

**Vilniaus universiteto teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Jurgitos Stasiulionienės,  
IV kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Darbo teisė kaip savarankiška teisės šaka**

Vadovas: doc. dr. V. Tiažkijus

Recenzentas: as. R. Virbickaitė

Vilnius 2007

## Turinys:

ĮVADAS .....	3
1. TEISĖS SISTEMA .....	6
1.1. Teisės sistemos struktūra .....	6
1.2. Teisės šakų apibūdinimas .....	9
1.3. Teisinio reguliavimo dalykas ir metodas – teisės skirstymo šakomis pagrindas .....	10
1.3.1. Teisinio reguliavimo dalykas .....	11
1.3.2. Teisinio reguliavimo metodas .....	12
2. DARBO TEISĖS ŠAKOS ATSKYRIMO KRITERIJAI.....	15
2.1. Darbo teisės sąvoka ir sistema.....	15
2.1.1. Sąvoka .....	15
2.1.2. Sistema .....	16
2.2. Darbo teisės objektas .....	20
2.3. Darbo teisės reguliavimo metodas.....	23
2.4. Darbo teisės principai .....	26
3. DARBO TEISĖ IR KITOS TEISĖS ŠAKOS .....	33
3.1. Darbo teisė ir Konstitucinė teisė.....	33
3.2. Darbo teisė ir administracinė teisė.....	34
3.2.1. Darbo teisė ir valstybės tarnybos santykių atskyrimo klausimas .....	34
3.2.2. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai.....	36
3.3. Darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės santykis .....	38
3.4. Darbo teisės ir civilinės teisės santykis .....	39
3.4.1. Civilinių sutarčių atskyrimas nuo teisinių darbo santykių .....	40
3.4.2. Darbo sutartis ir atskiros civilinės sutartys.....	43
IŠVADOS .....	54
LITERATŪRA: .....	56
SANTRAUKA .....	59
SUMMARY .....	60
PRIEDAS Nr.1.....	61
PRIEDAS Nr.2.....	73
PRIEDAS Nr.3.....	81
PRIEDAS Nr.4.....	86

## ĮVADAS

Žmogus siekdamas kuo geresnės savo gyvenimo kokybės, kuo geriau patenkinti savo poreikius bei tikslus, mainosi su kitais žmonėmis įvairiausiomis gėrybėmis. Jos gali būti paimtos iš gamtos, arba sukurtos pačio žmogaus. Bet kuriuo atveju, tiesiogiai ar netiesiogiai žmonių mainuose dalyvauja ir pats žmogaus darbas. Žmogaus darbas yra: sukuriamos gėrybės, kaip darbo rezultatas, arba žmogus už savo darbą gauna tam tikros formos atlygį, kurį jis gali naudoti įsigyjant kitas jam aktualias gėrybes. Visuomenėje yra mainomasi savo darbo rezultatais ir taip pat savo darbu kaip procesu – gėrybių kūrimo priemone. Tad jeigu įvairios gėrybės laikui einant praranda prasmę, atsiranda kiti aktualūs dalykai, tai žmogaus veikla, darbas, kuriuo jis kuria savo aplinką, bei to darbo rezultatai, kuriuos jis gali platinti, naudoti bus visada aktualus.

Ilgą laiką žmogaus darbas buvo prilygintas prekės statusui, ir tokios kaip darbo teisės šakos nebuvo.

Romėnų teisėje atskiros darbo teisės šakos nebuvo, darbo santykius reguliavo civilinės ir komercinės teisės normos.

XIX-XX a. pr. vis dar darbo santykių reguliavimas yra civilinės teisės dalykas – tai patvirtina 1804m. Napoleono kodeksas, 1901m. įsigaliojęs Vokietijos imperijos civilinis kodeksas, kuriuose darbo jėga yra reglamentuojama kaip prekė, o prekių judėjimą reguliuoja civilinė teisė. Ir tik tai XIX a. po pramonės revoliucijų Vakarų Europoje ir JAV susiformavus gausiam gyventojų sluoksniui, kurio pagrindinis pragyvenimo šaltinis buvo darbo jėga, prasidėjo darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos formavimosi procesas.

Šiuo metu darbo teisės šaka yra atskirta bei savarankiška teisės šaka, reguliuojanti bei sprendžianti įvairius klausimus, kylančius iš darbo santykių. Darbo santykiuose dalyvaujančios šalys negali būti pripažintos lygiomis. Darbdavys, jo atstovai visuomet turi pranašumą prieš darbuotoją ir jo atstovus. Dalinai galima sakyti, kad darbuotojas yra priklausomas nuo darbdavio. Ypač stipri šalių nelygybė yra tuo momentu, kai deramasi dėl būsimų darbo santykių. Todėl darbo santykių reguliavimui yra keliami du pagrindiniai tikslai: 1) sudaryti sąlygas verslo natūraliai plėtotei, tai yra kiek įmanoma minimaliai trukdyti verslo lankstumui, bet tuo pačiu 2) užtikrinti darbuotojo, kaip silpnesnės šalies garantijas, bei socialinę saugumą.

Kalbėti apie šios temos – „Darbo teisė kaip savarankiška teisės šaka“ – naujumą būtų nelabai protinga, nes darbo teisė kaip atskira teisės šaka daugel metų yra nagrinėjama, aptariama tiek Lietuvos mokslininkų, tiek kitų šalių teisės mokslo atstovų. Tačiau negalima sakyti, kad ši tema neaktuali. Anaiptol yra atvirkščiai – vykstant ūkio plėtrai, ekonominei rinkai, vykstant darbuotojų bei darbdavių judėjimui, padidėjus pragyvenimo lygiui ši tema vis įgyja kitokią prasmę

ir aktualumą. Darbdaviai, siekdami didesnio pelno, stengiasi kuo labiau mažinti išlaidas. Šis procesas dažnai apima ir darbuotojų darbo užmokestį. Darbdaviui diduma atvejų yra palankiau su darbuotoju sudaryti civilines sutartis, o ne darbo sutartis. Tokiu atveju darbo teisė yra išstumama iš darbo santykių. Dėl šių pažeidimų darbuotojas praranda socialinį saugumą, tiek darbuotojas, tiek valstybė turi finansinių nuostolių.

Teisės šakos atkrymo klausimą nagrinėja - Vaišvila A., Vansevičius S., Hans Kelsen. Darbo teisės šaką nagrinėja- Bužinskas G., Dambrauskas A., Nekrošius I., Tiažkijus V., gana daug Rusijos mokslininkų, kaip – Kisiliovas, Mironovas, Tolkunovas.

Šio mokslinio darbo **tyrimo tikslas** – atskleisti darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos ypatumus, išskiriant teisinio reguliavimo dalyką ir metodą.

Šio mokslinio darbo **tyrimo objektas** – darbo santykių ir juos reglamentuojančių teisės normų sistema ir jos ypatumai.

Siekiant užsibrėžto šiame darbe tikslo, buvo iškelti sekantys **tyrimo uždaviniai**:

1. Atskleisti teisės šaką, kaip teisės sistemos struktūrinį elementą;
2. Išnagrinėti teisės šakos, kaip teisės sistemos struktūrinio elemento, atskyrimo kriterijus;
3. Aptarti kriterijus, kuriais remiantis atskiriama darbo teisės šaka, Lietuvos Respublikos sistemoje;
4. Atskleisti darbo teisės šakos ir kitų teisės šakų tarpusavio santykius, Lietuvos Respublikos teisės sistemoje.

Tiriant nustatytą tyrimo objektą ir siekiant apibrėžto darbo tikslo bus naudojami bei analizuojami sekantys tyrimo šaltiniai:

- Lietuvos Respublikos teisės aktai;
- Lietuvos Respublikos teisės aktų oficialūs komentarai;
- Lietuvos ir kitų Europos šalių mokslininkų ir teisės mokslų veikėjų darbai, straipsniai monografijos, publikacijos;
- LR teismų darbo bylos;
- LR Valstybinės darbo inspekcijos ir LR Valstybinės mokesčių inspekcijos duomenys, bei pateikti dokumentai ( jų užvestos bylos, išaiškinimai, statistiniai duomenys, komentarai);

Šiame darbe naudojami tyrimo metodai:

- lyginamasis metodas naudojamas analizuojant įvairių mokslininkų požiūrį į klausimus iškeltus uždaviniuose, bei analizuojant darbo teisės šakos ir kitų teisės šakų santykius;

- sisteminis analizės metodas naudojamas analizuojant atskirų civilinių sutarčių ir darbo sutarties sąveiką, bei nagrinėjant konkrečius (prieduose pateikiamus) valstybinės darbo ar mokesčių inspekcijos pateiktus dokumentus;
- loginis analizės metodas bus naudojamas aptariant mokslinę literatūrą bei darant apibendrinimus, išvadas;
- sintezės metodas bus naudojamas apibendrinant sukaupią informaciją, formuluojant išvadas.

Ši baigiamąjį magistro darbą sudaro: trys pagrindinės dalys, kurios yra suskaidytos pagal klausimo sudėtį į mažesnius struktūrinius elementus, išvados, naudotos literatūros sąrašas, darbo santrauka lietuvių bei anglų kalbomis. Prieduose yra pateikiami darbe smulkiau nagrinėjami dokumentai. Darbo apimtis be priedų 60 puslapiai (su priedais 96 puslapiai), darbe yra du paveikslais: pateikiama viena lentelė ir viena diagrama.

# 1. TEISĖS SISTEMA

## 1.1. Teisės sistemos struktūra

Teisė, kaip egzistuojantis realybėje, socialinėje visuomenėje reiškinys nėra vienalytė. Teisė susideda iš tarpusavyje labai susijusių, bendradarbiaujančių, bet tuo pačiu ir savarankiškų elementų. Šių elementų visuma sudaro teisės sistemą. Teisės sistema atspindi iš kokių elementų, dalių susideda teisė ir kaip tos dalys tarpusavyje sąveikauja. Teisės literatūroje vyrauja nuomonė, kad teisės sistema – tai ekonominis ir socialinės santvarkos nulemta teisės struktūra, išreikianti vidinį teisės normų suderinamumą ir kartu jų skirstymą pagal šakas ir institutus.<sup>1</sup> Toks reiškinys, kaip teisės sistema neatsiranda spontaniškai. Teisės sistema susiformuoja sąveikaudama su esamais visuomeniniais santykiais, tai reiškia, kad teisės sistemos susidarymą, jos turinį lemia socialinė visuomenė, valstybės santvarka bei kiti veiksniai.

Teisės sistemos pagrindinis struktūrinis elementas yra teisės norma. Teisės sistema – tai teisės normų visumos egzistavimo ir veikimo būdas, kur visos teisės normos suorganizuotos į teisės institutus, pošakius, šakas, susijusius tarpusavio priklausomybe ir veikia garantuodamos viena kitos veiksmingumą.<sup>2</sup> Kaip matyti teisės normos yra jungiamos į teisės institutus, teisės pošakius bei teisės šakas. Teisės normos organizuojamos į sistemą remiantis dviem loginėmis operacijomis – subordinacija ir koordinacija, arba koreliacija. Remiantis subordinacija teisės normos yra telkiamos į vis bendresnius darinius ir galiausiai – į teisės šakas, o remiantis koordinacija atskleidžiama vidinė teisės šakų tarpusavio priklausomybė.<sup>3</sup>

Teisės norma yra pirmasis teisės sistemos elementas. S. Vansevičius pateikia sekančią teisės normos sąvoką. Teisės norma tai valstybės nustatyta arba sankcionuota bendrai privaloma, formaliai apibrėžta elgesio taisyklė, suteikianti reguliuojamo santykio dalyviams subjektines teises ir nustatanti jiems teisingas pareigas. Teisės literatūroje yra išsakoma ir kitokia pozicija teisės normos, kaip teisės sistemos elemento, atžvilgiu. Yra išsakoma pozicija, kad teisės norma laikyti teisės sistemos elementu yra klaidinga, nes teisės norma yra ne sisteminimo rezultatas, o sisteminimo objektas. Teisės sistemoje nėra autonomiškai egzistuojančių teisės normų, o tik teisės institutai, pošakiai, šakos.

---

<sup>1</sup>Vansevičius, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius, 2000, p. 145.

<sup>2</sup>Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius, 2004, psl. 335.

<sup>3</sup>*Ibid.*, p. 336.

Antruoju teisės sistemos elementu galima pripažinti – teisės institutą. Teisės institutas yra apibrėžiamas kaip teisės normų grupė, jungianti teisės normas, reguliuojančias tam tikrą visuomeninių santykių rūšį jai būdingu metodu ir sudaranti teisės pošakio ar teisės šakos dalį. Teisės institutas - tai vienoje teisės šakoje (galimi variantai kai ir keletos šakų) tarpusavyje susijusių teisės normų, kurios reguliuoja nedidelę grupę giminingų santykių, visuma. Teisės institutai gali būti nevienodos apimties, pradedant keletos normų ir baigiant apimančius subinstitutus.

Sekančiu teisės sistemos elementas būtų – pošakis. Pošakį sudaro grupė teisės normų, turinčių bendras principines nuostatas, kurios yra būdingos keletui teisės šakos institutų. Bendresnis teisės normų integracijos lygmuo - teisės pošakis, jungiantis kelis teisės institutus ir sudarantis santykiškai savarankišką teisės šakos dalį.<sup>1</sup>

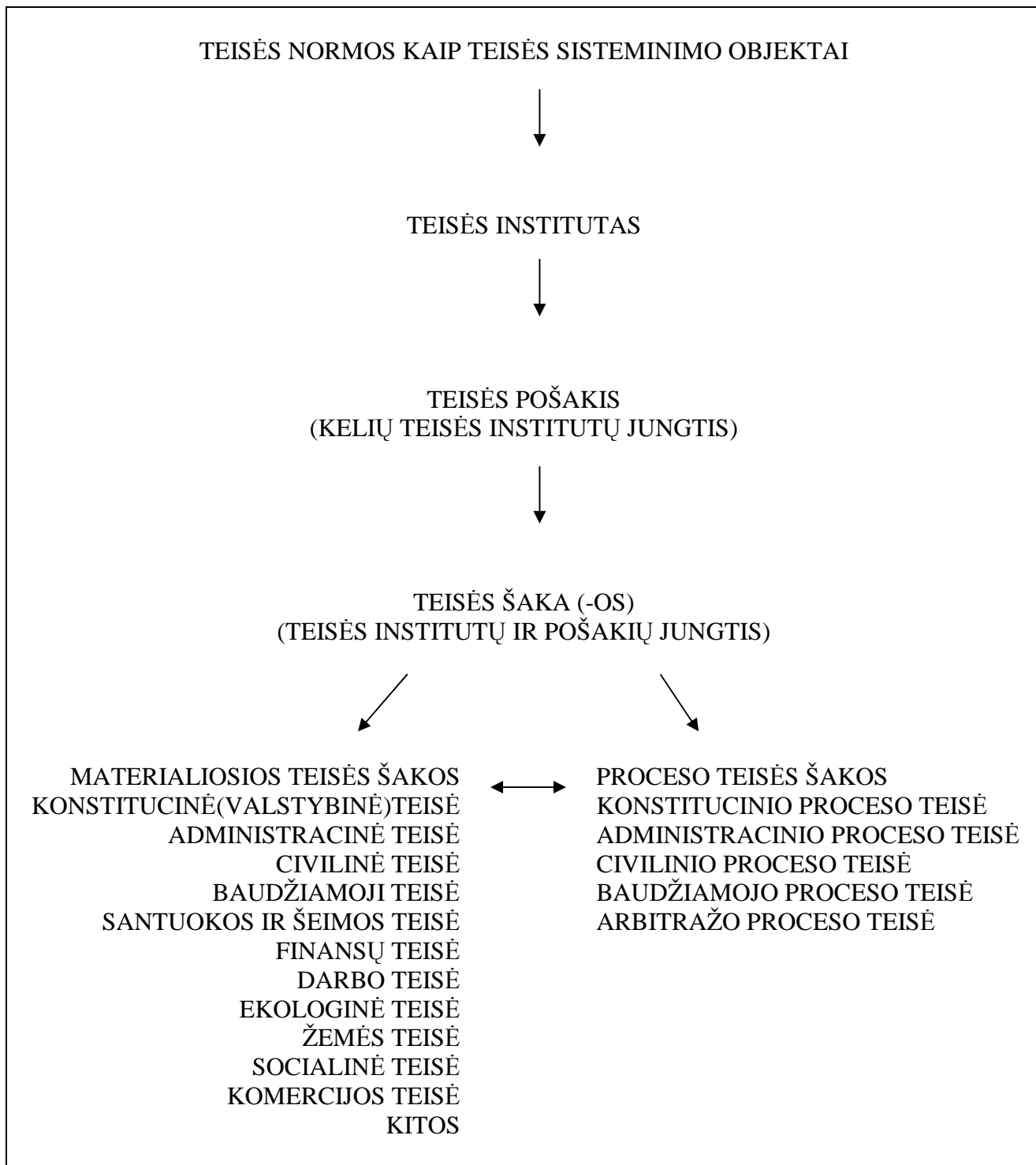
Svarbiausias teisės normų sisteminimo rezultatas – teisės šaka. Teisės šaka – tai viduje teisės sistemos atsiskyrusi giminingų teisės normų, reguliuojančių tam tikrą artimų visuomeninių santykių sritį, visuma.<sup>2</sup> Teisės šaka plačiausiai apimanti teisės normų grupė, ji apima teisės institutus, teisės pošakius ir reguliuoja vienos rūšies visuomeninius santykius. Teisės šakai yra būdingas teisinis reguliavimo metodas.

Žemiau pateikiamas teisės sistemos grafinis vaizdas.

---

<sup>1</sup> Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius, 2004, p. 336.

<sup>2</sup> Vansevičius, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius, 2000, p. 146.



1. pav. Teisės sistema<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius, 2004, p. 344.



Socialiniai, visuomeniniai, ekonominiai pokyčiai lemia, jog susidaro naujos ar atsiskiria nuo seniau susiformavusių, teisės šakos. Teisės šakos kyla iš teisinio reguliavimo diferenciacijos ir integracijos. Socialiniams santykiams tampant sudėtingesniems ir intensyvesniems, atitinkamai darosi sudėtingesnis ir jų teisinis reguliavimas, daugėja tam tikro teisės instituto teisės normų. Todėl to instituto viduje vyksta nauja teisės normų diferenciacija ir integracija – atsiranda naujų teisės institutų arba, plečiantis apimčiai, esami teisės institutai virsta nauju, bendresniu teisinės integracijos dariniu – teisės pošakiu ar net atskira, savarankiška teisės šaka, kuri reguliuoja ne tik naują socialinių santykių sritį, bet ir nauju, tik jai būdingu metodu.<sup>1</sup> Tad kaip matyti, savarankiškai teisės šakai atsirasti reikia, kad ji reguliuotų dalinai atskirą socialinių santykių grupę ir, kad ta santykių grupė būtų reguliuojama atskiru metodu.

Teisės sistema yra ekonominės, socialinės visuomeninės santvarkos nulemta teisės struktūra, kurios struktūriniai elementai: teisės norma, teisės institutas, teisės pošakis, teisės šaka.

## 1.2. Teisės šakų apibūdinimas

Teisės sistemą sudaro daug savarankiškų teisės šakų. Teisinėje literatūroje yra suformuota teisės sistemos hierarchijos (subordinacijos) struktūra (pagal savarankiškas teises šakas). Teisės sistemoje teisės šakos yra grupuojamos:

- Integruojamos ir dalykinės teisės šakos.

Integruojamoms teisės šakoms priklauso: tarptautinė viešoji teisė, tarptautinė privatinė teisė ir konstitucinė teisė. Dalykinėms priklauso – visos kitos teisės šakos.

- Pagrindinės (fundamentinės) ir specializuotos teisės šakos.

Šis skirstymas remiasi pagal teisės šakų reguliavimo metodus ir šakos vaidmenį teisės sistemoje. Pagrindinių teisės šakų pavyzdžiai tai – konstitucinė, administracinė, civilinė, baudžiamoji; specialiųjų teisės šakų pavyzdžiai – ekologinė, miškų, šeimos.

- Materialiosios ir proceso teisės šakos.

Materialioji teisė reguliuoja dalykinius santykius - materialiuosius santykius. Šių teisės šakų normos reguliuoja realiai susiklosčiusius turto, valdymo, naudojimosi, disponavimo turto, valstybės valdymo, subjektinių teisių įgyvendinimo ir daugelį kitų santykių. Materialiosios teisės pavyzdžiu galima pateikti: civilinę, darbo, baudžiamąją teisę.

---

<sup>1</sup>Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius, 2004, p. 337.

Proceso teisės šakos yra daugiau organizacinės. Praktinį naudojimąsi materialiosios teisės šakų normomis, jų taikymą reglamentuoja proceso teisė. Šių teisės šakų normos reglamentuoja teisinės procedūras sprendžiant klausimus, taikant taisykles, sprendžiant ginčus ir panašiai.

Be proceso teisės materialioji teisė neveiktų, o proceso teisė būtų beprasmė be materialiosios.

- Viešosios ir privatinės teisės šakos.

Prie viešosios teisės priskiriamos tos teisės šakos, kurios reguliuoja santykius susijusius su valstybe, tai yra tų reguliuojamų santykių vienas iš subjektų turi būti valstybė, kurią atstovauja atitinkamos institucijos. Šių teisės šakų dalyku dažnai būna viešasis bendras visuomeninis interesas. Privatinė teisė reguliuoja santykius kylančius iš privataus intereso. Tie santykiai gali būti susiję su šeima, santuokos sudarymas, turtiniai interesai ir panašiai.

Visos teisės šakos tarpusavyje bendradarbiaudamos pasiekia teisinio reguliavimo pilnatvę, tik tokiu būdu visi aktualūs socialiniai santykiai būna sureguliuoti kiek to reikalauja žmogaus teisių sauga ir įgyvendinimas. Teisinis reguliavimas turi apimti visus žmonių santykius, kuriems tokio reguliavimo reikia, bei sureguliuoti taip kaip to reikalauja žmogaus teisių saugos, socialinės santarvės poreikiai. Būtent tai ir lemia, kiek konkrečių teisės šakų yra atitinkamoje šalyje.

### 1.3. Teisinio reguliavimo dalykas ir metodas – teisės skirstymo šakomis pagrindas

Kad teisės sistemoje susiformuotu savarankiška atskira teisės šaka, ji turi: reguliuoti santykiškai izoliuotą socialinių santykių grupę, bei šie santykiai turi būti reguliuojami atskiru būtent tai santykių grupei būdingu specifiniu metodu. Galimi variantai, kai yra visuomenėje nusistovėjusi tam tikra santykinai atskira santykių grupė, tačiau jai nėra poreikio reguliuoti atskiru specifiniu metodu, todėl tokiu atveju nesusidaro atskira teisės šaka. Kaip pavyzdys tokios situacijos galima pateikti santykius susijusius su banku veikla, kurie yra priskirtini prie finansų teisės.

Teisinėje literatūroje yra suformuluotos, pagrindinės teisės šakos atsiradimo sąlygos, kurioms esant atsiranda savarankiška teisės šaka. Teisės šakos atsiradimo sąlygos:

1. visuomeninių santykių savitumo laipsnis;
2. šių visuomeninių santykių socialinė svarba ;
3. nebuvimas galimybės šiuos santykius efektyviai reguliuoti jau turimų teisės šakų normomis;
4. būtinybė taikyti šiai visuomeninių santykių grupei specialų teisinio reguliavimo metodą.

Teisės normos jungiamos į teisės šakas atsižvelgiant į tai, kokią socialinių santykių sritį konkreči norma reguliuoja- teisinio reguliavimo dalykas, ir koku būdu tai yra reguliuojama – tai teisinio reguliavimo metodas.

### 1.3.1. Teisinio reguliavimo dalykas

Teisinio reguliavimo dalykas susideda iš keleto dalių, tai:

- visuomeninių santykių subjektai;
- visuomeninių santykių objektai;
- socialiniai faktai įtakojantys šių santykių atsiradimą;
- praktinė žmonių veikla.

Teisės normų grupė, kuri reguliuoja tą pačią visuomeninių santykių grupę yra grupuojama pagal savo reguliavimo objektą.

Teisinis reguliavimo objektas yra tie visuomeniniai santykiai, kuriuos būtina reguliuoti teisės priemonėmis. Tuo tarpu savarankiškos teisės šakos atsiradimo pagrindu gali būti tokie visuomeniniai santykiai, kurie nėra sureguliuoti teisinėmis priemonėmis, arba nors yra reguliuojami teisinėmis priemonėmis, bet dėl šių santykių specifiškumo ar kaitos senasis reguliavimas nebeefektyvus ir neatitinka esamų poreikių.

Tačiau atskiriant teisės šakas remtis tik reguliavimo dalyku nepakanka. Dažnai tuos pačius visuomeninius santykius reguliuoja kelių teisės šakų teisės normos. Pavyzdžiui tiek konstitucinės teisės normos, tiek civilinės teisės normos ir administracinės teisės normos bei baudžiamosios teisės normos reguliuoja nuosavybės santykius. Norint atskirti skirtingų teisės šakų normas, reikia atsižvelgti ne tik į reguliavimo dalyką, bet ir į teisinio reguliavimo metodą. Dalykas yra materialiosios teisės normų atribojimo pagal teisės šakas kriterijus, o metodas yra papildomas kriterijus, nes jis išvestinis iš dalyko. būtent dalykas lemia būtinumą išskirti vieną ar kitą teisės šaką, o kai šaka jau apibrėžta, randamas ir atitinkamas reguliavimo metodas, nemažai priklausantis nuo įstatymų leidėjo valios.<sup>1</sup> Tai yra reikia nustatyti - koku būdu teisės norma daro įtaką šiems visuomeniniams santykiams.

---

<sup>1</sup>Vansevičius, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius, 2000, p. 147.

### 1.3.2. Teisinio reguliavimo metodas

Teisinio reguliavimo metodas yra teisės poveikio visuomeniniams santykiams būdas, metodų ir priemonių visuma.<sup>1</sup> Teisinio reguliavimo metodas atsako į klausimus: kaip, koku būdu, kiek reguliuojami konkretūs visuomeniniai santykiai.

Galima išskirti sekančias teisinio reguliavimo metodo struktūrines dalis:

- reguliuojamų santykių ribų nustatymas;
- atitinkamų norminių aktų, numatančių subjektų teises ir pareigas, išleidimas;
- teismo ir veiksnio nustatymas šių santykių dalyviams;
- teisinės atsakomybės priemonių nustatymas esant pažeidimo atvejui.<sup>2</sup>

Būtent visuomeninius santykius reguliuojančių teisės normų specifiškumas lemia, koks bus taikomas tiems santykiams teisinio reguliavimo metodas. Kiekviena atskira teisės šaka turi vis kitokią specifinį reguliavimo metodą.

Reguliuojant visuomeninius santykius įstatymo leidėjas turi dalinai ribotą kiekį teisinio poveikio priemonių. Įstatymų leidėjas siekdamas formuoti visuomeninius santykius formuluoja santykio dalyviams paliepiamą atitinkamai elgtis šio santykio metu.

R. Z. Lifšicas laiko:

1) *Elkitės tik šitaip.*

Tai įpareigojimas elgtis tik nurodytu būdu: gražinkite skolą, laiku pateikite sutartyje nustatytą kiekį prekių, gavę žinių apie nusikaltimo faktą iškelti baudžiamąją bylą (paliepimas prokurorui arba teisėjui) ir kita.

2) *Šitaip nesieltkite.*

Tai įpareigojimas susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų, kuriais gali būti pažeidžiamos kitų asmenų teisės, pavyzdžiui: „nuosavybė neliečiama“, „degant raudonam šviesoforo signalui, neikite į važiuojamąją gatvės dalį“ ir kita (draudžiamieji paliepimai).

---

<sup>1</sup>Vansevičius, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius, 2000, p. 147.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 149.

3) *Elkitės taip, kaip manote esant reikalinga (įgaliojimas).*

Tai leidimas visuomeninio santykio dalyviams savo nuožiūra nusistatyti teises ir pareigas, pavyzdžiui, sudarydami pirkimo – pardavimo sutartį, santykio dalyviai gali patys susitarti dėl kainos, mokėjimo terminų ir kita.<sup>1</sup>

Tai pagrindiniai būdai, kuriais vykdomas teisinis reguliavimas, šių būdų derinimas tarpusavyje, sudaro teisinio reguliavimo metodą.

Galima išskirti konkrečias reguliavimo metodo rūšis. Teisinio reguliavimo metodas gali būti: imperatyvusis, dispozityvusis, skatinimo, rekomendacinis, teisinio santykio šalių lygybės ir autonomijos, įtikinimo ir prievartos. Imperatyvusis ir dispozityvusis teisinio reguliavimo metodai yra vieni iš pagrindinių. Vienas iš šių metodų būna vyraujantis konkrečiame teisės šakos reguliavimo metode.

Imperatyvusis teisinio reguliavimo metodas. Kitaip šį metodą galima pavadinti – paliepiamąjį metodą. Jam būdinga draudžiamosios normos. Jį galima apibrėžti principu, kad kas nurodyta teisės normose, tą ir reikia daryti, visi kiti numanomi variantai – yra neleistini, t.y. už įstatymo ribų ir draudžiama. Čia galioja principas: *viskas, kas nėra tiesiogiai leista įstatymo, draudžiama*. Santykio dalyviams neleidžiama jokia elgesio saviveikla ir nukrypimai nuo teisinių imperatyvų.<sup>2</sup>

Imperatyvaus reguliavimo metodo dominavimas, nulemia būtinybę detaliam ir smulkiam reguliuoti visuomeninio santykio dalyvių elgesį. Šis metodas ryškiausiai taikomas baudžiamajame bei administraciniame teise.

Dispozityvusis teisinio reguliavimo metodas. Šis metodas leidžia teisinio santykio subjektams pasirinkti elgesio variantus, neperžengiant įstatymo nustatytų ribų. Šio metodo turinį sudaro leidžiamieji ir draudžiamieji paliepiamieji, jų sąveika tarpusavyje. Dominuojant šiam metodui yra reguliuojamos tik pagrindinės visuomeninio santykio dalyvių elgesio kryptys, ribos, o viskas toliau paliekama santykio dalyviams savo nuožiūra pasirinkti. Dispozityvusis metodas leidžia reguliuojamo santykio dalyviams parodyti iniciatyvą, savarankiškumą, pasirenkant vieną ar kitą elgesio variantą. Čia vyrauja principas: *viskas, kas neuždrausta pozityviosios teisės normų, leidžiama (quod lege non prohibetum, licetum est)*.<sup>3</sup> Dominuojant šiam metodui yra pripažįstamas faktas, kad visuomeniniai santykiai atsiranda anksčiau nei tuos santykius reguliuojanti teisės norma. Pavyzdžiu būtų – civilinė teisė

---

<sup>1</sup> Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius, 2004, p. 204.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 205.

<sup>3</sup> *Ibid.*, p. 206.

Skatinimo metodas. Šis metodas siekia paveikti teisinius santykius tam tikromis nuolaidomis, premijomis, apdovanojimais. Šis metodas pasireiškia darbo teisėje, socialinėje teisėje (skatinama įgyti naują profesiją).

Teisinio santykio šalių lygybės ir autonomijos metodas. Šis metodas įtvirtina šalių lygybę. Šis metodas labai ryškus proceso teisėje – ieškovo ir atsakovo padėtis įstatymo ir teismo atžvilgiu yra vienoda, jų santykiai savarankiški.

Įtikinimo ir prievartos metodas. Dalinai šis metodas yra būdingas visai teisei, nes teisė susiformavo kaip visuomenės veiklos produktas, kuriuo siekiam paveikti žmonių sąmonę jų poelgius, galimus pasirinkimus. Teisinės priemonių prigimtinė paskirtis yra paveikti visuomeninių santykių dalyvių elgesį.

Visi aptarti metodai yra teoriškai savarankiški, dalinai būdingi atskiroms teisės šakoms, bet tuo pačiu tarpusavyje labai susiję ir taikomi derinant vieną su kitu. Imperatyvus ir dispozityvus reguliavimo metodai praktikoje grynų pavidalu netaikomi, teisės normoje gali būti numatyti ne visi santykio dalyvio galimo elgesio variantai, o tik pagrindiniai, dažniausiai sutinkami. Todėl imperatyvusis ir dispozityvusis metodai paprastai visada derinami tarpusavyje, papildo vienas kitą. Jų sąveika išreiškia principas: *leidžiama viskas, kas nėra draudžiama įstatymo ir nepažeidžia kito asmens teisių ar teisėtų interesų*. Tam tikru laikotarpiu vienus santykius patogiau ir naudingiau reguliuoti teikiant pirmumą imperatyviajam, kitus – dispozityviajam metodui.<sup>1</sup> Konkretaus teisinio reguliavimo metodo dominavimas konkrečioje teisės šakoje priklauso, nuo daugelio faktorių: vyraujančios teisės sampratos, valstybės vaidmens konkrečioje visuomenėje, konkrečiuose santykiuose nusistovėję papročiai ir panašiai. Yra tendencija, kad kuo aktyviau valstybė kišasi į žmonių santykius, tuo didesnis teisinio reguliavimo imperatyvumas, ir atvirkščiai – juo mažesnis suvalstybinimo laipsnis, tuo didesnis piliečių elgesio dispozityvumas. Demokratinėje valstybėje sutikti gryną teisinio reguliavimo metodą neįmanoma, jie tarpusavyje praktikoje sąveikauja, ir tikrai galima išskirti kurioje teisės šakoje kuris metodas yra labiau dominuojantis.

---

<sup>1</sup> Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius, 2004, p. 206.

## 2. DARBO TEISĖS ŠAKOS ATSKYRIMO KRITERIJAI

### 2.1. Darbo teisės sąvoka ir sistema

#### 2.1.1. Sąvoka

Kiekvienas žmogus teisę supranta skirtingai. Vieniems teisė – tai jų padėtis visuomenėje, jų teisės ir pareigos, kiti teisę sieja su visuomenėje galiojančiais įstatymais, tretiems teisė – tai apsauga nuo nusikalstamų kėslių.

Darbas – tai visuomenės gyvenimo ekonominis pagrindas, žmogaus tikslinga veikla, jo fizinių ir protinių sugebėjimų įgyvendinimas siekiant sukurti tam tikras materialines ir nematerialines gėrybes. Darbas atlieka auklėjamąjį vaidmenį, išugdo naudingus organizacinius, drausmės ir dalykinio bendradarbiavimo įgūdžius, suteikia kiekvienam žmogui galimybę save realizuoti, rasti savo vietą ir pripažinimą tarp kitų visuomenės narių.

Tokios apimties visuomeniniai santykiai darbo sferoje negali būti teisiškai nereguliuojami. Ši funkcija teisės sistemoje pavesta savarankiškai šakai – darbo teisei. Darbo teisės normos reguliuoja visuomeninius santykius, atsirandančius dirbant arba labai glaudžiai susijusius su darbu. Pati sąvoka „darbas“ nėra teisinė. Tai socialinė ekonominė sąvoka, apskritai apibūdinama kaip tam tikru laikotarpiu reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla. Darbas – tai ne tik fizinių, biologinių žmogaus gebėjimų panaudojimas. Būdamas tikslingas ir tinkamas, jis yra ir intelektinė veikla.

Į darbo procesą įeina keli elementai; tik juos visus sujungus ir tikslingai panaudojus vyksta darbas. Šie elementai yra:

- 1) tikslinga žmogaus veikla – tikslingas fizinių, dvasinių, protinių žmogaus gebėjimų realizavimas;
- 2) darbo objektas – dalykai, kuriuos žmogus daro dirbdamas;
- 3) darbo priemonės, kuriomis žmogus veikia darbo objektą.<sup>1</sup>

Darbo teisė, kaip atskira teisės šaka, susiformavo labai vėlai. Dar nuo romėnų laikų manyta, kad atskiros darbo teisės šakos nėra, o darbo santykius reguliuoja civilinės ar komercinės teisės normos; darbo sutartis laikyta viena iš civilinių teisinių sutarčių.

---

<sup>1</sup>Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika* I t., Vilnius. 2005, p. 41.

XX amžiuje, po pramoninių revoliucijų Vakarų Europoje ir JAV susiformavus gausiam gyventojų sluoksniui, kuris neturėjo gamybos priemonių ir kurio pragyvenimo šaltinis buvo darbo jėga, atsirado poreikis ir galimybė formuoti naujai, darbo teisės šakai. Tokia būtinybė atsirado dėl to, kad darbo jėga yra labai savita prekė – ji neatskiriama nuo žmogaus asmenybės. Negalima taikyti tų pačių teisės normų, kai parduodami ar perduodami naudotis materialūs dalykai ir kai – darbo jėga. Todėl susiformavo nauja teisės šaka, kurios pagrindinis uždavinys – nustatyti tokias darbo jėgos panaudojimo sąlygas, kurios užtikrintų normalų socialinį darbuotojų ir darbdavių bendravimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas. To reikėjo dėl objektyvių ekonominių ir socialinių sąlygų: labai pagausėjo ir sustiprėjo samdomų darbuotojų sluoksnis visuomenėje, pagerėjo jų organizuotumas ir padidėjo poreikis ieškoti politinių ir socialinių priemonių palaikyti socialinę visuomenės rimtį, jėgų pusiausvyrą ir skatinti pažangą.

Darbo teisė – tai teisės šaka, kurios normos reguliuoja darbo santykius tarp darbuotojo ir darbdavio ir kitus glaudžiai su jais susijusius visuomeninius santykius.

### 2.1.2. Sistema

Mokslinėje literatūroje yra daugybė sąvokos „sistema“ apibrėžimų, kuriuose akcentuojami vieni ar kiti sisteminiai požymiai. Dauguma jų yra išvesti iš definicijos pasiūlytos Liudwigo von Bertalanffy: „Sistema – tai visuma sąveikaujančių elementų, kurių funkcionavimas suteikia visumai tokių savybių, kurių neturi atskiras elementas“. Taigi galima teigti, kad sistema yra sąvoka, išreiškianti objekto, kaip vieningos visumos, vaizdavimą, suponuojanti jo raiškos daugiaaspektiškumą.<sup>1</sup>

Analizuojant darbo teisės sistemą vartojama sąvoka „norminis nurodymas“. Ši sąvoka žymi darbo teisės sistemos minimalų elementą ir yra pranašesnė tiriant vidaus sistemos organizaciją. Norminis nurodymas yra logiškai baigta, įstatymo leidėjo įtvirtinta teisės akte mintis, galinti būti tiek konkreti, tiek abstrakti ir atlikti labai įvairias funkcijas. Šis požiūris leidžia:

- 1) įtraukti į darbo teisės sistemą norminio pobūdžio nuostatas, kurios nenurodo konkrečių elgesio taisyklių ar išdėstomos rekomendacine ar kitokia forma;

---

<sup>1</sup>Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika* I t., Vilnius. 2005, p. 49.



- 2) atlikti sistemos pirminių ryšių analizę ir pagrįsti elementų skirtingų funkcijų paskirtį;
- 3) ištirti elementarių funkcijų susitelkimo procesą, atsižvelgiant į darbo teisės sistemos svarbiausios funkcijos įgyvendinimą.<sup>1</sup>

Kiekvienos teisės šakos organizacijos procesas turi būdingų savybių, kurias lemia išoriniai ir vidiniai veiksniai. Išoriniai darbo teisės sistemą organizuojantys veiksniai yra:

1. Teisinio reguliavimo objektas. Darbo teisės reguliavimo dalykas yra svarbi visuomeninių santykių grupė, kurios pobūdis lemia, jog darbo teisė turi atlikti dvi funkcijas: skatinti ekonomikos plėtrą ir ginti darbuotojų interesus. Todėl darbo teisės sistemoje turi egzistuoti norminiai nurodymai, kurie nustatytų konkrečių dalyvių teises ir pareigas, užtikrintų sistemos stabilumą bei leistų sistemai tolygiai plėtotis. Norminiai nurodymai tiesiogiai nereguliuoja darbo santykių, tačiau atlieka svarbias funkcijas, palaikydami aukštą darbo sistemos organizuotumą.
2. Teisės sistema. Lietuvos teisės mokslininkai, stengdamiesi įrodyti vienos ar kitos šakos savarankiškumą, stengiasi atskleisti būdingas tiriamos šakos savybes ir atriboti ją nuo gretutinių struktūrinių Lietuvos teisės sistemos elementų ir ignoruojama būtinybė tirti šakų sąveikos formas, jų vidaus vienybės ir poveikio viena kitai būdus. Todėl nagrinėjant darbo teisės ir jai artimų šakų santykį iš esmės kalbama tik apie jų atribojimą, o tai sukelia nemažai naujų teorinių problemų. Todėl teisės šaka turėtų būti tiriama ne tik kaip atskiras funkcionalus teisės sistemos apskritai elementas, bet ir kaip savarankiška sistema. Darbo teisė yra neatsiejama visos teisės sistemos dalis, todėl reikia ieškoti jos ir kitų teisės šakų ryšių. Darbo teisė, kaip teisės sistemos elementas turi tokių elementų, kurie ją jungia su kitomis teisės šakomis į vieningą visumą, kad būtų užtikrintas deramas visos sistemos funkcionavimas (Pvz. DK 250 str. numatoma, kad neturtinės žalos atlyginimas vykdomas vadovaujantis CK; DK 302 str. 2 d. teismo išlaidos darbo ginčų atveju padengiamos CPK nustatyta tvarka).<sup>2</sup>

Vidinis darbo teisės sistemą organizuojantis veiksnys yra norminių elementų padėtis, jų ryšių ir santykių pobūdis. Šiuolaikinėje valstybėje teisė turi ne tik atitikti bendrą visuomeninių santykių padėtį, ne tik būti jos išraiška, bet ir vidujai darni išraiška, kuri negriautų pati savęs dėl vidinių prieštaravimų. Tokia teisės sistemos darna pasiekama glaudžiai sąveikaujant ją sudarantiems skirtingiems elementams. Kuo stabilesni ir racionalesni vidinių sistemos elementų ryšiai, tuo didesnis sistemos organizuotumas ir jos funkcionavimo efektyvumas apskritai. Todėl

---

<sup>1</sup>Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika* I t., Vilnius. 2005, p. 51

<sup>2</sup>*Ibid.*, p. 55;

turėtų būti stengiamasi įtraukti į teisės sistemą pačius įvairiausių norminius nurodymus. Teisės sistema turi susidėti iš skirtingų, gebančių sąveikauti funkcinių elementų.

Taigi galima teigti, kad sistema gali būti tyrinėjama kaip struktūra ir organizacija. Darbo teisės sistemos struktūra išreiškia sistemos skaidymą į šakas, institutus, poinstitučius ir dėsningų jų ryšių kūrimą. Yra sekantys darbo teisės institutai:

Bendrojoje dalyje:

- darbo teisės subjektų;
- darbo teisės subjektų atstovavimo;
- darbo įstatymų laikymosi kontrolės;
- darbo teisių įgyvendinimo ir gynimo;
- kt.

Kolektyvinių darbo santykių dalyje:

- kolektyvinės sutarties;
- kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimo.

Individualių darbo santykių dalyje:

- įdarbinimo;
- darbo sutarties;
- darbo laiko;
- poilsio laiko;
- darbo užmokesčio, garantijų ir kompensacijų;
- darbo drausmės;
- materialinės atsakomybės;
- darbuotojų saugos ir sveikatos;
- darbo ginčų.<sup>1</sup>

Buvo minėta, kad darbo teisės sistema galima tyrinėti ne tik kaip struktūrą, bet ir kaip organizaciją. Darbo teisės sistema tiriama kaip skirtingas funkcijas atliekančių elementų, tarp kurių esama glaudžios sąveikos, visuma. Įvairių norminių nurodymų atliekamų elementarių funkcijų susitelkimas lemia, kad jų visuma įgauna dinamiškos reguliacinės sistemos savybių ir ši visuma įvardijama „darbo teisės sistemos organizacijos“<sup>2</sup>terminu.

---

<sup>1</sup>Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika* I t., Vilnius. 2005, p. 56.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 57.

Tyrimo pagrindą sudaro norminių nurodymų diferenciacija, atsižvelgiant į tas funkcijas, kurias jie skirti atlikti darbo teisės sistemoje. Pagal funkcinis kriterijus galima skirti tris pagrindines darbo teisės nurodymų grupes<sup>1</sup>:

1. Norminiai nurodymai, kurių pagrindinė funkcija – kurti logines normas. Šią grupę sudaro formaliai apibrėžti nurodymai, nustatantys konkrečias taisykles darbo santykių dalyviams, suteikiant subjektams konkrečias juridines teises ir pareigas. Šie nurodymai yra tiesioginis norminis pagrindas, kad atsirastų ir plėtotųsi darbo teisiniai santykiai.
2. Norminiai nurodymai, kurių pagrindinė funkcija – užtikrinti darbo teisės sistemos stabilumą. Šios grupės norminiai nurodymai savo sudėtimi yra gana skirtingi. Tai bendri darbo įstatymų leidybos nuostatai (principai, užduotys, darbo teisinių santykių reguliavimo tikslai), konkretūs paliepimai (norminiai išaiškinimai, koliziniai norminiai nurodymai, definicijos, prezumpcijos, juridinės fikcijos ir kt.) ir pan. Visų jų tikslas – palaikyti būtino lygio darbo teisės sistemos organizuotumą. Jie veikia savarankiškai, atlikdami vidaus sisteminės funkcijas, kuriomis palaikomas būtinas darbo teisės, kaip sistemos, organizuotumo lygis. Šie nurodymai vykdo darbo sistemoje savireguliacijos, savivaldos procesus, užtikrina darnų visų jos elementų funkcionavimą. Svarbiausias funkcijas atlieka bendrieji nurodymai, kurie yra darbo teisės sistemos funkcionavimo branduolys.
3. Norminiai nurodymai, kurių pagrindinė funkcija – garantuoti darbo teisės sistemos plėtojimąsi. Ši norminių nurodymų grupė yra būdinga būtent darbo teisei. Ją sudarantys norminiai nurodymai turi užtikrinti nuoseklų darbo teisės sistemos plėtojimąsi ir tobulėjimą. Šios grupės norminiai nurodymai skirstomi į:
  - abstrakčius, kurie neturi aiškių konkretinimo kriterijų;
  - tipinius, kurie turi konkretizavimo taisykles, nustatomi tam tikri apribojimai, kurių neviršijant subjektui paliekama tam tikra teisė pasirinkti, arba nustatomas nebaigtas sąrašas elgesio variantų, iš kurių pagal analogiją galima nustatyti ir kitokius elgesio variantus, kurie tame sąraše nėra apibrėžti;
  - rekomendacinius, kurių funkcinė paskirtis darbo teisės sistemoje grindžiama tuo, kad įstatymų leidėjas nurodo pageidautiną elgesio variantą tomis situacijomis, kada šio klausimo sprendimas yra išimtinė teisės subjektų kompetencija.

---

<sup>1</sup>Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika* I t., Vilnius. 2005, p. 58-62.

## 2.2. Darbo teisės objektas

Darbo teisės objektas – tai visuomeniniai darbo santykiai, atsirandantys šalia darbo proceso, arba kitaip tariant darbo proceso metu. Tačiau ne visi darbo santykiai yra reguliuojami darbo teisės. Žmonėms dalyvaujant darbo procese, susidaro dvejopi visuomeniniai santykiai. Vieni iš jų, pavyzdžiui, santykiai, atsirandantys dėl aprūpinimo pensijomis, pašalpomis ir pan., yra netiesiogiai susiję su darbu. Ir tik tie santykiai, kai darbo jėgos panaudojimas tiesiogiai veikia jos turėtojo asmenybę, yra reguliuojami darbo teisės.

Darbo teisės objektui būdinga:

- 1) dinamiškumas – gamybinių santykių raida ir keitimasis lemia adekvatų ir darbo teisės plėtotės poreikį;
- 2) darbo proceso dalyviai yra dvi šalys, turinčios skirtingų interesų, o darbo teisės užduotis – sudaryti sąlygas ieškoti priešingų interesų kompromiso;
- 3) žmogus, kaip didžiausia vertybė, negali būti aukojamas pažangos labui, dėl to reikia griežto darbo teisės objekto reglamentavimo, užtikrinančio darbuotojo saugą ir sveikatą.<sup>1</sup>

Visuomeninius darbo santykius nuo kitų žmogaus veiklos formų galima skirti dėl jų visuomeninio pobūdžio. Remiantis šiuo kriterijum, darbo santykiai apibūdinami ne kaip kažkokios veiklos rezultatas, bet kaip procesas. Kalbant apie darbo efektyvumą, našumą ir kt., darbo rezultatas, jo kokybė yra svarbiausi rodikliai. Tačiau žvelgiant per teisės prizmę, svarbu darbo proceso metu atsirandantys santykiai: santykiai tarp darbuotojų, santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio ir pan. Darbdavys nustato darbo tvarką, o darbuotojas jai paklūsta: privalo laiku atvykti į darbą, kvalifikuotai atlikti savo funkcijas, laikytis vidaus darbo tvarkos.

Reikia atkreipti dėmesį, jog darbo santykis yra tęstinis, tai yra teisių ir pareigų neįmanoma įgyvendinti vienkartinio veiksmu. Veiksmai yra atliekami visą teisinio darbo santykio egzistavimo laiką, ir darbdavys atitinkamai derina savo atsakomuosius veiksmus pagal darbuotojo atliktą darbą.

Tai gi galima suformuluoti teisinių darbo santykių požymius. Šie požymiai yra tokie:

- 1) jie atsiranda pagal darbo sutartį;
- 2) jų subjektai gali būti tik darbuotojai ir darbdaviai;
- 3) darbuotojo teisių ir pareigų asmeninis pobūdis;

---

<sup>1</sup>Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika* I t., Vilnius. 2005, p. 52.

- 4) darbdavys privalo užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas;
- 5) darbdavio ir darbuotojo santykių atlygintinumas;
- 6) darbuotojų, kaip teisinių darbo santykių subjektų, teisinių pareigų turinį sudaro jų darbo veikla;
- 7) atlikdami savo darbo pareigas, darbuotojai privalo paklusti vidaus darbo tvarkai.<sup>1</sup>

Svarbus darbo santykių požymis yra darbo atlygintinumas. Svarbu ne pats darbo rezultatas, o žmogaus atliktas darbas. Darbo rezultatas gali likti ir nepasiektas, tačiau už atliktą darbą turi būti atlyginta.

Taip pat svarbus darbo santykių požymis yra darbuotojo teisių ir pareigų asmeninis pobūdis, darbdavys priimdamas asmenį dirbti tariasi, kad darbą atliks konkretus asmuo. Labai svarbus ir pavaldumo vidaus tvarkai aspektas.

Teisinėje literatūroje remiantis šiais požymiais formuluojama teisinių darbo santykių definicija. Taigi teisinius darbo santykius siaurai galima apibrėžti taip: tai santykiai, kurie atsiranda pagal darbo sutartį ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę.<sup>2</sup>

Aukščiau apibūdintus santykius galima pavadinti tiesiogiai su darbo procesu susijusiais santykiais. Tai yra teisnių darbo santykių siauroji prasmė. Tačiau besivystant darbo teisei, ji ima reguliuoti vis daugiau glaudžiai su darbu susijusių santykių. Vieni iš tokių santykių - kolektyviniai darbo santykiai, atsiranda nenaudojant darbinis gebėjimus, tačiau jie yra prielaida atsirasti darbo santykiams.<sup>3</sup> Šių santykių subjektai yra ne darbuotojas ir darbdavys, o jų atstovai. Šių santykių metu darbdavio ir darbuotojo atstovai veda derybas, sprendžia darbo, socialines, ekonomines problemas, kurios kyla jau tiesioginio darbo proceso metu. Per kolektyvinius darbo santykius gali būti nustatomos ir taikomos tam tikros darbo sąlygos.

Į darbo teisės reguliavimo sferą įeina ir santykiai dėl ginčų, kylančių tarp kolektyvinių darbo subjektų, sprendimo. Šių santykių subjektai yra: tie kas yra skirtingose ginčo pusėse (gali būti pvz. darbuotojas – darbdavys ar darbdavys - darbuotojų kolektyvas) ir konkretų darbo ginčą nagrinėti kompetentinga institucija.

---

<sup>1</sup>Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika* I t., Vilnius. 2005, p. 108.

<sup>2</sup>*Ibid.*, p. 109.

<sup>3</sup>Tiažkijus, V.; Petravičius, R.; Bužinskas, G. *Darbo teisė*. Vilnius. 1999, p.18.

Stengiantis užtikrinti gyventojų užimtumą, atsiranda santykiai dėl įdarbinimo, darbo paieškos ir t.t., kuriuos taip pat reguliuoja darbo teisė. Šie santykiai atsiranda anksčiau nei darbo santykiai. Tokie santykiai atsiranda, kai asmenys kreipiasi į institucijas (teritorinę darbo biržą), prašydami pagalbos darbo paieškoje.

Be išvardintų visuomeninių santykių, darbo teisė dar reguliuoja santykius dėl drausminės darbuotojų atsakomybės, dėl materialiosios darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybės, bei santykius, atsirandančius dėl darbo saugos, taip pat įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės.

Kiekvieno teisinio santykio atsiradimo pagrindas yra – juridinis faktas. Taigi ir teisinio darbo santykio atsiradimo pagrindas visada yra tam tikras juridinis faktas. Paprastai teisiniai darbo santykiai atsiranda iš juridinio fakto, vadinamo darbo sutartimi. Tuo pasireiškia darbo savanoriškumo principas darbo teisėje.<sup>1</sup> Galimi variantai, kai teisiniam darbo santykiui prasidėti reikalingas sudėtingas juridinis faktas – juridinė sudėtis (pvz. asmuo turi ne tik sutikti dirbti, bet dar jis turi būti išrinktas į tas pareigas). Taigi siaurai suprantami teisiniai darbo santykiai atsiranda arba iš dvišalio teisės akto – darbo sutarties, arba iš juridinės sudėties, kurios būtinas komponentas visada yra įsidarbinančio asmens sutikimas eiti tam tikras pareigas arba dirbti tam tikrą darbą.<sup>2</sup>

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 34 straipsnyje yra numatyti pagrindai, kuriais esant darbo santykiai gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti:

- 1) pagal DK ir kitus įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis ir kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius;
- 2) pagal teismų sprendimus;
- 3) pagal administracinius aktus, sukeliančius darbo teisinius santykius;
- 4) dėl žalos padarymo;
- 5) dėl kitų juridinių faktų.

Tai gi darbo teisės objektas yra darbo teisiniai santykiai, tiek siaurąja prasme tiek plačiąja prasme.

---

<sup>1</sup> Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika* I t., Vilnius. 2005, p. 114.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 115.

### 2.3. Darbo teisės reguliavimo metodas

Teisės teorijoje teisės reguliavimo metodas apibrėžiamas kaip poveikio reguliuojamiems visuomeniniams santykiams būdai ir priemonės, tai yra, kaip reguliuojami visuomeniniai santykiai. Yra du pradiniai teisinio reguliavimo būdai – civilinis teisinis (dispozityvinis) metodas, kuomet reguliuojamųjų santykių šalys yra lygios ir joms suteikiamos plačios galimybės susitarti, ir administracinis teisinis (imperatyvinis) metodas, kada šalys yra pavaldžios viena kitai ir šalių susitarimo galimybė yra ribojama – šalių teisės ir ypač pareigos yra detalai reglamentuotos. Atskiri teisinio reguliavimo būdai yra aptari šio darbo skyriuje – 1.3.2. Teisinio reguliavimo metodas. Skirtingose teisės šakose šie būdai yra derinami tarpusavyje skirtingai, tai yra vienos teisės šakose reguliuojant santykius dominuoja civilinis teisinis metodas, kitose – administracinis.

Darbo teisės reguliavimo metodas – visuomeninių darbo santykių reguliavimo būdų ir priemonių visuma. Darbo santykiai yra sutartiniai santykiai, todėl darbo teisės reguliavimo metode aiškiai dominuoja dispozityvinio metodo bruožai. Tai leidžia darbo teisę, skirtingai negu administracinę teisę, priskirti prie privatinės teisės šakų. Dispozityvinis metodas aiškiai pastebimas analizuojant teisės normas, reglamentuojančias darbo sutartį, kolektyvinę sutartį, darbo apmokėjimą. Tuo tarpu drausminę atsakomybę, darbo ginčus, saugą ir sveikatą darbe nagrinėjančiose normose dominuoja detalus ir griežtas reguliavimas, ir šalių galimybė susitarti dėl jų tarpusavio teisių ir pareigų yra ribojama. Darbo santykių ypatumai lemia darbo teisės reguliavimo metodo specifinius bruožus.

1. Ypatinga teisinė darbo teisės subjektų teisinė padėtis. Darbuotojai ir darbdaviai juridiskai yra lygūs vienas prieš kitą. Realybėje ši lygybė pasireiškia tik tam tikrais atvejais ir tik tam tikra ribota apimtimi. Pirmiausia atkreiptinas dėmesys į tai, kad iki sudarant darbo sutartį, darbuotojas ir darbdavys teisiškai yra nepavaldūs vienas kitam ir nepriklausomi vienas nuo kito. Tai reiškia, kad darbuotojas ir darbdavys laisva valia, niekieno neverčiami sudaro darbo sutartį ir joje aptaria tarpusavio teises ir pareigas. Tačiau realiai jau sudarant darbo sutartį darbdavys turi tam tikrą pranašumą prieš darbuotoją ir siūlyti į sutartį įtraukti jam palankias ir darbuotojui nepalankias darbo sąlygas. Dėl didelės darbo pasiūlos (aukšto bedarbystės lygio) darbuotojas dažnai yra priverstas sutikti ir su tokiomis sąlygomis, nes didelei visuomenės narių daliai darbo užmokestis yra vienintelis materialinę egzistenciją užtikrinantis pajamų šaltinis. Be to, sudaręs darbo sutartį, asmuo įsipareigoja dirbti tam tikrą darbą, eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbdavio nustatytai darbo tvarkai. Darbdaviui, organizuojančiam darbo procesą, suteikiami tam tikri valdžios įgaliojimai, nes jis turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus, o darbuotojas privalo juos vykdyti. Galiausiai,

darbdavys yra stipresnė darbo santykio šalis ir dėl to, kad jis paprastai disponuoja didesniais finansiniais, materialiniais ir intelektualiais ištekliais, nes darbo organizavimui yra sukaupęs nuosavo ar skolinto kapitalo, gali pasinaudoti kvalifikuota teisine ar kitokia konsultacine pagalba, jo pavedimus vykdo administracijos darbuotojai. Visos šios aplinkybės lemia, kad nepaisant juridinės darbo santykio šalių lygybės, egzistuoja faktinis nelygiavertiškumas. Darbo teisės normomis siekiama apsaugoti darbuotoją ir sureguliuoti darbo santykius taip, kad būtų atsižvelgiama į darbuotojo, kaip “silpnesnės” darbo santykio šalies interesus, sudaromos papildomos jų teisių ir interesų garantijos, palengvinta darbo ir socialinių teisių gynimo tvarka.

2. Ypatinga darbo teisės normų kūrimo tvarka. Darbo santykių reguliavimo specifika yra ta, kad itin svarbų vaidmenį vaidina socialiniai partneriai, tai yra darbuotojų ir darbdavių atstovai. Vienu atveju, jie patys kuria darbo teisės normas (sudaro kolektyvines sutartis, reglamentuojančias individualių darbuotojų ir darbdavių darbo sąlygas). Tai vadinama kolektyviniu darbo santykių reguliavimu. Kitu atveju, jie dalyvauja valstybinės valdžios ir valdymo institucijoms priimant darbo įstatymus ir kitus darbo teisės aktus.

3. Specifiniai darbo teisių gynimo ir vykdymo užtikrinimo būdai:

a) pirmiausia, darbo įstatymai numato daugybę atvejų, kada tam tikrų darbo teisės normų taikymas yra bendra darbdavio ir darbuotojų atstovų kompetencija. Pavyzdžiui, darbdavys tik suderinęs su darbuotojų atstovais gali patvirtinti vidaus darbo tvarkos taisykles įmonėje (DK 230 str.), darbo pamainų grafikus (DK 147 str. 1 d.), o atleisdamas iš darbo dėl ekonominių ir technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, jis privalo surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais (DK 130 str. 4 d.). Tuo siekiama įtraukti darbuotojų atstovus į darbdavio sprendimų priėmimo procesą, kad pastarieji turėtų galimybę patys išreikšti ir ginti savo nuomonę reikšmingiausiais darbo organizavimo atvejais.

b) kita vertus, darbo teisės reguliavimo metodo ypatumas pasireiškia ir tuo, kad darbo ginčams spręsti yra numatyta ypatinga nagrinėjimo tvarka. Dauguma individualių darbo ginčų, tai yra ginčų tarp darbuotojų ir darbdavio, yra sprendžiama ne teismuose, o darbo ginčų komisijose, sudarytose paritetiniais pagrindais iš darbuotojų atstovų ir darbdavio atstovų, o kolektyviniams ginčams nagrinėti yra numatyta speciali taikinamoji procedūra. Ypatingos ginčų nagrinėjimo tvarkos tikslas yra sutaikinti ar pasiekti susitarimą tarp šalių, nes ir po ginčo išsprendimo darbo santykiai, kaip taisyklė, toliau tęsiasi. Tuo tarpu sėkmingas ir abipusiai naudingas darbo sutarties vykdymas tiesiogiai priklauso nuo gerų dalykiškų šalių tarpusavio santykių, gero psichologinio klimato. Todėl net ir teisės prasme teisingas ginčo išsprendimas vienos kurios šalies naudai ne visada užtikrina gerus darbo sutarties šalių santykius ateityje ir darbo santykių stabilumą.



Šiuo metu pasaulyje yra susiformavę iš esmės du skirtingi darbdavių ir samdomų darbuotojų tarpusavio santykių reguliavimo mechanizmai.<sup>1</sup> Pirmajam būdingas griežtai centralizuotas minėtų santykių reguliavimas, kai visus svarbiausius darbo politikos klausimus sprendžia valstybė. Antrajam būdingas darbdavių ir darbuotojo interesų derinimas ieškant kompromiso. Šiuo atveju darbo santykių reguliavimo procese valstybei suteikiamas savotiško arbitro vaidmuo.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime "Dėl LR CPK 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai" teigė, kad darbo santykių šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Tai skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai. Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu ir socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies, teisę.<sup>2</sup> Šiuo teiginiu tarsi nubrėžiama darbo santykių Lietuvoje vystymosi kryptis, tačiau Lietuvoje, kaip ir daugelyje "postkomunistinių" Europos šalių, būdingas dviejų anksčiau minėtų darbo santykių reguliavimo metodų derinimas. Tai akivaizdžiai atsispindi mūsų šalies norminiuose darbo teisės aktuose. Tačiau pažymėtina, kad esant darbuotojų ir darbdavių organizacijoms pirminėje formavimosi stadijoje, valstybė negali joms deleguoti visų svarbiausių įgaliojimų darbo santykių reguliavimo sferoje, o yra priversta dabar ir, matyt, dar kuri laiką ateityje, pati reglamentuoti ir kontroliuoti svarbiausių darbo teisių ir garantijų įgyvendinimą.<sup>3</sup>

Visų valstybių darbo teisėje greta bendrųjų normų, reguliuojančių visų darbuotojų darbo santykius, yra nemaža normų, reglamentuojančių tik kai kurių darbuotojų kategorijų darbą.

Tokią darbo teisės diferenciaciją lemia subjektyvūs ir objektyvūs veiksniai: valstybinės valdžios socialinė politika ir strategija, įvairių dirbančiųjų sluoksnių organizuotumo lygis, jų vaidmuo visuomenės ekonomikoje ir politikoje, specifinės tam tikrų šakų (transporto, žemės ūkio, atominės energijos ir pan.) gamybinės sąlygos ir kitos socialinio ekonominio pobūdžio priežastys. Darbo sąlygos taip pat diferencijuojamos, atsižvelgiant į darbuotojų psichofiziologines savybes (moterų, nepilnamečių, invalidų ir t.t. darbas), taip pat į darbo teisinių santykių ypatybes (trumpalaikiai, sezoniniai darbai ir t.t.).

---

<sup>1</sup> Tiažkijus, V.; Maculiavičius, J.; *Darbo santykių teisinis reguliavimas; pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997. p. 5.

<sup>2</sup> Nekrošius, V.; Bylų kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. In *Teisė*, 1999, Nr.33 (1). p. 34.

<sup>3</sup> Tiažkijus, V.; Maculiavičius, J. *Darbo santykių teisinis reguliavimas; pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997. p. 16.

Šiuo metu, Lietuvos darbo teisę, su vyraujančiu normatyviniu darbo santykių teisinio reguliavimo metodu, yra siekiama priartinti prie Europos Sąjungos standartų ir liberalizuoti. Darbo santykių teisinio reguliavimo centras vis labiau turi būti perkeliamas į kolektyvinių sutarčių sferą. Sprendžiant šią problemą, taip pat reikia sukurti tokį teisinį mechanizmą, kuris realiai užtikrintų kolektyviniuose susitarimuose priimtų įsipareigojimų privalomumą sutarties šalims, garantuotų nenukrypstamą tų įsipareigojimų įgyvendinimą.

Darbas gali būti atliekamas įvairiomis organizacinėmis ir ekonominėmis sąlygomis ir formomis, todėl darbo procesai gali būti reglamentuojami ne tik darbo teisės, bet ir kitų teisės šakų normomis.

Iš esmės neturi būti siekiama griežtai atriboti skirtingų teisės šakų reguliavimo dalykus. Svarbiausia, kad tinkamai funkcionuotų visa teisės sistema, kad teisės normos nedubliuotų viena kitos, o svarbiausia, kad vienos šakos normos neprieštarautų kitos šakos normoms, taip pat, kad nebūtų prieštaravimų tos pačios teisės šakos viduje.

## 2.4. Darbo teisės principai

Darbo teisės principai – tai galiojančiuose įstatymuose ir tarptautinės teisės aktuose įtvirtintos vadovaujančios idėjos, pradai, išreiškiantys darbo teisės normų esmę ir pagrindines valstybės politikos gaires reguliuojant aukščiau apibrėžtus visuomeninius santykius, susijusius su darbo rinkos funkcionavimu, samdomos jėgos panaudojimu ir organizavimu. Pagal tai, ar principai yra būdingi vienai ar kelioms teisės šakoms, skiriami bendrieji, šakiniai ir tarpšakiniai teisės principai. Reikėtų pažymėti, jog tiek čia pateikiamos, tiek kitos klasifikacijos yra sąlyginės. Šiame darbe didžiausiais dėmesys bus skiriamas šakiniams, darbo teisės šakai būdingiems, principams. Reikėtų pabrėžti, jog daugelis darbo teisės principų yra įtvirtinti ne tik nacionalinėje valstybės teisėje, bet tarptautiniuose aktuose. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 135 straipsnis nustato, jog Lietuvos Respublika savo vykdomoje politikoje vadovaujasi visuotinai pripažintais tarptautinės teisės principais ir normomis. Ratifikuotų tarptautinių sutarčių principai ir normos, sutinkamai su Konstitucijos 137 straipsnio nuostatomis, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Tradiciškai Lietuvoje veikė pakankamai progresyvios darbo teisės normos, apibrėžiančios darbo teisės principus. Galiojantys norminiai aktai užtikrina dirbantiesiems gana aukštą garantijų lygį. Šį teiginį patvirtina Tarptautinės Darbo Organizacijos (TDO) konvencijų (kurių 29 jau ratifikuotos) bei kitų tarptautinių sutarčių tekstai: Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos, Europos

Tarybos ir Europos Sąjungos priimtų teisinių-norminių aktų, ir kt. Minėtų aktų normose išreiškiami teisės, jų tarpe ir darbo teisės, principai. Darbo teisės principus galima klasifikuoti pagal skirtingus kriterijus. Priklausomai nuo teisės akto, kuriame įtvirtinti principai (jų taikymo apimties), galima išskirti: a) principus, įtvirtintus tarptautiniuose aktuose (pasauliniai, regioniniai); b) nacionalinėje teisėje įtvirtintus principus (konstituciniai principai; kituose norminiuose aktuose įtvirtinti principai). Atsižvelgiant į principo turinį sudarančios idėjos pobūdį, principai gali būti klasifikuojami į a) išreiškiančius valstybės politiką darbo rinkos teisinio reguliavimo ir užimtumo efektyvumo srityje; b) sudarančius vadovaujančius pradus darbuotojų darbo sąlygų nustatymo srityje; c) atspindintys pagrindines politikos kryptis sveikatos ir darbuotojų teisių apsaugos srityse.. Svarbiausi darbo teisės principai, užfiksuoti tiek Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, tiek kituose nacionaliniuose ir tarptautiniuose teisės aktuose, yra šie:

1. *Laisvė pasirinkti darbą*. Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą.<sup>1</sup> Asmens laisvė demokratinėje visuomenėje neišivaizduojama be darbo laisvės. Laisvas darbas atsirado tik susiformavus kapitalistiniam gamybos būdai, kuomet buvo pradėta samdyti darbuotojus. Prielaida samdomajam darbui atsirastu buvo teisiškai laisvo asmens, “darbo jėgos” savininko, pasirodymas rinkoje. Darbo laisvė siejama su žmonių įtraukimo į darbą forma. Laisvo darbo pagrindu visuomet yra sutartinė forma. Darbo sutartis yra viena iš labiausiai paplitusių susitarimo dėl darbo formų. Tačiau tam tikrų visuomenei naudingų darbų atlikimas gali būti sąlygojamas narystės santykiais, išrinkimo (paskyrimo) į pareigas aktu, civilinėmis-teisinėmis rangos, pavedimo ir kt. sutartimis, profesionalios tarnybos kariuomenėje kontraktais ir pan. Reikėtų pabrėžti, jog ir tais atvejais, kuomet darbas atliekamas išrinkimo ir (ar) paskyrimo į pareigas akto pagrindu, darbo laisvė pasireiškia tuo, kad pilietis anksčiau yra savanoriškai pareiškęs norą eiti konkrečias pareigas.

2. *Priverčiamasis darbas draudžiamas*. Konstitucinė darbo laisvės garantija užfiksuota Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 3-oje dalyje, draudžiančioje priverstinį darbą. Lietuvos ratifikuota TDO konvencija Nr. 29 “Dėl priverstinio ar privalomojo darbo” apibrėžia priverstinį ar privalomąjį darbą kaip - “bet kokią darbą ar tarnybą, kurių buvo išreikalauta prievarta, grasinant nuobauda ir kurių asmuo nesutiko atlikti sava valia”<sup>2</sup>. Tarptautiniai teisės aktai, jų tarpe ir minėtoji konvencija, priverstiniu darbu nelaiko darbo ar tarnybos, reikalaujamos pagal privalomosios karinės tarnybos įstatymus vien tik kariniams tikslams ir darbo, reikalaujamo iš asmenų kaip nusikaltimo pasekmė.

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014); 48str.

<sup>2</sup> TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648); 2 str.

Darbas ypatingais atvejais (žemės drebėjimo, potvynio, gaisro, karo metu ir pan.) taip pat nelaikomas priverstiniu. Svarbu pažymėti, jog minėtoji konvencija įtvirtina nuostatas dėl darbingų vyrų, kurie gali būti kviečiami priverstiniams darbams, minimalaus ir maksimalaus amžiaus, laikotarpio, kuriam jie gali būti paimti tokiam darbui per dvylikos mėnesių periodą, šio darbo sąlygų bei apmokėjimo už jį. Savo pobūdžiu šios tarptautinės normos yra žmogaus, kuris verčiamas dirbti priverstinius darbus, teisių garantijos. Kalbant apie priverstinį darbą, reikėtų turėti omenyje tai, kad jis taikomas tik vyru atžvilgiu, tuo tarpu moterys negali būti verčiamos dirbti išskyrus kai tai yra iš jų reikalaujama kaip nusikaltimo pasekmė (t.y. teismo sprendimu). 1957 m. TDO priėmė konvenciją Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“<sup>1</sup>, kurioje išvardinamos priverstinio arba privalomojo darbo formos, kurių taikymas liudija apie tokio darbo egzistavimą visuomenėje. Šios formos yra priverstinis darbas kaip: 1) politinės prievartos arba auklėjimo priemonės; 2) bausmės už politines pažiūras ar jų reiškimą arba už pažiūras, ideologiškai priešingas esamai politinei, socialinei ar ekonominei sistemai; 3) metodo, telkiančio ir naudojančio darbą ekonominio vystymo tikslais; 4) darbo disciplinos priemonės; 5) bausmės už dalyvavimą streikuose; 6) rasinės, socialinės, tautinės ar religinės diskriminacijos priemonės. Lietuva yra ratifikavusi šią konvenciją ir netaiko nė vienos šių darbo formų savo piliečių atžvilgiu.

3. Teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tai taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucijoje numatyta principinė nuostata. Teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas tampa siejasi su darbo sauga. Tai liudija Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, apibrėžiantis darbuotojų saugą ir sveikatą kaip visas prevencines priemones, skirtas darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ir planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.<sup>2</sup> Svarbu pabrėžti, jog šis įstatymas galioja visoms įmonėms, nepriklausomai nuo nuosavybės formos ir žinybinės priklausomybės. Minėtasis įstatymas įtvirtina saugos darbe priežiūros bei kontrolės procedūras, taip pat specialiomis normomis reglamentuoja moterų ir jaunų asmenų darbą. Nepaisant to, kad teisinis darbo saugos reguliavimas nuolat tobulinamas, įmonėse dažnai nesilaikoma norminių aktų reikalavimų, vietose nėra darbo saugos tarnybų, deramai nereaguojama į Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnų pastabas ir reikalavimus.

---

<sup>1</sup>TDO konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676).

<sup>2</sup>Lietuvos respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr.95-2968); 2 str.

Statistikos departamento duomenimis<sup>1</sup>, per pastaruosius kelis metus užregistruojama vidutiniškai 5800 su darbu susijusių nelaimingų atsitikimų, kurių metu nukenčia apie 5870 žmonių, iš jų apie 150 žūsta. Apie 40% žuvusiųjų būna neblaivūs. Daugiausia žmonių žūsta statybose – apie 30%, žemės ūkyje – apie 20%, pramonėje – apie 20%. Vidutiniškai per metus mirtinų traumų tūkstančiui darbuotojų tenka 0.09 nelaimingų atsitikimų (tai 3-4 kartus daugiau negu, pavyzdžiui, Skandinavijos šalyse). 1994 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Valstybinės Darbo Inspekcijos įstatymą. Jos pagrindinis uždavinys – vykdyti teisės aktų, reglamentuojančių darbų saugą ir darbo santykius, pažeidimų prevenciją įmonėse, kontroliuojant, kaip laikomasi šių teisės aktų, ir konsultuojant darbuotojus bei darbdavius<sup>2</sup>. Darbo inspektoriams suteikiami platūs įgaliojimai. Pavyzdžiui, jie gali reikalauti, kad būtų sustabdyti darbai, kuriuos vykdant kyla neišvengiamas pavojus darbuotojų sveikatai ar gyvybei; uždrausti įmonėse naudoti darbo ir asmeninės apsaugos priemones, jeigu jos neatitinka darbų saugos teisės aktų reikalavimų; Administracinių teisės pažeidimų kodekso nustatyta tvarka skirti baudas asmenims, pažeidusiems darbo įstatymus, darbų saugos teisės aktus<sup>3</sup>.

4. Teisė į poilsį. Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.<sup>4</sup> Darbo sutartis garantuoja dirbantiesiems įstatymo nustatytą darbo dienos trukmę, išėigines ir švenčių dienas, kasmetines mokamas atostogas. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas nustato normalią 40 valandų trukmės darbo savaitę. Išimtiniais atvejais tam tikrų kategorijų darbuotojų darbo savaitė gali sudaryti 48 valandas. Kai kurioms darbuotojų kategorijoms (paaugliams, vaikams, neįgaliesiems, darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytas normas) nustatomas sutrumpintas darbo laikas. Darbuotojui, susitarus su darbdaviu, gali būti nustatoma ne visa darbo diena arba ne visa darbo savaitė. Darbdavys privalo nustatyti ne visos darbo dienos arba ne visos darbo savaitės darbo grafiką, jeigu to pageidauja: nėščia, krūtimi maitinanti ar neseniai pagimdžiusi moteris; moteris/tėvas, vieni auginantys vaiką (vaikų) iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų; taip pat globėjas ar globėjai, auginantys tokio pat amžiaus vaiką (vaikų); neįgalus asmuo; asmuo, slaugantis sergantį šeimos narį.

---

<sup>1</sup>Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. *Statistika* [interaktyvus]. [Prisijungimo laikas 2007-01-19]. Prieiga per internetą: <<http://www.std.lt>>.

<sup>2</sup>Lietuvos Respublikos Valstybinės Darbo inspekcijos įstatymas. (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1994, Nr. 87-1644), 5 str.

<sup>3</sup> *Ibid.*, 7 str.;

<sup>4</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucija. (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014), 49 str.

Darbas ne visą darbo laiką neapriboja darbuotojų teisių nustatant jiems kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą įmonėje, taikant kitas darbo įstatymų nustatytas garantijas. Daugumai dirbančiųjų poilsio dienos yra šeštadienis ir sekmadienis. Nenutrūkstamos gamybos įmonėse, aptarnavimo ir kai kuriose kitose ūkio srityse poilsio dienos nustatomos pagal slenkantį arba pamaininį grafiką. Lietuvos Respublikos darbo kodekse, 162 straipsnyje yra nustatytos 11 švenčių dienų per metus. Šiomis dienomis leidžiama dirbti tik tokius Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nustatytus darbus, kurių negalima sustabdyti dėl gamybinių ir (ar) techninių sąlygų.<sup>1</sup> Lietuvos respublikos darbo kodekso 166-168 straipsniuose yra reglamentuojama atostogų trukmė. Įstatymas nustato minimalią kasmetinių atostogų trukmę – 28 dienas. Darbuotojams iki 18 metų, invalidams, motinai ar tėvui, vieniems auginantems namie vaiką invalidą, iki jam sueis 16 metų, – 35 kalendorinės dienos. Pailgintos iki 58 kalendorinių dienų atostogos suteikiamos tam tikrų kategorijų darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa bei profesine rizika, taip pat kurių specifinės darbo sąlygos.

5. Teisė gauti teisingą atlyginimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo metu. Ši principinė nuostata yra nustatyta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, atsižvelgdama į normatyvinį ir faktinį prekių bei paslaugų vartojimą, į bendrą kainų indeksą ir siekdama apsaugoti gyventojų realiąsias pajamas, nustato minimalaus gyvenimo lygį, mėnesinę algą, bazinę algą.

Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas nustato, jog patyrusiems nelaimingą atsitikimą darbe arba susirgusiems profesine liga darbuotojams mokama ligos pašalpa, netekus darbingumo – vienkartinė bei periodinė kompensacija. Nelaimingas atsitikimas darbe – tai įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį darbo metu, kurio padarinys – darbuotojo trauma, o profesinė liga suprantama kaip ūmus ar lėtinis darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių.<sup>2</sup> Dirbantys asmenys, tapę laikinai nedarbingais dėl ligos ar traumos ir dėl to praradę darbo pajamų (išskyrus nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas, kurių atveju pašalpų ir kompensacijų mokėjimą reglamentuoja aukščiau minėtas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas) turi teisę į ligos socialinio draudimo pašalpas Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka.

---

<sup>1</sup>Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 95-2968), 43str.

<sup>2</sup>Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207), 3 str.

Sutinkamai su šio įstatymo nuostatomis pašalpos taip pat skiriamos asmenims, slaugantiems sergančius šeimos narius; nušalintiems nuo darbo dėl epidemijų ar užkrečiamųjų ligų protrūkių; besigydantiems sveikatos priežiūros įstaigose; moterims nėštumo ir gimdymo atostogų metu; vaiko priežiūrai, iki vaikui sukaks vieneri metai.

Be aukščiau aprašytų darbo teisės principų, norminiai teisės aktai įtvirtina ir kitus. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso XXII skyriuje – Darbo sutartis - galima sutikti ir daugiau darbo santykių teisinio reguliavimo principų. Tai būtų:

- a) darbo sutarties lygybės;
- b) papildomų garantijų labiausiai socialiai pažeidžiamų piliečių grupėms nustatymas;
- c) draudimas vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė;
- d) darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį įstatymo nustatyta tvarka;
- e) galimybė darbdaviui nutraukti darbo sutartį tik įstatymu numatytais pagrindais;
- f) darbuotojų lygiateisiškumas nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, pažiūros į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis.

Šalia nacionalinėje teisėje įtvirtintų darbo santykių reguliavimo principų, Europos Tarybos narės privalo laikytis Europos socialinėje chartijoje išdėstytų principų, kuriuos tam tikra dalimi atkartoja nacionalinės darbo teisės principai. Šiuos Europos socialinėje chartijoje išdėstytus principus galima trumpai suformuluoti taip:

- a) teisė laisvai pasirinkti darbą;
- b) teisė į tinkamas darbo sąlygas;
- c) teisė į sveikas ir saugias darbo sąlygas;
- d) teisė į teisingą atlyginimą;
- e) darbuotojų ir darbdavių teisė laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas;
- f) teisė į kolektyvines derybas;
- g) dirbančių moterų teisė į specialią apsaugą nėštumo metu;
- h) teisė gauti atitinkamas profesinio orientavimo paslaugas;
- i) teisė į tinkamas profesinio rengimo sąlygas;

j) darbuotojų ir jų išlaikytinių teisė į socialinę apsaugą;

k) kiekvienos šalies piliečių teisė kiekvienos kitos šalies teritorijoje dirbti bet kurį mokamą darbą tokiomis pat teisėmis, kaip ir pastarosios šalies piliečiai, atsižvelgiant į dėl pagrįstų ekonominių priežasčių taikomus apribojimus;

l) darbuotojų migrantų, kurie yra vienos iš šalių piliečiai, ir jų šeimos teisė į apsaugą ir paramą kiekvienos kitos šalies teritorijoje;

m) darbuotojų teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį darbo ir profesijos reikalais nediskriminuojant dėl lyties;

n) darbuotojų teisė į informaciją ir konsultaciją įmonėje;

o) darbuotojų teisė dalyvauti įmonėje nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką;

p) teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju;

r) darbuotojų teisė ginti reikalavimus darbdavio bankroto atveju;

s) teisė į orumą darbe.<sup>1</sup>

Kalbant apie darbo teisės principų reikšmę, reikėtų pasakyti, jog jie turi didelę įtaką teisėkūrai, teisės taikymui bei aiškinimui. Būtent jais yra vadovujamasi tais atvejais, kuomet, esant teisės spragoms, negalima taikyti įstatymo analogijos.

---

<sup>1</sup>Europos socialinė chartija. (Valstybės žinios, 2001,Nr. 49-1704).

<sup>2</sup>Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos nuostatai. Patvirtinta Trišalės tarybos nutarimu 1998 11 19 protokolas Nr. 24 (Valstybės žinios, 1998,Nr. 65-149).



### 3. DARBO TEISĖ IR KITOS TEISĖS ŠAKOS

#### 3.1. Darbo teisė ir Konstitucinė teisė

Konstitucija yra specialus teisinis visuomeninių santykių išraiškos instrumentas, įtvirtinantis visuomeninius politinės ir ekonominės sąrangos pagrindus, svarbiausius viso socialinio organizmo funkcionavimo principus, pradinius valstybės organų formavimo ir veiklos pagrindus, bendrą teisinę asmens padėtį valstybėje ir kt. Iš esmės konstitucinė teisė atlieka koordinacijos funkciją teisės sistemoje, nubrėždama svarbiausias jos raidos kryptis ir nustatydamą pradinius visų visuomeninių santykių teisinio reguliavimo pagrindus.

Konstitucinės teisės – teisės sistemos branduolio, jos pagrindinės ir visą sistemą integruojančios dalies vaidmenį lemia:

1. Reguluojamų santykių svarba visuomenės gyvenimui.
2. Svarbiausias šaltinis yra Konstitucija - pagrindinis ir aukščiausios galios šalies įstatymas, kuris yra taikomas tiesiogiai ir jam negali prieštarauti joks kitas teisės aktas.
3. Normos apibrėžia šalies konstitucinę santvarką, valstybės valdžios šaltinį, įtvirtina valstybės formą (jos valdymo sistemą, valstybės sandarą, politinį režimą), valstybės valdžios institucijų sistemą bei valstybės valdžios institucijų įgaliojimus, jų tarpusavio santykius, vietinį valdymą ir savivaldos pagrindus
4. Konstitucinėje teisėje įtvirtintos žmogaus pagrindinės teisės ir laisvės.
5. Ji iš esmės apibrėžia ir teisėkūros pagrindus.<sup>1</sup>

Konstitucinė teisė – tai specifiniu konstitucinio reguliavimo metodu išsiskirianti bazinė visai nacionalinei teisės sistemai teisės sritis, kurios normos reguliuoja asmenybės, visuomenės ir valstybės teisinio būvio pagrindinius principus ir išskirtinai valstybės konstrukciją su visais jos elementais, o ypač valstybės valdžią.

Konstitucinė teisės norma – tai visiems privaloma bendro elgesio taisyklė, valstybės prievartos priemonėmis saugoma nuo pažeidimų ir reguliuojanti valstybės organizaciją, viešosios valdžios organizavimą ir jos įgyvendinimo pagrindus, o taip pat svarbiausius asmens ir valstybės tarpusavio santykius.

---

<sup>1</sup>Birmontienė, T.; Jarašiūnas, E.; Kūris, E. *Lietuvos Konstitucinė teisė*. Vilnius, 2002, p. 32.

Konstitucinės teisės dalykas yra visuomenės socialiniai ekonominiai ir politiniai pagrindai. Konstitucinės teisės funkcijos: nustatyti valstybės statusą ir funkcijas, įtvirtinti valdžios struktūras ir jų vienvė, užtikrinti asmens laisvės priemones valstybės, visuomenės ir asmens santykių sistemoje, garantuoti teisės viršenybę įstatymams ir reguliuoti įstatyminių režimą kaip teisės formą; nustatyti įstatymų leidybos tvarką. Kad būtų tinkamai įgyvendintos visos šios išvardintos funkcijos, visos kitos teisės šakos tarp jų ir darbo teisės šaka turi „paklusti“ konstitucinei teisei.

Konstitucinis poveikis, lemiantis darbo santykių teisinio reguliavimo strategiją remiasi savitu norminiu pagrindu, kurį sudaro skirtingų savo reguliacinėmis savybėmis ir tikslinė kryptimi norminių nurodymų formos. Tarp jų esama konstitucinių principų, konstitucinių normų ir kt.<sup>1</sup>

Konstitucinių nurodymų abstraktumas lemia, kad praktiškai neįmanoma jų tiesiogiai taikyti reguliuojant darbo santykius, dėl to pagrindinė konstitucinių nuostatų reikšmė yra ta, kad jos tiesiogiai veikia darbo teisės formavimąsi ir plėtrą, nubrėždamos svarbiausias teisėkūros šakinės sandaros kryptis ir ribas. Taip pat visi pagrindiniai darbo teisės šakos principai yra įtvirtinti Konstitucijoje.

Darbo santykių dinamiškumas ir įvairovė objektyviai lemia savitų teisinio reguliavimo formų reikalingumą. Analogiškai ir konstitucinės nuostatos darbo įstatymų leidyboje įkūnijamos skirtingomis formomis pagal savo reguliacinius požymius ir tikslinę norminių nurodymų kryptį.

Darbo teisėje konstitucinės teisės idėjos nuosekliai oficialiai įkūnijamos ir įgauna pačių įvairiausių savo sandara norminių nurodymų pavidalą.<sup>2</sup>

## 3.2. Darbo teisė ir administracinė teisė

### 3.2.1. Darbo teisė ir valstybės tarnybos santykių atskyrimo klausimas

Atribojant teisinius darbo ir valstybės tarnybos santykius, susiduriama su tam tikromis kliūtimis. Susidaro tokia padėtis, kaip tokias pačias funkcijas atliekantys asmenys patenka į skirtingų įstatymų reguliavimo sritį.

---

<sup>1</sup>Taižkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I T. Vilnius, 2005, p. 53.

<sup>2</sup>*Ibid.*, p. 55

Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 2 str. nuostatas valstybės tarnautojas – tai fizinis asmuo, būtinai atitinkantis du kriterijus: 1) eina pareigas valstybės tarnyboje; b) atlieka viešojo administravimo veiklą<sup>1</sup>. Į pareigas valstybės tarnautojai priimami teisės aktų reglamentuota tvarka, jei jie atitinka nustatytus reikalavimus. Su valstybės tarnautojais darbo sutartys nėra sudaromos, tačiau greta valstybės tarnautojų valstybės ir savivaldybės viešojo administravimo įstaigose dirba ir kiti asmenys – darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis ir gaunantys darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, kurių teisinius darbo santykius reguliuoja DK. Teisės aktų nėra reglamentuota, kokias funkcijas turi atlikti ir į kokias pareigas gali būti priimami darbuotojai pagal darbo sutartis. Remiantis Valstybės tarnybos įstatymo loginiu ir sisteminiu normų aiškinimu, galima teigti, kad asmenys, vykdantys viešojo administravimo funkcijas, turėtų būti valstybės tarnautojais, kuriems dėl jų išskirtinės valstybinės ir visuomeninės svarbos taikomas kitoks teisinis reguliavimas, tačiau įstatymai įsakmiai nenumato, kad tų pačių funkcijų negali atlikti asmenys, nesantys valstybės tarnautojais<sup>2</sup>. Pateiktame valstybės tarnautojo apibrėžime nenustatoma, kad visi asmenys, kurie atlieka viešojo administravimo funkcijas, yra valstybės tarnautojai. Tokiu būdu gali susidaryti tokia situacija, kad pagal darbo sutartį priimtas darbuotojas, nors ir neturės valstybės tarnautojo statuso, tai yra jam nebus taikomi papildomi reikalavimai ir suteikiamos papildomos garantijos, ir kurio teisiniai darbo santykiai bus reguliuojami vadovaujantis darbo kodekso nuostatomis, galės vykdyti viešojo administravimo funkcijas.

Taigi valstybės tarnautojais turi būti laikomi tie asmenys, kurių darbas turi įtakos institucijos veiklai pagal šios institucijos kompetenciją, tai yra tie, kurie vykdo viešosios valdžios funkcijas. Todėl specifinis reguliavimas turi būti nustatytas ne visiems valstybės ar savivaldybės įstaigose dirbantiems asmenims, visas aptarnaujantis įstaigą personalas, kurio darbas nėra susijęs su įstaigos viešojo administravimo įgaliojimų vykdymu, turėtų būti priskirtas prie asmenų dirbančių pagal darbo sutartis kategorijos.

Teoriniu lygmeniu valstybės tarnautojų darbdaviu būtų galima laikyti pačią valstybę, nes kad ir kokioje institucijoje dirbtų valstybės tarnautojas, jis pirmiausiai dirba valstybei, o ne kažkokiai konkrečiai institucijai. Atlyginimą valstybės tarnautojas gauna iš valstybės biudžeto, nors ir paskirstyto per atitinkamų institucijų ar įstaigų biudžetus. Tačiau valstybė tiesiogiai teisiniuose darbo santykiuose, kaip vienas iš subjektų, nedalyvauja ir darbdaviu ją galima laikyti tik bendriausiu požiūriu.

---

<sup>1</sup> Lietuvos respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. ( su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4534).

<sup>2</sup>Taižkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I T. Vilnius, 2005, p. 133.

Taip pat negalima nubrėžti griežtos valstybės tarnautojų teisinių santykių reguliavimo Darbo kodeksu ir valstybės tarnybos įstatymu ribos. Taip yra todėl, kad dalis tarnybos santykių lieka už Valstybės tarnybos įstatymo reguliavimo ribų ir tuomet reikia taikyti darbo įstatymus. Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnyje numatyta, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas. Dėl tokio įstatyminio reguliavimo neapibrėžtumo, normų tarpusavio nesuderinamumo valstybės tarnyboje atsiranda teisinio neaiškumo ir netikrumo. Taigi galima teigti, kad valstybės tarnybai, kaip teisės institutui, priklauso konstitucinės, administracinės, bei darbo teisės normos.

### 3.2.2. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai

Nors valstybės tarnybos santykiai paprastai yra reguliuojami specialiaisiais įstatymais, tačiau griežtos teisinių valstybės tarnybos ir darbo santykių atskyros nėra, nes:

1. Darbo teisės normos reguliuoja visuomeninius santykius, atsiradusius dirbant arba glaudžiai susijusius su darbu, tačiau bendruoju požiūriu valstybės tarnybos santykius reglamentuojantys įstatymai reguliuoja kokybiškai labai artimus santykius. Tiek Valstybės tarnybos įstatymo, tiek darbo įstatymų reguliuojami santykiai bendruoju požiūriu yra darbo santykiai.
2. Valstybės tarnybą reglamentuojančių įstatymų reguliavimo sritis yra siauresnė nei darbo įstatymų, todėl dalis valstybės tarnautojų tarnybos santykių, nereguliuojamų specialiaisiais įstatymais, yra reglamentuojami bendraisiais darbo įstatymais.

Dėl šių priežasčių valstybės tarnautojas atlieka darbo funkciją, kurią reguliuoja darbo teisė, tačiau kita vertus valstybės tarnybos santykius galima laikyti ir administracinės teisės dalyku, siejant su tuo, kad valstybės tarnautojai pirmiausiai yra viešųjų funkcijų valdytojai ir atitinkamų valstybės ar savivaldybės įstaigų kompetencijos įgyvendintojai ir tik po to darbuotojai. Todėl valstybės tarnyba laikytina kompleksiniu teisės institutu, vienijančiu darbo, administracinės ir konstitucinės teisės normas.

Valstybės tarnybos santykiai turi tendenciją tam tikrais aspektais sutapti su tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromo susitarimo bruožais, tačiau keli svarbūs kriterijai ir toliau skiria valstybės tarnautojo statusą nuo kitų darbuotojų statuso.

Šiuos kriterijus galima skirti į tris pagrindines grupes:<sup>1</sup>

1. Valstybės tarnautojai yra įdarbinami, o tiksliau priimami į tarnybą, tam tikros įgaliotos institucijos arba tam tikro įgalioto asmens sprendimu, vadovaujantis galiojančiais valstybės tarnybos įstatymais. Valdžios atstovo sprendimas priimti asmenį į valstybės tarnybos pareigas turi atitikti žinomas normas, nustatančias tarnautojų priėmimo į pareigas procedūrą, o, be to, stojantieji į valstybės tarnybą turi atitikti tam tikrus specialius reikalavimus. Darbo santykių atsiradimas siejamas su darbo sutartimi, kuri pirmiausiai yra dviejų šalių, kurios sudera dėl darbo funkcijų, darbo vietos, apmokėjimo ir kitų darbo sąlygų, susitarimas. Valstybės tarnyboje susitarimo nėra – šalys nesitaria nei dėl darbo vietos, nei dėl funkcijų, nei dėl apmokėjimo – visa tai yra nustatyta norminių aktų arba numatyta iš anksto žinomuose pareigybių aprašymuose ir sąrašuose.
2. Kai valstybės tarnautojas yra priimamas į valstybės tarnybą, yra daugybė jo atleidimo iš valstybės tarnybos apribojimų. Taip yra todėl, kad valstybės tarnautojai yra valdymo funkcijų įgyvendintojai. Valstybės tarnybos santykius reguliuojančių teisės aktų tikslas yra išlaikyti reikalavimų šiems darbuotojams paklusti ir kartu su dabartine valdžia įgyvendinti viešąjį valdymą ir vienodai gerbti, dirbti kartu su kita, ją pakeičiančia valdžia, bei vykdyti jos politinę valią pusiausvyrą. Papildomos darbo saugumo garantijos numatytos siekiant išvengti politinio spaudimo keičiantis valdžioms, nes dėl jo paprastai politiškai nepatogūs ir netinkami tarnautojai atleidžiami. Tokiu būdu siekiama atskirti valstybės tarnybą nuo politikos, padaryti ją politiškai neutralią. Šis kriterijus yra visiškai netaikomas asmeninio pasitikėjimo tarnautojams.
3. Yra daug daugiau valstybės tarnautojų palyginti su kitais darbuotojais, veiklos suvaržymų. Valstybės tarnautojai sudaro tokią visuomenės socialinę grupę, kurios bendrą teisinį statusą lemia valstybės valdymo tarnybos paskirtis ir visuomeninis reikšmingumas. Todėl neatsitiktinai, be tiesioginių valdininkų pareigų, yra nustatyti ir kai kurie jų veiklos draudimai ir ribojimai.

Tad galima daryti išvadą, kad darbo teisės pagrindinis skirtumas nuo administracinės teisės yra tai, kad nors darbo santykiuose viena iš šalių yra pavaldi kitai, bet šis pavaldumas yra kitokio pobūdžio nei valstybės tarnyboje, nes pavaldumas kyla ne iš valstybės valdžios, o tiesiog yra darbo organizacijos išraiška.

---

<sup>1</sup>Taižkijus, V. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, 2004, Nr.1.

### 3.3. Darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės santykis

Darbas yra viena iš pagrindinių kiekvieno individo ir visos visuomenės gerovės pagrindų. Tačiau dėl įvairių priežasčių žmonės ne visada gali tenkinti savo poreikius dirbdami, todėl valstybė, būdama visuomenės funkcionavimo garantu, privalo užtikrinti tinkamą gyvenimo lygį visiems gyventojams.

LR Konstitucinis Teismas yra konstatavęs<sup>1</sup>, kad pagal Konstituciją Lietuvos valstybė taip pat yra socialiai orientuota. Valstybės socialinė orientacija atsispindi įvairiose Konstitucijos nuostatuose, įtvirtinančiose žmogaus ekonomines, socialines ir kultūrinės teises, taip pat politines teises, visuomenės ir valstybės santykius, socialinės paramos ir socialinės apsaugos pagrindus ir kt.

Socialinės teisės ir darbo teisės sąsajos yra glaudžios ir stiprios. Kai kuriose šalyse jos taip susijusios tarpusavyje, kad apie šias teises šakas visuomet kalbama kartu. Kai tai liečia socialinės apsaugos mokymą bei tyrimus. Savaime suprantama, kad darbo ir socialinė teisė ryškiausias tose šalyse, kuriose socialinės apsaugos sistemos veikia profesiniu pagrindu.

Darbuotojo apskritai ar konkrečios pramonės šakos arba atskiros įmonės darbuotojo statusas suteikia žmogui teisę į tam tikras socialinės apsaugos išmokas. Nors darbo teisėje ir socialinėje teisėje darbuotojo sąvoka ne visada tiksliai apibrėžiama, vis dėlto darbo teisėje vartojama darbuotojo samprata yra tarsi išieties taškas visoms socialinės apsaugos sistemoms, organizuotoms profesiniu pagrindu.

Stiprūs saitai, siejantys abi teises šakas taip pat išryškėja atskleidžiant tai, kiek jos yra atsakingos už žalos kompensavimą socialinės rizikos atvejais.<sup>2</sup> Čia turima galvoje įsipareigojimą užtikrinti tolesnį atlyginimo mokėjimą pradiniu darbuotojo nedarbingumo periodu (daugelyje šalių darbdaviams jis yra privalomas). Taip galima nurodyti darbdaviui toliau mokėti atlyginimą (jau darbuotoją atleidus iš darbo), arba išmokėti vienkartinę pašalpą (atleidimo iš darbo pašalpą). Piniginės išmokos socialinės apsaugos schemose numatytos tik vėliau. Taigi, šiuo atveju, kuo didesni darbo teisės įsipareigojimai, tuo geriau socialinės apsaugos sistemoms.

Gali būti ir atvirkščiai – kartais socialinė teisė atlieka funkcijas, kurios šiaip jau priklauso darbo teisės sferai. Pvz., kai kurios šalys palengvina savo įmonių struktūros pertvarkymą taip, kad laikinų darbų ir profesinio perkvalifikavimo išlaidas dengia ne pačios įmonės, o socialinė apsauga.

---

<sup>1</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004m. kovo 5d. nutarimas „Dėl socialinės pašalpos skyrimo ir mokėjimo nuostatų“. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 19-623).

<sup>2</sup>Maculiavičius, J. Socialinės apsaugos teisės principų samprata ir jų reikšmė reguliuojant socialinės apsaugos santykius. *Jurisprudencija*. 2004, Nr.56(48);

Tuo pačiu kai kurie darbai iš dalies finansuojami socialinės apsaugos lėšomis, skirtomis darbo vietoms kurti. Arba kai kurios darbo teisėje numatytos užimtumo apsaugos priemonės gali būti numatytos, tarkim, priešlaikinio išėjimo į pensiją atvejais.<sup>1</sup>

Taigi, turėtume lengvai suprasti, kad nuodugniai nagrinėjant tokį socialinės rizikos atvejį, kaip nedarbingumas ar nedarbas, reikia atsižvelgti į tai, kaip juos traktuoja darbo teisė.

Kadangi darbo teisė numato įstatymus į darbuotojų higienos, darbo bei gyvenimo sąlygoms reguliuoti, ši teisės šaka neabejotinai yra labai svarbi ir socialinės rizikos prevencijai. Vis dėlto akivaizdu, kad pradėjus nagrinėti prevenciją socialinę teisę galima susieti su daugybe kitų teisės šakų: aplinkosaugos, policijos ir saugumo teise ir pan. Taip pat papildomai socialinei teisei svarbūs tokie darbo teisės dokumentai, kaip kolektyviniai darbo susitarimai – kolektyvinės darbo sutartys, įtvirtinančios papildomas garantijas, nenumatytas teisės aktuose, darbo teisinių santykių šalims.

### 3.4. Darbo teisės ir civilinės teisės santykis

Teisinėje literatūroje vyrauja nuomonė, kad kiekviena teisės šaka turi ne tik savo reguliavimo dalyką, bet ir jai būdingą reguliavimo metodą, kurį lemia dalykas – tie visuomeniniai santykiai, kuriuos tos teisės šakos normos reguliuoja. Bet teisinio reguliavimo metodas yra santykinai savarankiškas ir turi savo ypatumų, kurie atskleidžia teisės šakos turinį. Jeigu teisinio reguliavimo dalykas yra pagrindinis, tai metodas – pagalbinis kriterijus, kuriuo remiantis viena teisės šaka atibojama nuo kitos. Civilinės teisės reguliavimo metodas rodo kaip, kokiomis priemonėmis yra reguliuojami visuomeniniai santykiai. Kitaip tariant, civilinės teisės reguliavimo metodas – tai sistema teisinių priemonių, būdų, kuriais civilinė teisė veikia reguliuojamus visuomeninius santykius, nukreipia juos visuomenei pageidaujama kryptimi. Teisinio reguliavimo metodą sudaro šie svarbiausi elementai – teisinio poveikio būdai: leidimo, įsakymo (liepimo) ir draudimo. Civilinėje teisėje dominuoja leidimo elementas.

Civilinio teisinio reguliavimo metodo požymiai yra šie:<sup>2</sup>

- 1) teisinė civilinių santykių dalyvių lygybė;
- 2) šių santykių dalyvių iniciatyva formuojant santykius;
- 3) dispozityviškumas įgyjant bei įgyvendinant civilinės teisės subjektams priklausančias teises;

---

<sup>1</sup> Maculiavičius, J. Socialinės apsaugos teisės principų samprata ir jų reikšmė reguliuojant socialinės apsaugos santykius. *Jurisprudencija*. 2004, Nr.56(48);

<sup>2</sup> *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius, 2001. p 99.

- 4) turtinė subjektinių civilinių teisių pažeidėjo atsakomybė, siekiant atstatyti pažeistas subjektines teises;
- 5) ieškininė pažeistų ar ginčijamų teisių gynimo tvarka.

Civilinė teisė reguliuoja ir darbo santykius, kiek jų nereguliuoja specialūs darbo įstatymai. Ši norma reiškia, kad darbo santykiai pripažįstami privatinės teisės sudedamąją dalimi. Tačiau civilinė teisė nuo darbo teisės skiriasi santykių reguliavimo objektu, kadangi civilinė teisė – tai teisės šaka, kurios normos reguliuoja lygių ir vienas kitam nepavaldžių subjektų visuomeninius turtinius santykius ir su jais susijusius, taip pat nesusijusius asmeninius neturtinius santykius. Tuo tarpu darbo teisė – tai teisės šaka, kuri reguliuoja siaurai suprantamus visuomeninius darbo santykius ir glaudžiai su jais susijusius visuomeninius santykius. Į darbo procesą įeina šie elementai: 1) tikslinga žmogaus veikla; 2) darbo objektas (tie dalykai, kuriuos žmogus veikia dirbdamas); 3) darbo priemonės (jomis veikia objektą). Darbo teisės objektas yra darbo santykiai. Esant darbo santykiams, žmogus realizuoja gebėjimą dirbti. Dirbant vienas dalyvis turi paklusti kito dalyvio organizaciniai valiai (civilinėje teisėje subjektai, kaip minėta, yra lygūs tarpusavio santykiuose), o darbas atliekamas už atlygį.<sup>1</sup>

Nuo civilinės teisės darbo teisės skiriasi visuomeniniu darbo santykių pobūdžiu, santykiuose, reguliuojamuose civilinės teisės šalys tarpusavyje nėra pavaldžios ir svarbiausia tokioje sutartyje - galutinis darbo rezultatas.

### 3.4.1. Civilinių sutarčių atskyrimas nuo teisinių darbo santykių

Darbo sutarties sąveika su civilinėmis sutartimis nagrinėjama atskleidžiant jų panašumus ir skirtumus bei bendrų sutartims principų veikimą.

Darbo sutartis svarbi ne tik ekonominiu, bet ir socialiniu atžvilgiu. Ji padeda sumažinti įtampą tarp socialinių grupių, derinti skirtingus įvairių asmenų interesus, pavyzdžiui, kolektyviniais susitarimais derinami darbdavių ir darbuotojų interesai.

Sutartis civilinėje teisėje – savarankiškos prievolės atsiradimo pagrindas. Civiliniame kodekse sutarties samprata apibrėžiama kaip dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenys įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo kitų veiksmų atlikimo), o šie įgyja reikalavimo teisę (.6.154 5str).

---

<sup>1</sup> *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius, 2001. p. 99.



Darbo kodekse darbo sutartis yra apibrėžiama sekančiai – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kai darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas nustatytai vidaus darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, kituose norminiuose aktuose ir šalių susitarime.<sup>1</sup>

Iš pateiktų sutarčių sąvokų išryškėja sutarties laisvės principas. Sutarties laisvė yra gana imli sąvoka. Sutartyje suderinama laisva šalių valia. Svarbiausiu sutarties požymiu laikant šalių valią, pripažįstama šalių teisė laisvai apsispręsti, verta ar ne sudaryti sutartį, taip pat laisvai nustatyti sutarties turinį<sup>2</sup> Tiek civilinėje, tiek darbo teisėje įstatymai nustato sutarties laisvės ribas.

Civilinėje teisėje šalių laisvė sudaryti sutartis yra platesnė. Šalys gali sudaryti ir CK nenumatytas sutartis, jeigu tai neprieštarauja įstatymams (.6.156 5str). Sutartį apskritai nebūtina įvardyti. Gali būti kelių sutarčių elementai arba pavadinimas neatitikti turinio. Taip pat nėra reikalavimo sutartį sudaryti raštu – ji gali būti žodinė. Tuo tarpu DK imperatyviai nurodo, kad daro sutartis privalo būti sudaryta raštu, pagal pavyzdinę formą. AT išaiškinime<sup>3</sup> dėl darbo sutarties yra sakoma, jog civilinių sutarčių sudarymui griežti formos reikalavimai nekeliama jog leidžiama sudarinėti ir kodekse nenumatytas, bet bendruosius reikalavimus atitinkančias sutartis.

Civilinėje sutartyje yra kelių asmenų susitarimas atlikti arba neatlikti tam tikrus veiksmus, o pagrindinis darbo sutarties požymis yra tas, kad viena sutarties šalis (darbuotojas) kitos šalies (darbdavio) yra priimamas į darbą, o ne atlikti konkrečią užduotį, kitaip tariant, vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Civilinių sutarčių objektas dažniausiai būna tam tikras rezultatas, ir tik išimtiniais atvejais – veikimas ir maksimalios pastangos pasiekti kiek įmanoma geresnį rezultatą. Darbo sutarčių objektu yra pati darbinė funkcija, jos atlikimas, o ne konkretus rezultatas. Pažymėtina ir tai, kas atlyginimo už darbą darbo sutarties atveju, elastingumas rezultatų atžvilgi yra itin ribotas.<sup>4</sup>

Pažymėtina, kad darbo sutarčių turinį, be valstybės norminių aktų, gali riboti ir kolektyvinės sutartys. Todėl būsimas darbuotojas bei darbdavys, sudarydamas individualią darbo sutartį, yra saistomas tų sąlygų, kurios nustatytos kolektyvinėse sutartyse. Civilinės sutarties sudarymo atveju jos aukštesnės sutartys neriboja, nebent buvo tarp tų pačių subjektų dėl to paties klausimo sudaryta preliminari sutartis. Tačiau yra vienas esminis skirtumas - preliminarioji sutartis, iki sutartiniai santykiai yra susiklostę tarp tų pačių šalių, kurios ir pasirašo sutartį, o tuo tarpu kolektyvinė sutartis gali būti sudaryta dar prieš darbuotojui ateinant į vieną ar kitą darbovietę.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup>Dambrauskienė, G. Civilinių sutarčių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 28(20);

<sup>2</sup>Mikėlėnas, V. *Sutarčių teisė*. Vilnius, 1996, p. 34.

<sup>3</sup>Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas *Išaiškinimas dėl darbo sutarties atskyrimo nuo civilinės sutarties praktikos*. [interaktyvus] [Žiūrėta 2006 12 14.]. Prieiga per internetą: <<http://www.litlex.lt/portal/>>.

<sup>4, 5</sup> *Ibid.*

Darbo sutartyje vyrauja pavaldumo santykiai, kai darbdavys duoda nurodymus, o darbuotojas privalo paklusti. Tai reikalauja įstatyme nustatyti darbdavio įgaliojimų ribas, kokius nurodymus gali duoti darbuotojui, ir kokius paliepimus darbuotojas turi vykdyti bei kokie yra nepaklusimo padariniai. Tokia valdingų įgalinimų davimo galimybė nėra būdinga civilinėms sutartims. Pavyzdžiui LR CK yra nurodoma, kad sutartis laikoma paslaugų teikimo tik tuo atveju, jei tarp paslaugų tiekėjo ir kliento neatsiranda darbo ar kitokių pavaldumo santykių.

Dar vienas darbo sutarčių išskirtinumas – tai visais atvejais atlygintinos sutartys. Darbo sutartys yra atlygintinos tik pinigais. DK 186 straipsnio 4 dalis imperatyviai nustato, kad darbo užmokestis mokamas pinigais. Tuo tarpu civilinės sutartys gali būti ir neatlygintinos, arba atlygintinos tačiau įvairia forma: ar pinigais, ar mainais, ar suteikiant kokią nors teisę ir panašiai.

Sudarant tiek darbo, tiek ir civilines sutartis yra laikoma, kad šalys yra lygios bei laisvos pačios nuspręsti su kuo ją sudaryti. Tačiau pažvelgę atidžiau pamatysime, kad ta lygybė toli gražu yra ne visada. Prieš sudarant sutartis tarp šalių susiklosto tam tikri iki sutartiniai santykiai, kurių pagrindas yra derybos, t. y. bandymas susitarti dėl būsimos sutarties sąlygų. Būtent šių santykių metu ir pasireiškia šalių galimybių nelygumas, kuris yra įvardijamas kaip derėjimosi galios nelygybė (*inequality of bargaining power*). Tokia derėjimosi nelygybė lemia, kad viena sutarties šalis savo ekonomine galia yra tiek pranašesnė už kitą, jog gali diktuoti sutarties sąlygas. Todėl bandant pašalinti šiuos nelygumus civilines sutartis reglamentuojančiuose aktuose yra įvestas silpnosios šalies institutas. Sudarant darbo sutartis ši nelygybė yra jaučiama dar labiau.

Rinkos ekonomikos sąlygomis numatoma esminė nuostata dėl sutarčių laisvės: šalys turi būti laisvos susitarti dėl įvairių sąlygų, kurios abipusiškai priimtinos, įstatymas turi apsiriboti tik bendrų sąvokų apibūdinimu. Antra vertus, sutarties laisvė nėra absoliuti laisvė ir, be abejo, gali būti apribota siekiant bendrų politikos tikslų ir principų.

Darbo sutarties laisvės apribojimas turi ypatingą reikšmę. Įstatymai nustato daugumą privalomų sąlygų, būtinų aptarti darbo sutartyje. Laisvė aptarti kitas sąlygas dažniausiai numatoma taip pat įstatyme. Sutarties laisvę apriboja taip pat teisinės taisyklės, kurios apima beveik kiekvieną darbo sutarties aspektą. Pirmiausia tai galimybės pasirinkti sutarties šalį, t. y. su kuo sudaryti sutartį, apribojimas. Nustatyti įstatymu draudimai dėl diskriminacijos apriboja darbdavio laisvę priimti, paaukštinti arba atleisti darbuotojus dėl kai kurių jų požymių, pavyzdžiui, rasės, tautybės, lyties, religijos, amžiaus, politinių įsitikinimų. Darbdaviui neleidžiama atsisakyti sudaryti darbo sutartį su laimėjusiu konkursą asmeniu.

Vienos darbo sutarties šalių (darbuotojas) padėtis yra nelygiareikšmė, tai veda prie to, kad įstatymas įsikiša, siekdamas apsaugoti darbuotoją nuo nevaldomų rinkos jėgų socialinių padarinių.

Šiandien darbdavio ir darbuotojo laisvam susitarimui yra palikta gana nedaug erdvės. Nors darbo sutarties turinį faktiškai visose pasaulio valstybėse riboja imperatyvios normos, tačiau pernelyg didelis apribojimas darbo sutartis, kaip ir visą darbo teisę apskritai, stumia iš privatinės į viešosios teisės erdvę.

### 3.4.2. Darbo sutartis ir atskiros civilinės sutartys

Šis keliamas klausimas daugiau yra aktualus ne teoriniu lygmeniu, bet praktiniu. Valstybinės mokesčių inspekcijos duomenimis<sup>1</sup> darbdaviai yra linkę piktnaudžiauti savo pranašesne padėtimi prieš darbuotoją. Darbdaviai slepia nelegalų darbą sudarydami civilines sutartis. Taip pat siekdami sumažinti mokesčių naštą, ją perkelia darbuotojams, sudarydami su darbuotojais civilines sutartis vietoje darbo sutarčių.

Praktikoje vietoje darbo sutarties dažniausiai yra sudaromos: rangos, autorinė sutartis, sporto veiklos sutartis, paslaugų teikimo sutartis, darbo vietos nuomos sutartis. Todėl šias civilines sutartis tikslinga trumpai aptarti.

#### Rangos sutartis

Ranga – tai sutartis, kuria viena šalis (rangovas) įsipareigoja atlikti tam tikrą darbą savo rizika pagal kitos šalies (užsakovo) užduotį ir perduoti šio darbo rezultatą užsakovui, kuris įsipareigoja atliktą darbą priimti ir už jį sumokėti.<sup>2</sup> Taigi rangos sutarties dalykas yra tam tikro darbo rezultatas, turintis materialią išraišką.

Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas reglamentuoja rangos sutarties sudarymą, rangovo ir užsakovo teises bei pareigas, darbų atlikimą pagal rangos sutartį.

Rangos sutartis sudaroma pagaminti arba perduoti tam tikrą darbo rezultatą arba atlikti kitokius darbus, kurių metu sukurtas rezultatas perduodamas užsakovui. Rangovas iki sutarties sudarymo privalo suteikti visą reikiamą informaciją, susijusią su darbų atlikimu, taip pat informaciją apie darbui atlikti būtinas medžiagas bei darbui atlikti reikalingą laiką. Jeigu rangos sutartis sudaryta daiktui pagaminti, tai rangovas užsakovui kartu su pagamintu daiktu perduoda ir teises į jį.

Jeigu rangos sutartis nenustato ko kita, rangovas darbus atlieka savo rizika ir savarankiškai nustato užduoties įvykdymo būdus.

---

<sup>1</sup>Duomenys buvo gauti pokalbio su Valstybinės mokesčių inspekcijos Vilniaus skyriaus audito skyriaus specialistais;

<sup>2</sup>Dambrauskienė, G. Civilinių sutarčių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 28(20).

Rangos sutartyje nustatoma darbų pradžia ir pabaiga. Šalys taip pat gali nustatyti atskirų darbų atlikimo terminus (tarpiniai terminai). Šalių susitarimu sutartyje nustatyti darbų atlikimo terminai gali būti keičiami rangos sutartyje nustatyta tvarka.

Rangos sutartyje nurodoma darbų kaina arba jos apskaičiavimo būdas ir kriterijai. Į rangovo sutartyje nurodytą kainą įeina rangovo atlikto darbo atlyginimas ir jo turėtų išlaidų kompensavimas. Jeigu pagal rangos sutartį nenumatyta atliekamų darbų ar atskirų jų etapų apmokėti iš anksto, užsakovas privalo sumokėti rangovui sutartyje nustatytą kainą po to, kai yra priimamas darbų rezultatas, su sąlyga, kad darbai atlikti tinkamai ir laiku. Rangovas turi teisę reikalauti išmokėti jam avansą ar rankpinigius tik rangos sutartyje numatytais atvejais.

Rangos sutartis turi bendrą bruožą su darbo sutartimi. Su darbo sutartimi rangos sutartį sieja tai – kad pagal abi sutartis yra atliekamas darbas. Tačiau šios dvi sutartys turi aiškius atskyrimo kriterijus. Rangos sutartį nuo darbo skiria:

- Rangovo ir užsakovo, priešingai nei darbo santykiuose, nesieja pavaldumo ar kiti priklausomybės santykiai. Rangovas pats organizuoja savo darbo laiką, tvarką – svarbiausia, kad darbas būtų atliktas laiku ir atsitiktų sutartyje nustatytas sąlygas. Tuo tarpu esant darbo santykiams asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, atlieka darbą, atitinkantį jo pareigybę, kvalifikaciją, jis pavaldus įmonės arba įstaigos administracijai, jam privalomos vidaus darbo taisyklės;
- Rangovas darbą atlieka savo rizika, todėl atsitiktinai žuvus rangos objektui jis negali gauti sutarto atlyginimo. Asmeniui, dirbančiam pagal darbo sutartį, daugelio atvejų darbo atlyginimas mokamas neatsižvelgiant į darbo rezultatą, o jeigu darbo atlyginimas priklauso nuo darbo rezultato, jis darbuotojui mokamas net jei darbo rezultatas žūva ne dėl darbuotojo kaltės;
- Rangos sutarties dalykas yra ne pats darbas kaip procesas, o darbo rezultatas, kuris perduodamas užsakovui;
- Darbą pagal darbo sutartį atlieka fiziniai asmenys.

Rangos sutartys dažniausiai maišomos su darbo sutartimis įmonėse, kurios: vykdo statybos darbus, miško kirtos, tvarkymo darbus, medžio apdirbimo įmonėse.

Valstybinės mokesčių inspekcijos duomenimis rangos sutartimi slėpti darbo santykius yra labiausiai paplitęs statybos įmonėse. Šiuo laikotarpiu esant labai didelei nekvalifikuotos darbo jėgos emigracijos iš Lietuvos į kitas Europos Sąjungos šalis, statybos įmonės jaučia didelį trūkumą nekvalifikuotų, pagalbinių darbininkų sektoriuje, taip pat labai trūksta žmonių darbui, kuris reikalauja didelės ištvermės, jėgos, yra fiziškai sunkus. Tokiems darbams įmonės samdo žmones

atvykusius (ar net kitų asmenų specialiai atvežamus) iš ne Europos Sąjungos šalių kaip: Baltarusija, Ukraina. Tačiau šie žmonės neturi reikiamų dokumentų, kad galėtų dirbti Lietuvoje, taip pat tokiais dokumentais nelinkusios rūpinti ir statybos įmonės. Statybos įmonės atitinkamiems darbams sudaro su savo dukterinėmis įmonėmis rangos sutartis, o šios sekančias subrangos sutartis ir taip toliau yra sudarinėjamos ketvirto ar penkto laipsnio rangos sutartys, o tuo tarpu atitinkamus darbus nelegaliai dirba atvežti asmenys.

### Autorinės sutartis

Autorinė sutartis sudaroma, kai sutarties objektas yra originalus kūrybinės veiklos rezultatas literatūros, mokslo ar meno srityje, nesvarbu kokia jo meninė vertė, išraiškos būdas ir forma. Autorinių teisių objektus ir autorinių sutarčių sudarymo nuostatas reglamentuoja Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas.

Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas numato, kad pajamos gautos pagal autorinę sutartį iš kūrybos apmokestinamos, taikant 15 proc. pajamų mokesčio tarifą.

Autorinės sutartys vietoje darbo sutarčių sudaromos tokiais atvejais kai darbuotojas dirbdamas savo tiesioginėse pareigose įdeda gana daug kūrybinio darbo. Šis darbo įstatymų pažeidimas dažniausiai sutinkamas įmonėse valdančiose radijo, televizijos kanalus, teatruose, šokio, dramos, studijose ir panašiai.

Kaip pavyzdį, iliustruojantį šitokio tipo darbo įstatymų pažeidimą, aptarsime Valstybinės darbo inspekcijos pateiktą Lietuvos radijo ir televizijos bylą (priedas Nr.1). Ji buvo iškelta Lietuvos radijo ir televizijos darbuotojų profesinio susivienijimo (toliau LRTV darbuotojai) skundo pagrindu.

Šioje aptariamoje situacijoje matyti, kad dauguma LRTV darbuotojų dirbo pagal darbo sutartis su minimaliu atlyginimu, kartu dar turėdami ir autorines darbo sutartis. Dalis tokių darbuotojų praktiškai darbe atliko tik administruojantį darbą ir jokie kūrybinio darbo nevykdė. Iš LRTV bylos (priedas NR.1.) dokumentų matyti, kad su autorinėmis sutartimis, kartu turėdami ir darbo sutartis su minimaliu atlyginimu, dirba: administracija, žurnalistai, redaktoriai, garso, vaizdo režisieriai, televizijos operatoriai, grimuotojos ir t.t. Daugelio jų atliekamas darbas neatitinka Autorių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatos, kuri nusako kas yra kūriny. Taip pat šioje byloje Lietuvos autorių teisių gynimo asociacijos agentūra (toliau LATGA) pažymi, kad palyginus autorines sutartis su darbuotojų pareigybinėmis charakteristikomis, matyti, kad autoriaus įsipareigojimai suskurti tam tikrus kūrinius pagal autorines sutartis sutampa su jo pareigomis, nustatytomis pareigybinėse charakteristikose. LATGA aiškina, kad darbdavys gali sudaryti autorines sutartis su darbuotojais tik dėl tokių kūrinių sukūrimo, kurių sukūrimas neįeina į jo darbo užduotį. Valstybinė darbo inspekcija kreipėsi į LR kultūros ministerijos Autorių teisės skyrių, Lietuvos autorių teisių gynimo asociacijos agentūrą, Valstybinę mokesčių inspekciją ir gavusi

išvadas konstatavo, jog autorinės sutartys neatitinka LR Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo keliamų reikalavimų tiek kūriniams, kurie gali būti laikomi autorių teisių objektais, tiek pačių autorinių sutarčių formai keliamiems reikalavimams. Be to buvo padaryta išvada, kad šalys, kurios yra sudariusios autorines sutartis, sieja teisiniai santykiai, turintys DK 93 str. nustatytus darbo teisinius santykių požymius.

Šioje byloje Valstybinė darbo inspekcija nustatė eilę DK pažeidimų ( DK 93str., 99str.) bei LR Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo pažeidimų ( 4,9,11,35,36 str.), ir buvo pareikalauta, kad šalių teisiniai santykiai būtų įforminti darbo sutartimis(priedas Nr.1.).

#### Nuomos sutartis

Taip pat gana dažnas variantas, kai darbdaviai su darbuotojais, darbo sutarties nesudaro o jos vietoje sudaro darbo vietos nuomos sutartį. Valstybinė darbo inspekcija informavo, kad tokie pažeidimai labiausiai sutinkami grožio paslaugų teikimo įmonėse. Šiose įmonėse dažnai su kirpėjais, manikiūrininkais, masažuotojais, kosmetologais, visažistais nėra sudaromos darbo sutartys, o siūloma už tam tikrą nedidelį atlygį išsinuomoti darbo vietą ar kabinetą. Šių darbuotojų padėtis labiausiai komplikuoja, nes jie ne tik, kad neturi darbo sutarties, kuria galėtų remtis reikalaudami savų teisių, bet didumą atvejų jų atlyginimas priklauso nuo darbdavio malones ir klientų dosnumo. Nesant darbo sutarčiai – nėra ir nustatyto pastovaus darbo užmokesčio. Darbo inspekcijos darbuotojų žiniomis dažniausiai laikomasi nerašytos taisyklės - darbuotojas pirmiausiai turi darbo vietos savininkui uždirbti tam tikrą sumą, ir tai kas virš tos sumos, pilnai ar tam tikras sutartas procentas liks dirbančiam asmeniui. Tokiu atveju apie socialines garantijas, įmokas į SODRA, atostoginius net nekalbama, plus dar darbuotojas kas mėnesį moka nuomos mokestį už savo darbo vietą. Norėdamas asmuo užsitikrinti sau socialines garantijas tokiu atveju turi pats asmeniškai apsidrausti socialiniu draudimu.

Tokiems darbo įstatymo pažeidimams iliustruoti pateikiama byla, kurią inicijavo Darbo inspekcija pagal vienos kirpėjos skundą (priedas Nr.2.). Pateikiami darbo inspekcijos surašyti aktai ir Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo nutarimas.

Pagal šiuos dokumentu aiškiai matyti, kad tarp kirpėjos ir IĮ R. Anusevič teisiniai darbo santykiai susiklostė nuo nuomos sutarties pasirašymo dienos 2004-12-01. Pagal nuomos sutarties punktus 2.1, 2.2, 2.3, 2.7 savininkas įsipareigojo: suteikti darbo vietą, paskirstyti darbo laiką pamainomis, bei savaitės dienomis, sudaryti darbo grafiką. Kirpėja pagal sutartį pasižadėjo laikytis kirpyklos darbo grafiko, būti darbo laiku darbe, vykdyti visus savininko ir kirpyklos administracijos nurodymus – apibendrinant tai būtų darbuotojo įsipareigojimas paklusti nustatyta darbo tvarkai. Tiek šis įsipareigojimas, tiek aukščiau aptarti atitinka DK 93 str. nustatytiems darbo sutarties požymiams. Kaip matyti administracinio pažeidimo protokole (priedas Nr.2.) nors darbo santykiai

susiklostė sutarties pasirašymo dieną 2004-12-01, darbo sutartis su kirpėja buvo sudaryta, tik po Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnų patikrinimo – 2005-02-18, todėl Vilniaus miesto 2 apylinkės teismas nustatė, kad R. Anusevič pažeidė įstatymus.

#### Atlygintinų paslaugų sutartys

Paslaugų sutartimi viena šalis (paslaugų tiekėjas) įsipareigoja pagal kitos šalies (kliento) užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas sumokėti (CK 6.716 str. 1 d.). Pažymėtina, kad atlygintinų paslaugų sąvoka šiuo atveju apima tik tas paslaugas, kai tarp paslaugų tiekėjos ir kliento neatsiranda darbo ar kitokių pavaldumo santykių, nes tada turėtų būti sudaroma ne paslaugų teikimo, bet darbo sutartis.

Atlygintinų paslaugų sutarties dalykas - nematerialaus pobūdžio arba kitokios paslaugos., nesusijusios su materialaus objekto sukūrimu, t.y. audito, konsultacinių, asmens sveikatos priežiūros, veterinarijos, informacijos, mokymo, turizmo, ryšių ir kitos paslaugos<sup>1</sup>.

Teisės doktrinoje yra išskiriami du pagrindiniai paslaugų sutarties dalyko požymiai, kuriais remiantis ši sutartis yra atskiriama nuo kitų panašių sutarčių:

1. Teikiamos paslaugos yra nematerialaus pobūdžio. Šių sutarčių pagrindu nėra sukuriama materialus objektas;
2. Negalėjimas garantuoti, jog paslaugų sutartis bus pilnai įvykdyta.

Paslaugų sutarties dalyko bei šalių tarpusavio santykių ypatumai leidžia šią sutartį atskirti nuo kitų panašaus pobūdžio sutarčių. Nuo darbo sutarties paslaugų sutartis skiriasi :

- Tarp paslaugos teikimo sutarties šalių nėra pavaldumo santykių;
- Paslaugų teikimo sutartys diduma atvejų yra sudaromos dėl labai konkrečios paslaugos atlikimo;
- Paslaugų teikimo sutartys dažniausiai yra gana trumpam laiko tarpui, o darbo sutartys sudaromos ilgesniam terminui- yra pastovesnės laiko atžvilgiu;
- Darbo sutartyje nustatomos konkrečios darbo funkcijos, nuo kurių darbuotojas negali nukrypti. Paslaugų teikimo sutarties atveju paslaugų tiekėjas, vykdydamas sutartį, turi teisę laisvai pasirinkti sutarties įvykdymo būdus bei priemones.

Paslaugų teikimo sutarties sudarymas vietoje darbo sutarčių – vienas iš dažniausiai sutinkamų variantų, kai slepiami darbo santykiai.

---

<sup>1</sup> *Civilinė teisė. Prievolių teisė: vadovėlis*. Vilnius, 2006, p. 446.

Valstybinės mokesčių inspekcijos duomenimis šis darbo santykių slėpimo variantas paplitęs dviem formomis: 1) darbuotojams yra liepiama steigti individualias įmones ar pradėti individualią veiklą ir tuomet su jų įmonėmis darbdavys sudaro paslaugų teikimo sutartis; 2) su darbuotojais yra pasirašoma darbuotojui visiškai nepalanki darbo sutartis (dažniausiai 0.5 etato ir yra numatomas Vyriausybės nustatytas minimalus atlyginimas) ir šalimais darbuotojams yra liepiama steigti individualias įmones ar pradėti individualią veiklą ir tuomet su jų įmonėmis darbdavys sudaro paslaugų teikimo sutartis. Paslaugų teikimo sutartis sudaroma su tais darbuotojais, kurių darbo veikla tiesiogiai susijusi su šių asmenų intelektine veikla, tai yra protiniu darbu.

Tokie pažeidimai sutinkami įmonėse, kurios vykdo veiklą susijusią su: informacinėmis technologijomis, nekilnojamu turtu, auditu, buhalterine apskaita, architektų, matininkų paslaugomis, statistikos apskaičiavimu; taip pat tokiu būdu įforminami įvairių sričių brokeriai, verslo, monitoringo konsultantai.

Plačiau panagrinėsime toki darbo įstatymų pažeidimą, kai su uždaros akcinės bendrovės darbuotoju buvo sudaryta terminuota (vėliau pakeista į neterminuotą) darbo sutartis, dirbti nekilnojamo turto ekspertu, bei po tam tikro laiko darbuotojui buvo liepiama įsteigti individualią įmonę, su kuria darbuotojo darbdavys sudarė išimtinio tarpininkavimo sutartį. Ši situacija yra iliustruojama priedais Nr.3 ir Nr.4.

Prašant būtent to darbuotojo, jo konkreči darbovietė ir jo kaip asmens ir kaip individualios įmonės savininko duomenys yra nepateikiami dėl asmens finansinio saugumo.

Pagal sudaryta darbo sutartį, priedas Nr.3. matyti, kad su asmeniu buvo sudaryta terminuota darbo sutartis (punktas 6), asmuo buvo priimtas dirbti nekilnojamo turto ekspertu (punktas 7.2)), nustatytas mėnesinis pareiginis atlyginimas, kurį sudaro 500 litų (punktas 7. 6)). Atsižvelgiant į tai, kad tokias pareigas gali eiti asmuo turintis aukštąjį techninį išsilavinimą, bei turinti galiojančią nekilnojamo turto vertintojo licenziją, šis nustatytas darbo užmokestis yra labai mažas ir neatitinka rinkos, nes tuo laikotarpiu šitoks darbo užmokestis buvo labai artimas Vyriausybės nustatytam minimaliam atlyginimui.

Kaip matyti pagal priedą Nr.4. su tuo pačiu darbuotoju po metų, šalimais darbo sutarties, buvo sudaryta išimtinio tarpininkavimo sutartis. Tai gi gaunasi situacija, kad tas pats asmuo dirba vieną darbą, t.y. atlieka nekilnojamo turto eksperto paslaugas, tačiau jis šioje įmonėje yra įformintas kaip tos įmonės darbuotojas ir kaip tos įmonės partneris. Tad šios dvi sutartys dubliuojasi. Taip pat vienas iš faktorių kuris, lemia, kad šiuo atveju išimtinio tarpininkavimo sutartis yra darbo sutarties antrinimas - tai kad, pagal tarpininkavimo sutartį nėra nustatyta kokias konkrečias paslaugas ir kokia apimtimi, bei kokiam terminui ši individuali įmonė teiks. Pagal šia tarpininkavimo sutartį



matyti, kad individuali įmonė atlygintinas paslaugas teikia tik tai bendrovei bei jos klientams, bei sutartyje yra numatytas draudimas teikti paslaugas kitiems klientams.

Tai gi matyti, kad asmuo dirba viena darbą, kurį pilnai apima darbo sutartis, tačiau asmuo už šį darbą gauna darbo sutartyje nustatytą atlyginimą (kuris faktiškai labai mažas) ir šalimais bendrovė su asmeniui atsiskaito, kaip su individualia įmone, kuri teikia paslaugas. Tai gi iškyla klausimas, kaip įmonė atskiria asmens darbą kaip darbuotojo ir kaip individualios įmonės – paslaugos teikėjo? Ir koku būdu atskiria finansinį apmokėjimą? Mokesčių inspekcijos duomenimis norint įrodyti, kad yra slepiami darbo santykiai, būtent ir reikia įrodyti šiuos klausimus. Tuo tarpu darbuotojo duomenimis visas faktinis darbas ir darbo užmokestis yra forminamas pagal tarpininkavimo sutartį, o tuo tarpu darbuotojas atlieka visas pareigas pagal darbo sutartyje nustatytą pareigybinį aprašymą ir darbo sutartyje nustatytą atlyginimo realiai negauna (darbuotojai tik pasirašo buhalteriniuose dokumentuose jog atlyginimą gavo). Tai gi atsižvelgiant į šias dvi pateiktas sutartis ir darbuotojo pateiktą informaciją matyti, kad uždara akcinė bendrovė pažeidžia ne tik kad darbo, bet ir buhalterinės apskaitos, mokesčius įstatymus.

Įmonė šitaip įforminti savo darbuotojus siekia sutaupyti, nes apiforminus darbuotoją pagal darbo sutartį ir mokant rinką atitinkantį atlyginimą, įmonė turėtų mokėti gana didelius mokesčius – 30,98% nuo darbo užmokesčio (SODROS įmokos)<sup>1</sup>. Tuo tarpu esant tokioms sutartims įmonė moka šį mokestį tik nuo 500 litų.

Šitokioje situacijoje labiausiai nukenčia darbuotojas. Jis oficialiai gauna mažą atlyginimą, tai ir atostogų metu, laikino nedarbingumo metu jis gauna labai mažai pajamų, taip pat šis laikotarpis neigiamai atsilieps senatvės pensijai. Darbuotojas beveik visą dalį savo darbo užmokesčio gauna pagal paslaugų teikimo sutartį. Kadangi asmuo yra individualios įmonės savininkas, jis nuo gaunamų pajamų turi mokėti sekančius mokesčius:

- Pelno mokestį, kuris yra skaičiuojamas pagal pelno mokesčio įstatyme<sup>2</sup> nustatytą tvarką. Šiuo konkrečiu atveju asmuo dirbantis tokiomis aplinkybėmis turi labai didelį pelną, nes išlaidų beveik nėra, juk individualios įmonės savininkas (ir vienintelis darbuotojas) dirbdamas pagal darbo sutartį gauna ir darbo vietą, ir visas darbo priemones, yra reklamuojamas ir pan., tad jis turi tik simboliškas išlaidas. (Asmuo kuris sutiko suteikti informaciją moka 15% pelno mokestį);

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios 1991 06 20 Nr. 17-447).

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios 2001 Nr.110-3992)

- Pridėtinės vertės mokestį (toliau PVM) – 18%, skaičiuojamas pagal pridėtinės vertės mokesčio įstatymą.<sup>1</sup> Darbuotojas, dėl šio mokesčio per daug nenukenčia, nes gaunamose iš įmonės pajamose jau būna priskaičiuotas PVM. Asmuo tiesiog gautą PVM mokestį gražina valstybei.
- Socialinį mokestį – 3% ar 4% nuo pelno, skaičiavimo tvarką reglamentuoja laikinasis socialinio mokesčio įstatymas.<sup>2</sup>
- Privalomąjį socialinį draudimą– šis mokestis yra skaičiuojamas pagal tvarką numatytą valstybinio socialinio draudimo įstatyme.<sup>3</sup>
- Gyventojų pajamų mokestį – 15% (pagal gyventojų pajamų mokesčio įstatymą<sup>4</sup>). Ši mokestį individualios įmonės savininkas moka nuo sumos, kuri lieka atskaičius visus mokesčius. Šis mokestis mokamas norint išsigryninti individualios įmonės kasoje esančius pinigus, kad galėtų naudoti savo asmeninėm reikmėm.

Tai gi kaip matyti tokioje padėtyje esantis darbuotojas nuo jo gaunamų pajamų, kurios turėtų būti jo darbo užmokestis, moka gana daug mokesčių.

Valstybinės mokesčių inspekcijos Vilniaus skyriaus duomenimis, tikrinant įmones kurios daro tokio tipo pažeidimus darbuotojai, nėra linkę padėti inspekcijai ir nebendradarbiauja. Jų nuomone viena iš pagrindinių to priežasčių – jog darbuotojui yra sudaroma galimybė užsidirbti gana daug, taip pat galimybė reguliuoti savo pajamas. Esant darbo sutarčiai darbuotojas nepriklausomai nuo darbo apimties, trukmės ar kvalifikacinių žinių pareikalavimo gauna vieną ir tą patį sulygtą, darbo sutartyje nustatytą, darbo užmokestį. Esant šiai aptariamai situacijai asmens pajamos labai priklauso nuo realaus darbo krūvio, sudėtingumo, užtrunkamo laiko ir panašiai. Todėl kiek asmuo uždirbs labai priklauso nuo pačio asmens įdirbio. Šitą privalumą patvirtino ir asmuo, kurio pateiktas sutartis mes ir nagrinėjame.

---

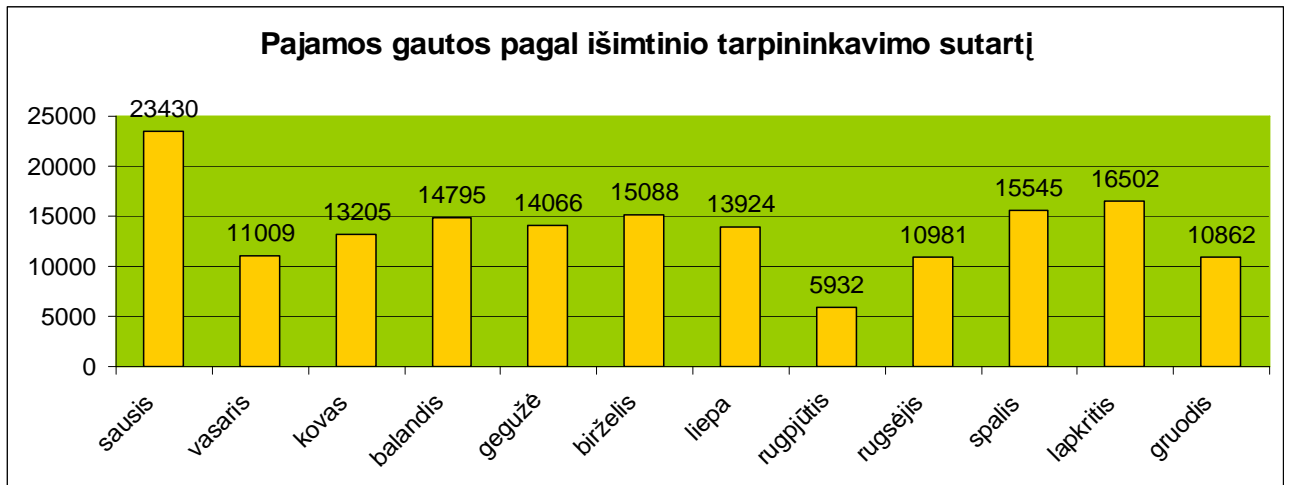
<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos pridėtinės vertės mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios 2002 Nr. 35-1271).

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos laikinasis socialinio mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios 2005 Nr. 76-2739).

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios 1991 Nr.17-447).

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios 2002 Nr. 21-783).

Pateikiame 2006 metais uždirbtų pajamų suvestinę (sumos yra nurodytos jau atskaičius PVM mokestį):



2. pav. 2006 m. gautų pajamų suvestinė

Kaip matyti pagal pateiktą suvestinę tas pats asmuo gali atskirais mėnesiais uždirbti apie 6000 lt – rugpjūčio mėnuo, ar keturiskart daugiau 24000 lt – sausio mėnuo. Šio darbuotojo 2006 metų vidurkis – 13778 litai 25 centai. Reikia nepamiršti, kad asmuo nuo šitų pajamų turi susimokėti apie 34% mokesčių (mokesčių sudėtis aptarta aukščiau), ir tik likusi suma yra asmeniniam naudojimui liekami pinigai. Tad galima grubiai sakyti, kad asmuo vidutiniškai užsidirba apie 9200 litų. Susipažinus su šio darbuotojo gaunamomis pajamomis galima suprasti, kodėl jie nėra suinteresuoti bendradarbiauti su mokesčių ar darbo inspekcijomis. Logiškai suprantama, kad darbuotojui nėra finansiškai palankus variantas – darbo sutartyje nustatytas pastovus atlyginimas. Su darbdaviu susiderėti tokio dydžio darbo užmokestį (tai turėtų būti apie 12600 lt, o darbdavio išlaidos būtų – apie 18800), kad darbuotojui, atskaičius mokesčius, liktų 9200 litų yra labai sudėtinga. Tad paskaičiavus matyti, kad darbdavys vidutiniškai per mėnesį sutaupo apie 5000 litų, o darbuotojas praranda socialines garantijas. To pasėkoje darbdaviai naudojami savo pranašesne padėtimi, o darbuotojai džiaugiasi sudaryta galimybe pagal savo gebėjimus užsidirbti didesnius pinigus, tačiau bijo reikalauti jiems priklausančių socialinių garantijų.

#### Sporto veiklos sutartis

Teisinių santykių, susiklosčiusių remiantis sporto veiklos sutartimi (kontraktu), subjektai yra profesionalus sportininkas (arba treneris) ir sporto organizacija. Profesionalus sportininkas (arba treneris) atitinka tiek civilinių teisinių santykių, tiek ir darbo teisinių santykių subjektui keliamus reikalavimus ir todėl gali būti pripažintas darbuotoju pagal DK 15str.

Taip pat ir sporto organizacija atitinka ir civilinių teisinių santykių, ir darbo teisinių santykių subjektui keliamus reikalavimus ir dėl to gali dalyvauti šiuose santykiuose darbdavio teisėmis (DK 14str. ir 16str. 1 d.) .

Kūno kultūros ir sporto įstatymo<sup>1</sup> (toliau KKS) 30 straipsnyje nuorodoms, kad sporto veiklos sutartis (kontraktas) yra profesionaliojo sportininko ar trenerio ir sporto organizacijos susitarimas, kuriuo sportininkas įsipareigoja ruoštis sporto varžyboms ir dalyvauti jose paklusdamas nustatytai sporto organizacijos vidaus tvarkai, o sporto organizacija įsipareigoja mokėti darbo užmokestį, užtikrina sąlygas ruoštis ir dalyvauti varžybose, taip pat vykdyti kitas sutartyje numatytas sąlygas.

Sprendžiant, kokie santykiai civiliniai ar darbo susiklosto pagal šią sutartį, atkreiptinas dėmesys į šias sporto veiklos sutarties (kontrakto) būtinas sąlygas:

- sportininko funkcijos (KKS 30 str. 2 d. 2 p.);
- sportininko įsipareigojimai laikytis nustatytos tvarkos (KKS 30 str. 2 d.3 p.);
- sportininko atlyginimas (KKS 30 str. 2 d. 4 p.);
- sportininko sveikatos draudimas (KKS 30 str. 2 d. 5 p.);
- sportininko sveikatai padarytos žalos (besiruošiant varžyboms ir jų metu) atlyginimas (KKS 30 str. 2 d. 6 p.);<sup>2</sup>

Taigi profesionalių sportininkų ir trenerių sporto veiklos sutartis su sporto organizacija iš esmės yra civilinė, o ne darbo sutartis, tačiau Kūno kultūros ir sporto įstatymas numato papildomas garantijas, kurios nebūdingos civilinei sutarčiai, o kurios būdingos darbo sutarčiai, būtent socialinį draudimą (31 str.). KKS 31 straipsnio nuostatos dėl privalomojo socialinio draudimo ir kitos įstatymo nuostatos, liečiančios socialines garantijas sportininkų ir trenerių, sudariusių sporto veiklos sutartis kontraktus su sporto organizacijomis, rodo esant šiems santykiams būdingus darbo teisinių santykių požymius. Tačiau ši sutartis yra sudaroma ir su asmenimis, kurie dirba sporto, sveikatingumo klubuose užsiėmimų vadovais, sporto salių, baseinų konsultantais. Tuo tarpu, kai jų veikla turėtų būti įforminta darbo sutartimi, nes atitinka visus darbo santykių požymius.

Kaip matyti iš pateikiamų pavyzdžių didumą informacijos bei dokumentų buvo galima gauti iš valstybinės mokesčių inspekcijos, tuo tarpu valstybinės darbo inspekcijos darbuotojai apgailestavo, kad tokio pobūdžio darbo įstatymų pažeidimų yra gana daug, tačiau jie nepajėgūs tuos pažeidimus užfiksuoti.

---

<sup>1</sup>Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymas.(su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios. 2005, Nr.76-2745).

<sup>2</sup>Dambrauskienė, G. Civilinių sutarčių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 28(20).

Tiek darbo inspekcijos vadovai tiek mokesčių inspekcijos vadovai pripažino, kad darbo santykių slėpimas civilinėmis sutartimis yra gana paplitęs, bet praktiškai beveik nekontroliuojamas ir nebaudžiamas. Darbo inspektorius atėjęs į įmonę gali susipažinti tik su tais dokumentais, kurie susiję su darbo santykiais, o visi kiti dokumentai jiems nerodomi. Todėl visos sudarytos civilinės sutartys jiems lieka nežinomos. Tuo tarpu valstybinės mokesčių inspekcijos darbuotojai pateikė nuomonę, kad tikrinti tokio pobūdžio nusižengimus jiems nepriklauso, nes darbo įstatymų pažeidimai yra darbo inspekcijos reikalas. Taip pat audito skyriaus vienas iš vadovų pažymėjo, kad bent Vilniaus mieste, mokesčių inspekcijos darbuotojai turi labai didelius krūvius, įmonių darančių pažeidimus yra labai daug, tuo tarpu tokio pobūdžio pažeidimai kitų finansinių pažeidimų kontekste finansiškai nėra labai žymūs, todėl darbuotojai atlikdami patikrinimus (jeigu nėra konkretaus skundo) paprasčiausiai į juos nekreipia dėmesio. Taip pat tokį požiūrį lemia tai, kad įrodyti šiuos pažeidimus yra labai sudėtinga, jeigu nebendradarbiauja darbuotojai, o šie dažniausiai bijo darbdavio ir stengiasi likti nuošalyje. Mokesčių inspekcijos tam tikrų skyrių vadovai pateisina savo darbuotojus, aiškindami, kad tokių pažeidimų išaiškinimas valstybei daugiau kainuotų, nei šiuo metu realiai padaroma žala, o nukenčiantis darbuotojas, jeigu jam yra blogai, tegul skundžiasi i darbo inspekciją.

Tad iškyla klausimas ar nereikėtų keisti darbo inspekcijos ir mokesčių inspekcijos darbo apimties. Galbūt vertėtų sudaryti sąlygas, kad darbo inspekcijos darbuotojai galėtų įmonėje susipažinti su visais įmonės dokumentais. Reikėtų sudaryti bendradarbiavimo sistemą tarp valstybinės mokesčių inspekcijos ir darbo inspekcijos, dėl bylų perleidimo, informacijos pateikimo.

Šiuo metu yra gana paplitęs įstatymų pažeidimas, kuris gana gerai žinomas atitinkamoms institucijoms, bet dėl jų nenoro ar negalėjimo imtis atitinkamų veiksmų, atsiranda nebaudžiamumas.

## IŠVADOS

1. Teisės sistema yra ekonominės, socialinės visuomeninės santvarkos nulemta teisės struktūra, kurios struktūriniai elementai: teisės norma, teisės institutas, teisės pošakis, teisės šaka. Svarbiausias teisės normų sisteminimo rezultatas – teisės šaka. **Teisės šaka** – tai viduje teisės sistemos atsiskyrusi giminingų teisės normų, reguliuojančių tam tikrą artimų visuomeninių santykių sritį, visuma. Teisės šaka plačiausiai apimanti teisės normų grupė, ji apima teisės institutus, teisės pošakius ir reguliuoja vienos rūšies visuomeninius santykius.
2. Pagrindinės **teisės šakos atsiradimo sąlygos** yra:
  - a) visuomeninių santykių savitumo laipsnis;
  - b) šių visuomeninių santykių socialinė svarba ;
  - c) nebuvimas galimybės šiuos santykius efektyviai reguliuoti jau turimų teisės šakų normomis;
  - d) būtinybė taikyti šiai visuomeninių santykių grupei specialų teisinio reguliavimo metodą.

Teisės normos jungiamos į teisės šakas atsižvelgiant į tai, kokią socialinių santykių sritį konkreti norma reguliuoja - teisinio reguliavimo dalykas, ir koku būdu tai yra reguliuojama – tai teisinio reguliavimo metodas.

3. **Darbo teisė** – teisės šaka, kurios normos reguliuoja darbo santykius tarp darbuotojo ir darbdavio ir kitus glaudžiai su jais susijusius visuomeninius santykius. Darbo teisės šaka atskiriama nuo kitų teisės šakų pagal darbo teisės reguliavimo objektą ir darbo teisės reguliavimo metodą.
4. **Darbo teisės objektas** – tai **visuomeniniai darbo santykiai**, atsirandantys šalia darbo proceso, arba kitaip tariant darbo proceso metu. **Darbo santykiai siaurąja prasme** - tai santykiai, kurie atsiranda pagal darbo sutartį ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę.  
**Darbo santykiai plačiąja prasme** apima ne tik santykius atsirandančius tarp darbdavio ir darbuotojo, bet apima ir: kolektyvinius darbo santykius, santykius dėl drausminės darbuotojų atsakomybės, dėl materialiosios darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybės, bei santykius, atsirandančius dėl darbo saugos, taip pat įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės, santykiai dėl įdarbinimo, darbinio užimtumo.

5. **Darbo teisės reguliavimo metodas** - visuomeninių darbo santykių reguliavimo būdų ir priemonių visuma. Darbo santykių ypatumai lemia darbo teisės reguliavimo metodo specifinius bruožus. Darbo santykiai yra sutartiniai santykiai, todėl darbo teisės reguliavimo metode aiškiai dominuoja dispozityvinio metodo bruožai. Bet drausminę atsakomybę, darbo ginčus, saugą ir sveikatą darbe nagrinėjančiose normose dominuoja detalus ir griežtas reguliavimas. Šiuo metu, Lietuvos darbo teisėje, vyrauja normatyvinis darbo santykių teisinis reguliavimo metodas.
6. Kadangi teisė yra vientisa sistema, visos teisės šakos yra glaudžiai susijusios. Didžiausia samplaika su darbo teise yra su administracine teise ir civiline teise. Nuo administracinės teisės darbo teisės skiriasi tuo, kad esantis tarp dalyvių pavaldumas yra kitokio pobūdžio, nes šis pavaldumas neturi valstybės valdžios elemento. Nuo civilinės teisės darbo teisė skiriasi tuo, kad esant civiliniams santykiams nėra vienos šalies pavaldumo kitai, vadovavimo, paklusimo, o svarbiausia civilinės sutarties atveju yra pats darbo rezultatas.
7. Darbdaviai siekdami kuo didesnio pelno, vengdami mokėti socialines įmokas už savo darbuotojus, yra suinteresuoti su darbuotojais sudaryti ne darbo sutartis o civilines sutartis. Praktikoje vietoje darbo sutarties dažniausiai yra sudaromos: rangos, autorinė sutartis, sporto veiklos sutartis, paslaugų teikimo sutartis, darbo vietos nuomos sutartis. Nors valstybinė darbo inspekcija ir mokesčių inspekcija pripažįsta, kad šis įstatymų pažeidimas Lietuvoje yra plačiai paplitęs, tačiau nei viena iš institucijų, dėl jų nenoro ar negalėjimo, nelinkusi imtis atitinkamų veiksmų, kad šis pažeidimas nebeplistų ir darbdaviai nebepiktnaudžiautų savo pranašesne padėtimi prieš darbuotoją todėl atsiranda nebaudžiamumas.

## LITERATŪRA:

### I. Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija.(su pakeitimais ir papildymais) (Žinios. 1992, Nr. 31-953);
1. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. (su pakeitimais ir papildymais) ( Žinios. 2000, Nr. 74);
2. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas.(su pakeitimais ir papildymais) (Žinios. 2002,Nr.36-1340);
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.(su pakeitimais ir papildymais) (Žinios. 2002, Nr. 64-2569);
4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios. 2000, Nr. 95-2968);
5. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios. 2002 Nr. 21-783);
6. Lietuvos Respublikos laikinasis socialinio mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios 2005 Nr. 76-2739);
7. Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios. 2005, Nr. 76-2745);
8. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios. 1999, Nr. 110-3207);
9. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios. 2001 Nr. 110-3992);
10. Lietuvos Respublikos pridėtinės vertės mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios. 2002 Nr. 35-1271);
11. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios. 1991 Nr.17-447);
12. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios.1994, Nr. 87-1644);
13. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Žinios. 2003, Nr. 101-4534);
14. Europos socialinė chartija (Žinios. 2001 Nr. 49-1704)



15. TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ (Žinios. 1996, Nr. 27-648);
16. TDO konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ (Žinios. 1996, Nr. 28-676);
17. LR Trišalės tarybos nuostatai. Patvirtinta Trišalės tarybos nutarimu 1998 11 19 protokolas Nr. 24; (Žinios. 1998 Nr. 65-149)

## II. Specialioji literatūra:

1. Autorių kolektyvas: BUŽINSKAS, G. ir kiti. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004;
2. BENEKIS, P., *Darbo teisė*. Klaipėda. 2005;
3. BIRMONTIENĖ, T., JARAŠIŪNAS, E., KŪRIS, E., *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius 2002;
4. *Civilinė teisė. Prievolių teisė: vadovėlis*. Vilnius, 2006;
5. ČIOČYS, P., *Teisės pagrindai*. Vilnius, 2002.
6. ČIOČYS, P., Teisės į darbą, kaip konstitucinio reguliavimo principo, savitumai (lyginamoji analizė). *Mokslo darbai TEISĖ*, Nr. 2003 (46);
7. DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I., *Darbo teisė*. Vilnius, 1990;
8. DAMBRAUSKIENĖ, G., Civilinių sutarčių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 28 (20), p. 7-16
9. HANS KELSEN., *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: Eugrimas, 2002
10. *LR Civilinio kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius, 2001;
11. *Lietuvos teisės pagrindai*. Vilnius, 2004
12. *Valstybės ir teisės teorijos pagrindinės kategorijos*. Vilnius, 1997
13. MACULEVIČIUS, J., Socialinės apsaugos teisės principų samprata ir jų reikšmė reguliuojant socialinės apsaugos santykius. *Jurisprudencija*, Nr. 2004, t. 56 (48);
14. MIKELĖNAS, V., *Sutarčių teisė*. Vilnius 1996;
15. NEKROŠIUS, V., Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. *Teisė*. 1999. Nr. 33(1), p. 33-42;
16. NIKITINAS, V., Darbdavys kaip darbo subjektas Lietuvos respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*. Nr. 2002 T. 25 (17);
17. POVILAITIENĖ, I., Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje. *Mokslo darbai TEISĖ*, 2004 (53);
18. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва, 1999
19. *Советское трудовое право: Учебникъ./ Под. Ред. В. С. Андреева и В. Н. Толкуновой*. Москва, 1976.

20. TIAŽKIJUS, V., *Darbo teisė teorija ir praktika I t.* Vilnius, 2005
21. TIAŽKIJUS, V., MACULEVIČIUS, J., *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika.* Vilnius, 1997;
22. TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G., *Darbo teisė.* Vilnius, 1999;
23. TIAŽKIJUS, V., *Darbo teisės ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai.* *Justitia*, 2004/1;
24. *Трудовое право.* Москва, 2003,
25. VAIŠVILA, A., *Teisės teorija.* Vilnius, 2000.
26. VANSEVIČIUS, S., *Teisės teorija.* Vilnius, 1998.
27. VANSEVIČIUS, S., *Valstybės ir teisės teorija.* Vilnius 2000.
28. [www.lat.litlex.lt](http://www.lat.litlex.lt)
29. [www.litlex.lt](http://www.litlex.lt)
30. [www.lrs.lt](http://www.lrs.lt)
31. [www.lvat.lt](http://www.lvat.lt)
32. [www.std.lt](http://www.std.lt)

### III. Teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarimas Nr.42 Dėl darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų.(Žinios. 1993, Nr. 55-1064);
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. kovo 5 d. nutarimas „ Dėl socialinės pašalpos skyrimo ir mokėjimo nuostatų“ (Žinios., 2004, Nr. 19-623);

## SANTRAUKA

Šiame magistro baigiamajame darbe buvo iškeltas tikslas – atskleisti darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos ypatumus, išskiriant teisinio reguliavimo dalyką ir metodą.

Siekiant užsibrėžto šiame darbe tikslo, buvo iškelti sekantys **tyrimo uždaviniai**:

5. Atskleisti teisės šaką, kaip teisės sistemos struktūrinį elementą;
6. Išnagrinėti teisės šakos, kaip teisės sistemos struktūrinio elemento, atskyrimo kriterijus;
7. Aptarti kriterijus, kuriais remiantis atskiriama darbo teisės šaka, Lietuvos Respublikos sistemoje;
8. Atskleisti darbo teisės šakos ir kitų teisės šakų tarpusavio santykius, Lietuvos Respublikos teisės sistemoje.

Darbą sudaro trys pagrindinės dalys, išvados, literatūros sąrašas ir priedai.

Pirmojoje darbo dalyje – Teisės sistema – aptariama: teisės sistemos struktūra, kas sudaro teisės šakas, jų atskyrimo kriterijai. Detaliau nagrinėjami teisės skirstymo šakomis pagrindai – teisinio reguliavimo dalykas ir metodas.

Antra darbo dalis – Darbo teisės šakos atskyrimo kriterijai. Šioje dalyje suformuluojama darbo teisės sąvoka bei supažindinama su darbo teisės sistema. Nagrinėjami darbo teisės reguliavimo objektas bei metodas, aptariami pagrindiniai darbo teisės principai.

Trečioji darbo dalis - darbo teisė ir kitos teisės šakos. Šioje dalyje analizuojama koki santykiai yra tarp darbo teisės šakos ir kitų teisės šakų, kaip Konstitucinės, socialinės apsaugos, administracinės. Didelis dėmesys skiriamas darbo teisės ir civilinės teisės šakų atskyrimo klausimui. Yra gana daug pateikiama praktinių pavyzdžių, kurie iliustruoja netinkamą civilinės teisės ir darbo teisės normų samplaiką. Iškeliama praktinė problema – valstybinės darbo inspekcijos ir mokesčių inspekcijos darbo apimtys suregulavimas.

Darbo pabaigoje atsižvelgiant į iškeltą tikslą, bei suformuotus uždavinius, analizuotą medžiagą yra pateikiamos darbo išvados.

## SUMMARY

The *purpose* of this Master's Thesis is to show peculiarity of labour law as an independent branch of law, distinguishing object and method of legal regulation.

Seeking the purpose these *tasks* of study were set:

1. To reveal a branch of law as a structural element of legal system;
2. To analyze separation criterion of a branch of law, as a structural element of legal system;
3. To discuss criterion, invoking which branch of labour law is separated, in law system of the Republic of Lithuania;
4. To open interrelation of branch of labour law and other branches of law in legal system of the Republic of Lithuania;

The Thesis consists of three main parts, conclusions, list of literature and appendixes.

In the first part of the Thesis – Legal system – the structure of legal system, what makes legal branches and criterion of their separation are discussed. The basis of separating law into branches – the object of legal regulation and the method - are analyzed in details.

The second part of the Thesis – The criterion of the branch of labour law separation. The concept of work law is formulated. It is also introduced with a system of labour law in this part. The object and the method of labour law are analyzed; the main principles of labour law are discussed.

The third part of the Thesis – Labour law and the other branches of law. In this part the interrelation between labour law and the other branches of law - such as constitutional, social security and executive - is analyzed. A big attention is paid to the separation of the branches of labour law and civil law. There are presented many practical examples which illustrate inappropriate standard combination of civil law and labour law. A practical problem is analyzed – regulation of work extent in the State Labour Inspectorate of the Republic of Lithuania and in the State Tax Inspectorate Under the Ministry of Finance of the Republic of Lithuania.

At the end of the Thesis, according to the purpose set, the tasks formulated and the material analyzed, the conclusions of the Thesis are presented.