių teisinių priemonių įtvirtintų įstatymuose, teisėtvarkoje ir specialių teisinių organų veikla užkertanti kelią teisės pažeidimams³⁷. S. A. Komarovas prie teisinių garantijų priskiria teisėtvarką (teismų veikla ir jos kontrolė), specialius teisinius organus (tai gali būti ikiteisminį tyrimą atliekantys prokurorai, Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnai, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos pareigūnai ir jų atliekama veikla). Kaip viena iš įstatymuose įtvirtintų specialių teisinių priemonių galėtų būti, pavyzdžiui, konstitucinė kontrolė.

Kaip nurodė E. A. Korolecas, bendrosios garantijos dar gali būti politinės. A. S. Modravec teigia, kad politinės garantijos suteikia galimybę asmeniui dalyvauti valstybei ir visuomenei sprendžiant tam tikrus klausimus³⁸. Politinės garantijos apima valdžių padalijimą, valstybės ir visuomenės demokratizmą.

Ideologinėms garantijoms priskiriamas ideologinis egzistavimas, kuriam padedant tobulėja dvasinis visuomenės gyvenimas, piliečių idėjinis gyvenimas, apimant visas

³³ КОМАРОВ, С. А. Основы государства и права. Учебное пособие. Москва, 1997. С. 122.

³⁴ КОМАРОВ, С. А.; МАЛЬКО, А. Б. Теория государства и права. Учебно – методическое пособие. Краткий учебник для вузов. Москва: Издательство НОРМА, 2001. С. 386.

³⁵ BIRMONTIENĖ, T. *et al.* Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001. P. 347.

³⁶ МАТУЗОВА, Н. И.; МАЛЬКО, А. Б. Теория государства и права: курс лекций. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрист, 1997. С. 314.

³⁷ КОМАРОВ, С. А. Общая теория государства и права. Учебник для вузов. Москва, 1998. С. 375.

³⁸ МАТУЗОВА, Н. И.; МАЛЬКО, А. Б. Теория государства и права: курс лекций. Москва, 1997. С. 278.

visuomenės, o visų pirmiausia ir teisinės sąmonės formas, pagarbą teisei, kaip socialinei vertybei³⁹.

S. A. Komarovas taip pat išskiria socialines garantijas, kurias apibūdina, kaip kompleksą priemonių skirtų kovoti su įstatymų nevykdymu ir pažeidimais⁴⁰. Socialinės garantijos visų pirma turėtų apsaugoti visuomenę nuo socialinės ir ekonominės rizikos, o ne tik nustatyti kovos už nevykdymą ar pažeidimus būdus, todėl tokia socialinių garantijų sąvoka nėra teisinga, nes garantijos bus taikomos tik tuomet, jeigu pažeidžiami arba netinkamai vykdomi įstatymai.

E. I. Cholostova socialines garantijas apibūdina, kaip sistemą socialinių – ekonominių priemonių, kuri sudaro visuomenės nariams ir jų socialinėms grupėms gyvenimo ir veiklos sąlygas, įgyvendinant interesus, įvairius ryšius ir santykius, visuomenės sistemos funkcionavimą ir tobulinimą⁴¹. Tos sąlygos turėtų garantuoti bent minimalų įvairių socialinių grupių poreikių patenkinimą.

Pavyzdžiui, Vokietijos įstatymuose socialinės garantijos apibūdinamos, kaip socialinės – politinės priemonės, apsaugančios nuo ekonominės ir socialinės rizikos visas visuomenės socialines grupes⁴². Toks socialinių garantijų supratimas yra labai geras, nes siekiama apsaugoti visų visuomenės socialinių grupių interesus ekonominių ir socialinių krizių metu. Tokiu būdu yra užtikrinamos lygios galimybės visiems asmenims.

Socialinių garantijų svarba labai išryškėjo pereinant į ekonomikos rinką nuo planinio ūkio. Planiniame ūkyje socialinė apsauga buvo svarbi konkrečiam individui ir kiekvienam asmeniui buvo garantuojama darbo vieta. Lietuvai perėjus į rinkos ekonomiką tokių garantijų nebeliko, nes įmonės dirbo nepelningai ir siekė sumažinti darbuotojų skaičių. Atsirado bedarbių skaičiaus augimo problema. Esant tokiai situacijai išaugo ekonominių garantijų svarba, nes darbuotojai nebegalėjo įgyvendinti savo teisės į darbą, nes valstybė nesudarė darbdaviams tinkamų sąlygų verslui plėtoti. Pastaraisiais metais ekonominė situacija pasikeitė, išaugo įmonių pelnai ir rinkoje jaučiamas darbuotojų stygius.

Ekonominės garantijas sudaro visuma sąlygų, priemonių, būdų ir metodų, kuri užtikrina žmogui ekonomines teises ir laisves. Ekonominių sąlygų sudarymas turi užtikrinti teises ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams. Darbdavio verslo sėkmė ar nesėkmė priklauso nuo įvairių kriterijų. Visa rizika už verslo sėkmę ar nesėkmę tenka darbdaviui, todėl nesėkmingo verslo atveju darbuotojas neturi nukentėti. Valstybė negali

³⁹ КОМАРОВ, С. А. Общая теория государства и права. Учебник для вузов. Москва, 1998. С. 375.

⁴⁰ Tas pats šaltinis.

⁴¹ ХОЛОСТОВА, Е. И. Словарь – справочник по социальной работе. Москва: Юрист, 2000. С. 424.

⁴² ГОРКИНА, А. П. и др. Экономика и права: энциклопедический словарь Габлера: Пер. с нем. Москва: Большая Российская энциклопедия, 1998. С. 432.

kištis į rinkos procesus, bet gali įtvirtinti tam tikras darbuotojų apsaugos priemones. Jeigu valstybėje bus nereguluoti teisiniai santykiai, gali susidaryti tinkamos sąlygos pažeidinėti darbuotojų teises.

Visos neteisinės (bendrosios) garantijos daro nemažą įtaką žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimui, tačiau didžiulę įtaką daro ir teisinės garantijos.

S. S. Aleksejevas nurodo, kad teisinės garantijos – konkrečių pareigų nustatymas atskiriems asmenims, taip pat įgyvendinimo priemonių, ginančių asmens teises, visuma⁴³. Valstybė turi nustatyti asmenims pareigas ir numatyti tokias priemones joms įgyvendinti, kad nebūtų pažeistos kitų asmenų teisės ir laisvės.

S. A. Komarovas ir A. B. Malko, teisines garantijas apibūdina, kaip specialių įstatymų ir teisėtvarkos priemonių, specialių teisinių institucijų, nuspėjančių ir užkardančių teisės pažeidimus, veiklos nustatymo sistemą⁴⁴. Remiantis šia sąvoka, teisinėmis garantijomis būtų galima užtikrinti tik konkrečias žmogaus teises.

S. A. Modravecenas teisines garantijas suvokia, kaip žmogaus ir piliečio teisių apsaugos juridinių priemonių ir būdų sistemą⁴⁵. Ši sąvoka iš esmės sutampa su anksčiau minėtomis. Visais atvejais teisinės garantijos suprantamos, kaip visuma apsaugančių ar ginančių priemonių.

Siekdamas nustatyti valstybei pareigą užtikrinti asmenų teises, S. A. Modravecenas garantijas dar skirsto į smulkesnes grupes:

- 1) įgyvendinimo garantijos;
- 2) apsaugos garantijos.⁴⁶

Šios garantijos yra susijusios su prevencinėmis ir išpėjamosiomis priemonėmis prieš žmogaus teisių pažeidimus. Konkrečios žmogaus teisės ir laisvės dažnai yra įtvirtinamos tuose pačiuose teisės aktuose, kaip ir įgyvendinimo garantijos. Prie įgyvendinimo garantijų galima priskirti kontrolės įgyvendinimo procesines formas, lengvatas, skatinamąsias priemones. Prie apsaugos garantijų galima priskirti konstitucinę kontrolę, išpėjamąsias ir prevencines priemones prieš žmogaus teisių pažeidimus.

Įgyvendinimo ir apsaugos garantijos yra glaudžiai susijusios, nes kai nebepakanka įgyvendinimo garantijų, yra pasitelkiamos apsaugos garantijos, kurioms įtakos turi

⁴³ АЛЕКСЕЕВ, С. С. Восхождение к праву. Поиски и решения. Москва: НОРМА, 2001. С. 348-356.

⁴⁴ ГОРКИНА, А. П. и др. Экономика и права: энциклопедический словарь Габлера: Пер. с нем. Москва: Большая Российская энциклопедия, 1998. С. 432.

⁴⁵ МАТУЗОВА, Н. И.; МАЛЬКО, А. Б. Теория государства и права. Курс лекций. 2-е изд. перераб. и доп. Москва: Юрист, 2001. С. 314.

⁴⁶ МАТУЗОВА, Н. И.; МАЛЬКО, А. Б. Теория государства и права: курс лекций. Москва, 1997. С. 279.

išorinio veikimo priemonės, kurias paskiria atitinkamos institucijos (pavyzdžiui, kai pažeidžiamas asmens teisių realizavimas).

V. D. Perevalovas teises garantijas klasifikuoja į⁴⁷:

- 1) materialiąsias, kurios nustato teisių ir laisvių įgyvendinimo sąlygas ir kt.;
- 2) idealiąsias, kurios įtvirtina nekaltumo prezumpciją ir kt.;
- 3) procesines. Kasacijos ir priežiūros institucijos, teisėjų įgaliojimų sustabdymo ir nutraukimo procedūra ir kt.;
- 4) technines – teises. Teisinės garantijos apima priemones, atspindinčias teisinių normų privalomą pobūdį, pilietinių teisinių ieškinių konstrukcijas, sutartis ir pan.

V. D. Perevalovas siūlo išskirti teises atsakomybės garantijas, kaip dar vieną papildomą teisinių garantijų grupę. Šių garantijų pagrindu asmeniui atsiranda pareiga atsakyti už teisinių pareigų vykdymą, ar jų nevykdymą, taip pat už padarytus teisės pažeidimus.

T. Birmontienė siūlo teises garantijas skirti į⁴⁸:

- 1) materialines, kurioms priskiria Konstitucijoje, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atskiruose įstatymuose ir kituose teisės aktuose, įtvirtintas teises ir jų apsaugą;
- 2) procesines, kurioms priskiria teisę dėl pažeistų teisių kreiptis į teismą ir kitas valstybės institucijas;
- 3) institucines, kurios apima institucijas, kurioms yra priskirta žmogaus teisių gynyba.

Įvairus garantijų klasifikavimas parodo, kad garantijos yra tarpusavyje susijusios ir tam tikrais atvejais apima viena kitą. Remiantis išdėstytu ir išanalizavus įvairią mokslinę literatūrą negalima pateikti baigtinio neteisinių ir teisinių garantijų klasifikavimo ar jų rūšių sąrašo.

Apibendrinant galima teigti, kad teisinių garantijų mokslinėje literatūroje yra daug ir vieningos jų klasifikacijos įvairūs autoriai nenurodo.

Garantijų klasifikavimas pagal turinį ir pobūdį yra pagrindinis, tačiau visų garantijų pagal šią klasifikaciją išdėstyti neįmanoma, todėl yra skiriamos ir kitokios klasifikacijos. Pavyzdžiui, pagal galiojimo sferą T. Birmontienė⁴⁹ ir A. S. Modravec⁵⁰ garantijas skirto

⁴⁷ КОРЕЛЬСКИЙ, В. М.; ПЕРЕВАЛОВ, В. Д. Теория государства и права. Учебник для юридических вузов и факультетов. Москва, 1998. С. 506.

⁴⁸ BIRMONTIENĖ, T., *et al.* Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001. P. 348.

⁴⁹ Tas pats šaltinis.

⁵⁰ МАТУЗОВА, Н. И.; МАЛЬКО, А. Б. Теория государства и права: курс лекций. 2-е изд., Москва: Юрист, 2001. С. 314

į tarptautines ir nacionalines. T. Birmontienė siūlo, kaip vieną iš tarptautinių žmogaus teisių garantijų išskirti ir Europos žmogaus teisių teismą.

V. D. Perevalovas, garantijas, pagal jų galiojimo sferą skirsto į:

- 1) tarptautines garantijas;
- 2) tarptautines regioninių bendrijų garantijas;
- 3) vidaus valstybės garantijas;
- 4) autonomines garantijas.⁵¹

Būtų galima teigti, kad V. D. Perevalovo klasifikavimas yra pernelyg detalus ir siekiant susisteminti garantijas tikslinga klasifikuoti tik į tarptautines ir nacionalines, nes tarptautines regioninių bendrijų garantijas apima tarptautinės garantijos, o vidaus valstybės ir autonomines garantijas apima nacionalinės garantijos.

S. A. Čučo darbuotojų garantijas skirsto į materialines ir nematerialines⁵². Kaip viena iš materialinių teisių galėtų būti darbuotojų informavimas ir konsultavimas, o kaip viena iš nematerialinių garantijų, galėtų būti, darbuotojų reikalavimų gynimas teisme įkūrus garantinę instituciją.

Garantijos gali būti klasifikuojamos pagal jų taikymo subjektus, priklausomai nuo to kokių asmenų teisės ir laisvės turi būti įgyvendinamos. Garantijas pagal taikymo subjektus būtų galima išskirti į:

- 1) taikomas socialiai pažeidžiamais asmenims;
- 2) taikomas pareigūnams;
- 3) taikomas darbuotojams;
- 4) taikomas kitiems asmenims.

Socialiai pažeidžiamais asmenimis galėtų būti: moterys, neįgalūs asmenys, vaikai iki aštuoniolikos metų, priešpensinio amžiaus žmonės. Šiems asmenims Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose įstatymuose ar teisės aktuose nustatomos papildomos garantijos. Pavyzdžiui, draudžiama nutraukti darbo sutartį su moterimi nuo to laiko, kai ji pateikė pažymą apie nėštumą; pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalį, darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikus iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta

⁵¹ КАРЕЛЬСКИЙ, В. М.; ПЕРЕВАЛОВ, В. Д. Теория государства и права. Учебник для вузов. Москва: Издательская группа ИНФРА М-НОРМА, 2000. С. 545.

⁵² ЧУЧО, С. Ю. Гарантии получения заработной при несостоятельности работодателя. Государства и права. 2002, No. 11. С. 75.

tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus⁵³. Šiems asmenims yra taikomi ilgesni išpėjimo apie atleidimą iš darbo terminai.

Pareigūnams atskiruose įstatymuose ir atitinkamų įstaigų statutuose yra nustatomos tam tikros papildomos garantijos, kurios yra netaikomos kitiems darbuotojams. Pareigūnais laikomi Policijos pareigūnai, Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnai, Valstybės saugumo departamento pareigūnai, Krašto apsaugos sistemos pareigūnai ir t. t. Kaip vieną iš papildomų garantijų taikomų tik pareigūnams būtų galima paminėti, pavyzdžiui, pareigūnas ištarnavęs atitinkamą metų skaičių tam tikroje tarnyboje turi teisę išeiti į pensiją, nesukakęs senatvės pensijos amžiaus, ir gauti valstybinę pareigūno pensiją.

Darbuotojams taikomų garantijų yra daug, tačiau nėra vieningo akto, kuriame būtų išdėstomos garantijos, taikomos darbuotojams. Jos išdėstytos atskiruose įstatymuose ir teisės aktuose, todėl tam tikrais atvejais darbuotojai net nežino, kokios garantijos jam turėtų būti taikomos. Darbuotojų garantijos gali būti susijusios su įdarbinimu, atleidimu iš darbo ir pan. Darbuotojams taikomos garantijos apima įvairaus pobūdžio priemones ir sąlygas, kurios pagal įstatymus, užtikrina asmens teisių įgyvendinimą susiklosčius tam tikroms gyvenimo sąlygoms. Pavyzdžiui, nedarbo draudimo išmoka pagal Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnį yra mokama bedarbiais teritorinėje darbo biržoje įsiregistravusiems apdraustiesiems, kurie atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar valia ir kuriems teritorinė darbo birža nepasiūlė darbo, atitinkančio jų profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę, ar aktyvios darbo rinkos politikos priemonių⁵⁴. Tačiau asmuo norintis gauti išmoką turi atitikti tam tikrus kriterijus:

1) iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje turi turėti ne mažesnę kaip 18 mėnesių nedarbo draudimo stažą per paskutinius 36 mėnesius;

2) įstatymų nustatyta tvarka buvo atleisti iš darbo ar valstybės tarnautojų pareigū nesant darbuotojo ar valstybės tarnautojo kaltės, dėl nepriklausančių nuo darbuotojo ar valstybės tarnautojo aplinkybių ir darbdavio bankroto atveju;

3) baigė privalomąją nuolatinę pradinę karo tarnybą ar alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą arba buvo atleisti iš šių tarnybų ištarnavę ne mažiau kaip pusę nustatyto laiko.

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569. Aktuali redakcija nuo 2007-12-15.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2004. Nr. 4-26. Aktuali redakcija nuo 2007-12-29.

Garantijų, taikomų darbuotojams, yra daug ir viena garantija taikoma darbuotojui gali apimti keletą klasifikacijų. Nuo tinkamo garantijų parinkimo priklauso jų įgyvendinimo efektyvumas.

Darbo įstatymų kodekse garantijos ir kompensacijos buvo reglamentuojamos viename skyriuje atskirai nuo darbo užmokesčio. Priėmus naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą ir kitus įstatymus tokio reglamentavimo ir vientisos sistemos nebeliko. Lietuvos Respublikos darbo kodekse garantijos ir kompensacijos yra įtvirtintos viename skyriuje kartu su darbo užmokesčiu.

Garantijas mes apibrėžiame, kaip atitinkamų sąlygų, metodų, priemonių ir būdų sistemą, kuri turi suteikti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisinių santykių srityse. Kaip darbuotojų garantijų įgyvendinimo ir užtikrinimo formas galima išskirti garantines išmokas ir garantines priemokas.

P. Čiočys kalbėdamas apie garantijas, apsiriboja tik Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintomis garantijomis, kai darbuotojas yra atitraukiamas nuo darbo. Jis išskiria tokias Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytas garantijas, kai darbuotojas yra atitraukiamas nuo darbo⁵⁵:

1) privalomai pasitikrinti sveikatą, kai tai yra būtina darbuotojui dėl darbo. Už sveikatos tikrinimosi laiką, darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1999 m. gegužės 7 d. priėmė nutarimą Nr. 544⁵⁶, kuriuo patvirtino sąrašą darbų, kuriuos gali dirbti tik pasitikrinę ir nustatyta tvarka besitikrinantys sveikatą asmenys;

2) donorystė. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato garantijas donorams. Donoras privalo darbdavį informuoti apie neatvykimą prieš vieną dieną, kad darbdavys žinotų dėl kokių priežasčių darbuotojas neatvyksta į darbą. Neinformavus darbdavio apie neatvykimą į darbą iš anksto, tai būtų laikoma darbo drausmės pažeidimu, už kurį galėtų būti taikomos drausminės nuobaudos. Darbdavys negali kliudyti darbuotojui išvykti iš darbo kraujo ar jo sudėtinių dalių davimo dieną. Geriausia būtų, jei asmuo pateiktų atitinkamos medicinos institucijos pažymą apie kraujo davimo dieną. Taigi darbdavys tik įpareigojamas atleisti darbuotoją nuo darbo funkcijų atlikimo.

V. Tiažkijus nurodo, kad dažniausia garantijų įgyvendinimo forma yra garantinės išmokos ir garantinės priemokos. Garantinė išmoka nėra suprantama kaip atlygis už darbą, nes tokių garantinių išmokų mokėjimas nesiejamas su atliktu darbu, to darbo

⁵⁵ ČIOČYS, P. Teisės pagrindai. Trečias leidimas. Vilnius, 2002. P. 250.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 "Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimo tvarkos patvirtinimo". Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3127.

kiekybe ar kokybe. Garantinė išmoka yra pinigine išmoka, kuri turi garantuoti, kad darbuotojas neprarastų darbo užmokesčio, kai jis įstatymų numatytais atvejais ar dėl kitų svarbių priežasčių yra atitraukiamas nuo darbo⁵⁷. Tokiems atvejams būtų galima priskirti:

- 1) atostogas (mokamas vidutinis mėnesinis darbo užmokestis);
- 2) atlygį už prastovą ne dėl darbuotojo kaltės;
- 3) išeities pašalpas;
- 4) darbuotojai, kuriems dėl darbo nustatyta privaloma medicininė apžiūra (tikrinimosi laikotarpiu paliekamas vidutinis darbo užmokestis);
- 5) papildomas ar specialias pertraukas (jos įskaitomos į darbo laiką ir už jas mokamas vidutinis darbo užmokestis);
- 6) asmenims, kurie iškviešti į teismo, kvotos, parengtinio tardymo organus, kaip liudytojai, nukentėjusieji, specialistai, vertėjai, kviestiniai ir t. t. Šiems asmenims apmokama pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 25 d. nutarimą Nr. 524⁵⁸;
- 7) kiti atvejai.

Garantinės išmokos – tai tam tikros pinigines išmokos, skiriamos ir mokamos darbuotojui, siekiant, kad jis neprarastų darbo užmokesčio, kai neatliekamos darbo funkcijos įstatymuose numatytais atvejais. Tai yra išmoka už laiką, kurį darbuotojas nevykdė savo darbinių funkcijų pagal darbo sutartį dėl įstatymų numatytų svarbių priežasčių, kai įstatymas numato, kad už tą laiką jam turi būti paliktas visas ar dalis darbo užmokesčio. Esant tam tikroms aplinkybėms, įstatymų leidėjas numato darbuotojams tam tikras išmokas, kad darbuotojai neprarastų darbo užmokesčio.⁵⁹ Svarbu yra tai, jog garantines išmokas sudaro pinigines lėšos, o pinigai yra pagrindinis žmogaus pragyvenimo šaltinis. Tačiau pareiga mokėti išmoką turi būti įtvirtinta įstatyme.

Garantinės priemokos mokamos darbuotojui, kuris atlieka darbo funkciją, bet dėl tam tikrų priežasčių negauna viso darbo užmokesčio. Tokie atvejai gali būti, pavyzdžiui, darbuotojui, kurio darbo užmokestis sumažėja darbdaviui pakeitus darbo sąlygas, už sutrumpintą darbo laiką (nepilnamečiams, darbuotojams dirbantiems labai kenksmingomis darbo sąlygomis, riboto darbingumo asmenims pagal saugos darbe įstatymus).

⁵⁷ NEKROŠIUS, I. *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 325.

⁵⁸ Šiems asmenims kompensuojamas darbo užmokestis arba apmokama už atitraukimą nuo įprastos veiklos pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1992 m. nutarimą “Dėl liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams, vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese bei administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo”.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikta medžiaga. [www.socmin.lt](http://www.socmin.lt/http://www.socmin.lt/index.php?1472320183) [žiūrėta 2008-03-16].

Dažniausiai garantijos yra siejamos su piniginiiais mokėjimais, siekiant, kad darbuotojas neprarastų darbo pajamų. Su tokiu priskyrimu galima sutikti, nes įstatymų leidėjas (valstybė) yra įpareigotas numatyti ir įtvirtinti sąlygas ar jų visumą, kurioms esant darbuotojui turėtų būti mokamos garantinės išmokos ar garantinės priemokos.

Iš pateiktų garantijų sąvokų matyti, kad galimi įvairūs garantijų klasifikavimo kriterijai. Tačiau vieningo klasifikavimo nėra, sunku priskirti konkrečias garantijas tam tikrai klasifikacijai, nes viena garantija gali apimti keletą klasifikacijų.

2. 4. Kompensacijų sąvoka

Įstatymų leidėjas, siekdamas atlyginti darbuotojo turėtas išlaidas, susijusias su darbo ar kitokių įstatyme numatytų pareigų atlikimu, greta garantijų numato kompensacijas. Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atskiruose įstatymuose ar poįstatyminiuose teisės aktuose yra įtvirtinama nemažai kompensacijų mokėjimo atveju, tačiau juose nepateikiama kompensacijų sąvoka ir nėra vieningo jas reglamentuojančio akto. Kompensacijų sąvoką galima rasti tik įvairioje mokslinėje literatūroje ir periodiniuose leidiniuose.

„Kompensacija“ yra lotyniškas žodis, kuris turi keletą prasmų. Tai gali būti kaip paskatinimas už darbą, papildomos išmokos darbuotojams mokamos greta darbo užmokesčio, taip pat kompensacija už padarytus nuostolius, pažeistų teisių atstatymas, lygybės užtikrinimas, išorinės įtakos, kuri trukdo tinkamam mechanizmo veikimui, pašalinimas⁶⁰.

Rusų autoriai J. P. Orlovskis ir A. F. Nurtidinova⁶¹, V. F. Gaponenko ir F. N. Mihailova⁶², V. I. Kazancev, S. J. Kazancev, V. N. Vasin⁶³, V. N. Tolkunova⁶⁴, I. J. Kiseliovas ir A. S. Leonovas⁶⁵ teigia, kad kompensacijos – tai piniginės išmokos, skirtos atlyginti darbuotojui išlaidas, kurias jis patyrė atlikdamas darbes ar kitas įstatymuose numatytas pareigas. Šie autoriai kalbėdami apie kompensacijas pažymi jų piniginių pobūdį, todėl negalima priskirti kompensacijoms tam tikrų nepiniginių formų. Svarbu yra tai, kad darbuotojas išlaidas patiria atlikdamas darbo ar kitas įstatymuose

⁶⁰ КАЗАНЦЕВ, В. И.; КАЗАНЦЕВ, С. Я.; БАСИН, В. Н. Трудовое право. Москва: Academia, 2003. С. 136.

⁶¹ ОРЛОВСКИЙ, Ю. П.; НУРТИДИНОВА, А. Ф. Трудовое право России. Учебник. Москва: МЦФЭР, 2004. С. 436.

⁶² ГАПОНЕНКО, В. Ф.; МИХАЙЛОВА, Ф. Н. Трудовое право. Москва: UNITY, 2002. С. 250.

⁶³ КАЗАНЦЕВ, В. И.; КАЗАНЦЕВ, С. Я.; БАСИН, В. Н. Трудовое право. Москва: Academia, 2003. С. 137.

⁶⁴ ТОЛКУНОВА, В. Н. Трудовое право. Курс лекций. Москва: Проспект, 2003. С. 188.

⁶⁵ КИСЕЛЕВ, И. Я.; ЛЕОНОВ, А. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Издательство „ДЕЛО“, 2003. С. 326.

numatytas pareigas, t. y. veikdamas darbdavio ar kitų įstatymuose numatytų institucijų interesais.

A. D. Zaikinas⁶⁶, K. I. Gusovas ir V. N. Tolkunova⁶⁷ kompensacijas apibūdina, kaip išmokas, kurios turi kompensuoti darbuotojui išlaidas susijusias su darbo pareigų atlikimu. Čia nėra pabrėžiamas tų išmokų piniginis pobūdis, tačiau išmokos visada mokamos pinigais. Šiuo atveju nenurodoma „kitais įstatymų numatytais atvejais“. Taigi išmokos mokamos tik tuomet, kai išlaidos patirtos atliekant darbo pareigas.

Pasak N. A. Brilijantovos⁶⁸ ir M. I. Kučmos⁶⁹, kompensacijos – išmokos, kurių tikslas atlyginti darbuotojui išlaidas, susijusias su darbo pareigų vykdymu, su perkėlimu į kitą darbą ar į kitą vietovę. Čia atlyginamos išlaidos, susijusios su darbo pareigų vykdymu ar perkėlimu, nenurodant kitais įstatymų numatytais atvejais. Taip yra ribojama galimybė mokėti kompensacines išmokas vykdant kitas įstatymuose numatytas pareigas.

Pagal P. Čiočį, kompensacijos yra darbuotojui mokamos piniginės išmokos, siekiant atlyginti darbuotojo patirtas išlaidas, susijusias su darbo ir kitų pareigų ar funkcijų vykdymu, nustatytų darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse ir darbo sutartyse⁷⁰. Kompensacijų įgyvendinimo forma yra kompensacinės išmokos, kurios atlyginamos pinigais.

G. Dambrauskienė teigia, kad kompensacijos apima išmokas, kuriomis siekiama atlyginti darbuotojo turėtas išlaidas jam einant darbo pareigas, tai yra dirbant darbo sutartyje sulygtą darbą⁷¹. Tokia kompensacijų sąvoka yra per siaura. Asmuo atlikdamas kitas įstatyme numatytas pareigas taip pat gali patirti papildomų išlaidų, o esant tokiam reglamentavimui darbuotojui atlikus įstatyme numatytas pareigas išmokos nebus galima mokėti.

Kompensacijos – darbuotojui išmokamos piniginės išmokos, skirtos atlyginti darbuotojo patirtas išlaidas, susijusias su darbo funkcijų atlikimu ir kitomis pareigomis, nustatytomis įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėse sutartyse⁷². Ši sąvoka analogiška anksčiau minėtoms (išskyrus G. Dambrauskienės) sąvokoms, todėl ir šiuo atveju, kaip matyti iš kompensacijų sąvokos, kompensacijų įgyvendinimo forma yra kompensacinės išmokos.

⁶⁶ АЛЕКСАНДРОВ, Н. Г. И др. Советское трудовое право. Москва, 1972. С. 493.

⁶⁷ ГУСОВ, К. И.; ТОЛКУНОВА, В. Н. Трудовое право России. Москва: Юрист, 1997. С. 303.

⁶⁸ БРИЛЛИАНТОВА, Н. А. и др. Трудовое право. Учебник. 2 – е издание. Москва: Издательство проспект, 2006. С. 382.

⁶⁹ КУЧМА, М. И. Гарантии и компенсации работникам. Москва: МЦФЭР, 2005. С. 3.

⁷⁰ ČIOČYS, P. Teisės pagrindai. Trečias leidimas. Vilnius, 2002. P. 250.

⁷¹ ŠATAS, J. *et al.* Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 380.

⁷² НЕКРОŠIUS, I. *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 324.

Darbo teisiniuose santykiuose kompensacijos yra suprantamos, kaip kompensacinės išmokos, kurios yra skirtos atlyginti darbuotojo turėtas išlaidas. Tai yra tikslinio pobūdžio išmokos, kurios mokamos tik darbuotojams ir tik įstatymų numatytais atvejais, kai darbuotojas, atlikdamas darbo ar kitas įstatyme numatytas funkcijas, turėjo tam tikrų išlaidų.

Apibendrinant įvairių autorių, mokslininkų nuomones, galima daryti išvadą, kad kompensacijas pirmiausia jie suvokia, kaip pinigines išmokas, skirtas atlyginti darbuotojui išlaidas, susijusias su darbo ar kitų įstatyme numatytų pareigų atlikimu. Sekančiame poskyryje pateiksiu tam tikrus kompensacijų klasifikavimo pagrindus.

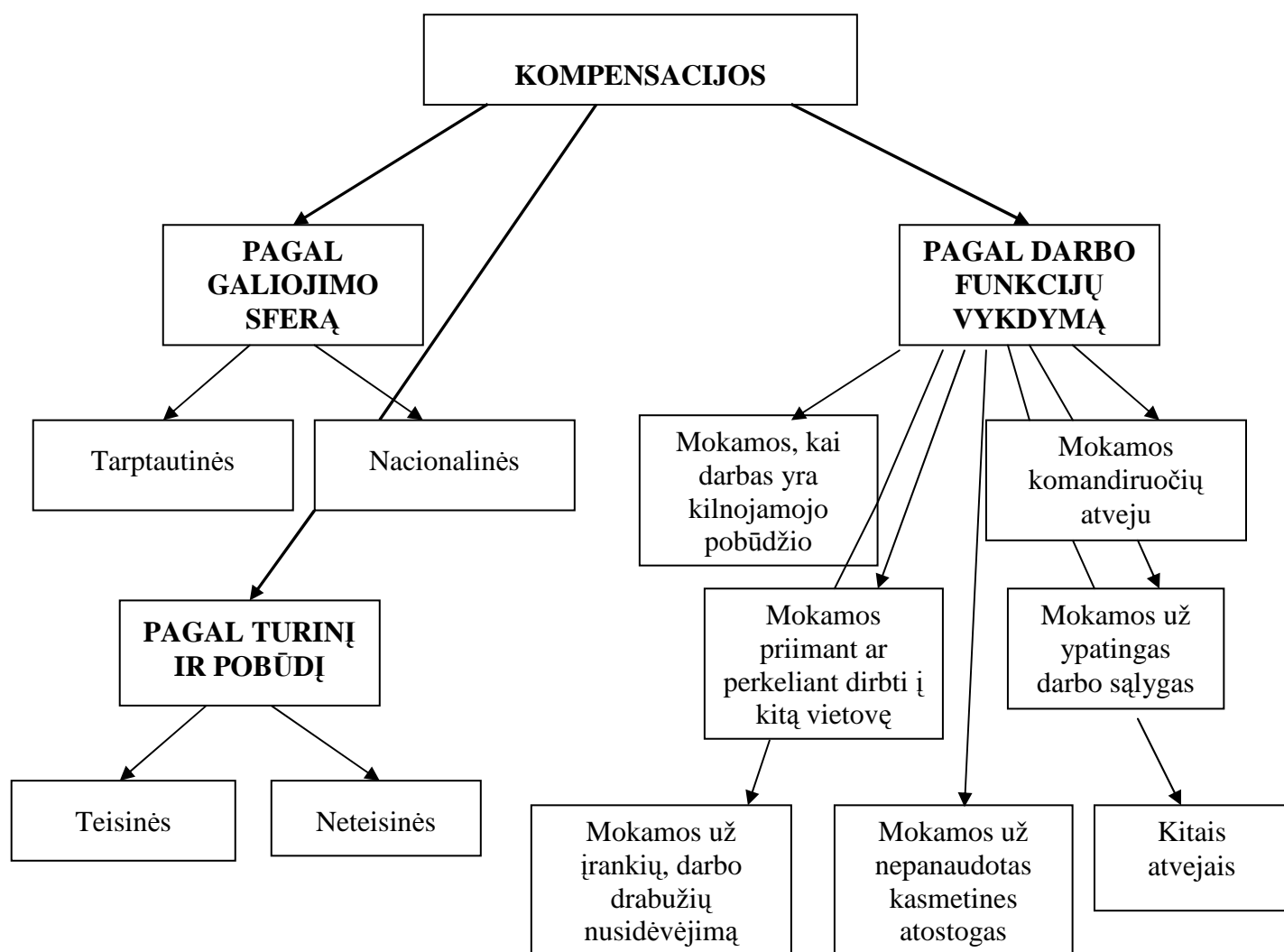
2. 5. Kompensacijų rūšys

Skirtingais laikotarpiais kompensacijos, kaip ir garantijos, yra skirtingos. Lietuvos Respublikos darbo kodekse, įstatymuose ir poįstatyminiuose teisės aktuose yra pateikiamos įvairios kompensacijos, jų mokėjimo atvejai ir sąlygos, tačiau nėra vieningo kompensacijas reglamentuojančio teisės akto ir dėl šios priežasties praktikoje kyla daug problemų, nes ne visi darbuotojai žino, kokios kompensacijos jiems turi būti taikomos.

Darbo įstatymų kodekse kompensacijos buvo išdėstomos viename skyriuje su garantijomis atskirai nuo darbo užmokesčio, tačiau priėmus naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, išskirtas XV skyrius „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“. Garantijos ir kompensacijos reglamentuojamos viename skyriuje su darbo užmokesčiu, bet jos nelaikomos darbo užmokesčio dalimi. Tam tikri garantijų ir kompensacijų mokėjimo atvejai yra pateikiami ir kituose Lietuvos Respublikos darbo kodekso skyriuose, įvairiuose įstatymuose ar poįstatyminiuose teisės aktuose.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įstatymai nepateikia kompensacijų rūšiavimo ar klasifikavimo. Sąlyginį kompensacijų klasifikavimą galime aptikti tik mokslinėje literatūroje, įvairių autorių moksliniuose straipsniuose.

Analizuojant mokslinę literatūrą, pastebėta, kad vieningos nuomonės dėl kompensacijų klasifikavimo ar priskyrimo tam tikrai grupei nėra. Kompensacijų skirstymas yra tik sąlyginis, nes tam tikrais atvejais sunku atskirti, ar tai yra garantija, ar kompensacija. Kadangi vieningas kompensacijų klasifikavimas neegzistuoja, suklasifikavau materialines kompensacijas pagal jų galiojimo sferą, darbo funkcijų vykdymą ir kitus kriterijus (2 paveikslas).



2 pav. Kompensacijų klasifikavimas

(šaltinis – sudaryta autoriaus)

Kompensacijos pagal galiojimo sferą (į tarptautines ir nacionalines), taip pat pagal turinį ir pobūdį (į teises ir neteises) gali būti išskiriamos bendrais pagrindais. Pagrindinės nacionalinės kompensacijos darbo teisiniuose santykiuose yra numatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atskiruose įstatymuose, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimuose. Tarptautiniuose dokumentuose numatytos kompensacijos taikomos ir Lietuvoje. Yra tarptautiniai teisės aktai, kurie turi būti perkelti į nacionalinę teisę ir tie, kurie gali būti taikomi tiesiogiai, jeigu Lietuva yra prisiėmusi tokį tarptautinį įsipareigojimą. Valstybė turi užtikrinti darbuotojo patirtų išlaidų, susijusių su darbo ar kitų įstatyme numatytų pareigų atlikimu, atlyginimą tiek pagal nacionalinę, tiek pagal tarptautinę teisę.

G. Dambrauskienė kalbėdama apie kompensacines išmokas nurodo, kad jos yra mokamos siekiant atlyginti darbuotojui išlaidas, kurias jis patyrė dirbdamas darbo

sutartyje sulygtą darbą⁷³. Kaip papildomus kompensacijų mokėjimo atvejus nurodo: tarnybinių komandiruočių atveju, priimant ar perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą, kai darbas yra kilnojamojo pobūdžio ar susijęs su važinėjimais, nusidėvėjus darbuotojui priklausantiems įrankiams, darbo drabužiams.

Išanalizavus įvairią literatūrą galima teigti, kad tiek rusų, tiek ir Lietuvos autoriai sutaria, kad darbuotojui turi būti kompensuojamos su tarnybine komandiruote susijusios išlaidos, nes darbuotojas veikia darbdavio interesais. Jie tarnybines komandiruotes nurodo, kaip vieną iš atvejų, kai turi būti mokamos kompensacinės išmokos. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 220 straipsnyje yra numatomos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju garantijos (detaliau aptariama 5 skyriuje). Kompensacijos apima išmokas, kurių mokėjimo tvarką ir dydį nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2004 m. balandžio 29 d. nutarimu Nr. 526⁷⁴. Jeigu biudžetinės įstaigos darbuotojas yra siunčiamas į tarnybines komandiruotes Lietuvos Respublikoje, jam su komandiruote susijusios išlaidos kompensuojamos pagal Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių 17 punktą, o siunčiant biudžetinės įstaigos darbuotoją į tarnybines komandiruotes užsienio valstybėje – komandiruotės išlaidos kompensuojamos pagal Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių 7 punktą. Išlaidos turi būti atlyginamos pagal darbuotojo pateiktus, faktines darbuotojo išlaidas įrodančius, dokumentus.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimu Nr. 526⁷⁵, patvirtintų „Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių“ 7 ir 17 punktuose numatyta, kad dienpinigiai yra priskiriami prie komandiruotės išlaidų. Šių taisyklių 20 punkte nurodyta, kad dienpinigiai, kurių bendra suma per mėnesį viršija 50 procentų darbuotojui nustatyto darbo užmokesčio arba darbo užmokesčio, apskaičiuoto taikant valandinį tarifinį atlygį, nelaikomi komandiruočių kompensacijomis. Darytina išvada, jeigu dienpinigiai neviršija 50 procentų darbuotojui nustatyto darbo užmokesčio – jie laikomi kompensacija darbuotojui. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 4 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad dienpinigiai, išskyrus su komandiruote susijusias faktines keliones, nakvynės ir maitinimo išlaidas, laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi⁷⁶. Tačiau

⁷³ ŠATAS, J. *et al.* Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 380.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. Nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555. Aktuali redakcija nuo 2007-03-28.

⁷⁵ Tas pats šaltinis.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.

komandiruočių į užsienį kompensacijomis laikomi „Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklėse“ (patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 99)⁷⁷, numatyti komandiruotiems į užsienį darbuotojams nustatyto dydžio dienpinigiai, kurių bendra suma per mėnesį neviršija 50 procentų darbuotojui nustatyto darbo užmokesčio tuo atveju, kai darbuotojui nustatytas darbo užmokestis neviršija minimalios mėnesinės algos, padaugintos iš koeficiento 1,3 (nuo 2008 m. sausio 1 d. $800 \cdot 1,3 = 1040$ Lt.), arba kai darbo užmokestis yra apskaičiuotas taikant valandinį tarifinį atlygį, neviršijantį minimaliojo valandinio atlygio, padauginto iš koeficiento 1,3.

Dienpinigiai išlaidoms nėra priskiriami ir laikomi darbo užmokesčio dalimi tuo atveju, kai darbuotojo darbo užmokestis neviršija minimalios mėnesinės algos, o dienpinigių suma per mėnesį viršija 50 procentų minimalios mėnesinės algos. Jeigu dienpinigių suma per mėnesį viršija 50 procentų minimalios mėnesinės algos, tai dienpinigiai yra apmokestinami, kaip darbo užmokesčio pajamos.

Vieni autoriai dienpinigius laiko minimalaus darbo užmokesčio dalimi, kiti kompensacine išmoka. Dienpinigiai yra skirti atlyginti darbuotojo turėtas asmenines išlaidas, todėl jie turėtų būti laikomi kompensacija, išskyrus Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintose tvarkose ar taisyklėse numatytus atvejus, kai dienpinigiai viršija 50 procentų darbuotojui nustatytos minimalios mėnesinės algos, o siunčiant darbuotoją į užsienio valstybę – 50 procentų darbuotojui nustatyto darbo užmokesčio, kuris neviršija minimalios mėnesinės algos, padauginto iš koeficiento 1,3.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 216 straipsnį, jeigu darbuotojo darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis, tai darbuotojui yra kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos. Darbdaviui vėl nustatoma pareiga kompensuoti darbuotojui išlaidas, kurių dydį ir mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“⁷⁸. Pagal Vyriausybės patvirtintą tvarką, padidėjusios išlaidos gali būti kompensuojamos iki 50 procentų mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio už faktiškai dirbtą laiką, bet ne daugiau kaip Lietuvos Respublikos Finansų ministerijos patvirtinta komandiruočių į užsienį dienpinigių norma, dirbant užsienyje, arba ne daugiau kaip tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje dienpinigių norma, dirbant Lietuvos Respublikos teritorijoje. Šios kompensacinės išmokos mokamos kartu su

⁷⁷ Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-396.

⁷⁸ Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-413.

darbo užmokesčiu. Šios išmokos nemokamos tais atvejais, kai darbuotojui yra mokamos komandiruotės išlaidos.

A. D. Zaikin⁷⁹, I. J. Kiseliovas ir A. S. Leonovas⁸⁰, P. Čiočys⁸¹, V. Tiažkijus⁸² ir kiti išskiria dar vieną kompensacinių išmokų mokėjimo atvejį – kai darbuotojas yra priimamas ar perkeliamas į kitoje vietovėje esantį darbą. Tokia kompensacija yra numatyta ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 221 straipsnyje. Kita vieta reikėtų laikyti kitą geografinę teritoriją, pavyzdžiui, kitą miestą. Jeigu darbuotojas yra priimamas ar perkeliamas į kitoje vietovėje esantį darbą darbdavio iniciatyva, tai darbuotojui turi būti kompensuojamos šios išlaidos:

- 1) turto pervežimo išlaidos;
- 2) darbuotojo ir jo šeimos narių kelionpinigiai;
- 3) dienpinigiai už kelionėje išbūtą laiką;
- 4) darbo užmokestis už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietoje laiką, tačiau yra numatytas ribojimas, kad ne daugiau kaip už šešias dienas.

Darbuotojas ir darbdavys darbo ar kolektyvinėje sutartyse gali susitarti ir dėl kitų išlaidų kompensavimo.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 219 straipsnį įmonė garantuoja, kad darbuotojams bus nemokamai duodami darbui reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai ir kitos individualios ir kolektyvinės apsaugos priemonės. Įmonė privalo kompensuoti darbuotojui turto nusidėvėjimo sumas, kai įmonės reikalams naudojamas darbuotojams priklausantis turtas. Darbo įrankių nusidėvėjimo kompensacijos maksimalų dydį nustato Vyriausybės nutarimai, Finansų ministerijos išaiškinimai. Turtas darbo funkcijų atlikimui turi būti naudojamas tik esant darbdavio sutikimui. Asmeninio turto, kurį darbuotojas naudoja darbdavio interesais ir jo sutikimu, nusidėvėjimo laipsnis ir kompensacinių išmokų dydis turi būti nustatomas darbo ar kolektyvinėje sutartyse, darbovietėje galiojančiuose vietiniuose aktuose. Jeigu nusidėvėjimas ir kompensacinės išmokos aptariamose darbovietės vietiniuose aktuose, tai darbuotojas turi būti supažindintas su tais aktais.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 175 straipsnį, atleidžiant darbuotoją, jam suteikiama teisė pasirinkti pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, nukeliant atleidimo datą į sekančią dieną po atostogų ar pasiimti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Darbuotojui neturi būti suteikiama galimybė pasinaudoti atostogomis prieš

⁷⁹ АЛЕКСАНДРОВ, Н. Г. и др. Советское трудовое право. Москва, 1972. С. 493.

⁸⁰ КИСЕЛЕВ, И. Я.; ЛЕОНОВ, А. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Издательство „ДЕЛО“, 2003. С. 328.

⁸¹ ČIOČYS, P. Teisės pagrindai. Trečias leidimas. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002. P. 253.

⁸² NEKROŠIUS, I. *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 328.

atleidimą, jeigu darbuotojas atleidžiamas dėl jo kaltės, tačiau net ir esant darbuotojo kaltei, teisės į piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas darbuotojas nepraranda.

Papildomos atostogos už ilgalaikį nepertraukiamą stažą darbovietėje nepriskiriamos prie kompensacinių atostogų⁸³. Jeigu darbo santykiai tęsiasi, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 177 straipsnį, kasmetinių atostogų pasikeisti pinigine kompensacija negalima, nes tokiu atveju atostogos prarastų savo tikslinę paskirtį (t. y. pailsėti ir atstatyti darbingumą). Nei kasmetinių papildomų, nei kasmetinių pailgintų atostogų negalima pakeisti pinigine kompensacija.

Darbo sutarties nutraukimas nesuteikia darbdaviui teisės išmokėti kompensaciją ir nesuteikti atostogų. Darbuotojas turi išreikšti savo valią. Darbuotojo noras neturi įtakos tik tuo atveju, jei darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės.

Kompensacijos už ypatingas darbo sąlygas skiriamos asmenims, kuriems iki 1995 m. sausio 1 d. nebuvo paskirta valstybinio socialinio draudimo senatvės ar išstarnauto laiko pensija, Lietuvos Respublikos ar personalinė pensija pagal tuo metu galiojusią tvarką, arba po 1995 m. sausio 1 d. – kitų teisės aktų nustatyta nuolatinė kompensacinė išmoka už ypatingas darbo sąlygas. Kompensacijos skiriamos ir mokamos asmenims, kurie iki 1995 m. sausio 1 d. dirbo nustatytą laiką darbus, numatytus tam tikruose Lietuvoje galiojusiuose darbų ir profesijų sąrašuose. Darbo laikas kompensacijai gauti turi būti skaičiuojamas pagal faktinę darbo ypatingomis sąlygomis trukmę⁸⁴. Asmenims, kurie turi teisę gauti visą ar dalį kompensacijos, kompensacija pradedama mokėti likus tiek mėnesių iki senatvės pensijos amžiaus, už kiek mėnesių priklauso mokėti kompensaciją. Jeigu kompensacijos mokėjimo terminas baigiasi ar jau yra pasibaigęs iki 2001 m. lapkričio 9 d., o asmuo nėra sukakęs senatvės pensijos amžiaus, kompensacija turi būti mokama tol, kol tam asmeniui sukaks senatvės pensijos amžius, neatsižvelgiant į tai, už kiek mėnesių priklauso kompensacija.

Kompensacijų už ypatingas darbo sąlygas apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarkos 18 punkte numatyta, kad mėnesio kompensacijos dydis sudaro 150 procentų valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos (474 Lt.). Kompensacija yra tvirto dydžio, bet ji negali būti mažesnė nei 50 procentų (158 Lt.) ir ne didesnė kaip 150 procentų valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos dydžio per mėnesį. Kompensacijų apskaičiavimo ir

⁸³ NEKROŠIUS, I. *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. P. 243.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. liepos 1 d. nutarimas Nr. 756 „Dėl kompensacijų už ypatingas darbo sąlygas apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 17-398. Aktuali redakcija nuo 2006-10-19.

išmokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2005 m. liepos 1 d. nutarimu Nr. 756⁸⁵.

Autorės sudarytame paveiksle klasifikuojant kompensacijas pagal darbo funkcijų vykdymą nurodomi ir kiti atvejai, nes praktikoje nėra vieningo kompensacijų klasifikavimo ir sudėtinga sudaryti baigtinį kompensacijų klasifikavimo, nes viena kompensacija gali apimti keletą klasifikacijų. Mūsų visuomenei sparčiai tobulėjant atsiranda nauji darbuotojų poreikiai, todėl būtina teisiškai įtvirtinti naujas kompensacijas ir jų mokėjimą.

Kaip ir garantijas, kompensacijas būtų galima skirti pagal taikymo subjektus į:

- 1) viešame sektoriuje dirbantys asmenys;
- 2) privačiame sektoriuje dirbantys asmenys.

Viešame sektoriuje daugelis klausimų yra išsamiai reglamentuojama. Privačiame sektoriuje, kai kuriuos klausimus palikta spręsti darbdavio ir darbuotojo susitarimu.

Kompensacijos Lietuvos darbo teisėje dažniausiai yra suvokiamos tik kaip piniginės išmokos, tačiau praktikoje gali būti ir tam tikrų socialinių garantijų, kuriomis yra siekiama įtvirtinti darbuotojui teisę į kompensaciją įvykus tam tikram faktui (pavyzdžiui, pildomas sveikatos ar gyvybės draudimas, kitokios natūrinės paslaugos: abonementas į sporto klubą, nuolaidos įmonės paslaugoms *etc*).

Nematerialias kompensacijas suklasifikuoti yra labai sunku, nes daugelis galimų nematerialių kompensacijų mokėjimo atvejų yra įtvirtinama įmonių kolektyvinėse sutartyse ar poįstatyminės galios teisės aktuose. Šių kompensacijų reglamentavimas yra šalių susitarimo reikalas.

Iš pateiktos medžiagos matyti, kad kompensacijos dažniausiai yra suvokiamos, kaip piniginės išmokos. Vieningo kompensacijų klasifikavimo nėra, nes pakankamai sunku tam tikrą kompensaciją priskirti atitinkamai klasifikacijai, nes viena kompensacija gali apimti keletą klasifikacijų.

Galima daryti išvadą, kad sudėtinga kompensacijas atriboti nuo darbo užmokesčio, nes visais atvejais išlaidos yra susijusios su darbo pareigų atlikimu, o už atliktą darbą yra mokamas darbo užmokestis.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. liepos 1 d. nutarimas Nr. 756 „Dėl kompensacijų už ypatingas darbo sąlygas apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 17-398. Aktualioji redakcija nuo 2006-10-19.

3. Garantijų ir kompensacijų taikymo subjektai

Norint įtvirtintas garantijas ar kompensacijas praktiškai pritaikyti, reikia žinoti tikslą, kuriam jos yra skirtos. Pagrindinė garantijų paskirtis yra užtikrinti darbuotojų teisių ir laisvių įgyvendinimą, apsaugą bei gynimą. Kompensacijų paskirtis yra užtikrinti, kad darbuotojui būtų atlygintos jo turėtos išlaidos, susijusios su darbo funkcijų ar kitų įstatymuose numatytų pareigų atlikimu.

Iš pateiktų garantijų ir kompensacijų paskirčių, darytina išvada, kad garantijos ir kompensacijos daugiau yra nukreiptos į darbuotojo apsaugą. Garantijos padeda darbuotojui įgyvendinti teisę į darbą ir subjektyvias darbuotojų teises, kylančias darbo teisiniuose santykiuose, o kompensacijos užtikrinta, kad darbo teisinių santykių metu darbuotojui būtų atlygintos išlaidos, susijusios su darbo funkcijų atlikimu. Pavyzdžiui, darbuotojams, kurie yra siunčiami į tarnybinę komandiruotę yra garantuojama, kad visą komandiruotės laiką jiems bus išsaugoma darbo vieta ir vidutinis darbo užmokestis, taip pat kompensuojamos su komandiruoje susijusios patirtos išlaidos. Šiuo atveju asmuo įgyvendina savo teisę į darbą bei už atitinkamo pobūdžio darbą, kurį dirbant padidėja išlaidos, susijusios su darbo ar kitų įstatyme numatytų funkcijų atlikimu, yra kompensuojamos pinigais.

Nepakanka, kad garantijos ir kompensacijos būtų įtvirtintos. Turi būti numatomi būdai ir galimybės joms įgyvendinti. Taip yra siekiama užtikrinti asmenų užimtumą įtvirtinant tokias darbo teisės normas, kurios suteikia galimybę asmeniui įsidarbinti, nustato socialinį darbo patrauklumą.

Darbuotojas visuomet buvo suvokiamas, kaip silpnesnė darbo santykių šalis. Ši nuomonė pamažu keičiasi, nes yra įtvirtinama vis daugiau žmogaus teisių ir laisvių užtikrinimo ir garantavimo būdų. Garantijos darbuotojams buvo skirtos tam, kad apsaugoti darbuotojus nuo negatyvių veiksnių iš darbdavio pusės. Plėtojantis rinkai, vis didesnę reikšmę įgauna darbuotojo kvalifikacija ir darbdavys tampa priklausomas nuo darbuotojų ir darbuotojai nebelaikomi silpnesne darbo teisinių santykių šalimi.

Darbo teisinių santykių subjektai yra darbuotojas ir darbdavys. Tiek darbdavys, tiek ir darbuotojas turi būti suinteresuoti darbo teisinių santykių išsaugojimu, o kad tai būtų galima pasiekti turi būti suderintos garantijos ir kompensacijos taikomos darbuotojams ir darbdaviams. Kartais tai padaryti būna sunku, nes darbdavys siekia didesnio pelno ir našumo, o darbuotojas siekia gauti didesnę atlygį už darbą, kitus papildomus mokėjimus ir turėti kuo geresnes darbo sąlygas. Dažniausiai darbuotojų garantijos ir kompensacijos taikomos ir darbdaviui. Pavyzdžiui, jeigu darbdavys vyksta į komandiruotę, jam, kaip ir

darbuotojui, yra paliekama darbo vieta ir kompensuojamos su komandiriuote susijusios išlaidos, išskyrus įstatymuose numatytas išimtis.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 15 straipsnis darbuotoją apibūdina kaip fizinį asmenį, turintį darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantį pagal darbo sutartį už atlyginimą. Lietuvos darbo teisėje visiškai darbinis teisingumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui sukakus 16 metų, išskyrus Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose įstatymuose numatytas išimtis⁸⁶. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 13 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisingumą ir veiksnumą kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiai, išskyrus įstatymuose numatytas išimtis. Tokiu būdu yra užtikrinamas lygiateisiškumo principas.

Pagal Lietuvos Respublikos žmonių saugos ir sveikatos įstatymo⁸⁷ 2 straipsnio 3 dalį, darbuotojas – darbdavio įdarbintas asmuo, dirbantis darbdavio paskirtoje darbo vietoje pagal neterminuotą ar terminuotą darbo sutartį, taip pat asmuo, įgijęs įstatymų nustatytą valstybės tarnautojo statusą ir dirbantis valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje. O štai 2003 m. liepos 1 d. įsigaliojo nauja šio įstatymo redakcija, kurioje darbuotojas yra suvokiamas taip pat, kaip ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 4 straipsnyje darbuotojo teisinis statusas buvo siejamas su amžiumi ir gyvenimo nuolatinumu⁸⁸. Įstatymuose nėra įsakmiai nurodoma, kad tam tikros garantijos ar kompensacijos taikomos tik tam tikrų kategorijų darbuotojams, nors mokslininkai analizuodami garantijas ir kompensacijas supranta jas šiek tiek skirtingai ir suteikia joms specifinę paskirtį.

Kai kurių kategorijų darbuotojams tarptautiniai darbo standartai numato galimybę nustatyti išimtis dėl tam tikrų garantijų taikymo. Darbuotojai apibūdinami, kaip visų tipų ir ekonominės veiklos šakų darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, išskyrus galimas išimtis kai kurių kategorijų darbuotojams.⁸⁹ Valstybė narė pati gali nuspręsti, kokioms asmenų kategorijoms taikyti išimtis, nes tarptautiniai darbo standartai nepateikia vienareikšmiškos sąvokos. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodekse darbuotojas suprantamas, kaip fizinis asmuo susijęs su darbdaviu darbo santykiais. Skirtingose

⁸⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarime Nr. 138 „Asmenų iki 18 metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatyto tvarka, darbo laikas, jiems draudžiami dirbti darbai, sveikatai kenksmingi, pavojingi veiksniai“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos žmonių saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 95-2568. Nuo 2003-07-01 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170. Aktualioji redakcija nuo 2007-06-23.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 61-1828. Nebegaloja.

⁸⁹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 31-768.

valstybėse ir skirtingose teisės šakose darbuotojas suvokiamas šiek tiek skirtingai, tačiau darbo teisėje darbuotoju yra laikomas asmuo, kurį su darbdaviu sieja darbo santykiai. Svarbu, kad tarp darbdavio ir darbuotojo būtų darbo teisiniai santykiai.

Darbdavys, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 16 straipsnį, gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbdavys – bet kokios rūšies įmonės savininkas, jos vadovas, paskirtas, išrinktas ar kitokia tvarka įgijęs įgaliojimus pagal atitinkamų įmonių įstatymus (įstatus, nuostatus, steigimo dokumentus) įmonės vardu sudaryti, pakeisti ir nutraukti darbo sutartį, atlikti kitokius veiksmus vykdant darbo įstatymų nuostatas; taip pat ūkininkas, sudaręs darbo sutartį su bent vienu fiziniu asmeniu. Kai darbo sutartis sudaroma tarp fizinių asmenų, darbdavys yra fizinis asmuo⁹⁰. Darbdaviui teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo įregistravimo juridinių asmenų registre momento. Atskirų garantijų ar kompensacijų darbdaviams įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kituose įstatymuose ar teisės aktuose nenumato.

Lietuvoje yra suteikiama galimybė tapti darbdaviu tiek fiziniam, tiek ir juridiniam asmeniui, ir jie darbuotojams turi taikyti atitinkamas garantijas ir kompensacijas. Darbo įstatymuose yra įtvirtinami pagrindiniai darbo teisinių santykių principai, tačiau gyvenimas greitai keičiasi ir įstatymų leidėjas ne visuomet suspėja įtvirtinti atitinkamas normas. Dėl šios priežasties tiek darbdaviai, tiek ir darbuotojai bando apeiti kai kurias darbo teisės normas ir tai sukelia neigiamas pasekmes.

Norint taikyti garantijas ir kompensacijas atitinkamiems darbuotojams, darbuotojas turi būti suvokiamas kuo plačiau, kad jam būtų galima taikyti daugiau garantijų ir kompensacijų. Valstybė nustatydamą įpareigojimą darbdaviams taikyti darbuotojams atitinkamas garantijas ir kompensacijas, turi tikslą apsaugoti darbuotoją ir išvengti galimų darbdavio piktnaudžiavimo atvejų.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569. Aktuali redakcija nuo 2007-12-15.

4. Garantijų ir kompensacijų tikslai ir tam tikri jų ypatumai

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įstatymai ir kiti poįstatyminiai teisės aktai garantijų ir kompensacijų tikslų tiesiogiai neįvardija. Garantijų ir kompensacijų paskirtis ir tikslai nagrinėjami mokslinėje literatūroje, o mokėjimo tvarka ir dydžiai paprastai yra įtvirtinami Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintose tvarkose ir/ar taisyklėse.

Lietuvos Respublikos Konstitucija įtvirtina principinę darbo teisės nuostatą, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Tam tikrais atvejais, atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką, darbuotojas turi teisę gauti ne tik darbo užmokestį už savo darbą, bet ir kitus mokėjimus.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 straipsnio 1 dalies 6 punkte yra numatyta, kad darbo įstatymai numato tik minimaliųjų lengvatų, garantijų, kompensacijų dydį ir kitų darbo teisių lygį. Tačiau niekur nėra pasakyta, kad darbuotojo ir darbdavio susitarimu negali būti įtvirtinti didesni dydžiai, pavyzdžiui, darbo ar kolektyvinėje sutartyse.

Pasak P. Leono teisės tikslas – apsaugoti asmens laisves ir suderinti priešingus interesus⁹¹. Galima teigti, kad teisės tikslas yra saugoti žmogaus teises ir lemti jų įgyvendinimą, o žmogaus teises ir jų įgyvendinimą apibūdinti, kaip garantijas, kurios yra skirtos šioms žmogaus vertybėms užtikrinti.

Teisės specialistai nagrinėdami garantijas ir kompensacijas suteikia joms specifinę paskirtį.

Pagrindinis garantijų tikslas yra teisių ir laisvių užtikrinimas. E. A. Korolecas⁹² rašydamas apie garantijas, nurodo vienintelį tikslą – kad būtų užtikrintos teisės ir laisvės. Reikia manyti, kad toks garantijų paskirties suvokimas neatspindi tikrosios garantijų paskirties.

S. A. Komarovas išplečia garantijų paskirtį ir tikslus nurodydamas, kad garantijos suteikia galimybę įgyvendinti teisės normas bei naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdyti juridines pareigas⁹³. Čia jau pateikiama platesnė garantijų paskirtis, tai yra suteikti galimybę įgyvendinti teises, naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdyti juridines pareigas.

Pasak P. Čiočio, pagrindinis garantijų tikslas – užtikrinti ne tik teisių ir laisvių įgyvendinimą, bet ir apsaugą bei gynimą⁹⁴. Valstybė turi užtikrinti visiems subjektams

⁹¹ LEONAS, P. Teisės filosofijos istorija. Vilnius, 1995. P. 52.

⁹² КОМАРОВ, С. А. Основы государства. Учебное пособие. Москва, 1997. С. 122.

⁹³ КОМАРОВ, С. А. Общая теория государства и права. Учебник для вузов. Москва, 1998. С. 375.

⁹⁴ ČIOČYS, P. Teisės pagrindai. 3 leidimas. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002. P. 65.

teisių ir laisvių įgyvendinimą, užkirsti kelią galimiems šių teisių pažeidimams bei ginti pažeistas teises.

Greta anksčiau minėtų garantijų tikslų, dar galima būtų išskirti teisinės lygybės sudarymą. V. D. Perevalovo⁹⁵ pateiktame garantijų sąvokos apibrėžime matyti, jog garantijų tikslas – sudaryti teisinę lygybę, turėti, įgyti ir įgyvendinti teises ir laisves. Užtikrinus valstybėje teisinę lygybę garantijų tikslas turėtų tapti lengviau pasiekiamas.

Anot V. Vadapalo⁹⁶ garantijų paskirtis – kad būtų pasiektas tarptautinių sutarčių vykdymo rezultatas, nes tai yra valstybės pareiga visuomenei ir tarptautinis įsipareigojimas. Valstybei nepakanka numatyti teises ir laisves, ji turi užtikrinti privataus asmens teisių nepažeidžiamumą.

Atsižvelgiant į darbo teisinių santykių esmę ir darbo teisinių santykių subjektų pareigas, valstybė nustato papildomą darbuotojų ekonominių interesų apsaugą, kuri užtikrina garantinių ar kompensacinių išmokų ir garantinių priemonių mokėjimą.

Kai kurie autoriai (V. Tiažkijus) nurodo, kad garantinių išmokų tikslas yra siekti, kad darbuotojas neprarastų darbo pajamų, kai jis įstatymų numatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo⁹⁷. Rusų mokslininkai (V. N. Tolkunova), garantines išmokas apibrėžia, kaip išmokas, mokamas už laiką, kai darbuotojas neatlieka darbo pareigų dėl priežasčių, kurios įstatymu pripažįstamos, kaip svarbios⁹⁸. Garantinės išmokos – tai išmokos už laiką, kurį asmuo nedirbo dėl įstatymo numatytų svarbių priežasčių⁹⁹. Iš pateiktų sąvokų matyti, kad įvairūs autoriai sutaria, kad garantinės išmokos turi būti mokamos, kai darbuotojas neatlieka darbo pareigų, siekiant, kad darbuotojas neprarastų darbo pajamų.

Garantinės išmokos yra mokamos ne tik tais atvejais, kai darbuotojas neatlieka darbo funkcijų dėl įstatyme numatytų svarbių priežasčių, bet ir, pavyzdžiui, už kasmetinių atostogų laiką. Kasmetinių atostogų metu darbuotojas neatlieka savo darbo funkcijų, bet jam yra išsaugoma darbo vieta ir pajamos.

Įstatyme numatytos priežastys visuomet yra svarbios ir suteikia teisę darbuotojui laikinai nevykdyti darbo pareigų. Jeigu asmuo be įstatyme numatytų svarbių priežasčių neatliktų darbo pareigų, tai gali būti laikoma darbo drausmės pažeidimu ir tapti darbo santykių pasibaigimo pagrindu¹⁰⁰. Jeigu vykdydamas įstatyme numatytas pareigas

⁹⁵ КОРЕЛЬСКИЙ, В. М.; ПЕРЕВАЛОВ, В. Д. Теория государства и права. Учебник для вузов. Москва: Издательская группа ИНФРА М-НОРМА, 2000. С. 545.

⁹⁶ VADAPALAS, V. Tarptautinė teisė: bendroji dalis. Vilnius: Eugrimas, 1998. P. 240.

⁹⁷ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P. 124.

⁹⁸ ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. Трудовое право России. Москва: Юрист, 1997. С. 300.

⁹⁹ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990. P. 192.

¹⁰⁰ VARIAKOJIS, P. „Garantinių išmokų ir priemonių sampratos ir atskyrimo problemos darbo teisėje“. Jurisprudencija, 2004, t. 56 (48). P. 14.

darbuotojas privalo atsitraukti nuo darbo, tai darbdavys apie tai turi būti informuojamas ir turi darbuotoją atleisti nuo darbo pareigų atlikimo.

Pareiga mokėti garantines išmokas kyla ne tik darbdaviui, bet ir kitiems, su darbuotoju darbo teisiniais santykiais nesusijusiems, subjektams. Pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 183 straipsnį, darbuotojas turi būti atleidžiamas nuo darbo valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti. Išsamus valstybinių ar visuomeninių pareigų sąrašas, kuomet darbuotojas turi būti atleidžiamas nuo darbo nepateikiamas, nes yra numatyta ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Šiems darbuotojams ne mažesnę už vidutinį darbo užmokestį, moka arba kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus jie vykdo. Tačiau įstatymuose ar kituose teisės aktuose gali būti numatyta ir kitokia apmokėjimo tvarka. Taip pat nuo darbo turi būti atleidžiami asmenys, pakviesti į ikiteisminio tyrimo įstaigas, prokuratūrą ar teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju, kviestiniu, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu. Šiems asmenims, ne mažesnę, kaip vidutinį darbo užmokestį, turėtų mokėti ikiteisminio tyrimo organai, teismas ar kita kviečianti institucija. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. balandžio 25 d. priėmė nutarimą, kuriuo patvirtino apmokėjimo tvarką liudytojams, specialistams, nukentėjusiesiems, ekspertams ir vertėjams¹⁰¹. Tokiais atvejais pareiga mokėti išmoką darbdaviui neatsiranda (jis tik turi atleisti darbuotoją nuo darbo pareigų atlikimo).

Yra atvejų, kai garantinės išmokos yra siejamos su darbo ar poilsio laiku, pavyzdžiui, kvalifikacijos kėlimas. Kvalifikacijos kėlimo metu darbuotojas dažniausiai neatlieka tiesioginių darbo funkcijų, bet kvalifikacijos kėlimo laikas yra prilyginamas darbo laikui ir darbuotojas gauna garantines išmokas.

Garantinėmis priemokomis siekiama kompensuoti darbuotojui prarastą darbo užmokestį. Anot L. A. Sirovatskajos garantinės priemokos – tai priemokos, kurios mokamos darbuotojams, kurie dėl įstatyme numatytų priežasčių negali atlikti viso darbo¹⁰². V. Tiažkijus teigia, kad garantinės priemokos, skirtingai nei garantinės išmokos, yra mokamos darbuotojams, kurie atlieka darbo funkcijas, bet dėl tam tikrų priežasčių negauna viso darbo užmokesčio¹⁰³. Garantinių priemokų mokėjimas yra siejamas su darbo funkcijų atlikimu, bet kai įstatyme numatytais atvejais, darbo užmokestis sumažėja ne dėl darbuotojo kaltės.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. nutarimas „Dėl liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1843.

¹⁰² СЫРОВАТСКАЯ, Л. А. Трудовое право. Москва: Юрист, 1998. С. 222.

¹⁰³ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia. 1999. P. 125.

Esminė garantinių priemonių paskirtis – kompensuoti skirtumą tarp gauto ir gaunamo darbo užmokesčio. Pavyzdžiui, jeigu asmuo dėl tam tikrų, įstatyme numatytų, priežasčių dirba sutrumpintą darbo laiką, jam yra mokama garantinė priemoka. Taip pat yra, jeigu pagaminta produkcija pripažįstama broku. Jeigu gaminyje buvo priimtas kaip tinkamas arba pastebėtas medžiagos defektas po to, kai daiktas buvo priimtas, kaip tinkamas, darbuotojui turi būti mokama, kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnį, darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Kaip matyti iš sąvokos, darbo užmokestis yra susijęs su atliekamu darbu, todėl negali būti mokamas, jeigu darbas nėra atliekamas. Dėl tos priežasties garantinės išmokos ir priemokos turi būti atskirtos nuo darbo užmokesčio. Kompensacinės išmokos yra mokamos tuo atveju, kai darbuotojas atlikdamas darbo pareigas patiria papildomų išlaidų.

Garantinės išmokos yra mokamos tam, kad darbuotojas neprarastų darbo užmokesčio, o garantinių priemonių mokėjimo atveju – kompensuojama tik dalis darbo pajamų. Darbuotojui teisė į garantinę priemonę atsiranda tik tada, kai darbuotojas atlieka darbo funkcijas ir gauna darbo užmokestį.

Pasitaiko situacijų, kai sunku nustatyti, kas turi būti mokama: garantinė išmoka ar garantinė priemoka. Tokiu atveju reikėtų vertinti garantinių išmokų ar priemonių požymių atitikimą, pavyzdžiui, papildomos ir specialios pertraukos. Darbuotojas tuo laiku neatlieka darbo funkcijų, tačiau už tą laiką jis gauna užmokestį. Šioje situacijoje būtų tikslinga mokėti garantinę išmoką, nes tų pertraukų laikas įskaitomas į darbo laiką.

Pagrindinis požymis, leidžiantis atskirti išmokas ir priemokas nuo darbo užmokesčio, yra tai, kad šios garantijų formos nėra siejamos su atliekamu darbu, jo kokybe ar kiekybe¹⁰⁴.

Kompensacijų teisinė prigimtis yra siejama su darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, ekonominių interesų gynimu. Atsižvelgiant į darbo teisinių santykių esmę ir subjektų pareigas kompensacijas, reikia suprasti, kaip valstybės norą nustatyti papildomus apsauginius ekonominių darbuotojų interesų mechanizmus.

Kompensacijų reglamentavimo tikslas yra užtikrinti, kad darbuotojui būtų atlygintos išlaidos, susijusios su darbo ar įstatymuose numatytų pareigų atlikimu. Gali būti, kad dėl svarbių įstatymo numatytų priežasčių darbuotojas neatlieka darbo pareigų, bet gauna

¹⁰⁴ VARIAKOJIS, P. „Garantinių išmokų ir priemonių sampratos ir atskyrimo problemos darbo teisėje“. Jurisprudencija, 2004, t. 56 (48). P. 18.

kompensacinę išmoką (pavyzdžiui, jei asmuo siunčiamas į tarnybinę komandiruotę kelti kvalifikacijos). Kompensacijų mokėjimo atvejai yra imperatyviai įtvirtinti įstatymuose. Svarbu tai, kad darbo įstatymai įtvirtina tik minimalių kompensacijų ir kitokių garantijų dydį. Tačiau darbuotojų ir darbdavio susitarimu gali būti nustatomi ir didesni garantijų bei kompensacijų dydžiai (pavyzdžiui, darbo ar kolektyvinėje sutartyse.

Kompensacinės išmokos yra glaudžiai susijusios su darbo ir poilsio laiku. Už darbo laiku atliktą darbą darbuotojui yra mokamas darbo užmokestis, tačiau už laikotarpius, per kuriuos darbuotojas dažniausiai neatlieka darbo funkcijų, bet kai tie laikotarpiai priklauso darbo laikui, pavyzdžiui, kvalifikacijos kėlimo laikas - darbuotojas privalo gauti išmokas.

Galioja bendra taisyklė, kad garantijos ir kompensacijos yra mokamos iš darbdavio lėšų. Tačiau pasitaiko situacijų, kai darbuotojas yra atitraukiamas nuo darbo tam tikrų įstaigų ar organizacijų interesais, tuomet garantines ir kompensacines išmokas iš savo sąskaitos moka tos įstaigos ar organizacijos, kurių interesais darbuotojas veikia. Kai išlaidas kompensuoja kviečiančios įstaigos ar organizacijos, tai darbdavys įsipareigoja tik atleisti darbuotoją nuo darbo funkcijų atlikimo tų pareigų atlikimo laikui. Analogiška garantijų ir kompensacijų mokėjimo tvarka yra numatyta ir kituose valstybėse, pavyzdžiui, Rusijoje¹⁰⁵.

Išanalizavus ir apibendrinus įvairių autorių nuomones darytina išvada, kad pagrindinis garantijų tikslas - užtikrinti darbuotojų teisių ir laisvių įgyvendinimą, lygias galimybes visiems subjektams ir užkirsti kelią galimiems pažeidimams, o garantinių išmokų ir garantinių priemokų tikslas yra kompensuoti darbuotojui prarastą darbo užmokestį. Pagrindinis kompensacijų tikslas yra atlyginti darbuotojui turėtas išlaidas ir užtikrinti, kad jis neprarastų darbo pajamų, todėl tikslinga kompensacijas sieti su pinigine išmoka, nes pinigai yra pagrindinis žmogaus pragyvenimo šaltinis. Už atliktą darbą turi būti atlyginama, o jeigu darbuotojas atlikdamas darbo pareigas patiria išlaidų, jos turi būti kompensuojamos, nes darbuotojas veikia darbdavio ar kitų įstatyme numatytų institucijų interesais.

Kad būtų pasiektas garantijų ar kompensacijų tikslas – garantijos ar kompensacijos turi būti tinkamai parenkamos.

¹⁰⁵ ГАПОНЕНКО, В. Ф. и МИХАЙЛОВА, Ф. Н. Трудовое право. Москва: UNITY, 2002. С. 250.

5. Atskirų garantijų ir kompensacijų mokėjimo atvejai

Lietuvos Respublikos darbo kodekso XV skyriuje „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“ greta darbo užmokesčio yra įtvirtinamos tik kai kurios garantijos ir kompensacijos. Kituose Lietuvos Respublikos darbo kodekso skyriuose, atskiruose įstatymuose ar poįstatyminiuose teisės aktuose yra įtvirtinama ir daugiau garantijų ir kompensacijų mokėjimo atvejų.

Yra tokių situacijų, kai darbuotojui yra užtikrinamos ne tik garantijos, bet ir kompensacijos. Pavyzdžiui, darbuotojui siunčiamam į tarnybinę komandiruotę, per visą komandiruočių laiką yra išsaugoma darbo vieta, mokamas vidutinis darbo užmokestis ir kompensuojamos su komandiruočiu susijusios išlaidos. Analogiška situacija yra kai darbuotojas yra priimamas ar perkeliamas į darbą, esantį kitoje vietovėje.

Reikia pažymėti, kad garantijų ir kompensacijų skirstymas gali būti tik sąlyginis, nes viena garantija gali būti ir kompensacija arba atvirkščiai. Toliau siekiant atskleisti praktinę garantijų ir kompensacijų reikšmę, savo darbe detaliau aptarsiu darbuotojams taikomas garantijas ir kompensacijas tarnybinių komandiruočių atveju, priimant ar perkeltant darbuotoją į kitoje vietovėje esantį darbą ir kitus atvejus.

5. 1. Garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 220 straipsnyje, reglamentuojamos garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju. Jau straipsnio pavadinimas pasako, kad komandiruočiuose darbuotojams, yra taikomos ir garantijos, ir kompensacijos, o ne viena iš jų.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 220 straipsnio 1 dalyje įtvirtinamos šios garantijos darbuotojams:

- 1) darbo vietos išsaugojimas;
- 2) darbo užmokesčio darbuotojams išsaugojimas.

Taip pat numatyta, kad turi būti mokamos šios kompensacijos darbuotojams:

- 1) dienpinigiai;
- 2) kompensuojamos kitos su komandiruočiu susijusios išlaidos.

Darbuotojas gali būti siunčiamas į tarnybinę komandiruotę atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinių pavidimų ar kelti kvalifikaciją Lietuvos Respublikoje ar užsienio valstybėje.

5. 1. 1. Garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje atveju

Lietuvoje tarnybine komandiruote turėtų būti suprantamas darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos darbdavio siuntimu tam tikram laikui atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą ar kelti kvalifikaciją.

Anot V. Tiažkijaus, komandiruotė – tai darbuotojo išvykimas tam tikram laikui darbdavio siuntimu atlikti tarnybinį pavedimą ne nuolatinėje darbo vietoje¹⁰⁶, t. y. darbuotojo išvykimas administracijos vadovo, jo įgalioto asmens ar personalinės (individualios) įmonės savininko įsakymu siunčiant atlikti darbo funkcijų, tarnybinio pavedimo, kelti kvalifikacijos. Komandiruote taip pat laikomas personalinės įmonės savininko išvykimas atlikti darbo funkcijų. Darbo funkcijų atlikimu ne nuolatinėje darbo vietoje turėtų būti laikomas išvykimas į kitą geografinę teritoriją nei ta, kurioje atliekamas darbas sulygtas darbuotojo darbo sutartyje.

Siuntimas į tarnybinę komandiruotę turi būti įforminamas įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens įsakymu arba potvarkiu, kuriame nurodoma siunčiamo į tarnybinę komandiruotę darbuotojo vardas, pavardė, pareigos, komandiruotės tikslas, vietovė, komandiruotės trukmė ir išlaidos, kurias apmokės darbovietė. Darbuotojo sutikimo norint jį siųsti į tarnybinę komandiruotę nereikia, išskyrus Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose įstatymuose numatytas išimtis, tačiau darbuotojas su įsakymu ar potvarkiu dėl siuntimo į tarnybinę komandiruotę turi būti supažindintas pasirašytinai.

Tarnybinė komandiruotė apima ne tik darbo funkcijų vykdymą, bet ir tarnybinio pavedimo vykdymą ar kvalifikacijos kėlimą. Asmuo keldamas kvalifikaciją dažnai neatlieka savo darbo pareigų, bet kvalifikacijos kėlimo laikas yra įskaitomas į darbo laiką.

Kalbant apie garantijas ir kompensacijas tarnybinių komandiruočių atveju pirmiausia reikia atriboti į komandiruotę panašius atvejus:

1) komandiruote nelaikomas darbas, atliekamas kitoje vietovėje negu yra įsikūręs darbdavys arba ten kur jis vykdo savo nuolatinę veiklą. Kad toks darbas netaptų komandiruote, darbo sutartyje turi būti susitarta dėl darbo funkcijų atlikimo vietos;

2) komandiruote nelaikomas darbas, kuris atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu ar yra kilnojamojo pobūdžio, kai toks yra darbų pobūdis ir dėl tokio darbų pobūdžio yra sulygstama darbo sutartyje. Tokio pobūdžio darbą asmuo atlieka nuolat, o tarnybinės komandiruotės atveju yra tik laikinas darbo funkcijų atlikimas ne nuolatinėje darbo vietoje;

¹⁰⁶ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia. 1999. P. 126.

3) darbuotojo perkėlimas ar priėmimas į kitoje vietovėje esantį darbą taip pat nelaikomas komandiruote. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare¹⁰⁷ nurodoma, kad esminis priėmimo ar perkėlimo į kitoje vietovėje esantį darbą skirtumas nuo tarnybinės komandiruotės yra tas, kad komandiruotės atveju darbo funkcijų atlikimas ne nuolatinėje darbo vietoje yra laikinas, o perkėlimo atveju dažniausiai ilgalaikis ar net nuolatinis.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 220 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kuri garantuoja, kad per visą komandiruotės laiką darbuotojui yra paliekama darbo vieta ir darbo užmokestis, taip pat nustatoma, kad darbuotojams bus mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos. Pasiųstam į tarnybinę komandiruotę darbuotojui turi būti mokamas darbo užmokestis už visas darbo dienas pagal grafiką nuolatinėje darbo vietoje, nes pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalies 2 punktą, tarnybinės komandiruotės laikas yra įskaitomas į darbo laiką. Už viršvalandinį darbą komandiruotam darbuotojui nemokama, išskyrus atvejus, kai įrodomas viršvalandinių darbų atlikimo būtinumas ir to darbo faktas. Jeigu darbdavio nurodymu tarnybinė užduotis atliekama švenčių ar poilsio dieną, už šią dieną darbuotojui turi būti kompensuojama. Nesant darbdavio nurodymo – kompensuoti neprivaloma.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 220 straipsnio 3 dalyje, nurodoma, kokius darbuotojus darbdavys gali siųsti į komandiruotes tik jų sutikimu (nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, ir darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų) ir kokius į jas siųsti apskritai draudžiama (pavyzdžiui, asmenis iki aštuoniolikos metų).

Reikia paminėti, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 220 straipsnio 1 dalyje, nustatytos išmokos, mokamos darbuotojams komandiruotės atveju, nes išvykimas į tarnybinę komandiruotę yra laikino pobūdžio¹⁰⁸. Jeigu darbas kitoje vietovėje turi nuolatinį pobūdį išlaidos atlyginamos kitokia nei tarnybinės komandiruotės atveju tvarka.

Jeigu darbuotojas dėl darbo pobūdžio ar susisiekiimo sąlygų kasdien negali grįžti į nuolatinę gyvenamąją vietą, jam yra mokami dienpinigiai, kurių paskirtis - padengti komandiruotės metu padidėjusias asmenines išlaidas.

Dienpinigių mokėjimas yra skirtingas privačiame ir viešajame sektoriuose. Lietuvos Respublikos Vyriausybė vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso

¹⁰⁷ NEKROŠIUS, I. *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. P. 308.

¹⁰⁸ Tas pats šaltinis.

220 straipsnio 2 dalimi, 2004 m. lapkričio 3 d. priėmė nutarimą Nr. 1365¹⁰⁹, kuris reglamentuoja išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydį ir mokėjimo tvarką, kai darbdaviu yra fizinis asmuo, įmonė, įstaiga, organizacija, ar kita organizacinė struktūra, išskyrus biudžetines įstaigas. Kadangi „Išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarka“ biudžetinėse įstaigose negalima remtis, tai biudžetinių įstaigų darbuotojų komandiruočių išlaidos apmokamos pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimu Nr. 526 patvirtintas „Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklės“. Privatiems darbdaviams dienpinių mokėjimas ir komandiruotės išlaidų kompensavimas yra daug lankstesnis nei biudžetinėse įstaigose. Biudžetinėse įstaigose dienpinių mokėjimas ir komandiruotės išlaidų kompensavimas yra išsamiai reglamentuojamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

Ne biudžetinės įstaigos gali mokėti ir mažesnius dienpinigius nei nustatyta „Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkoje“, jeigu toks susitarimas numatytas darbo ar kolektyvinėje sutartyje, tačiau dienpinių suma negali būti mažesnė kaip 50 procentų. Sumažinimas galimas, kai dienpinigius komandiruotam darbuotojui moka kitas asmuo, tačiau gali būti išmokamas dienpinių sumos skirtumas. Biudžetinių įstaigų darbuotojams, siunčiamiems į tarnybines komandiruotes Lietuvos Respublikos teritorijoje, už įsakyme ar potvarkyje nurodytą komandiruotės laiką, dienpinigiai yra lygūs 10 procentų patvirtinto taikomojo minimalaus gyvenimo lygio. Pagal „Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių“ 20 punktą dienpinigiai, kurių bendra suma per mėnesį viršija 50 procentų darbuotojui nustatyto darbo užmokesčio arba darbo užmokesčio, apskaičiuoto taikant valandinį tarifinį atlygį, nelaikomi komandiruočių kompensacijomis.

Ne biudžetinės įstaigos išlaidas, susijusias su tarnybine komandiruote, darbuotojams atlygina pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimą Nr. 99¹¹⁰. Pagal šiuo nutarimu patvirtintų „Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių“ 9 punktą, iš pajamų negali būti atskaitomos dienpinių išlaidos, viršijančios sumą, kuri būtų apskaičiuota kiekvienai komandiruotės dienai taikant 12 procentų nustatyto minimalaus gyvenimo lygio, galiojančio mokestinio laikotarpio, kurį prasidėjo komandiruotė, pirmąją dieną, sumos. Jeigu komandiruotė trunka vieną dieną, atskaitoma dienpinių išlaidų suma yra lygi 50 procentų nustatytos sumos. Darytina išvada, kad gali

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905. Aktuali redakcija nuo 2005-01-31.

¹¹⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2556.

būti mokamos ir didesnės kompensacinės išmokos, bet jos turi būti apmokestinamos įstatymų nustatyta tvarka.

Jeigu yra išlaidas patvirtinantys dokumentai, darbuotojui kompensuojamos ir šios su komandiruote susijusios išlaidos:

- 1) gyvenamojo ploto nuomos;
- 2) kelionės transporto išlaidos;
- 3) sunaudotų degalų įsigijimo išlaidos;
- 4) ryšių išlaidos;
- 5) vykstant į konferenciją, simpoziumą, parodą ar kitą renginį – registravimosi renginyje mokesčio ar bilietų į renginį pirkimo išlaidos;
- 6) kitos išlaidos.

Negalima pateikti baigtinio kompensacinių išmokų už tarnybinėje komandiruotėje patirtas išlaidas atvejų sąrašo, nes šalys yra laisvos susitarti dėl kitokių išlaidų atlyginimo.

5. 1. 2. Garantijos ir kompensacijos komandiruojant darbuotoją į užsienio valstybės teritoriją

Tarnybine komandiruote į užsienio valstybės teritoriją turėtų būti suprantamas darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos darbdavio siuntimu tam tikram laikui atlikti užsienio valstybėje darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą, kelti kvalifikaciją ar teikti paslaugas. Užsienio valstybės teritorija yra ta teritorija, į kurią darbuotojas patenka kirsdamas Lietuvos Respublikos valstybės sieną.

Darbuotojui, siunčiamam į tarnybinę komandiruotę užsienio valstybėje, taip pat kaip ir Lietuvoje komandiruojamam darbuotojui, yra garantuojama, kad visą komandiruotės laiką yra išsaugoma darbo vieta, darbo užmokestis, mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos. Dienpinigiai, siunčiamam į komandiruotę užsienio valstybėje, darbuotojui yra mokami vadovaujantis Lietuvos Respublikos Finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymu Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“ patvirtintomis dienpinigių normomis¹¹¹.

Dienpinigių mokėjimas ir komandiruotės išlaidų kompensavimas, kaip ir komandiravimo Lietuvos Respublikos teritorijoje atveju, biudžetinėse įstaigose yra reglamentuojamas išsamiai, o privačiame sektoriuje paliekama galimybė susitarti.

¹¹¹ Lietuvos Respublikos Finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymas Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“. Valstybė žinios, 2002, Nr. 58-2374.

Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimą Nr. 1365¹¹², komandiruote į užsienį laikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų, jeigu jis vienoje vietoje užsienyje būna ne ilgiau kaip 183 dienas, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis. Tokia nuostata yra taikoma privačiame sektoriuje. Viešajame sektoriuje dirbantys darbuotojai, pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimą Nr. 526¹¹³, į tarnybinę komandiruotę užsienio valstybėje gali būti siunčiami ne ilgiau kaip 30 kalendorinių dienų (neįskaitant į tą trukmę kelionėje sugaišto laiko). Tačiau esant atskiram Lietuvos Respublikos Vyriausybės sprendimui, terminas gali būti ir ilgesnis.

Ne biudžetinės įstaigos išlaidas, susijusias su tarnybine komandiruote į užsienio valstybę, darbuotojams atlygina pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimą Nr. 99¹¹⁴. Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių 4 punkte numatoma, jeigu į komandiruotę vyksta vieneto administracijos vadovas arba individualios įmonės savininkas ar tikrasis ūkinės bendrijos narys ir šioje individualioje įmonėje ar ūkinėje bendrijoje nėra administracijos vadovo, dienpinigių norma gali būti didinama 100 procentų.

Vykstant į užsienio valstybę, už dieną, kurią pervažiuojama Lietuvos Respublikos valstybės siena, dienpinigiai mokami pagal dienpinigių užsienio valstybėse normas, o grįžtant iš užsienio valstybės, už dieną, kurią pervažiuojama Lietuvos Respublikos valstybės siena dienpinigiai mokami pagal Lietuvoje nustatytą normą¹¹⁵. Jeigu tarnybinė komandiruotė į užsienio valstybę trunka tik vieną dieną, mokama 50 procentų Finansų ministro patvirtintų dienpinigių užsienio valstybėje normos.

Šiose taisyklėse numatoma, kad dienpinigiai, kurių bendra suma per mėnesį viršija 50 procentų darbuotojui nustatyto darbo užmokesčio tuo atveju, kai darbuotojui nustatytas darbo užmokestis neviršija minimalios mėnesinės algos, padaugintos iš koeficiento 1,3 arba kai darbo užmokestis yra apskaičiuotas taikant valandinį tarifinį atlygį, neviršijantį minimalaus valandinio atlygio, padauginto iš koeficiento 1,3 nelaikomi komandiruočių kompensacijomis.

¹¹² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruočiomis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905. Aktuali redakcija nuo 2005-01-31.

¹¹³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr.526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555. Aktuali redakcija nuo 2007-03-28.

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2556.

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr.526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555. Aktuali redakcija nuo 2007-03-28.

Biudžetinių įstaigų darbuotojams siunčiamiems į komandiruotę užsienio valstybėje, pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimą Nr. 526¹¹⁶, yra kompensuojamos ankstesniame poskyryje minėtos komandiruotės išlaidos, kurios yra kompensuojamos komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje atvejais. Greta minėtų komandiruotės išlaidų dar atlyginamos:

- 1) dokumentų, susijusių su išvykimu, tvarkymo išlaidos;
- 2) kelių mokestis;
- 3) įvairios draudimo išlaidos;
- 4) automobilių saugojimo aikštelėse išlaidos;
- 5) valiutos keitimo kredito įstaigoje išlaidos, kai ši valiuta naudojama komandiruotės išlaidoms apmokėti.

Darbuotojas savo patirtas išlaidas turi pagrįsti tai patvirtinančiais dokumentais. Įmonė, įstaiga ar organizacija komandiruotės išlaidas gali kompensuoti didesnėmis nei Vyriausybės nustatyta normomis, tačiau tokiu atveju ta išmokama suma apmokestinama įstatymų nustatyta tvarka.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 220 straipsnio 4 dalyje yra įtvirtinama norma dėl papildomų garantijų laikinai dirbti užsienio valstybėje komandiruojamiems darbuotojams ir darbuotojams, užsienio valstybių darbdavių komandiruotiems laikinai dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją. Papildomų garantijų ypatumas tas, kad jos taikomos nepriklausomai nuo jų darbo santykiams taikytinos teisės.

Į užsienio valstybę siunčiamų Lietuvos Respublikos darbuotojų darbo sąlygas reglamentuoja ne tik nacionaliniai, bet ir tarptautiniai teisės aktai.

2004 m. gegužės 1 d. Lietuva tapo Europos Sąjungos nare. Stojimo sutartimi Lietuvos Respublika įsipareigojo stojimo momentu (su nedidelėmis išimtimis) perimti visą Europos Sąjungos *acquis* darbo teisės srityje, visiškai jį įgyvendinti ir taikyti Lietuvos Respublikos teritorijoje.

Bendrijos institucijoms atliekant darbo santykių teisinį reguliavimą svarbiausios yra direktyvos, nes jų nuostatos nėra skirtos tiesiogiai taikyti ir ne taip intensyviai veikia valstybių narių nacionalinę teisę, kaip reglamentai. Tam, kad direktyvos tikslai būtų įgyvendinti, paprastai yra reikalingas nacionalinis teisės aktas. Pagal Europos Bendrijų sutarties 249 straipsnį nacionalinėms institucijoms paliekama laisvė pačioms pasirinkti direktyvų įgyvendinimo formas ir priemones. Darbo teisei reikšmingų nuostatų yra ir kituose Bendrijos institucijų priimtuose teisės aktuose.

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. Valstybė žinios, 2004, Nr. 74-2555. Aktuali redakcija nuo 2007-03-28.

Europos Bendrijų sutartyje yra įtvirtinta nuostata, kad Bendrijoje įgyvendinamas laisvas darbuotojų judėjimas ir ši laisvė apimdama daug aspektų, suteikia valstybių narių piliečiams teisę nevaržomai įsidarbinti kitos valstybės narės teritorijoje, teisę nebūti diskriminuojamam darbo sąlygų atžvilgiu, teisę apsigyventi kitoje valstybėje narėje įsidarbinimo laikotarpiu ir t. t. Judėjimo ribojimas galimas tik viešosios tvarkos ar visuomenės saugumo sumetimais.

Susikūrusioje vidaus rinkoje, susidarė palanki aplinka teikti tarpvalstybines paslaugas, skatinant vis daugiau įmonių siųsti darbuotojus į laikinas užsienio komandiruotes. Darbdaviai, savo valstybėje besivadovaujantys griežtesniais privalomais nacionalinių darbo įstatymų reikalavimais, konkurencinėje kovoje neturi nukentėti dėl to, kad kitų valstybių narių darbuotojų darbo sąlygas nustato ne tokie griežti nacionaliniai darbo įstatymai¹¹⁷. Todėl 1996 m. gruodžio 16 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Europos Tarybos direktyva 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“, kurios tikslas – nustatyti bent minimalią darbuotojų, laikinai siunčiamų į užsienio valstybę teikti paslaugų, apsaugą. Tačiau direktyvoje garantinės ir kompensacinės išmokos nėra reglamentuojamos, todėl jos turėtų būti taikomos taip, kaip numato taikytina teisė ar šalių susitarimas.

Išanalizavus tarnybines komandiruotes reglamentuojančias nuostatas, galima daryti išvadą, kad jos yra pakankamai reglamentuojamos, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra pateikiami tik esminiai tarnybinių komandiruočių aspektai, kurie detaliau yra aptariami atskiruose Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintose tvarkose ir/ar taisyklėse, taip pat Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme. Pastebėti tam tikri skirtumai tarp biudžetinių ir nebiudžetinių įstaigų darbuotojų, pavyzdžiui, komandiruotės trukmė, dienpinigių sumažinimo ar padidinimo galimybės.

5. 2. Garantijos ir kompensacijos, kai darbuotojas priimamas arba perkeliamas dirbti į kitoje vietovėje esantį darbą

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 221 straipsnyje yra numatomos garantinės ir kompensacinės išmokos, kurios mokamos priimant arba perkeliant darbuotoją į kitoje vietovėje esantį darbą. Tokios išmokos yra panašios į tas, kurios mokamos tarnybinių

¹¹⁷ NEKROŠIUS, I. *et. al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 339.

komandiruočių atveju, tačiau išvykimas į komandiruotę yra laikinas, o priėmimas arba perkėlimas į kitoje vietovėje esantį darbą yra ilgalaikis, o dažnai – nuolatinis¹¹⁸.

Kita vietove reikėtų laikyti kitą geografinę teritoriją negu ta, kurioje darbas buvo atliekamas ar kurioje asmuo gyveno (gali būti kitas miestas).

Jeigu asmuo yra priimamas ar perkeliams į kitoje vietovėje esantį darbą paties prašymu, išmokos gali būti mokamos tik šalių susitarimu. Jeigu priėmimas ar perkėlimas yra darbdavio iniciatyva, tai darbuotojui yra garantuojamos ir kompensuojamos šios su priėmimu ar perkėlimu į kitą vietovę susijusios išlaidos:

- 1) paties darbuotojo ir jo šeimos narių kelionpinigiai;
- 2) turto pervežimo išlaidos;
- 3) dienpinigiai už kelionėje išbūtą laiką;
- 4) darbo užmokestis už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką;

- 5) kitos išlaidos.

Baigtinio atlyginamų išlaidų sąrašo negalima pateikti, nes pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 221 straipsnio 2 dalį, kolektyvinėse ar darbo sutartyse gali būti nustatytas ir kitų išlaidų, susijusių su persikėlimu, apmokėjimas (pavyzdžiui, vienkartinių pašalpų forma ir kt.).

Darbuotojui yra garantuojama, kad bus atlygintos ne tik jo paties, bet ir jo šeimos narių, kurie persikelia su darbuotoju į kitą vietovę, kelionės išlaidos, kurios apskaičiuojamos taip pat, kaip tarnybinių komandiruočių atveju.

Darbuotojo šeimos nariais laikomi vyras, žmona, abiejų sutuoktinių tėvai ir vaikai, kiti asmenys, kurie darbuotojo yra išlaikomi ar veda su juo bendrą šeimos ūkį¹¹⁹.

Darbuotojui garantuojama, kad jam bus kompensuotos su turto pervežimu susijusios išlaidos. Tas turtas gali būti pervežamas įmonės transportu, tuomet tokių išlaidų kompensuoti nereikia.

Dienpinigiais siekiama atlyginti darbuotojo kelionėje patirtas asmenines išlaidas. Darbuotojui, priimamam ar perkeliama į kitoje vietovėje esantį darbą, dienpinigiai yra apskaičiuojami ir mokami taip pat, kaip ir tarnybinių komandiruočių atveju.

Darbuotojui yra garantuojamas darbo užmokestis už išsiruošimo į kelionę, įsikūrimo naujoje vietovėje laiką ir už kelionėje išbūtą laiką. Tačiau siekiant užkirsti kelią, galimiems piktnaudžiavimo atvejams yra numatomas ribojimas – išsiruošimo ir įsikūrimo

¹¹⁸ NEKROŠIUS, I. *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Vilnius: Justitia, 2004. P. 308.

¹¹⁹ Tas pats šaltinis (P. 309).

laikas negali trukti ilgiau kaip šešias dienas. Darbo užmokestis mokamos toks, koks jis nustatytas naujoje darbo vietoje.

Paprastai visas išlaidas moka naujos darbo vietos darbdavys.

Darbdavys yra įpareigojamas užtikrinti bent minimalias darbuotojų teises, tačiau, siekdamas priimti ar išsaugoti gerą darbuotoją, darbdavys dažnai sutinka atlyginti ir kitas darbuotojo išlaidas ar užtikrinti tam tikras garantijas.

5. 3. Kiti garantijų ir kompensacijų mokėjimo atvejai

Nemažai specifinių garantijų ar kompensacijų yra reglamentuojama atskiruose darbo įstatymuose ar kituose teisės aktuose. Lietuvos Respublikos darbo kodekso XV skyriuje „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“ ir kituose Lietuvos Respublikos darbo kodekso skyriuose yra išskiriama ir daugiau garantijų ir kompensacijų, kurių savo ankstesnėse darbo dalyse detalai nenagrinėjau, todėl aptarsiu keletą atskirų garantijų ar kompensacijų taikymo atvejų.

Darbuotojams, siunčiamiems į medicinos įstaigas pasitikrinti sveikatos, yra garantuojama, kad sveikatos tikrinimosi laiku bus išsaugota darbo vieta ir mokamos garantinės išmokos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1999 m. gegužės 7 d. nutarimu Nr. 544¹²⁰ patvirtino darbų sąrašą, kuriuos dirbantys asmenys privalo pasitikrinti sveikatą. Periodiškas sveikatos tikrinimas yra atliekamas kasmet (tam tikrais atvejais gali būti ir neeilinis sveikatos patikrinimas).

Privalomas sveikatos patikrinimas yra atliekamas darbo metu, todėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 215 straipsnyje yra numatyta, kad darbuotojui už darbo laiką, sugaištą tikrinantis sveikatą, darbdavys turi mokėti vidutinį darbo užmokestį ir tokiu būdu yra užtikrinama, kad darbuotojas neprarastų darbo pajamų.

Darbuotojams dėl sveikatos būklės perkeltiems į kitą darbą. Dėl darbo įmonėje pablogėjus darbuotojo sveikatai reikia perkelti darbuotoją į kitą darbą, kurį jis galėtų dirbti pagal savo sveikatos būklę. Jeigu nėra darbo į kurį darbuotojas galėtų būti perkeltas pagal sveikatą, jam mokama ligos pašalpa iki kol bus atgautas darbingumas ar nustatytas neįgalumas¹²¹.

¹²⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3127.

¹²¹ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207. Aktuali redakcija nuo 2007-12-29.

Perkėlus darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą mažiau apmokamą darbą, darbuotojui mokamas gauto ir gaunamo vidutinio darbo užmokesčio skirtumas, kol bus nustatytas darbingumo lygis. Nustačius darbingumo netekimo laipsnį darbuotojas be darbo užmokesčio turi teisę gauti ir žalos atlyginimą (jeigu buvo darbdavio apdraustas, iš Valstybinio socialinio draudimo fondo teritorinių skyrių arba iš darbdavio, kuris neapdraudė darbuotojo nelaimingų atsitikimų darbe ar profesinių ligų socialiniu draudimu).

Papildomos ir specialios pertraukos. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 213 straipsnyje įtvirtinamos papildomos ir specialios pertraukos, kurios yra įskaitomos į darbuotojo darbo laiką, todėl už jas mokamas vidutinis darbo užmokestis, siekiant išsaugoti darbuotojui darbo pajamas.

Papildomų ir specialių pertraukų tikslas – išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio ar pervargimo, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, mažėtų galimas nepalankių sveikatai veiksnių poveikis¹²². Darytina išvada, kad šios pertraukos iš esmės nesiskiria, nes jos abi įskaitomos į darbo laiką ir vienodai apmokamos, tik skiriasi tų pertraukų trukmė.

Garantijos darbo ginčų komisijos nariams. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 303 straipsnis numato papildomas garantijas darbuotojams, kurie darbuotojų susirinkime buvo išrinkti į darbo ginčų komisiją. Darbo ginčų komisijos nariai naudojami dvejomis garantijomis:

a) darbdavys negali atleisti darbuotojo savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, už nepalankų darbdaviui sprendimą darbo ginčų komisijoje;

b) darbo ginčų komisijos nariams yra garantuojamas vidutinis darbo užmokestis už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčus.

Darbo ginčų komisijos nariams yra garantuojama, kad nebus trukdoma nagrinėti darbo ginčus, ir už laiką, sugaištą nagrinėjant ginčus paliekamas vidutinis darbo užmokestis. Darbo ginčų komisijos nariai jiems suteikiamomis garantijomis gali naudotis visą įgaliojimų laiką.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 183 straipsnyje numatytas *atleidimas nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti*. Pagal šio straipsnio 1 dalį darbuotojai turi būti atleidžiami nuo darbo: įgyvendinti rinkimų teisės; pakviesti į ikiteisminio tyrimo įstaigas, į prokuratūrą ar teismą liudytoju, nukentėjusiuoju,

¹²² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 “Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo”. Valstybės žinios, 2003, Nr. 14-559.

specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu; atlikti donoro pareigų ir kitais įstatymų nustatytais atvejais¹²³. Išsamaus valstybinių ar visuomeninių pareigų sąrašo, kuomet darbuotojas turi būti atleidžiamas nuo darbo, įstatymų leidėjas nepateikia, nes numato ir kitais įstatymų numatytais atvejais.

Ne mažesnę už vidutinį darbo užmokestį, darbuotojams atleistiems nuo darbo valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti, moka arba kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus jie vykdo. Tačiau įstatyme gali būti numatyta ir kitokia apmokėjimo tvarka. Vidutinis darbo užmokestis mokamas tik tuo atveju, jeigu darbuotojas privalo vykdyti kviečiančios institucijos nurodymus.

Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai atleidžiami nuo darbo iki šešių darbo dienų per metus (pavyzdžiui, kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose). Atleidimo nuo darbo ir apmokėjimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje.

Garantijos ir kompensacijos donorams. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 215 straipsnyje numatomos garantijos donorams. Donoras privalo darbdavį informuoti apie neatvykimą prieš vieną dieną, kad darbdavys žinotų dėl kokios priežasties darbuotojas neatvyks į darbą. Iš anksto neinformavus darbdavio apie neatvykimą į darbą, tai laikoma darbo drausmės pažeidimu, už kurį gali būti taikomos drausminės nuobaudos. Darbdavys privalo atleisti darbuotoją nuo darbo kraujo ar jo sudėtinių dalių davimo dieną. Darbdavys negali atsisakyti išleisti asmens iš darbo kraujo ar jo sudėtinių dalių davimo dieną. Geriausia būtų, jeigu asmuo pateiktų atitinkamos medicinos institucijos pažymą apie kraujo davimo dieną.

Pagal kraujo donorystės įstatymo¹²⁴ 7 straipsnio 1 dalies 7 punktą iki 2004 m. kovo 1 d. darbuotojas kraujo ar kraujo sudėtinių dalių davimo dieną turėjo teisę Vyriausybės nustatyta tvarka iš valstybės biudžeto gauti kompensaciją, lygią vienos dienos vidutiniam darbo užmokesčiui Lietuvos Respublikoje, tačiau nuo 2004 m. kovo 1 d. pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 22 d. nutarimu Nr. 785¹²⁵ nustatytą tvarką turi teisę gauti iš Valstybės biudžeto kompensaciją už kelionės į kraujo donorystės įstaigą ir papildomo maitinimo išlaidas.

¹²³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹²⁴ Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 115-2666. Aktualioji redakcija nuo 2003-10-09.

¹²⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 22 d. nutarimas Nr. 785 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 12 d. nutarimo Nr. 594 „Dėl kompensacijų iš Lietuvos valstybės biudžeto mokėjimo kraujo ar kraujo sudedamųjų dalių donorams tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo. Valstybės žinios, 2004, Nr. 100-3708.

Darbuotojams, kai darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 216 straipsnyje apsprendžiamos kompensacijos darbuotojams, kurių darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio. Su tuo susijusios padidėjusios išlaidos tokiems darbuotojams kompensuojamos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka¹²⁶. Pagal Vyriausybės patvirtintą tvarką kompensuojamos išmokos mokamos darbuotojams, kurių darbo sutartyje susitarta, kad darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio ir dėl to susidaro padidėjusios išlaidos. Tačiau numatoma viena sąlyga, kad kompensuojamos išmokos mokamos tik tada, kai darbuotojui nemokamos komandiruotės išlaidos.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 116 patvirtintoje tvarkoje¹²⁷ taip pat nustatoma, kad padidėjusios išlaidos gali būti kompensuojamos iki 50 procentų mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio už faktiškai dirbtą laiką, bet ne daugiau kaip Finansų ministerijos patvirtinta komandiruočių į užsienį dienpinigių norma¹²⁸ dirbant užsienyje arba ne daugiau kaip tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje dienpinigių norma dirbant Lietuvos Respublikos teritorijoje.

Kompensuojamos išmokos yra mokamos už faktiškai dirbtą laiką ir mokamos kartu su darbo užmokesčiu ir nuo jų neskaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos¹²⁹. Tačiau skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, šios kompensacinės išmokos nėra įskaitomos.

Atlygis už prastovą ne dėl darbuotojo kaltės. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 195 straipsnyje yra numatyta, kad prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas yra apmokamas ne mažesniu kaip Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą. Darbuotojui yra apmokama už prastovos laiką, jeigu nėra jo kaltės. Šalių susitarimu darbo ar kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir didesnis apmokėjimas. Jeigu prastova yra ne dėl darbuotojo kaltės prastovos atveju yra numatoma nemažai garantijų, pavyzdžiui, kai dėl prastovos darbuotojas perkeliamas į kitą darbą,

¹²⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-413.

¹²⁷ Tas pats šaltinis.

¹²⁸ Lietuvos Respublikos Finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymas Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“. Valstybės žinios, 2002, Nr. 58-2374.

¹²⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 14 d. nutarimas Nr. 647 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2005, Nr. 75-2725. Aktuali redakcija nuo 2007-07-20.

kuriame dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių sumažėja darbo užmokestis, tai darbuotojui paliekamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis.

Jeigu prastovos metu darbuotojui nepasiūlomas jo specialybę ir kvalifikaciją atitinkantis darbas, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai – mokamas dviejų trečdalių vidutinio darbo užmokesčio dydžio atlygis už kiekvieną prastovos laiką, bet ne mažiau nei Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Toks pat apmokėjimas taikomas ir tais atvejais, kai darbdavio reikalavimu prastovos metu darbuotojas turi būti darbo vietoje.

Darbuotojas gali atsisakyti jam pasiūlyto pagal profesiją, specialybę ar kvalifikaciją darbo, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai. Toks atsisakymas turi būti pateikiamas raštu. Tokiu atveju darbuotojui mokama ne mažiau kaip 30 procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą.

Tokius apmokėjimo dydžius nustato įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

Darbuotojo ir darbdavio susitarimu darbo ar kolektyvinėje sutartyse gali būti numatyti atvejai, kai darbuotojui prastovos metu visiškai nereikia atvykti į darbą.

Atostogos. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas išskiria dvi atostogų rūšis: kasmetinės ir tikslinės. Kasmetinės atostogos yra suteikiamos visiems darbuotojams, kurie atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso sąlygas ar dirba pagal darbo sutartį, o nustatytiems tikslams pasiekti yra suteikiamos tikslinės atostogos.

Kiekvienam darbuotojui yra garantuojamos mokamos 28 kalendorinių dienų kasmetinės minimalios atostogos, kurios negali būti pakeistos kompensacija. Pakeitus kasmetines minimaliąsias atostogas kompensacija, atostogos netektų savo prasmės, t. y. atstatyti darbingumą ir pailsėti. Kasmetines minimaliąsias atostogas galima pakeisti kompensacija tik vieninteliu atveju, kai nutrūksta darbo teisiniai santykiai.

Ilgesnės, t. y. trisdešimt penkių kalendorinių dienų, kasmetinės minimalios atostogos yra suteikiamos tam tikroms asmenų kategorijoms (pavyzdžiui, darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgaliesiems ir t. t.). Įstatymų leidėjas nepateikia baigtinio sąrašo asmenų, kuriems gali būti suteikiamos kasmetinės minimalios 35 kalendorinių dienų atostogos.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 167 straipsnis numato kasmetines pailgintas 58 kalendorinių dienų atostogas darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne emocine, nervine ar protine įtampa, profesine rizika, taip pat darbuotojams, kurių darbo sąlygos yra specifinės. Kasmetinės pailgintos atostogos negali būti nustatomos šalių susitarimu, darbo

ar kolektyvinėje sutartyje, nes jas nustato Vyriausybė nutarimu (tam tikrų kategorijų darbuotojams). Šiems asmenims tokia trukmė yra kompensuojama už tokį darbų pobūdį.

Kasmetinių atostogų metu darbuotojui garantuojamas vidutinis darbo užmokestis visose darbovietėse, jei visose darbovietėse darbuotojas atostogauja vienu metu. Darbuotojui yra garantuojama, kad vidutinis darbo užmokestis už kasmetines atostogas būtų sumokėtas ne vėliau kaip likus 3 kalendorinėms dienoms iki atostogų pradžios. Darbdaviui pavėlavus sumokėti, darbuotojui atostogos pratęsimos tiek dienų, kiek buvo uždelsta sumokėti, mokant už tas dienas vidutinį darbo užmokestį. Jeigu darbuotojas nenori, kad atostogos būtų pratęstos, tos pradelstos dienos gali būti pridedamos prie nepanaudotų kasmetinių atostogų.

Tikslinės atostogos yra suteikiamos ne visiems darbuotojams, o tik tiems, kurie atitinka papildomus Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatytus reikalavimus, atsižvelgiant į tikslinių atostogų rūšį. Pavyzdžiui, moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos, kurių tikslas - kompensuoti apdraustiems asmenims dėl motinystės dalį prarastų darbo pajamų¹³⁰. Moterims visą nėštumo ir gimdymo bei motinystės atostogų laiką yra išsaugoma darbo vieta ir pirmus metus po gimdymo yra mokama 100 procentų kompensuojamo uždarbio dydžio, už antrus metus 85 procentai kompensuojamo uždarbio dydžio.

Nuo 2006 metų birželio mėnesio Lietuvos Respublikos darbo kodekse atsirado naujovė – tėvystės atostogos. Tėvystės atostogos yra suteikiamos vyrams nuo vaiko gimimo dienos iki vaikus sukaks 1 mėnuo. Už tėvystės atostogas mokamas 100 procentų kompensuojamo uždarbio dydžio.

Tikslinės mokymosi atostogos suteikiamos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 181 straipsnį. Darbuotojui turi būti suteikiamos mokymosi atostogos ir jeigu darbuotojas mokosi, turėdamas įmonės siuntimą, už mokymosi laiką jam mokamas ne mažesnis kaip vidutinis darbo užmokestis. Jeigu darbuotojas mokosi savo iniciatyva, apmokėjimas sprendžiamas šalių susitarimu ar kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų kūrybinių atostogų trukmė, suteikimo ir apmokėjimo tvarka turi būti aptarta darbo ar kolektyvinėje sutartyje.

Apibendrinant galima teigti, jog garantijų ir kompensacijų yra pakankamai, kad jos užtikrintų darbuotojų apsaugą, tačiau gausybė teisės aktų reglamentuojančių garantijas ir kompensacijas įneša tam tikrą sumaištį, nes darbuotojai yra nepakankamai informuoti (nepakankamai informacijos visuomenės informavimo priemonėse).

¹³⁰ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr.111-3574. Aktuali redakcija nuo 2007-12-29.

Išvados ir pasiūlymai

Išanalizavus Lietuvos darbo teisės normomis reglamentuojamų garantijų ir kompensacijų sampratas, sąvokas, galimus klasifikavimo pagrindus ir jų taikymo praktiką, galima daryti *išvadą*, kad:

1. Kiekvienu raidos etapu garantijos ir kompensacijos skiriasi priemonėmis, būdais ir galimybėmis jas įgyvendinti bei užtikrinti. Skirtingose teisės šakose garantijos ir kompensacijos yra suvokiamos skirtingai ir jos turi skirtingą reikšmę.

Garantijos ir kompensacijos jau buvo reglamentuojamos Darbo įstatymų kodekse, atskiruose darbo įstatymuose, tačiau garantijų ir kompensacijų sąvokos, ir dabar galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nepateikė. Garantijų ir kompensacijų sąvoką galime rasti tik įvairių autorių darbuose ir mokslinėje literatūroje.

Garantijos ir kompensacijos Lietuvoje suvokiamos siaurąja prasme, kaip išmokos, ir plačiąja prasme, kaip išmokos ir tam tikros socialinės garantijos darbuotojams.

Išanalizavus įvairių autorių pateikiamas garantijų ir kompensacijų sąvokas, galima teigti, kad garantijos dažniausiai yra apsauginės priemonės, taikomos darbuotojams tais atvejais, kai jie dėl įstatyme numatytų priežasčių neatlieka darbo pareigų, o kompensacijos dažniausiai apibūdinamos, kaip piniginės išmokos, kuriomis siekiama atlyginti darbuotojui išlaidas, susijusias su darbo ar kitų įstatymuose numatytų pareigų atlikimu.

Garantijomis ir kompensacijomis yra siekiama užtikrinti tam tikras darbuotojų socialines garantijas ir pajamas.

2. Mokslinėje literatūroje, periodiniuose leidiniuose nėra vieningos nuomonės, kaip ir kokiais kriterijais turėtų būti klasifikuojamos garantijos ir kompensacijos. Taip yra todėl, kad viena garantija ar kompensacija gali apimti keletą klasifikacijų.

Kadangi Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir kiti teisės aktai garantijų ir kompensacijų klasifikavimo nepateikia, darbo autorės nuomone, atskiras garantijas galima suklasifikuoti pagal turinį ir pobūdį, galiojimo sferą, taikymo subjektus ir kitus kriterijus, o atskiras kompensacijas – pagal turinį ir pobūdį, galiojimo sferą, darbo funkcijų vykdymą ir kitus kriterijus.

3. Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atskiruose įstatymuose ir poįstatyminiuose teisės aktuose įtvirtinamos tiek materialios, tiek ir nematerialios garantijos ir kompensacijos, kurios turi būti taikomos darbuotojams. Darbuotojams numatytas pinigines garantijas privalo taikyti visi darbdaviai, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių neatlieka darbo pareigų arba kai darbuotojas atlieka darbo pareigas, bet dėl

vienokių ar kitokių priešasčių negauna viso darbo užmokesčio. Darbuotojams numatytas pinigines kompensacijas taip pat privalo taikyti visi darbdaviai, kai darbuotojas patiria išlaidų, susijusių su darbo ar kitų įstatymuose numatytų pareigų atlikimu.

Nematerialaus pobūdžio garantijos ir kompensacijos dažniausiai yra įtvirtinamos darbdavio ir darbuotojo susitarimu.

4. Detaliau išanalizavus darbuotojams taikomas garantijas ir kompensacijas tarnybinių komandiruočių atveju, priimant ar perkeliant darbuotoją į kitoje vietovėje esantį darbą ir kitus garantijų ir kompensacijų taikymo atvejus nustačiau šiuos trūkumus:

a) Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra tik nurodoma, kad darbuotojui yra užtikrinamos tam tikros garantijos ir mokamos kompensacijos. Detalesnis reglamentavimas yra įtvirtinamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintose tvarkose ir/ar taisyklėse;

b) biudžetinėse įstaigose garantijų ir kompensacijų dydžiai yra griežtai reglamentuojami, o nebiudžetinėms įstaigoms yra numatyta galimybė šalių susitarimu mokėti ir didesnes išmokas;

c) atskirais atvejais siunčiamiems į tarnybinę komandiruotę darbuotojams gali būti mokami skirtingo dydžio dienpinigiai;

d) skirtinga biudžetinių ir nebiudžetinių įstaigų darbuotojų komandiruočių trukmė;

e) neaiški kompensavimo tvarka donorams;

f) ilgesnė kasmetinių atostogų trukmė tam tikrų kategorijų darbuotojams.

Analizuojant taip pat nustatyti ir tam tikri privalumai:

a) priimant ar perkeliant darbuotoją į kitoje vietovėje esantį darbą yra kompensuojami ne tik darbuotojo, bet ir jo šeimos narių kelionpinigiai;

b) kai darbuotojui numatyta pareiga privalomai tikrintis sveikatą – tikrinimas atliekamas darbo metu ir mokamas vidutinis darbo užmokestis;

c) perkėlus darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą, mažiau apmokamą, darbą – mokamas vidutinio darbo užmokesčio skirtumas;

d) papildomų ir specialių pertraukų laikas yra įskaitomas į darbo laiką ir už jį apmokama.

Kadangi Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atskiruose įstatymuose ir poįstatyminiuose teisės aktuose yra nemažai problemų, tai praktikoje pasitaikančias garantijų ir kompensacijų praktinio įgyvendinimo problemas *siūlau* spręsti taip:

1. Kadangi darbuotojų garantijos ir kompensacijos yra vienas iš esminių darbuotojų teisinio statuso elementų, todėl jų sąvokos turėtų būti apibrėžiamos ne tik darbo teisės teoretikų, mokslininkų darbuose, bet ir privalomos galios teisės aktuose.

2. Plėtoti priežiūros ir kontrolės institucijų iniciatyvą dėl atitinkamų garantijų ir kompensacijų mokėjimo darbuotojams, siekiant užkirsti kelią galimiems darbdavio piktnaudžiavimo atvejams (pavyzdžiui, atleidžiamam iš darbo darbuotojui neišmokama kompensacija už nepanaudotas atostogas).

3. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos arba Valstybinės darbo inspekcijos interneto tinklapyje pateikti išsamią susistemintą informaciją apie darbuotojams taikomas garantijas ir kompensacijas, nes daliai visuomenės informacija apie darbuotojų teises ir jų gynimo būdus yra sunkiai suvokiama.

4. Dėl kompiuterinio raštingumo stokos daliai darbuotojų sudėtinga susirasti reikiamą informaciją internete, todėl siūlau įstatymų leidėjui įtvirtinti sistemą, kuri įpareigotų įmonių personalo tarnybų specialistus supažindinti darbuotojus su jiems priklausančiomis garantijomis ir kompensacijomis bei informuoti apie pasikeitimus.

Santrauka

Garantijų ir kompensacijų reglamentavimas Lietuvos darbo teisėje

Darbo teisinius santykius reglamentuojančios normos priimtos atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę. Nuo 2003 m. sausio 1 d. Darbo įstatymų kodeksą pakeitė Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kurio XV skyriuje „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“ yra išdėstomos tik kai kurios garantijos ir kompensacijos, neatribojant jų nuo darbo užmokesčio. Kitos garantijos ir kompensacijos yra išdėstomos atskiruose Lietuvos Respublikos darbo kodekso skyriuose, kituose įstatymuose ar poįstatyminiuose teisės aktuose.

Lietuvos darbo teisėje garantijos ir kompensacijos gali būti suvokiamos plačiąja ir siaurąja prasmėmis. Plačiąja prasme garantijos ir kompensacijos suvokiamos, kaip išmokos ir tam tikros nematerialaus pobūdžio socialinės garantijos. Siaurąja prasme garantijos ir kompensacijos apima tik išmokas.

Išanalizavus garantijų ir kompensacijų sąvokas, aptarus galimus klasifikavimo pagrindus, darytina išvada, kad Lietuvos darbo teisėje pagrindinis garantijų tikslas – užtikrinti darbuotojų teisių ir laisvių įgyvendinimą, lygias galimybes ir kompensuoti dėl tam tikrų priežasčių prarastą darbo užmokestį. Pagrindinis kompensacijų tikslas – atlyginti darbuotojui išlaidas, susijusias su darbo ar kitų įstatyme numatytų pareigų atlikimu, ir užtikrinti darbuotojams tam tikras socialines garantijas.

Analizuojant atskiras garantijas ir kompensacijas ir jų mokėjimo ypatumus pastebėta tam tikrų trūkumų.

Summary

The Regulatory Framework for Guarantees and Compensations in Lithuanian Labour Law

Norms, regulating labour legal relations, have been enacted after the restoration of Lithuanian Republic independence. Since January 1, 2003 Labour Law Code has been replaced by Lithuanian Republic Labour Code, including section XV, titled “Work payment. Guarantees and compensations” that indicates some guarantees and compensations, not delimitating them from work payment. Other guarantees and compensations are described in separate Lithuanian Republic labour code sections, and in other legal regulations and under-law acts.

In Lithuanian labour law guarantees and compensations contain constricted and wider sense. Regarding the latter one, the guarantees and compensations are usually understood as disbursements and certain non-material social guarantees. While looking from the constricted point of view, the guarantees and compensations include disbursements entirely.

Having analysed the concepts of guarantee and compensation, and having discussed possible basics of classification, it can be concluded that the main purpose of the guarantees in Lithuanian labour law is to secure the implementation of workers’ rights and liberties, equal opportunities and to compensate payments, lost for certain reasons. The main purpose of compensation is to recompense for the workers’ expenses, associated with the accomplishment of corresponding duties, denoted by labour law or other legislation, and to secure certain social warranties of the workers.

Finally, having analysed particular guarantees and compensations as well as the features of their disbursement, certain failings have been noticed.

Literatūra

I. NORMINĖ LITERATŪRA

1. Norminiai teisės aktai

1. 1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014. Aktuali redakcija nuo 2006-04-56).

1. 2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569. Aktuali redakcija nuo 2007-12-15).

1. 3. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. (Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406).

1. 4. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26. Aktuali redakcija nuo 2007-12-29).

1. 5. Lietuvos Respublikos žmonių saugos ir sveikatos įstatymas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 95-2568). Nuo 2003-07-01 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170. Aktuali redakcija nuo 2007-06-23).

1. 6. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. (Valstybės žinios, 2000, Nr.111-3574. Aktuali redakcija nuo 2007-12-29).

1. 7. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 61-1828. Nebegalioja).

1. 8. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. (Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207. Aktuali redakcija nuo 2007-12-29).

1. 9. Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymas. (Valstybės žinios, 1996, Nr. 115-2666. Aktuali redakcija nuo 2003-10-09).

2. Poįstatyminiai teisės aktai

2. 1. Lietuvos Respublikos Finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymas Nr. 116 „Dėl dienpinių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“. (Valstybės žinios, 2002, Nr. 58-2374).

2. 2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 14 d. nutarimas Nr. 647 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“. (Valstybės žinios, 2005, Nr. 75-2725. Aktuali redakcija nuo 2007-07-20).

2. 3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr.526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555. Aktuali redakcija nuo 2007-03-28).

2. 4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 22 d. nutarimas Nr. 785 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 12 d. nutarimo Nr. 594 „Dėl kompensacijų iš Lietuvos valstybės biudžeto mokėjimo kraujo ar kraujo sudedamųjų dalių donorams tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 100-3708).

2. 5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905. Aktuali redakcija nuo 2005-01-31).

2. 6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2556).

2. 7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-413).

2. 8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarime Nr. 138 „Asmenų iki 18 metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkrečių darbų nustatyto tvarka, darbo laikas, jiems draudžiami dirbti darbai, sveikatai kenksmingi, pavojingi veiksniai“. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502).

2. 9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 14-559).

2. 10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 25 d. nutarimas „Dėl liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1843).

2. 11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. nutarimas „Dėl liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo“. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1843).

2. 12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis

ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimo tvarkos patvirtinimo“. (Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3127).

2. 13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. liepos 1 d. nutarimas Nr. 756 „Dėl kompensacijų už ypatingas darbo sąlygas apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. (Valstybės žinios, 1995, Nr. 17-398. Aktuali redakcija nuo 2006-10-19).

3. Tarptautinės Darbo organizacijos konvencijos

3. 1. Tarptautinės darbo organizacijos 1935 metų birželio 4 d. konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. (Valstybės žinios, 1996-03-22, Nr. 27-649).

3. 2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“. (Valstybės žinios, 1996, Nr. 31-768).

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

4. Spausdintinės monografijos, vadovėliai ir knygos

4. 1. BIRMONTIENĖ, T., *et al.* Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001.

4. 2. ČIOČYS, P. Teisės pagrindai. Trečias leidimas. Vilnius, 2002.

4. 3. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis. 1990.

4. 4. DAMBRAUSKIENĖ, G., *et.al.*, Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004.

4. 5. LEONAS, P. Teisės filosofijos istorija. Vilnius, 1995.

4.6. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Disertacija „Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam“. Vilnius: LTU, 2002.

4. 7. VADAPALAS, V. Tarptautinė teisė: bendroji dalis. Vilnius: Eugrimas, 1998.

4. 8. NEKROŠIUS, I. *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

4. 9. PUMPUTIS, Alvydas. Konstitucingumas ir pilietinė visuomenė: monografija. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2003.

4. 10. ŠATAS, J. *et al.* Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004.

4. 11. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia. 1999.

4. 12. JANONIS, O. Bibliografinių nuorodų ir jo sąrašo sudarymo studijų ir mokslo darbuose metodika. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2005.

5. Užsienio autorių spausdintinės monografijos, vadovėliai ir knygos

5. 1. АЛЕКСЕЕВ, С. С. Восхождение к праву. Поиски и решения. Москва: НОРМА, 2001. С.

5. 2. АЛЕКСАНДРОВ, Н. Г. и др. Советское трудовое право. Москва, 1972.

5. 3. БРИЛЛИАНТОВА, Н. А. и др. Трудовое право. Учебник. 2 – е издание. Москва: Издательство проспект, 2006.

5. 4. Ed. By NICOLAS BARR. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период, дальнейшее развитие. Labor markets and social policy in Central and Eastern Europe: The Transition and Beyond. Пер. с англ. Москва: ИКЦ „ДИС“, 1997.

5. 5. Под. ред. ГАПОНЕНКО, В. Ф.; МИХАЙЛОВА, Ф. Н. Трудовое право. Москва: UNITY, 2002.

5. 6. Под. ред. проф. ГУСЕВА, А. Д. и проф. ЯСКЕВИЧ, Я. С. Право человека. Учебное пособие. Минск, 2002. С. 89.

5. 7. ГУСОВ, К. И.; ТОЛКУНОВА, В. Н. Трудовое право России. Москва: Юрист, 1997.

5. 8. ГУМБОЛЬДТ, В. Язык и философия культуры. Москва, 1985. С. 34-37.

5. 9. Под общ. ред. ГОРКИНА, А. П. и др. Экономика и права: энциклопедический словарь Габлера: Пер. с нем. Москва: Большая Российская энциклопедия, 1998.

5. 10. HENKIN, L. Human Right. Encyclopedia of Public International Law (2nd ed.).

5. 11. КАЗАНЦЕВ, В. И.; КАЗАНЦЕВ, С. Я.; БАСИН, В. Н. Трудовое право. Москва: Academia, 2003.

5. 12. КИСЕЛЕВ, И. Я.; ЛЕОНОВ, А. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Издательство „ДЕЛО“, 2003.

5. 13. КУЧМА, М. И. Гарантии и компенсации работникам. Москва: МЦФЭР, 2005.

5. 14. КОМАРОВ, С. А.; МАЛЬКО, А. Б. Теория государства и права. Учебно – методическое пособие. Краткий учебник для вузов. Москва: Издательство НОРМА, 2001.

5. 15. Под. ред. проф. КОМАРОВ, С. А. Общая теория государства и права. Учебник для вузов. Москва, 1998.

5. 16. Под. общей ред. проф. КОМАРОВ, С. А. Основы государства. Учебное пособие. Москва, 1997.

5. 17. Под. ред. проф. КОРЕЛЬСКИЙ, В. М. и проф. ПЕРЕВАЛОВ, В. Д. Теория государства и права. Учебник для вузов. Москва: Издательская группа ИНФРА М-НОРМА, 2000.

5. 18. Под. ред. КОРЕЛЬСКИЙ, В. М. и ПЕРЕВАЛОВ, В. Д. Теория государства и права. Учебник для юридических вузов и факультетов. Москва, 1998.

5. 19. Отв. ред. ЛУКАШЕВА, Е. А. Права человека. Учебник для вузов. Москва: НОРМА, 2000.

5. 20. От. ред. проф. ЛИВШИЦ, Р. З. и проф. ОРЛОВСКИЙ, Ю. П. Трудовое право России. Учебник для вузов. Москва: ИНФРА М-НОРМА, 1998.

5. 21. Под. ред. проф. МАРЧЕНКО, М. Н.; Теория государства и права. Учебник для вузов. Москва, 2002. С. 314.

5. 22. Под. ред. МАТУЗОВА, Н. И. и МАЛЬКО, А. Б. Теория государства и права. Курс лекций. 2-е изд. перераб. и доп. Москва: Юрист, 2001.

5. 23. Под. ред. МАТУЗОВА, Н. И. и МАЛЬКО, А. Б. Теория государства и права: курс лекций. Москва, 1997.

5. 24. Под. общей ред. ОРЛОВСКИЙ, Ю. П. и НУРТИДИНОВА, А. Ф. Трудовое право России. Учебник. Москва: МЦФЭР, 2004.

5. 25. РУССО, Ж. Ж. Об общественном договоре. Москва, 1985.

5. 26. СЫРОВАТСКАЯ, Л. А. Трудовое право. Москва: Юрист, 1998.

5. 27. ТОКВИЛ, А. Демократия в Америке. Москва, 1992.

5. 28. ТОЛКУНОВА, В. Н. Трудовое право. Курс лекций. Москва: Проспект, 2003.

6. Straipsniai iš spausdintinių periodinių leidinių

6. 1. ИВАНОВ, С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы. Государства и права. 1994. Но. 4.

6. 2. ЧУЧО, С. Ю. Гарантии получения заработной при несостоятельности работодателя. Государства и права. 2002, Но. 11.

6. 3. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. „Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis“. Jurisprudencija, 2002, t. 25 (17).

6. 4. VARIAKOJIS, P. „Garantinių išmokų ir priemonių sampratos ir atskyrimo problemos darbo teisėje“. Jurisprudencija, 2004, t. 56 (48).

7. Teisės aktų komentarai

7. 1. NEKROŠIUS, I. *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.

8. Kita literatūra (internetas)

8. 1. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikta medžiaga. www.socmin.lt.

http://www.socmin.lt/popup.php?ru=bS9tX3NpdGUvZmlsZXMvdI9zaG93X21pZGRsZS5waHA=&no_preload=1&qs=-1999010745 [žiūrėta 2008-04-04].

8. 2. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikta medžiaga. www.socmin.lt

<http://www.socmin.lt/index.php?1472320183> [žiūrėta 2008-03-16].