

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Astos Pliuškevičienės
V kurso, darbo teisės
Studijų atšakos studentės

**Magistro darbas
Darbo teisės subjektų samprata ir požymiai**

Vadovas: lekt. dr. Rimantas Stankevičius

Recenzentas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Vilnius 2007

Turinys

IŽANGA

1. Darbo subjektų samprata.....	5
2. Darbuotojas, kaip darbo teisės subjektas.....	8
2.1. Teisnumas ir veiksnumas.....	9
2.2. Teisnumo ir veiksnumo ribojimas.....	14
2.3. Netinkamas subjektas.....	17
2.4. Darbas pagal darbo sutartį.....	19
2.5. Darbo atlygintinumas.....	20
2.6. Užsieniečiai ir asmenys be pilietybės kaip darbo teisės subjektai.....	21
3. Darbdaviai kaip darbo teisės subjektai.....	28
3.1. Darbdavių teisnumas ir veiksnumas.....	30
3.2. Įmonės, įstaigos ir organizacijos kaip darbo teisės subjektai.....	34
3.3. Įmonių, įstaigų, organizacijų filialų ir atstovybių teisinis statusas.....	39
3.4. Darbdavio požymiai.....	43
4. Darbuotojų kolektyvas kaip darbo teisės subjektai.....	49
IŠVADA.....	53
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	55
SANTRAUKA.....	60
SUMMARY.....	61

IŽANGA

Didžiąją visuomenės dalį sudaro dirbantys asmenys, kurie yra visuomeninių santykių, reglamentuojamų darbo teisės normomis subjektai.

Darbuotojas ir darbdavys - dvi darbo teisinių santykių šalys, kurios negali egzistuoti viena be kitos, nors abi skirtingose „barikadų“ pusėse. Šie santykio dalyviai yra identifikuojami remiantis ne tik samprata, kuri pateikiama norminiuose teisės aktuose, bet ir tam tikrais specifiniais požymiais. Vienas teisinių darbo santykių subjektas visada yra individas, žmogus, priklausomai nuo atliekamos darbo funkcijos darbo teisėje vadinamas darbuotoju. Iš kitos pusės kitas darbo teisinių santykių subjektas – darbdavys, kurio tinkamas įvardijimas taip pat labai svarbus, nes nuo to gali priklausyti ir paties santykio kvalifikavimas.

Šio magistrinio darbo tikslas yra atskleisti darbo teisės subjektų sampratą ir pagrindinius požymius.

Pagrindiniai uždaviniai: remiantis normine literatūra, moksliniais straipsniais, kita specialiaja literatūra apžvelgti darbuotojo, darbdavio, darbo kolektyvo teismo ir veiksnio reglamentavimą. Atskleisti, kokie požymiai būdingi atskiriems darbo subjektams. Išnagrinėti netinkamo subjekto problemą, užsieniečių, kaip darbo teisės subjektų ypatumus, o taip pat įstaigų, įmonių, organizacijų filialų ir atstovybių teisinį statusą.

Pagrindiniai tyrimo objektai - tai darbdavio ir darbuotojo samprata, iš sampratos kildinami pagrindiniai požymiai. Nežiūrint į tai, kad darbuotojas, tiek darbdavys nėra naujos teisinės kategorijos ir jų padėtis darbo teisiniuose santykiuose yra išsamiai nagrinėta teisinėse publikacijose, darbo įstatymo komentaruose, temos aktualumas išlieka, kadangi darbo teisė yra palyginti jauna ir dinamiška teisės šaka, kurioje atsiranda vis naujų pokyčių. Pavyzdžiui, dėl darbdavio sąvokos netobulumo iškilo ne tik teorinių, bet ir praktinių problemų sprendžiant darbdavio atsakomybės ir kitus klausimus, statuso problemas. 2003 m. sausio 1 dieną priėmus naują Lietuvos Respublikos darbo kodeksą dalis problemų buvo išspręsta, tačiau neliko asmenų nuo trylikos iki keturiolikos metų darbo reglamentavimo, kas gali sudaryti terpę nelegaliam tokių vaikų darbui. Vis plačiau kalbama apie netinkamo subjekto problemą. Taigi, manytina, tiek darbdavio, tiek darbuotojo, darbo kolektyvų sampratos suvokimas išlieka svarbi sritis, kuri ir toliau turi būti tobulinama.

Darbo tikslams pasiekti bus naudojami lyginamasis ir istorinis metodai, atskleidžiant darbo teisės subjekto sampratą tiek istoriniu aspektu, tiek lyginant ją su užsienio valstybių darbo subjekto samprata. Loginis, analizės, sisteminiai metodai bus naudojami apibendrinant, analizuojant, vertinant norminę literatūrą, mokslinę literatūrą ir kitus šaltinius, kurie padės atskleisti darbo subjektų sampratą ir požymius.

Pagrindinė literatūra, kurią naudosiu rašant šį magistrinį darbą, tai Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbo kodeksas, Civilinis kodeksas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ ir kt. teisės aktai. Moksliniai straipsniai ir įvairių autorių specialioji literatūra.

Darbą sudaro įžanga ir keturios dalys, kuriose nagrinėjamos teisės normos reglamentuojančios darbo teisės subjektų subjektiškumą, požymius, kurie atskiria vienus darbo teisinius subjektus nuo kitų.

1. Darbo teisės subjektų samprata

Nagrinėjant darbo subjektų sampratą, ypatumus bei požymius Lietuvos Respublikos teisėje aptartini subjektiškumo klausimai tiek darbo teisės prasme, tiek bendraja teisine prasme. Nei darbuotojas, nei darbdavys negali būti darbo teisės subjektais, nebūdami teisės subjektais, neatitinkantys bendrojo teisinio subjektiškumo reikalavimo. Dar Romos teisininkai *persona*, teisnų žmogų (teisnumą), laikė tam tikra privilegija, kuri buvo įgyjama tik esant tam tikroms sąlygoms. Bent vienai iš šių sąlygų išnykus, asmens, kaip teisės subjekto ir visuomenės nario, teisinė padėtis galėjo būti visiškai panaikinta arba gerokai apribota.¹

Tyrinėjant tam tikroje visuomenėje galiojančią teisę svarbu atskleisti tuos subjektus, tai yra asmenis, kurių galėjimą dalyvauti teisiniuose santykiuose pripažįsta objektyvioji teisė, kuriems ji suteikia galimybę turėti ir įgyvendinti subjektines teises ir pareigas. Subjektiškumas nėra prigimtinė asmens savybė, bet ji nėra ir valstybės dovana. Subjektiškumą asmeniui suteikia teisės normos, todėl tam tikrų asmenų ar socialinių grupių pripažinimas ar nepripažinimas teisės subjektais rodo įstatymo leidėjo požiūrį į individą ar kolektyvą, apibūdina pačią objektyviąją teisę, ją kuriančią visuomenę. Civilizacijos pradžioje žmogaus padėtis priklausė nuo jo vietos, genties, giminės hierarchinėje sistemoje. Vergovinėje santvarkoje teisės subjektai buvo tik privilegijuotų luomų žmonės.²

Feodalinės Lietuvos laikais įdomiai buvo apibrėžiamas subjektų ratas. Pagal dabartinę teisę, teisės subjektai – žmonės, piliečiai, užsieniečiai, asmenys be pilietybės ar su dviguba pilietybe. Tačiau pagoniškoje Europoje, kur buvo sudvasinta gamta, teisės subjektais greta žmonių buvo medžiai, gyvūnai, vanduo ir kita. Jie paprastai būdavo teisinės atsakomybės subjektai. 1529 m. pirmasis Lietuvos statutas numatė, kad žalą padaręs gyvūnas būdavo pavadinamas kaltu ir atiduodamas nukentėjusiajam nubausti.³ Suteikdami subjektiškumą gyvūnams, daiktams, senoji teisė nepripažino teisės subjektais vergų, pastarieji negalėjo dalyvauti teisiniuose santykiuose.

Lietuvos Didžiojoje kunigaikštystėje fizinių asmenų teisnumas priklausė nuo daugelio aplinkybių. Svarbiausios iš kurių buvo lytis, amžius, tikėjimas ar priklausymas

¹ NEKROŠIUS, Ipolitas; NEKROŠIUS, Vytautas ir VĖLYVIS, Stasys. Romėnų teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 64.

² KIRŠIENĖ, J; PAKALNIŠKIS, V; JUŠKYTĖ, R; VAITKEVIČIUS, P. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius, 2004, p. 133. It.

³ MACHOVENKO, J. Individualūs feodalinės Lietuvos teisės subjektai. Teisė, 2002, nr. 42, p. 84.

tam tikram luomui. Pavyzdžiui, lemiamą reikšmę moters teisnumo apimčiai turėjo jos vyro luominė padėtis. Pagal Lietuvos Didžiosios kunigaikštystės teisę įtaką fizinio asmens teisnumui darė amžius. Asmuo iki tam tikro amžiaus negalėjo turėti kai kurių teisių ir pareigų. Pagal Pirmąjį ir Antrąjį Lietuvos statutus pilnametė mergina buvo penkiolikos metų, o pagal Trečiąjį pilnametė buvo laikoma jau nuo trylikos.⁴ Vyrai pilnamečiais tapdavo sulaukę aštuoniolikos metų. Šio amžiaus nesulaukę asmenys būdavo laikomi neveiksniais. Jų interesus gindavo arba jiems atstovaudavo paskirti globėjai. Įdomu pažymėti, kad tarpukario Lietuvoje galiojant carinės Rusijos įstatymams, pagal pramoninio darbo įstatus samdos sutartis galėjo būti sudaroma su asmenimis, kuriems yra suėję dvylika metų. Esant tam tikrom sąlygom fizinio asmens teisnumas galėdavo būti suvaržytas, nes valstybinį nusikaltimą padaręs ar papuolęs į vergiją asmuo netekdavo teisnumo ir aplamai nustodavo būti Lietuvos teisės subjektu. Nors tuometinė teisė leisdavo savarankiškai dalyvauti teisiniuose santykiuose asmenims, kurie mūsų laikais būtų laikomi neveiksniais. Įstatymų leidėjai viduramžių Lietuvoje suvokė, kad veiksnumas – tai yra savo veiksmais įgyti ar įgyvendinti subjektines teises bei teisingas pareigas, neatsiranda kartu su teisnumu žmogui gimus.

Lietuvos statutai, Kazimiero teisyne asmens veiksnumą pirmiausiai siejo su amžiumi, nes buvo manoma, kad tik tam tikro amžiaus sulaukęs asmuo yra psichiškai ir fiziškai subrendęs, kad pats savo veiksmais galėtų įgyti ir įgyvendinti subjektines teises bei teisingas pareigas. Tuometiniai įstatymų leidėjai dar neskyrė dalinio ar suvaržyto veiksnumo, neišskyrė mažametystės ar pilnametystės.⁵

Grįžtant į dabartinius laikus, teisės subjektu yra laikomas asmuo, kuris pagal įstatymus gali būti teisinių santykių dalyviu ir, nors įvairiose šalyse buvimas teisinių santykių dalyviu yra suprantamas skirtingai, tačiau yra bendrasis požymis, kuris pripažįstamas visose šalyse - tai teisnumas ir veiksnumas. Nors samprotavimų būta įvairių. Pavyzdžiui V. Hanke mano, kad teisinį subjektiškumą sudaro vien tik veiksnumas.⁶ Tačiau veiksnumas – tai galėjimas savo veiksmais įgyti teises ir sukurti sau pareigas. Bet galimybė įgyti vienokias ar kitokias teises iš anksto turi numatyti įstatymas. Niekas neigis tokių teisių, kurių nenumato įstatymas, nors ir būtų vykdomi kažkokie veiksmai joms įgyti. Taigi, civiliniam teisiniam subjektiškumui lemiamą vaidmenį turi teisnumas, t. y. galėjimas turėti teises ir pareigas. Teisnumo apimtis sąlygoja ir veiksnumo apimtį. Kai kuriose Vakarų valstybėse, darbinis teisnumas

⁴ MACHOVENKO, J. Individualūs feodalinės Lietuvos teisės subjektai. Teisė, 2002, nr. 42, p. 93.

⁵ *Ibidem*

⁶ HANKE, W. Rechtsfahigkeit, Personlichkeit, Handlungsfahigkeit. Berlin, 1928. s. 22.

atsiranda nuo to momento, kai asmeniui sukanka minimalus priėmimo į darbą amžius (15-16 m.), tačiau darbinis veiksnumas atsiranda kai asmeniui sukanka 18 m., o kai kuriose šalyse net 21 m. Tokiu atveju, keletą metų jaunas darbuotojas turi teisnumą, bet neturi veiksnumo. Jis gali sudaryti darbo sutartis su darbdaviais tik tarpininkaujant jo tėvams, tėviams, globėjams arba gavus jų sutikimą. Anot I. J. Kiseliovo⁷ tokių apribojimų nepateisina ir Vakarų teisininkai. Teisės literatūroje buvo išreikšta nuomonė, kad teisinį subjektiškumą sudaro ne tik teisnumas ir veiksnumas, bet ir konkrečios subjektinės teisės, kurios atsiranda įgyvendinant teisnumą ir veiksnumą; jos apibūdina asmenį kaip civilinės teisės subjektą. Vadinasi, teisnumo turinys – tai galimybė įgyti konkrečias teises, o konkrečios teisės turinys šios teisės galimybės atlikti konkrečius veiksmus savo poreikiams bei interesams tenkinti.⁸

Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad skirtingose teisės šakose teisnumas ir veiksnumas yra skirtingi.

Darbinis teisnumas - fizinių asmenų galėjimas turėti darbo teises ir pareigas ir būti darbo teisinių santykių subjektais. Tačiau tai, kad asmuo turi darbinį teisnumą dar nereiškia, kad jis turi konkrečių teisių ir pareigų. Šios teisės ir pareigos gali būti įgyjamos tik asmeniui tapus veiksniui. Ar tos teisės ir pareigos bus įgytos priklausys ir nuo kitų faktinių aplinkybių, pavyzdžiui, ar buvo sudaryta darbo sutartis ir panašiai.

Darbinis veiksnumas - tai asmens galėjimas savo veiksmais įgyti tam tikras teises ir pareigas. Reikia pažymėti, kad darbo teisėje darbinis teisnumas ir veiksnumas yra daug labiau susiję, nei kitose teisės šakose. Tai lemia, kad darbas yra asmeninė žmogaus veikla, kurią jis turi atlikti pats, kurios negalima atlikti per atstovą.

Kadangi darbo teisė dar kuriama, formuojama, iškyla daug neaiškumų įvardijant darbo teisės subjektus, jų sampratą ir požymius. Dabartinė darbo teisė darbo teisės subjektus klasifikuoja į darbuotojus, darbdavius ir darbuotojų kolektyvą.⁹

Toliau darbe remiantis normine literatūra, moksliniais straipsniais, įvairių teisininkų nuomonėmis apžvelgiamos šių subjektų ypatybės.

⁷ КИСЕЛЕВБ И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Москва, 2000, p. 52.

⁸ Civilinė teisė. Kaunas: Vija, 1997, p. 49.

⁹ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės Žinios, 2002, Nr. 64-2569.

2. Darbuotojai kaip darbo teisės subjektai

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 15 st.¹⁰ pateikia darbo teisės subjekto t. y. darbuotojo sampratą. Kad asmuo taptų darbuotoju, jis privalo atitikti tam tikrus kriterijus:

1. darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo,
2. darbuotojas turi turėti darbinį teisingumą ir veiksnumą,
3. darbuotojas turi dirbti pagal darbo sutartį,
4. darbuotojas turi dirbti už atlyginimą, o ne neatlygintinai.¹¹

Asmuo, tapdamas darbo teisinio santykio dalyviu, įgauna specifinį teisinį statusą – tampa darbuotoju.¹² Tai yra viena pagrindinė teisės figūra. Teisinis statusas apima subjekto būklę, kuri priklauso nuo tam tikrų aplinkybių. Įvairių subjektų teisiniai statusai skiriasi. Yra skiriamos rūšys:¹³

1. Bendrasis teisinis statusas, kuris yra taikomas bendrai visiems asmenims, kurie dirba pagal darbo sutartį. Bendrasis teisinis statusas apima teisę į sveikas ir saugias darbo sąlygas, teisę į poilsį, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą ne darbo atveju. Bendrasis teisinis statusas nediferencijuojamas.

2. Specialus teisinis statusas apima diferencijavimą pagal pilietybės principą, į piliečius, asmenis be pilietybės, nuolat Lietuvoje gyvenančius užsieniečius. Ar asmuo turi Lietuvos Respublikos pilietybę priklausys ar jis gali dirbti tam tikrą darbą, užimti tam tikras pareigas valstybėje. Norintys dirbti Lietuvoje užsieniečiai turi įvykdyti tam tikras įstatymu numatytas sąlygas - tai yra gauti vizą, licenziją, leidimą ir kt.

3. Individualus teisinis statusas – tai konkretaus darbuotojo faktinė teisinė būklė, kadangi sudarydamas darbo sutartį darbuotojas gali susitarti ne tik dėl pagrindinių sąlygų, bet ir dėl įvairių teisių ir pareigų. Pavyzdžiui, dėl naudojimosi vienais ar kitais daiktais, kompensacijų gavimo ir kt.

Darbuotojas – kaip jau anksčiau minėjau - fizinis asmuo, kuris turi teisingumą ir veiksnumą, dirba pagal su darbdaviu sudarytą darbo sutartį ir už savo darbą gauna atlyginimą. Taigi, darbuotojas turi teisinį statusą, kuris apima jo:

¹⁰ Valstybės Žinios, 2002, Nr.64-2569.

¹¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I, II dalis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 79.

¹² Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 354.

¹³ TIAŽKIJUS, V; PETRAVIČIUS, R; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius: Justita, 1999, p. 42.

1. teisnumą ir veiksnumą;
2. subjektines teises ir pareigas;
3. teisių ir pareigų garantijas;
4. atsakomybę.

2.1. Teisnumas ir veiksnumas

Teisnumas – tai fizinio asmens galėjimas turėti teises ir pareigas. Teisnumas pripažįstamas visiems fiziniams asmenims. Asmuo, kuriam nebūdingas teisnumas yra tarsi „už įstatymo ribų,“ nes teisės požiūriu neteisnus asmuo negali turėti teisių ir pareigų t. y. negali būti teisinių santykių subjektu.¹⁴

Civilinis teisnumas yra neatsiejama žmogaus teisinio statuso dalis. Jis atsiranda kartu su žmogumi. Civilinio teisnumo atsiradimas sutampa su žmogaus gimimo momentu. Žmogaus, kaip teisių santykių subjekto egzistavimas, baigiasi jam mirus.

Asmens teisnumas - tai jo galėjimas turėti civilines teises ir pareigas, kurias jam numato Konstitucija,¹⁵ Civilinis kodeksas,¹⁶ Darbo kodeksas,¹⁷ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija,¹⁸ Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija¹⁹ ir kt.

Vadovaujantis darbuotojų lygiateisiškumo principu, darbinis teisnumas yra lygus visiems asmenims, nepriklausomai nuo jų lyties, kalbos, kilmės, pilietybės, priklausomybės politinėms partijoms ar organizacijoms ir nuo visų kitų aplinkybių, kurios yra nesusijusios su jų dalykinėmis savybėmis. Lygiateisiškumo principas įtvirtintas daugybėje tarptautinių dokumentų, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Ypač svarbus šis principas tapo Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą. TDO konvencija Nr. 111 draudžia bet kokią lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį ar panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę taip pat, bet kokią išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą kaip pažeidžiamos ar

¹⁴ Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 15.

¹⁵ Valstybės Žinios, 1992, Nr.33-1014.

¹⁶ Valstybės Žinios, 2002, Nr.74-2262.

¹⁷ Valstybės Žinios, 2002, Nr.64-2569.

¹⁸ Valstybės Žinios, 1995, Nr.40-987.

¹⁹ Jungtinių tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija . [žiūrėta 2007 m. balandžio 23 d.]Prieiga per internetą: < http://www.urm./popup2.php?item_id=8849>.

panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės jai tai nustatė atitinkama TDO narė pasikonsultavusi su darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiom organizacijom, kur jos yra ir su kitom atitinkamomis institucijomis.²⁰

Tačiau lygiateisiškumo principas nėra absoliutus, nes Lietuvos Respublikos įstatymai numato darbinio teismo sampratos išimtis. Tuo pačiu teismu kaip Lietuvos Respublikos piliečiai, nesinaudoja užsieniečiai, asmenys be pilietybės, neturintys nuolatinės gyvenamosios vietos Lietuvos Respublikoje.

Lietuvos Respublikos įstatymuose yra numatyta, kad tam tikras pareigas gali atlikti tik Lietuvos Respublikos piliečiai. Žinoma, kad atitinkami teismo ribojimai yra numatyti ir kitų valstybių įstatymuose, kadangi tam tikras pareigas valstybėje užimti, ar dirbti tam tikrą darbą gali tik lojalūs tos šalies piliečiai, prisiekę savo tėvynei. Teismo apribojimas remiantis pilietybe yra numatytas Teismų įstatymo 51 str.²¹ Antstolių įstatymo 4 str.²² ir kituose įstatymuose. (Plačiau apie tai bus kalbama kitoje darbo dalyje.)

Darbinis teismumas - tai asmens galėjimas būti darbo teisinių santykių subjektu. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, jog asmuo, kuris turi darbinį teismumą, dar nereiškia, kad turi konkrečių teisių ar pareigų. Šias teises ir pareigas jis įgyja priklausomai nuo tam tikrų faktinių aplinkybių, prieš tai asmeniui tapus veiksniams.

Darbuotoju, pagal darbo teisę, gali būti tik fizinis asmuo, turintis darbinį teismumą ir veiksnumą, priešingai nei Civilinėje teisėje, kur civilinės teisės subjektu gali būti ir neveiksnus asmuo, ir tuo pačiu turėti tam tikras civilines teises. Darbo teisėje teismumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu, darbo funkcijos susijusios su darbuotojo asmeniu ir bendraja tvarka įgyvendinamos asmeniškai.

Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas reglamentuoja, kad fizinis asmuo įgauna visišką veiksnumą sulaukęs pilnametystės t. y. aštuoniolikos metų. O kaip yra darbo teisėje? Žvelgiant bendrai, darbinis veiksnumas yra įgyjamas sulaukus šešiolikos metų. Tai numato Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 13 str. 2 dalis.²³ Tai amžius, nuo kurio asmuo gali ne tik pats suvokti savo veiksmus, dėl jų atlikimo atsirandančias teises ir pareigas, bet ir savarankiškai jas įgyvendinti. Šio amžiaus sulaukęs asmuo atsako drausmine ir materialia tvarka pagal teisės normų nustatytas taisykles. Kadangi Darbo teisė yra palyginus jauna teisės šaka, kilusi iš Civilinės teisės iškyla tam tikrų niuansų,

²⁰ Valstybės Žinios, 1996, Nr. 28-677.

²¹ Valstybės Žinios, 1994, Nr. 46 – 851; 2002, Nr. 17 – 649.

²² Valstybės Žinios, 2002, Nr. 53-2042.

²³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

nustatant darbuotojo teisnumo ir veiksnumo atsiradimą t. y. amžių, nuo kurio jis įgyjamas.

Vadovaujantis tarptautiniais dokumentais, mūsų įstatymų normomis toliau apžvelgiami šie neaiškumai. TDO Konvencijos Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ 1 str.²⁴ numato, kad kiekviena organizacijos narė, kuriai galioja ši Konvencija laikosi nacionalinės politikos, kuria siekiama panaikinti vaikų darbą ir didinti minimalų įdarbinimo ar darbo amžių, iki lygio suderinamo su visišku jaunų asmenų fiziniu ir protiniu išsivystymu. Tampa aišku, kad minimalų įdarbinimo amžių Konvencija palieka nustatyti valstybėms, ratifikavusioms šią Konvenciją, neperžengiant kituose Konvencijos straipsniuose numatytų amžiaus dydžių ir sąlygų. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, atskiri įstatymai numato skirtingas teisnumo atsiradimo ribas. Šešiolikos metų sulaukęs asmuo yra brendimo amžiuje, taigi Darbo kodekso 277 str. numato tam tikrą sąrašą darbų, kurie yra uždrausti asmenims iki aštuoniolikos metų t. y. tie darbai, kurie psichologiškai per sunkūs, kuriose naudojamos pavojingos sveikatai medžiagos ir kt.²⁵ Tačiau darbdavys pats spręsti apie draudžiamus darbus negali. Tokie draudimai turi būti nurodyti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose aktuose. Svarbu pažymėti, kad Vyriausybės patvirtintas nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo ir sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“²⁶ yra suderintas su Europos bendrijos direktyva 94/33 EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos.“²⁷

Tačiau gali iškilti klausimas: jeigu asmuo gali tapti darbo teisiniu subjektu nuo šešiolikos metų, ar šis ribojimas dirbti tam tikrus darbus neprieštarauja konstituciniam principui laisvai pasirinkti darbą ir verslą? Kiekvienos valstybės ateitis yra jaunimas. Taigi, ji privalo rūpintis savo ateitimi ir perspektyva. Saugių ir sveikų, nekenksmingų sąlygų užtikrinimas yra svarbus visiems, ne tik jaunimui. Ir šis principas turi būti taikomas be išimčių visur, tiek privačiose, tiek viešose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, neatsižvelgiant į jų veiklos rūšį. Principas laisvai pasirinkti darbą reikštų, kad priverčiamasis darbas - draudžiamas. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 138²⁸ septintajame skirsnyje nurodoma, kad tam tikri lengvi darbai leidžiami dirbti vaikams nuo keturiolikos iki šešiolikos metų amžiaus. Taigi, nebeaišku,

²⁴ Valstybės žinios, 1997, Nr. 95.

²⁵ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

²⁶ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

²⁷ 1994 m. rugpjūčio 20 d. Europos Bendrijų oficialus leidinys L 216/12.

²⁸ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

kuri ta žemutinė riba, suteikianti teisę į darbinį veiksnumą. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad asmenų nuo keturiolikos iki šešiolikos metų veiksnumas yra ribotas, nes teisė į darbą įgyvendinama ir saistoma su kitų asmenų valia. Civilinio kodekso 2.8 straipsnis nurodo,²⁹ kad nepilnamečiai nuo keturiolikos iki aštuoniolikos metų sandorį sudaro tėvų arba rūpintojų sutikimu ir sutikimo forma turi atitikti sudaromo sandorio formą. Daroma išvada, kad nepilnamečiams nuo keturiolikos iki aštuoniolikos metų būdingas dalinis civilinis veiksnumas ir, norėdami sudaryti darbo sutartį su darbdaviu, jie turi gauti tėvų arba globėjų sutikimą. Anksčiau galiojęs Darbo sutarties įstatymas³⁰ numatė, kad šiuos nepilnamečius galima priimti į darbą, jeigu tai netrukdo jiems lankyti mokyklą ir tik esant mokyklos ir vieno iš tėvų raštiškam sutikimui. Panašias normas numato ir Rusijos Federacijos įstatymai, kur asmuo, sulaukęs šešiolikos metų, gali tapti darbo teisinių santykių subjektu – darbuotoju.³¹ Taip pat yra numatoma, kad tam tikrais atvejais į darbą gali būti priimami ir penkiolikos metų paaugliai esant įmonės profesinės sąjungos sutikimui, bet tai yra daroma retai, kadangi manoma, kad dabartinis gamybos lygis yra labai aukštas, reikalaujantis daug žinių ir tokie paaugliai pirmoje eilėje turėtų šių žinių įgyti mokydami mokyklose.³² Rusijos Federacijos Darbo kodeksas numato ir keturiolikos metų paauglių darbo galimybes, bet tam taip pat yra nustatytos tam tikros sąlygos:

1. paauglių darbas turi priklausyti lengvų darbų kategorijai;
2. darbas neturi kenkti sveikatai;
3. darbas neturi trukdyti mokymosi procesui;
4. darbą paauglys gali dirbti tik esant tėvų arba globėjų sutikimui.³³

Lenkijoje darbo įstatymai numato, kad jaunuoliai nuo penkiolikos iki aštuoniolikos metų priimami į darbą paprastai siekiant parengti juos atlikti tam tikrus darbus, suteikti atitinkamą kvalifikaciją ir pradinį išsimokslinimą.³⁴

Apžvelgus minėtus įstatymus akivaizdu, kad daugelis šalių formuoja panašius paauglių nuo keturiolikos iki šešiolikos metų darbo įstatymus. Dar vienas įdomus aspektas darbo teisėje - paauglių iki keturiolikos metų darbas. Tarptautinės Darbo

²⁹ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

³⁰ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

³¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г N 197-ФЗ. с. 63.

³² МАВРИН, С. П; ХОХЛОВ, Е. Б. Работник как субъект трудового права. Правоведение. 2002. N. 6. с. 25.

³³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г N 197-ФЗ.

³⁴ SWIATKOWSKI, Andrzej. Zasady prawa pracy. Zarys wykladu dla ekonomistow. Krakow, 1985. s.13.

Organizacijos konvencijos Nr. 60, 4 str. 1 dalyje³⁵ išdėstyta, jog išimties tvarka leidžiama valstybėms nustatyti, kad į negamybinius darbus galima priimti vaikus neribojant minimalaus jų amžiaus. Apžvelgiant dabartinius galiojančius įstatymus nėra atsakymo, kaip turėtų teisiškai būti vertinamas asmenų iki keturiolikos metų darbas. Pagal galiojantį Civilinį Kodeksą³⁶ nepilnamečiai iki keturiolikos metų yra laikomi neveiksniais, negali savarankiškai įgyvendinti savo teisių, išskyrus tam tikras įstatymų numatytas išimtis. Pavyzdžiui Civilinio Kodekso 2.7 str. 3 d. numato smulkių sandorių sudarymo galimybę, kuri apima maisto produktų, kanceliarinių prekių, laikraščių įsigijimą, kai sandorio kaina nedidelė ir atsiskaitoma grynais pinigais iš karto sudarant sandorį.³⁷ Tačiau nepilnametis iki keturiolikos metų neturi teisės sudaryti sandorių, kuriems būtina notarinė forma, kita rašytinė forma. Darbo Kodeksas reglamentuoja, kad darbo sutartis turi būti rašytinė sudaryta pagal pavyzdinę formą, nors pagal sutarčių sudarymo praktiką sutarties formos nesilaikymas ne visada reiškia jos negaliojimą. Vadovaujantis išdėstytu akivaizdu, kad asmuo iki keturiolikos metų negali būti darbo teisinių santykių subjektu.

Šiek tiek kitaip nepilnamečių iki keturiolikos metų klausimas buvo sprendžiamas galiojant Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymui³⁸ ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 metų rugsėjo 11 d. nutarimui Nr. 1055.³⁹ Tuo metu jaunuoliai iki aštuoniolikos metų darbo teisėje buvo skirstomi į kelias grupes t. y. asmenys iki trylikos metų, nuo trylikos iki keturiolikos metų ir nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų. Tačiau reikia paminėti, kad ir tuo metu daugelis klausimų, liečiančių šių asmenų darbą, nebuvo teisiškai sureguliuoti. Pavyzdžiui, buvo numatyta, kad įdarbinant asmenis nuo trylikos iki keturiolikos metų, būtinas vaiko sutikimas ir vieno iš tėvų ar kito juos faktiškai auginančio asmens dalyvavimas. Dalyvavimas – tai jaunuolio atstovavimas sudarant darbo sutartį dėl tam tikro darbo, paslaugų teikimo.⁴⁰ Taigi, tėvų ar faktiškai vaiką auginančių asmenų atstovavimas vaiko interesams, sudarant darbo sutartį, jų sutikimo davimas ją sudaryti, nebetekdavo prasmės. Tačiau, galiojant šiems įstatymams, asmenų nuo trylikos iki keturiolikos metų darbas buvo reglamentuojamas, ko neliko priėmus naująjį Darbo kodeksą. Įdomiai yra traktuojama asmenų iki keturiolikos metų galimybė sudaryti darbo sutartis Rusijos Federacijos

³⁵ Konvencijos ir rekomendacijos 1919-1956 m. I tomas, Tarptautinis darbo biuras, Ženeva, 1991, p. 466.

³⁶ Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.

³⁷ Lietuvos Respublikos Civilinio Kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 31.

³⁸ Valstybės Žinios, 1993, Nr. 55-1064.

³⁹ Valstybės Žinios, 1996, Nr. 87-2065.

⁴⁰ NEKRAŠAS, Vytautas. Materialinės atsakomybės subjektai. Teisė, 1999, nr. 33(1), p. 22.

įstatymuose. Ten numatyta, kad kinematografijos organizacijose, teatruose, teatrinėse ir koncertinėse organizacijose, cirkuose leidžiama vieno iš tėvų (globėjų, rūpintojų), bei globos ir rūpybos organų sutikimu sudaryti darbo sutartį su asmenimis, nesukakusiais keturiolikos metų, dalyvauti kuriant ir (ar) atliekant kūrinis, jai tai nekenkia jų sveikatai ir dorovei.⁴¹ Nepilnamečiai asmenys nesulaukę aštuoniolikos metų darbo teisiniuose santykiuose yra prilyginami pilnamečiams, tačiau dėl darbo apsaugos, darbo laiko ir kt. turi lengvatas.⁴²

Spraga dėl asmenų iki keturiolikos metų darbo šiuo metu egzistuoja Lietuvos darbo teisėje ir, didėjant kinematografijos, pramogų industrijos mastams, ji turėtų būti sprendžiama.

2. 2. Teisnumo ir veiksnio ribojimas

Asmenų teisnumas ir veiksnumas vienas iš pagrindinių reikalavimų, kad asmuo būtų pripažintas tinkama darbo teisinių santykių šalimi t. y. darbuotoju. Tačiau veiksnumas ir teisnumas nėra absoliutūs. Lietuvos Respublikoje galiojantys įstatymai numato net keletą galimybių, kai asmens veiksnumas gali būti apribotas. Kyla klausimas ar asmuo, kurio veiksnumas apribojamas, lieka tinkama darbo teisinių santykių šalimi. Šioje darbo dalyje bus apžvelgta kokius ribojimus numato įstatymai ir ar asmuo lieka tinkama darbo teisinių santykių šalimi. Civilinio kodekso 2.11 str. numato atvejį, kai teismas gali priimti sprendimą apriboti asmens veiksnumą. Taigi, norint asmenį pripažinti ribotai veiksniumi, reikia nustatyti tik vieną faktą – asmens piktnaudžiavimą alkoholiniais gėrimais, narkotinėmis arba toksinėmis medžiagomis.⁴³ Tokiais atvejais asmeniui, pripažintam ribotai veiksniumi skiriamas rūpintojas, be kurio sutikimo šis asmuo negali atlikti tam tikrų įstatyme numatytų veiksmų. Tačiau asmuo, kurio veiksnumas apribotas, asmeniškai atsako pagal deliktines ar sutartines prievoles, nes yra laikomasi nuomonės, kad ribotai veiksnus asmuo geba suvokti savo veiksmų reikšmę ir juos valdyti.⁴⁴ Rūpintojas nebeatsako už tokio asmens veiksmus. Taip pat yra nurodoma, kad ribotai veiksnūs asmenys be rūpintojo sutikimo gali sudaryti smulkius

⁴¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N. 197-ФЗ.

⁴² Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. проф. Зайкин А. Д. Москва: Норма – Инфра – М. 1998, с. 32.

⁴³ Lietuvos Respublikos Civilinio Kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 39.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos Civilinio Kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 39.

sandorius, nors kitiems sandoriams, tame tarpe ir atsiimant darbo užmokestį, autorinį atlyginimą ar kitas pajamas, reikalingas rūpintojo sutikimas. Lietuvos Respublikos Civilinio Proceso kodeksas⁴⁵ numato galimybę ribotai veiksnų asmenį įtraukti į bylą viena iš šalių ar kitais byloje dalyvaujančiais asmenimis, jo galimybė atsakyti už savo prievoles. Rūpintojai tokiose bylose būna tik atstovai pagal įstatymą. Iš to seka išvada, kad turėdamas rūpintojo sutikimą ribotai veiksnus asmuo gali sudaryti darbo sutartis, dirbti darbą ir už tai gauti atlyginimą - tai yra dalyvauti darbo procese kaip darbuotojas. Už darbo sutarties nevykdymą ar pažeidimus jis atsako asmeniškai. Vadinasi, toks asmuo yra tinkamas darbo teisinių santykių subjektas ir darbinis veiksnumas pripažįstamas tiems asmenims, kurių veiksnumas yra apribotas dėl piktnaudžiavimo alkoholiniais gėrimais, narkotikais, narkotinėmis ar toksinėmis medžiagomis.

Teismas gali priimti sprendimus ir nuosprendžius laikinai apriboti asmens teisę dirbti tam tikrą darbą ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Lietuvos Respublikos Baudžiamo kodekso 45 str. numatoma,⁴⁶ kad asmeniui, kuris padarė nusikalstamą veiką darbinės ar profesinės veiklos srityje, teismas, atsižvelgęs į veikos pobūdį, gali nuspręsti nuo vienerių iki penkerių metų uždrausti nuteistajam dirbti tam tikrą darbą. Teisės dirbti tam tikrą darbą atėmimas yra uždraudimas nuteistajam dirbti konkretų darbą kokioje nors veiklos srityje arba pagal tam tikrą specialybę. Pavyzdžiui dirbti gydytoju, vairuotoju, kasininku ir kt.⁴⁷

Iš išdėstyto seka, kad teismas, įstatymo numatytu atveju asmeniui, įvykdžiusiam nusikaltimą ar baudžiamąjį nusižengimą, tam tikram laikui apriboja veiksnumą tam tikroje darbinėje veikloje. Tokiam asmeniui neskiriamas rūpintojas, jis ir toliau lieka tinkamo darbo teisinių santykių subjektu, bet jo veiksnumas ribojamas tik konkretaus darbo ar veiklos atžvilgiu. Paskyrus tokią bausmę nuteistasis turi būti atleistas iš darbo, kurį jam draudžia dirbti nuosprendis.⁴⁸

Kitas atvejis, kai ribojamas asmenų veiksnumas – giminystės ar svainystės ryšiai. Civilinio Kodekso 3.130 str. 1 d. nurodo, kokie asmenys įeina į giminystės sąvoką, giminystė – asmens kilmė vienas iš kito arba iš bendro protėvio.⁴⁹ Giminystės ryšiais yra susiję tėvai, vaikai, broliai, seserys, vaikaičiai ir t. t. Įdomu pastebėti, kad Civilinis

⁴⁵ Valstybės Žinios, 2002, Nr. 36 – 1340.

⁴⁶ Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso komentaras. Bendroji dalis. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004. p. 278.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso komentaras. Bendroji dalis. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004. p. 278.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos Civilinio Kodekso komentaras. III knyga. Šeimos teisė. Vilnius: Justitia, 2002. p. 251.

kodeksas sutuoktinių nelaiko giminaičiais, kadangi jų nesieja kraujo ryšys. Tačiau Darbo kodekso 97 straipsnio 2 dalyje jie nurodomi kaip asmenys, negalintys dirbti vienoje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įmonėje, jeigu jų tarnyba kartu yra susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą. Pagal Civilinio kodekso 3.136 str. svainystė taip pat nėra pagrįsta kraujo ryšiu ir pagal civilinę teisę nesukelia teisinių padarinių, išskyrus įstatymų numatytus atvejus. Taigi, vienas iš šių atvejų ir yra draudimas dirbti vienoje organizacijoje ar įstaigoje. Eiti nurodytas pareigas draudžiama ne apskritai kokiems giminaičiams ar svainiams, o tik artimiesiems, kurie išvardinti normoje: tėvams, tėviams, broliams, seserims ir jų vaikams, seneliams, sutuoktiniams, vaikams, įvaikiams, jų sutuoktiniams ir jų vaikams taip pat sutuoktinių tėvams, broliams, seserims ir jų vaikams.⁵⁰ Reikėtų atkreipti dėmesį, kad šie apribojimai yra taikomi tik darbuotojams, kurie priskiriami tarnautojų kategorijai. Tai, pavyzdžiui, valstybės ar savivaldybės institucijose dirbantys asmenys, kurie dirba pagal darbo sutartį. Tačiau šioms darbo teisės normoms yra numatytos išimtys, kurias nustatė Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 86 „Dėl tarnautojų, kuriems netaikomas giminaičių darbo apribojimas eiti pareigas vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės (vietos savivaldybės) įmonėje, įstaigoje, organizacijoje sąrašo patvirtinimo.“⁵¹ Tai kategorija darbuotojų, kuriems netaikomas draudimas dirbti vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje, valstybės ar savivaldybės įmonėje, kai juos sieja artimi svainystės ar giminystės ryšiai ir kai jų darbas susijęs su vienu iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą:

1. Kultūros įstaigų (bibliotekų, muziejų, teatrų, koncertinių įstaigų, kultūros centrų ir kitų kultūros įstaigų) kultūros ir meno darbuotojai.

2. Valstybės ir savivaldybių sveikatos priežiūros, biudžetinių įstaigų bei valstybės ir savivaldybės įmonių, užsiimančių farmacijos veikla, specialistai.

3. Švietimo įstaigų pedagoginiai darbuotojai ir bibliotekininkai.

4. Valstybės įmonių miškų urėdijų vadovaujantys darbuotojai ir specialistai.⁵²

Apribojimai nustatyti ir Įstatyme dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų darbinės

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 55.

⁵¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 74-1773.

⁵² Valstybės Žinios, 2005, Nr. 14 – 420.

veiklos.⁵³ Čia nustatyta, kad buvę VSK darbuotojai nuo šio įstatymo įsigaliojimo dešimt metų negali dirbti Lietuvos Respublikoje valstybės pareigūnais arba tarnautojais, valstybinės valdžios ir valdymo, savivaldos, krašto apsaugos institucijose, Valstybės saugumo departamente, policijoje, prokuratūroje, teismuose, diplomatinėje tarnyboje, muitinėje, Valstybės kontrolėje ir kitose kontrolę bei priežiūrą vykdančiose valstybės institucijose, advokatais ir notarais, bankuose ir kitose kredito įstaigose, strateginiuose ūkio objektuose, saugos tarnybose, kitose tarnybose teikiančiose detektyvų paslaugas, ryšių sistemoje, švietimo įstaigose pedagogais, auklėtojais ir šių įstaigų vadovais taip pat negali dirbti darbo (eiti pareigų), susijusių su ginklo turėjimu. Dėl šio apribojimo buvo nagrinėjama byla Europos žmogaus teisių teisme „Sidabras ir Džiautas v. Lietuva“ kur ir buvo sprendžiama dėl šio įstatymo nuostatų pagrįstumo apribojant įsidarbinimą. Europos žmogaus teisių teismas pasisakė, kad Lietuva, priimdama tokį įstatymą, siekė teisėtų valstybės tikslų – apginti valstybės saugumą, viešąją tvarką, kitų žmonių teises, laisves ir kt.⁵⁴ Tačiau teismas pabrėžė, kad valstybės numatyti apribojimai įsidarbinti privačiame sektoriuje dėl lojalumo valstybei stokos negali būti taip pat pateisinami pagal Konvencijos prasmę, kaip ir apribojimai įsidarbinti viešajame sektoriuje, nepaisant privačios įmonės reikšmingumo valstybės ekonominiams, politiniams ar socialiniams interesams.⁵⁵

2. 3. Netinkamas subjektas

Pagal veiksnio laipsnį jau Lietuvos statutai skyrė sveikus ir nesveikus asmenis. Nesveikieji dar buvo papildomai skiriami į dvi grupes: nesveikus dėl bendro susirgimo arba „negaluojančius“ bei su fiziniais trūkumais asmenis ir, antra, į psichiškai nesveikus asmenis.⁵⁶

Kai kalbame apie asmens darbinį veiksnumą reikia atkreipti dėmesį ir į asmenis, kurie yra psichiškai neįgalūs ar silpnapročiai, į asmenis, kuriems yra paskirta globa. Ši problema labiau tapo pastebima ir aktuali paskutiniu metu. Lietuvoje dar yra išlikęs iš sovietinių laikų paveldėtas neveiksnio teisinis institutas, kuris buvo sukurtas ir

⁵³ Valstybės Žinios, 1998, Nr. 65 – 1874.

⁵⁴ TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė. Teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. p. 368. It.

⁵⁵ TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė. Teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, p. 369. It.

⁵⁶ ANDRIUKAITIS, Vytautas. Lietuvos statutų (1529, 1566, 1588m) Šeimos teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2003, p.45.

taikomas ne žmonių su psichikos negalia teisėms apginti, o kaip nutildymo priemonė asmenims, kurie reiškė nepasitenkinimą tuometiniu režimu.

Pagal šį modelį neveiksnumo statusas iš esmės reiškia socialinę ir teisinę žmogaus mirtį, o pripažinimo neveiksniu procesas neatitinka net pačių pagrindinių žmogaus teisių standartų. Vadovaujantis Civilinio kodekso 2.10 str. neveiksniais gali būti pripažįstami asmenys, kurie dėl psichinės ligos ar silpnaprotystės negali suprasti savo veiksmų reikšmės ir jų valdyti.⁵⁷ Sprendžiant veiksnio atėmimo klausimą vadovujamasi tik medicininiais kriterijais, bet neatsižvelgiama į socialinius. Civilinės teisės požiūriu pripažinus asmenį neveiksniu, jis gali būti pajėgus dirbti fiziškai. Kitaip tariant, veiksniumi atimti užtenka tik psichikos sutrikimo diagnozavimo. Ir visiškai nėra vertinami tokio asmens sugebėjimai srityse, kuriose numatyti apribojimai, tai yra, kaip jis suvokia savo darbą ir atsakomybę. Kyla situacijos, kai sėkmingai besidarbuojantis žmogus yra pripažįstamas neveiksniu, o darbo teisėje sudarytą sutartį su asmeniu, kuris negali būti subjektu, galima nutraukti, jei ji prieštarauja įstatymui ir negalima pašalinti priešasčių, nors tas asmuo gali dirbti, tinkamai atlieka savo darbą.

Kaip numatyta Civilinio kodekso 2.10 str. neveiksnūs asmenys negali atlikti jokių juridinių veiksmų. Jų sudaryti sandoriai yra niekiniai, o kiekviena darbo funkcija, įskaitant ir darbo sutarties pasirašymą yra susijusi su fizinių ir juridinių veiksmų atlikimu. Teismo sprendimo įsiteisėjimas byloje dėl asmens pripažinimo neveiksniu yra pagrindas nutrūkti darbo teisiniams santykiams - t.y. pasibaigti darbo teisėms ir pareigoms. Suprantama, jog neveiksnus asmuo negali įgyvendinti nei teisės į darbą, nei kitų iš jos sekančių teisių ar pareigų. Vadinasi, šie asmenys negali būti laikomi turinčiais darbinį veiksnumą.

Šiuo metu vyrauja prieštaringos nuomonės dėl psichiškai neįgalių asmenų pripažinimo darbo teisės subjektais. Pasak N. Aleksandrovo, darbinį teisnumą ir veiksnumą reikia pripažinti psichiškai neveiksniams ar silpnapročiams asmenims, kuriems yra paskirta globa jeigu jie yra iš dalies darbingi, kadangi globa psichiškai neveiksniams asmenims yra skiriama norint garantuoti jų išlaikymą ir gydymą, o ne teisnumo reguliavimui.⁵⁸

Šiuo metu, nepaisant įvairaus psichikos ir psichinių sutrikimų spektro, jų įvairių sunkumo laipsnių, visiems yra taikoma vienodai dideli teisių suvaržymai. Nors, kaip minėta, alkoholiu ir psichotropinėmis medžiagomis piktnaudžiaujantiems asmenims

⁵⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr. 74-2268.

⁵⁸ Советское трудовое право / под. ред. Н. Г. Александроваю Москва: Юрид. лит., 1963.

riboto neveiksnumo galimybė yra numatyta. Taip pat reikėtų pažymėti, kad Lietuvoje neveiksnių asmenų beteisiškumas ypač išryškėja nes nėra numatyta periodinė neveiksnumo peržiūrėjimo galimybė. Psichinė asmens sveikata gali kisti. Jo gebėjimas tvarkytis gyvenime, buityje ar dirbti tam tikrą darbą taip pat gali pasikeisti. Neveiksnius asmuo praranda daug savo teisių: teisę į darbą, teisę tvarkyti savo turtą ir kitas. Be to, neveiksnius asmuo praranda teisę kreiptis į teismą dėl jo statuso peržiūrėjimo, o tai pažeidžia Lietuvos Respublikos Konstituciją, Europos žmogaus teisių konvenciją, kur visiems garantuojama teisė kreiptis į teismą dėl civilinių teisių ir pareigų. Neveiksnumo institutas yra skirtas apginti tokių žmonių interesus. Tačiau šiuo metu asmenys, kurie turi teisę kreiptis į teismą dėl neveiksnių asmenų statuso pakeitimo (tai yra globėjai, globos ir rūpybos institucijos, prokuroras) nėra suinteresuoti to daryti. Taigi neveiksnius asmuo dažniausiai netenka galimybės integruotis į visuomenę, tapti darbo santykių šalimi.

2. 4. Darbas pagal darbo sutartį

Darbo kodekso 15 str. numato, kad vienas iš požymių asmenį pripažinti darbuotoju - tai asmens darbas pagal darbo sutartį.⁵⁹ Darbo sutartis sudaroma abiejų darbo sutarties šalių interesais. Tai rodo teisinių darbo santykių sutartinį pobūdį, darbo savanoriškumo principą. Nesant abiejų darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį sudaryta ir suteikiančia šalims tam tikras teises bet nustatančia atitinkamas pareigas pagrindo nėra.⁶⁰

Darbo sutartis – pagrindinė teisinė asmens teisės į darbą įgyvendinimo forma. Sudarydamas sutartį su darbdaviu darbuotojas prisiima įsipareigojimus dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. T.y. pagrindinės darbuotojo pareigos, kurias jis įsipareigoja atlikti. Priešingai sudaromoms civilinėms sutartims, darbuotojas įsipareigoja atlikti ne konkretų darbą, o vykdyti darbo funkcijas. Darbuotojas, atlikdamas tam tikrą darbo funkciją pagal sutartį, privalo laikytis ir tam tikros vidaus darbo tvarkos, kaip žinome, civilinėse sutartyse pavaldumo nėra. Svarbus aspektas, sudarant darbo sutartį yra darbo sutarties forma. Šis klausimas yra vertinamas gana

⁵⁹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁶⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis c.b. V. Ramonienė V. viešojo įstaiga Garliavos PSPC, Nr. 3K – 765/2002, kat. 2.1.

prieštarinai: teismų praktika konstatuoja,⁶¹ kad privalu laikytis įstatymo numatytos privalomosios rašytinės formos, kiti autoriai, kad net nepasirašius darbo sutarties, jeigu šalys susitarė dėl būtinųjų sąlygų ir darbuotojas pradėjo dirbti pagal darbdavio įgalioto asmens leidimą, darbo santykių egzistavimas neturėtų būti nuneigiamas ir atitinkamai tokio darbuotojo atliekamas darbas neturėtų būti pripažintas nelegaliu.⁶²

Manytina, kad darbo sutarties formos nesilaikymas gali sukelti keblumų siekiant įrodyti, kad tokia sutartis iš viso buvo ir kad fizinis asmuo yra darbuotojas, nes darbas, pagal darbo sutartį yra vienas iš darbuotojo požymių. Įrodymui, kad darbo sutartis buvo sudaryta Civilinio proceso kodeksas⁶³ leidžia visas įrodinėjimo priemones. Tačiau tai, kad įstatymuose numatytos darbo sutarties nesilaikymas sukelia papildomus ginčus ir uždeda įrodinėjimo našta, kai iškyla klausimai dėl darbo sutarties vykdymo, nesilaikymo ar nutraukimo yra labai svarbu. Taip pat Valstybinė darbo inspekcija ir toliau yra tos nuomonės, kad ji yra privaloma ir iš darbdavių reikalauja darbo sutartį sudaryti pagal šią formą. Siekiant išvengti nereikalingų ginčų su Valstybine darbo inspekcija, rekomenduotina laikytis šios pavyzdinės formos.⁶⁴

2. 5. Darbo atlygintinumas

Kalbant apie darbo užmokestį paminėtina, kad tai taip pat vienas pagrindinių darbo santykių požymių. Pati sąvoka „darbas“ nėra teisinė. Tai socialinė ir ekonominė sąvoka. Darbo užmokestis darbuotojui – tai tam tikra ekonominė nauda, kompensuojanti jo darbo sąnaudas. Teisinėje plotmėje tai reikštų, kad darbuotojas turi pareigą dirbti tam tikros profesijos, specialybės ar kvalifikacijos darbą, kurį atlikęs įgyja teisę į atlyginimą. Taigi darbo užmokestis – prievolė, atsirandanti iš darbo santykių. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas darbo užmokestį apibrėžia, kaip atlyginimą už darbą darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.⁶⁵ Taip pat Darbo kodeksas ypatingai pabrėžia darbo sutarties reikšmę – kaip vieną iš atlygintinumo sąlygų. Remiantis Darbo kodekso 99 str. 1 d. sutarties sudarymo momentas laikomas šalių susitarimas dėl sutarties sąlygų t.y. šalys susitaria, kad atlikus darbą, atsiranda darbuotojo teisė į darbo užmokestį. Taigi faktiškai darbuotojas, kuris nesudaro darbo sutarties su darbdaviu netenka darbo teisinių

⁶¹ LVAT 2004m. kovo 1d. nutartis a.b. Nr. N-9-223-04.

⁶² TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė. Teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, p. 332.It.

⁶³ Valstybės Žinios, 2002, Nr.36-1340.

⁶⁴ Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

⁶⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

ir socialinių garantijų. Darbo užmokestis pagal darbo sutartis ir civilines sutartis skiriasi. Darbo užmokestis pagal darbo sutartį – tai sistemingas tęstinio pobūdžio mokėjimas, kuris mokamas tam tikrais periodais ir už tam tikrų funkcijų atlikimą. Atlyginimas pagal civilinę sutartį – nėra tęstinio pobūdžio. Jis mokamas tik įvykdžius sutartį t. y. atlikus konkretų darbą. Vienkartinės išmokos, premijos taip pat neturi tęstinumo, bet yra darbo užmokestis. Šios išmokos atlieka skatinamąją funkciją t.y. skatina darbuotojus geriau atlikti savo darbą. Kitas svarbus požymis yra tas, kad įvykdžius civilinę sutartį ji pasibaigia, o atlikus darbą, gavus darbo užmokestį, darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio nesibaigia, jie tęsiasi toliau. Dar vienas požymis, skiriantis pagal darbo ir civilines sutartis, tai atlygintinumo nustatymo tvarka. Atlygintinumas pagal civilines sutartis nustatomas šalių susitarimu,⁶⁶ o darbo užmokestis paprastai mokamas pagal tam tikrus tarifus, kvalifikacinius lygius, numatytus darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ar norminiame akte.⁶⁷ Darbo santykiuose atlygintinumas svarbus dar ir todėl, kad nors darbdavys ir negauna pelno ar darbuotojai neįvykdo darbo plano, jiems vis vien turi būti mokamas ne mažesnis už imperatyviai teisės aktuose numatytas darbo užmokestis.⁶⁸

2. 6. Užsieniečiai ir asmenys be pilietybės kaip darbo teisės subjektai.

Iki 1990 metų, kai buvo atkurta nepriklausomybė, Lietuva patyrė izoliaciją nuo užsienio valstybių. Dėl izoliacijos praktiškai nutrūko ekonominiai ryšiai ir bendradarbiavimas, ekonomika Lietuvoje buvo suvalstybinta, ko pasekoje nebuvo tarptautinės darbuotojų migracijos, nebuvo užsieniečių, kurie dirbtų Lietuvoje, nebuvo ir poreikio teisiškai reglamentuoti užsieniečių darbo.

Po 1990 metų, atkūrus nepriklausomybę, Lietuva pradėjo grįžti į demokratinių valstybių bendriją. Pradėjus atkurti ekonominius ryšius su užsienio valstybėmis visas atkūrimo procesas vyko ir valstybinių, ir atskirų įmonių bei asmenų lygiu. Lietuvoje atsirado užsienio piliečių darbo poreikis, taip pat ir būtinumas teisiškai reglamentuoti užsieniečių darbą Lietuvoje, nustatyti užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje tvarką, apibrėžti jų darbo sąlygas ir jų statusą, be to Lietuvai siekiant tapti Europos sąjungos nare,

⁶⁶ Valstybės žinios, 2002, Nr. 74-2262.

⁶⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁶⁸ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

Lietuvos teisės normos dėl užsieniečių darbo reglamentavimo turėjo atitikti Europos sąjungos teisės nuostatas. Reglamentuoti užsienio piliečių darbą reikėjo dėl keleto priežasčių: pirmoji – tai valstybės vidaus rinkos apsauga, kadangi nepaisant integracijos proceso daugumos valstybių rinkos lieka savarankiškos. Leidžiant neribotai Lietuvoje įsidarbinti užsieniečiams kistų nedarbo lygis, darbo užmokesčio lygis, o bedarbystės našta visų pirma gultų ant Lietuvos valstybės ir jos gyventojų pečių. Kita priežastis taip pat labai svarbi – tai darbo užmokesčio lygis, kuris kinta, kai iš užsienio atvykę asmenys sutinka dirbti tokį patį darbą kaip ir Lietuvos gyventojai, tik už mažesnę užmokestį. Nežiūrint šių priežasčių Lietuvoje trūko tam tikrų sričių specialistų, galinčių atlikti tam tikras darbdaviams reikalingas funkcijas, kad sėkmingai dirbtų įmonės, įstaigos ar organizacijos.

Šiuo metu, esant labai intensyviai Lietuvos piliečių migravimui į ekonomiškai stipresnes Europos Sąjungos valstybes, vis didėja darbo jėgos paklausa Lietuvoje. Stipriai juntamas kai kurių sričių specialistų trūkumas. Siekiant išlaikyti ekonominę plėtrą, jos tempą, Lietuva turi svarstyti užsienio piliečių įdarbinimo Lietuvoje galimybes.

Grįžtant prie nagrinėjamos temos, apžvelgsime užsieniečius, kaip darbo teisinių santykių subjektus Lietuvos darbo teisėje.

Darbo kodekso 2 str. 1 d. 4 p. įtvirtinama darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ir pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.⁶⁹ Taigi, lygiateisiškumo principas įtvirtina darbinį teisingumą visiems Lietuvos Respublikos piliečiams nepriklausomai nuo jų nuolatinės gyvenamosios vietos, užsieniečiams, asmenims be pilietybės turintiems nuolatinę gyvenamąją vietą Lietuvos Respublikoje. Skirtingos valstybės skirtingai reglamentuoja kokie asmenys gali būti darbo teisinių santykių dalyviais, tačiau yra pagrindiniai požymiai, kurie būdingi visoms - tai teisingumas ir veiksnumas. Teisingumas – teisinė kategorija, kuri nusako asmens teisinį statusą, jo galimybę turėti teisių ir pareigų numatytų įstatymuose. Lietuvos Respublikos Konstitucija įtvirtina bendrąjį teisingumą, kuris yra vienodas ir Lietuvos Respublikos piliečiams, ir užsieniečių darbiniam teisingumui.⁷⁰ Tačiau Lietuvos Respublikos įstatymai gali nustatyti bendros fizinių

⁶⁹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁷⁰ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

asmenų darbinio teisnumo sampratos išimtis. Tai yra kaip jau buvo minėta Teismų įstatymo 51 str.⁷¹ Antstolio įstatymo 4 str.⁷²: antstoliu gali būti skiriamas nepriekaištingos reputacijos Lietuvos Respublikos pilietis turintis aukštąjį teisinį universitetinį išsilavinimą (vienpakopį bakalauro, magistro), ne mažiau kaip vienerius metus buvęs antstolio padėjėju ir laimėjęs viešą konkursą, socialinių mokslų teisės krypties daktaras, bei habilituotas daktaras, laimėjęs viešą konkursą gali būti skiriamas antstoliu be egzaminų. Šie įstatymai išakmiai nustato, kad darbo teisinių santykių subjektais šioje sferoje gali būti tik asmenys, esantys Lietuvos Respublikos piliečiai ir užkerta kelią Bendrijos valstybės narių piliečiams užimti atitinkamas pareigas Lietuvos Respublikos specifiniame valstybės valdžios sektoriuje. Manytina, kad šis reglamentavimas neturėtų pažeisti užsieniečių, kaip darbo teisės subjektų teisių ir laisvių, kadangi Bendrijos teisė leidžia tokią diskriminaciją minėtame sektoriuje, nes visų pirma, šis principas yra grindžiamas valstybės interesų apsauga. Taip pat, tarptautinės sutartys numato valstybės teisę riboti darbinį teisnumą tam tikrose valstybės teisinio reguliavimo sferose.

Darbo teisėje ir teisnumas ir veiksnumas atsiranda vienu metu. Taigi, užsieniečio, kaip darbo teisinio santykio subjekto teisnumas ir veiksnumas neatsiejami. Lietuvos Respublikoje fiziniai asmenys įgyja darbinį veiksnumą sulaukę šešiolikos metų. Įstatyme nustatyta šešiolikos metų amžiaus riba taikoma ir visiems be išimties darbo santykių subjektams taip pat ir užsieniečiams. Skiriamos dvi asmenų grupės, kurioms taikomas išimtinis veiksnumas - tai asmenys nuo keturiolikos iki šešiolikos metų ir asmenys nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, darbo laiką, jiems draudžiamų dirbti darbų sveikatai kenksmingų ir pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo,“ nustato tam tikrus ribojimus šio amžiaus asmenims, kurie be išimties yra taikomi ir užsieniečiams.⁷³

Tam, kad konkretus asmuo būtų pripažintas darbuotoju, jis turi atitikti tam tikrus kriterijus, tai yra būti fizinis asmuo, turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbti už atlyginimą ir sudaryti darbo sutartį. Visi šie kriterijai yra būtini ir darbuotojui užsieniečiui. Užsieniečiai, ketinantys dirbti Lietuvos Respublikoje, dar privalo įvykdyti

⁷¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 17-649.

⁷² Valstybės žinios, 2002, Nr. 53-2042.

⁷³ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

tam tikras įstatyme „Dėl užsieniečių teisinės padėties“⁷⁴ numatytas sąlygas. Šis įstatymas numato kiek skirtingas sąlygas Europos sąjungos piliečiams ir trečiųjų valstybių piliečių darbui Lietuvos Respublikoje. Užsieniečiams trečiųjų valstybių piliečiams, norint įsidarbinti Lietuvos Respublikoje taikomi papildomi reikalavimai lyginant su šalies piliečiais ir valstybių narių piliečiais. Tokiu ribojimu siekiama apsaugoti vidinę Europos Sąjungos darbo rinką nuo galimo užsieniečių iš trečiųjų valstybių nekontroliuojamo patekimo į Europos Sąjungos vidinę darbo rinką, norint garantuoti Europos Sąjungos valstybių narių ir valstybės narės piliečių užimtumą Bendrijos teritorijoje ir kiekvienos valstybės narės teritorijoje. Tokie ribojimai atsispindi Tarybos rezoliucijoje⁷⁵ priimtoje 1994 m. birželio 20 d. dėl trečiųjų valstybių piliečių, atvykstančių dirbti, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo. Užsieniečiai ir asmenys be pilietybės, nesantys nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai nesinaudoja tokiu pačiu darbinio teisumu, kaip Lietuvos Respublikos piliečiai. Ši nuostata nereiškia, kad tokie asmenys apskritai negali įgyti darbo teisių ir pareigų Lietuvos Respublikoje.⁷⁶ Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 57 str. sako, kad užsienietis, kuris ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, privalo gauti leidimą nebent jeigu jis yra atleistas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti:⁷⁷

1. turi leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje.
2. turi leidimą nuolatinai gyventi Lietuvos Respublikoje.
3. jis išsaugo teisę į Lietuvos Respublikos pilietybę Pilietybės įstatymo nustatyta tvarka.
4. jis yra lietuvių kilmės asmuo.
5. yra šeimos susijungimo atvejis.
6. jam nustatyta globa (rūpyba) arba jis paskirtas globėju (rūpintoju).
7. jam šio Įstatymo nustatyta tvarka nustatyta laikinoji apsauga Lietuvos Respublikoje.
8. socialinės apsaugos ir darbo ministras nustato sąlygas, kurioms esant iš užsieniečio nereikalaujama įsigyti leidimo dirbti.

Šie leidimai išduodami užsieniečiams atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikius. Leidimus jie privalo gauti iki atvykimo į Lietuvą. Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygas ir tvarką nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministras,

⁷⁴ Valstybės Žinios, 2004, Nr. 73-2539.

⁷⁵ 1994 m. birželio 20 d. Tarybos rezoliucija.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I. II dalys. Vilnius. Justitia, 2003,

⁷⁷ Valstybės žinios, 1998, Nr. 115-3236.

o leidimą dirbti užsieniečiui išduoda ir panaikina Lietuvos darbo birža prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Iki priimant 2004 m. balandžio 29 d. įstatymą „Dėl užsieniečių teisinės padėties“⁷⁸ vyriausybė nustatydamas metines įdarbinimo kvotas užsieniečiams įsidarbinti Lietuvos Respublikoje. Po įstatymo priėmimo kvotų buvo atsisakyta ir leidimo dirbti išdavimas ar neišdavimas priklausė nuo rinkos poreikių. Tai savalaikis žingsnis investicijų skatinimui, ūkio ir valstybės pajamų augimui. Šiuo metu didėjant darbo jėgos ir „proto“ nutekėjimo lygiui iš Lietuvos Respublikos į kitas užsienio šalis, jaučiamas darbo jėgos ir specialistų trūkumas kai kuriose darbo srityse. Tikėtina, kad palaipsniui šis trūkumas bus užpildomas darbo jėga iš trečiųjų šalių.

Valstybė, kuri suteikia galimybę dirbti, taip pat turi užtikrinti, kad užsieniečių įdarbinęs darbdavys jo nediskriminuotų t. y. negali būti nustatyta ilgesnė darbo diena, negali būti mokamas mažesnis atlyginimas negu valstybės piliečiui, užsieniečiui priklauso ir socialinė apsauga.

Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą ir tapus pilnateise jos nare reikėjo į Lietuvos teisę perkelti daug Europos Sąjungos teisės aktų nuostatų. Kilus nacionalinės valstybės ir Europos Sąjungos teisės kolizijai Europos Sąjungos teisė turi viršenybę valstybės narės teisės normų atžvilgiu. Ratifikuotų tarptautinių sutarčių viršenybė nacionalinės teisės atžvilgiu buvo patvirtinta Lietuvos Respublikos Seimui 1999 m. birželio 22 d. priėmus Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymą.⁷⁹ Šaltiniai reglamentuojantys darbo santykius – Reglamentas (1612/68EEC)⁸⁰ dėl laisvo darbuotojų judėjimo bendrijoje. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (2004/38/EB)⁸¹ dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimoms narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje. Tarybos direktyva (68/360/EEB)⁸² dėl valstybių narių darbuotojų bei jų šeimų judėjimo ir teisės gyventi Bendrijoje apribojimų panaikinimą ir kt. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare šios direktyvos ir Reglamentas tapo privalomais Lietuvos darbo teisės šaltiniais. Nebeteko galios teisės aktai, kurie riboja užsieniečių, valstybės narių piliečių teises, lyginant su valstybės piliečiais. Visiems Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams pradėti taikyti tokie pat reikalavimai darbo teisiniuose santykiuose, kaip ir Lietuvos piliečiams su tam tikromis išimtimis.

⁷⁸ Valstybės žinios, 1998, Nr. 115-3236.

⁷⁹ Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948.

⁸⁰ 1968 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas (1612/68EEC).

⁸¹ 2004 m. balandžio 29 d. Tarybos direktyva 2004/38/EEB.

⁸² 1968 m. spalio 15 d. Tarybos direktyva 68/360/EEB.

Viena iš ES rinkos laisvių yra darbuotojų judėjimo laisvė, taigi, ES teisė garantuoja darbuotojų judėjimo laisvę, todėl svarbu apibrėžti darbuotojo sąvoką ne tik nacionaliniu, bet ir Europos Sąjungos mastu. Europos Bendrijos sutartis⁸³ nepateikia darbuotojo sąvokos. Su darbuotojo sąvoka siejamas laisvas darbuotojų judėjimas, kuris reglamentuojamas sutarties 39-42 straipsniuose. Šių straipsnių normos įtvirtina ne tik laisvo judėjimo principą, bet nustato įvairias teises susijusias su šiuo principu, - teisę į vienodą išdarbinimo tvarką, vienodą teisę judėti ir pasilikti bet kurioje Bendrijos dalyje. Kadangi darbuotojo sąvoka nėra įtvirtinta ar apibrėžta nei Europos Bendrijos Sutartyje, nei kituose Europos Sąjungos aktuose, todėl ji aiškinama Europos Teisingumo teismo praktika, kurios dėka galima suvokti ES teisėje vartojamą darbuotojo sąvoką bei jos taikymo sritis.

ETT pabrėžė, kad „darbuotojo“ sąvoka yra autonominė bendrijos teisės sąvoka t. y. subjektinės teisės ir teisinės garantijas gauna asmuo, kuris apibrėžiamas, kaip darbuotojas ne pagal valstybių narių teisę, o Bendrijos teisę. Taip siekiama neleisti valstybėms narėms atsisakyti taikyti Bendrijos teisės normas tam tikroms asmenų grupėms, motyvuojant tuo, kad jų neapima pačios valstybės suformuluota darbuotojo sąvoka. Ar asmuo yra laikytinas darbuotoju pagal Bendrijos teisę nustatoma remiantis objektyviais kriterijais, t. y. įvertinant šalių tarpusavio teises ir pareigas konkrečiu atveju sprendžiama, ar tarp visuomeninio santykio šalių susiklosto teisiniai darbo santykiai.⁸⁴ Kaip pavyzdys - Europos Teisingumo teismo „darbuotojo“ sąvokos prasmės ir taikymo srities apibrėžimas Levin⁸⁵ byloje, kurioje Teismas nustatė bendrą principą, kad taisyklės, susijusios su laisvu darbuotojų judėjimu taikomos tik „vertimuisi efektyvia ir tikra veikla“. Teismas nusprendė, kad šios normos garantuoja „laisvą asmenų judėjimą tik tiems asmenims, kurie verčiasi ar nori verstis ūkine veikla“. Darytina išvada, kad „darbuotojas“ ES prasme pirmiausia turi būti darbuotoju (turėti darbinį teisumą ir veiksnumą) nacionalinės teisės prasme.

Europos Sąjungos valstybių narių piliečių padėtį reglamentuoja įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“.⁸⁶ Jame nustatomi gana liberalūs reikalavimai susiję su Europos Sąjungos piliečių gyvenimu, atvykimu ir darbu Lietuvos Respublikoje. Įstatymo 97 str. numato, kad Europos Sąjungos valstybės narės pilietis gali atvykti į

⁸³ Valstybės Žinios, 2004, Nr.2-2.

⁸⁴ DAVULIS, Tomas. Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 179.

⁸⁵ Europos Teisingumo Teismo 1982m. kovo 23d. sprendimas c.b. D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007m. balandžio 25d.] Prieiga per internetą <http://eur-lex.europa.eu./smartapi/egi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc= 61981J0053>.

⁸⁶ Valstybės žinios. 1998, Nr. 115-3236.

Lietuvą ir būti iki trijų mėnesių per pusę kalendorinių metų, skaičiuojant nuo pirmos į Lietuvos Respubliką atvykimo dienos, o jeigu ieško darbo tai gali būti dar tris mėnesius. Numatytos galimybės ir Europos Sąjungos valstybės narės piliečio šeimos nariams. Jie gali atvykti į Lietuvos Respubliką kartu su Europos Sąjungos valstybės narės piliečiu ir būti įstatymo numatyta laiką. Įstatymo 103 straipsnis numato supaprastintą procedūrą Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams įsidarbinti ir dirbti, jie prilyginami Lietuvos Respublikos piliečiams darbo santykių prasme.

Galima daryti išvadą, kad darbinis teisnumas yra pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams, nepriklausomai nuo jų gyvenamosios vietos, užsieniečiams bei asmenims be pilietybės, turintiems nuolatinę gyvenamąją vietą Lietuvos Respublikoje. Užsieniečiai ir asmenys be pilietybės, neturintys nuolatinės gyvenamosios vietos, Lietuvos Respublikoje nesinaudoja tuo pačiu darbinio teisnumu kaip Lietuvos Respublikos piliečiai, jiems numatyti tam tikri apribojimai. Tačiau įstatymai tiek piliečiams, tiek užsieniečiams numato vienodas sąlygas į darbo laiką, darbo užmokestį, socialinę apsaugą ir kt. Darbo Kodekso 2 str. 1 d. 4 p. įtvirtintas lygybės principas taikomas visiems: tiek piliečiams, tiek užsieniečiams, tiek asmenims be pilietybės.

3. Darbdaviai kaip darbo teisės subjektai

1990 m. kovo 11 dienos aktas „Dėl Lietuvos Nepriklausomos Valstybės atstatymo“ nulėmė esminius pasikeitimus Lietuvos ekonomikos ir teisės sistemose. Naujų nuosavybės formų ir subjektų atsiradimas lėmė naujų darbdavių rūšių, kurių nebuvo tarybinėje teisėje, atsiradimą. Pasikeitus politinei ir ekonominei padėčiai atsirado daug naujų subjektų, galinčių būti darbdaviais. Kadangi tarybinė teisė darbdaviais pripažino tik valstybę, valstybines įmones, įstaigas ir organizacijas, tai pagal dabar galiojančius įstatymus darbdaviais gali būti juridiniai asmenys - tai yra pelno siekiančios ir nesiekiančios įmonės, fiziniai asmenys, valstybės ir savivaldybės įmonės, politinės partijos ir organizacijos ir kita.

Reikėtų pradėti nuo darbdavio sąvokos supratimo, jos apibrėžimo tiek Lietuvos Respublikos, tiek kitų šalių teisėje. Pagal pačią bendriausią ir prasminiu požiūriu atitinkančią visų valstybių darbdavio sąvoką pateikia žodynas, kur darbdavys apibrėžiamas, kaip „asmuo nusamdantis darbui (tarnybai) kitus asmenis, kurie jam dirba ir kuris moka jiems atlyginimą.⁸⁷ Tačiau užsienio valstybių darbo įstatymuose nėra vieningos darbdavio sąvokos apibrėžimo, nes tai nulėmė labai skirtingos norminių aktų išleidimo datos.

Lenkijos darbo kodeksas pateikia, kad – „darbdavys yra organizacinis teisinis vienetas taip pat ir neturintis juridinio asmens teisių, bei fizinis asmuo įdarbinantis darbuotojus. Kaip organizacinis teisinis vienetas (subjektas) suprantamos akcinės bendrovės, valstybės įmonės, fondai, komitetai, komunalinės bei jungtinės įmonės, asociacijos, įstaigos, visuomeninės bei politinės organizacijos, ūkininkų ūkiai ir kt. Kaip būtinas darbdavio požymis – galimybė savarankiškai įdarbinti darbuotojus. Nebūtina, kad toks subjektas turėtų teisinį subjektiškumą“ tai yra turėtų juridinio asmens teises.⁸⁸

Ypač ryškiai darbdaviai, veikiantys pagal viešosios ir privačiosios teisės normas, yra išskiriami Airijos įstatymuose reguliuojančiuose darbo teisinius santykius. Šios valstybės norminiai teisės aktai darbdavį apibrėžia kaip:

Darbdavys – santykyje su darbuotoju reiškia asmenį, kuris samdo (ar samdė) darbuotoją pagal darbo sutartį. Šiai sąvokai dar priskirtini asmuo:

⁸⁷Dabartinis lietuvių kalbos žodynas. Vilnius, 2000.

⁸⁸ NIKITINAS, Vilius. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. Jurisprudencija, 2002, t. 25(17); 98-105.

vadovaujantis valstybės ar vyriausybės įstaigai ar dirbantis joje, yra laikomas samdomu valstybės ar vyriausybės;

pareigūnas ar tarnautojas dirbantis vietinės valdžios, uosto valdžios, sveikatos tarnybos įstaigose bus laikomas – samdomu vietinės valdžios, uosto valdžios, sveikatos tarnybos.⁸⁹

Estijos 1992 m. balandžio 15 d. Darbo sutarties įstatymas darbdavį apibrėžia, kaip:

1. juridinį asmenį;
2. struktūrinį juridinio asmens padalinį, kuriam suteiktos darbdavio teisės;
3. veiksnius fizinis asmuo.⁹⁰

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas⁹¹ darbdavį apibrėžia, kaip darbinį teisingumą ir veiksnumą turinčią įmonę, įstaigą, organizaciją ar kitą organizacinę struktūrą, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies ar veiklos pobūdžio, taip pat fizinis asmuo.

Kol buvo prieita prie dabartinės darbdavio sąvokos formuluotės, kilo nemažai problemų ir diskusijų. Žvelgiant šiek tiek atgal, Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo 5 str.⁹² formulavo kiek kitokią darbdavio sąvoką, kur darbdavys – visų rūšių įmonių, įstaigų, organizacijų savininkai arba jų vadovai, paskirti, išrinkti ar kitokia tvarka įgyję įgalinimus pagal atitinkamų įmonių tarp jų ūkinių bendrijų ir personalinių įmonių įstatymus, įstatus, nuostatus, steigimo dokumentus įmonės vardu sudaryti, pakeisti ar nutraukti darbo sutartį taip pat atlikti kitus veiksmus vykdant darbo įstatymų nuostatus. Kai darbo sutartis sudaroma tarp fizinių asmenų patarnavimo darbams atlikti, kada darbdavys yra fizinis asmuo.

Atsižvelgiant į užsienio valstybių patirtį, ši formuluotė buvo kritikuotina, kadangi iš užsienio valstybių darbdavio sąvokos galima išskirti esminius darbdavio požymius:

1. Darbdaviai yra fiziniai ir juridiniai asmenys taip pat ir organizacijos neturinčios juridinio asmens teisių.
2. Darbdaviai samdo darbuotojus pagal darbo sutartis.

Dažnai įmonės savininku, galiojant Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymui, būdavo ne vienas asmuo, o keli, taigi į bendrąją dalinę nuosavybę būdavo sujungiamas kelių fizinių ar juridinių asmenų turtas. Tokiu atveju sunku būdavo nustatyti kas yra darbdavys. Apibrėžus darbdavį kaip įmonės, įstaigos ar organizacijos

⁸⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G; NORKŪNAS, A. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas. Personalo vadyba. 1996 Nr. 2.

⁹⁰ *Ibidem*

⁹¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 2002-06-26, nuo 2003-01-01.

⁹² Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

vadovą, darbdavys ir darbuotojas tapdavo viename asmenyje, nes vadovas taip pat galėjo būti darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.

Apibendrinant išdėstyta galima teigti, kad tuometiniame darbo sutarties įstatyme darbdavio sąvoka buvo neaiški ir gremėzdiška. Atsižvelgiant į užsienio valstybių patirtį ir dviprasmiškas situacijas, kurias sukeldavo šios sąvokos netobulumas, Lietuvos įstatymų leidėjas padėtį ištaisė naujai priimtame Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

3.1. Darbdavių teisnumas ir veiksnumas.

Pagal Darbo kodekso nuostatas, darbdaviai yra fiziniai ir juridiniai asmenys, ir jei darbdavys yra pripažįstamas viena iš darbo teisinių santykių šalių, jis turi turėti teisnumą ir veiksnumą - tai yra darbinį subjektiškumą.⁹³

Teisinis subjektiškumas yra tas bendras požymis, kuris vienija darbdavius į vieną darbo teisės subjektų grupę. Įmonių, tai yra juridinių asmenų ir darbdavių kaip fizinių asmenų subjektiškumo prigimtis yra skirtinga, todėl apie juos reikėtų kalbėti atskirai.

Darbo kodekso 14 str. 1 d. nustato, kad darbdavių darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų steigimo momento. Darbdavių darbinis teisnumas suprantamas, kaip galėjimas turėti darbo teises ir pareigas, o veiksnumas savo veiksmais įgyti teises ir pareigas. Juridinio asmens teisnumas atsiranda kartu su veiksnumu, todėl veiksnumo terminas juridinių asmenų atžvilgiu dažniausia nevertojamas, kartais vartojamas kitas terminas – subjektiškumas, kuris ir apima teisnumo ir veiksnumo sąvokas.

Juridinio asmens teisnumas atsiranda įregistravus juridinį asmenį, o kai Lietuvos Respublikos Civilio kodekso numatytais atvejais registracija nebūtina, nuo juridinio asmens įsteigimo momento. Viešasis juridinis asmuo gali būti įsteigtas remiantis teisės aktu. Tokiu atveju juridinis asmuo veikia pagal jį įsteigusį teisės aktą, išskyrus atvejus, kai toks teisės aktas numato, kad turi būti priimti ir patvirtinti juridinių asmenų įstatai.⁹⁴ Teisės aktų įsigaliojimą nustato Konstitucija ir atitinkami teisės aktai.⁹⁵

Yra juridiniai asmenys, kurie nėra registruojami. Tai religinių bendruomenių ir bendrijų struktūriniai padaliniai, profesinės sąjungos, kurios įgija juridinio asmens

⁹³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 121.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 148.

teisės, kai įvykdomi nuostatai ir yra tam tikros aplinkybės. Konstitucijos 26 str. įtvirtina minties, tikėjimo ir sąžinės laisvės teises garantijas taip pat ir numato Religinių bendruomenių ar bendrijų steigimo ar veiklos ribojimus.⁹⁶ Religinė bendruomenė gali būti bažnyčia ar jai tolygi religinė organizacija – kitokia bendruomenė. Bažnyčių ir tolygių religinių organizacijų – bendruomenių siekiančių įgyvendinti tuos pačius religijos tikslus susivienijimas yra religinė bendrija.⁹⁷

Juridiniai asmenys gali būti religinių bendruomenių ir bendrijų struktūriniai padaliniai, kurie atitinka juridinio asmens požymius, tai yra organizacinį vieningumą, civilinį teisnumą ir veiksnumą, civilinį procesinį teisnumą ir veiksnumą ir kt. Požymiai nustatomi atsižvelgiant į bendruomenių ir bendrijų kanonus, statutą ir kitas normas. Religinės bendruomenės ar bendrijos gali steigti kitus juridinius asmenis, kurie nelaikomi struktūriniais padaliniais, steigiami atsižvelgiant į veiklos pobūdį.⁹⁸

Profesinių sąjungų steigimo ypatumus lemia Konstitucijos 50 str., kur sakoma, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai.⁹⁹ Profesinės sąjungos yra išskirtos iš kitų juridinių asmenų ir steigiamos kitokia tvarka tai yra jos neregistruojamos kaip įprastai, o įgyja juridinio asmens teises įvykdžiusios atitinkamas sąlygas. Profesinei sąjungai keliami reikalavimai:

1. steigėjam keliami kiekybiniai reikalavimai.
2. įstatų patvirtinimas.
3. valdymo organų suformavimas.¹⁰⁰

Tik įvykdžiusi šiuos reikalavimus profesinė sąjunga laikoma įsteigta, ir pagal Profesinių sąjungų įstatymą,¹⁰¹ juridinio asmens statusą įgyja nuo įstatų patvirtinimo momento.

Juridiniai asmenys yra steigiami įvairiems tikslams, todėl skirtingų juridinių asmenų teisnumas gali būti įvairios apimties. Privačių asmenų juridinis teisnumas neribojamas, jie gali įgyti ir turėti bet kokias civilines teises ir pareigas, išskyrus tas, kurioms atsirasti reikalingos tokios fizinio asmens savybės, kaip lytis, amžius ar giminystė. Privačių juridinių asmenų teisnumas yra prilyginamas fizinių asmenų teisnumui nustatant principą, kad juridinių ir fizinių asmenų teisnumas sutampa, tačiau

⁹⁶ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius. Justitia, 2002, p. 104.

⁹⁸ Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 105.

⁹⁹ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

¹⁰⁰ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933, 2001 Nr. 28-901.

¹⁰¹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933, 2001 Nr. 28-901.

juridiniai asmenys negali turėti teisių, kurios susijusios su lytimi, amžiumi, giminyste. Tai turi tik fiziniai asmenys. Privatus asmuo gali užsiimti bet kokia komercine veikla jos neįvardijęs įstatuose, jeigu tokios veiklos nedraudžia įstatymai. Taigi privatieji juridiniai asmenys turi universalųjį (bendrajį) teisnumą, bet jiems įstatymai nedraudžia numatyti savo steigimo dokumentuose ir draudimų užsiimti atitinkama veiklos rūšimi pavyzdžiui tokia veikla, kuri yra pernelyg rizikinga.¹⁰²

Viešieji juridiniai asmenys turi specialų teisnumą. Viešieji juridiniai asmenys – tai tokie asmenys, kurie įsteigti tenkinti viešuosius interesus neieškant naudos sau, tai yra jie negauna jokios materialios naudos. Viešieji juridiniai asmenys gali įgyti tik tokias teises ir pareigas, kurios neprieštarauja jų steigimo dokumentams ir veiklos tikslams.

Juridinio asmens teisė tapti darbo teisinio santykio šalimi ir tai, kad jis prisiima tam tikras pareigas darbuotojo atžvilgiu reiškia, kad egzistuoja specialus darbdavio teisinis subjektiškumas, kuris skiriasi nuo civilinio ar administracinio subjektiškumo. Darbo teisinis subjektiškumas apibūdina specifinę darbdavio, kaip darbo teisės subjekto padėtį, nustato ratą tų teisinių santykių, kurių dalyviu darbdavys gali būti.¹⁰³

Apibūdinant juridinį asmenį kaip darbdavį akivaizdu, kad juridinio asmens teismo ir veiksnio atskyrimas nepriklausomai nuo jų veiklos srities iš esmės yra neįmanomas. Teisinis subjektiškumas – tai kompleksinė teisinė kategorija, kurios sudėtinės dalys turi skirtingą turinį. Juridinio asmens teismo atsiranda jį pripažinus teisės subjektu, kaip jau minėjau pripažinimo forma gali būti įvairi. Tačiau nei vienas įstatymas ar kitas norminis aktas negali nustatyti turinio visų tų teisių ir pareigų, kurias subjektas įgyja savo veiklos procese. Taigi įmonės teismo reikia suprasti kaip turėjimą bendrų (pirminių) teisių ir pareigų, kurios yra juridinis pagrindas įgyti konkrečias teises ir pareigas dalyvaujant darbo teisiniuose santykiuose.¹⁰⁴

Kaip jau minėta, darbdaviu gali būti kiekvienas asmuo, turintis darbinį teismo ir veiksnumą, kuris yra nustatomas pagal civilinės teisės normą. Tačiau kalbant apie fizinio asmens teismo ir veiksnumą, svarbiausias klausimas nuo kada asmuo gali tapti darbdaviu, kadangi Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas nustato tik fizinio asmens – darbuotojo teisinį subjektiškumą, tačiau nekalba apie fizinio asmens kaip darbdavio teismo ir veiksnumą. Taigi, fizinio asmens – darbdavio atžvilgiu turėtų būti taikomos

¹⁰² KIRŠIENĖ, J; PAKALNIŠKIS, V; JUŠKYTĖ, R; VAITKEVIČIUS, P. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius. Lietuvos teisės universitetas, 2004, p. 183.

¹⁰³ DAMBRAUSKIENĖ, G; NORKŪNAS, A. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas. Personalo vadyba, 1996, Nr. 3. p. 10.

¹⁰⁴ DAMBRAUSKIENĖ, G; NORKŪNAS, A. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas. Personalo vadyba, 1996, Nr. 3. p. 11.

civilinės teisės normos, nustatančios jo subjektiškumą darbo teisės srityse. Kai kurie autoriai šią nuomonę grindžia tokiais argumentais:

1. Daugelyje valstybių normos, reglamentuojančios darbo sutartį, yra įtrauktos į tų valstybių civilinius kodeksus. Taip yra Italijoje, Olandijoje. Prancūzijos Darbo kodeksas nustato, kad darbo sutartis sudaroma civilinės teisės nustatytais pagrindais. Vadinasi, šiose valstybėse, fizinis asmuo turi turėti civilinį teisinį subjektiškumą. Estijos, Vengrijos darbo įstatymai įsakmiai nurodo, kad darbdaviu gali būti tik veiksnus fizinis asmuo.

2. Ne visi fiziniai asmenys kaip darbdaviai realizuoja savo darbinį veiksnumą, tapdami darbo teisinio santykio šalimi. Tai yra ne kiekvienas fizinis asmuo gali būti darbdaviu, juo tampa, sudarydamas darbo sutartį. Todėl galima teigti, kad fizinio asmens kaip darbdavio teisnumas ir veiksnumas nesutampa pagal atsiradimo momentą.¹⁰⁵

Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas nurodo, kad tik gimęs žmogus yra teisnus, tačiau tuo momentu jis dar nėra veiksnus, negali pats įgyvendinti savo teisių. Civilinio kodekso 2.5 str. numato, kad fizinio asmens civilinis veiksnumas atsiranda visiškai, kai asmuo sulaukia pilnametystės, tai yra aštuoniolikos metų.¹⁰⁶ Nuo šio momento jis gali tapti darbdaviu. Tačiau kaip yra tokiu atveju, kai fizinis asmuo įgyja visišką civilinį veiksnumą dar neturėdamas aštuoniolikos metų? Pavyzdžiui, teismas gali sumažinti santuokinį amžių, jeigu vėliau ši santuoka ir nutraukiama ar pripažįstama negaliojančia dėl priešasčių, nesusijusių su santuokiniu amžiumi. Nepilnametis įgyto veiksnumo nenustoja – tai reglamentuoja Civilinio kodekso 3.14 straipsnis. Yra numatomas ir kitas variantas. Kai nepilnametis gali įgyti visišką veiksnumą emancipacijos būdu. Tokiu atveju nepilnametis asmuo gali būti pripažintas veiksniumi, kai yra pagrindas nepilnamečiui, sulaukusiam šešiolikos metų amžiaus, savarankiškai įgyvendinti visas pilnamečio asmens teises ir vykdyti pareigas. Nepilnametis gali gauti darbo užmokestį, įsigyti turto ir t.t. Jis gali, vadovaujantis Darbo kodeksu, tapti tinkamu darbo teisinių santykių šalimi – darbuotoju. Atsakymo reikėtų ieškoti, atsižvelgiant į tai, kad darbdavys įgyti teises ir prisiimti pareigas turi asmeniškai. Turi būti aiškiai išreikšta jo valia. Taip pat svarbi ir atsakomybė. Kas atsakys, jeigu darbdavys penkiolikos metų amžiaus, o Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso 176 str.¹⁰⁷ numato atsakomybę

¹⁰⁵ DAMBRAUSKIENĖ, G; NORKŪNAS, A. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas. Personalo vadyba, 1996, Nr. 3. p. 12, 13.

¹⁰⁶ Valstybės žinios, 2002, Nr. 74-2262.

¹⁰⁷ Valstybės žinios, 2000, Nr. 86-2741.

asmeniui tik nuo šešiolikos metų už darbo saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimą?

Darytina išvada, kad asmuo, tik sulaukęs pilnametystės, tai yra aštuoniolikos metų amžiaus, gali tapti darbdaviu. Tačiau naudojimas civilinės teisės normomis neišsprendžia visų darbinio teisinio subjektiškumo problemų. Būtų paprasčiau, jeigu Darbo kodekse būtų imperatyviai nurodytas amžius, nuo kurio fizinis asmuo gali tapti darbo teisinių santykių subjektu – darbdaviu.

3.2. Įmonės, įstaigos ir organizacijos kaip darbo teisės subjektai.

Darbo kodekso 16 str. 1 d. nurodo, kad darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepriklausomai nuo nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį veiksnumą ir teisnumą.

Įmonė yra savo firmos vardą turintis ūkinis vienetas, įsteigtas tam tikrai ūkinei, komercinei veiklai.¹⁰⁸

Kad teisės subjektas yra ne tik žmogus, bet ir žmonių susivienijimai, buvo žinoma jau Hammurabio kodeksui.¹⁰⁹ Senovės Romėnų teisė subjektais laikė žmonių asociacijas ir viešojoje teisėje buvo skiriami įvairių rūšių žmonių susivienijimai:

1. Universitas personarum tai yra žmonių bendrija – valstybė (res publica), komuna (municipe), religinės, švietimo ir kitokios organizacijos (sodalitas, collegium, societas).

2. Universitas rerum tai yra kapitalo, turto korporacija skirta tam tikram tikslui įgyvendinti.

Teisių ir pareigų subjektais būdavo pripažįstami būtent šie susivienijimai, o ne juos sudarantys žmonės.¹¹⁰ Kitą žingsnį padarė kanonų teisė, kuri įvedė „juridinio asmens“ sąvoką, o XIII amžiuje Romos popiežius Innokentijus IV davė pradžią „fikcijos“ teorijai, kur nurodoma, kad juridinis asmuo egzistuoja tik žmonių samonėje, kad jis neturi nei kūno, nei valios ir veikia tik jo narių – žmonių dėka. Todėl juridinis asmuo

¹⁰⁸ TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė. Teorija ir praktika. Vilnius. Justitia, 2005, p. 171.

¹⁰⁹ ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 248.

¹¹⁰ ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 248.

yra persona ficta tai yra dirbtinis teisės subjektas, neturintis žmogui būdingų atributų, tačiau dalyvaujantis įvairiuose santykiuose savo, o ne jį sudarančių narių vardu.¹¹¹

Verslo srityje juridinio asmens sąvoka dažniausiai pakeičiama „įmonės“ sąvoka, tačiau šalia ekonominės „įmonės“ sąvokos, analizuojant jos teisinę prasmę, įmonės sąvoka asocijuojasi ne su teisiniu santykių objektu, o teisiniu santykių subjektu. Taigi, teisine prasme, įmonė yra savarankiškas teisės subjektas, įsteigtas tam tikrai komercinei – ūkinei veiklai ir jos pagrindinis tikslas - pelno siekimas. Įmonės, kaip pelno siekiantys juridiniai asmenys gali būti sudaromi sujungiant kelių asmenų kapitalą. Tokiu būdu sudaromos akcinės bendrovės ar uždarnosios akcinės bendrovės. Apjungiant kelių asmenų lėšas bei jų darbą sudaromos – ūkinės bendrijos. Tačiau gali būti ir individualios įmonės, - tai verslas, kuriuo gali verstis vienas žmogus ir jam nereikia sujungti savo kapitalo su kitais asmenimis. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas¹¹² numato, kad tokia įmonė yra neribotos civilinės atsakomybės privatus juridinis asmuo. Individualios įmonės steigėju gali būti tik veiksnus fizinis asmuo. Ir teisiniu santykių subjektu pripažįstama ne pati įmonė, o įmonės savininkas. Pati įmonė yra tik fizinio asmens teisinė forma. Tam tikro fizinio asmens komercinė veikla.

Valstybės ir savivaldybės įmonės tikslas – steigti viešąsias paslaugas, gaminti produkciją ir vykdyti kitą veiklą siekiant tenkinti viešuosius interesus, ši įmonė yra ribotos civilinės atsakomybės viešasis asmuo. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymas¹¹³ nurodo, kad šias įmones steigia valstybė ar savivaldybė arba perduoda valstybei ar savivaldybei. Valstybės įmonės savininkė yra valstybė, o savivaldybės įmonės savininkė – savivaldybė.

Dar viena įmonės forma yra socialinė įmonė – kuri atlieka specifines funkcijas ir siekia specifinių tikslų, tai yra įdarbinti Socialinių įmonių įstatyme¹¹⁴ nurodytus tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje. Skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją, bei mažinti socialinę atskirtį. Šiose įmonėse įdarbinami neįgalieji asmenys, ilgalaikiai bedarbiai, asmenys, grįžę iš įkalinimo vietų ir kt. Ir šie asmenys turi sudaryti ne mažiau keturiasdešimt procentų darbuotojų. Ši įmonė nėra savarankiška juridinio asmens teisinė

¹¹¹ ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 248.

¹¹² Valstybės žinios, 2003, Nr. 112 – 4991.

¹¹³ Valstybės žinios, 2004, Nr. 4 – 24.

¹¹⁴ Valstybės žinios, 2004, Nr. 96 – 3519.

forma. Ji įgyja juridinio asmens statusą jeigu įgyvendina Socialinių įmonių įstatymo trečiame straipsnyje numatytas sąlygas.¹¹⁵

Apibendrinant galima pasakyti, kad „įmonė“ įvairiuose teisės šaltiniuose vartojama keliomis prasmėmis:

1. Ekonominė prasme, tai yra turtinis kompleksas esantis įvairių santykių objektu.

2. teisine prasme – kaip juridinio asmens sinonimas, tai yra kaip savarankiškas teisinių santykių subjektas kaip viena iš asmenų rūšių, kaip darbdavys.¹¹⁶

Įstaiga – nepelno siekiantis ūkio subjektas, vykdamas įstatymu nustatytas valstybės ar savivaldybės funkcijas. Biudžetinės įstaigos – tai valstybės ar savivaldybės institucija, kuri visiškai ar iš dalies išlaikoma iš biudžeto. Pagal Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo¹¹⁷ 2 straipsnį – biudžetinės įstaigos nesiekia pelno, tenkina viešuosius interesus, tą patį numato ir Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo¹¹⁸ 2 straipsnis. Įstaigos, skirtingai nuo įmonių – kurios siekia komercinės ūkinės naudos, yra skirtos teikti paslaugas visuomenės nariams, tenkinti tam tikrus viešuosius interesus. Jos steigiamos iš valstybės ar savivaldybės turto ar lėšų. Kai kurie autoriai išskiria du specialius įstaigos požymius:

1. Ypatinga darbo kolektyvo sudėtis – tai yra darbuotojai, kurie specializuojasi toje veikloje, kuriai vykdyti įstaiga yra įkurta. Jie turi atitikti tam tikrus kvalifikacinius reikalavimus.

2. Specialus veiklos finansavimas – tai yra įstaigos, kurios veikia mokslo, kultūros ir kt. srityse – neturi tikslo gauti pajamų ir pelno, nes jos finansuojamos iš valstybės ar savivaldybės biudžeto. Jų teikiamos paslaugos visuomenės nariams dažniausiai yra nemokamos. Jos turi labiau apribotas teises organizuojant darbo užmokestį ir materialinį darbuotojų skatinimą.¹¹⁹

Organizacija – susivienijimas skirtas jį sudarančių asmenų poreikiams ir tikslams, jei šie tikslai nėra priešingi Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams, įgyvendinti ar tenkinti. Organizacijos nefinansuojamos iš biudžeto, jos gauna lėšų iš nario mokesčio, leidybinės veiklos ir panašiai. Organizacijos dažniausiai tenkina ne visos visuomenės, o tik savo narių interesus. Pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas. Valstybės žinios, Nr. 96 – 3519.

¹¹⁶ ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius. VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 254.

¹¹⁷ Valstybės žinios, 1995, Nr. 104 – 2322.

¹¹⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 68 – 1633.

¹¹⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G; NORKŪNAS, A. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas. Personalo vadyba, 1996, Nr. 3.

menininkų organizacijos įstatymo 2 str.¹²⁰ – tai savanoriškas meno kūrėjų susivienijimas (asociacija, draugija, sąjunga) sudaryta jos narių kultūriniais, kūrybiniais ir socialiniams poreikiams tenkinti, meno kūrėjų laisvėms ir teisėms ginti, šalies kultūrai plėtoti. Ši organizacija yra ne pelno organizacija. Panašius tikslus apibrėžia ir Asociacijų įstatymas¹²¹ - kur numatoma, kad šios organizacijos tikslas – koordinuoti asociacijos narių veiklą, atstovauti jų interesus ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus.

Pagal „fikcijos“ teoriją juridinis asmuo yra teisinė fikcija, akivaizdu, kad jis pats negali nei įgyvendinti, nei įgyti teisinių pareigų. Juridiniai asmenys – darbdaviai teises įgyja ir pareigas prisiima per savo organus – tam tikras struktūrinės juridinio asmens dalis, kurioms priskirtos tam tikros funkcijos. Kokius organus turės juridinis asmuo, nustato įstatymai ar juridinio asmens dokumentai. Juridinio asmens organai gali būti skirstomi į:

1. Juridinio asmens dalyvių susirinkimą;
2. juridinio asmens priežiūros organą;
3. juridinio asmens valdymo organą.¹²²

Tačiau reikia pažymėti, kad kiekvienas organas gali veikti tik pagal savo kompetenciją ir neturi teisės prisiimti kito juridinio asmens organo kompetencijos.

Juridinio asmens valdymo organas yra pagrindinis juridinio asmens organas per kurį pastarasis prisiima ir įgyvendina teises ir pareigas. Valdymo organai gali būti vienasmeniai ir kolegialūs. Kolegialūs valdymo organai gali darbdavio vardu įgyti darbo teises bei pareigas jeigu tai numatyta įstatymuose ar darbdavio veiklos dokumentuose. Pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymas¹²³ numato, kad bendrovės vadovas priima į darbą arba atleidžia darbuotojus, sudaro arba nutraukia su jais darbo sutartis. Taigi akcinė bendrovė įgyja atitinkamas teises ar prisiima pareigas per bendrovės vadovą, kuris veikia pagal savo kompetenciją. Taip pat darbdaviams įmonėse pagal įstatymą ar įgaliojimus gali atstovauti ne tik įmonės vadovas, bet ir kiti asmenys. Administraciją sudaro pareigūnai, kurių įgaliojimai kyla pagal įmonių, įstaigų ar organizacijų steigimo dokumentus arba įgaliojimą. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad individualių įmonių savininkai, ūkininkai bei darbdaviai fiziniai asmenys gali darbo teises ir pareigas įgyvendinti patys.

¹²⁰ Valstybės žinios, 1996, Nr. 84-2002.

¹²¹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 25 – 745.

¹²² Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 179.

¹²³ Valstybės Žinios, 2000, Nr. 64-1914

Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra išaiškinęs, kad administracijos vadovo buvimą bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymu, o ne sutarties pagrindu. Vadinasi, administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Išplėstinė teisėjų kolegija konstatuoja, kad administracijos vadovų ir bendrovės santykiai savo esme – pavedimo teisiniai santykiai.¹²⁴

Nemažai keblumų kilo galiojant Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymui, kur darbdaviu buvo laikoma visų rūšių įmonių, įstaigų, organizacijų vadovai, savininkai, atstovai. Įmonė kaip subjektas neegzistavo, bet buvo tam tikra fizinių asmenų grupė, kuri galėjo pasirašyti su darbuotojais darbo sutartį. Lietuvos Aukščiausio teismo senatas išaiškino, kad darbdavys yra įmonininkas, fizinis ar juridinis asmuo taip pat keli asmenys susijungę į grupę. Lietuvos Aukščiausio teismo priimtoje nutartyje taip pat buvo išaiškinta, kad UAB direktorius yra darbdavys, kuris neatliko savo pareigos ir už tai yra baustinas.¹²⁵ Darbdavio bendraja prasme – įmonės, įstaigos, organizacijos ar piliečių susivienijimo vardu konkretus asmuo turi įvykdyti veiklą darbiniam santykiams organizuoti - derėtis ir pasirašyti darbo sutartį, supažindinti su reikiamais norminiais aktais, reikiamu atveju darbuotoją įspėti, duoti jam nurodymus ir patvarkymus, atlikti įstatymo numatytas procedūras darbo sutarčiai nutraukti ir panašiai, todėl įstatymo tvarka yra paskirti asmenys atstovaujantys įmonę, įstaigą, organizaciją darbo santykiuose. Jie darbo sutarties įstatyme ir vadinami darbdaviais.¹²⁶ Kitoje nutartyje jau atsakovu traukiama pati įmonė, o ne vadovas.¹²⁷

Nuo šio klaidingo darbdavio sąvokos apibrėžimo priklausė kaip bus suprantama darbdavio atsakomybė, kas mokės kompensaciją. Situacija pasikeitė priėmus naująjį Darbo kodeksą. Juridinių asmenų vadovai ir kiti įgalioti asmenys yra ne darbdaviai, o darbdavių atstovai turintys teises ir pareigas įgyvendinant darbo santykius.

¹²⁴ LAT 2001 m. spalio 16 d. nutartis Nr. 3K-7-760/2001m.

¹²⁵ LAT 2002 m. kovo 26 d. nutartis Nr. 2K-260/2002m.

¹²⁶ LAT 2000 m. gruodžio 6 d. nutartis Nr. 3K-3-1307/2000 m.

¹²⁷ LAT 2001 m. lapkričio 21 d. nutartis Nr. 3K-3-1163/2001 m.

3.3 Įmonių, įstaigų, organizacijų filialų ir atstovybių teisinis statusas.

Pagrindinis juridinio asmens požymis organizacinis vieningumas.

Juridinio asmens filialai ir atstovybės yra kuriami plėsti juridinio asmens vykdomą veiklą. Nuo kitų juridinio asmens padalinių skiriasi tuo, kad jie yra registruojami juridinių asmenų registre.

Filialai steigiami, kad vykdytų visas ar dalį juridinio asmens funkcijų. Filialus gali steigti kiekvienas juridinis asmuo. Filialas yra struktūrinis juridinio asmens padalinys, turintis savo buveinę. Buveinė yra pagrindinis filialo požymis. Juridiniai asmenys perduoda filialams ir tam tikrą turtą, nors nuosavybės teise šis turtas visviena priklauso juridiniam asmeniui, o ne filialui. Iškilus kreditoriniams reikalavimams į šį turtą gali būti nukreipti reikalavimai pagal juridinio asmens prievoles. Juridinis asmuo atsako ir pagal filialo prievoles. Filialai savo veiklą organizuoja pagal juridinio asmens patvirtintus nuostatus, kuriuose turi būti numatytas atitinkamas filialo ar atstovybės valdymo organas ar jo kompetencija. Filialo funkcijos yra gana savarankiškos ir nėra reikalinga nuolatinė sąveika su kitais padaliniais. Taigi, nors filialas ir neturi kai kurių juridinio asmens požymių jis yra juridinio asmens padalinys, kurio savarankiškumas ir teisės yra ypatingi, lemiami jo esmės, tai yra filialas turi savo buveinę ir atlieka visas arba dalį juridinio asmens funkcijų.¹²⁸ Filialas yra savarankiškas juridinio asmens padalinys, kuris turi teisę sudaryti sandorius ir prisiimti įsipareigojimus.¹²⁹

Kita organizacinė struktūra yra atstovybė. Juridinio asmens atstovybė yra savarankiškas struktūrinis padalinys, kuris, skirtingai nei filialas, atlieka specifinę juridinio asmens funkciją – atstovauja juridinio asmens interesams ir juos gina.¹³⁰ Juridinio asmens atstovybė veikia pagal juridinio asmens patvirtintus nuostatus. Greta pagrindinės savo funkcijos - atstovauti bei ginti juridinio asmens interesus - atstovybės gali sudaryti sandorius, atlikti kitus su tuo susijusius veiksmus. Kaip ir filialas, atstovybė nors ir neturi kai kurių juridinio asmens požymių, ji yra ypatinga dėl savo savarankiškumo ir teisių. Atstovybė turi savo buveinę ir atlieka funkcijas, kurios numatytos Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 2.56 straipsnyje, pavyzdžiui,

¹²⁸ Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius. Justitia, 2002, p. 135.

¹²⁹ Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius. Justitia, 2002, p. 136.

¹³⁰ Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius. Justitia, 2002, p. 137.

vykdyti eksporto ir importo operacijas, tačiau tik tarp užsienio juridinių asmenų ar kitų organizacijų įsteigusių atstovybę arba su ja susijusių įmonių, įstaigų ar organizacijų.

Vadovaujantis Civilinės teisės normomis nei filialai nei atstovybės nėra juridiniai asmenys. Tačiau mus domina filialų ir atstovybių padėtis vadovaujantis Darbo teisės normomis. Ar filialai ir atstovybės yra darbdaviai ?

Kaip jau buvo minėta, filialas savo veiklą organizuoja pagal juridinio asmens patvirtintus nuostatus. Ir nors filialas yra pakankamai savarankiškas, turi savo buveinę, valdymo organus, pavadinimą tarp jų nėra susiklostę atstovavimo santykiai. Bet pagal filialo prievoles gali atsakyti juridinis asmuo, taip pat Civilinio kodekso 2.54 str. 2 d. nurodoma, kad juridinio asmens valdymo organas, valdyba, dalyvių susirinkimas ar panašiai, kuris turi teisę skirti ir atšaukti filialo valdymo organus ir priimti sprendimą nutraukti filialo veiklą ar keisti jo kompetenciją ir veiklos tikslus.¹³¹ Taigi akivaizdu, kad filialas nėra juridinis asmuo. Jis tik veikia juridinio asmens vardu – taigi negali būti ir darbdaviu. Nors vienareikšmišką atsakymą rasti sunku, kadangi Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktika kai kuriose bylose ir filialą pripažįsta darbdaviu jei filialas atitinka darbdavio požymius. Kiti autoriai teigia, kad nesinorėtų sutikti su nuomone, kad atstovybės ir filialai veikiantys pagal pagrindinės įmonės įgaliojimą yra darbdaviai. Darbdaviu turėtų būti vadinama pagrindinė įmonė, nes būtent pastarosios vardu ir pagal jos suteiktą įgaliojimą veikia tiek įmonė tiek filialas.¹³² O filialo vadovas gali priimti ar atleisti iš darbo darbuotojus ar kitaip veikti įmonės vardu tik gavęs atitinkamos įmonės įgaliojimą. Taigi darbdaviu ir yra laikoma ši įmonė. Įmonės filialas gali būti laikomas tik darbo santykių dalyviu (jei valdyba suteikia atitinkamus įgaliojimus), tačiau ne darbdaviu, kaip darbo santykių šalimi.

Atstovybės galimybę būti darbdaviu vadovaujantis Civilinio kodekso 2.56 str., kuris numato, kad atstovybė visus jo kompetencijai priskirtus veiksmus atlieka juridinio asmens vardu, juridinis asmuo atsako pagal atstovybės prievoles ir atstovybė pagal juridinio asmens prievoles. Darytina išvada, kad atstovybė negali savo vardu priimti darbuotojo į darbą, sudarinėti darbo sutarčių, tai ji gali atlikti tik juridinio asmens vardu. Taigi darbdavys – juridinis asmuo.

Nevienareikšmė situacija susiklosto dėl užsienio valstybių diplomatinių atstovybių pripažinimo ar nepripažinimo darbdaviais. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymu dėl užsienio valstybių diplomatinių atstovybių Lietuvos Respublikoje

¹³¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 74-2262.

¹³² TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė. Teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, p. 174. I t.

statuso¹³³ užsienio valstybės diplomatinė atstovybė yra Lietuvos respublikoje veikiantis užsienio valstybės užsienio reikalų tarnybos padalinys, atstovaujantis tai užsienio valstybei, ginantis jos ir jos piliečių teises ir interesus Lietuvoje, palaikantis oficialius, tarpvalstybinius santykius. Taip pat pažymėtina, kad diplomatinėms atstovybėms Lietuvos Respublikoje taikomos privilegijos ir imunitetai.

Tačiau lengviau apžvelgti diplomatinių atstovybių buvimą darbo teisinių santykių subjektu – darbdaviu, nagrinėjant teismų praktiką.

Į teismą kreipėsi asmuo, kuris dirbdamas JAV ambasadoje buvo apmokestintas fizinių asmenų pajamų mokesčiu.¹³⁴ Nors ambasada yra savarankiškai Lietuvos Respublikos teritorijoje veikiantis subjektas įsteigtas nustatyta tvarka, jai suteiktas juridinio asmens kodas ir yra įregistruota Lietuvos Respublikos įmonių, įstaigų ir organizacijų registre. Fizinių asmenų pajamų mokesčių įstatymas¹³⁵ numato, kad pajamas mokėtojas gauna iš įmonių, įstaigų ar organizacijų arba per jas pajamų mokesčių išskaito ir sumoka į biudžetą šios įmonės, įstaigos ir organizacijos. Tačiau remiantis įstatymu, „Dėl užsienio valstybių diplomatinių atstovybių Lietuvos Respublikoje statuso“ padaryta išvada, kad užsienio valstybės ambasada yra neatskiriama nuo valstybės, todėl prievolės nustatymas ambasadai reikštų prievolės nustatymą jos atstovaujamai valstybei. Kas įmanoma tik esant specialiam tarptautiniam susitarimui. Todėl kolegija padarė išvadą, kad pagrįstai buvo atsižvelgta į įsipareigojimų nustatymo joms galimybę, nes šios įstaigos (šiuo atveju JAV ambasada) nepriklauso Lietuvos Respublikos jurisdikcijai ir teismas neturi įrodymų apie Lietuvos Respublikos ir JAV vadovybių specialųjį susitarimą, todėl teisinio pagrindo nustatyti JAV ambasadai išskaičiuoti iš pareiškėjos darbo užmokesčio mokesčius Lietuvos Respublikos biudžetui nėra.

Diplomatinės privilegijos ir imunitetai suteikiami tam, kad diplomatinės atstovybės kaip valstybėms atstovaujančios institucijos veiksmingai vykdytų savo funkcijas. Vadinasi, diplomatinės privilegijas ir imunitetus iš dalies lemia atstovaujamas diplomatinių atstovybių pobūdis - tai yra šios institucijos ir joms atstovaujantys asmenys laikomi suverenios savo valstybės atstovais. O iš suverenios valstybės lygybės

¹³³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 29-791.

¹³⁴ LVAT 2003 m. kovo 25 d. nutartis Nr. A8-307-03/2003 m.

¹³⁵ Valstybės žinios, 1991, Nr. 29 -791.

principo ir išplaukia, kad buvimo valstybe turi gerbi atstovaujamosios valstybės suverenitetą ir netaikyti savo jurisdikcijos pastarosios atstovams.¹³⁶

Kitos bylos, kurios buvo nagrinėjamos Lietuvos Aukščiausiajame teisme dėl atleidimo iš darbo ambasadose pripažinimo neteisėtu. Vienoje iš jų taip pat buvo pareikštas ieškinys JAV ambasadai,¹³⁷ čia analogiška situacija, kai JAV ambasada buvo laikoma juridiniu asmeniu, kurio teisumą nustato Lietuvos Respublikos teisė. Tačiau tarptautinės teisės požiūriu ambasada ar kitokia diplomatinė atstovybė, kaip valstybės aparato dalis yra neatskiriama nuo valstybės. Todėl ieškinio pareiškimas iš esmės reiškia ieškinio pareiškimą valstybei. Taigi faktiškai ieškovas pareiškė ieškinį Jungtinėms Amerikos Valstijoms. Valstybės imuniteto doktrina leidžia valstybėms gintis nuo jai reikiamo ieškinio atsisakant dalyvauti procese atsakovu pagal jai pareikštą ieškinį. Atsisakymą dalyvauti atsakovu teismo procese išreiškia Lenkijos Respublikos užsienio reikalų ministerija¹³⁸ nusprendusi neduoti sutikimo Lenkijos ambasadai būti atsakovu byloje dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. 1972 m. gegužės 16 dienos Europos Konvencijoje „Dėl valstybės imuniteto“ nustatyta, jog valstybė negali reikalauti imuniteto taikymo nuo užsienio valstybės teismo jurisdikcijos, jeigu ginčas kilo iš darbo sutarties tarp valstybės ir asmens, kai darbas pagal šią sutartį turi būti atliktas teismo vietos valstybėje. Tačiau nei Lietuvos Respublika, nei Lenkijos Respublika nėra šios konvencijos dalyvės, todėl jos nuostatos gali būti vertinamos tik kaip bendros tarptautinės privatinės teisės tendencijos šioje srityje.

Ieškinio pareiškimas diplomatinėms atstovybėms yra analogiškas kaip ieškinio pareiškimas valstybei. Diplomatinės atstovybės gali būti pripažįstamos darbdaviais, taigi iš esmės jos pačios turėtų atsakyti pagal savo prievoles, tačiau diplomatinės atstovybės gali naudotis privilegijomis ir imunitetais ir atsisakyti būti atsakovais bylose kylančiose viešosios teisės srityje, atsižvelgiant taip pat į darbovietės pobūdžio, darbuotojo statuso ir kitus kriterijus, bet gali dalyvauti lygiais pagrindais su kitais juridiniais ir fiziniiais asmenimis privatinės teisės santykiuose. Tačiau reikia pažymėti, kad valstybės imuniteto taikymas Lietuvos Respublikos jurisdikcijos atžvilgiu neužkerta ieškovui pareikšti analogišką ieškinį Lenkijos Respublikos teisme.¹³⁹

¹³⁶ PETRAUSKAS, Zenonas; ŽALIMAS, Dainius; ŽALIMIENĖ-Žaltauskaitė, Skirgailė. Diplomatinė teisė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2003, p. 234.

¹³⁷ LAT 1998 m. sausio 5 d. nutartis Nr. 3K-1/1998.

¹³⁸ LAT 2001 m. birželio 25 d. nutartis Nr. 3K-3-203/2001.

¹³⁹ LAT 2001 m. birželio 25 d. nutartis Nr. 3K-3-203/2001

3.4. Darbdavio požymiai

Nors darbo teisėje darbdavio, kaip darbo teisės subjekto požymiai nėra apibrėžti, tačiau jis turi tam tikrus, tik jam būdingus požymius, kurie padeda jį apriboti nuo kitų darbo teisės subjektų.

Požymis – tai žymė, pagal kurią galima atskirti, arba savybė, kuria daiktas skiriasi nuo kitų daiktų.¹⁴⁰

Darbo teisės teorijoje nėra vienos nuomonės, kokie tie požymiai yra, ir kai kurie autoriai nurodo skirtingą jų kiekį, jie yra skirstomi:

1. galimybė priimti į darbą;
2. galimybė paskirstyti darbuotojus ir nutraukti darbo sutartį, taip pat organizuoti darbą ir jį valdyti;
3. galimybė turėti lėšų ir atlyginti darbuotojams.¹⁴¹

Kiti autoriai darbdaviui, kaip darbo santykių šaliai, išskiria šiuos būdingus požymius:

1. teisė priimti į darbą, paskirstyti darbo funkcijas ir atleisti iš darbo darbuotojus;
2. galimybė organizuoti ir valdyti darbą, pasireiškianti kaip darbdavio teisė duoti privalomus nurodymus;
3. galimybė savarankiškai atsakyti pagal prievoles, kylančias iš darbo teisinių santykių;
4. galimybė veikti savarankiškai ir dalyvauti teisiniuose santykiuose nepriklausomai nuo kitų subjektų;
5. galimybė turėti materialaus turto, lėšų ir atlyginti darbuotojams už darbą bei sumokėti nustatytus mokesčius.¹⁴²

Akivaizdu, kad įvairūs šaltiniai pateikia kiek kitokį požymių sąrašą, tačiau manytina, kad bendriausi ir pagrindiniai požymiai, kurie įvardija darbdavį, kaip darbo teisės subjektą pateikti abiejuose šaltiniuose yra:

1. darbdavio galimybė priimti į darbą darbuotojus;
2. paskirstyti darbuotojus organizuoti jų darbą ir jį valdyti;
3. darbo užmokesčio mokėjimas darbuotojams.

Toliau savo darbe ir pamėginsiu apibūdinti šiuos pagrindinius darbdavio požymius.

¹⁴⁰ Dabartinis Lietuvių kalbos žodynas. Vilnius, 2000, p. 579.

¹⁴¹ TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 2000, p. 45.

¹⁴² TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė. Teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, p. 176.

Darbdavio teisė priimti į darbą yra realizuojama sudarant ar nutraukiant darbo sutartis. Reikia pažymėti, kad realiai, tai yra patys asmeniškai, šią teisę įgyvendinti gali individualių įmonių savininkai, ūkininkai ar darbdaviai fiziniai asmenys, kurie šias darbineis teises įgyvendina patys. Kadangi Lietuvos Respublikos įstatyme nenumato jiems reikalavimo turėti kokius nors valdymo organus, per kurią jie galėtų įgyvendinti šią teisę. Taigi, tokiu atveju nebekyla klausimas, kas priima į darbą. Tačiau individualių įmonių savininkai, darbdaviai fiziniai asmenys turi teisę įgalioti ir kitus asmenis veikti jų vardu.¹⁴³

Individualių įmonių įstatymo¹⁴⁴ 6 straipsnio 5 dalies 2 punkte numatyta, kad įmonės savininkas gali paskirti individualios įmonės vadovu kitą asmenį, tačiau ir toliau jis išlieka darbdaviu, tai yra subjektu, kuris įgyvendina savo teisę duoti darbo.

Juridiniai asmenys savo teises įgyvendina per atstovus. Darbdaviai gali būti atstovaujami tiek esant individualiems darbo santykiams, tiek kolektyviniams darbo santykiams. Vadovaujantis Darbo kodekso 24 straipsniu juridiniai asmenys savo teises įgyvendina per įmonės vadovą arba administraciją. Darbdavio vadovas turi teisę atlikti veiksmus, sukuriančius, pakeičiančius ar panaikinančius darbo teisinius santykius.¹⁴⁵ Administracijos pareigūnai taip pat yra asmenys dirbantys pagal sutartį su darbdaviu.

Apžvelgiant darbdavio galimybę duoti darbo, galima atkreipti dėmesį ir į tai, kad, sudarant darbo sutartį, pirmoje vietoje įrašomas darbdavio pavadinimas, po to atstovas. Norint priimti asmenį į darbą, turi būti nustatytas darbo vietų ar etatų skaičius. Ir tai nustato ne juridinio asmens atstovas, o steigėjas.

Tiek priimant į darbą, tiek atleidžiant, įmonės vadovas ar administracija atlieka darbą, kurį jam paveda atlikti darbdavys, neperžengiant jų kompetencijos. Tačiau asmuo yra samdomas ir atleidžiamas tik darbdavio naudai ar interesams. Taigi, savo teisę duoti darbo įgyvendina darbdavys, o ne jį atstovaujanti administracija ar įmonės vadovas.

Kitas svarbus požymis apibūdinantis darbdavį – galimybė paskirstyti darbuotojus ar organizuoti jų darbą. Taip pasireiškia darbo teisinių santykių reguliavimo metodo specifika, kai iki darbo sutarties sudarymo lygiateisės ir pasirinkimo laisvę turinčios šalys prisiima atitinkamus išipareigojimus, šalių lygybės (dispozityvūs) santykiai virsta pavaldumo (imperatyviais) santykiais. Tai lemia objektyvi būtinybė organizuoti darbo procesą.¹⁴⁶

¹⁴³ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I,II dalis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 78.

¹⁴⁴ Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4991.

¹⁴⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I,II dalis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 103.

¹⁴⁶ TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė. Teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, p. 176.

Darbo Kodekso 93 straipsnis reglamentuoja, kad darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, taip pat darbuotojas įsipareigoja paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai t.y. laiku ateiti į darbą, laikytis tam tikrų technologinių taisyklių ir t.t. akivaizdu, kad vykdydamas savo funkcijas darbuotojas nėra savarankiškas.

Pats darbo organizavimo procesas prasideda sudarant darbo sutartį, gal tiksliau dar iki sutarties sudarymo, nes tuo metu darbuotojas yra supažindinamas su darbo funkcijomis, kurias jis turi atlikti. Darbuotojai taip pat turi būti pasirašytinai supažindinami ir su darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą.¹⁴⁷ Taigi galima teigti, kad darbo sutarties dalykas – rūšiniais požymiais apibrėžti darbai arba paslaugos, tai yra susitariama dėl darbo funkcijos, kuri bus atliekama kitai šaliai vadovaujant, nustatant darbų atlikimo tvarką.¹⁴⁸ Darbdavys organizuoja darbą ir po to kai darbuotojas jau pasamdytas. Tačiau reikia pažymėti, kad darbo organizavimas gali pasireikšti ir civilinėse sutartyse, nes asmenys, kurie ruošiasi dirbti pagal darbo ar civilines sutartis turi žinoti kokiam darbui jie samdomi, nors civilinėse sutartyse paprastai susitariama dėl konkretaus darbo atlikimo, o pagal darbo sutartį atliekamos darbo funkcijos. Civilinių ir darbo sutarčių atskyrimas labai svarbu, nes asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartį, įstatymai numato teisių ir lengvatų, kurių neturi asmenys dirbantys kitais pagrindais.

Darbo organizavimas pasireiškia įvairiai: nustatomas darbo laikas, esant reikalui, darbuotojai skirstomi į pamainas, organizuojami kilnojamo pobūdžio darbai, komandiruotės, skiriamos atostogos, sudaromos pertraukos pavalgyti ar pailsėti ir t.t.

Kaip žinia, darbdavys ne tik organizuoja darbo procesą, bet ir jį valdo. Darbuotojas, pradėdamas dirbti įsipareigoja ir paklūsta darbovietėje nustatytai tvarkai. Nepaklusimas gali sukelti darbuotojui neigiamų padarinių. Tai drausminės nuobaudos ar netgi atleidimas iš darbo. Tačiau už gerą darbą darbdavys gali ir paskatinti darbuotojus, išmokėdamas jiems premijas, suteikdamas papildomas atostogas ir t.t.

Darbuotoją ir darbdavį sieja pavaldumo santykiai. Tačiau tai irgi pasireiškia ne visada vienodai. Kaip pavyzdys - darbo sutartys su namudininkais. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 115 str.¹⁴⁹ numato, kad darbo sutartimi su namudininkais reikia laikyti tokią darbo sutartį, kurioje nustatyta, kad sulygta darbo funkciją darbuotojas (namudininkas) atliks namuose, o ne darbdavio įmonės, įstaigos ar

¹⁴⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹⁴⁸ *Ibidem*

¹⁴⁹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

organizacijos teritorijoje.¹⁵⁰ Namudininkas savo darbo laiką skirsto savo nuožiūra, namudininkui netaikomos įmonės vidaus darbo taisyklės. Jis privalo pats rūpintis savo ir kitų dirbančių asmenų sveikata, tinkamu, saugiu įrankių, medžiagų ar kitų priemonių naudojimu. Šiame procese darbdavio galimybė valdyti darbą jau yra ribota.

Įmonėse, įstaigose, organizacijose darbo organizavimo ir valdymo funkcijas paprastai atlieka darbdavio atstovai – tai gali būti įmonės vadovas ar kiti įgalioti asmenys. Įmonės vadovas atsako už įmonės kasdienės veiklos organizavimą. Jis privalo veikti rūpestingai, atidžiai, kvalifikuotai bei daryti viską kas nuo jo priklauso, kad jo įmonė veiktų sutinkamai su įstatymais ir kitais teisės aktais.¹⁵¹ Jo vaidmuo labai svarbus priimant ir atleidžiant iš darbo darbuotojus, priimant įsakymus dėl atostogų, premijavimą, nuobaudų skyrimą ir t.t. Įmonės vadovas savo funkcijas atlieka remdamasis jam darbdavio suteiktais įgaliojimais, nes jis su darbdaviu yra susijęs tam tikru teisiniu santykiu. Su juo taip pat yra sudaroma sutartis, kurioje nurodomos jo konkrečios teisės ir pareigos. Galima daryti išvadą, kad tai tik asmuo, kuriam darbdavys suteikė įgalinimus valdyti kitus darbuotojus, bet darbo užmokestį moka darbdavys. Darbdavys taip pat sprendžia kiek darbuotojų jam reikia, kokias funkcijas jie atliks ir kt. Tai yra įgyvendina savo teisę priimti į darbą.

Dar vienas pagrindinių darbdavio požymių – galimybė mokėti darbo užmokestį. Ši požymį galima būtų išskirstyti:

1. materialaus turto, lėšų turėjimą;
2. galimybę atlyginti darbuotojui už jo darbą.

K. Markso suformuota ir tarybiniais laikais buvo paplitusi nuomonė, kad darbdavys turi būti darbo priemonės savininkas. Tačiau kaip darbdaviui būdingą požymį reikėtų išskirti ne tiek jo, kaip darbo priemonių savininko ar valdytojo statusą, kiek jo gebėjimą turėti lėšų atlyginti darbuotojui už atliekamą darbą. Lėšų ir darbo priemonių turėjimas savo žinioje nėra tapatūs dalykai.¹⁵² Elementarūs pavyzdžiai – kad samdydamas asmenį lauko darbams, darbdavys gali duoti jam darbui reikalingus įrankius, ar samdydamas auklę vaikui prižiūrėti jis neduoda jokių įrankių, tačiau ir vienu ir kitu atveju už darbą jis privalo sumokėti, o tam reikalingos materialios lėšos.

¹⁵⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia. 2004, p. 108.

¹⁵¹ ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 275.

¹⁵² NIKITINAS, Vilius. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. Jurisprudencija 2002, t 25 (17); 98-105.

Žvelgiant plačiau, asmens turėjimas lėšų sumokėti darbuotojui už darbą dar nereiškia, kad tai yra būdingas tik darbdaviui požymis, nes lėšos yra reikalingos ir civiliniuose santykiuose. Taigi lėšų turėjimas yra galimybė ir garantija, kad jas turintis asmuo gali įvykdyti bet kokius turtinius įsipareigojimus tai yra sumokėti atlyginimą, sumokėti už perkamą turtą ir panašiai.

Antrasis elementas – tai pareiga mokėti darbo užmokestį už atliktą darbą. Jau vienas iš darbuotojo požymių yra tai, kad jis dirba tik atlygintinai. Mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį darbdavys įsipareigoja sudarydamas darbo sutartį. Svarbi darbdavio pareiga ir darbo sutarties požymis yra darbo, atliekamo esant darbo teisiniam santykiui, atlygintinumas. Ši nuostata reiškia, kad negali būti pagal darbo sutartį atliekamų darbų, kurie būtų neatlyginami, bet tai dar nereiškia, kad darbai negali būti atliekami kitomis teisinėmis formomis.¹⁵³

Yra situacijų, kai asmuo gali duoti darbo, tačiau jam nėra nustatyta pareigos mokėti darbo užmokestį. Ar tada jis irgi yra darbdavys ?

Darbo užmokestis nemokamas jei asmuo tam tikrus darbus atlieka kaip talkininkas, tai numato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. 1500 „Dėl pagalbos (talkos) darbų atlikimo ir sąlygų tvarkos patvirtinimo.“¹⁵⁴ Talkininkas gali dirbti neilgiau kaip tris dienas iš eilės, gali būti maitinamas ir apgyvendinamas pas asmenį, kurio naudai atliekami darbai, tačiau teisiniu požiūriu tai nelaikoma darbo užmokesčiu.¹⁵⁵

Analogiška situacija yra ir tada, kai nemokamas darbo užmokestis asmenims atliekantiems darbą kaip savanoriams. Jiems yra atlyginamos išlaidos, kurias savanoriai patiria dirbdami šiuos darbus, tačiau užmokestis už darbą nėra mokamas. Tai įtvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 13 d. nutarime Nr. 1511 „Savanoriškų darbų organizavimo tvarka.“¹⁵⁶ Šiuose nutarimuose asmuo, duodantis darbo, bet nemokantis atlyginimo nėra įvardijamas darbdaviu. Jis įvardijamas pagalbos (talkos) darbų organizatoriumi, savanoriško darbo organizatoriumi, bet ne darbdaviu. Tai reikštų, kad asmuo, kuris neprivalo mokėti už darbą, nėra darbdavys, nes neturi šio darbdaviui būdingo požymio.

¹⁵³ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 45.

¹⁵⁴ Valstybės žinios. 2001, Nr. 105-3759.

¹⁵⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 262.

¹⁵⁶ Valstybės žinios, 2001, Nr. 106 -3801.

Kad asmuo būtų įvardintas darbdaviu, jis privalo mokėti samdomiems darbuotojams atlyginimą. Tai imperatyviai nustato įstatymas ir šios pareigos nevykdymas gali jam sukelti neigiamas pasekmes.

4. Darbuotojų kolektyvas kaip darbo teisės subjektas.

Visą laiką teisės doktrinoje buvo keliamas klausimas ar darbuotojų kolektyvas yra darbo teisės subjektas. Kadangi nė viename norminiame darbo teisės akte, kuriuos Lietuvos Respublika priėmė po nepriklausomybės atkūrimo nebuvo apibrėžtas darbuotojo kolektyvo statusas, nebuvo apibrėžtas darbuotojų kolektyvas kaip darbo teisinių santykių subjektas. Iki Darbo kodekse galiojusiam Darbo sutarties įstatyme buvo reglamentuojami tik darbuotojo ir darbdavio kaip darbo teisinių dalyvių statusai.

Tokią praktiką galima paaiškinti tuo, kad to meto darbo santykių evoliucijai buvo būdinga tai, kad vykstant ekonominei ir politinei, kartu ir socialinei reformai silpnėjant profesinių sąjungų įtakai, darbo santykių reglamentavimo procesui, darbo santykiai vis dažniau ir plačiau buvo pradėti vadinti kaip individualūs darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai.¹⁵⁷

Lietuvai pradėjus reformas susijusias su eurointegraciniais procesais, Lietuvos darbo teisė taip pat pasuko nauja linkme. Laikomasi principo, kad darbo santykiai – kolektyviniai santykiai, kurie pagrįsti kolektyvinių darbo santykių šalių autonomijos principu.¹⁵⁸

Priėmus Darbo kodeksą darbuotojų kolektyvas jau pripažįstamas darbo teisės subjektu. Jam pradėta skirti daugiau dėmesio, jo kompetencija tapo svaresnė.

Teisinėje literatūroje yra apibrėžiami keli pagrindiniai kolektyvinių darbo teisinių santykių subjekto požymiai:

1. interesas – jungiantis asmenis į tam tikras grupes ar organizacijas;
2. stabilumas – tai stabilus atskirų individų susibūrimas;
3. bendras tikslas – tai siekis patenkinti bendrus, visiems aktualius interesus;
4. organizacinis vieningumas – tai kai individų dauguma apibūdinami kaip vienas subjektas.

Darbuotojų kolektyvas yra tokia socialinė grupė, kurią sudaro individualiais darbo santykiais su darbdaviu susiję darbuotojai, jungiami bendro intereso, sprendžiant jiems visiems svarbius darbo sąlygų reguliavimo ir kitus klausimus.¹⁵⁹

¹⁵⁷ PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 89.

¹⁵⁸ *Ibidem*

¹⁵⁹ ЦЕПИН А.И. ПЯТАКОВ А.В. Трудовое право и трудовой коллектив. Москва: Наука, 1986, с. 26.

Svarbiausiu darbuotojų kolektyvo požymiu yra laikomas – kolektyvinis darbuotojų interesas jungiantis juos į vieną organizuotą grupę. Darbuotojų kolektyvo teisinis subjektiškumas – savarankiškas, atskiras teisinis subjektiškumas įrodantis darbuotojų kolektyvo – darbo teisinių santykių subjekto – egzistavimą.¹⁶⁰

Gali būti teigiama, kad darbuotojų kolektyvas neturi savarankiško teismo ir veiksnio, kad tai yra atskirų darbuotojų teismo ir veiksnio visuma. Tačiau darbuotojų kolektyvas gali įgyti tokių teisių ir pareigų, kurių neturi atskiri darbuotojų kolektyvo nariai. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 19 str., 62 str. ir kt.¹⁶¹ yra numatytos tam tikros darbuotojų kolektyvo teisės, kurias gali turėti tik darbuotojų kolektyvas – kaip savarankiškas darbo teisinių santykių subjektas.

Darbo kodekso 62 straipsnis numato įmonės kolektyvinės sutarties projekto pateikimą darbuotojų susirinkimui (konferencijai). Darbuotojų kolektyvo vaidmuo numatytas ir Darbo kodekso 288 straipsnyje, kur jis dalyvauja renkant atstovus į darbo ginčų komisiją. Darbuotojų atstovai yra renkami visuotiniame susirinkime arba atstovų konferencijoje, jeigu įmonėje dirba daug žmonių.¹⁶²

Kad darbuotojų kolektyvas yra darbo teisės subjektas konstatuoja ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nutartyje¹⁶³ išaiškinęs, kad individualus darbo ginčas kyla dėl atskiro darbuotojo individualios teisės pažeidimo, o kolektyvinis darbo ginčas kyla dėl viso darbuotojų kolektyvo kaip teisės subjekto teisės pažeidimo vedant derybas sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį.

Lenkų profesorius M. Sewerynskis teigia, kad pagrindinis argumentas, įrodantis darbuotojų kolektyvo darbo teisinių subjektiškumą yra tai, kad visi darbuotojai, būdami darbo teisinių santykių subjektai, kartu yra ir kolektyvinių darbo teisinių santykių dalyviai, bet šių santykių teisinė prigimtis suponuoja būtinybę juose dalyvauti neindividualiais pagrindais, bet kaip daugumai.¹⁶⁴ Taip pat šis autorius teigia, kad jei darbuotojų kolektyvas yra pripažįstamas savarankišku kolektyvinių darbo santykių subjektu tai ir patys darbuotojai yra savarankiški ir tai leidžia kalbėti apie visų be

¹⁶⁰ PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 91.

¹⁶¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹⁶² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 514.

¹⁶³ LAT CBS teisėjų kolegijos. 2003 m. spalio 29 d. nutartis c.b. „Šiaulių Stumbras“ darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Šiaulių Stumbras“ Nr. 3K-3-1014/2003.

¹⁶⁴ SEWERYNSKI M. Zaloga zakladu pracy – uwagi de lege ferenda. Iš Reprezentacja praw i interesow pracowniczych. Pod redakcją GOZDZIEWICZA G. Torun: Dom Organizatora, 2001, p. 47., cituota iš PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 91.

išimties darbuotojų lygiateisiškumą, teisinę apsaugą, kurią jie gali gauti ne tik per savo atstovus, bet ir tiesiogiai.

Šiuo metu Europos Sąjungos Darbo teisė vis dažniau pabrėžia darbuotojų kolektyvo savarankišką dalyvavimą darbo santykiuose. Kai kurie autoriai mano, kad darbuotojų kolektyvas gali dalyvauti savarankiškai darbo santykiuose sušaukdamas susirinkimus ar konferencijas ir taip priimdamas aktualius sprendimus.¹⁶⁵ Nors yra ir tokių situacijų, kur tiesioginis įmonės darbuotojų kolektyvo dalyvavimas neįmanomas. Pavyzdžiui, didelėse, kelis šimtus ar net tūkstančius darbuotojų turinčiose įmonėse. Tokiose situacijose iškyla darbuotojų kolektyvo atstovų svarba. Kartais bandoma teigti, kad atstovai yra darbo santykių subjektai, tačiau šią poziciją galima paneigti remiantis asociacijų laisvės principu, kuris apima ne tik pozityvų, bet ir negatyvų aspektą, neleidžiantį versti darbuotojus jungtis ir stoti į profesines sąjungas. Taigi mes vėl susiduriame su darbuotojų savarankiškumo ir savaveiksmiškumo principais.¹⁶⁶

Darbuotojų kolektyvą pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 16 straipsnį sudaro visi konkretaus darbdavio darbuotojai, tai yra, fiziniai asmenys turintys darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantys pagal darbo sutartis ir nors Darbo kodekse darbuotojų kolektyvo kompetencija nėra apibrėžta, tačiau manytina, kad apie šią kompetenciją galima spręsti iš to, kokia kompetencija yra suteikta darbuotojų kolektyvo atstovams. Atstovai veikia darbuotojų kolektyvo įgaliojimu, vadinasi, jiems kompetenciją suteikia darbuotojų kolektyvas.¹⁶⁷

Kad darbuotojų kolektyvas yra pripažįstamas savarankišku kolektyviniu darbo santykių subjektu, grindžia tam tikros Darbo kodekso nuostatos.

Darbo kodekso 19 straipsnyje nurodoma, kas gali būti darbuotojų atstovai. Taigi, darbuotojų kolektyvas turi teisę apsispręsti, kam pavesti atstovavimo funkciją. Pavyzdžiui, sprendžiant ginčus, kaip numato Darbo kodekso 48 straipsnio 1 dalis, kolektyviniai darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus ir ginčus sprendžia derybų būdu.

Darbuotojų kolektyvas yra ir įmonės kolektyvinės sutarties šalis. Kaip numato Darbo kodekso 59 straipsnis – tai rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės

¹⁶⁵ PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 92.

¹⁶⁶ *Ibidem*

¹⁶⁷ TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė. Teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, p. 178. I t.

darbuotojų kolektyvo, kuriame nustatomas darbo apmokėjimo ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos.¹⁶⁸

Darbuotojų kolektyvo sąvoka apima organizuota žmonių, įsipareigojusių atlikti apibrėžtas užduotis, grupė.

Darbuotojų kolektyvas – tai savarankiškas darbo teisinių santykių subjektas, kurį sudaro fiziniai asmenys t.y. darbuotojai, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantys pagal darbo sutartis sudarytas su darbdaviu ir gaunantys darbo užmokestį už darbą, atliktą pagal tokias sutartis. Darbuotojų kolektyvą sudaro visi konkrečiau darbdavio darbuotojai, kurie įgyja tokių teisių ir pareigų, kurių neturi pavieniai darbuotojų kolektyvo nariai ir pagrindinis jų požymis - kolektyvinis interesas.

¹⁶⁸ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I, II d. Vilnius: Justitia, 2003, p. 187.

Išvados

1. Lietuvos Respublikos Darbo teisė skiria tris darbo teisinių santykių subjektus – darbuotoją, darbdavį ir darbuotojo kolektyvą.

2. Vis dar kyla neaiškumų norint nustatyti amžiaus ribą nuo kurios darbo teisinių santykių subjektai įgyja darbinį subjektiškumą. Darbo kodeksas nurodo 16 metų amžiaus ribą nuo kurios asmuo gali tapti veiksniumi darbo santykių subjektu – darbuotoju. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ šią amžiaus ribą sumažina iki 14 metų amžiaus. Naujai priimtas Darbo kodeksas nereglamentuoja asmenų iki 14 metų darbo, kas manytina, sudaro terpę nelegaliam tokių asmenų darbui.

3. Darbo kodekse nenurodomas amžius, nuo kurio asmuo gali tapti darbo teisinių santykių subjektu – darbdaviu. Čia vėl reikia vadovautis Civilinio kodekso normomis, kurios reglamentuoja, kad asmuo gali būti pripažįstamas darbdaviu ne jaunesnio nei 18 metų amžiaus.

4. Tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, darbuotojų kolektyvui, kaip darbo teisės subjektams, yra būtinas teisingumas ir veiksnumas. Ir tik teisingumo ir veiksnumo vienovė leidžia juos pripažinti pilnaverčiais darbo teisinių santykių dalyviais.

5. Kad fizinis asmuo būtų pripažįstamas pilnateisiu darbo santykiu subjektu be teisingumo ir veiksnumo jis turi atitikti tam tikrus požymius - tai yra dirbti pagal darbo sutartį ir dirbti už atlyginimą.

6. Šiuo metu vis plačiau kalbama apie netinkamo subjekto problemą. Asmuo yra įvardijamas kaip netinkamas dalyvauti darbo teisiniuose santykiuose, jei serga psichine liga ar silpnaprotyste, nors situacija gyvenime, buityje gali kisti, o Lietuvoje nėra numatyta periodinė neveiksnumo peržiūrėjimo galimybė. Neveiksnumo institutas turėtų būti skirtas apginti tokių žmonių interesus.

7. Lietuvos Respublikoje dirbantiems užsieniečiams yra taikomas dvejopas režimas: liberalus darbo santykius reglamentuojantis režimas Europos Sąjungos piliečiams ir ribotas režimas – trečiųjų šalių piliečiams ir asmenims be pilietybės. Lietuvos įstatymai numato vienodas sąlygas į darbo laiką, darbo užmokestį, socialinę apsaugą tiek Lietuvos Respublikos piliečiams, tiek užsieniečiams.

8. Darbdavio požymiai įstatymuose nėra aiškiai išvardyti, tačiau vadovaujantis darbdavio samprata yra išskiriami šie:

1. galimybė duoti darbą;
2. galimybė organizuoti ir valdyti darbo procesą;
3. galimybė mokėti darbo užmokestį.

9. Darbuotojo kolektyvo pagrindinis požymis – kolektyvinis interesas. Darbuotojų kolektyvą sudaro visi konkretaus darbdavio darbuotojai ir jie yra pripažįstami savarankišku darbo santykių subjektu. Darbuotojų kolektyvas įgyja tokių teisių ir pareigų, kurių neturi pavieniai darbuotojų kolektyvo nariai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

1. Jungtinių tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. [žiūrėta 2007 m. balandžio 23 d.] Prieiga per internetą: <http://www.urm//popup2.php?item_id=8849>.
2. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
3. 1968 m. spalio 15 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje.
4. 2004 m. balandžio 29 d. Tarybos direktyva (2004/38 EEB).
5. Europos bendrijos direktyva 94/33 EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ // 1994 m. rugpjūčio 20 d. Europos Bendrijų oficialus leidinys L 216/12.
6. 1968 m. spalio 15 d. Tarybos direktyva (68/360/EEB)
7. 1992 m. spalio 25 d. referendume priimta Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014.
8. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948.
9. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
10. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 74-2262.
11. Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.
12. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ.
14. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios, 1998, Nr. 115-3236.
15. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933. Aktuali redakcija 2003-11-03.
16. Lietuvos Respublikos Asociacijų įstatymas 1996 m. kovo 14 d. Nr. 1-1231 // Valstybės žinios, 1996, Nr. 32-786.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti

- konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbus, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.
18. Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas // Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr. 17-649.
19. Lietuvos Respublikos Antstolių įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 53-2042.
20. TDO Konvencija, Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ // Valstybės žinios, 1997, Nr. 95.
21. TDO Konvencija, Nr. 111 // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.
22. Darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
23. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymai // Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064.
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. rugsėjo 11 d. nutarimas Nr. 1055 // Valstybės žinios, 1996, Nr. 87-2065.
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 86 „Dėl tarnautojų, kuriems netaikomi giminaičių darbo apribojimas eiti pareigas vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės (vietos savivaldybės) įmonėje, įstaigoje, organizacijoje sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 74-1773.
26. Įstatymas „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų darbinės veiklos“ // Valstybės žinios, 1998, Nr. 65-1874.
27. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4991.
28. Lietuvos Respublikos Valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymai // Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-24.
29. Socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 96-3519.
30. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas // Valstybės žinios, 1995, Nr. 104-2322.
31. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas // Valstybės žinios, 1996, Nr. 68-1633.
32. Lietuvos Respublikos menininkų organizacijos įstatymas // Valstybės žinios, 1996, Nr. 84-2002.
33. Akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

34. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsienio valstybių diplomatinėjų atstovybių Lietuvos Respublikoje statuso“ // Valstybės žinios, 1991, Nr. 29-791.
35. Lietuvos Respublikos fizinių asmenų pajamų mokesčių įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 29-791.
36. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. 1500 „Dėl pagalbos (talkos) darbų atlikimo ir sąlygų tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2001, Nr. 105-3759.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. 1511 „Savanoriškų darbų organizavimo tvarka“ // Valstybės žinios, 2001, Nr. 106-3801.

Specialioji literatūra

1. KIRŠIENĖ, J; PAKALNIŠKIS, V; JUŠKYTĖ, R; VAITKEVIČIUS, P. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius, 2004.
2. Civilinė teisė. Kaunas: Vijusta, 1997.
3. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002.
4. Konvencijos ir rekomendacijos 1919-1956 m., I tomas, Tarptautinis darbo biuras, Ženeva, 1991.
5. TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė. Teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
6. Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso komentaras. Bendroji dalis. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004.
7. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. III knyga. Šeimos teisė. Vilnius: Justitia, 2002.
8. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia. 2004.
9. TIAŽKIJUS, V; PETRAVIČIUS, R; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
10. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003.
11. DAVULIS, Tomas. Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras. 2004.

12. DAMBRAUSKIENĖ, G; NORKŪNAS, A. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas. Personalo vadyba. 1996, Nr. 2.
13. NIKITINAS, Vilius. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. Jurisprudencija, 2002, t.25 (17); 98-105.
14. DAMBRAUSKIENĖ, G; NORKŪNAS, A. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas. Personalo vadyba. 1996, Nr. 3.
15. ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ teisinės informacijos centras, 1998.
16. PETRAUSKAS, Zenonas; ŽALIMAS, Dainius; ŽALIMIENĖ-Žaltauskaitė, Skirgailė. Diplomatinė teisė. Vilnius: VĮ teisinės informacijos centras, 2003.
17. Dabartinis Lietuvių kalbos žodynas. Vilnius, 2000.
18. PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
19. MACHOVENKO, Jevgenij. Individualūs feodalinės Lietuvos teisės subjektai. Teisė, 2002, nr. 42.
20. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia.2004.
21. NEKRAŠAS, Vytautas. Materialinės atsakomybės subjektai. Teisė, 1999, nr. 33(1).
22. Hanke W. Rechtsfahigkeit, Personlichkeit, Handlungsfahigkeit. Berlin, 1928.
23. ЦЕПИНЬ, А.И. ПЯТАКОВ, А.В. Трудовое право и трудовой коллектив. Москва: Наука, 1986.
24. МАВРИН, С. П. ХОХЛОВ, Е. Б. Работник как субъект трудового права. Правоведение. 2002. N. 6.
25. Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. проф. Зайкин, А. Д. – Москва: Норма – Инфра – М. 1998.
26. Советское трудовое право / под. ред. Н. Г. Александрова. Москва: Юрид. лит., 1963.
27. КИСЕЛЕВ И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Москваб 2000ю
28. SWIATKOWSKI, Andrzej. Zasady prawa pracy. Zarys wykladu dla ekonomistow. Krakow, 1985.
29. SEWERYNKI, M. Zaloga zakladu pracy – uwagi de lege ferenda. Reprezentacja praw i interesow pracowniczych. Pod redakcją GOZDZIEWICZA, G. Torun: Dom Organizatora, 2001.

30. ANDRIUKAITIS, Vytautas. Lietuvos statutų (1529, 1566, 1588 m) Šeimos teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2003.
31. NEKROŠIUS, Ipolitas; NEKROŠIUS, Vytautas ir VĖLYVIS, Stasys. Romėnų teisė. Vilnius: Justitia, 1999.

Praktinė medžiaga

1. LAT CBS teisių kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis c.b. V. Ramonienė V. viešojo įstaiga Garliavos PSPC, Nr. 3K – 765/2002, kat. 2.1.
2. LAT 2001 m. spalio 16 d. nutartis Nr. 3K-7-760/2001.
3. LAT 2002 m. kovo 26 d. nutartis Nr. 2K-260/2002.
4. LAT 2000. gruodžio 6 d. nutartis Nr. 3K-3-1307/2000.
5. LAT 2001 m. lapkričio 21 d. nutartis Nr. 3K-3-1163/2001.
6. LVAT 2003 m. kovo 25 d. nutartis Nr. A8-307-03/2003.
7. LAT 1998 m. sausio 5 d. nutartis Nr. 3K-1/1998.
8. LAT 2001 m. birželio 25 d. nutartis Nr. 3K-3-203/2001.
9. LAT CBS teisėjų kolegijos. 2003 m. spalio 29 d. nutartis c.b. „Šiaulių Stumbras“ darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Šiaulių Stumbras“ Nr. 3K-3-1014/2003.
10. LVAT 2004 m. kovo 1 d. nutartis a.b. Nr. N-9-223-04.
11. Europos Teisingumo Teismo 1982 m. kovo 23 d. sprendimas c.b. D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. balandžio 25 d.] Prieiga per internetą <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61981J0053>.

SANTRAUKA

Didžiąją visuomenės dalį sudaro dirbantys asmenys, kurie yra visuomeninių santykių reglamentuojamų darbo teisės normomis, subjektai.

Lietuvos Respublikos darbo teisė skiria tris darbo teisinių santykių subjektus: darbuotoją, darbdavį ir darbuotojų kolektyvą.

Tam, kad bet koks subjektas galėtų dalyvauti bet kokiuose teisiniuose santykiuose, jam yra būtinas subjektiškumas. Darbo teisėje teisingumas ir veiksnumas atsiranda vienu metu.

Darbdaviais gali būti visi fiziniai ir juridiniai asmenys. Fizinis asmuo pilną darbinį teisingumą ir veiksnumą, pagal bendras taisykles įgyja nuo 18 metų, nors Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas numato tam tikras išimtis, kai veiksnumas gali būti įgyjamas anksčiau. Asmenys iki 18 metų amžiaus, jei nėra pripažinti veiksniais, darbdaviais būti negali.

Juridiniai asmenys darbinį subjektiškumą įgyja nuo įregistravimo juridinių asmenų registre ar kitaip įgijus juridinio asmens statusą.

Darbuotoju fizinis asmuo gali tapti sulaukęs 16 metų amžiaus, nors Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 numato žemesnę t.y. 14 metų amžiaus ribą.

Darbuotojų kolektyvas – tai visi konkretaus darbdavio darbuotojai, kurie yra pripažįstami savarankišku darbo santykių subjektu. Pagrindinis darbuotojų kolektyvo požymis-kolektyvinis interesas.

The Concept and Features Of Labour Law Subjects

SUMMARY

The most common part of the society consists of employees, who are the regulators of the public relationships of the Labour Law limits.

The Labour Law of the Lithuanian Republic depicts three subjectives of the relationships of the Labour Law: an employce , an employer, the personnel staff.

In order that any subjective could take part in any juridical relationships, the subjectivity is very important for the participant. In the Labour Law capacity and capability appcar at the same moment.

It is possible that all kinds of physical and juridical personalities can be employers.

Any personality employed in physical work is able to get full legal capacity and righness according to the general rule at the age of 18, though the Civil Code of the Lithuanian Republic makes some exceptions when the legal capacity may be acquired beforehand.

People under 18 years of age if they are not assumed being a legal capacity, they are not considered being employers.

Juridical personalities (people) working capacity obtain from the moment of the registration in to the juridical register or in some other different cases they have obtained the statute of juridical personality.

Juridically any physical person is considered being an employce when he's 16 years of age.

The issue of the year of 2003 of January 29 of the government of the Lithuanian Republic Jursees lower requirement of the 14 years of age.

The staff of the employees –that means that all the employees of a conerete employer, who are being recognized as self – independent subjectives of the self – independent relationships.