

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS KATEDRA**

Kristinos Grigaitės,
V kurso darbo teisės
studijų atšakos studentės

**MAGISTRO DARBAS
DARBO TEISĖS KLAUSIMAI ADMINISTRACINIŲ
TEISMŲ PRAKTIKOJE**

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus
Recenzentas: as. Ieva Povilaitienė

Vilnius 2009

TURINYS

ĮVADAS	3
1. BYLŲ, KURIOSE KELIAMI DARBO TEISĖS KLAUSIMAI TEISMINGUMAS ADMINISTRACINIAMS TEISMAMS.....	7
2. DARBO TEISĖS KLAUSIMAI, NAGRINĖJAMI ADMINISTRACINIŲ TEISMŲ PRAKTIKOJE	17
2.1. BYLŲ DĖL NELEGALAUS DARBO ANALIZĖ	18
2.2. BYLŲ DĖL DARBO LAIKO APSKAITOS ANALIZĖ	27
2.3. BYLŲ DĖL DARBO UŽMOKESČIO APSKAIČIAVIMO ANALIZĖ	33
2.4. BYLOS DĖL CENTINIŲ VALSTYBINIO ADMINISTRAVIMO SUBJEKTŲ PRIIMTŲ NORMINIŲ TEISĖS AKTŲ TEISĖTUMO.....	39
2.5. BYLOS DĖL VALSTYBĖS TARNYBOS SANTYKIŲ.....	45
IŠVADOS	49
SANTRAUKA.....	51
SUMMARY	52
LITERATŪRA	53

ĮVADAS

Darbas, ko gero, svarbiausia kategorija, kvalifikuojanti žmogų kaip socialinę būtybę. Tai viena svarbiausių ekonominių ir socialinių asmens garantijų. Taigi su darbo santykiais susijusių garantijų užtikrinimas ir gynimas yra daugumos valstybių tikslas ir prioritetas. Socialinis aspektas, viešojo intereso užtikrinimas – neatskiriamas darbo bylų požymis. Darbo ginčų nagrinėjimo institucijų sistemoje teismui skiriamas ypatingas vaidmuo, kadangi vienas iš jo uždavinių yra suderinti individualius, grupinius ir visuomeninius interesus. Lietuvoje tam tikri darbo teisės klausimai yra nagrinėjami ne tik bendrosios kompetencijos teismuose, bet ir specializuotuose administraciniuose teismuose. Šiame darbu bus nagrinėjami būtent administraciniuose teismuose keliami darbo teisės klausimai.

1999 m. Lietuvoje pradėjo veikti administracinių teismų sistema, kuri galutinai baigta formuoti 2001 m. administraciniai teismai iš esmės nagrinėja ginčus tarp tam tikrų subjektų ir valstybės institucijų. Tačiau tam tikros grupės ginčų, nors ir kylančių iš viešojo administravimo santykių, yra susijusios su darbo teisės normomis. Tokiu būdu, nagrinėjant bylas administraciniuose teismuose, jose gali ir turi būti pasisakoma dėl atitinkamų darbo teisės institutų, pavyzdžiui, nelegalaus darbo, darbo užmokesčio ir kita. Reikia pastebėti, kad dažniausiai nagrinėjamos bylose pasisakoma dėl procesinių teisės normų, materialinės teisės normos paprastai taikomos formaliai, o jų turinio aiškinimą LVAT praktikoje galima aptikti vos keletyje bylų. Administraciniai teismai, teikdami teisės normų išaiškinimus, linkę teisės normas aiškinti lingvistiniu metodu, izoliuotai viena nuo kitų. Tokia teisinė praktika gali būti žalinga darbo teisės, kaip socialinės partnerystės įgyvendinimą užtikrinančios teisės šakos, esmės atžvilgiu. Taigi, susiklosčiusi teisės sistema reikalauja detalesnės analizės.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹ (toliau – DK) ginčų, kylančių iš darbo teisinių santykių, sprendimo į administracinius teismus nenukreipia. Tačiau tam tikri darbo teisės aspektai administracinių teismų praktikoje gali būti nagrinėjami pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą², Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksą³ (toliau – ATPK) bei kitus įstatymus.

¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

² Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

³ Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1, aktuali redakcija - Žin., 2008, Nr. 81-3181.

Pažymėtina, kad šio darbo tema pagal savo esmę yra integruotai susijusi su darbo teisės, administracinės teisės, civilinio proceso teisės, administracinio proceso teisės sritimis. Atsižvelgiant į tai, darbe, tiek, kiek reikalinga nagrinėjamai temai atskleisti, bus pažvelgta į šių aspektų ypatybes, įvertintos ne tik materialinės bet ir procesinės teisės normos. Taip pat manytina, kad nuo administracinių teismų praktikos atsietą konstitucinės ir bendrosios kompetencijos teismų jurisprudencijos analizė nepakankamai atskleistų administracinių bylų nagrinėjimo vientisoje teisinėje sistemoje ypatumus. Dėl šios priežasties darbe, be kita ko, bus vadovaujama paminėtų teismų praktika.

Svarbu pabrėžti, kad ginčų, kylančių iš valstybės tarnybos teisinių santykių prigimtis yra dvilypė. Nagrinėjamai temai pilnai atskleisti, tarnybiniai ginčiai bus nagrinėjami tik ta dalimi, kuria jiems taikomos DK nuostatos.

Darbe daugiausia bus vadovaujama ir analizuojama Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo (toliau – LVAT) praktika, kadangi šis teismas yra galutinė instancija administracinėms byloms.

Įvertinus tai, kas išdėstyta aukščiau, akivaizdu, jog ši tema, nauja ir aktuali. Darbo teisės aspektų, patenkančių į administracinius teismus bei realizuojamų teismų praktikoje, tinkamas suvokimas ir analizė atskleis Darbo kodekso normų praktines realizavimo galimybes, šių normų taikymo netobulumą ir galimus tobulinimo budus. Darbo teisės klausimų nagrinėjimas tiek bendrosios kompetencijos, tiek administraciniuose teismuose sukelia vieningos praktikos bei teisinio neužtikrintumo problemą, atsižvelgiant į tai, būtina analizuoti, kokie darbo teisės klausimai nagrinėjami administraciniuose teismuose ir nustatyti praktikos tendencijas. Šių klausimų tyrinėjimas neatsiejamas nuo darbo teisės šakos tinkamo funkcionavimo užtikrinimo.

Pagrindinė problema, kilusi rašant šį darbą, yra mokslinės literatūros trūkumas. Tiesiogiai su darbo tema susijusios mokslinės veiklos Lietuvos teoretikai iki šios nėra inicijavę. Tyrimo aktualumą lemia ne tik tai, kas nurodyta, tačiau ir tai, kad šis klausimas nėra giliau moksliskai tyrinėtas.

Šio darbo objektas. Siekiant visapusiško bei išsamaus tyrimo, šiame darbe bus analizuojami pagrindiniai darbo teisės nagrinėjimo administraciniuose teismuose atvejai.

Šio darbo tikslas. Darbe siekiama išanalizuoti, ar administracinių teismų taikomos materialinės bei procesinės teisės normos pasiekia tikslą – saugo konstitucinę žmogaus teisę į darbą.

Šio darbo uždaviniai. Siekiant paminėto tikslo, keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. nustatyti, kokie darbo teisės klausimai yra analizuojami administracinių teismų praktikoje,

2. įvertinti darbo teisės klausimų nagrinėjimo skirtinguose – bendrosios kompetencijos ir administraciniuose – teismuose aspektus vieningos teismų praktikos formavimo atžvilgiu,

3. išanalizuoti administraciniuose teismuose nagrinėtas pagrindines bylų grupes, susijusias su darbo teisei aktualiais klausimais, bei įvertinti specialių procesinių teisės normų reikšmę byloms, susijusioms su darbo teise,

4. temos ribose išsiaiškinti administracinių teismų vystomos praktikos galimas ydas bei suformuluoti pasiūlymus, kaip jas taisyti ar pildyti.

Tyrimo metodai. Šiame magistro darbe naudotasi įvairiais teoriniais ir empiriniais tyrimo metodais, siekiant pasiekti planingą mokslinį pažinimą.

Teoriniai tyrimo metodai. Vienas iš darbe taikomų metodų bus lyginimo metodas. Šis metodas leidžia palyginti, įvertinti skirtingų institutų normų veiksmingumą ir atrasti, kuris problemos sprendimo būdas yra geriausias ar geresnis nei kiti. Lyginimo metodas bus naudojamas analizuojant atskiras administracinių teismų nutartis tuo pačiu ar skirtingais klausimais bei vertinant bendrosios kompetencijos ir administracinių teismų praktikos sąsajas bei siūlant nagrinėjamo instituto tobulinimo kryptis.

Sisteminės analizės metodas taikytas tiriant atskirus darbo teisės normų taikymo teisme atvejus. Kritikos metodas taikytas vertinant galiojančią teisinę reglamentaciją.

Analizuojant darbo teisės klausimus administraciniuose teismuose, šiame magistro darbe taip pat naudojamas dedukcijos ir indukcijos metodai, kadangi jie vienas kitą papildo ir leidžia stebėti bei analizuoti ne tik atskirus darbo teisės klausimų nagrinėjimo atvejus, bet ir atskleidžiant jų kryptingumą. Be to, pateikiant atskirus problemų sprendimų būdus remiantis išanalizuotais faktais darbe plačiai taikytas ir sintezės metodas.

Vienas pagrindinių darbe taikomų empirinių metodų – teisinių dokumentų analizės metodas, kurio pagalba atskleidžiama darbo teisės klausimų administraciniuose teismuose esmė, ištirti kai kurie Lietuvos Respublikos bei užsienio valstybių teisės aktai, tiesiogiai susiję su nagrinėjamu klausimu bei tema, taip pat didelė dalis LVAT nutarčių.

Darbą sudaro trys dalys. Pirmoje dalyje nagrinėjama darbo teisės klausimų priskirtinumo administraciniams teismams problema bei išskiriamos pagrindinės bylų, kuriose nagrinėjami darbo teisės klausimai, grupės. Antroje dalyje atliekama detali administracinių teismų praktikos, aktualios darbo teisei, analizė, apibendrinamos specifinės

bylos dėl centrinių valstybinio administravimo subjektų priimtų norminių administracinių aktų teisėtumo. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados.

Pagrindinius darbo šaltinius sudaro temai atskleisti svarbūs norminiai teisės aktai: Lietuvos Respublikos Konstitucija, DK, ATPK, Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas⁴ (toliau – CPK), bei kiti teisės aktai. Daugiausia remiamasi LVAT formuojama praktika, taip pat temai atskleisti aktualiais docento V. Težkijaus, J. Paužaitės-Kulvinskienės, V. Mikelėno moksliniais darbais.

⁴ Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

1. BYLŲ, KURIOSE KELIAMI DARBO TEISĖS KLAUSIMAI TEISMINGUMAS ADMINISTRACINIAMS TEISMAMS

Konstitucija įtvirtina valstybę kaip bendrą visos visuomenės gėrį. Valstybės, kaip visos visuomenės politinės organizacijos, paskirtis – užtikrinti žmogaus teises ir laisves, garantuoti viešąjį interesą⁵. Kiekvienas viešasis interesas tegali būti grindžiamas pamatinėmis visuomenės vertybėmis, kurias įtvirtina, saugo ir gina Konstitucija, jo įtvirtinimas ir užtikrinimas, gynimas ir apsauga yra konstituciškai motyvuoti. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo (Toliau – LRKT) jurisprudencijoje yra konstatuota, kad viešojo intereso, kaip valstybės pripažinto ir teisės ginamo visuomeninio intereso, įgyvendinimas yra viena svarbiausių pačios visuomenės egzistavimo ir raidos sąlygų. Kita vertus, viešasis interesas, kaip bendras valstybės, visos visuomenės ar visuomenės dalies interesas, turi būti derinamas su individo autonominiais interesais, nes ne tik viešasis interesas, bet ir asmens teisės yra konstitucinės vertybės⁶. Šios Konstitucijoje įtvirtintos vertybės – asmens teisių ir teisėtų interesų apsauga bei gynimas ir viešasis interesas – negali būti priešpriešinamos. Šioje srityje būtina užtikrinti teisingą pusiausvyrą.

Kartu pažymėtina, kad viešuoju interesu laikytinas ne bet koks teisėtas asmens ar grupės asmenų interesas, o tik toks, kuris atspindi ir išreiškia pamatines visuomenės vertybes, kurias įtvirtina, saugo ir gina Konstitucija. Tai toks visuomenės ar jos dalies interesas, kurį valstybė, vykdydama savo funkcijas, yra konstituciškai įpareigota užtikrinti ir tenkinti, be kita ko, per teismus, pagal savo kompetenciją sprendžiančius bylas.

Teismo darbas vykdamas teisingumą yra procesinė veikla ir ją, nelygu kokia yra nagrinėjamų santykių prigimtis, reglamentuoja baudžiamieji, civiliniai ir administraciniai įstatymai.

Iki administracinių teismų sistemos sukūrimo Lietuvoje visi teisiniai ginčai, taip pat ir kylantys iš administracinių teisinių santykių, buvo nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose. Įkūrus specializuotų administracinių teismų sistemą gali kilti klausimas, kuris teismas – bendrosios kompetencijos ar administracinis – turi nagrinėti tam tikrą teisinį

⁵ LRKT 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimas „Dėl Respublikos Prezidento dekreto“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 124-5643. LRKT 2006 m. sausio 16 d. nutarimas „Dėl privataus kaltinimo ir dėl asmens, kurio atžvilgiu atsisakyta kelti baudžiamąją bylą, teisės apskusti prokuroro nutarimą“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 7-254.

⁶ LRKT 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „Dėl valdininkų teisės į nuosavybę“. Valstybės žinios, 1997, Nr. 40-977.

LRKT 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl valstybės tarnybos“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 181-6708.

konfliktą. Valstybėje ilgą laiką veikiant tik bendrosios kompetencijos teismu sistemai negalėjo susiformuoti jokie aiškesni teisingumo atribojimo tarp bendrosios kompetencijos ir administracinių teismų kriterijai. Įsigaliojus Lietuvos Respublikos administracinių teismų įsteigimo įstatymui⁷ bei Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymui⁸ (toliau – ABTĮ), teoriškai buvo atribotas ginčų, sprendžiamų konkrečiame teisme, teisingumas bei proceso nuostatos. Tačiau praktikoje analizuojamos temos ribose dėl teismų kompetencijos atribojimo kyla daug problemų. Tikėtina, jog tokia situacija susiklostė dėl to, jog darbo teisės klausimų absoliuti dauguma, t. y. individualūs darbo ginčai, nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose, o administraciniai teismai pasisako tik dėl pakankamai siaurų su tuo susijusių aspektų.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁹ (toliau – Konstitucija) 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtintu valstybės valdžių padalijimo principu, valstybės teismų sistemą sudaro visi valstybėje veikiantys teismai. Konstitucijos 111 straipsnio 1 dalyje įvardinti valstybėje veikiantys bendrosios kompetencijos teismais, o minėto straipsnio 2 dalyje įvardinti specializuoti teismai. Pažymėtina, kad teisminė valdžia, sistemiškai vertinant paminėtas Konstitucijos nuostatas, turi būti vieninga, neturėti savarankiškų ir lygiaverčių atskirų kompetencijų teismų sistemų, kadangi Konstitucijos 111 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad gali būti kuriami specializuoti teismai, o ne specializuotų teismų sistemos. Tokia teismų suvokimo pozicija taip pat įtvirtina Lietuvos Respublikos teismų įstatymo¹⁰ naujos redakcijos 12 straipsnio 2 dalyje, nurodant, kad „vientisą teismų sistemą sudaro bendrosios kompetencijos ir specializuoti teismai“.

Kadangi konkrečios valstybės institucinis administracinės justicijos modelis yra tik viena iš galimų teisinės valstybės reikalavimų įgyvendinimo formų, nėra svarbiausias dalykas, koku pasirinktu mechanizmu valstybė garantuos veiksmingą administracinių subjektinių teisių ir interesų gynimą. „Administracinės teisės teisėkūroje visuomeninius santykius norminti privalu itin atsargiai ir atidžiai, kadangi netinkamas administracinio teisinio metodo panaudojimas gali neigiamai paveikti žmogaus buvimą visuomenėje.“¹¹ Taigi reikalingi ne tik teoriniai - moksliniai pagrindimai, bet ir įstatymų leidėjo įtvirtinta nuostata bei valia. Atsižvelgiant į tai, kad pagal dabartinę reglamentaciją dalis darbo teisės klausimų

⁷ Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-309.

⁸ Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308.

⁹ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

¹⁰ Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851.

¹¹ Urmonas A. Administracinė teisė socialinių pokyčių erdvėje. Jurisprudencija 2006 5 (83), p. 37-47.

yra sprendžiama bendrosios kompetencijos, o dalis administraciniuose teismuose, manytina, kad svarbu įvertinti administraciniuose teismuose nagrinėjamus darbo teisės klausimus.

Išanalizavus pastarųjų metų LVAT praktiką, susijusią su darbo teisės klausimais, galima išskirti kelias bylų kategorijas, kuriose administraciniai teismai turi teisę ir pareigą vadovautis darbo teisės normomis. Pirmoji grupė darbo teisės klausimų į administracinius teismus patenka vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksu, administraciniai teismai nagrinėja administracinius teisės pažeidimus darbo ir gyventojų sveikatos apsaugos srityje¹². Kita grupė bylų, kuriose administraciniai teismai turi teisę ir pareigą vadovautis darbo teisės normomis – tarnybiniai ginčai pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą¹³. Vadovaujantis minėto įstatyto 5 straipsniu, darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglementuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Taigi, darbo įstatymai valstybės tarnautojams taikomi subsidiariai. Tokiu būdu administraciniuose teismuose, sprendžiant klausimą dėl subsidiaraus darbo įstatymų taikymo, yra nagrinėjami tam tikri darbo teisės aspektai. Trečioji grupė – bylos dėl centrinių valstybinio administravimo subjektų priimtų norminių administracinių aktų teisėtumo. Nors pastarųjų bylų LVAT išnagrinėta vos keletas, tačiau manytina, kad darbo temos išsamiam atskleidimui yra būtina apžvelgti šiose bylose teismo pateiktus išaiškinimus.

Dėl visuomenėje susiklostančių teisinių santykių įvairovės, praktikoje dažnai sunku vienareikšmiškai nustatyti, kurio teismo – bendrosios kompetencijos ar administracinio – kompetencijai priskirtina spręsti konkretų ginčą. Šiems klausimams spręsti įstatymų leidėjas sukūrė tam tikrą teisinį mechanizmą – specialiąją teisėjų kolegiją ginčams dėl teisingumo spręsti (praktikoje neretai vadinamą teisingumo kolegija)¹⁴.

¹² Vadovaujantis ATPK 41, 41¹, 41², 41³, 41⁴, 41⁵, 41⁶, 41⁷, 41⁸, 41⁹, 41¹⁰, 41¹¹ administracinės teisės pažeidimu laikoma darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimas, nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimas, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos pažeidimas, kliudymas Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnams atlikti jiems pavestas pareigas arba jų reikalavimų nevykdymas, nelegalus darbas, darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas, darbo laiko apskaitos pažeidimas, moterų ir vyrų lygių teisių bei lygių galimybių pažeidimas, Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo pažeidimas, Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo pažeidimas, Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse“ pažeidimas, Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse“ pažeidimas, Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovėje po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi“ pažeidimas.

¹³ Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

¹⁴ ABTĮ 21 straipsnio 1 dalis, Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 37 straipsnio 1 dalis, CPK 36 straipsnio 2-4 dalys.

Šis faktas pats savaime atspindi teismų sistemoje susidariusią problemą. Atkreiptinas dėmesys, kad teisė didžiąja dalimi yra skirta reguliuoti visuomenėje susiklostančius santykius bei spręsti iš jų kilusius konfliktus, tuo tarpu šiuo atveju pati teisės sistema sukūrė situaciją, kai būtina sukurti papildomą darinį sukeltai problemai spręsti. Tokiu būdu pati teisės sistema sukūrė problemą, kuriai spręsti prireikė atskiro teisinio mechanizmo.

Nuo veiklos pradžios 1999 m. teisingumo kolegija išnagrinėjo apie 1000 prašymų dėl bylų teisingumo, per šį laikotarpį teisingumo kolegijoje pamažu turėjo susiformuoti pakankamai aiškus atribojimo tarp minėtų teismų kompetencijos kriterijai.

Gausus ir ginčų dėl teisingumo specialiosios teisėjų kolegijos nutarčių skaičius, o bylos priskyrimas bendrosios ar administraciniam teismui dažai atliekamas remiantis formaliu kriterijumi, tokiu būdu išliekant galimybei savo esme civilinį ginčą priskirti administracinių teismų kompetencijai. Todėl nemažėja tinkamo, išbaigto administracinių teismų ir bendrosios kompetencijos teismų kompetencijos atskyrimo svarba.

Specialiosios teisėjų kolegijos nutartis dėl konkrečios bylos teisingumo yra neskundžiama ir privaloma teismui, kurio kompetencijai priskiriama konkreti byla. Taip teoriškai išvengiama situacija, kai tiek bendros kompetencijos teismams, tiek administraciniams teismams atsisakius nagrinėti ginčą kaip jiems neteismingą, asmuo apskritai prarastų galimybę garantuojamą Europos žmogaus teisiu ir pagrindiniu laisvių apsaugos konvencijoje bei Lietuvos Respublikos Konstitucijoje¹⁵, savo pažeistą teisę ar interesą ginti teisme.

Pastaroji kolegija 2001-04-09 pateiktoje konsultacijoje¹⁶ nurodė, kad bendrosios kompetencijos teismų ir administracinių teismų kompetencija yra aiškiai atribota įstatymais ir to atribojimo pagrindas yra teisinių santykių, iš kurių kilo ginčas, pobūdis. Pritartina, kad pačiuose Lietuvoje galiojančiuose įstatymuose teismų kompetencijos atribojimas yra reglamentuojamas gana tiksliai¹⁷. Tačiau praktikoje dėl visuomenėje susiklostančių santykių įvairumo, atribojimas ne visada paprastas. Minėtoje konsultacijoje pateikti kriterijai, kurių paprastai turėtų užtekti atribojant administracinių teismų kompetenciją nuo bendrosios kompetencijos teismų¹⁸. Tačiau analizuojamos temos ribose pastebėtina, kad administracinių

¹⁵ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

¹⁶ LVAT 2001 m. balandžio 9 d. konsultacija Nr. 52 dėl bylų teisingumo nustatymo, Biuletenis Nr. 1, p. 352.

¹⁷ CPK 22 straipsnio 1 dalis, BPK 36 ir 37 straipsniai, ABTĮ 15,18,19 ir 20 straipsniai.

¹⁸ LVAT 2001 m. balandžio 9 d konsultacija Nr. 52 dėl bylų teisingumo nustatymo: „Iš išdėstytų argumentų darytina išvada, kad bylos priskyrimo bendrosios kompetencijos ar administraciniam teismui klausimas turi būti sprendžiamas, atsižvelgiant į konkrečios bylos aplinkybes, t.y. įvertinus:

1) ginčo šalių subjektiškumą (ar viena iš ginčo šalių yra viešojo administravimo subjektas),

teisės pažeidimų darbo srityje bylos, turi požymių, kuriais vadovaujantis pastarosios bylos gali būti priskirtos tiek bendrosios kompetencijos (pagal teisinių santykių, iš kurių kilo ginčas, pobūdį), tiek administraciniams teismams (pagal ginčo šalių subjektiškumą).

Vadovaujantis formaliuoju (subjektiniu) kriterijumi, nevertinant materialinės ginčo prigimties, sudėtinga paaiškinti tam tikrų klausimų priskyrimą administracinių teismų kompetencijai tais atvejais, kai ginčus nagrinėja ne tik specializuoti administraciniai teismai, bet ir bendrosios kompetencijos teismai. V. Valančius yra teigęs, kad paprasčiausia kompetencijas atskirti būtų atibojant bylas pagal subjektus¹⁹. Manytina, kad daugeliu atveju, šia LVAT pirmininko nuomone yra vadovujamasi praktikoje, tokiu būdu į kitus teisingumo nustatymo kriterijus nekreipiant dėmesio. Administracinių teisės pažeidimų darbo teisės srityje bylos į administracinius teismus patenka pagal subjekto kriterijų – administracinio teisės pažeidimo protokolą surašo valstybės institucija, taigi laikoma, kad ginčo dalyku yra administracinis aktas, dėl šios priežasties ginčai dėl, pavyzdžiui darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimų, priskiriami administracinių teismų kompetencijai.

Manytina, jog toks požiūris nėra tinkamas, kadangi tai gali įnešti sumaištį į darbo teisinius santykius. Taip pat pažymėtina, kad teismų praktikoje turi būti neapsiribojama vienu konkrečiu kriterijumi, jie derinami atsižvelgiant į susiklosčiusio ginčo esmę bei materialinio teisinio santykio turinį.

Vienas iš bylų klaidžiojimo tarp bendrosios kompetencijos ir administracinių teismų pavyzdžių – į LVAT patekusi byla, kurioje pareiškėjas kaltino darbdavį tuo, kad, nepriklausomai nuo geresnio jo išsilavinimo ir sudėtingesnio darbo pobūdžio, buvo mokamas mažesnis darbo užmokestis negu analogiškas pareigas einančiam jo kolegai. Ši situacija - akivaizdus individualaus darbo ginčas. Tačiau, vadovaujantis formaliu kriterijumi, buvo pareiškėjo teiginys, jog jis buvo diskriminuojamas DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkto,

2) šalių įgaliojimus (ar administravimo institucija vykde viešojo administravimo funkcijas ir turėjo valdingus įgalinimus kitos ginčo šalies atžvilgiu santykiuose, iš kurių kilo ginčas, ar santykiams būdingas subordinacijos elementas),

3) ginčo dalyką (ar ginčo dalyku yra administracinis aktas),

4) teisinių santykių, iš kurių kilo ginčas, pobūdį (ar ginčas kilo iš administracinių teisinių santykių, ar iš civilinių teisinių santykių). Įvertinus ginčo aplinkybes pagal minėtų kriterijų visumą ir nustatius, kad byla, priimta nagrinėti administraciniame teisme, yra teisinga bendrosios kompetencijos teismui, turi būti sprendžiamas bylos perdavimo kitam teismui klausimas, vadovaujantis ABTĮ 70 straipsnio 1 dalies 2 punktu“

¹⁹ „Manytume, kad kompetencijos atibojimo ginčų gerokai sumažėtų, jei subjektinė ginčo sudėtis būtų laikoma pakankamu kriterijumi, lemiančiu ginčo priskyrimą konkrečiam teismui, o teisinių santykių, iš kurių kilo ginčas, pobūdis neturėtų reikšmės.“ Valančius V. Kai kurie bendrosios kompetencijos, konstitucinių ir administracinių teismų santykio aspektai . Jurisprudencija 2004 51 (43), p. 70-79.

draudžiančio diskriminuoti darbuotojus dėl jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, prasme, įvertintas, kaip galimas ATPK 41 straipsnio pažeidimas. Tokiu būdu į LVAT pateko byla, kuri turėjo būti nagrinėjama bendrosios kompetencijos teisme, tuo galimai padarant žalą teisės sistemai ir pareiškėjui.

Kitas pavyzdys, kai byla²⁰ pateko į LVAT, nors turėjo būti nagrinėjama bendrosios kompetencijos teisme, kurioje teismas pasisakė, kad ATPK 41⁴ straipsnio 1 dalyje atsakomybė numatyta tik už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimą. Tuo tarpu nagrinėjamu atveju kilęs tarp šalių ginčas dėl atsiskaitymo su darbuotoju nėra šioje teisės normoje numatyto administracinio teisės pažeidimo objektas (dalykas). Teismui beliko konstatuoti, kad „Šis kaltinimas susijęs su darbo santykio šalių teisių ir pareigų apimtimi, ir konkrečiai su darbo užmokesčio bei kitų su darbo santykiais susijusių išmokų išmokėjimu, kurį ginčijo administracinė atsakomybėn traukiamas asmuo“. Teismas papildomai atkreipė dėmesį, kad Valstybinė darbo inspekcija įstatymu nėra įgaliota spręsti darbo ginčus, tuo labiau administracinėmis priemonėmis – priimdama nutarimą nubausti asmenį administracinių teisės pažeidimų bylų teisenos procese. LVAT tai yra konstatavęs ir anksčiau²¹.

Taigi matome, kad nors LVAT teigė, kad bendrosios kompetencijos teismų ir administracinių teismų kompetencija yra aiškiai atribota įstatymais²², praktikoje atribojimas nėra toks paprastas, bei analizuojamos temos ribose kelia abejones dėl teisinio pagrįstumo. Galima daryti išvadą, kad itin didelis vaidmuo atribojant kompetenciją tarp bendrosios kompetencijos ir administracinių teismų Lietuvoje tenka susiklosčiusiai praktikai, kurios formavimu užsiima specialioji teisėjų kolegija. Manytina, kad reglamentavimas, kai iš tos pačios srities santykių kylančius klausimus paskiriama nagrinėti skirtinguose t. y. bendrosios kompetencijos ir administraciniuose, teismuose turėtų būti vengiamas.

²⁰ LVAT 2007 birželio 1 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus apygardos administracinio teismo 2006 m. gruodžio 28 d. nutarties Raimundo Slaboševičiaus administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N¹⁶-1081/2007, kat. 27.

²¹ LVAT 2003 m. rugsėjo 11 d. nutartis administracinėje byloje dėl Kauno apygardos administracinio teismo 2003 m. birželio 13 d. sprendimo, Nr. A⁸-727/2003, kat. 27: „darbo ginčų nagrinėjimas, t. y. faktinių aplinkybių nustatymas, jų teisinis įvertinimas bei sprendimų dėl darbo ginčo esmės priėmimas nėra Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija“.

²² LVAT 2001 m. balandžio 9 d. konsultacija Nr. 52 dėl bylų teisingumo nustatymo, Biuletenis Nr. 1, p. 352.

Minėtoje konsultacijoje nurodyta, kad „bylų priskyrimo administraciniams teismams prielaida yra ne tik tai, kad vienas iš ginčo subjektų yra valstybės ar savivaldos institucija, ir tai, kad ginčo dalykas yra to subjekto priimtas aktas, bet ir teisinių santykių, iš kurių kilo ginčas, pobūdis“. Kaip minėta, bylose, kuriose nagrinėjami darbo teisės klausimai teisinių santykių esmės reikia ieškoti ne formaliame kriterijuje, t. y. ginčo šalių subjektų ir administracinio akto – protokolo – buvime, o pradinio teisinio santykio, iš kurio kilo teisės konfliktas, prigimtyje. Atsižvelgiant į tai, administraciniai pažeidimai darbo srityje pirmiausia kyla iš darbo teisinių santykių, o dėl savo ypatingo visuomeninio intereso specifikos, ginčo prigimtis iš darbo teisės yra svaresnė, nei administracinė.

Ginčai, kylantys iš civilinių, šeimos, darbo, intelektinės nuosavybės, bankroto, restruktūrizavimo ir kitų privatinų teisinių santykių, nagrinėjami CPK nustatyta tvarka²³. Nors administracinės atsakomybės taikymas taip pat yra vykdomoji veikla, tačiau vykdoma specifinėje visuomenės saugumo (viešosios tvarkos) srityje. Neatsižvelgiant į tai, kad subjektai, taikantys šias poveikio priemones, dažniausiai yra viešojo administravimo subjektai, o ne teismas, siektina vengti formalaus vertinimo, kadangi darbo teisė turi lemiamų uždavinių, principų, specifinių institutų reglamentavimo skirtum, todėl labai abejotinas sprendimas dalį iš šių santykių kylančių ginčų nukreipti į administracinius teismus.

Dėl ypatingos darbo santykių reikšmės valstybei ir visuomenei, CPK nustatytos specialios darbo bylų nagrinėjimo taisyklės, tuo tarpu administraciniuose teismuose specialių nagrinėjimo taisyklių šioms byloms nėra išskirta. Situacija, kai dalis iš darbo teisinių santykių kylančių ginčų nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose, o dalis, pavyzdžiui, nelegalaus darbo, administraciniuose teismuose, atspindi įstatymų leidėjo nenuoseklumą. Tokių bylų priskyrimas administraciniams teismams ne itin dera su pirmąja ir pagrindine administracinių teismų funkcija – saugoti asmens teises, kai kyla jo ginčai su valstybe, tačiau tokį įstatymų leidėjo pasirinkimą nulėmė daugiau pragmatiniai sumetimai, kurie nėra pagrįsti teisiniais argumentais²⁴.

Be kita ko, nagrinėjant šį klausimą reikėtų atsižvelgti į ginamų ir saugomų interesų reikšmę bei konstitucinę žmogaus teisės į darbą prigimtį. Lietuvos Respublikos konstitucinis teismas taip pat yra pabrėžęs darbo teisinių santykių aiškumo svarbą savo nutarimuose. Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės

²³ CPK 1 ir 2 straipsniai.

²⁴ Valančius. V., Norkus R. Lietuvos administracinės ir baudžiamosios justicijos sąlyčio taškai. Jurisprudencija 2006, Nr. 4 (82) p.83.

partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema, lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą, bet ir užtikrinti visa spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą²⁵.

Teisinės sistemos reformos metmenų ir jų įgyvendinimo²⁶ naujoje redakcijoje pasakyta, kad bylų, kylančių iš darbo ir šeimos teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai nustatomi atsižvelgiant į viešąjį interesą. Tie patys reformos metmenys nurodo, kad teisėjui, nagrinėjančiam tokias bylas, suteiktina daugiau teisių įrodymų rinkimo ir tyrimo srityje. Nagrinėdamas bylą teismas privalo patikrinti visas aplinkybes, galinčias turėti įtakos sprendimo teisėtumui ir pagrįstumui, neapsiribodamas vien proceso dalyvių pateikta medžiaga. Tai būdingas tardomojo proceso principo požymis.

Analizuojant tai, kyla klausimas, ar iš darbo teisės kylantys konfliktai bendrosios kompetencijos teismuose gali būti išsamiau tiriami bei galėtų būti tinkamiau ginami iš jų kylantys interesai. Administracinių ir bendrosios kompetencijos teismų kompetencijos atribojimas nagrinėjant darbo teisės klausimus, sukelia tiek teisinio pagrįstumo abejonių, tiek praktikos problemų. Teisės sistemoje tai sukelia bereikalingą sumaištį ir nestabilumą. Vienodos teismų praktikos formavimas suteikia teisinį tikrumą visuomenėje.

J. Paužaitė taip pat yra pateikusi nuomonę, išsakančią abejonę, ar administracinės atsakomybės taikymo santykius galima tapatinti su administraciniais teisiniais santykiais pagal ABTĮ 1 straipsnio 16 punktą, t. y. santykiais vykdant viešąjį ir vidaus administravimą. „Manytume, administracinės atsakomybės taikymas ir šios srities ginčai yra specifiniai, palyginti su viešuoju administravimu ir ginčiais dėl teisės viešojo ir vidaus administravimo srityje“²⁷.

Manytina, kad nagrinėjamos temos ribose yra ypatingai ryškus faktas, kad reikia skirti administracinę jurisdikciją, kurios metu įgyvendinama administracinė atsakomybė, kylanti iš

²⁵ LRKT 1998 rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl pinigų sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių“ Valstybės žinios, 1998-09-30, Nr. 85-2382.

²⁶ Lietuvos Respublikos Seimo 1998 m. birželio 25 d. nutarimas Nr. VIII-810 „Dėl teisinės sistemos reformos metmenų (nauja redakcija) ir jų įgyvendinimo“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 61–1736.

²⁷ Paužaitė-Kulvinskienė J. Administracinė justicija: teorija ir praktika. Vilnius, Justitia, 2005, p. 96.

administracinių deliktinių santykių, ir administracinę justiciją, susijusią tik su žmogaus teisių ir laisvių apsauga nuo vykdomosios valdžios veiksmų, nagrinėjant administracinius ginčus.

Užsienio valstybėse, kuriose veikia atskiri administraciniai teismai, kompetencijos persipynimo klausimai sprendžiami įvairiai. Graikijoje administracinių ir bendrosios kompetencijos teismų jurisdikcijai atriboti gairės yra įtvirtintos Graikijos Konstitucijos 93-95 straipsniuose, jas detalizuoja įstatymai ir teismų praktika²⁸.

Belgijoje atibojant administracinių teismų kompetenciją nuo bendrosios kompetencijos teismų, išėities taškas yra Belgijos Konstitucijos 14 ir 145 str. 144 str, kuriuose įtvirtinta, kad ginčai dėl civilinės teisės yra išimtinai bendrųjų teismų kompetencija. Pagal 145 str. ginčai dėl politinės teisės iš esmės taip pat yra bendrųjų teismų kompetencija, išskyrus išimtis nustatytas įstatymuose. Įstatymų leidėjas yra įgalintas priskirti tam tikras kategorijas ginčų dėl politinės teisės administracinių teismų kompetencijai (pavyzdžiui, dėl pabėgėlių prašymo suteikti prieglobstį ar pan.)²⁹.

Prancūzijoje greta administracinių teismų ir bendrosios kompetencijos teismų veikia ginčų tribunolas (tribunal des conflicts), kuris sprendžia neaiškumus bei ginčus dėl jurisdikcijos ir kompetencijos tarp minėtu teismų (administracinių ir bendrosios kompetencijos) atibojimo³⁰.

Italijoje galutinė instancija, sprendžiant ginčus dėl kompetencijos atibojimo tarp teismų yra Kasacinis teismas³¹. Kompetencijos atibojimas institucijai, priėmusiai administracinį sprendimą, jame nurodant, kur galima jį apskųsti, dominuoja ir Vokietijoje. Šiose valstybėse paprastai bet kurio rašytinio sprendimo, kuri priėmė viešosios valdžios institucija, sudėtine dalis yra paaiškinimas, į kurią jurisdikciją ir į kurių teismą ieškovas gali kreiptis, jei nori pareikšti ieškinį³².

Veikiant savarankiškiems administraciniams teismams atsiranda galimybė dviem valstybės teismams formuoti teismų praktiką. Specifinė administracinių teismų kompetencija lemia tai, jog jų formuojama teismų praktika paprastai susijusi su kita sritimi nei praktika, formuojama bendrosios kompetencijos teismų. Tačiau, kaip minėta, darbo teisės klausimai analizuojami abejuose teismų sistemose. Administraciniai teismai savo veikloje taiko Darbo

²⁸ <http://193.190.120.241/colloquia/2000/greece.pdf>

²⁹ <http://193.190.120.241/colloquia/2000/belgium.pdf>

³⁰ <http://193.190.120.241/colloquia/2000/france.pdf>

³¹ <http://www.giustizia.it>

³² http://193.190.120.241/colloquia/2000/ger_report_en.pdf

kodekso nuostatas, kurio taikymo praktiką didžiaja dalimi formuoja bendrosios kompetencijos teismai.

Apibendrinant reikėtų pabrėžti, kad pagal specializuotų teismų atskirumo „laipsnį“, administracinių teismų sistema Lietuvoje yra nepriklausoma nuo bendrosios kompetencijos teismų sistemos. Manytina, kad tokiu būdu yra pažeidžiamas vientisos teismų sistemos principas, kadangi teismų visuma turėtų sutapti su suverenių teisminės valdžios funkciją įgyvendinančių organų sistema, kuriai būdingas nepriklausomumas nuo kitų valdžios šakų, bendri teisminei valdžiai keliami tikslai bei jų veiklos ir organizavimo principai. Pažymėtina, kad šią problemą galėtų išspręsti visų su darbo teise susijusių klausimų nagrinėjimas vienoje teismų sistemoje (bendrosios kompetencijos teismuose arba kuriant specializuotus darbo teismus), tokiu būdu išspręstų ir kitas aktualus klausimas – specialių procesinių teisės normų taikymas ginčams, susijusiems su darbo teisės klausimais.

2. DARBO TEISĖS KLAUSIMAI, NAGRINĖJAMI ADMINISTRACINIŲ TEISMŲ PRAKTIKOJE

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas formuoja vienodą administracinių teismų praktiką, aiškinant ir taikant įstatymus bei kitus teisės aktus. Į tai, kad vienoda teismų praktika, užtikrinanti teismų jurisprudencijos tęstinumą, yra konstitucinė vertybė, 2006 m. kovo 28 d. nutarime atkreipė dėmesį Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, nurodydamas, kad „tokios pat (analogiškos) bylos turi būti sprendžiamos taip pat, t. y. jos turi būti sprendžiamos ne sukuriant naujus teismo precedentes, konkuruojančius su esančiais, bet paisant jau įtvirtintų. <...> teismų jurisprudencija turi būti prognozuojama“. Minimame Konstitucinio Teismo nutarime taip pat pažymėta, kad iš Konstitucijos kylantys bendrosios kompetencijos teismų veiklos bei tos veiklos teisinio reguliavimo imperatyvai yra *mutatis mutandis* taikytini ir pagal Konstitucijos 111 straipsnio 2 dalį įsteigtų specializuotų teismų veiklai bei jos teisiniui reguliavimui, t. y. taikytini ir administraciniams teismams. Paminėti konstituciniai imperatyvai reiškia, jog visi administraciniai teismai turi vadovautis tokia atitinkamų teisės nuostatų (normų, principų) turinio samprata, taip pat šių teisės nuostatų taikymo praktika, kokia buvo suformuota ir kokia buvo vadovaujama taikant tas nuostatas (normas, principus) ankstesnėse bylose, sprendžiant analogiškas bylas.

Atkreiptinas dėmesys, kad Europos kontinentinėje teisėje aukščiausiųjų teismų, formuojančių vienodą praktiką, vaidmuo labiau suvokiamas ne kaip griežtų imperatyvų (įskaitant ir konkrečių instrukcijų formulavimą) „nuleidimas“ žemesniam teismui, bet tam tikrų, dažniausiai abstraktaus pobūdžio kryptinių, orientyrų nustatymą (angl. *guiding but not binding* – orientuojantis, bet neprivalomas)³³. Taigi, teismų praktikai būdingas lankstumas, mobilumas, pagaliau ir kaita. Tai tarsi orientavimas, patarimas, kaip derėtų aiškinti ir taikyti vieną ar kitą įstatymo nuostatą, vertinant tam tikras faktines aplinkybes, bet jokių būdu ne nurodydamas, kaip reikėtų išspręsti konkrečią bylą.

³³ Valančius V. Kai kurie bendrosios kompetencijos, konstitucinių ir administracinių teismų santykio aspektai. Jurisprudencija, 2004, Nr. 51(43), p. 70-79.

2.1. BYLŲ DĒL NELEGALAUS DARBO ANALIZĒ

Darbo kodekso 93 straipsnis darbo sutartī apibrēžia kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimā, kuriuo darbuotojas īsipareigoja dirbti tam tikros profesijas, specialybēs, kvalifikācijas darbā arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietēje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys īsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytā darbā, mokēti darbuotojui sulygtā darbo ūzmokestī ir ūztikrinti darbo sālygas, nustatytas darbo īstatymuose, kituose norminiuose teisēs aktuose, kolektyvinēje sutartyje ir šaliū susitarimu. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dēl būtinūjū darbo sālygū: darbuotojo darbovietēs ir darbo funkcijū, t. y. dēl tam tikros profesijas, specialybēs, kvalifikācijas darbo arba tam tikrū pareigū³⁴. Darbo sutartis laikoma sudaryta tada, kai šalys susitarē dēl sutarties sālygū, numatytū Darbo kodekso 95 straipsnyje.

Īstatymū leidējas nelegalū darbā pagal pažeidimo objektā yra priskyres administraciniams teisēs pažeidimams darbo srityje. Nelegaliu darbu kēsinamaši ī kelis teisinius gērius, šio pažeidimo tiesioginiai objektai yra du. Pirma, nelegaliu darbu kēsinamaši ī asmens teisē pasinaudoti teisinēmīs ir socialinēmīs garantijomis, kurios priklauso pagal darbo sutartī dirbantiems asmenims. Antra, šiuo pažeidimu kēsinamaši ī valstybēs ir visuomenēs interesus ūztikrinti, kad visi asmenys īstatymū nustatytu būdu galētū pasinaudoti teisinēmīs ir socialinēmīs garantijomis, kurios priklauso pagal darbo sutartī dirbantiems asmenims, taip pat ūztikrinti, kad būtū mokami mokesčiai, kuriuos mokēti pareiga atsiranda iš darbo sutarties fakto.³⁵

Administraciniū teisēs pažeidimū kodekso 41 straipsnis nustato nuobaudas ūž darbo īstatymū, darbū saugos ir darbo higienos norminiū aktū pažeidimā. To paties kodekso 43³ straipsnis nustato nuobaudas ūž nelegalū darbā. Palyginus šiū teisēs normū dispozicijas pastebētina, kad šios teisēs normas konkuruoja kaip bendroji ir specialioji. Atsižvelgiant ī anksčiau minētā ypatingā nelegaliu darbu padaromā žalā asmeniui, visuomenei ir valstybei, yra nustatytas atskiras teisēs pažeidimas bei atsakomybē ūž jī.

³⁴ DK 95 straipsnio 1 dalis.

³⁵ LVAT 2005 liepos 14 d. teismū praktikos administraciniū teisēs pažeidimū bylose dēl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisēs taikymo rekomendācijas. Bylos kat. 27, Administraciniū teismū praktika, 2005, Nr. 7.

Taigi 41³ straipsnis apibrėžia teisinę atsakomybę už nelegalų darbą³⁶. Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41³ straipsnio 1 dalies dispozicija yra banketinė ir jos taikymas susijęs su darbo įstatymų nuostatomis nustatančiomis nelegalaus darbo sąvoką.

DK 98 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nelegaliu darbu laikomas darbas esant DK 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties. DK 93 straipsnyje yra apibrėžta darbo sutarties sąvoka, t. y. darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatyti darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. DK 93 straipsnyje nustatytų darbo sutarties požymių buvimas reiškia tai, kad darbuotojo ir darbdavio yra sudaryta sutartis dėl darbo funkcijų, darbovietės ir kitų sąlygų. Analizuojant įstatyminę reglamentaciją, svarbu pabrėžti, kad darbo teisiniams santykiams visada būdingas susitarimas. Šalių suderinta valia pasireiškia sukuriant atlygintino pobūdžio santykius dėl darbo panaudojimo.

Darbo sutarties formos klausimas dažnai analizuojamas teisės mokslo doktrinoje, svarstant, ar darbo sutartis turi būti rašytinė ar gali būti ir žodinė. DK rengėjai siūlė nereglamentuoti šio klausimo, o nustatyti, kad darbo sutartis galioja nepriklausomai nuo formos. Siūlyta kodekse numatyti, kad darbo sutartis sudaroma raštu, tačiau jei darbuotojas faktiškai pradėjo dirbti pagal darbdavio, jo įgalioto asmens leidimą, tai darbo sutartis laikoma sudaryta ir turi būti nedelsiant įforminta. Tačiau vėliau Seime šios nuostatos atsisakyta, o kodekse įrašyta, jog darbo sutartis turi būti surašyta raštu pagal iš anksto patvirtintą pavyzdinę formą, darbdavys įpareigotas užtikrinti, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, įteikus jam antrąjį darbo sutarties egzempliorių ir išdavus jo tapatybę patvirtinantį dokumentą (DK95 str. 3 d.).³⁷

Analizuojant teismų praktiką vertinant nelegalaus darbo požymius, minėtas klausimas taip pat kelia diskusijų ir iššaukia daug įvairių nuomonių. Nuomonių dėl darbo sutarties sudarymo momento diferenciacija galiausiai lemia teismų praktikos skirtumus.

³⁶ „Nelegalus darbas – užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį nuo trijų tūkstančių iki dešimties tūkstančių litų.

Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytą pažeidimą, – užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį nuo dešimties tūkstančių iki dvidešimties tūkstančių litų.“

³⁷ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 332.

Klasikinė situacija susijusi su nelegaliu darbu buvo nagrinėjama Kupiškio rajono apylinkės teisme, kuris 2005-01-06 nutarimu nutarė skirti darbdaviui 200 litų baudą už darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimą (t. y. ATPK 41 str.). Teismas konstatavo, kad tarp darbdavio ir darbuotojo buvo susitarimas, atitinkantis darbo sutarties sąvoką (DK 93 str.), tačiau darbo sutartis nebuvo tinkamai įforminta raštu, ir darbuotojui neišdavus antro darbo sutarties egzemplioriaus, leista dirbti sutartą darbą. Tokiu būdu teismas laikė, kad darbdavys padarė ATPK 41 straipsnio 1 dalies pažeidimą, bet ne administracinio teisės pažeidimo protokole nurodytą pažeidimą - ATPK 41³ straipsnio 1 dalies, t. y. rašytinės darbo sutarties formos nesilaikymas, teismo nuomone, nelėmė pažeidimo kvalifikavimo kaip nelegalaus darbo.

Valstybinė darbo inspekcija tokį teismo sprendimą apskundė apeliacine tvarka ir LVAT prašė Kupiškio rajono apylinkės teismo 2005-01-06 nutarimą panaikinti, bylą grąžinti iš naujo nagrinėti teismui. Valstybinės darbo inspekcijos nuomone, darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl sutarties sąlygų (DK 99 straipsnio 1 dalis) ir pasirašė darbo sutartį (DK 99 straipsnio 2 dalis).

Taigi klausimas buvo toliau analizuojamas LVAT³⁸, kuris konstatavo, kad "Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalyje ir 3 dalyje nustatyta, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu, o darbdavys užtikrina, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, įteikus jam antrą sutarties egzempliorių ir išdavus jo tapatybę patvirtinantį dokumentą, už tinkamą darbo sutarties sudarymą atsako darbdavys. Iš šių teisės normų LVAT padarė išvadą, kad abiem darbo santykių subjektams nepasirašius darbo sutarties, rašytinė darbo sutartis nėra sudaryta, o darbdavys neturi teisės leisti pradėti darbuotojui dirbti, darbuotojų darbas esant paminėtoms sąlygoms yra nelegalus. LVAT pažymėjo, kad Kupiškio rajono apylinkės teismas neteisingai taikė materialiosios teisės normas, todėl skundžiamas nutarimas buvo panaikintas.

Manytina, kad LVAT teisėjų kolegija formaliu vertinimu panaikino teisiškai pagrįstą Kupiškio rajono apylinkės teismo 2005-01-06 nutarimą. Tokiu teisės normų aiškinimu, DK 98 straipsnio 1 dalies 1 punktas, 98 ir 93 straipsniai aiškinami izoliuotai nuo kitų teisės normų, neatsižvelgiant į įstatymų leidėjo tikslus. Manytina, kad rašytinė darbo sutartis yra ne pagrindinis, o išvestinis nelegalaus darbo požymis, kadangi pirmiausiai reikalinga nustatyti, kokios teisinės prigimties yra faktiniai santykiai, atsiradę tarp ginčijamo visuomeninio

³⁸ LVAT 2005 balandžio 27 d. nutartis administracinėje byloje dėl Kupiškio rajono apylinkės teismo 2005-01-06 nutarimo panaikinimo E. V. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N3-506-05, kat. 27.

santykio subjektu, tik tada įmanoma pasakyti, ar tuos santykius reikėjo įforminti darbo sutartimi.

LVAT šios formalios pozicijos laikėsi ir kitose bylose, pavyzdžiui, LVAT 2004-12-22 nutartyje administracinėje byloje Nr. N¹²-1650-04 vertino, kad pagal DK 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą nelegaliu darbu laikomas darbas, dirbamas nesudarius darbo sutarties, bet esant darbo sutarties požymiams. DK 99 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu. Tai reiškia, kad konstatavus, jog yra dirbama pagal darbdavio ir darbuotojo susitarimą dėl darbo sąlygų, tačiau šio susitarimo neiforminus rašytine sutartimi, turi būti sprendžiamas patraukimo administracinėn atsakomybėn pagal ATPK 41³ straipsnį klausimas. Asmens patraukimas administracinėn atsakomybėn pagal ATPK 41³ straipsnį nereiškia, kad faktinis darbo sutarties buvimas, nesant raštu įforminto susitarimo, negali būti įrodinėjamas sprendžiant ginčus, susijusius su darbo santykiais. Faktinės darbo sutarties buvimo pripažinimas negali turėti įtakos ATPK 41³ straipsnio aiškinimui. ATPK 41³ straipsnyje draudžiama darbdaviui leisti darbuotojui pradėti dirbti, kol įstatymo nustatyta tvarka nėra sudaryta rašytinė darbo sutartis. Jei darbdavys nepaiso šio draudimo, administracinė atsakomybė turi būti taikoma. Manytina, kad tokia teismo pozicija yra nepagrįsta ir žalinga teisinei įsitemai. Kelia abejonių teismo pozicija, kad faktinės darbo sutarties buvimo pripažinimas negali turėti įtakos ATPK 41³ straipsnio aiškinimui, kadangi nelegalaus darbo sąvoka savo turiniu yra platesnis nei formalus pobūdžio „procedūrinis“ įstatymų pažeidimas.

Nelegalaus darbo kvalifikavimo klausimas administraciniuose teismuose taip pat buvo sprendžiamas priešingai, pavyzdžiui, Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2004 m. birželio 21 d. nutarimu administracinėje byloje Nr. A-1-79-27/2004 dėl ATPK 41³ straipsnio 1 dalyje numatyto teisės pažeidimo konstatavo, kad iš byloje surinktų įrodymų matyti, jog šalys dėl darbo sutarties sąlygų susitarė 2004 m. gegužės 19 d. ir kitą dieną pradėjo darbus, todėl laikytina, kad darbo sutartis su administracinės teisės pažeidimų protokole išvardytais asmenimis buvo sudaryta. Taigi nuo 2004 m. gegužės 20 d. jų pradėtas sutartyje numatytas darbas negali būti laikomas nelegaliu. Byloje darbdavys buvo kaltinamas tuo, kad įmonės remontuojamame bute leido dirbti remonto darbus trims darbuotojams, su kuriais rašytinės darbo sutartys sudarytos tą pačią dieną, po patikrinimo. Teismas konstatavo, kad darbdavys šiuo atveju nesilaikė DK 99 straipsnio 3 dalyje numatyto reikalavimo, nurodančio darbdavio pareigą užtikrinti, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, tačiau įstatyme numatytos privalomos rašytinės sutarties formos nesilaikymas nereiškia, kad

nebuvo sudaryta ir pati sutartis, todėl A. K. administracinė atsakomybė pagal ATPK 41³ straipsnio 1 dalį negalima.

DK 98 straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodyta, kad nelegaliu darbu gali būti laikomas tik toks darbas, kuris atitinka DK 93 straipsnyje numatytus požymius. Vadinasi, iškilus klausimui, dirbama legaliai ar nelegaliai, jį reikės spręsti pagal faktinį santykių pobūdį, išnagrinėti ir įvertinti visas aplinkybes, darbuotojo ir darbdavio išsipareigojimus, o ne vien remtis tam tikrais formaliais požymiais - yra rašytinė darbo sutartis ar jos nėra³⁹.

Vadovaujantis CK⁴⁰ 6.193 straipsnio, reglamentuojančio sutarčių aiškinimo taisyklės, 2 dalies nuostata, visos sutarties sąlygos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į jų tarpusavio ryšį, sutarties esmę ir tikslą bei jos sudarymo aplinkybes. Vis dėlto, nagrinėjant teismų praktiką, panašu, kad teismai yra linkę vadovautis formaliu darbu sutarties sudarymo kriterijumi. Mokslinėje literatūroje dažnai atkreipiamas dėmesys į tai, kad administracinių teisės pažeidimų bylų teisenos efektyvumas priklauso nuo procesinio įrodinėjimo efektyvumo.

Manytina, kad svarbu atskirti sutarties sudarymo ir jos formos klausimus. Vadovaujantis CK 1.93 straipsniu, sutarties formos nesilaikymas nereiškia sutarties negaliojimo. Nustatytos sutarties formos pažeidimai apsunkina sandorio įrodinėjimą. Atkreiptinas dėmesys, kad DK nenumato darbo sutarties negaliojimo, kadangi darbo santykiuose neįmanoma restitucija, t. y. santykių dalyvių gražinimas į iki sandorio buvusią padėtį - atlikto darbo sugražinti neįmanoma. Taigi faktiškai kiekvienas teisinis ginčas dėl nelegalaus darbo yra įrodinėjimo klausimas.

Įrodymai, kad darbo sutartis buvo sudaryta, gali būti visos CPK leidžiamos įrodinėjimo priemonės: liudytojų parodymai, rašytiniai įrodymai, atlygintinumo fakto nustatymas, mokamos socialinio draudimo įmokos, gyventojų pajamų mokestis ir pan. Kita vertus, rašytinės darbo sutarties nebuvimas turėtų sukelti būtent darbdavio pareigą pagrįsti, kad formos nesilaikymas yra formalus pažeidimas, bei įrodyti, jog darbuotojui buvo suteikta teisė pasinaudoti teisinėmis ir socialinėmis garantijomis, kurios priklauso pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims sukelti.

Administracinių teismų praktikoje pozicija dėl įrodymų, nagrinėtinų sprendžiant galimai nelegalaus darbo bylas, nebuvo nuosekli. Štai vienoje byloje⁴¹ teismas nurodė, kad

³⁹ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas. Justitia. Vilnius, 2004, p. 57.

⁴⁰ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

⁴¹ LVAT 2006 m. gruodžio 21 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus rajono apylinkės teismo 2006 m. liepos 26 d. nutarimo A. D. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N17 – 1990/2006, kat. 27.

„Administracinei atsakomybei atsirasti dėl nelegalaus darbo turi būti nustatyta, kad darbas dirbamas realiai, darbdavio ir darbuotojo santykiai turi darbo sutarties požymius, darbas dirbamas darbdaviui ir fiziniam asmeniui susitarus, dirbamas tam tikros profesijos, specialybės darbas, paklūstant darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, atlygintinai, bet nesilaikant darbo sutarties sudarymo taisyklių. Nesant bent vieno iš šių požymių administracinė teisena negalima“. Teisės doktrinoje šalia paminėtų pageidaujama papildomų įrodymų, siekiant konstatuoti nelegalų darbą. Pavyzdžiui, A. Kviatkovskis siūlo atsižvelgti į šalių valią, nuroydamas, kad „teigti, kad darbo sutartis neegzistuoja, jos objektyviai negalima vykdyti, ir todėl ją laikyti nesudaryta galima būtų tik tada, kai viena iš šalių būtų norėjusi ir galėjusi sulygti konkrečią geresnę, palyginti su Minimumu, sąlygą, bet dėl tam tikrų priežasčių to nepadare“⁴².

Manytina, kad nelegalaus darbo nėra, jeigu darbdavys ir darbuotojas dėl darbo sąlygų yra susitarę bet kokia forma – raštu arba žodžiu. Tokiu būdu, vien tik rašytinės darbo sutarties formos nesilaikymas kvalifikuotinas pagal ATPK 41 straipsnį. Darbo sutartis, vadovaujantis DK normų visuma, laikytina konsensuali, t. y. laikoma sudaryta tada, kai šalys susitarė dėl sutarties sąlygų, numatytų DK 95 straipsnyje.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus praktikoje ne kartą buvo konstatuota, kad teismai turi remtis Aukščiausiojo Teismo formuojama vienoda teisės taikymo ir aiškinimo praktika visų bylos faktinių aplinkybių kontekste. Atsižvelgiant į tokią poziciją, analogiškai į teismų formuluojamą praktiką turėtų atsižvelgti ir administraciniai teismai, t. y. ne tik teismų suformuluotas taisykles, bet ir faktinių aplinkybių visumą. Net ir nepasirašius darbo sutarties, jeigu šalys susitarė dėl būtinųjų sąlygų ir darbuotojas pradėjo dirbti pagal darbdavio įgalioto asmens leidimą, darbo santykių egzistavimas neturėtų būti nuneigiamas ir atitinkamai tokio darbuotojo atliekamas darbas neturėtų būti pripažintas nelegaliu, remiantis DK 98 straipsniu.⁴³

Tuo tarpu LAT pozicija šiuo klausimu yra kitokia. Dar prieš taikant naująjį DK, LAT pažymėjo, kad darbo sutartis sudaroma abiejų darbo sutarties šalių interesais ir atitinka jų suderintą valią. Ji rodo teisinių darbo santykių sutartinį pobūdį, darbo savanoriškumo principą. Sutartiniai santykiai gali susiklostyti tik šalių susitarimu. Nesant abiejų teisinių

⁴² Kviatkovskis A. Kai kurios Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos“ Jurisprudencija, 2004, Nr. 56 (48), p. 37-47.

⁴³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 332.

darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį sudaryta ir suteikiančia šalims tam tikras teises bei nustatančia atitinkamas pareigas pagrindo nėra.⁴⁴

Šios pozicijos LAT nuosekliai laikėsi ir vėliau, pavyzdžiui, teigdamas, kad sudarant darbo sutartį buvo susitarta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų: darbo vietos – mokykla, darbo funkcijos – valytoja bei nustatyta darbo apmokėjimo tvarka. Sudarius minėtą darbo sutartį, ieškovė buvo supažindinta su jai privalomo atlikti darbo funkcijomis, pobūdžiu bei apimtimis⁴⁵. LAT nurodo, kad teisinių santykių kvalifikavimui kaip darbo teisinių santykių, būtina nustatyti, kad jie atitinka visus DK 93 straipsnyje nustatytus darbo sutarties požymius. Esminiai DK 93 straipsnyje nustatyti darbo sutarties požymiai, skiriantys ją nuo kitų atlygintinų sutarčių, yra šie: 1) darbuotojas dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas; 2) darbuotojas dirba paklusdamas darbovietėje nustatyta darbo tvarka⁴⁶.

Dėl darbo sutarties formos LAT nurodė, kad DK 99 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbo sutartis turi būti sudaryta raštu pagal pavyzdinę formą. Darbo sutarties pavyzdinė forma patvirtinta Vyriausybės 2005 m. rugpjūčio 22 d. Nr. 915 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“⁴⁷. Tokia darbo sutarties sudarymo forma siekiama, kad darbo teisės ir pareigos būtų tinkamai įgyvendinamos, nebūtų piktnaudžiavimo savo teise. Kitos DK 99 straipsnio 2 ir 3 dalių nuostatos detalizuoja jos sudarymo tvarką. Tačiau LAT teisėjų kolegija pabrėžė, kad šių reikalavimų vykdymas (nevykdymas) sudarant ar nutraukiant darbo sutartį neturi pažeisti darbuotojo teisių. Esant tokioms aplinkybėms didžiausią reikšmę vertinant tarp šalių susiklosčiusius santykius turi šalių tikroji valia⁴⁸.

Manytina, kad nėra priežasčių, dėl kurių aukščiausiųjų bendrųjų ir administracinių teismų praktikos tendencijomis negalėtų vadovautis tiek bendrosios kompetencijos, tiek ir specializuotų teismų teisėjai, tais atvejais, jei nagrinėjant bylas tenka vadovautis teisės aktais, kurių aiškinimo ir taikymo praktiką formuoja bendrosios ar administracinės kompetencijos teismai. Kita vertus, nederėtų pamiršti, jog konkretaus teisės akto taikymo ypatumai neretai

⁴⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje V. Ramonienė v. viešoji įstaiga Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-7651/2002, kat. 2.1.

⁴⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje dėl darbo užmokesčio nepriemokos priteisimo ir drausminės nuobaudos panaikinimo, Nr. 3K-3-611/2005, kat. 11.1; 11.5.1; 11.7.1.

⁴⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje dėl faktinių santykių pripažinimo darbo santykiais ir išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo, Nr. 3K-3-387/2006, kat. 11.1; 42.8.

⁴⁷ Valstybės žinios, 2005-08-25, Nr. 103-3814.

⁴⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. rugsėjo 27 d. nutartis civilinėje byloje dėl neteisėto atleidimo iš darbo, neišmokėto darbo užmokesčio, kompensacijos už nepanaudotas atostogas, vidutinio darbo užmokesčio už uždelsimo atsiskaityti laiką priteisimo ir materialinės žalos atlyginimo, ir atsakovo UAB „AJ Šokoladas“ priešiškinį ieškovui dėl materialinės žalos atlyginimo, Nr. 3K-3-350/2007, kat. 1.2; 11.1; 11.7.5; 11.9.10.8.

yra susiję su nagrinėjamos bylos aplinkybių visuma, kiekvienos bylos faktinių aplinkybių unikalumu. Tokiu būdu administraciniuose teismuose nagrinėjamos bylose konkretus teisės aktas gali būti taikomas kitu aspektu nei bendrosios kompetencijos teismuose.

Taigi, atvejais kai teisės normų aiškinimo ir taikymo praktiką formuoja bendrosios ar administracinės kompetencijos teismai, bei kai teisės akto taikymo aspektas yra analogiškas, bendros kompetencijos ir administracinių teismų savarankiškumas turėtų užleisti vietą teisingumo, teisėtų lūkesčių, teisinio tikrumo principams. Siekiant garantuoti teisinės valstybės veiklos ir teisės aktų suvokimo ir taikymo vieningumo, siūlytina teisės aktais įpareigoti teismus tais atvejais, kai nagrinėjant bylas tenka vadovautis teisės aktais, kurių aiškinimo ir taikymo praktiką formuoja bendrosios ar administracinės kompetencijos teismai, atsižvelgti į vieni kitų praktiką, o ne kuriamos naujos teismų praktikos taisyklės.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo sutarties sudarymo taisyklės nėra vienodos reikšmės užtikrinant teisinius gėrius, kuriems apsaugoti nustatyta atsakomybė pagal ATPK 41³ straipsnį. Bet kokios darbo sutarties sudarymo taisyklės ar taisyklių pažeidimas savaime nereiškia, kad yra įvykdytas pažeidimas – nelegalus darbas.

LVAT nurodo⁴⁹, kad pažeidimo esmė ATPK 260 straipsnio 1 dalies prasme laikytina administracinio teisės pažeidimo sudėties objektyviųjų požymių visuma. Nelegalus darbas objektyviai pasireiškia asmeniui dirbant darbą; darbdavio ir dirbančiojo santykiams turint darbo sutarties požymius, t.y. darbas turi būti dirbamas darbdaviui ir fiziniam asmeniui susitarus, asmeniui dirbant tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba einant tam tikras pareigas, asmeniui dirbant paklūstant darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, asmeniui dirbant atlygintinai. Taigi administracinio teisės pažeidimo tyrimo metu būtina nustatyti, ar padarytoje veikloje yra specialiosios ATPK dalies straipsnyje ar jo dalyje numatyto pažeidimo sudėties objektyviosios pusės požymių. Be kita ko, tokia teismo pozicija kelia pagrįstų klausimų, ar objektyviųjų požymių vertinimas yra pakankamas. Svarstyтина galimybė konstatuojant nelegalaus darbo faktą vertinti pažeidėjo tikruosius ketinimus.

Manytina, kad vertinant, ar ginčijamoje situacijoje darbas buvo nelegalus, be kita ko, reikia atsižvelgti į šalių valią. Šalims susitariant dirbti „neoficialiai“, t. y. nelegaliai gali būti siekiama šių tikslų: mokesčių vengimas, darbo užmokesčio slėpimas, siekimas neteikti darbo saugos, darbo sąlygų garantijų ir kita, tokiu būdu vienu iš požymių, atskiriančių nelegalų

⁴⁹ LVAT 2006 m. birželio 8 d. nutartis administracinėje byloje dėl Jonišio rajono apylinkės teismo 2005 m. gruodžio 7 d. nutarimo P. S. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N3-633-06, kat. 27.

darbą nuo darbo sutarties formos nesilaikymo pažeidimo gali būti pažeidėjo tyčios, t. y. suvokimo, kad daromas teisės pažeidimas, ir siekimo jį padaryti, nustatymas.

Kaip nurodo LVAT⁵⁰, DK 99 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. To paties straipsnio 2 dalyje įpareigojama darbo sutartį sudaryti raštu pagal pavyzdinę formą, o 3 dalyje draudžiama darbdaviui leisti dirbti darbuotojui nepasirašius su juo darbo sutarties. Šiose teisės normose aiškiai matyti įstatymų leidėjo ketinimas, kad visi darbo teisiniai santykiai būtų įforminti rašytinėmis darbo sutartimis ir imperatyviai draudžiamos žodinės darbo sutartys. Darytina išvada, kad nelegalaus darbo objektyviosios pusės elementą sudaro rašytinės darbo sutarties sudarymo formos pažeidimas. Kaip minėta anksčiau formos reikalavimo nesilaikymas gali būti nebūtinai reikšti nelegalų darbą, tačiau esant nelegaliam darbui darbo sutartis visada yra nesudaryta raštu. Kitaip tariant, kai darbas dirbamas nelegaliai, visada nėra raštu pasirašytos sutarties, bet ne visada, kai nėra raštiškos sutarties, galima konstatuoti nelegalų darbą. Taigi, kaip minėta, manytina, kad nelegaliam darbui konstatuoti reikalingas papildomas kriterijus – pažeidėjo valios vertinimas.

Nagrinėjant administracinių teisės pažeidimų bylas, panašiai kaip baudžiamojoje justicijoje, nepaisant kai kurių administracinės nuobaudos skirtumų nuo kriminalinės baudmės, iš esmės dažniausiai susiduriama su tokiomis problemomis, kaip teisės pažeidimo intensyvumo laipsnis, kaltės formos ir pan. „Dirbti su šių kategorijų bylomis tradiciškai labiau įprasta ir artima baudžiamajai justicijai nei administraciniams teismams. Ši aplinkybė rodo, kad teoriniu požiūriu administracinių teisės pažeidimų bylų nagrinėjimas būtų labiau pagrįstas bendrosios kompetencijos teismuose⁵¹. Nors kaltės klausimai dažniausiai yra keliami baudžiamosiose bylose, tačiau tai ne mažiau svarbu kvalifikuojant administracinius teisės pažeidimus. teisės doktrinoje D. Urbonas nurodė, kad „aiškinantis tiriamą įvykį būtina nustatyti, ar yra padarytas administracinis teisės pažeidimas, ar jo nėra, ar dėl jo padarymo tas asmuo kaltas, taip pat kitokias aplinkybes, turinčias reikšmės bylai teisingai išspręsti (lengvinančių ar sunkinančių atsakomybę aplinkybių buvimas ir kt.)“⁵². Taigi kaltės įvertinimo klausimai yra veltui apeinami administraciniuose teismuose nagrinėjant administracinių pažeidimų bylas dėl nelegalaus darbo. „Administracinių teisės pažeidimą

⁵⁰ LVAT 2005 liepos 14 d. teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos, kat. 27, Administracinių teismų praktika, 2005, Nr. 7.

⁵¹ Valančius. V. , Norkus R. Lietuvos administracinės ir baudžiamosios justicijos sąlyčio taškai. Jurisprudencija 2006, Nr. 4 (82), p.83.

⁵² Urbonas D. Įrodinėjimo administracinių teisės pažeidimų bylose problemos. Jurisprudencija, 2003, Nr. 41(33); p.130–140.

padariusio asmens kaltė – kitas svarbus įrodinėjimo dalyko elementas, susijęs su teisės pažeidimo sudėties subjekto ir subjektyviosios pusės nustatymu⁵³.

Iš gausios nagrinėtos LVAT praktikos dėl nelegalaus darbo, bylų kuriose būtų pasisakoma dėl asmens, padariusio administracinį teisės pažeidimą kaltės, nepavyko rasti. Tokia situacija rodo, kad asmens kaltė neįrodinėjama ir nenagrinėjama. Tokiu būdu pažeidimai nėra tinkamai tiriami, o apsiribojimas tik pažeidimo fakto nustatymu, gali padaryti žalos visuomenėje. Administracinės atsakomybės taikymas nenustačius asmens kaltės – šiurkštus teisėtumo principo, kurio įgyvendinimas garantuoja administracinių teisės pažeidimų bylų teisenos dalyvių teisių ir teisėtų interesų apsaugą, pažeidimas.

Konstatavus, kad konkretus darbo sutarties sudarymo taisyklės pažeidimas neturėjo įtakos ATPK 41³ straipsnio sudėties objektui, galima išvada, kad nėra administracinio teisės pažeidimo, numatyto ATPK 41³ straipsnyje, sudėties, ir svarstytinas pažeidėjo atsakomybės klausimas pagal ATPK 41 straipsnį⁵⁴.

Apibendrinant svarbu pabrėžti, kad nelegalaus darbo kvalifikavimui reikalingas ne tik susitarimo nustatymas, darbo sutarties dokumento nebuvimas, bet ir kitos aplinkybės, atsižvelgiant į nelegalaus darbo tikslą, t. y. darbdavio tyčią, tikslą nelegaliu darbu nuslėpti pačius darbuotojus, jiems mokamas pinigines išmokas, nemokėti mokesčių valstybei. Kaip galima matyti iš išanalizuotos teismų praktikos savarankiška teismų sistema lemia teismų praktikos išsiskyrimą. Galima daryti išvadą, kad savarankiškos administracinių teismų sistemos egzistavimas, nagrinėjamos temos ribose, paneigia teismų sistemos vientisumą.

2.2. BYLŲ DĖL DARBO LAIKO APSKAITOS ANALIZĖ

Kitas administraciniuose teismuose nagrinėjamas darbo teisės klausimas – darbo laiko nustatymo pažeidimai. „Šiam darbo teisės institutui taip pat būdingas dualizmas, nes visais atvejais nustatant darbo ir poilsio laiko standartus bei juos taikant, reikia atsižvelgti į

⁵³ Urbonas D. Įrodinėjimo administracinių teisės pažeidimų bylose problemos. Jurisprudencija, 2003, Nr. 41(33); p.130–140.

⁵⁴ LVAT 2005 liepos 14 d. teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos: „Pažeidėjo veikoje nesant administracinio teisės pažeidimo, numatyto ATPK 41³ straipsnyje, sudėties, visais atvejais svarstytina, ar jo veikoje nėra administracinio teisės pažeidimo, numatyto ATPK 41 straipsnyje, sudėties“. Bylos kat. 27. Administracinių teismų praktika, 2005, Nr. 7.

ekonominių bei darbuotojų saugos ir sveikatos kriterijus⁵⁵“. Kaip ir anksčiau nagrinėtose bylose dėl nelegalaus darbo, pažeidimais darbo laiko nustatymo srityje yra padaroma žala, be kita ko, konkrečių darbuotojų teisėms ir interesams.

Administracinių teisės pažeidimų bylose dėl darbo laiko apskaitos dažniausias nagrinėjamas atvejis dėl viršvalandinio darbo laiko. Atsižvelgiant į tai, kad DK dirbti viršvalandžius leidžia tik išimtiniais atvejais, bylose nagrinėjamos įvairių darbo sričių specifikos, nustatant, ar faktiškai dirbtas viršvalandinis darbas buvo dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties, atsižvelgiant į tai, kad DK tokių viršvalandinių darbų nedraudžia⁵⁶.

Vienoje iš bylų⁵⁷ nagrinėtas mobiliųjų darbuotojų (laivų įgulų) kasdienės darbo trukmės viršijimo 14 val. per parą. Kadangi DK 144 str. 2 d. nustatyta, kad kasdieninė darbo laiko trukmė neturi viršyti aštuonių darbo valandų, o šios taisyklės išimtis gali nustatyti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys, ginčas kilo dėl faktinių aplinkybių vertinimo – ar viršvalandinis darbas buvo būtinas užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių.

Įvertinęs darbo specifiką, teismas konstatavo, kad keltų reisai dėl prasto matomumo, stipraus vėjo, didelio bangavimo, ledonešio, srovės uosto akvatorijoje, kitų laivų transporto ar kitų priežasčių užtrukdavo ilgiau nei jiems numatyta. Maksimali vidaus vandens transporto priemonių mobiliųjų darbuotojų (laivo įgulos) darbo dienos trukmė kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti negali būti ilgesnė kaip 14 valandų per parą ir 72 valandų – per 7 dienų laikotarpį⁵⁸. Už laivo įgulos narių darbo ir poilsio laiko nustatymą atsako laivo kapitonas. Tokiais atvejais laivo įgula dėl objektyvių priežasčių neišvengiamai viršija darbo laiko apskaitą, kuri nustatyta pagal sudarytus grafikus, bet tai yra dėl būtinojo reikalingumo. Teismas taip pat pažymėjo, kad įstatymų leidėjas atitinkamai reglamentavo viršyto nustatyto darbo laiko trukmės sumavimą ir kompensavimą, todėl pastebėtina, kad darbo laiko tinkamas

⁵⁵ Guobaitė-Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74 (66), p. 57-65.

⁵⁶ DK 151 straipsnio 3 dalis leidžia viršvalandinį darbą, kuomet būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių.

⁵⁷ LVAT 2008 m. lapkričio 7 d. nutartis administracinėje byloje dėl Klaipėdos apygardos administracinio teismo 2007 m. rugpjūčio 24 d. nutarties A. Ž. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N – 062 – 526/2008, kat. 40.1.4; 40.1.3; 40.1.4.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.48-2120.

fiksavimas turi didelę reikšmę tinkamam apmokėjimui už viršvalandini darbą, darbą nakties metu ar savaitgaliais.

Pastebėtina, kad pagal Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktiką (nutartis byloje Nr. N-2107/2008) Darbo kodekso 114 straipsnio 1 dalies aiškinimas suponuoja, kad papildoma darbo sutartis turi būti sudaryta tik tais atvejais, kai darbuotojas eis papildomas pareigas arba dirbs sutartyje nesulygtą darbą, t. y. vykdys funkcijas, kurios nenumatytos darbo sutartyje. Tuo tarpu vien darbo sutartyje nustatyto darbo laiko viršijimas, jei atliekama darbo funkcija nesikeičia, tai tik pagrindas svarstyti apie viršvalandinio darbo apmokėjimą, o ne apie papildomos darbo sutarties sudarymą.

LVAT taip pat pasisakė, kad darbo funkcijos nustatymas yra svarbi darbo sutarties sąlyga, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojai atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (Darbo kodekso 119 straipsnis). Pagal Darbo kodekso 114 straipsnio 1 dalį darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Darbo kodeksas aiškiai neįtvirtina nuostatų dėl būtinybės sudaryti naują ar papildyti (pakeisti) esamą darbo sutartį, kai darbuotojas išreiškia sutikimą atlikti papildomus darbus, viršijančius jo darbo laiką. Taigi teismas byloje pateikė išaiškinimą, jog DK 114 straipsnio 1 dalies aiškinimas suponuoja, kad papildoma darbo sutartis turi būti sudaryta tik tais atvejais, kai darbuotojas eis papildomas pareigas arba dirbs sutartyje nesulygtą darbą, t. y. vykdys funkcijas, kurios nenumatytos darbo sutartyje. Tuo tarpu vien darbo sutartyje nustatyto darbo laiko viršijimas, jei atliekama darbo funkcija nesikeičia, yra pagrindas svarstyti apie viršvalandinio darbo apmokėjimą, o ne apie papildomos darbo sutarties sudarymą⁵⁹.

Darbo kodekso 159 straipsnio galimo pažeidimas buvo nagrinėjamas taip pat byloje⁶⁰, LVAT nurodė, jog akivaizdu, jog darbuotojai yra skirstomi į turinčius teisę gauti papildomas pertraukas ir turinčius teisę gauti specialias pertraukas. Tai skirtingos pertraukų rūšys. Jų suteikimas siejamas su atitinkamomis faktinėmis aplinkybėmis, kaip amžius, sveikatos būklė, darbo vieta (laukas, nešildomos patalpos), darbo pobūdis ir pan. Vadinasi, nuspręsti, ar konkrečiam darbuotojui priklauso vienos ar kitos rūšies pertrauka, galima tik tokiu atveju, kai yra nustatomos aplinkybės reikšmingos pertraukų suteikimui ir nustatymui. Nagrinėtoje

⁵⁹ LVAT 2008 m. rugpjūčio 20 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus apygardos administracinio teismo 2008 m. kovo 6 d. nutarties A. P. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N – 062 – 2107/2008, kat. 40.1.4.

⁶⁰ LVAT 2006 m. rugpjūčio 31 d. nutartis administracinėje byloje dėl Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2006 m. sausio 31 d. nutarimo M. F. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N17-911-06, kat. 27.

byloje darbdavys suteikė papildomas pertraukas savo nuožiūra ne tik tiems darbuotojams, kuriems ji privalėjo būti suteikta pagal atliktus profesinės rizikos vertinimus. Šiuo klausimu teismas teisingai pasisakė, nurodydamas, kad darbdavys ar jo įgaliotas atstovas, siekdamas darbo našumo, gaminamos produkcijos kokybės ir panašiai, turi teisę nustatyti papildomas pertraukas ir kitiems darbuotojams (t. y. ne tik asmenis iki 18 metų, krūtimi maitinančias moteris, besilaukiančias moteris, neseniai pagimdžiusias, senatvės pensininkus, invalidus ir kitus asmenis), tačiau iš čia nekyla jo pareiga pagal Darbo kodekso 159 straipsnį papildomų pertraukų skaičių, trukmę poilsio vietą nustatyti kolektyvinėse sutartyse bei darbo tvarkos taisyklėse.

Sutiktina, kad įstatymų leidėjas, konstruodamas Darbo kodekso 159 straipsnį, siekė apsaugoti darbuotojus, kurie dirba išskirtinėmis sąlygomis arba yra viena iš labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių visuomenėje.

Įdomus atvejis buvo nagrinėjamas LVAT byloje⁶¹ dėl DK 159 straipsnio, kurioje buvo nustatyta, kad bendrovėje dirbusiems darbuotojams, jaunesniems kaip 18 metų, priklausanti mažiausiai trisdešimties minučių papildoma pertrauka pailsėti darbo metu⁶² nebuvo suteikiama. Taigi, teismas konstatavo, kad buvo padarytas Darbo kodekso 159 straipsnio 2 dalyje numatytos taisyklės pažeidimą, už kurį atsakingas apeliantas. Pažymėtina, kad byloje apeliantas padarytų pažeidimų neneigė ir dėl jų nuoširdžiai gailėjosi, pasižadėjo juos pašalinti. Šiuos faktus teismas paminėjo, tačiau didesnės reikšmės jiems nesuteikė.

Darbo bylose neabejotinai egzistuoja nevienareikšmis visuomenės suinteresuotumas. Pirma, kadangi kalbame apie dviejų pačių didžiausių visuomenės socialinių partnerių (darbdavių ir darbuotojų) ginčą, yra visuomenės suinteresuotumas kiek galima taikesniu jo išsprendimu, kartu išsaugant tolesnio bendradarbiavimo galimybę. Antra, tokio ginčo šalys iš esmės nėra lygios, nes darbdavys visada yra ekonomiškai ir teisiškai kur kas stipresnė šalis. Trečia, ginčo baigtis dažnai yra tiesiogiai arba netiesiogiai susijusi su darbuotojo gyvenimo šaltiniu. Taigi yra tikslinga šios kategorijos bylose nustatyti tam tikras ypatybes teismo vaidmeniui. Minėtos aplinkybės lemia šios temos aktualumą.

Vienas iš ABTĮ nereglamentuotų ir ginčo administraciniame procese nenumatytų atvejų administracinio ginčo užbaigimas taikos sutartimi. Kalbant apie bet kurios rūšies teismo procesą, svarbu pažymėti, kad taikus ginčo sureguliuojimas dažniausiai yra geresnė

⁶¹ LVAT 2006 m. sausio 4 d. nutartis administracinėje byloje dėl Šiaulių apygardos administracinio teismo 2005 m. rugsėjo 26 d. nutarties M. J. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N5 – 52/2006, kat. 27.

⁶² Darbo kodekso 159 straipsnio 2 dalis.

alternatyva, nei nors ir neblogas, bet vis dėlto „primestas“ teismo sprendimas. Be to, didesnis procentas taikiai baigiamų bylų savo ruožtu mažina bendrą bylų srautą teismuose, teigiamai veikia proceso trukmę. Tradiciniam teismo procesui būdinga priverstinis ginčo nagrinėjimo ir išsprendimo (teismo) stilius. Tam tikrais atvejais kaltųjų paieška konfliktą visuomenėje vis labiau skatina, to rezultatas – šalies laimėjimas arba pralaimėjimas – ne visada užtikrina teisinius tikslus. Tuo tarpu, teisinis sutaikymas nėra teisingas, nėra teismo procesas įprasta šių žodžių prasme. Sutaikymo metu šalys skatinamos spręsti ginčą savarankiškai, vadovautis jų pačių valia ir suvokimu, kas yra teisinga, taip ne nuslopinant konfliktą, o išsiaiškinant jo priežastis ir užtikrinant veiksmingą sutaikymą⁶³. Kaip matyti iš nagrinėtos bylos, pagal pažeidimo pobūdį, atsakomybę lengvinančias aplinkybes, sutaikymas būtų galėjęs atitikti šalių – darbdavio, valstybinės darbo inspekcijos, bei, netiesiogiai, darbuotojų – interesus.

Pabrėžtina, kad netgi baudžiamajame procese, tam tikrais atvejais, skatinamas kuo greitesnis teisinės taikos atkūrimas tarp ginčo šalių, tuo vadovaujantis baudžiamasis procesas nutraukiamas. Esant tinkamai parengiamosios stadijos reglamentacijai, galimas ir toks atvejis, kai teismo bylos nagrinėjimo visiškai neprireiktų, pavyzdžiui, šalims sudarius taikos sutartį. Taip galėtų būti išvengtos bereikalingo teismo proceso bei papildomos išlaidos⁶⁴.

Priešingų teisės subjektų interesų suderinimas pripažįstamas viena pagrindinių teisės funkcijų. Kalbant apie teismo procesą, kuris iš esmės reiškia teisinį ir socialinį konfliktą. Egzistuoja visuomenės interesas savo stabilumu, ir kuo mažesniu socialiniu ir teisiniu nesutarimų skaičiumi. Kilus konfliktui, visuomenė siekia, kad jis būtų išspręstas sąžiningai, greitai ir teisingai, nes tik taip įmanoma atkurti sąlygišką visuomenės gyvenimo harmoniją ir socialinę taiką. Kuo demokratiškesnė teisinė valstybė, tuo mažiau savo turiniu skiriasi valstybinis ir visuomeninis interesas, o idealioje teisinėje valstybėje valstybinis interesas sutampa su piliečių interesais⁶⁵.

Atkreiptinas dėmesys, kad civilinio ginčo atveju, yra didelės galimybės baigti konfliktą taikiai, nepradedant teismo nagrinėjimo, didele dalimi dėl to, kad kilęs ginčas tarp dviejų šalių, dažniausiai aktualus tik joms ir kitiems asmenims nedaro įtakos, kaip pažymėjo

⁶³ Simaitis R. Teisminis sutaikymas. *Justitia*. 2004, Nr. 5(53), p. 18-29.

⁶⁴ Jurgaitis R. Sandėris dėl pripažinimo kaltu arba tiesiog kaltinamojo pripažinimas – galimybė supaprastinti baudžiamąjį procesą. *Jurisprudencija* 2002, Nr. 29(21), p 40-48.

⁶⁵ Kaziliūnas A. Teisinis kokybės reglamentavimas Europos Sąjungoje ir Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2003 Nr 30(38), p 20-29.

M. Riomeris, „civilinio teismo konstrukcija yra visa persisunkusi privatinio reikalo, kuris pirmuoju žvilgsniu ten viešpatauja, ir slopina viešąjį“⁶⁶.

Taikos sutarties instituto ginčo administraciniame procese įgyvendinimo problema iš dalies susijusi su viešojo intereso apsaugojimu. Pažymima, kad matydamas galimybę, teismas, bendradarbiaudamas su šalimis, turėtų aktyviai imtis priemonių šalims sutaisyti. Kalbant apie šį institutą, galima tik konstatuoti, kad tokios galimybės baigti konfliktą tarp ginčo šalių dabartinis administracinio proceso reglamentavimas nenumato. Taigi, dabartinis Lietuvos administracinio proceso teisinis reglamentavimas nėra pakankamai orientuotas į socialinės taikos atkūrimą tarp ginčo šalių. Dėl neišsamaus teisinio reglamentavimo galiojančiame ABTĮ nėra aiškios teismo aktyvumo ribos. Taikos sutarties instituto nebūvimas laikytinas dideliu galiojančio Administracinių bylų teisenos įstatymo trūkumu, atsižvelgiant į tai, kad šis institutas turi didelių pranašumų, palyginus su ginčo išsprendimu teismo sprendimu. Tokiai nuomonei, kad sutaukymas tarp šalių galėtų būti sėkmingai taikomas ne vien privatinės teisės srityje, bet ir viešo administravimo srityje kylantiems konfliktams spręsti, pritariama ir teisės mokslo doktrinoje⁶⁷.

Atsižvelgiant į nurodytas priežastis, bei į Administracinių teisės pažeidimų bylų teisenoje keliamus prevencinius uždavinius pašalinti pažeidimų priežastis ir sąlygas, byloms, kuriose nagrinėjami darbo teisės klausimai, nagrinėti turėtų būti nustatyti ypatumai, kurie garantuotų, kad nagrinėjant tokias bylas būtų siekiama: a) sutaisyti šalis; b) kiek galima greičiau išspręsti teisinį konfliktą.

Pažymėtina, kad bylose dėl darbo laiko apskaitos yra daugiausia keliami fakto ir jo įrodinėjimo klausimai, tokiu būdu teismo aktyvumas įgyja didesnę reikšmę. Dėl tos pačios priežasties administraciniams teismams aiškinti darbo laiko instituto teisės normas tenka gana retai. Taip pat svarbu pabrėžti, kaip ir kitose administracinėse bylose, kuriose nagrinėjami darbo teisės klausimai, bylose dėl darbo laiko apskaitos, dažnai ne tik pritaikoma administracinė sankcija darbdaviui, tačiau darbdavys yra įpareigojamas ištaisyti nustatytus pažeidimus. Tokiu būdu praktiškai išsprendžiamas potencialus individualus darbo teisės ginčas. Iš šios situacijos dar kartą matyti, kad teismų praktikos vienovės reikšmė yra nenuginčijama.

⁶⁶ Riomeris M. konstitucinės ir teismo teisės pasieniuose. K., 1931, p. 7

⁶⁷ Valančius V. Nacionalinis teisinis diskursas dėl administracinio proceso. Jurisprudencija, 2006, Nr. 3 (81), p. 91-98.

2.3. BYLŲ DĖL DARBO UŽMOKESČIO APSKAIČIAVIMO ANALIZĖ

Darbo apmokėjimas yra privaloma darbo sutarties sąlyga. Kiekvienoje darbo sutartyje sutariama dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Jos prigimtis – konstitucinė, kadangi kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą.

Kaip matyti iš DK 188 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytų taisyklių, dauguma darbo apmokėjimo klausimų yra sprendžiami pačių darbo santykių šalių, t. y. kolektyvinėse ar darbo sutartyse. Paprastai bendresni klausimai, liečiantys tam tikras darbo sritis, darbuotojų grupes, nustatomi kolektyvinėse sutartyse, o jų nesant arba, jei tai susiję su pavieniais darbuotojais, - reguliuojami darbo sutartyse.

LVAT praktikoje⁶⁸ išskiriama ypatinga ATPK 41⁴ straipsnio 3 dalyje numatyto pažeidimo žala, nurodydamas, kad tai yra sunkus ir pakertantis normalios ir sveikos konkurencijos pamatus, pažeidimas. Teismas pabrėžė, kad įmonės, kurios praktikuoja darbo užmokesčio "vokelyje" mokėjimą yra žymiai geresnės padėties nei jų konkurentai, kurie dirba skaidriai ir teisėtai. Įvertinus teisės normos dispozicijoje numatytą veiką tampa akivaizdu, kad ūkio subjektas, kuris moka dalį darbo užmokesčio "vokelyje", neprivalo šių išlaidų pagrįsti dokumentais ir įtraukti į įmonės apskaitą, tai reiškia, kad tikslas yra vienas - nuslėpti šių "juodų" pinigų mokėjimo faktą, nes tikslas yra apgauti valstybę ir visuomenę, taip pat ir darbuotojus, nes jiems susirgus ar gavus traumą valstybė išmokės socialines pašalpas tik nuo oficialaus darbo užmokesčio, o ne nuo visos sumos.

Teisėjų kolegija pažymi, jog darbo užmokesčio dydis, išmokėjimo sąlygos, yra tik darbuotojo ir darbdavio faktinis susitarimas. Tai reiškia, jog, išskyrus imperatyvius reikalavimus, pavyzdžiui dėl minimaliojo darbo užmokesčio dydžio, abi šalys turi laisvę derėtis dėl darbo sutartyje nustatomo darbo užmokesčio dydžio, jo išmokėjimo sąlygų ir pan.⁶⁹.

⁶⁸ LVAT 2007 kovo 1 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2006 m. spalio 27 d. nutarimo K. V. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N⁹ (62)–470/2007, kat. 27.
LVAT 2008 vasario 28 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus apygardos administracinio teismo 2007 m. liepos 2 d. nutarties R. J. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N⁵⁰²-277/2008, kat. 27.

⁶⁹ LVAT 2008 vasario 28 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus apygardos administracinio teismo 2007 m. liepos 2 d. nutarties R. J. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N⁵⁰²-277/2008, kat. 27.

Iš teismų praktikos nagrinėjant administracinius teisės pažeidimus dėl darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimų, galima pastebėti, kad šiose bylose yra dažnai susiduriama su įrodymų išsamumo problemomis.

Teismų praktikoje nurodoma, kad ATPK 41⁴ straipsnio 3 dalyje numatyto teisės pažeidimo sudėties požymių analizė leidžia daryti išvadą, kad tai nėra trunkamasis pažeidimas, jis padaromas vienkartinė veika – darbo užmokesčio išmokėjimu pažeidžiant teisės aktų reikalavimus⁷⁰.

LVAT taip pat pasisakė dėl dienpinigių komandiruočių metu, nurodydamas, kad DK 220 straipsnis reglamentuoja garantijas ir kompensacijas tarnybinių komandiruočių atveju. Pagal šio straipsnio 1 ir 2 dalių nuostatas darbuotojams, pasiūstiems į tarnybines komandiruotes, garantuojama, kad per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis. Be to, jiems mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos, kurių dydį ir mokėjimo tvarką nustato Vyriausybė.

Atsižvelgiant į Vyriausybės nutarimo⁷¹ nuostatą, kad į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį neįskaitomi dienpinigiai ir kitos išmokos, susijusios su komandiruotės išlaidomis. Vadovaudamasis šių teisės normų sisteminiu ir telmologiniu aiškinimu, LVAT padarė išvadą, kad dienpinigiai į darbo užmokesčio sąvoką nepatenka⁷².

Nagrinėjant LVAT praktiką darbo teisės klausimais, įdomi viena iš retų, darbo teisei aktualių bylų⁷³, kurioje buvo nagrinėjama pažeidėjo kaltė. LVAT pažymėjo, jog „ATPK 41⁴ straipsnio teisės normos dispozicijoje įstatymų leidėjas pavartojo žodį „tyčinis“. Todėl teismas vertina, kad konstatuoti, kad šis teisės pažeidimas padarytas galima tik tada, jeigu asmens veikoje yra įrodomas subjektyvusis elementas – jo veiksmų tyčinis pobūdis. ATPK 10 straipsnyje yra numatyta, kad administracinis teisės pažeidimas laikomas padarytu tyčia, jeigu jį padaręs asmuo suprato priešingą teisei savo veikimo arba neveikimo pobūdį, numatė žalingas jo pasekmes ir jų norėjo arba nors ir nenorėjo šių pasekmių, bet sąmoningai leido

⁷⁰ LVAT 2007 sausio 25 d. nutartis administracinėje byloje dėl Šiaulių miesto apylinkės teismo 2006 m. rugsėjo 12 d. nutarimo A. M. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N¹⁶ – 81/2007, kat. 27.

LVAT 2007 balandžio 20 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 30 d. nutarimo Rimanto Jurevičiaus administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N¹⁶-812/2007, kat. 27. LVAT 2007 gegužės 5 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2006 m. gruodžio 6 d. nutarimo T. R. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N¹⁶-906/2007, kat. 27.

⁷¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos“ 5.5 punktas. Valstybės žinios, 2003-05-30 Nr.52-2326.

⁷² LVAT 2007 gegužės 17 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo 2006 m. rugsėjo 27 d. nutarimo G. M. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N¹⁶-1020/2007, kat. 27.

⁷³ LVAT 2008 vasario 29 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo 2007 m. gegužės 29 d. nutarimo S. G. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N⁵⁷⁵-210-08, kat. 27.

joms kilti“. Kaip minėta, pažeidėjo kaltę sprendžiant administracinių teisės pažeidimų bylas administraciniai teismai turėtų įvertinti kas kart, tačiau tai daroma labai retai.

Svarbu pastebėti, kad administraciniai teisės pažeidimai dažnai yra persipynę ir vienas kitą sąlygoja. Pavyzdys, kai vienas darbo įstatymų pažeidimas lemia kitą, buvo nagrinėtas byloje⁷⁴, kurioje buvo nagrinėjami administraciniai teisės pažeidimai, numatyti ATPK 41³ straipsnio 1 dalyje ir 41⁴ straipsnio 1 dalyje. Šioje byloje atsispindi dar vienas probleminis klasikinis atvejis administracinių teismų praktikoje, kai teisėjų kolegija, įvertinusi nutarimo turinį, padarė išvadą, jog ne visi objektyvieji inkriminuojamų pažeidimų sudėties požymiai atskleisti, t. y. inkriminuojant konkrečiai ATPK 41⁴ straipsnio 1 dalyje numatytą pažeidimą, būtina aiškiai nurodyti, kokias konkrečias ir kur įtvirtintas (Darbo kodekse, darbo sutartyje (sutartyse) ir pan.) darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos nuostatas asmuo pažeidė⁷⁵.

Teismas, argumentuodamas, kad administracinio teisės pažeidimo byla pagal ATPK 41³ straipsnio 1 dalį ir 41⁴ straipsnio 1 dalį yra su esminiais trūkumais, konstatavo, kad dėl to byla negali būti nagrinėjama teisme, jų neištaičius. Nors teismas tokį savo elgesį teisina nurodydamas, jog šie duomenys turi būti aiškiai nurodyti dokumente, kuriame yra formuluojamas kaltinimas, tokiu būdu aiškiai apibrėžiant kaltinimo asmeniui apimtį ir kartu užtikrinant jam tinkamą galimybę realizuoti savo teisę į gynybą, tačiau pažymėtina, kad byloje nenurodyta, kad pažeidimu kaltinamas asmuo būtų nesuprانتęs, kuo jis yra kaltinamas. Manytina, kad administracinio pažeidimo protokolo trūkumai, jei pažeidėjas jų neginčija, turi būti šalinami bylos metu. Tai atitiktų teisingumo principą, greičiau atstatytų tisinių santykių stabilumą.

Pažymėtina, kad tai dar vienas atvejis, kai dėl teisinės reglamentacijos ABTĮ, kylta situacijos, dėl kurių apskunkinamas, prailginamas procesas šalims, palyginus su tuo, koks jis būtų bendrosios kompetencijos teismuose, atsižvelgiant į CPK nustatytą aktyvų teismo

⁷⁴ LVAT 2008 m. birželio 25 d. nutartis administracinėje byloje dėl Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2008 m. balandžio 18 d. nutarimo O. A. ir V. G. administracinio teisės pažeidimo byloje panaikinimo, Nr. N-444-2967/2008, kategorija 40.1.2; 41.1.3; 52.2.

LVAT 2007 m. balandžio 2 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus m. 3 apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 20 d. nutarimo A. N. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N5 – 596/2007, kat. 27.

⁷⁵ „Tuo tarpu kaip matyti iš prokuroro nutarimo, tiek O. A., tiek ir V. G. atžvilgiu nėra aiškiai nurodyta, kokie konkretūs darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimai kokių darbuotojų atžvilgiu bei koku konkrečiu laiku buvo padaryti“.

vaidmenį darbo byloms. Tokių situacijų, kai teismas nesiima aktyvaus vaidmens nustatinėdamas bylai reikšmingas aplinkybes yra gausu⁷⁶.

Kaip jau buvo užsiminta, atskirų bylų kategorijų nagrinėjimo ypatumus, tam tikras procesines išimtis sąlygoja ginčo objektas bei subjektai, kurių specifika lemia išskirtinį ginčo socialinį arba ekonominį reikšmingumą. Taigi naujajame CPK įstatymų leidėjas, išskirdamas atskiras bylų kategorijas, visų pirma vertina ir vadovaujasi „nuo bendrojo vidurkio nukrypstančia“ ginčo socialine arba ekonomine reikšme⁷⁷. Tai didesnė bylų, kylančių iš šeimos ir darbo teisinių santykių, socialinė reikšmė, ypač akivaizdus viešasis interesas. Atsižvelgiant į tai, CPK 414 straipsnis nustato aktyvesnį teismo vaidmenį darbo bylose, suteikia jam įrodymų rinkimo iniciatyvos teisę bei teisę viršyti pareikštus reikalavimus, taikyti alternatyvius gynybos būdus.

Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema, lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą, bet ir užtikrinti visa spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą⁷⁸.

CPK XX skyriaus ypatumai galioja byloms, kylančioms iš darbo teisinių santykių. Atsakant į esminį klausimą reikia konstatuoti, kad ginčai dėl administracinių teisės pažeidimų darbo teisės srityje taip pat kyla iš darbo teisinių santykių. Taigi ši situacija suponuoja klausimą, ar jų nagrinėjimui gali būti taikomi CPK nustatyti darbo bylų nagrinėjimo ypatumai. Kaip minėta anksčiau, daugelis problemų (teismų praktikos vienovės, šalių sutaikymo galimybės) ši problema galėtų būti išspręsta, visus darbo teisės klausimus perduodant spręsti bendrosios kompetencijos teismams. Tačiau, įvertinus aplinkybę, kad

⁷⁶ LVAT 2007 sausio 25 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto apylinkės teismo 2006 m. rugsėjo 8 d. nutarimo L. J. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N¹⁶ – 91/2007, kat. 27.

LVAT 2007 kovo 1 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2006 m. spalio 27 d. nutarimo K. V. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N⁹(62)– 470/2007, kat. 27.

LVAT 2007 gegužės 4 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo 2006 m. gruodžio 20 d. nutarimo A. M. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N⁹(62)– 883/2007, kat. 27.

⁷⁷ Jonaitis M. Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naująjį Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksą. Jurisprudencija. 2003, Nr. 42 (34), p. 121-129.

⁷⁸ LRKT 1998 rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl pinigų sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių“ Žin., 1998, Nr. 85-2382.

dalį darbo teisės klausimų yra priskirta nagrinėti administraciniams teismams, ypač svarbu garantuoti konstitucinę asmens teisę į teisminę gynybą, garantuojant pakankamas rungtimosi principo įgyvendinimo galimybes taip pat ir ginčo administracinių bylų teisenoje. Aktyvų teismo vaidmenį administraciniame procese turi lemti padidėjęs viešasis interesas teisingu tokių bylų išnagrinėjimu. Dalį problemų mėginama spręsti pasitelkiant teismų praktiką.

Opiausia procesinė problema administracinės justicijos sistemoje, reikalauti greičiausio sprendimo. Bendra Lietuvoje baudžiamajam, civiliniam ir administraciniam procesams taikoma nuostata orientuota į greitą bylų išnagrinėjimą, nurodyta LR teismų įstatymo 5 straipsnio 2 dalyje. Daniel A. Bilak pasisakė⁷⁹, kad „Administracinių bylų teisenos įtvirtina labai griežtus bylų nagrinėjimo terminus (65-67 straipsniai). Su retomis išimtimis, administracinių bylų nagrinėjimas abiejų instancijų teismuose trunka vidutiniškai 6 mėnesius, tuo tarpu civilinės bylos nagrinėjimas trijų instancijų teismuose vidutiniškai trunka apie dvejus metus.“

Svarbu atkreipti dėmesį, kad CPK 72 straipsnio 2 dalis darbo byloms nustato specialius operatyvumą garantuojančius terminus, pagal kuriuos darbo byloms nagrinėti turi būti pasirengta ne vėliau kaip per 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos, o byla išnagrinėta ne vėliau kaip per 30 dienų nuo tos dienos, kurią buvo pasirengta byla nagrinėti teisme. Kitaip tariant, apytiksliai dviejų mėnesių laikotarpis yra maksimalus laikas, per kurį darbo ginčas pirmosios instancijos teisme turi būti išspręstas. Atsižvelgiant į tai, teismas turi pareigą kontroliuoti, kaip yra laikomasi procesinių terminų.

Kalbėdami apie šių bylų nagrinėjimo koncentruotumą, jau minėjome, kad atsižvelgiant į darbo santykių specifiką, ekonominius, socialinius ir kitokius aspektus, interesas, kad byla būtų išnagrinėta greitai, yra itin didelis⁸⁰. Proceso koncentruotumo poreikis darbo bylose yra didelis, kadangi reikia įvertinti konflikto pašalinimo iš visuomenės būtinumą.

Klausimas, kaip bus išspręsta byla, šiuo atveju dažnai tolygus klausimui, kada tai bus padaryta. Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, darbo užmokesčio priteisimo, grąžinimo į darbą susiję dažniausiai ne vien su ieškovo, bet ir su jo šeimos narių pirminės reikšmės interesais. Kita vertus, operatyvaus darbo ginčų sprendimu ne mažiau suinteresuota ir antroji šalis – darbdavys, kuriam darbo byla reiškia ne tik laikinus sunkumus vykdant savo veiklą, bet ir neaiškia konkrečių funkcijų atlikimo perspektyvą. Bylų nagrinėjimo

⁷⁹ Daniel A. Bilak. Administracinė justicija Lietuvoje. Vertinimas. 2003. p 12-16.

⁸⁰ Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė. 1999, Nr. 33 (1), p. 33-41.

koncentruotumo ir greitumo principas yra aktualus ne tik todėl, kad darbo ginčo šalims daugeliu atvejų yra itin svarbu greitai išnagrinėti jų bylą ir teisinės padėties aiškumas⁸¹. Teisminė gynyba tuo veiksmingesnė, kuo greičiau išnagrinėjama byla, išsprendžiamas ginčas, nuraukiamas konfliktas ir kuo greičiau atstatoma bent jau teisinė taika tarp šalių.

Administraciniame procese leidžiamas aktyvesnis teismo vaidmuo (ABTĮ 57.4, 68.1.4.). Tokio įrodymų rinkimą nustatančio reglamentavimo negalima vertinti kaip teismo pareigos savo iniciatyva surinkti visus įrodymus, tokie teismui suteikti įgaliojimai vertintini kaip teismo teisė, o ne prievolė. Nors pats teismas bando spręsti problemas, kylančias dėl aktyvumo stokos, ir teigia, jog formuoja aktyvaus teismo praktiką (“Teismas šalių patiktais įrodymais nėra ribojamas ir turi galimybę bylai reikšmingus įrodymus išreikalauti savo iniciatyva. Todėl įrodymų nepakankamumu teismo sprendimas turėtų būti grindžiamas tik tais atvejais, kai nei šalių pateiktų, nei teismo iniciatyva surinktų įrodymų pagrindu nepavyksta įrodyti egzistuojant bylai reikšmingas aplinkybes⁸²), tačiau kaip matėme, teismas neturėdamas pareigos ne visada naudojasi šia savo teise.

Greitai, išsamiai ir objektyviai išaiškinti administracinių teisės pažeidimų bylų aplinkybes, jas tinkamai išspręsti taikant įstatymus – tai vieni svarbiausių administracinių teisės pažeidimų bylų teisenos uždavinių.

Kaip buvo minėta, administracinis procesas buvo civilinio proceso sudedamoji dalis⁸³. Proceso taisyklės, nustatytos vadovautis bendrosios kompetencijos ir administraciniams teismams, buvo atskirtos nuo CPK 1999 metais, priėmus ABTĮ įstatymą. Gretinant su civiliniu procesu ginčo administracinių bylų teiseną yra nepalyginamai „jaunesne“. Keičiantis administracinę teiseną reglamentuojančioms normoms, keitėsi ir civilinio proceso įtakos ginčo administracinių bylų teisei apimtis bei laipsnis. Civilinio proceso įtaka ginčo administracinei bylų teisei išlieka svarbi, tiek dėl reguliuojamų santykių panašumo, tiek dėl bendros reglamentuojančių teisės normų kilmės, tiek dėl administraciniame bylų teisenoje išlikusių spragų.

Skirtinga tarp šių procesų yra tai, kad civilinio ginčo atveju jo dalyviai yra lygiaverčiai, ginčas kilęs iš privatinų santykių, o administracinis ginčas kyla iš viešosios teisės reguliuojamų santykių, jo atveju viena iš šalių visada yra valstybė ar atitinkama valstybės

⁸¹ Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė. 1999, Nr. 33 (1), p. 33-41

⁸² LVAT 2005 lapkričio 17 d. nutartis dėl teismo nutarties administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. A(1)-259-03, kat. 29,41.

⁸³ CPK 1994 lapkričio 8 d. redakcijos 1 straipsnio 2 dalis.

institucija⁸⁴, t. y. administracinio teisinio santykio dalyvius sieja tam tikri specifiniai subordinacijos santykiai. Pažymėtina, kad ginčai administracinės teisės pažeidimų dėl darbo įstatymų kyla ne iš viešosios, o iš materialinės teisės - Darbo kodekso.

Apibendrinant galima teigti, kad šiuo metu dalis ginčų dėl darbo teisės atveju nagrinėjami administraciniame, kita dalis - bendrosios kompetencijos teisme. Kaip matyti iš nagrinėtų administracinių bylų, toks išskaidymas kelia painiavą ne tik teorijoje, bet ir praktikoje. Vienas iš galimų sprendimų - visus su darbo teise susijusius klausimus perduoti spręsti bendrosios kompetencijos teismams. Administracinės atsakomybės taikymas gali būti bendrosios kompetencijos teismų veikla, remiantis ikiteismine tvarka surinkta viešojo administravimo subjekto medžiaga dėl administracinio teisės pažeidimo. Kaip minėta, toks sprendimas išspręstų teismų praktikos vieningumo, teismo vaidmens aktyvumo, ginčo nagrinėjimo greitumo, galimybės sutaikyti šalis problemas.

2.4. BYLOS DĖL CENTINIŲ VALSTYBINIO ADMINISTRAVIMO SUBJEKTŲ PRIIMTŲ NORMINIŲ TEISĖS AKTŲ TEISĖTUMO

Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų Seimo aktų prieštaravimo Konstitucijai, taip pat dėl Respublikos Prezidento ir Vyriausybės aktų prieštaravimo Konstitucijai arba įstatymams bylas nagrinėja Konstitucinis Teismas⁸⁵. Bylose dėl norminių administracinių aktų teisėtumo administracinio teismo atliekamas vaidmuo yra labai panašus į Konstitucinio Teismo funkciją, skiriasi tik tikrinamų aktų hierarchinis lygmuo bei teisinė galia. Dėl šios specifinės administracinių teismų funkcijos administracinius teismus galima laikyti tam tikrais Konstitucinio Teismo partneriais, užtikrinančiais teisėtumą tų valdžios aktų, kurių kontrolė Konstitucinio Teismo kompetencijai nepriskirta. Tai atitinka klasikinę teisminės kontrolės valdžios aktų atžvilgiu suskirstymą: Konstitucinis Teismas – įstatymų leidžiamąją valdžią kontroliuojanti institucija, o administracinis teismas – vykdomosios valdžios veiksmų teisėtumo kontrolės institucija.

Nuo įkūrimo LVAT buvo išnagrinėtas nedidelis kiekis bylų, aktualių darbo teisei dėl norminių administracinių aktų teisėtumo. Manytina, kad nagrinėjamos temos išsamiam atskleidimui reikšminga apžvelgti bylas dėl norminių administracinių aktų teisėtumo, kuriose buvo nagrinėjami darbo teisės klausimai.

⁸⁴ Mikelėnas V. Civilinio proceso teisė. II. Vilnius. 2005 p. 138.

⁸⁵ Konstitucijos 102 straipsnis.

Nors šios bylos visu nagrinėjamu bylų atžvilgiu LVAT sudaro nedidelę dalį, tačiau pripažinti šiose bylose priimti sprendimai, turintys didelės svarbos visuomenei teisinės tvarkos užtikrinimo interesais. Teisės normų teisėtumo kontrole siekiama bent kelių tikslų – užtikrinti visos teisinės sistemos aiškumą ir kokybę, bei teismų proceso ekonomiškumą ir teismų krūvio reguliavimą, nes normų kontrolės funkcija leidžia užkirsti kelią galimiems individualiems procesams ateityje⁸⁶.

Pažymėtina, jog LVAT kompetencijai priskirtos bylos tik dėl centrinių valstybinių administravimo subjektų priimtų norminių administracinių aktų teisėtumo⁸⁷. Nagrinėjama teismo funkcija yra svarbi ne vien konkrečiam subjektui, tačiau daugeliui to teisės akto nuostatų reguliuojamų darbo santykių dalyvių.

LVTAT praktikoje yra pasisakęs, kad tiriant poįstatyminių teisės aktų teisėtumą, reikėtų laikytis norminių teisės aktų hierarchijos principo⁸⁸. Remiantis tokia LVAT pozicija, galima teigti, kad Lietuvoje, įstatymai preziumuojami atitinkantys Konstituciją, dėl to teismas, vertindamas tam tikro administracinio akto konstitucingumą, remiasi įstatymu normomis, detalizuojančiomis konstitucinius principus. Tačiau galima būtų pripažinti tokią teismo galimybę tikrinti akto teisėtumą gana ribota, kadangi įstatymas, kuriuo remiasi LVAT gali būti LRKT pripažintas prieštaraujančiu Konstitucijai. Dėl šios problemos LRKT pabrėžė⁸⁹, kad „toku atveju atitinkamo sprendimo priėmimas visuomet suponuoja būtinumą bylą sprendžiančiam teismui išsiaiškinti, ar aukštesnės galios teisės aktai patys neprieštarauja Konstitucijai“⁹⁰.

Byloje dėl Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2002 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. 432 patvirtintos Sprendimų vykdymo instrukcijos teisėtumo⁹¹, buvo vertinamas darbo

⁸⁶ Paužaitė-Kulvinskienė J. Administracinė justicija: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. p. 99.

⁸⁷ ABTI XVI skirsnio nuostatos nustato kelias norminių administracinių teisės aktų teisėtumo patikrinimo rūšis: 1. tiesioginį „abstarktų“ kreipimąsi į teismą; 2. konkrečioji arba incidentinė kontrolė.

⁸⁸ LVAT 2003 gegužės 2 d. nutartis administracinėje byloje dėl užmokesčio už vaikų papildomą ugdymą Alytaus miesto savivaldybės papildomo ugdymo įstaigose 1 ir 2 punkto atitikties įstatymams, Nr. A(4)-191-2003, kat. 66.8.

⁸⁹ LRKT 2006 kovo 28 d. nutarimas „Dėl Konstitucinio Teismo įgaliojimų peržiūrėti savo nutarimą ir nutraukti pradėtą teiseną, taip pat dėl teismų finansavimo peržiūrėjimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 36-1292.

⁹⁰ Paužaitė-Kulvinskienė J. Administracinė justicija: teorija ir praktika. P. 221: „Teisės doktrinoje poįstatyminių aktų tiesioginio konstitucingumo kontrolė, viena vertus, vertinama teigiamai, kadangi tuo užtikrinamas visuomenės teisinės gynybos principas, kita vertus, pastebima, kad išlieka galima LRKT ir administracinių teismų Konstitucijos oficialaus aiškinimo ir taikymo praktikos išsiskyrimo rizika“. Dėl pastarojo vertinimo LRKT 2005 rugpjūčio 4 d. nutarime pažymėjo, kad „visi teisę kuriantys ir aiškinantys subjektai, įskaitant ir teismus, taikydami Konstituciją privalo paisyti oficialios Konstitucinės doktrinos“. Taigi padaroma tiesioginė nuoroda ir būtinybė vadovautis LRKT nutarimais.

⁹¹ LVAT 2005 m. spalio 28 d. nutartis administracinėje byloje dėl Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2002 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. 432 patvirtintos Sprendimų vykdymo instrukcijos teisėtumo, Nr. I¹-4-05, kat. 17.1.

apmokėjimo už antstolio darbo kvalifikavimas, teisingo apskaičiavimo ir apmokėjimo už darbą aspektai. LVAT šioje byloje pažymėjo, kad vykdymo išlaidos patenka į vykdymo proceso, kuris priskirtinas viešajai teisei, reglamentavimą. Antstolio reikalavimai vykdyti sprendimus privalomi visiems asmenims. Kadangi vykdymo išlaidos turi būti apmokamos vykdymo proceso dalyvių, tai šių išlaidų dydis, jų apskaičiavimo ir mokėjimo tvarka tiesiogiai veikia minėtų asmenų materialines teises ir pareigas. LVAT šioje byloje pasirėmė Europos Žmogaus Teisių Teismo teismo nuomone, kad sprendimų vykdymas pripažįstamas teisės į tinkamą teismo procesą dalimi (žr., pvz., Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje J. v. Lietuva, Nr. 41510/98.). LVAT pažymėjo, kad teisė į teisminę gynybą įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnio 1 dalyje, todėl svarbu, kad teisinis reguliavimas, susijęs su konstitucinių žmogaus teisių įgyvendinimu, tarp jų ir vykdymo išlaidų apmokėjimu, būtų aiškus ir grindžiamas įstatymu. Teisės akto turinio aiškumas suponuoja ne vien reikalavimą, kad būtų aiškios žodinės teisės akto formuluotės, bet ir reikalavimą, kad remiantis teisės akto turiniu būtų aiškus nurodymas teisinio santykio dalyviams elgtis vienu ar kitu būdu. Dėl to teisėkūros subjektams tenka pareiga teisės aktuose, reglamentuojančiuose priverstinį teismų ir kitų institucijų sprendimų vykdymą, vieningai ir aiškiai apibrėžti, kokios yra vykdymo išlaidų rūšys, kokios konkrečios išlaidos patenka į vieną ar kitą vykdymo išlaidų grupę, koks yra skirtingų vykdymo išlaidų tarpusavio santykis bei šių išlaidų paskirtis, taip pat pašalinti bet kokias prielaidas teisės normas taikantiems subjektams pakartotinai reikalauti jau padengtų vykdymo išlaidų apmokėjimo.

Kitoje byloje⁹² LVAT sprendė dėl licencijų tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarkos bei nurodė, kad tarpininkavimas dėl piliečių įdarbinimo užsienyje, atsižvelgiant į Licencijų tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarkos 5 punkte ir Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugų licencijavimo taisyklių 20 punkte įtvirtintą sąvoką, laikytinas viena iš įdarbinimo tarpininkavimo paslaugų rūšių, tačiau vien tai neįgalina daryti išvados, kad Licencijų tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarka ir Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugų licencijavimo taisyklės reglamentuoja tuos pačius teisinius santykius. 1995-07-05 įstatymas „Dėl Įmonių įstatymo pakeitimo ir papildymo“ įtvirtino, kad be Vyriausybės nustatyta tvarka išduotos licencijos (leidimo) draudžiama užsiimti įdarbinimo tarpininkavimo paslaugomis. Būtent Įmonių įstatymo pagrindu 1996 m. vasario 6 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 193 patvirtintos minėtos

⁹² LVAT 2003 m. gegužės 29 d. nutartis administracinėje byloje dėl piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarkos patvirtinimo dalinio pakeitimo teisėtumo, Nr. I⁵-04-2003, kat. 20.1.

Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugų licencijavimo taisyklės. Įmonių įstatyme nuo 1997 m. spalio 24 d. nuostata dėl įdarbinimo tarpininkavimo paslaugų licencijavimo panaikinta, ir nors Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugų licencijavimo taisyklės galioja iki šiol, tačiau jose reglamentuojama licencijuojamos veiklos rūšis šiuo metu nėra nustatyta jokiam įstatyme, kaip to reikalauja CK 2.78 straipsnio 1 dalis ir Įmonių įstatymo 12 straipsnio 1 dalis. Darbo kodekso 88 straipsnio 2 dalis numato, kad tarpininkauti dėl įdarbinimo gali įmonės, įstaigos, organizacijos, kurių įstatuose ar steigimo dokumentuose nurodyta ši veikla, todėl akivaizdu, kad tarpininkavimo dėl įdarbinimo veikla (išskyrus tarpininkavimo dėl piliečių darbo užsienyje) nėra licencijuojama. Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje nurodoma, kad Vyriausybei tenka pareiga pakeisti bei papildyti savo anksčiau priimtus aktus, kad jie atitiktų vėliau priimtą įstatymą, arba panaikinti savo anksčiau priimtus aktus, jeigu juose nustatytos teisės normos prieštarauja įstatymo normoms (pavyzdžiui, Konstitucinio Teismo 2000 m. balandžio 5 d. nutarimas). Atsižvelgdamas į tai, LVAT padarė išvadą, kad Licencijų tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarka ir Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugų licencijavimo taisyklės nereglamentuoja tų pačių teisinių santykių, dėl to nežvelgtinas socialinės apsaugos ir darbo ministro priimtų byloje nagrinėtų teisės aktų⁹³ prieštaravimas Vyriausybės 1996 m. vasario 6 d. nutarimo Nr. 193 „Dėl Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugų licencijavimo taisyklių patvirtinimo“ 2 punktui ir šio nutarimo 1 punktu patvirtintoms Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugų licencijavimo taisyklėms.

Kitoje byloje⁹⁴ dėl norminių administracinių aktų teisėtumo LVAT sprendė darbo nakties metu sąvokos turinio klausimą. Teismas nurodė, kad Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas sąvokos darbas nakties metu išaiškinimo nepateikia. Jame taip pat nėra išaiškinta ir sąvoka naktinis darbas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 154 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos“. Šio straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad „naktiniu laikomas darbas, jeigu trys valandos tenka nakčiai. Naktinis darbo laikas sutrumpinamas viena valanda“.

Analizuodamas šias teisės normas LVAT pabrėžė, kad sąvokos darbas nakties metu ir naktinis darbas teisine prasme nėra tapachios, kadangi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 154 straipsnio 1 dalyje apibūdinamas kalendorinis paros laikas, kurio metu dirbamas darbas,

⁹³ 2001 m. lapkričio 12 d. įsakymo Nr. 149 1.1 punkto, juo patvirtintos Licencijų tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarkos, socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. gegužės 22 d. įsakymo „Dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. lapkričio 12 d. įsakymo Nr. 149 „Dėl licencijų tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo“

⁹⁴ LVAT 2004 m. spalio 11 d. nutartis administracinėje byloje dėl įsakymo teisėtumo, Nr. I⁸-9/04, kat. 20.1.

nepriklausomai nuo jo trukmės, bus priskiriamas darbui naktį, t. y. bus laikomas darbu nakties metu. Tačiau DK 154 straipsnio 2 dalyje nurodoma socialinė garantija (naktinio darbo laiko sutrumpinimas viena valanda), į kurią teisė atsiranda, jei dirbama ne mažiau kaip tris valandas nakties metu, t. y. teisinės kategorijos – naktinio darbo ir su juo susijusios socialinės garantijos atsiradimas siejamas su faktine aplinkybe – darbu ne mažiau kaip tris valandas nakties metu. Remdamasis tuo, LVAT padarė išvadą, kad ginčytose taisyklėse nurodyti žodžiai – „naktiniu laikomas darbas, jeigu tris darbo valandas tenka dirbti naktį“, kurie yra skirti išaiškinti sąvokai darbas nakties metu, prieštarauja Lietuvos Respublikos darbo kodekso 154 straipsnio 2 daliai. Teismas, be kita ko pažymėjo, kad priemoka „už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą“ yra netapati priemokai už viršvalandinį darbą. Atsižvelgiant į tai, DK 193 straipsnyje reglamentuojami mokėjimo ypatumai nustatyti už viršvalandinį ir nakties darbą, negali būti taikomi, kadangi priemoka „už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą“ nepatenka į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 193 straipsnio taikymo sritį.

Įdomi byla⁹⁵ buvo nagrinėjama 2009 metais, LVAT atkreipė dėmesį, kad Lietuvos konstitucinės teisės doktrinoje bei teisės teorijoje paprastai pažymima, jog norminių teisės aktų hierarchiją sudaro: Konstitucija, konstituciniai įstatymai, Lietuvos Respublikos ratifikuotos tarptautinės sutartys, įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai (Seimo nutarimai, Respublikos Prezidento dekretai, Vyriausybės nutarimai, ministerijų ir kitų valstybės ar savivaldos institucijų teisės norminiai aktai ir kt.).

Šioje byloje tirdamas norminio akto teisėtumą LVAT rėmėsi LRKT praktika ir pabrėžė, jog 1997 m. gegužės 29 d. LRKT nutarime nurodyta, kad „Konstitucija apibūdinama kaip pagrindinis įstatymas, turintis aukščiausią teisinę galią įstatymų hierarchinėje sistemoje. Be to, Konstitucija įtvirtina pagrindines teisinio reguliavimo nuostatas ir sudaro įstatymų leidybos pagrindą“. Šie teiginiai apibūdina pagrindinius Konstitucijos bruožus: jos turinio specifiškumą – Konstitucijoje įtvirtinamos esminės teisinio reguliavimo nuostatos, kurios realizuojamos žemesnės galios norminiuose aktuose (visų pirma įstatymuose); jos teisinę galią įstatymų atžvilgiu – ji sudaro įstatymų, sukuriančių prielaidas visuomeninių santykių detalesniam reglamentavimui, leidybos pagrindą.

⁹⁵ LVAT 2009 m. vasario 26 d nutartis administracinėje byloje dėl Lietuvos Respublikos ūkio ministro įsakymo nuostatų atitikties Konstitucijai ir įstatymams. Nr.I-444-6/2009, kat. 17.1.

Atsižvelgdamas į tai, LVAT nurodė, kad, Konstitucijos nuostatos konkretizuojamos žemesnės galios aktuose, kurie turi atitikti konstitucines normas ir principus, t. y. šių aktų teisėtumo matas yra Konstitucija. Dėl nagrinėjamo klausimo LVAT nurodė, kad ginčo dėl to, kad analizuojami Taisyklių punktai nustato fiziniams asmenims, siekiantiems įgyti teisę teikti įmonių bankroto administravimo paslaugas, kvalifikacinį profesijos (t. y. aukštojo ekonominio arba teisinio išsilavinimo turėjimas) reikalavimą ir jo neturėjimo pasekmes, nėra. Išplėstinės teisėjų kolegijos vertinimu, išsimokslinimo cenzo nustatymas yra viena iš esminių teisės užsiimti įmonių bankroto administravimo veikla įgijimo sąlygų ir kartu pripažintina ūkinės veiklos laisvės ir laisvės pasirinkti darbą ribojimu. Todėl tiriamuose punktuose įtvirtintos nuostatos negali būti laikomos tik žmogaus konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo procedūros dalimi.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta galima teigti, kad LVAT, kaip vienintelė ir galutinė instancija dėl norminiu teisės aktų teisėtumo, kuriuos priėmė centriniai valstybiniai administravimo subjektai, remiantis oficialia konstitucine doktrina, taikant Konstituciją, ir neįsiterpiančią LRKT priskirtus įgaliojimus, priima sprendimus, kurie turi poveikį visai atitinkamų teisės aktų taikymo praktikai, ir turintys didelę svarbą visai visuomenei teisinės tvarkos užtikrinimo interesais.

2.5. BYLOS DĒL VALSTYBĒS TARNYBOS SANTYKIŲ

Administracinių teismų praktikoje darbo teisei aktualūs klausimai gali būti sprendžiami tarnybinių ginčų bylose. Valstybės tarnybos teisiniai santykiai - tai teisiniai santykiai tarp valstybės tarnautojo ir valstybės, kuri šio asmens atžvilgiu yra darbdavė. Kaip minėta, šiame darbe bylos dėl valstybės tarnybos santykių bus nagrinėjamos tik ta apimtimi, kuria jose pasisakoma dėl darbo teisei aktualių klausimų.

Atsižvelgiant į tai, kad daugumoje minėtų bylų yra keliami klausimai dėl darbo užmokesčio ar jo dalies priteisimo, šią gausiausią administracinių teismų praktikos bylų grupę verta atidžiau panagrinėti.

LVAT praktikoje⁹⁶ nagrinėjo su darbo teisei aktualų LRKT 2007 kovo 20 d nutarimą, nurodydamas, jog LRKT pripažino, kad Darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies nuostata „Atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė <...> gali nustatyti skirtingus MVA ir MMA dydžius“ neprieštarauja Konstitucijai.

LVAT atkreipė dėmesį, kad Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad valstybė gali pasirinkti įvairias darbo apmokėjimo sistemas; nėra negalima ir tokia sistema, kai darbo užmokestis yra reguliuojamas taikant koeficientus, kurių pagrindu imamas tam tikras nustatytas dydis. Galimybė pasirinkti įvairias darbo apmokėjimo sistemas ir valstybės tarnybos teisinių santykių ypatumai, palyginti su darbo santykiais, suponuoja ir galimybę nustatyti skirtingas darbo apmokėjimo sistemas valstybės tarnautojams (taip pat kitų iš biudžeto finansuojamų institucijų darbuotojams) ir kitiems dirbantiems asmenims. Diferencijuotas darbo apmokėjimo santykių teisinis reguliavimas savaime nesuponuoja diskriminacinių arba su privilegijų suteikimu susijusių nuostatų. Tokiu būdu LVAT pažymėjo, kad vadovaujantis paminėtu LRKT nutarimu, nurodytų Vyriausybės nutarimų nuostatos, kuriomis valstybės tarnautojams patvirtinti mažesnis MVA ir mažesnė MMA negu darbuotojams, dirbantiems įmonėse, įstaigose ir organizacijose, nepaisant nuosavybės formos, ir kitiems asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka taikoma MMA, nebuvo pripažintos neteisėtomis – prieštaraujančiomis Konstitucijai, todėl jos negalėjo (negali) būti netaikomos.

⁹⁶ LVAT 2008 m. balandžio 29 dienos nutartis administracinėje byloje dėl darbo užmokesčio dalies ir nuostolių priteisimo, Nr. A¹⁴⁶-1047/2008, kat. 16.2.

Vienoje bylų⁹⁷ LVAT nagrinėjo darbo laiko apskaitos klausimą, bei pabrėžė, kad pareigūnų darbo ir poilsio režimas turi itin didelę specifiką lyginant su darbuotojais dirbančiais darbo sutarties pagrindu. Todėl ir Vidaus tarnybos statutas įtvirtina tarnybos ypatumų kompensavimo principą, pagal kurį pareigūnų tarnybos ypatumai (padidėjęs pavojus gyvybei ar sveikatai, sugriežtinta atsakomybė, ilgesnis darbo laikas bei įvairūs su tarnyba susiję apribojimai) yra kompensuojami šiame statute bei kituose teisės aktuose nustatytais socialinėmis garantijomis (įvairiais priedais ir priemokomis, specialia tvarka skaičiuojamu tarnybos stažu, specialia sveikatos priežiūra, kompensacijomis, specialia pareigūnų valstybine pensija, aprūpinimu maistu, gyvenamosiomis patalpomis ir t. t.). Tokiu minėtoje byloje pateiktu išaiškinimu, LVAT atmetė pareigūnų ir darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis sulyginimą. Ši teismo pozicija kritikuotina, kadangi manytina, jog pareigūnų reikšmingesnės padėties darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, atžvilgiu preziumavimas nėra galimas. Svarbu pažymėti, kad kiekvienu konkrečiu atveju teismas turėtų atskirai vertinti, ar pareigūnų tarnybos ypatumai lemia jų sugriežtintą atsakomybę bei specifiką darbo laiko apskaitos požiūriu. Tačiau minėtos pozicijos LVAT laikosi nuosekliai ir kitose bylose⁹⁸.

Įdomioje byloje⁹⁹ LVAT nustatęs, kad atsakovas savanoriškai sumokėjo dalį priemokos už darbą naktį, padarė išvadą, kad atsakovas žinojo, jog pareiškėjams privalo mokėti atitinkamo dydžio atlygį už darbą nakties metu, tačiau to savalaikiai nedarė, kas įrodo jo kaltę dėl pavėluoto šių išmokų išmokėjimo pareiškėjams.

Nors darbdavys nurodė, kad jo kaltės dėl ne laiku išmokėtų priemokų už darbą nakties metu nėra, kadangi darbdavys yra biudžetinė įstaiga, finansuojama iš Lietuvos valstybės biudžeto, ir kad negalėjo išmokėti priemokų daugiau, negu buvo skirta uždarbio fondui, LVAT pabrėžė, kad pagal Darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalį tokiu atveju, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio

⁹⁷ LVAT 2009 m. vasario 2 d. nutartis administracinėje byloje dėl darbo užmokesčio už viršvalandinį darbą priteisimo, Nr. A-261-166/2009, kat. 16.5; 79.1.

⁹⁸ LVAT 2008 m. balandžio 29 d. nutartis administracinėje byloje dėl darbo užmokesčio priteisimo, Nr. A²⁴⁸ - 1033/2008, kat. 16.5.

LVAT 2008 m. balandžio 29 d. nutartis administracinėje byloje dėl neišmokėtos darbo užmokesčio dalies priteisimo, Nr. A-438-295/2008, kat. 16.5.

LVAT 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis administracinėje byloje dėl darbo užmokesčio priteisimo, Nr. A² - 1529/2007, kat. 16.5.

⁹⁹ LVAT 2008 m. lapkričio 6 d. nutartis administracinėje byloje Dėl neišmokėto darbo užmokesčio už naktinį darbą, delpinigių priteisimo, Nr. A-822-2866-08, kat. 80.13, 16.5.

delspinigiai. Tokiu būdu teisėjų kolegija padarė išvadą, kad tokiais atvejais, kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis, darbdavio kaltė yra preziumuojama, tai yra darbdavys yra laikomas kaltu, jei neįrodo, kad sumos pavėluotai išmokamos dėl darbuotojo kaltės.

Kitoje byloje¹⁰⁰ pirma instancija bylą nagrinėjęs Vilniaus apygardos administracinis teismas akcentavo, jog mokesčių inspekcijos išaiškinimas atsakovui, kad atleidimas iš tarnybos, kai pareigūnas negali tarnauti dėl sveikatos būklės, laikytinas atleidimu darbdavio valia, laikytinas tik inspekcijos nuomone, tačiau nelaikytinas privalomu atsakovui ir atsakovas juo vadovautis neprivalėjo. Įvertinęs minėtas aplinkybes, teismas padarė išvadą, kad pareiškėjas iš vidaus tarnybos atleistas ne darbdavio valia, o savu noru, ir tai nulėmė dalinės kompensacijos valstybės tarnautojui priteisimą. Tokiam išaiškinimui pritarė ir LVAT teisėjų kolegija.

Taip pat LVAT nagrinėjo bylą dėl atostogų suteikimo. Vienoje iš jų¹⁰¹ teismas nurodė, kad Valstybės tarnybos įstatymo 35 straipsnio 2 dalis garantuoja valstybės tarnautojų teisę į Darbo kodekso nustatytas nėštumo ir gimdymo atostogas, tėvystės atostogas, atostogas vaikui prižiūrėti, iki jam sueis treji metai.

Atsižvelgdamas į DK 179 straipsnio nuostatą, kad „moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos - septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų - septyniasdešimt kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos moteriai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus, LVAT nustatė, kad pareiškėjos reikalavimas suteikti jai nėštumo ir gimdymo atostogas yra pagrįstas ir turi būti patenkintas, nepaisant aplinkybės, kad darbdavys paneigė šią pareiškėjos teisę, remdamasi nušalinimo nuo tarnybos faktu.

Teismas akcentavo, kad nušalinimo nuo pareigų institutas savo turiniu ir teisinėmis pasekmėmis nėra tapatus vidaus tarnybos pareigūno atleidimui iš tarnybos- tai yra laikinas pareigūno tarnybos teisių apribojimas, kuris taikomas esant pagrindui manyti, kad vykdydamas savo tarnybos pareigas pareigūnas gali pakenkti tarnybos interesams. Be kita ko, LVAT atkreipė dėmesį, kad būtinos įstatyminės teisės į mokamas nėštumo ir gimdymo

¹⁰⁰ LVAT 2009 m. sausio 19 d. nutartis administracinėje byloje dėl išeitinės kompensacijos apmokestinamosios dalies priteisimo, Nr. A⁶³ – 98/2009, kat. 16.5.

¹⁰¹ LVAT 2007 m. lapkričio 10 d nutartis administracinėje byloje dėl įpareigojimo suteikti nėštumo ir gimdymo atostogas, Nr. A¹⁴–1027/07, kat. 16.5.

atostogas atsiradimo sąlygos yra tai, kad moteris yra dirbanti bei turinti nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimą.

Taigi, darbo teisės klausimai ginčiuose, kylančiuose iš valstybės tarnybos santykių, administraciniuose teismuose nagrinėjami įvairiais aspektais. Atkreiptinas dėmesys, kad šie ginčai yra specifiniai kitų nagrinėtų bylų atžvilgiu, kadangi viena iš ginčo šalių yra valstybės tarnautojas – fizinis subjektas, kurį galima laikyti silpnesne šalimi darbdavio atžvilgiu. Tokiu būdu, kaip jau minėta anksčiau, būtų pagrįstas specialių procesinių teisės normų šių bylų nagrinėjimo metu taikymas.

IŠVADOS

1. Veikiant savarankiškiems administraciniams teismams atsiranda galimybė dviem valstybės teismams formuoti teismų praktiką. Administraciniai teismai savo veikloje taiko DK nuostatas, kurio taikymo praktiką didžiaja dalimi formuoja bendrosios kompetencijos teismai. Darbo teisės klausimus analizuojant administraciniuose teismuose nėra atsižvelgiama į bendrosios kompetencijos teismų formuojamą praktiką, tokiu būdu abejose teismų sistemose neišlaikomas praktikos vieningumas, keliama painiava ir daroma žala teisės sistemai. Atvejais, kai teisės normų aiškinimo ir taikymo praktiką formuoja bendrosios ar administracinės kompetencijos teismai, bei kai teisės akto taikymo aspektas yra analogiškas, siūlytina įpareigoti teismus, atsižvelgti į vieni kitų praktiką, o ne kurti naujos teismų praktikos taisyklės.
2. Atlikus administracinių nutarčių, kuriose nagrinėjami darbo teisės klausimai, analizę, galima pastebėti, jog teismo sprendimai, vienodomis ar giminomomis aplinkybėmis, yra labai skirtingi. Tikėtina, jog tokie nevieningai administracinių teismų praktikai įtaką daro motyvacijos sprendimuose stoka.
3. Administracinių teismų praktika ypač nevieninga ginčų dėl nelegalaus darbo atvejais. Šiais atvejais teismai neturėtų prisirišti prie formalaus teisės normų aiškinimo metodo bei atsižvelgti į įstatymų leidėjo ketinimus. Kiekvienu atveju administraciniai teismai turėtų vertinti aplinkybių visumą, ir, be kita ko, atsižvelgti į šalių (darbdavio ir darbuotojo) valią. Pažeidėjo kaltės įvertinimo klausimai yra veltui apeinami administraciniuose teismuose nagrinėjant administracinių pažeidimų bylas dėl nelegalaus darbo. Nenagrinėjat pažeidėjo tikrosios valios, pažeidimai nėra tinkamai tiriami, o apsiribojimas tik pažeidimo fakto nustatymu, gali padaryti žalos visuomenėje bei iškreipia nelegalaus darbo suvokimą administracinių teismų praktikoje.
4. Akivaizdu, jog su darbo teisės klausimais susijusių santykių specifika lemia tokių bylų nagrinėjimo ypatumus. Administraciniuose teismuose nagrinėjant darbo teisės klausimus, teisės aktais nenustačius aktyvaus teismo vaidmens, nėra tinkamai užtikrinamas viešasis interesas konfliktus kylančius iš darbo teisinių santykių, išnagrinėti kuo objektyviau, išsamiau ir operatyviau. Atliktoje administracinių teismų

nutarčių analizė atskleidė, kad nagrinėjimo ypatumų šios kategorijos byloms nustatymas (arba CPK nustatytų ypatumų byloms, kylančioms iš darbo teisinių santykių taikymas) atitiktų šalių interesus. Be to, siekiant greičiau pašalinti teisės konfliktą iš visuomenės, ABTĮ turi būti reglamentuotas administracinio ginčo užbaigimas taikos sutartimi, tokiu būdu administraciniuose teismuose būtų tinkamiau sprendžiamos bylos, kuriose nagrinėjamo darbo teisės klausimai.

5. Dėl darbe išryškėjusių teisinio reglamentavimo trūkumų, siūlytina svarstyti galimybę visus su darbo teise susijusius klausimus perduoti spręsti bendrosios kompetencijos teismams. Administracinės atsakomybės taikymas gali būti bendrosios kompetencijos teismų veikla, remiantis ikiteismine tvarka surinkta viešojo administravimo subjekto medžiaga dėl administracinio teisės pažeidimo. Kaip minėta, toks sprendimas išspręstų teismų praktikos vieningumo, teismo vaidmens aktyvumo, ginčo nagrinėjimo greitumo, galimybės sutaikyti šalis problemas.

SANTRAUKA

Šiame darbe nagrinėjamos temos vienas pagrindinių klausimų - darbo teisės klausimų priskirtinumo administraciniams teismams problema bei išskiriamos pagrindinės bylų, kuriose nagrinėjami darbo teisės klausimai, grupės. Darbe taip pat vertinami darbo teisės klausimų nagrinėjimo skirtinguose – bendrosios kompetencijos ir administraciniuose – teismuose aspektai vieningos teismų praktikos formavimo atžvilgiu.

Išanalizavus pastarųjų metų LVAT praktiką, susijusią su darbo teisės klausimais, galima išskirti kelias bylų kategorijas, kuriose administraciniai teismai turi teisę ir pareigą vadovautis darbo teisės normomis. Pirmoji grupė darbo teisės klausimų į administracinius teismus patenka vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksu, administraciniai teismai nagrinėja administracinius teisės pažeidimus darbo ir gyventojų sveikatos apsaugos srityje. Kita grupė bylų, kuriose administraciniai teismai turi teisę ir pareigą vadovautis darbo teisės normomis – tarnybiniai ginčai vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnį, pagal kurį darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Trečioji grupė – bylos dėl centrinių valstybinio administravimo subjektų priimtų norminių administracinių aktų teisėtumo. Teismų kompetencijos atribojimas praktikoje nėra paprastas, bei analizuojamos temos ribose kelia abejones dėl teisinio pagrįstumo.

Atlikus detalią administracinių teismų praktikos, aktualios darbo teisei, analizę, galima pastebėti, jog teismo sprendimai, vienodomis ar giminėmis aplinkybėmis, yra labai skirtingi. Teismo funkcijų tinkamam įgyvendinimui specifinėje – su darbo teise susijusioje – srityje, be kita ko, kenkia specialių procesinių teisės normų neįtvirtinimas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatyme.

SUMMARY

The main goal of this master's writing is to analyze theoretical and practical aspects of labour matters to administrative courts. This work consists of two parts. The first part of this writing is theoretical and reveals the issue of labour matters cases interpretation in separate court systems is analysed in the approach of unite jurisprudence.

In the second part the free principal groups of cases in administrative courts containing labour matters were marked out. This part is more practical. First group of cases, in which administrative court must interpretate labour law issues, is on the ground of administrative law violations code, according to which administrative court judges the violations in labour range. The other group of cases go to administrative court on the grounds of public service law. The third group of cases in which labour law issues are analysed are cases, where administrative court monitors the legitimacy of the standart enactment of central administrative subjects.

Having analyzed the cases in which labour law matters occur, it may be noticed, that the jurisprudence of labour matters in administrative courts is not united. There must be mentioned that the lack of procedural rules obstruct the appropriate court role in labour range. In this master's writing it is seeked to provoke further legal debate concerning probabilities of improving legal system in Lithuania.

LITERATŪRA

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Europos žmogaus teisiu ir pagrindiniu laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
3. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.
4. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851.
5. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308.
6. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.
7. Lietuvos Respublikos administracinių teismų įsteigimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-309.
8. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
9. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
11. Lietuvos Respublikos Seimo 1998 m. birželio 25 d. nutarimas Nr. VIII-810 „Dėl teisinės sistemos reformos metmenų (nauja redakcija) ir jų įgyvendinimo“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 61–1736.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003 gegužės 15 d. Nr.48-2120; 2003 gegužės 21 d. Nr.49.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos“. Valstybės žinios, 2003-05-30 Nr.52-2326.

14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugpjūčio 22 d. nutarimas Nr. 915 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2005-08-25, Nr. 103-3814.

Specialioji literatūra:

15. Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas. ISBN 9955-616-00-8. Justitia. Vilnius, 2004. 595 p.
16. Daniel A. Bilak. Administracinė justicija Lietuvoje. Vertinimas. 2003, 68 p.
17. Guobaitė-Kirslienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. Jurisprudencija, 2005, Nr. 74 (66).
18. Jonaitis M. Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naująjį Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksą. Jurisprudencija. 2003, Nr. 42 (34).
19. Jurgaitis R. Sandėris dėl pripažinimo kaltu arba tiesiog kaltinamojo pripažinimas – galimybė supaprastinti baudžiamąjį procesą. Jurisprudencija 2002, Nr. 29(21).
20. Kviatkovskis A. Kai kurios Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies taikymo problemos. Jurisprudencija, 2004, Nr. 56 (48).
21. Mikelėnas V. Civilinio proceso teisė. II. ISBN 9955-616-12-1 Vilnius. 2005, 637 p.
22. Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė, 1999, Nr. 33 (1).
23. Paužaitė-Kulvinskienė J. Administracinė justicija: teorija ir praktika. UDK 342.9(474.5). Vilnius, Justitia, 2005. 245 p.
24. Riomeris M. Konstitucinės ir teismo teisės pasieniuose. Kaunas, 1931.
25. Simaitis R. Teisminis sutaikymas. Justitia, 2004, Nr. 5(53).
26. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. ISBN 9986-616-13-X T. 1. Vilnius: Justitia, 2005, 496 p.
27. Urbonas D. Įrodinėjimo administracinių teisės pažeidimų bylose problemos. Jurisprudencija, 2003, Nr. 41 (33).
28. Urmonas A. Administracinė teisė socialinių pokyčių erdvėje. Jurisprudencija 2006, Nr. 5 (83).

29. Valančius V. Kai kurie bendrosios kompetencijos, konstitucinių ir administracinių teismų santykio aspektai . Jurisprudencija, 2004, Nr. 51 (43).
30. Valančius. V., Norkus R. Lietuvos administracinės ir baudžiamosios justicijos sąlyčio taškai. Jurisprudencija, 2006, Nr. 4 (82).
31. Valančius V. Nacionalinis teisinis diskursas dėl administracinio proceso. Jurisprudencija, 2006, Nr. 3 (81).
32. Kaziliūnas A. Teisinis kokybės reglamentavimas Europos Sąjungoje ir Lietuvoje. Jurisprudencija. 2003 Nr 30(38).

Praktinė medžiaga:

33. LRKT 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „Dėl valdininkų teisės į nuosavybę“. Valstybės žinios, 1997, Nr. 40-977.
34. LRKT 1998 rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl pinigų sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių“ Valstybės žinios, 1998-09-30, Nr. 85-2382.
35. LRKT 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimas „Dėl Respublikos Prezidento dekreto“ Valstybės žinios., 2003, Nr. 124-5643.
36. LRKT 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl valstybės tarnybos“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 181-6708, 2004, Nr. 186.
37. LRKT 2006 m. sausio 16 d. nutarimas „Dėl privataus kaltinimo ir dėl asmens, kurio atžvilgiu atsisakyta kelti baudžiamąją bylą, teisės apskusti prokuroro nutarimą“. Valstybės žinios., 2006, Nr. 7-254.
38. LRKT 2006 kovo 28 d. nutarimas „Dėl Konstitucinio Teismo įgaliojimų peržiūrėti savo nutarimą ir nutraukti pradėtą teiseną, taip pat dėl teismų finansavimo peržiūrėjimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 36-1292.
39. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje V. Ramonienė v. viešoji įstaiga Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-76512002, kat. 2.1.
40. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje dėl darbo užmokesčio nepriemokos priteisimo ir drausminės nuobaudos panaikinimo, Nr. 3K-3-611/2005, kat.11.1; 11.5.1; 11.7.1.

41. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje dėl faktinių santykių pripažinimo darbo santykiais ir išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo, Nr. 3K-3-387/2006, kat. 11.1; 42.8.
42. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. rugsėjo 27 d. nutartis civilinėje byloje dėl neteisėto atleidimo iš darbo, neišmokėto darbo užmokesčio, kompensacijos už nepanaudotas atostogas, vidutinio darbo užmokesčio už uždelsimo atsiskaityti laiką priteisimo ir materialinės žalos atlyginimo, ir atsakovo UAB „AJ Šokoladas“ priešieškinių ieškoviui dėl materialinės žalos atlyginimo, Nr. 3K-3-350/2007, kat. 1.2; 11.1; 11.7.5; 11.9.10.8.
43. LVAT 2001 m. balandžio 9 d konsultacija Nr. 52 dėl bylų teisingumo nustatymo, Biuletenis Nr. 1.
44. LVAT 2003 gegužės 2 d. nutartis administracinėje byloje dėl užmokesčio už vaikų papildomą ugdymą Alytaus miesto savivaldybės papildomo ugdymo įstaigose 1 ir 2 punkto atitikties įstatymams, Nr. A(4)-191-2003, kat. 66.8.
45. LVAT 2003 m. gegužės 29 d. nutartis administracinėje byloje dėl piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarkos patvirtinimo dalinio pakeitimo teisėtumo, Nr. I⁵-04-2003, kat. 20.1.
46. LVAT 2003 m. rugsėjo 11 d. nutartis administracinėje byloje dėl Kauno apygardos administracinio teismo 2003 m. birželio 13 d. sprendimo, Nr. A⁸-727/2003, kat. 27.
47. LVAT 2004 m. spalio 11 d. nutartis administracinėje byloje dėl įsakymo teisėtumo, Nr. I⁸-9/04, kat. 20.1.
48. LVAT 2005 balandžio 27 d. nutartis administracinėje byloje dėl Kupiškio rajono apylinkės teismo 2005-01-06 nutarimo panaikinimo E. V. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N3-506-05, kat. 27.
49. LVAT 2005 liepos 14 d. teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Bylos kat. 27, Administracinių teismų praktika, 2005, Nr. 7.
50. LVAT 2005 m. spalio 28 d. nutartis administracinėje byloje dėl Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2002 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. 432 patvirtintos Sprendimų vykdymo instrukcijos teisėtumo, Nr. I¹-4-05, kat. 17.1.
51. LVAT 2005 lapkričio 17 d. nutartis dėl teismo nutarties administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. A(1)-259-03, kat. 29,41.

52. LVAT 2006 m. sausio 4 d. nutartis administracinėje byloje dėl Šiaulių apygardos administracinio teismo 2005 m. rugsėjo 26 d. nutarties M. J. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N5 – 52/2006, kat. 27.
53. LVAT 2006 m. birželio 8 d. nutartis administracinėje byloje dėl Joniškio rajono apylinkės teismo 2005 m. gruodžio 7 d. nutarimo P. S. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N3-633-06, kat. 27.
54. LVAT 2006 m. rugpjūčio 31 d. nutartis administracinėje byloje dėl Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2006 m. sausio 31 d. nutarimo M. F. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N17-911-06, kat. 27.
55. LVAT 2006 m. gruodžio 21 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus rajono apylinkės teismo 2006 m. liepos 26 d. nutarimo A. D. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N17 – 1990/2006, kat. 27.
56. LVAT 2007 sausio 25 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto apylinkės teismo 2006 m. rugsėjo 8 d. nutarimo L. J. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N¹⁶ – 91/2007, kat. 27.
57. LVAT 2007 sausio 25 d. nutartis administracinėje byloje dėl Šiaulių miesto apylinkės teismo 2006 m. rugsėjo 12 d. nutarimo A. M. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N¹⁶ – 81/2007, kat. 27.
58. LVAT 2007 kovo 1 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2006 m. spalio 27 d. nutarimo K. V. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N⁹ (62)–470/2007, kat. 27.
59. LVAT 2007 m. balandžio 2 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus m. 3 apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 20 d. nutarimo A. N. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N5 – 596/2007, kat. 27.
60. LVAT 2007 balandžio 20 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 30 d. nutarimo Rimanto Jurevičiaus administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N¹⁶-812/2007, kat. 27.
61. LVAT 2007 gegužės 4 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo 2006 m. gruodžio 20 d. nutarimo A. M. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N⁹(62)– 883/2007, kat. 27.
62. LVAT 2007 gegužės 5 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2006 m. gruodžio 6 d. nutarimo T. R. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N¹⁶-906/2007, kat. 27.

63. LVAT 2007 gegužės 17 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo 2006 m. rugsėjo 27 d. nutarimo G. M. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N¹⁶-1020/2007, kat. 27.
64. LVAT 2007 birželio 1 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus apygardos administracinio teismo 2006 m. gruodžio 28 d. nutarties Raimundo Slaboševičiaus administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N¹⁶-1081/2007, kat. 27.
65. LVAT 2007 m. lapkričio 10 d. nutartis administracinėje byloje dėl įpareigojimo suteikti nėštumo ir gimdymo atostogas, Nr. A¹⁴-1027/07, kat. 16.5.
66. LVAT 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis administracinėje byloje dėl darbo užmokesčio priteisimo, Nr. A² - 1529/2007, kat. 16.5.
67. LVAT 2008 vasario 28 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus apygardos administracinio teismo 2007 m. liepos 2 d. nutarties R. J. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N⁵⁰²-277/2008, kat. 27.
68. LVAT 2008 vasario 29 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo 2007 m. gegužės 29 d. nutarimo S. G. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N⁵⁷⁵-210-08, kat. 27.
69. LVAT 2008 m. balandžio 29 d. nutartis administracinėje byloje dėl darbo užmokesčio priteisimo, Nr. A²⁴⁸ - 1033/2008, kat. 16.5.
70. LVAT 2008 m. balandžio 29 d. nutartis administracinėje byloje dėl neišmokėtos darbo užmokesčio dalies priteisimo, Nr. A-438-295/2008, kat. 16.5.
71. LVAT 2008 m. birželio 25 d. nutartis administracinėje byloje dėl Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2008 m. balandžio 18 d. nutarimo O. A. ir V. G. administracinio teisės pažeidimo byloje panaikinimo, Nr. N-444-2967/2008, kategorija 40.1.2; 41.1.3; 52.2.
72. LVAT 2008 m. rugpjūčio 20 d. nutartis administracinėje byloje dėl Vilniaus apygardos administracinio teismo 2008 m. kovo 6 d. nutarties A. P. administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N – 062 – 2107/2008, kat. 40.1.4.
73. LVAT 2008 m. lapkričio 6 d. nutartis administracinėje byloje Dėl neišmokėto darbo užmokesčio už naktinį darbą, delspinigių priteisimo, Nr. A-822-2866-08, kat. 80.13, 16.5.
74. LVAT 2008 m. lapkričio 7 d. nutartis administracinėje byloje dėl Klaipėdos apygardos administracinio teismo 2007 m. rugpjūčio 24 d. nutarties A. Ž.

- administracinio teisės pažeidimo byloje, Nr. N – 062 – 526/2008, kat. 40.1.4; 40.1.3; 40.1.4.
75. LVAT 2008 m. balandžio 29 dienos nutartis administracinėje byloje dėl darbo užmokesčio dalies ir nuostolių priteisimo, Nr. A¹⁴⁶-1047/2008, kat. 16.2.
76. LVAT 2009 m. sausio 19 d. nutartis administracinėje byloje dėl išėtinės kompensacijos apmokestinamosios dalies priteisimo, Nr. A⁶³ – 98/2009, kat. 16.5.
77. LVAT 2009 m. vasario 2 d. nutartis administracinėje byloje dėl darbo užmokesčio už viršvalandinį darbą priteisimo, Nr. A-261-166/2009, kat. 16.5; 79.1.
78. LVAT 2009 m. vasario 26 d. nutartis administracinėje byloje dėl Lietuvos Respublikos ūkio ministro įsakymo nuostatų atitikties Konstitucijai ir įstatymams. Nr. I-444-6/2009, kat. 17.1.

Kiti šaltiniai:

79. <http://193.190.120.241/colloquia/2000/greece.pdf>
80. <http://193.190.120.241/colloquia/2000/belgium.pdf>
81. <http://193.190.120.241/colloquia/2000/france.pdf>
82. <http://www.giustizia.it>
83. http://193.190.120.241/colloquia/2000/ger_report_en.pdf