

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra

Ingridos Pociutės,
IV kurso (neakivaizdinio skyriaus),
darbo teisės studijų atšakos studentės

Magistro darbas
„Darbo ir socialinė teisė“

Vadovas: doc. dr. V. Tiažkijus
Recenzentas: lekt. dr. J. Maculevič

Vilnius 2007

Turinys

Įžanga	3
1. Darbo ir socialinės apsaugos teisių ištaka, istorinė raida ir samprata	6
2. Darbo ir socialinės apsaugos teisių analizė	11
2.1. Teisės objektas, teisinio reguliavimo dalykas ir metodai	11
2.1.1. Darbo teisės objektas ir metodai	11
2.1.2. Socialinės apsaugos teisės dalykas ir metodai	12
2.2. Darbo ir socialinės apsaugos teisių sistemos	16
2.3. Darbo teisės principai	21
2.4. Socialinės apsaugos teisės funkcijos	30
2.5. Teisės šaltiniai	34
2.5.1. Darbo teisės šaltiniai	34
2.5.2. Socialinės apsaugos teisės šaltiniai	37
2.6. Teisės subjektai	39
2.6.1. Darbo teisės subjektai	39
2.6.1.1. Darbuotojas kaip darbo teisės subjektas	40
2.6.1.2. Darbdaviai	44
2.6.1.3. Mišrūs darbo teisės subjektai	52
3. Darbo ir socialinės apsaugos teisių ryšys ir įtaka viena kitai	55
Išvados	58
Santrauka	60
Summary	61
Literatūros sąrašas	62

Ižanga

Darbo ir socialinės apsaugos teisės sąsajos yra glaudžios ir stiprios. Kai kuriose šalyse jos taip susijusios tarpusavyje, kad apie šias teisės šakas visuomet kalbama kartu. Kai tai liečia socialinės apsaugos mokymą bei tyrimus, abi jos jungiamos į vieną bendrą pavadinimą „Socialinė teisė“. Šiame tiriamajame darbe socialinė teisė bus nagrinėjama, analizuojama, vertinama bei įvardijama socialinės apsaugos teisės kontekste.

Savaime suprantama, kad darbo ir socialinės apsaugos teisė ryškiausiai tose šalyse, kuriose socialinės apsaugos sistemos veikia profesiniu pagrindu. Darbuotojo apskritai ar konkrečios pramonės šakos arba atskiros įmonės darbuotojo statusas suteikia žmogui teisę į tam tikras socialinės apsaugos išmokas. Nors darbo teisėje ir socialinėje apsaugoje darbuotojo sąvoka ne visada tiksliai apibrėžiama, vis dėlto darbo teisėje vartojama darbuotojo samprata yra tarsi išeities taškas visoms socialinės apsaugos sistemoms, organizuotoms profesiniu pagrindu.

Stiprūs saitai, siejantys abi teisės šakas taip pat išryškėja atskleidžiant tai, kiek jos yra atsakingos už žalos kompensavimą socialinės rizikos atvejais. Čia turima galvoje įsipareigojimą užtikrinti tolesnį atlyginimo mokėjimą pradiniu darbuotojo nedarbingumo periodu.

Tyrimo objektą apibūdina pats baigiamojo darbo pavadinimas – „Darbo ir socialinė teisė“. Taigi, tyrimo objektu ir yra šios dvi teisės šakos – darbo teisė bei socialinės apsaugos teisė.

Baigiamojo darbo tikslą nulėmė temos aktualumas, nes dar mažai yra mokslinės literatūros ir tiriamųjų darbų, kuriuose kartu būtų nagrinėjamos abi šios teisės šakas. Todėl pagrindinis šio darbo tikslas ir buvo ištirti bei įvertinti darbo ir socialinės (socialinės apsaugos) teises. Manytina, kad yra aktualu išanalizuoti darbo ir socialinės (socialinės apsaugos) teisės santykį, atriboti jas viena nuo kitos, apibrėžti jų tarpusavio įtaką.

Remiantis atliktu teisiniu tyrimu ir moksline (doktrinine) literatūra, taip pat tarptautiniais ir Lietuvos Respublikos norminiais teisės aktais, teismų praktika (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimais, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo – kaip kasacinės instancijos teismo, formuojančio visą Lietuvos teismų praktiką, nutartimis ir Kelmės rajono apylinkės teismo – kaip bendrosios kompetencijos teismo sprendimais), Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos bei valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kelmės skyriuje surinktais duomenimis, buvo sprendžiami šie konkretūs uždaviniai:

- 1) pateikti darbo ir socialinės apsaugos teisių ištakas, istorinę raidą ir sampratas;

- 2) išanalizuoti darbo ir socialinės apsaugos teisių dalyką, metodus, principus, šaltinius (darbo teisė – kodifikuota teisės šaka; socialinė apsaugos teisė – teisės norminių aktų masyvas), aptarti teisės subjektus;
- 3) atskleisti darbo ir socialinės apsaugos teisių ryšį, įtaką vienos teisės šakos kitai (ar tai dvi savarankiškos teisės šakos?; ar darbo teisė yra socialinės teisės plačiuoju požiūriu dalis?);
- 4) suformuluoti ir motyvuotai pateikti išvadas.

Tiriant baigiamojo darbo objektą ir siekiant šio darbo tikslų buvo analizuojami:

- 1) Tarptautiniai (Jungtinių Tautų ir Europos Tarybos) ir Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai (Konstitucija, įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai);
- 2) Lietuvos ir užsienio autorių teisinė literatūra darbo bei socialinės (socialinio draudimo, socialinės apsaugos, socialinio aprūpinimo) teisės klausimais, mokslinės publikacijos;
- 3) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo priimtose nutartyse, Kelmės rajono apylinkės teisme 2003–2005 metais išnagrinėtos civilinės bylos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos ir jos teritorinio padalinio - Kelmės skyriaus 2003–2005 metų duomenys apie paskirtas ir išmokėtas pensijas, kitas socialines išmokas.

Rašant baigiamąjį darbą, buvo naudojami įvairūs mokslinio pažinimo būdai (metodai): loginės analizės, sisteminės analizės, lyginamasis, teleologinis, istorinis ir kiti. Siekiant nuoseklių ir išsamių tyrimo rezultatų šie metodai dažnai buvo derinami tarpusavyje.

Istorinis metodu remtasi, atskleidžiant darbo ir socialinės apsaugos teisių ištakas, istorinę raidą.

Loginės analizės metodas naudotas tiriant norminę ir specialiąją literatūrą. Remiantis šiuo metodu darbe buvo tiriami atskiri teisės sampratos elementai, jų teisinis reglamentavimas ir teoriniai aspektai.

Sisteminis metodas padėjo atskleisti teisės sistemų struktūrą, suteikė galimybę teisės akte įtvirtintą normą nagrinėti ne kaip atskirą vienetą, o kompleksiskai, t. y. atskleisti tam tikrų normų ryšius, jis taip pat naudotas, sisteminant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo kasacine tvarka priimtų nutarčių bei bendrosios kompetencijos teismo – Kelmės rajono apylinkės teismo nutarčių ir teismo sprendimų, priimtų civilinėse bylose, susijusiose su darbo teisiniais santykiais, ir valstybinio socialinio draudimo fondo duomenis.

Lyginamasis metodas naudotas, analizuojant Lietuvos Respublikos ir tarptautinės teisės norminius aktus, reglamentuojančius darbo ir socialinės apsaugos teisės klausimus,

vertinant teisės institutus, nagrinėjant skirtingų mokslininkų idėjas, jų gvildenamas problemas.

Taip pat šiame darbe naudotasi sisteminės analizės metodu, teleologiniu (įstatymo leidėjo ketinimų) metodu.

Rašant darbą remtasi tarptautiniais ir nacionaliniais norminiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos darbo teisės specialistų – Dambrausko A., Davulio T., Nekrošiaus I., Maculevič J., Tiažkijaus V., Tartilo J. ir kt. – darbais, mokslinėmis publikacijomis, kita teisine literatūra, kurios nagrinėjamu klausimu nėra gausu: „Darbo teisė“, „Socialinės saugos pagrindai“. Taip pat darbe remtasi ir užsienio šalių teoretikų: Pieters D., Gusov K. N., Tolkunova V. N. darbais. Atskleidžiant teismų praktiką darbo bei socialinės apsaugos teisės klausimais, naudotasi Lietuvos Konstitucinio Teismo nutarimais, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimis ir senato nutarimais, žemesnių instancijų teismų praktika.

Darbą sudaro trys dalys. Pirmoje dalyje tiriamos darbo ir socialinės apsaugos teisės ištakos ir raida, pateikiamos šių teisių sampratos. Antroje dalyje pateikiama išsami dviejų teisės šakų analizė, apibūdinami jų objektai, teisinio reguliavimo dalykas bei metodai, šakiniai principai, funkcijos, teisės subjektai. Trečioje dalyje atskleidžiamas darbo ir socialinės apsaugos teisių ryšys, įtaka vienos teisės šakos kitai.

1. Darbo ir socialinės apsaugos teisių ištaka, istorinė raida ir samprata

Vergovės ir feodalizmo laikotarpiu darbo teisės nebuvo, nes objektas buvo pats vergas, o ne jo paslaugos. Nors darbas būdingas žmogui nuo pat pradžių, tačiau darbo teisė atsirado tik dabartiniais laikais. Pirminės darbo teisės užuomazgos buvo XVIII a. pabaiga – XIX a. pradžia Vakarų Europoje prasidėjusios industrinės revoliucijos, kurios suformavo naują visuomenės sluoksnį – laisvai samdomus darbininkus. Anglijoje toks industrinis perversmas prasidėjo anksčiausiai, Vokietijoje – vėliausiai.

XIX a. būdingas bruožas buvo besaikis darbininkų išnaudojimas, ilgas ir alinantis darbas už menką atlygį, todėl Vakarų Europoje palaipsniui įvedamos tam tikros pačios minimaliausios imperatyvios taisyklės, kad būtų apsaugotos atsiradusios darbo teisės bei užtikrintos pareigos. Antai Prūsijoje 1839 m. uždrausta samdyti vaikus iki devynerių metų amžiaus, o vaikų nuo devynerių iki šešiolikos metų samdymas apribotas. Be to, XIX a. prasidėjęs organizuotas darbininkų judėjimas įgavo didelį mastą.

Bėgant laikui, XX a. davė rezultatų ir profesinių sąjungų judėjimai: pamažu sutrumpinta darbo diena, nustatytas minimalus darbo užmokestis, atostogos, bedarbių rėmimas. Ši sistema palaipsniui išaugo į šiuolaikinį sudėtingą darbo santykių apsaugos mechanizmą. XX a. pirmojoje pusėje darbo teisė atsiskyrė nuo civilinės teisės ir tapo atskira teisės šaka, kuri apėmė ribojimus nutraukti darbo sutartį, darbo ir poilsio laiko garantijas, asociacijos laisvę, darbuotojų teisių gynimą esant verslo perėmimo sandoriams, jų dalyvavimą valdant įmones, socialines garantijas ir daugybę kitų teisinių svertų.

Teisė – sudėtingas visuomeninis reiškiny, kurį sąlygiškai galima suskirstyti į tris elementus. Pirmasis – teisinės idėjos, teisinė sąmonė, antrasis – teisės normos ir trečiasis – visuomeniniai santykiai, kuriuos reguliuoja šios normos, tam tikra teisinė tikrovė¹.

Darbo teisės normos reguliuoja visuomeninius santykius, atsirandančius dirbant arba labai glaudžiai susijusius su darbu. Pati sąvoka „darbas“ nėra teisinė. Tai socialinė sąvoka ir apibūdinama kaip tam tikru laikotarpiu reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla. Tik XIX a., po pramoninių revoliucijų Vakarų Europoje ir JAV susiformavus gausiam gyventojų sluoksniui, kuris neturėjo gamybos priemonių ir kurio pragyvenimo šaltinis buvo darbo jėga, atsirado poreikis ir galimybė formuoti naujai, darbo teisės šakai². Tokia būtinybė atsirado dėl to, kad darbo jėga yra labai savita prekė – ji neatskiriama nuo žmogaus asmenybės.

¹ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 15.

² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, I t., p. 41.

Nebuvo galima taikyti tų pačių teisės normų, kai parduodami ar perduodami naudotis materialūs dalykai ir kai – darbo jėga.

Darbas yra viena svarbiausių ekonominių ir socialinių garantijų. Kiekvienos šiuolaikinės valstybės tikslas darbo teisės šakoje – nustatyti ir efektyviai taikyti tokias teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų saugumą, teisę į poilsį, laisvalaikį ir atostogas, teisingą apmokėjimą, socialinę apsaugą nedarbo atveju, suteiktų lygias galimybes darbui gauti, nepriklausomai nuo rasės, lyties, socialinės padėties, seksualinės orientacijos, ar kitų individualių, su darbo rezultatais nesusijusių savybių, griežtai apibrėžtų darbuotojo ir darbdavio pareigas bei teises, užkirstų kelią nelegaliam ir priverčiamajam darbui.

Darbo teisė – teisės šaka, kuri reguliuoja siaurai suprantamus visuomeninius darbo santykius ir glaudžiai su jais susijusius kitus visuomeninius santykius. Todėl teisėje domina ne santykis su procese dalyvaujančiu objektu, o ir santykis su kitais žmonėmis, dalyvaujančiais procese.

Darbo teisiniai santykiai daugeliu atveju yra būtina prielaida asmeniui gauti socialinės apsaugos išmokas. Be to, iš vienos pusės, tam tikrais atvejais darbdavys užtikrina darbuotojui socialines apsaugos išmokas. Kita vertus, kartais socialinės apsaugos išmokos atlieka funkcijas, kurios šiaip jau priklauso darbo teisės sferai, kai finansuojamas darbdavys, siekiant kad būtų sukurtos naujos darbo vietos ar panašiai.

Darbo teisės normos reguliuoja visuomeninius santykius, atsirandančius dirbant arba labai glaudžiai susijusius su darbu. Darbas – tam tikru laikotarpiu reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla. Darbas – tai ne tik fizinių ir biologinių žmogaus gebėjimų panaudojimas. Paskutinių amžių technikos revoliucija įvedė jau seniai praktikoje įgyvendintą, tačiau ilgai neįvardytą intelektinės veiklos sąvoką. Galima teigti, kad veikla, neturinti minėtų ypatybių, nėra darbas.

Elementai, apibūdinantys darbo procesą:

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

Darbo objektas ir darbo priemonės yra ne tik būtini darbo proceso elementai, bet ir tam tikros nuosavybės formos objektas. Todėl yra labai glaudus darbo santykių ir turtinių santykių ryšys, nes dirbdami žmonės sueina į tam tikrus santykius su darbo objektų ir priemonių savininkais³.

³ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 16.

Šiuolaikinio socialinio aprūpinimo užuomazgų modeliai formavosi XVII a. Anglijoje ir XIX a. Vokietijoje. Šiose valstybėse susiformavo 2 skirtingos finansavimo technikos, kurios vėliau tarpusavyje persipynė ir susiformavo socialinio aprūpinimo teisė. Buvo 2 būdai:

- 1) tokius asmenis privalėjo išlaikyti valstybė;
- 2) arba specializuoti fondai, kurie yra sukuriami įnašų pagalba.

Vokiškojo modelio formavimąsi įtakojo XIX a. pramoninė revoliucija. Tuo metu susikūrė naujas visuomenės sluoksnis – darbininkai. Iš kilo būtinybė juos apdrausti ir aprūpinti, nes jie, išskyrus savo darbo jėgą, nieko neturėjo, tai pat reikėjo išlaikyti susirgus, t. y. įvykus socialinėms rizikoms.

XIX a. Vokietijoje susiformavo specializuoti fondai, kurie pradžioje vadinosi ligonių kasos ir teikė aprūpinimą, įvykus tam tikroms socialinėms rizikoms. Egzistavo 3 pagrindinės socialinio draudimo rūšys: 1) draudimas nuo ligų. 1883 m. Vokietijoje išleistas socialinio draudimo įstatymas; 2) draudimas nuo nelaimingų atsitikimų (1884 m. Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymas); 3) nusenusių ir invalidų draudimas, 1889 m. buvo priimtas įstatymas dėl senatvės ir invalidų draudimo.

Pirmą kartą pasaulio istorijoje socialinės apsaugos koncepcija buvo sukurta kaizerio Vilhelmo valdymo laiku. Kitu keliu nuėjo Anglija ir Skandinavijos šalys. Jose pasirinktas socialinės rūpybos modelis. Šio modelio esmė, kad aprūpinti nusenusių, vargšus, invalidus ėmėsi pati valstybė. Karalienė Elžbieta I 1601 m. išleido „Vargšų įstatymą“. Remiantis juo, vargingai gyvenantys buvo minimaliai aprūpinami.

1911 m. Anglijoje buvo išleistas socialinio aprūpinimo įstatymas, o po Pirmojo pasaulinio karo socialinis aprūpinimas buvo įvestas visose Europos valstybėse. 1941 m. Anglijoje pradėjo dirbti Beveridžo komisija, kuri padėjo pamatus socialinės apsaugos formavimuisi Anglijoje.

Susiformavo dvi socialinės apsaugos sistemos:

1. Vokiškoji (Bismarko) sistema, kur socialinis draudimas skirtas tik dirbantiesiems, ir būtent - samdomiems darbuotojams. Ši sistema apima išmokas, kurių dydis, o dažnai ir mokėjimo trukmė, priklauso nuo darbo stažo ir nuo pajamų dydžio, gauto iki socialinės rizikos atsiradimo. Socialinis draudimas yra finansuojamas iš darbuotojų ir jų darbdavių įmokų.

2. Angliškosios (Beveridžo) sistemos tikslas – apimti visus gyventojus. Pašalpos yra tam tikro nustatyto dydžio ir finansuojamos per mokesčių sistemą⁴.

Profesoriaus I. Nekrošiaus knygoje „Tarybinė socialinio aprūpinimo teisė“ socialinio aprūpinimo teisė suprantama kaip sistema teisės normų, reguliuojančių pensijų ir kai kuriuos kitus alimantaraus pobūdžio visuomeninius santykius, susijusius su piliečių aprūpinimu senatvėje, netekus darbingumo, valstybės parama šeimai, nemokamu medicininiu aptarnavimu ir gydymu, taip pat su šiais santykiais susijusius procesinius santykius⁵.

Anksčiau buvusi organiška darbo teisės dalis, o nuo 1980 metų, kaip atskira teisės šaka, socialinės apsaugos teisė jau pradėta nagrinėti ir Vilniaus universitete. Ši teisės šaka susieta su darbo teise, nes socialinio draudimo santykiai glaudžiai yra susiję su darbu. Skirtingose šalyse teisės šaka buvo atskirta arba nuo darbo teisės, arba nuo finansų teisės. Kai kuriose valstybėse tokios teisės šakos nėra, socialinė problema nagrinėjama kaip sudėtinė filosofinių ar ekonominių disciplinų dalis – minimalus pragyvenimo lygis, krepšelis. Tačiau socialinę teisę lyg reikėtų nagrinėti kaip savarankišką teisės šaką, atrodo, kad ji negali būti darbo teisės dalis, nes socialinis aprūpinimas yra ne tik dirbančiųjų, bet ir nedirbančiųjų aprūpinimas. Socialinės apsaugos sritis kiekvienoje valstybėje yra prioritetinga sritis, kuriai skiriamas nemažas valstybės dėmesys siekiant užtikrinti bent minimalias gyvenimo sąlygas joje gyvenantiems žmonėms, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus ar kitų veiksnių, kurie įtakoja gyvenimo kokybę ir socialines garantijas. Socialinė apsauga yra labai svarbi, nes leidžia užtikrinti arba palaikyti normalias gyvenimo sąlygas, tokias kurias nežemintų žmogaus orumo, leistų jam normaliai funkcionuoti ir prisitaikyti prie kintančių ekonominių sąlygų. Socialinę apsaugą reglamentuoja įstatymai, kurių pagalba užtikrinamas socialinės apsaugos teikimas įvairiomis formomis. Lietuvoje socialinė apsauga teikiama, kaip ir daugelyje kitų šalių, trimis būdais:

- 1) socialiniu draudimu;
- 2) socialine parama;
- 3) papildomomis socialinėmis išmokomis.

Dažniausiai socialinis draudimas ir socialinė parama derinamos tarpusavyje, nes beveik visos socialinės rizikos gali būti įtrauktos į socialinį draudimą, o socialinė parama veikia kaip apsauginis tinklas, kuris apsaugo suteikęs paramą tiems asmenims, kuriems socialinio draudimo reikalavimai neįveikiami arba jo suteikiamos išmokos yra per menkos.

⁴ PIETERS, D. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 18.

⁵ NEKROŠIUS, I. *Tarybinė socialinio aprūpinimo teisė*. Vilnius: Mintis, 1983, psl. 10.

Tai leidžia efektyviau panaudoti lėšas ir pasiekti geresnių rezultatų, kurie leistų dar labiau pagerinti paslaugų ir skiriamos paramos dydį bei kokybę.

Lietuvoje veikia bismarkinio tipo socialinio draudimo sistema, kuri dėl nepakankamo šalies ekonominio išsivystymo lygio užtikrina nedideles išmokas. Nepakankamo socialinės apsaugos finansavimo priežastis dažnai būna ta, kad prie valstybės biudžeto finansavimo menkai prisideda stambiojo kapitalo atstovai, ryški visuomenės diferenciacija ir susvetimėjimas. Socialinę paramą iš esmės finansuoja samdomieji darbuotojai.

2. Darbo ir socialinės apsaugos teisių analizė

2.1. Objektas, teisinio reguliavimo dalykas ir metodai

Teisės teorijoje teisės šaka – tai teisės sistemos viduje atsiskyrusi giminingų teisės normų, reguliuojančių tam tikrą artimų visuomeninių santykių sritį, visuma. Teisės skirstymo šakomis pagrindas – teisinio reguliavimo dalykas ir metodas. Teisinio reguliavimo metodas teisės teorijoje apibrėžiamas kaip teisės poveikio visuomeninimas santykiams būdų, metodų ir priemonių visuma. Metodas yra papildomas teisės normų atribojimo pagal teisės šakas kriterijus, nes būtent dalykas lemia būtinumą išskirti vieną arba kitą teisės šaką, o kai šaka jau apibrėžta, randamas ir tinkamas reguliavimo metodas, dažnai priklausantis nuo įstatymų leidėjo valios.

2.1.1. Darbo teisės objektas ir metodai

Darbo teisės objektas – visuomeniniai darbo santykiai. Darbo santykiai bendriausiu požiūriu yra įvairūs santykiai, atsirandantys darbo procese, ir su jais susiję santykiai (kolektyviniai darbo teisiniai santykiai, santykiai, atsirandantys įdarbinant, apsauginiai teisiniai santykiai ir kt.)⁶. Išskiriami pagrindiniai darbo santykių požymiai, kur vienas iš jų yra visuomeninis šių santykių pobūdis. Darbo funkcija atliekama kartu su kitais darbuotojais tam tikrame darbo procese, kurį reglamentuoja darbo teisė. Darbo proceso organizavimą reikia valdyti, todėl pažymėtinas ir kitas darbo santykių požymis yra pavaldumas darbo organizatoriui (darbdaviui). Darbo santykiais tiesiogiai realizuojami žmogaus gebėjimai. Kitas požymis – darbo atlygintinumas, čia asmuo realizuoja savo darbinis gebėjimus siekdamas gauti atlygį⁷.

Pabrėžtina, kad darbo teisė reglamentuoja ne tik tiesioginius darbdavio ir darbuotojo santykius, kai pastarasis vykdo darbo funkcijas pakludamas vidaus darbo tvarkai, bet ir kitus santykius, atsirandančius darbo procese ir su juo glaudžiai susijusius. Tokiais santykiais pripažintini daug kolektyvinių darbo santykių, t. y. tokių, kurie atsiranda ne tiesiogiai tarp darbuotojo ir darbdavio, ir kai nenaudojami darbiniai gebėjimai; darbo ginčų, kylančių tarp darbo teisės subjektų, sprendimo santykiai; gyventojų įdarbinimo santykiai, santykiai, susiję su teisine visuomeninių darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybe už savo teisių ir

⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, I t., p. 41.

⁷ Ten pat, p. 42.

pareigų pažeidimą esant darbo santykiams (apsauginiai santykiai); santykiai, atsirandantys dėl darbo saugos, taip pat įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės⁸.

Teisinio reguliavimo metodas – visuma teisinių priemonių ir būdų, kuriais pasiekama teisinio reguliavimo tikslų. Pažymėtina, kad darbo teisės reguliavimo objektas rodo, kokius visuomeninius santykius reguliuoja darbo teisė, o darbo teisės reguliavimo metodas nusako, kaip, kokiomis teisinėmis priemonėmis yra tai daroma.

Pagal teisės reguliuojamų santykių prigimtį skiriami valdymo (norminiais aktais reglamentuojama valstybės institucijų ir kitų įstatymais įgaliotų subjektų vykdomoji veikla, skirta įgyvendinti norminius aktus, administruoti viešąsias paslaugas), turtiniai (visuomeniniai-ekonominiai santykiai dėl turto valdymo, naudojimosi bei disponavimo, jo perėjimo iš vienu asmenų kitiems, taip pat dėl darbų atlikimo, paslaugų teikimo ir pinigų mokėjimo) ir apsauginiai santykiai, susiję su visuomeninės tvarkos apsaugos užtikrinimu⁹. Į darbo teisės reguliavimo sritį patenka visos visuomeninių santykių grupės (valdymo, turtiniai, apsauginiai santykiai).

Teisėje yra žinomi klasikiniai teisinio reguliavimo metodai: 1) civilinis teisinis; 2) administracinis teisinis. Civilinis teisinis metodas remiasi santykių dalyvių lygybe, savarankiškumu ir santykių dispozityvumu, o administracinis teisinis metodas grindžiamas teisinių santykių subjektų pavaldumu vienas kitam, detaliu santykių reguliavimu ir imperatyvumu. Darbo teisėje taikomi ir civilinio teisinio metodo, ir administracinio teisinio metodo būdai ir priemonės¹⁰. Darbo teisės metodas turi ir viešosios, ir privatinės teisės metodų bruožų. Šis teisės metodas apibūdinamas sutartinių darbo teisinių santykių atsiradimu, šalių lygybe ir darbuotojų paklusnumu darbdavio valiai darbo proceso metu, darbo kolektyvų ir profesinių sąjungų dalyvavimu reguliuojant darbo santykius, centralizuoto (bendro ir šakinio) reguliavimo derinimu su lokaliu, drausminės ir materialinės atsakomybės priemonių taikymu kitai darbo teisinių santykių šaliai, pavedimu profesinėms sąjungoms užtikrinti subjektyvių darbo teisių ir teisėtų darbuotojų interesų apsaugą.

2.1.2. Socialinės apsaugos teisės dalykas ir metodai

Vis svarbesnė tampa valstybės vykdoma socialinė funkcija – gyventojų teisių ir laisvių apsauga, žmonių socialinių poreikių tenkinimo priemonių įgyvendinimas, būtino gyvenimo lygio palaikymas, būtinų darbo sąlygų užtikrinimas, socialinis aprūpinimas ir kt.

⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, I t., p. 43.

⁹ Ten pat, 45.

¹⁰ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 19.

Visi šie veiksniai lėmė naujų visuomeninių santykių, o kartu ir socialinio aprūpinimo teisės atsiradimą, t. y. teisės normų, reguliuojančių santykius socialinės apsaugos srityje, išskyrimą į savarankišką teisės šaką. Anksčiau socialinės apsaugos teisės normos buvo laikomos darbo teisės dalimi¹¹.

Į socialinės apsaugos teisės reguliavimo dalyką įeina santykiai, atsirandantys dirbančiojo socialinės apsaugos srityje. Šie santykiai išreikšti socialinio draudimo forma, jiems būdingas šalių abipusis įsipareigojimas, t. y. nėra neatlygintini, nes socialinei apsaugai naudojamos fondų lėšos, sukauptos draudėjų ir apdraustųjų įmokų pagrindu. Lietuvoje kiekvienas dirbantysis yra apdraustas valstybiniu socialiniu draudimu. Nustatyto dydžio įmokos išskaitomos iš darbo užmokesčio ir pervedamos į Valstybinį socialinio draudimo fondą, kurio lėšos naudojamos apdraustųjų pensijoms, pašalpoms, kompensacijoms ir kitoms išmokoms mokėti. Vadinasi, tik asmenys, už kuriuos mokamos valstybinio socialinio draudimo įmokos (ar tai būtų valstybės lėšomis, ar per darbo santykius), turi teisę į iš šio fondo mokamas išmokas, t. y. socialinę apsaugą. Kiti asmenys, norintys gauti teisę į valstybinio socialinio draudimo išmokas, privalo patys draustis pagal savanoriškojo valstybinio draudimo sutartis. Be to, socialinio draudimo sistema grindžiama solidarumo principu: dirbantys žmonės, mokėdami socialinio draudimo įmokas, remia pensininkus, neįgalius asmenis, bedarbius¹².

Esminiai socialinės apsaugos teisės normomis reguliuojamų santykių požymiai:

- 1) santykių ekonominė prigimtis. Vienam šių santykių subjektui teikiama materiali parama yra bendro vidaus produkto perskirstymo valstybės ir jos gyventojų reikmėms rezultatas, siekiant išlyginti asmeninių pajamų skirtumą ir apsaugoti labiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų grupes nuo skurdo.
- 2) kitas labai svarbus požymis – išskirtiniai subjektai. Vienas šių santykių subjektas visada yra valstybė ar jos įgaliota institucija, kuri privalo arba jai yra suteikta teisė teikti socialinę paramą. Kitas subjektas visada yra asmuo (arba šeima), kuriam reikalinga tam tikra socialinė parama. Subjektai nuolat kinta. Šis procesas priklauso nuo ekonominio visuomenės pajėgumo ir vyraujančios socialinio teisingumo sampratos, lemiančios pajamų perskirstymą, taip pat nuo techninių galimybių jas perskirstyti. Vis dėlto galima išskirti „klasikinius“ subjektus. Tai – pagyvenę, neįgalūs asmenys, mažamečius vaikus auginančios šeimos, bedarbiai, našlaičiai, asmenys, sužaloti darbe arba susirgę profesine liga ir kiti.

¹¹ TARTILAS, J. *Socialinės saugos pagrindai*. Vilnius: M. Romerio universitetas, 2005, p. 18

¹² Ten pat, p. 20.

3) Santykių, susiformuojančių socialinės apsaugos srityje, objektas. Šis objektas visada yra materialus gėris. Jis gali būti išreikštas tam tikrų piniginių išmokų (pensijos, pašalpos), lengvatų (mokesčių už komunalines paslaugas), kompensacijų forma.

Santykiai atsiranda, pasikeičia ir pasibaigia tik esant tam tikriems įstatymu numatytiems juridiniams faktams, tokioms gyvenimo aplinkybėms, kurias valstybė pripažįsta socialinės rizikos atvejais. Be to, teisės aktai nustato ne tik santykių atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo pagrindus, bet ir socialinės paramos formas ir dydį, ir jie negali būti keičiami šalių susitarimu, jei socialinė parama teikiama iš valstybės biudžeto arba šalies valstybinių fondų lėšų.

Socialinės apsaugos teisės reguliavimo dalykas yra visuomeninių santykių, susiformuojančių per šalies socialinės apsaugos sistemą paskirstant dalį bendro vidaus produkto, visuma¹³.

Teisinis poveikis visuomeniniams santykiams nemažai priklauso nuo įstatymų leidėjo valios. Siekdamas sukurti naujus visuomeninius santykius ar pakreipti juos kita vertybine linkme, jis gali suformuluoti visuomeninio santykio dalyviams vieną iš trijų paliepiamų arba įvairiai juos derinti tarpusavyje. Tokiais paliepimais laikomas įsipareigojimas, kai visuomeninio santykio dalyviai privalo elgtis teisės normose nurodytu būdu ir negali pasirinkti savo elgesio modelio, įpareigojimas susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų, kuriais gali būti pažeidžiamos kitų žmonių teisės arba draudimas bei leidimas visuomeninių santykių dalyviams savo nuožiūra pasirinkti elgesio modelį, t. y. nustatyti teises ir pareigas. Šių teisinių būdų derinimas ir sudaro teisinio reguliavimo metodą. Nors civilinis (imperatyvusis) ir administracinis (dispozityvusis) teisinio reguliavimo metodas būdingi visoms teisės šakoms, tačiau visuomeninių santykių, reguliuojamų konkrečios teisės šakos normomis, specifika reikalauja taikyti tam tikrą metodą. Konkretaus teisinio reguliavimo metodo taikymas priklauso ne tik nuo įstatymo leidėjo valios, jo turinį, be abejo, nulemia ir santykių dalyvių teisių ir pareigų nustatymo, teisinių santykių atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo pagrindų, bendros subjektų teisinės padėties, teisinio poveikio priemonių pobūdis. Visuomeninių santykių, susiformuojančių socialinės apsaugos srityje, ypatumai nulemia tam tikro teisinio reguliavimo metodo taikymą. Visuomeninių santykių, reguliuojamų šios teisės šakos normomis, paskirstomasis pobūdis lemia imperatyvaus teisinio reguliavimo metodo taikymą. Jo esmę sudaro liepimas santykių dalyviams elgtis tik taip, kaip numatyta įstatyme, t. y. persikirstyti bendrą nacionalinį produktą tik teisės normose numatytomis sąlygomis, ir tvarka, socialinę apsaugą teikti tik tokią ir tik tais atvejais, kai asmuo turi įstatymo nustatytą

¹³ TARTILAS, J. *Socialinės saugos pagrindai*. Vilnius: M. Romerio universitetas, 2005, p. 23.

teisę ją gauti¹⁴. Socialinės rizikos atvejai, nulemiantys teisės į socialinę apsaugą atsiradimą, griežtai nustatyti įstatymu ir jų plėsti negalima. Įstatymų leidėjas taip pat nustato socialinės paramos apimtį, išmokų dydį, kuris negali būti nei didinamas, nei mažinamas santykių dalyvių nuožiūra. Vadinasi, santykiams, susiklostantiems socialinės apsaugos iš valstybės finansinių fondų teikimo srityje, taikomas imperatyvusis reguliavimo metodas. Imperatyvių teisinio poveikio būdų parinkimą lemia valstybės siekis užtikrinti kiekvienam asmeniui tinkamą paramą socialinės rizikos atveju.

Be imperatyvaus reguliavimo metodo, socialinės apsaugos teisės reguliuojamų santykių dalyvių elgesiui taikomos ir dispozityvaus poveikio priemonės. Tačiau leidimas savo nuožiūra pasirinkti elgesio modelį adresuojamas ne abiem santykio šalims, o tik vienai, t. y. asmeniui. Valstybės (kaip vienos iš šių santykių šalies) atžvilgiu šis leidimas negalioja. Šis metodas taikomas santykiams, susijusiems su asmens teisės į vienokią ar kitokią socialinės paramos formą įgyvendinimu. Asmuo gali pasirinkti tą socialinės paramos formą, kuri jam naudingesnė. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme¹⁵, be privalomai valstybinio socialiniu draudimu draudžiamų asmenų, išskiriami asmenys, kurie valstybinio socialiniu draudimu draudžiami savanoriškai. Vadinasi, šie asmenys savo nuožiūra pasirenka elgesio modelį, t. y. jie gali mokėti socialinio draudimo įmokas ir taip įgyti teisę gauti bazinę valstybinio socialinio draudimo pensiją.

Socialinės apsaugos santykių atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo pagrindai yra tokios gyvenimo aplinkybės (teisiniai faktai), kurios atsiranda be šių santykių dalyvių valios. Todėl šie faktai dar vadinami socialinės rizikos atvejais. Tai yra laikinas nedarbingumas, neįgalumas, nelaimingas atsitikimas darbo metu, nedarbas, senatvė, motinystė (tėvystė) ir t. t. Be to, šių santykių atsiradimo pagrindu negali būti šalių sutartis (kaip darbo teisėje) arba valstybės institucijų aktai. Kad atsirastų socialinės apsaugos santykiai, būtina kelių teisinių faktų sutaptis: teisiniai faktai (įvykiai), nepriklausantys nuo santykių dalyvių valios, asmens valios išraiška ir kompetentingos institucijos sprendimas. Asmeniui išreiškus valią, institucijos privalo priimti sprendimą (teigiamą arba neigiamą) ne savo nuožiūra, o griežtai pagal teisės aktus, t. y. vykdyti imperatyvius įstatymų leidėjo nurodymus.

Santykių, susiformuojančių socialinės apsaugos srityje, teisinio reguliavimo ypatumus nulemia ir šių santykių dalyvių teisinė padėtis. Nors santykio šalys nėra lygios (įstatymų leidėjas joms nustato nevienodas teises ir pareigas), tačiau viena šalis kitai šaliai nepavaldi. Be to, lyginant santykio šalių subjektes teises ir pareigas, išryškėja dar vienas

¹⁴ TARTILAS, J. *Socialinės saugos pagrindai*. Vilnius: M. Romerio universitetas, 2005, p. 24.

¹⁵ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447; 2004, Nr. 171-6295.

teisinio poveikio šioms santykiams ypatumas. Asmens materialinės subjektinės teisės yra absoliutaus pobūdžio, o jo pareigos dažniausiai siejamos ne su materialine, bet su procesine pareiga atlikti tam tikrus procesinius veiksmus (nustatyta tvarka kreiptis į kompetentingą instituciją, pateikti reikiamus dokumentus ir t. t.), tuo tarpu institucijos turi materialines pareigas kitos šalies (asmens) atžvilgiu.

Socialinės apsaugos teisės reguliavimo dalykas yra visuomeninių santykių visuma, kuri susiformuoja per konkrečios šalies funkcionuojančią socialinės saugos sistemą, paskirstant dalį bendro vidaus produkto. Socialinės apsaugos teisės metodas – tai visuomeninių santykių, kylančių iš asmenų socialinių aprūpinimo, teisinio reguliavimo veiksmų, priemonių ir būdų visuma¹⁶. Socialinė apsauga, reguliuodama visuomeninius santykius, taiko tiek dispozityvų, tiek imperatyvų metodus. Šių santykių specifiką nulemia ir tai, kad jie yra administracinio teisinio pobūdžio.

Apibendrinant darytina išvada, kad socialinės apsaugos teisei būdingas imperatyvus ir dispozityvus teisinio reguliavimo metodas, tiksliau, šių metodų derinys, kurio esmę sudaro įpareigojimų ir leidimų sąveika.

2.2. Darbo ir socialinės apsaugos teisių sistemos

Pasaulyje išsigalėjusios dvi teisės sistemos:

- 1) anglosaksų (pagrindinis norminis teisės šaltinis yra teismo precedentas);
- 2) kontinentinė (pagrindinis norminis teisės šaltinis – norminis teisės aktas).

Darbo teisė reguliuoja ne tik individualius darbuotojo ir darbdavio darbo santykius, bet ir darbuotojų bei darbdavių asociacijų santykius, darbdavių asociacijų santykius su valstybinėmis organizacijomis ir šie yra kolektyviniai santykiai. Pažymėtina, kad darbo teisė reguliuoja visuomeninius santykius, susijusius su visuomeniniu darbu. Normos, reguliuojančios visuomeninius darbo santykius, sudaro darbo teisės institutą. Egzistuoja šie darbo teisės institutai: piliečių įdarbinimo, darbo sutarties, darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo saugos, darbo drausmės, materialiosios atsakomybės, individualių darbo ginčų, kolektyvinės sutarties ir kt.

Darbo teisę, priklausomai nuo to, ar institutai apima visą teisės šaką, ar reguliuoja atskiras visuomeninių santykių grupes, ar tik atskirus grupės vienetus, galima suskirstyti taip:

- 1) bendroji dalis – ją sudaro bendrieji darbo teisės dalykai, konkretizuojami tam tikrais darbo teisės institutais (pvz., darbo teisės subjektai, darbo teisės subjektų

¹⁶ TARTILAS, J. *Socialinės saugos pagrindai*. Vilnius: M. Romerio universitetas, 2005, p. 27.

atstovavimo, darbo įstatymų laikymosi kontrolės, darbo teisių įgyvendinimo ir gynimo ir t. t.);

- 2) kolektyviniai darbo santykiai – šiai grupei priklauso profesinių sąjungų, kolektyvinių sutarčių, kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo institutai;
- 3) individualūs darbo santykiai – šios grupės teisės normos reguliuoja individualius darbuotojo santykius su darbdaviu¹⁷ (įdarbinimo, darbo sutarties, darbo laiko, poilsio laiko, darbo užmokesčio, garantijų ir kompensacijų, darbo drausmės, materialinės atsakomybės, darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo ginčų).

Apibendrinant galima teigti, kad darbo teisės sistema – tai sistema tarp savęs susijusių teisės normų, kurios sudaro bendrąją dalį, savarankiškas dalis bei atskirus institutus, atsižvelgiant į visuomeninių santykių, sudarančių darbo teisės dalyką, specifiką. Bendrosios dalies normos apibrėžia šios teisės šakos reguliavimo dalyką, principus, šaltinius, subjektų atstovavimo pagrindus, terminus, darbdavio įstatymų laikymosi kontrolę, darbo teisių įgyvendinimo ir gynimo būdus. Savarankišką darbo teisės dalį sudaro kolektyviniai darbo santykiai, kuriuos reguliuoja bendros normos, nustatančios darbo santykių subjektų interesų derinimo (socialinės partnerystės) principus, formas, sistemą, atskirus institutus. Trečiąją darbo teisės sistemos normų dalį sudaro normos, reguliuojančios individualius darbo santykius: įdarbinimą, darbo sutartį, darbo ir poilsio laiką, darbo užmokestį, darbo drausmę, materialinę atsakomybę, darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo principus.

Lietuva iš senosios santvarkos paveldėjo deformuotą valstybinio socialinio draudimo sistemą, iš esmės tai buvo ne socialinis draudimas, o tam tikra centralizuota valstybinė nacionalinių pajamų perskirstymo sistema, kuria naudojantis buvo tenkinami gyvybiniai poreikiai tos visuomenės dalies, kuri negalėjo pragyventi iš pajamų.

Lemiamas vaidmuo, kompleksiškai pertvarkant visą socialinio aprūpinimo organizaciją, tenka Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio aprūpinimo sistemos pagrindų įstatymui, priimtam 1990 m. spalio 23 dieną. Šis įstatymas nustatė dvi pagrindines socialinio aprūpinimo formas: privalomą valstybinį socialinį draudimą ir aprūpinimą valstybės biudžeto (respublikinio ir vietinio) lėšomis. Įstatyme tiksliai apibrėžtos tų formų funkcionavimo sferos, finansavimo šaltiniai, jų valdymo struktūros. Įstatymas numato, kad privalomas valstybinis socialinis draudimas turi apimti visus piliečius, dirbančius pagal darbo sutartis, taip pat kai kuriuos kitus asmenis, nurodytus įstatyme (ūkininkus, individualių įmonių savininkus ir kitus). Nustatyta, kad valstybinis socialinis draudimas veikia kaip savarankiška finansų ir kredito sistemos grandis ir jo biudžetas neįtraukiamas į respublikinį ir savivaldybių biudžetus.

¹⁷ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 23.

Iš Respublikos biudžeto turi būti teikiamas socialinis aprūpinimas kariškiams ir jiems prilygintiems asmenims bei jų šeimos nariams, taip pat mokamos socialinės pensijos ir pensijos asmenims, kurie nebuvo draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu, taip pat kitos įstatymais numatytos išmokos.

Iš savivaldybių biudžetų mokamos paramos šeimai pašalpos, finansuojamos socialinės globos ir rūpybos bei vietinės reikšmės nedarbo likvidavimo priemonės.

Socialinio aprūpinimo sistemos pagrindų įstatymas sukūrė valstybinio socialinio draudimo esminės reformos, kurios pradžia reikia laikyti Valstybinio socialinio draudimo įstatymą, priimtą 1991 m. gegužės 21 d., teisinius pagrindus. Šis įstatymas ne tik užbaigė valstybinio socialinio draudimo naujos organizacinės struktūros įteisinimą, bet ir iš esmės pakeitė pačią valstybinio socialinio draudimo tvarką ir sąlygas.

Kaip numato Valstybinio socialinio draudimo įstatymo¹⁸ 2 straipsnio 13 dalis „valstybinis socialinis draudimas – socialinės apsaugos sistemos dalis, kurios priemonėmis visiškai ar iš dalies kompensuojamos apdraustiesiems asmenims, įstatymų nustatytais atvejais jų šeimų nariams, dėl draudiminių įvykių prarastos darbo pajamos arba apmokamos papildomos išlaidos. Socialinis draudimas sudaro didžiausią socialinės apsaugos sistemos dalį. Lietuvos Respublikoje yra nustatytos tokios jo rūšys:

- 1) pensijų socialinis draudimas, kuriuo draudžiama pagrindinei ar pagrindinei ir papildomai pensijos dalims, numatytoms Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatyme¹⁹;
- 2) ligos ir motinystės socialinis draudimas, kai draudžiama ligos ir motinystės, motinystės (tėvystės) išmokoms, numatytoms Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme²⁰;
- 3) nedarbo socialinis draudimas, kai draudžiama išmokoms, numatytoms Nedarbo socialinio draudimo įstatyme²¹;
- 4) nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas, kai draudžiama išmokoms, numatytoms Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme²²;

¹⁸ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447.

¹⁹ Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios, 1994, Nr. 59-1153; 2005 Nr. 71-2555.

²⁰ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.

²¹ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.

²² Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1999 Nr. 110-3207; 2003 Nr. 114-5114.

5) sveikatos draudimas, kai draudėjas nuo darbo užmokesčio draudžia sveikatos priežiūros paslaugoms ir kompensacijoms, numatytais Sveikatos draudimo įstatyme²³.

Pažymėtina, kad valstybinio socialinio draudimo įstatymas:

- 1) greta privalomojo valstybinio socialinio draudimo numatė savanorišką valstybinį socialinį draudimą;
- 2) iš esmės pakeitė valstybinio socialinio draudimo pašalpų mokėjimo sąlygas, dydžius ir mokėjimo tvarką;
- 3) nustatė, kad valstybinio socialinio draudimo lėšomis iš dalies finansuojamos tam tikros gydymo ir profilaktinės priemonės;
- 4) numatė atsiskaitymus iš valstybinio socialinio draudimo biudžeto į respublikos gyventojų užimtumo fondą²⁴.

Socialinis draudimas, kaip ir bet kuris draudimas, remiasi įmokų principu – apdraustieji asmenys privalo mokėti įmokas, kad įgytų teisę į išmokas. Skiriamasis socialinio draudimo bruožas – draudėjais būna ir įmokas moka ne tik apdraustieji, bet ir jų darbdaviai ir šis draudimas būna privalomas, organizuojamas valstybės. Jis veikia einamųjų įmokų principu. Tai nominalus draudimas, nes juo apdrausti asmenys įgyja juridines, bet ne finansines teises į išmokas, ir tai su išlygomis. Tai reiškia, kad šių teisių įgyvendinimas priklauso ne nuo faktiškai įmokėtų pačių apdraustųjų asmenų įmokų, bet nuo fondo finansinės būklės ir taikomų išmokų formulių. Tuo būdu socialinio draudimo sistema yra lengvai pažeidžiama politiškai, priklauso nuo valdžios sprendimų. Dar viena problema, iškilusi dėl infliacijos ir pragyvenimo brangimo – tai pensijų ir pašalpų valorizacijos problema. Nesant pensijų indeksavimo mechanizmo, prieita prie visiškos jų lygiavos.

Dėl kainų augimo Vyriausybė, užuot indeksavusi uždarbius, iš kurių buvo apskaičiuotos anksčiau paskirtos pensijos, ir nustačiusi atitinkamą tų pensijų perskaičiavimo mechanizmą, ėmė nustatinėti tvirto dydžio kompensacijas, o vėliau didinti pensijas tam tikru procentu (socialinio draudimo biudžeto sąskaita). Tų kompensacijų sumos jau keliolika kartų viršija pačias pensijas, o išmokamos pensininkams pensijos susiniveliavo. Beveik neliko skirtumo ne tik tarp minimalių ir maksimalių pensijų, bet ir tarp pensijų mokamų labai skirtingoms pensininkų kategorijoms (lengvo ir sunkaus laipsnio neįgaliesiems). Tokia praktika ne tik, kad neatitinka socialinio teisingumo principo, bet ir prisideda prie infliacijos augimo.

²³ Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1996, Nr. 55-1287.

²⁴ NEKROŠIUS, I.; KUNCA, V. „Lietuvos socialinio draudimo sistema ir jos plėtojimo kryptys“. *Teisės problemos*, 1994, Nr. 3, p. 18

Socialinė pagalba asmenims, netekusiems pajamų arba turintiems nepakankamas pragyventi pajamas, šiuo metu teikiama socialinio draudimo ir socialinės paramos forma. Taigi, kita socialinės apsaugos forma yra socialinė parama. Socialinė parama – tai socialinės apsaugos sistemos dalis, kurios priemonėmis užtikrinama, kad kiekvienas asmuo (šeima), kuris neturi pakankamai lėšų pragyvenimui ir negali gauti tokių lėšų savo pastangomis ar iš kitų šaltinių, gautų reikiamą paramą, ir kad įstatymų nustatytais atvejais parama būtų teikiama asmenims (šeimoms), turintiems papildomų išlaidų dėl šeimos aplinkybių. Tuo tikslu šeimoms ir vaikams mokamos socialinės išmokos ir teikiamos socialinės garantijos bei lengvatos (pavyzdžiui, teikiama socialinė parama besilaukiančioms kūdikio moterims ir vaikus auginančioms šeimoms, parama mirties atveju). Konkretus paslaugų objektas priklauso nuo valstybės gyvenimo sąlygų, nuo pragyvenimo lygio, kainų kilimo ir pajamų didėjimo. Įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai nustato, kokios paslaugos laikomos pakankamomis, kad būtų patenkinti patys būtinausi poreikiai ir nebūtų žeminamas žmogiškasis orumas.

Socialinės apsaugos sistema – tai valstybės nustatytų socialinių-ekonominių priemonių visuma, teikianti pragyventi reikalingų lėšų ir paslaugų šalies gyventojams, kurie negali dėl įstatyme numatytų priežasčių apsirūpinti iš darbo arba kitokių pajamų arba yra nepakankamai aprūpinti²⁵. Kaip jau buvo minėta ši teisės šaka turi specifinius subjektus – valstybės įgaliojimus turinčią instituciją (kai kuriais atvejais gali būti ir nevyriausybinė organizacija) ir socialiai remtinus valstybės gyventojus, kurių sąvoka apibrėžiama įvairiuose valstybės norminiuose teisės aktuose. Šiuos santykius sieja bendra ekonominė prigimtis ir objekto specifika – suteikti asmeniui tam tikrą, dažniausiai ekonominę, naudą socialinės pagalbos pavidalu. Svarbi ir nemateriali parama, kuri padeda žmogui atgauti pasitikėjimą savo jėgomis ir galimybėmis, susirasti kitų pragyvenimo šaltinių. Pavyzdžiui, 2005 metais Valstybinio socialinio draudimo mokamų pensijų skaičius pagal atskiras pensijų rūšis valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kelmės teritoriniame skyriuje buvo toks: senatvės pensija buvo mokama 8010 asmenų, neįgalumo – 2174, našlių – 2240, našlaičių pensija – 570, našlių iki 1994-12-31 – 1670 asmenų, maitintojo netekimo – 1148, išstarnauto laiko – 283, išankstinės pensijos buvo mokamos 80 asmenų, netekto darbingumo pensijos – 137 asmenims.

Socialinės apsaugos teisė yra nuolat kintanti teisės šaka, kurios pagrindinis tikslas – užtikrinti pragyvenimo šaltinį labiausiai pažeidžiamoms visuomenės grupėms, paskirstyti pajamas taip, kad būtų užtikrinta bent jau minimali socialinė lygybė.

²⁵ TARTILAS, J. *Socialinės saugos pagrindai*. Vilnius: M. Romerio universitetas, 2005, p. 27.

2.3. Darbo teisės principai

Teisės teorijoje teisės principu yra laikomas vadovaujantis pradas, išreiškiantis esminius visuomeninių santykių bruožus, jų raidos tendencijas ir bendro teisinio reguliavimo turinį ir tikslus.

Darbo teisė – teisės šaka, reguliuojanti visuomeninius santykius, „atsirandančius darbo sutarties pagrindu, kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę”²⁶. Bendruosius darbo teisės klausimus, kolektyvinius bei individualius darbo santykius reglamentuoja specialūs Lietuvos Respublikos įstatymai: Darbo kodeksas²⁷, Užimtumo rėmimo įstatymas²⁸, Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas²⁹, Profesinių sąjungų įstatymas³⁰, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas³¹, įvairių žinybų statutai, Vyriausybės nutarimai, Lietuvos Respublikos teisingumo ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijų išaiškinimai. Šiuose minėtų teisės aktų reguliuojamuose santykiuose ir atsispindi darbo teisės principai.

Darbo teisės principai – tai galiojančiuose įstatymuose ir tarptautinės teisės aktuose įtvirtintos vadovujančios idėjos, pradai, išreiškiantys darbo teisės normų esmę ir pagrindines valstybės politikos gaires reguliuojant aukščiau apibrėžtus visuomeninius santykius, susijusius su darbo rinkos funkcionavimu, samdomos jėgos panaudojimu ir organizavimu. Pabrėžtina, jog daugelis darbo teisės principų yra įtvirtinti ne tik nacionalinėje valstybės teisėje, bet ir tarptautiniuose teisės aktuose. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 135 straipsnis nustato, jog Lietuvos Respublika savo vykdomoje politikoje vadovaujasi visuotinai pripažintais tarptautinės teisės principais ir normomis. Ratifikuotų tarptautinių sutarčių principai ir normos, sutinkamai su Lietuvos Respublikos Konstitucijos 137 straipsnio nuostatomis, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis³². Tradiciškai Lietuvoje veikia pakankamai progresyvios darbo teisės normos, apibrėžiančios darbo teisės principus. Galiojantys norminiai aktai užtikrina dirbantiesiems gana aukštą garantijų lygį. Šį teiginį patvirtina Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau – TDO) konvencijų bei kitų

²⁶ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius, Justitia, 1999, p. 36

²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

²⁸ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

²⁹ Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 83-2983.

³⁰ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

³¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

³² Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

tarptautinių sutarčių tekstai (Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos, Europos Tarybos ir Europos Sąjungos priimtų norminių teisės aktų). Minėtų aktų normose išreiškiami teisės, taip pat ir darbo teisės, principai. Pagal tai, ar principai yra būdingi vienai ar kelioms teisės šakoms, skiriami bendrieji, šakiniai ir tarpšakiniai teisės principai.

Darbo teisės principus (šakinius) galima klasifikuoti pagal skirtingus kriterijus. Priklausomai nuo teisės akto, kuriame įtvirtinti principai (jų taikymo apimties), galima išskirti:

1) principus, įtvirtintus tarptautiniuose aktuose (tarptautiniai, regioniniai). Pagrindiniai šių principų šaltiniai yra 1948 metų Jungtinių Tautų Organizacijos Generalinės Asamblėjos priimta Visuotinė žmogaus teisių deklaracija³³, TDO konvencijos, 1950 metų Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija³⁴, 1966 metų Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas³⁵, 1989 m. Europos bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, 1996 metų Europos socialinė chartija (pataisytą)³⁶, 2000 metų Europos pagrindinių teisių chartija.

2) nacionalinėje teisėje įtvirtintus principus (konstituciniai principai, kituose norminiuose aktuose įtvirtinti principai).

Darbo kodekse įtvirtinti principai atlieka keletą svarbių funkcijų – jie yra taikomi reglamentuoti darbo santykius, juos aiškinti, užpildyti darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų spragas ir šalinti kolizijas.

Atsižvelgiant į principo turinį, sudarančios idėjos pobūdį, principai gali būti klasifikuojami į:

- 1) išreiškiančius valstybės politiką darbo rinkos teisinio reguliavimo ir užimtumo efektyvumo srityje;
- 2) sudarančius vadovaujančius pradus darbuotojų darbo sąlygų nustatymo srityje;
- 3) atspindintys pagrindines politikos kryptis sveikatos ir darbuotojų teisių apsaugos srityse.

Svarbiausi darbo teisės principai, užfiksuoti tiek Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, tiek kituose nacionaliniuose ir tarptautiniuose teisės aktuose, yra šie:

³³ 1948 m. Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.

³⁴ 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987; 2000, Nr. 96-3016.

³⁵ 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

³⁶ 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisytą) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

1. Laisvė pasirinkti darbą. Šis principas reiškia, kad asmenys darbą renkasi savarankiškai, laisvai sudarydami darbo sutartis. Kiekvienam asmeniui suteikiama galimybė pasirinkti užsiėmimą ir darbą, atitinkantį jo profesinį pasirengimą, sugebėjimus ir polinkius. Tai konstitucinis (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis) ir tarptautinis principas (Europos socialinės chartijos (pataisytosios) 1 straipsnio 2 dalis, Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 4 straipsnis). Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą³⁷. Asmens laisvė demokratinėje visuomenėje neišivaizduojama be darbo laisvės. Laisvas darbas atsirado tik susiformavus kapitalistiniam gamybos būdai, kuomet buvo pradėta samdyti darbuotojus. Prielaida samdomam darbui atsirasti buvo teisiškai laisvo asmens, „darbo jėgos“ savininko, pasirodymas rinkoje.

Darbo laisvė siejama su žmonių įtraukimo į darbą forma. Laisvo darbo pagrindu visuomet yra sutartinė forma. Darbo sutartis yra viena iš labiausiai paplitusių susitarimo dėl darbo formų. Tačiau tam tikrų visuomenei naudingų darbų atlikimas gali būti sąlygojamas narystės santykiais, išrinkimo (paskyrimo) į pareigas aktu, civilinėmis teisinėmis rangos, pavedimo ir kitomis sutartimis, profesionalios tarnybos kariuomenėje kontraktais ir pan.

Pabrėžtina, jog ir tais atvejais, kai darbas atliekamas išrinkimo ir (ar) paskyrimo į pareigas akto pagrindu, darbo laisvė pasireiškia tuo, kad pilietis anksčiau yra savanoriškai pareiškęs norą eiti konkrečias pareigas.

2. Priverčiamasis darbas draudžiamas³⁸. Konstitucinė darbo laisvės garantija užfiksuota Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 3 dalyje, draudžiančioje priverstinį darbą. Lietuvos Respublikos ratifikuota 1930 metų TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ apibrėžia priverstinį ar privalomąjį darbą kaip „bet kokią darbą ar tarnybą, kurių buvo išreikalauta prievarta, grasinant nuobauda ir kurių asmuo nesutiko atlikti sava valia“³⁹. Tarptautiniai teisės aktai bei minėtoji konvencija, priverstiniu darbu nelaiko darbo ar tarnybos, reikalaujamos pagal privalomosios karinės tarnybos įstatymus vien tik kariniams tikslams ir darbo, reikalaujamo iš asmenų kaip nusikaltimo pasekmė. Darbas ypatingais atvejais (žemės drebėjimo, potvynio, gaisro, karo metu ir pan.) taip pat nelaikomas priverstiniu.

Be to, pažymėtina, jog minėtoji konvencija įtvirtina nuostatas dėl darbingų vyrų, kurie gali būti kviečiami priverstiniais darbams, minimalaus ir maksimalaus amžiaus⁴⁰,

³⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014, 48 straipsnis.

³⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014, 48 straipsnis.

³⁹ TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648, 2 straipsnis.

⁴⁰ Ten pat, 11 straipsnis.

laikotarpio, kuriam jie gali būti paimti tokiam darbui per dvylikos mėnesių periodą⁴¹, šio darbo sąlygų bei apmokėjimo už jį⁴². Savo pobūdžiu šios tarptautinės normos yra žmogaus, kuris verčiamas dirbti priverstinius darbus, teisių garantijos. Kalbant apie priverstinį darbą, turėtina omenyje tai, kad jis taikomas tik vyru atžvilgiu, tuo tarpu moterys negali būti verčiamos dirbti, išskyrus, kai tai yra iš jų reikalaujama kaip nusikaltimo pasekmė, t. y. teismo sprendimu.

1957 m. TDO priėmė konvenciją Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“⁴³, kurioje išvardinamos priverstinio arba privalomojo darbo formos, kurių taikymas liudija apie tokio darbo egzistavimą visuomenėje. Šios formos yra priverstinis darbas, kaip: 1) politinės prievartos arba auklėjimo priemonės; 2) bausmės už politines pažiūras ar jų reiškimą arba už pažiūras, ideologiškai priešingas esamai politinei, socialinei ar ekonominei sistemai; 3) metodo, telkiančio ir naudojančio darbą ekonominio vystymo tikslais; 4) darbo disciplinos priemonės; 5) bausmės už dalyvavimą streikuose; 6) rasinės, socialinės, tautinės ar religinės diskriminacijos priemonės. Lietuva yra ratifikavusi šią konvenciją ir netaiko nė vienos šių darbo formų savo piliečių atžvilgiu.

3. Teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas⁴⁴. Šis principas konstitucinis (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis) ir tarptautinis (Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnis, Europos socialinės chartijos (pataisytosios) 2, 3 straipsniai). Saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymas yra darbdavio pareiga. Darbdavys privalo organizuoti darbus ir sudaryti tokias sąlygas, kad skatintų darbuotojus laikytis saugos darbe reikalavimų. Šio principo tikslas – gerinti darbo saugą, sveikatos sąlygas darbuotojams, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir traumoms darbo metu, tiek susijusiems su darbu, tiek tapusioms darbo padariniu. Teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas tampriai siejasi su darbo sauga. Tai liudija Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, apibrėžiantis darbuotojų saugą ir sveikatą kaip visas prevencines priemones, skirtas darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ir planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta⁴⁵. Minėtas įstatymas įtvirtina saugos darbe priežiūros bei kontrolės procedūras, taip pat specialiomis normomis reglamentuoja moterų ir jaunų asmenų darbą. Nepaisant to, kad teisinis darbo saugos reguliavimas nuolat tobulinamas,

⁴¹ TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648, 12 straipsnis.

⁴² Ten pat, 14-17 straipsniai.

⁴³ TDO konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014, 48 straipsnis.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

įmonėse dažnai nesilaikoma norminių aktų reikalavimų, vietose nėra darbo saugos tarnybų, deramai nereaguojama į Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnų pastabas ir reikalavimus.

2003 m. spalio 14 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Darbo inspekcijos įstatymą. Jos pagrindinis uždavinys – vykdyti teisės aktų, reglamentuojančių darbų saugą ir darbo santykius, pažeidimų prevenciją įmonėse, kontroliuojant, kaip laikomasi šių teisės aktų, ir konsultuojant darbuotojus bei darbdavius⁴⁶. Darbo inspektoriams suteikiami platūs įgaliojimai. Pavyzdžiui, jie gali reikalauti, kad būtų sustabdyti darbai, kuriuos vykdant kyla neišvengiamas pavojus darbuotojų sveikatai ar gyvybei; uždrausti įmonėse naudoti darbo ir asmeninės apsaugos priemonės, jeigu jos neatitinka darbų saugos teisės aktų reikalavimų; Administracinių teisės pažeidimų kodekso nustatyta tvarka skirti baudas asmenims, pažeidusiems darbo įstatymus, darbų saugos teisės aktus⁴⁷.

4. Teisė į poilsį. Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas⁴⁸. Darbo sutartis garantuoja dirbantiems įstatymo nustatytą darbo dienos trukmę, išėigines ir švenčių dienas, kasmetines mokamas atostogas.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalis numato, kad darbo laikas negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt valandų per savaitę⁴⁹. Išimtiniais atvejais tam tikrų kategorijų darbuotojų darbo savaitė gali sudaryti 48 valandas. Kai kurioms darbuotojų kategorijoms (paaugliams, vaikams, neįgaliesiems, darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytas normas) nustatomas sutrumpintas darbo laikas. Darbuotojui, susitarus su darbdaviu, gali būti nustatoma ne visa darbo diena arba ne visa darbo savaitė. Darbdavys privalo nustatyti ne visos darbo dienos arba ne visos darbo savaitės darbo grafiką, jeigu to pageidauja nėščia, krūtimi maitinanti ar neseniai pagimdžiusi moteris; darbuotojas, auginantis vaiką iki trejų metų, bei darbuotojas vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų; neįgalus asmuo; asmuo, slaugantis sergantį šeimos narį⁵⁰. Darbas ne visą darbo laiką neapriboja darbuotojų teisių, nustatant jiems kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą įmonėje, taikant kitas darbo įstatymų nustatytas garantijas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 162 straipsnis nustato 11 švenčių dienų per metus⁵¹. Šiomis dienomis leidžiama dirbti tik tokius Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės Žinios, 2003, Nr. 102-4585.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės Žinios, 2003, Nr. 102-4585.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014, 49 straipsnis.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁵⁰ Ten pat, 146 straipsnis.

⁵¹ Ten pat, 162 straipsnis.

nustatytus darbus, kurių negalima sustabdyti dėl gamybinių ir (ar) techninių sąlygų⁵². Darbo kodeksas taip pat nustato minimalią kasmetinių atostogų trukmę – 28 dienas. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgaliesiems – 35 kalendorinės dienos⁵³. Pailgintos iki 58 kalendorinių dienų atostogos suteikiamos tam tikrų kategorijų darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa bei profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės⁵⁴.

5. Teisė gauti teisingą atlyginimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo metu⁵⁵. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, atsižvelgdama į normatyvinių ir faktinių prekių bei paslaugų vartojimą, į bendrą kainų indeksą ir siekdama apsaugoti gyventojų realiąsias pajamas, nustato minimalaus gyvenimo lygį, mėnesinę algą, bazinę algą, pensiją.

Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas nustato, jog patyrusiems nelaimingą atsitikimą darbe arba susirgusiems profesine liga darbuotojams mokama ligos pašalpa, netekus darbingumo – vienkartinė bei periodinė kompensacija. Nelaimingas atsitikimas darbe – tai įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį darbo metu, kurio padarinys – darbuotojo trauma, o profesinė liga suprantama kaip ūmus ar lėtinis darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių⁵⁶.

Dirbantys asmenys, tapę laikinai nedarbingais dėl ligos ar traumos ir dėl to praradę darbo pajamų (išskyrus nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas, kurių atveju pašalpų ir kompensacijų mokėjimą reglamentuoja aukščiau minėtas Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas) turi teisę į ligos socialinio draudimo pašalpas Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka. Sutinkamai su šio įstatymo nuostatomis pašalpos taip pat skiriamos asmenims, slaugantiems sergančius šeimos narius; nušalintiems nuo darbo dėl epidemijų ar užkrečiamųjų ligų protrūkių; besigydantiems sveikatos priežiūros įstaigose; moterims nėštumo ir gimdymo atostogų metu; vaiko priežiūrai, iki vaikui sukaks vieneri metai⁵⁷.

⁵² Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁵⁴ Ten pat, 167 straipsnis.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014, 48 straipsnis.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207, 3 straipsnis.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574, 5 straipsnis.

Be aukščiau aprašytų darbo teisės principų, norminiai teisės aktai įtvirtina ir kitus. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas darbo santykių teisinio reglamentavimo principus išvardina atskirame straipsnyje (2 straipsnis)⁵⁸, tai:

- 1) asociacijų laisvė. Asociacijų laisvės principas įtvirtintas Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 22 straipsnyje, kur skelbiama, kad kiekvienas žmogus turi teisę laisvai su kitais jungtis į asociacijas, įskaitant teisę steigti profesinę sąjungą ir stoti į ją savo interesams ginti bei TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, TDO konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“, TDO konvencijoje Nr. 11 „Dėl žemės ūkio darbuotojų teisės jungtis į asociacijas ir vienytis“. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas⁵⁹ numato galimybę asmenims, teisėtai dirbantiems pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje laisvai jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje. Asociacijų laisvės principas yra taikomas ir darbuotojams, ir darbdaviams.
- 2) valstybės pagalba asmenims, įgyvendinant teisę į darbą. Įstatymuose yra numatytos tam tikros valstybės taikomos garantijos asmenims, neturintiems galimybės savarankiškai įsidarbinti. Šis principas susijęs su laisvės pasirinkti darbą principu. Kiekvienas žmogus yra laisvas įgyvendinti savo teisę į darbą pats, tačiau valstybė teikia pagalbą tam tikrų kategorijų asmenims bei socialinę apsaugą nedarbo atveju. Valstybėje egzistuoja taisyklių, institucijų ir santykių sistema, skirta teikti pagalbą asmenims, kurie siekia įgyvendinti teisę į darbą. Tai ir valstybės finansuojamos studijos, profesinis rengimas, darbo biržos ir jų teikiamos paslaugos (pagalba ieškant darbo, lengvatos darbdaviams, įdarbinantiems tam tikrų kategorijų asmenis, bedarbio pašalpos, persikvalifikavimas). Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme yra numatytos tam tikros valstybės taikomos garantijos asmenims, neturintiems galimybės savarankiškai įsidarbinti: nemokamos konsultavimo ir profesinio orientavimo paslaugos, informacija apie laisvas darbo vietas, nemokamos darbo biržos paslaugos įsidarbinant, nemokamas profesinis mokymas nedarbo atveju, galimybė nedarbo atveju dirbti viešuosius darbus ir Užimtumo fondo remiamus darbus, paskola savo verslui organizuoti, bedarbio pašalpa⁶⁰;

⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

- 3) darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Šis principas, visų rūšių diskriminacijos draudimas įtvirtintas tiek tarptautiniu (Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 2, 7, 23 straipsniai, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsnis bei kituose tarptautiniuose teisės aktuose), tiek konstituciniu (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis) lygmeniu.
- 4) teisingas apmokėjimas už darbą. Remiantis teisingo mokėjimo už darbą principu, kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jam bei jo šeimai normalų gyvenimo lygį. Vadovaujantis TDO konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“, įgyvendindama šį principą kiekviena valstybė, kiek galima labiau atsižvelgdama į darbuotojų ir jų šeimos poreikius, pragyvenimo išlaidas, socialinės apsaugos išlaidas, tokius ekonominius veiksnius – ekonominę plėtrą, darbo našumas ir didelis užimtumas, privalo sukurti ir nustatyti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą. Valstybė turi nustatyti tokį minimalų atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams bei jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, vyrų ir moterų vienodą atlyginimą už vienodą darbą, išankstinį išpėjimą apie numatomas naujas darbo apmokėjimo sąlygas, vidutinio darbo užmokesčio garantijas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnyje numatyta, kad minimalų valandinį atlygį ir minimalią mėnesinę algą nustato Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu, o kolektyvinėse sutartyse leidžiama nustatyti didesnę nei Vyriausybės nustatytas minimalus darbo užmokesčio dydis⁶¹;
- 5) darbo santykių stabilumas. Šiuo principu siekiama apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos ir nepagrįsto darbo santykių, kurie turi atitikti pastovumo ir nuolatinumo kriterijus, nutraukimo. Jis įgyvendinamas nustatant darbo sutarties nutraukimo pagrindus ir tvarką (pavyzdžiui, yra draudimas pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas be darbuotojo sutikimo, garantijos priimančiam į darbą bei nutraukiant darbo sutartį). Darbo įstatymais neleidžiama sudaryti terminuotos sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, nebent tai yra numatyta įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje;

⁶¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

- 6) darbo įstatymų bendrumas ir jų diferencijacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Darbo įstatymų bendrumas pasireiškia tuo, kad visi darbo įstatymai yra grindžiami bendrais darbo organizacijos principais, visi darbuotojai turi vienodas teises ir pareigas, t. y. visiems darbo subjektams galioja tie patys darbo įstatymai ir jų teikiamos garantijos. Darbo įstatymai nacionaliniu ir tarptautiniu mastu dažnai diferencijuojami atsižvelgiant į darbuotojų psichofizines savybes. Papildomos garantijos ir darbo sąlygos nustatomos jauniems asmenims, nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims, neįgaliems asmenims;
- 7) kolektyvinių derybų laisvė siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus. Šis principas grindžiamas 1949 metų TDO konvencija Nr. 49 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ ir 1981 metų TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“⁶². Įgyvendinant principą, norima pasiekti tokius kolektyvinius susitarimus ir sudaryti kolektyvines sutartis, kurie užtikrintų optimalią darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesų pusiausvyrą, suteiktų darbuotojams papildomų teisių ir garantijų, kartu nepažeistų darbdavių interesų. Taip būtų patenkintas ir valstybės interesas užtikrinti darbo teisinių santykių stabilumą bei išvengti socialinių konfliktų;
- 8) kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė už įsipareigojimus. Pagal šį principą kolektyvinių sutarčių šalys privalo vykdyti įsipareigojimus, prisiimtus kolektyvine sutartimi, o nevykdant tokių įsipareigojimų kyla atsakomybė.

Šalia nacionalinėje teisėje įtvirtintų darbo santykių reguliavimo principų, Europos Bendrijos narės privalo laikytis Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) išdėstytų principų, kurie tam tikra dalimi atkartoja nacionalinės darbo teisės principus ir kuriuos galima trumpai suformuluoti taip: 1) teisė laisvai pasirinkti darbą; 2) teisė į tinkamas darbo sąlygas; 3) teisė į sveikas ir saugias darbo sąlygas; 4) teisė į teisingą atlyginimą; 5) darbuotojų ir darbdavių teisė laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas; 6) teisė į kolektyvines derybas; 7) dirbančių moterų teisė į specialią apsaugą nėštumo metu; 8) teisė gauti atitinkamas profesinio orientavimo paslaugas; 9) teisė į tinkamas profesinio rengimo sąlygas; 10) darbuotojų ir jų išlaikytinių teisė į socialinę apsaugą; 11) kiekvienos šalies piliečių teisė kitos šalies teritorijoje dirbti bet kurį mokamą darbą tokiomis pat teisėmis, kaip ir pastarosios šalies piliečiai, atsižvelgiant į dėl pagrįstų ekonominių priežasčių taikomus apribojimus; 12)

⁶² TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

darbuotojų migrantų, kurie yra vienos iš šalių piliečiai, ir jų šeimos narių teisė į apsaugą ir paramą kiekvienos kitos šalies teritorijoje; 13) darbuotojų teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį darbo ir profesijos reikalais nediskriminuojant dėl lyties; 14) darbuotojų teisė į informaciją ir konsultaciją įmonėje; 15) darbuotojų teisė dalyvauti įmonėje nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką; 16) teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju; 17) darbuotojų teisė ginti reikalavimus darbdavio bankroto atveju; 18) teisė į orumą darbe⁶³.

2.4. Socialinės apsaugos teisės funkcijos

Teisės funkcijos – tai teisės poveikio žmonių elgesiui kryptys ir būdai. Kaip konkrečiu laikotarpiu suprantama socialinė paskirtis, tokios yra ir teisės funkcijos, jų turinys, kompetencija viena kitos atžvilgiu ir viso teisinio reguliavimo pobūdis.

Reguliavimo funkcija – tai pagrindinis teisės poveikio žmonių santykiams būdas, kai asmens teisės (vertybės) saugomos nustatant vienam teisinio santykio dalyviui teisę į tam tikrą vertybę (gyvybę, sveikatą, turta), o kitiems asmenims priskiriama pareiga susilaikyti nuo nederamo elgesio tų vertybių turėtojo atžvilgiu arba atlikti jo atžvilgiu pozityvius veiksmus.

Socialinio aprūpinimo teisės reguliavimo funkcija apimtu:

- 1) sprendimų skirti premijas ir kitas išmokas priėmimą;
- 2) socialinės rūpybos pareigūnų įgaliojimus;
- 3) pensijų ir kitų išmokų dydžio paskaičiavimo tvarką ir sąlygas;
- 4) socialinės rūpybos įstaigų statuso nustatymą;
- 5) asmenų, pretenduojančių gauti socialines išmokas, teises ir pareigas⁶⁴.

J. Tartilas savo knygoje „Socialinės saugos pagrindai“ išskiria tokias funkcijas. Priešingų interesų derinimo arba socialinio kompromiso funkcija – tai demokratinės teisės funkcija, kuri nusako reguliavimo funkcijos pobūdį, siekiant apsaugoti teises visų visuomenės narių, turinčių dažnai priešingus interesus. Socialiniai santykiai reguliuojami ne bet kaip, o derinant priešingų teisės subjektų interesus, neleidžiant nė vienam iš jų per daug įsigalėti, kitų socialinių grupių interesų ignoravimą. Tokiu reguliavimu pasiekiamas priešingų interesų kompromisas ir taip garantuojama vienoda visų visuomenės narių apsauga. Socialinio kompromiso funkcija nurodo, koks turi būti reguliavimo funkcijos turinys tais atvejais, kai

⁶³ 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisytoji) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

⁶⁴ TARTILAS, J. *Socialinės saugos pagrindai*. Vilnius: M. Romerio universitetas, 2005, p. 28.

socialinės teisės paskirtis – vienodai veiksmingomis priemonėmis saugoti visų visuomenės narių teises ir laisves.

Kita funkcija – valstybės prievartų (sankcijų) legalizavimo funkcija, Lietuvoje ši funkcija vadinama apsaugine. Ji išplaukia iš būtinybės garantuoti teisės normomis nustatomų pareigų įsakumą. Funkcija numato valstybės prievartos pobūdį ir mastą, kurią leidžiama taikyti už reguliuojamų teisės normų numatomų įpareigojimų, draudimų nevykdymą. Socialinio aprūpinimo teisės apsaugos funkcija – normose nustatoma atsakomybė už neteisėtą išmokų skyrimą, neteisingą duomenų pateikimą ir t. t. Ši funkcija kyla iš pačios teisės prigimties, absoliuti dauguma normų nukreipta apsaugoti labiausiai pažeidžiamus visuomenės sluoksnius, kai įvyksta socialinės rizikos, įstatymų pripažintos svarbiomis (liga, senatvė, neįgalumas). Apsauginės funkcijos realizavimas vyksta dviem formomis: 1) socialinių išmokų valorizacija priklausomai nuo infliacijos, išmokų indeksavimas, 2) būtina koreguoti socialines išmokas priklausomai nuo gretutinių išmokų minimalių dydžių, pavyzdžiui, minimalaus gyvenimo lygio, kuris šiuo metu Lietuvoje, remiantis statistikos departamento duomenimis, yra 130 litų.

Informavimo funkcija nurodo, kokio teisinio santykio dalyvių elgesio reikalauja konkreti teisės norma ir kokios sankcijos bus taikomos tiems, kurie nevykdys tos normos nustatytų pareigų. Čia kalbama apie tokius teisinius reikalavimus, kuriuos žmogus gali realiai įvykdyti, jeigu tik turės tam noro ir ryžto. Tiesioginio informavimo funkcija išreiškia visuomenės viešumo principą. Informacijos apie teisėto elgesio formas žmonės gauna iš įstatymų, nutarimų, instrukcijų, įvairių teisės taikymo aktų.

Paminėtina ir auklėjamoji arba teisės pažeidimo prevencijos funkcija. Ji skatina asmenį apmąstyti tą žalą, kurią asmuo patirs nepakludamas teisės nuorodoms, taip pat tą bendrą naudą, kurią garantuoja teisėtas elgesys.

Visas teisės funkcijas galima suskirstyti į išorines ir vidines. Vidinės funkcijos – tai teisės poveikio žmogaus elgesiui būdai. Išorinės funkcijos – tai socialinės, politinės, ekonominės funkcijos⁶⁵.

Iš išorinių funkcijų pabrėžtina ekonominė funkcija. Tai neginčijamai viena iš svarbiausių socialinės apsaugos funkcijų, kurios esmė yra ta, kad valstybė socialinę apsaugą naudoja kaip vieną iš būdų paskirstyti bendro vidaus produkto dalį, kartu išlygindama asmenines gyventojų pajamas, suteikdama materialines gėrybes vietoj prarasto uždarbio arba atsiradus vienam iš įstatymuose numatytų socialinės rizikos veiksnių. Ekonominė funkcija pasireiškia paskirstant pinigines lėšas tiksliniams fondams.

⁶⁵ TARTILAS, J. *Socialinės saugos pagrindai*. Vilnius: M. Romerio universitetas, 2005, p. 29.

Politinė funkcija leidžia valstybei specifiniais socialinės apsaugos mechanizmais įgyvendinti pagrindines socialinės politikos kryptis. Dažnai pagrindiniame šalies įstatyme – Konstitucijoje yra įtvirtintos nuostatos, kurių pagrindu valstybei kyla pareiga rūpintis gyventojų materialine gerove, sveikata, šeimos, motinystės, neįgalių ir pagyvenusių asmenų apsauga ir parama. Nuo to, kaip efektyviai socialinė apsauga atlieka politinę funkciją priklauso socialinė rimtis ir ramybė visuomenėje. Socialinė įtampa visuomenėje atspindi visuomenės poreikių socialinei apsaugai nepatenkinimą. Ji atsiranda, nes bet kurioje visuomenėje yra jaučiami žymūs gyventojų pragyvenimo lygio skirtumai. Būtent socialinės apsaugos sistemų kūrimas šioje srityje padeda užtikrinti visuomenės socialinį stabilumą.

Demografinė funkcija skirta šalies demografiniam vystimuisi reguliuoti. Ji skatina gyventojų gimstamumą, padeda daugiavaikėms šeimoms. Ši funkcija įgyvendinama socialinės apsaugos sistemos poveikiu daugeliui demografinių procesų – asmenų gyvenimo trukmei, reprodukcijai (vienas iš pavyzdžių, yra tai, kad labai mažos pensijos mažina pensininkų perkamąją galią, kuri tampa pagyvenusių asmenų mirtingumo priežastimi). Taip pat efektyvios socialinės paramos sistemos šeimoms, turinčioms vaikų, nebuvimas itin mažina gimstamumą šalyje.

Kita iš funkcijų yra socialinės reabilitacijos funkcija. Vykdam šią funkciją, bandoma kurti piliečio arba piliečių grupės visuomeninį statusą, leidžiantį jiems jaustis visaverčiais visuomenės nariais. Ši funkcija palaiko asmenų socialinį statusą kilus socialinei rizikai (ligai, neįgalumui, senatvei, nepritekliui), teikiant įvairaus pobūdžio materialinę paramą, socialines paslaugas. Socialinė funkcija padeda įgyvendinti ir socialinės apsaugos reabilitacinę kryptį, kurios tikslas yra visiškai arba iš dalies atkurti žmogaus gyvenimo visavertiškumą, leidžiantį jam mokytis, dirbti, bendrauti su kitais visuomenės nariais, savarankiškai pasirūpinti savimi. Dėl to dažnai pareiškiamą nuomonė, kad socialinė apsauga turi ne tik materialiai pasirūpinti žmogumi, tai yra žmogui yra svarbi ne tik materialinė parama. Svarbu užkirsti kelią socialinei rizikai atsirasti ir padėti žmogui grįžti į pradinę padėtį (prieš pasireiškiant socialinei rizikai)⁶⁶.

Gamybinė funkcija pasireiškia tuo, kad teisę į socialinę apsaugą dažnai nulemia žmogaus darbinė veikla, o socialinės apsaugos lygis priklauso nuo jo pobūdžio ir gaunamo darbo atlygio. Ši funkcija realizuojama taikant socialinį draudimą. Socialinė apsauga taip pat iš visuomenės gamybos „išveda“ seniausią darbo jėgą ir asmenis, praradusius sugebėjimus dirbti.

Paminėtos socialinio aprūpinimo funkcijos susijusios su įvairių rūšių socialine rizika (nedarbu, nepritekliumi, mirtimi, senatve, sveikatos priežiūra). Nedarbo atveju žmonės, kurie

⁶⁶ TARTILAS, J. *Socialinės saugos pagrindai*. Vilnius: M. Romerio universitetas, 2005, p. 31.

dirbo apmokamą darbą, tačiau jo netenka arba negali susirasti, tampa priklausomi nuo kompensuojamųjų pajamų. Nedarbas kelia grėsmę pavienio žmogaus egzistavimui, atneša nuostolių dėl nesumokamų įmokų bei mokesčių valstybės įstaigoms, socialinės apsaugos sistemoms ir jų plėtojimui. Nedarbas daro poveikį visai visuomeninei aplinkai, kuri priklauso nuo darbo turėjimo. Valstybė privalo spręsti šią problemą mokydama piliečius tokių profesijų, kurias turėdami ir būdami darbingo amžiaus jie galėtų susirasti darbą, o dirbdami gautų finansinę paramą ir lėšų pragyvenimui. Socialinės teisės funkcijos susijusios su nedarbo problema ir jos sprendimu yra parama nedirbančiam žmogui, jį išlaikant profesinio mokymo metu, sudaromos palankios sąlygos bedarbiams registruotis darbo biržoje, rūpinimasis darbo vietų išsaugojimu, nedarbo metu aprūpinimas viešaisiais darbais, bedarbiui tam tikrą ribotą laiką mokama pašalpa.

Esant nepritekliui, socialinės apsaugos teisės funkcijos yra garantuoti būtiną pragyvenimą teikiant paslaugas ir skiriant pinigines išmokas. Įstatymais ir poįstatyminiais teisės aktais nustatoma, koks yra minimalus gyvenimo lygis, tenkinantis pačius būtinausius poreikius. Esant nepritekliui, asmuo visų pirma turi būti paskatintas dirbti, nustačius mažesnę socialinės rūpybos skirtą paramos dydį, nei pajamos, kurias galėtų gauti asmuo, dirbdamas darbą. Jos bedarbį turėtų skatinti ne nusiraminti, o pačiam stengtis išeiti iš šios socialinės rizikos būsenos.

Mirties atveju vieno žmogaus mirtis gali būti pragyvenimo šaltinio netektis kitiems žmonėms, todėl mirtis pripažįstama kaip socialinės rizikos veiksnys kitiems jo paliktiems išlaikytiniams. Maitintojo netektis neturi būti kompensuojama socialinės apsaugos sistemos lėšomis.

Senatvės rizika remiasi prielaida, kad žmogus dėl savo senyvo amžiaus nebegali užsidirbti pakankamai lėšų pragyvenimui. Tokiu atveju socialinės apsaugos teisės funkcija būtų garantuoti, kad bus kompensuojamos pajamos tiems, kurie pasiekia tam tikrą amžiaus ribą (senatvės pensija) arba tiems, kurie nutraukia savo profesinę veiklą, sulaukę tam tikro amžiaus (ištarnauto laiko senatvės pensija). Suteikiant senatvės pensiją, atsižvelgiama ne tik į amžių, bet ir į draudimo arba darbo stažą.

Žmonėms susirgus, tapus nelaimingų atsitikimų aukomis, esant apsigimimams, reikalinga sveikatos priežiūra, kad galima būtų visais įmanomais būdais atgauti arba palaikyti sveikatą, sumažinti skausmus ir kitokiais būdais palengvinti ligų sukeltą negalią. Socialinio aprūpinimo funkcija yra kompensuoti pajamas, t. y. suteikti pašalpą nedarbingumo atveju. Šiuo atveju teikiamų paslaugų funkcijos yra palengvinti arba sušvelninti nedarbingumo būseną skiriant slaugą, medicininę reabilitaciją, visiškai arba iš dalies kompensuoti prarastas pajamas, stengtis sudaryti nedarbingiems žmonėms sąlygas dalyvauti visuomeniniame

gyvenime. Žmogaus teisė į sveikatą visose šalyse patvirtinta tarptautiniais dokumentais ir remiasi dviem principais: pirma – sveikatos priežiūros tikslu daryti viską, kas įmanoma; antra – padaryti ją prieinamą kiekvienam asmeniui vienodomis sąlygomis.

2.5. Teisės šaltiniai

2.5.1. Darbo teisės šaltiniai

Darbo teisės šaltiniai – darbo teisės normų išraiškos formos. Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁶⁷ 3 straipsnyje nustatyta, kad darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Darbo kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.

Tarptautinės sutartys, kaip darbo teisės šaltiniai, yra skirtingos. Darbo teisės šaltiniai yra įvairios tarptautinės sutartys, vienos yra pasaulinės, kitos – regioninės, vienos – bendrosios, kitos – specialiosios. Svarbiausias pasaulinis bendrasis tarptautinis dokumentas yra Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija⁶⁸. Ypač svarbios tarptautinės sutartys, reglamentuojančios darbo teisinius santykius, yra TDO konvencijos, privalomos jas ratifikavusioms šios organizacijos narėms. Pagrindinės regioninės tarptautinės sutartys yra 1950 metų Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija⁶⁹ ir 1996 metų Europos socialinė chartija (pataisytoji)⁷⁰. Vienos sukuria pareigas valstybei ir nėra taikomos tiesiogiai, kitos yra taikomos tiesiogiai. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁷¹ 8 straipsnio 2 dalimi, darbo santykiams tarptautinės sutartys yra taikomos tiesiogiai, išskyrus, kai tarptautinės sutartys nustato, jog joms taikyti reikalingas specialus Lietuvos Respublikos norminis teisės aktas (pavyzdžiui, tiesiogiai darbo teisiniams santykiams yra taikoma Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, tuo tarpu TDO konvencijos, Europos socialinė chartija (pataisytoji) yra netiesiogiai taikomos tarptautinės sutartys, nustatančios pareigą valstybei priimti reikiamus teisės aktus).

Iš nacionalinių norminių teisės aktų Lietuvos Respublikos Konstitucija⁷² yra aukščiausiąją galią turintis darbo teisės šaltinis. Joje įtvirtinta dauguma pagrindinių darbo teisės principų. Konstitucija yra teisinis Darbo kodekso ir kitų darbo įstatymų pagrindas. Nei

⁶⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁶⁸ 1948 m. Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.

⁶⁹ 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987; 2000, Nr. 96-3016.

⁷⁰ 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisytoji) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

⁷¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁷² Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

Darbo kodeksas, nei kiti įstatymai ir norminiai teisės aktai negali prieštarauti Konstitucijai bei joje įtvirtintoms normoms.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas⁷³ – pagrindinis darbo teisės šaltinis, reglamentuojantis darbo santykius, susijusius su jame ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu bei gynyba. Tai kodifikuotas darbo teisės norminis aktas, iš esmės užbaigęs Lietuvos darbo teisės reformą. Darbo kodekso 4 straipsnyje yra įtvirtinta darbo teisės šaltinių hierarchija, apibrėžta darbo įstatymų taikymo sfera, Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų, socialinių partnerių teisė priimti norminius teisės aktus darbo santykių reglamentavimo klausimais. Apibrėžiama šių teisės aktų teisinė galia, nurodant, kad negalioja minėtų institucijų norminių teisės aktų nuostatos, pabloginančios darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri yra numatyta Darbo kodekse ir kituose darbo įstatymuose. Darbo įstatymai gali reglamentuoti tam tikrus kitus su darbo teisiniais santykiais susijusius klausimus, kaip pavyzdžiui, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁷⁴ reglamentuoja darbo saugą, Darbo tarybų įstatymas⁷⁵ – darbuotojų kolektyvo susirinkime išrinktų atstovų (darbo tarybų) veiklą ir įgaliojimus, ginant darbuotojų, kaip darbo teisės subjektų, interesus.

Darbo teisės šaltiniais taip pat yra ir kiti norminiai Vyriausybės, valstybės ir savivaldybės institucijų, įmonių, įstaigų ir organizacijų teisės aktai, t. y. poįstatyminiai teisės aktai. Pažymėtina, kad šie aktai neturi prieštarauti Konstitucijai, tarptautinėms sutartims, Darbo kodeksui ir kitiems darbo įstatymams.

Darbo kodekso 4 straipsnio 3 ir 4 dalyse apibrėžta vietinių (lokalinių) norminių teisės aktų vieta darbo teisės šaltinių hierarchijoje. Vietiniais (lokaliais) norminiais teisės aktais gali būti nustatomos įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nereglementuotos darbo sąlygos (pavyzdžiui, konkretus įmonės darbo laikas, patekimo į įmonę, įstaigą ar organizaciją tvarka) ir papildomos, palyginti su nustatytomis įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialinės ir buities lengvatos darbuotojams arba atskiroms jų grupėms (pavyzdžiui, premijavimo nuostatai, pensijų planai). Vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai priskiriami poįstatyminių teisės aktų grupei. Jie turi apibrėžtą taikymo sritį (konkrečioje įmonėje). Darbo įstatymais nustatomas jų sudarymo mechanizmas, suteikiama laisvė socialiniams partneriams (darbdaviui, darbo kolektyvui ir jų atstovams) patiems nusistatyti darbo sąlygas ir tarpusavio santykius.

Specifinis darbo teisinių santykių reglamentavimo šaltinis yra ne tik įmonių, įstaigų ir organizacijų pagal savo kompetenciją priimti norminiai teisės aktai, galiojantys tam tikros

⁷³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170

⁷⁵ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972

įmonės, įstaigos ir organizacijos darbuotojams (vietiniai (lokalūs) teisės aktai), bet ir kolektyvinės sutartys. Pažymėtina, kad darbo teisės šaltinis yra ne pačios kolektyvinės sutartys, o tik tokių sutarčių normatyvinės nuostatos, tokios sąlygos, kurios kolektyvinės sutarties galiojimo metu įgauna teisės normų pobūdį. Dažniausiai lokalsios normos įtraukiamos į kolektyvinę sutartį arba jos priedus. Tokių normų reikalingumą lemia darbo teisės objekto specifika. Jos turi užtikrinti darbdavių ir darbuotojų interesus, leidžia atsižvelgti į tam tikro kolektyvo ir konkrečių darbuotojų darbo rezultatus, remiantis jomis įstatymų nustatytos darbo ir darbo apmokėjimo sąlygos yra priderinamos prie konkrečios įmonės specifikos. Nustatyti tokie lokaliųjų norminių aktų reikalavimai:

- 1) jie neturi prieštarauti draudžiamosioms norminių darbo teisės aktų nuostatomis;
- 2) neturi bloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kuri nustatyta įstatymuose ir kituose norminiuose aktuose. Vadinasi, darbo įstatymuose numatytos darbo sąlygos yra laikytinos tik minimaliais reikalavimais. Lokalaus akto nuostata, bloginanti darbuotojų padėtį, negalioja, todėl turi būti taikoma įstatyme nustatyta teisės norma;
- 3) lokalūs aktai turi būti leidžiami tam įgaliotų organų ir laikantis tam tikros tvarkos.

Darbo teisės šaltiniu laikyti ir papročiai. Be to, darbo teisinius santykius reglamentuoja ir netiesioginiai šaltiniai. Išskirtiniu darbo teisės šaltiniu gali būti laikytini teismo precedentas, teisės doktrina. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 7 straipsnyje teigiama, jog negalioja joks įstatymas ar kitas aktas priešingas Konstitucijai. Konstitucija yra vientisas teisės aktas, ji turi būti aiškinama ir interpretuojama sistemiškai. Konstituciniam Teismui pripažinus tam tikrą teisės aktą ar jo dalį priešingu Konstitucijai, jis arba jo dalis netenka juridinės galios. Todėl Konstitucinio Teismo nutarimai laikytini teisės šaltiniais, nes jų padarinys yra teisės akto, pripažinto priešingu Konstitucijai ar įstatymams, galios netekimas. Net ir Konstitucinio Teismo nutarimai, kuriuose nėra pripažįstamas teisės akto priešingumas Konstitucijai ar įstatymams, turėtų būti laikomi teisės šaltiniais, nes iš dalies jie išplečia konstitucinį reguliavimą⁷⁶.

Pagal Lietuvos Respublikos teismų įstatymo⁷⁷ 23 straipsnį Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato apibendrinimai turi legalaus įstatymo aiškinimo reikšmę, remiantis šiuo straipsniu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą teismų praktiką, aiškinant ir taikant įstatymus. Į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenyje paskelbtose nutartyse esančius įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus atsižvelgia teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat kiti asmenys taikydami tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat analizuoja teismų praktiką, taikant įstatymus ir

⁷⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, I t., p. 95.

⁷⁷ Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 17-649.

kitus teisės aktus ir teikia rekomendacinius išaiškinimus bei gali konsultuoti teisėjus įstatymų ir kitų teisės aktų aiškinimo ir taikymo klausimais. Todėl manytina, kad iš dalies ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys bei išaiškinimai, susiję su darbo teisiniais santykiais, gali būti laikomi darbo teisės šaltiniais.

2.5.2. Socialinės apsaugos teisės šaltiniai

Visose šalyse įstatymų leidžiamoji valdžia, formuojant socialinės apsaugos sistemą, vaidina pagrindinį vaidmenį. Socialinę saugą reguliuoja vykdomoji valdžia, valstybės vadovas, vyriausybė, atskiri ministrai. Pabrėžtina, kad jiems suteikiami platūs įgaliojimai, apibrėžiant subjektyvias teises ir pareigas, darančias įtaką visų piliečių kasdieniniam gyvenimui, ne visada atitinka parlamentinės demokratijos principus ir pagrindines pilietines (kartu ir socialines) teises.

Kiekvienas žmogus socialiniu požiūriu yra menkai apsaugotas. Nė vienas nėra garantuotas, kad jam, susidarius tam tikroms aplinkybėms, pavyks išvengti pavojaus sveikatai, tiek grėsmės netekti darbo pajamų arba patirti ypatingų išlaidų. Tokios aplinkybės – tai liga, senatvė, neįgalumas, darbingumo netekimas, maitintojo praradimas ir kitos. Dažniausiai įveikti šias aplinkybes pats žmogus negali, nes tai mažai priklauso nuo jo valios. Minėtų aplinkybių atsiradimą nulemia objektyvios socialinės-ekonominės sąlygos, glaudžiai susijusios su darbine veikla. Šios neigiamai žmogaus gyvenimą veikiančios aplinkybės labai svarbios ne tik jo gyvenime, bet dažniausiai daro įtaką ir visuomenės socialiniam stabilumui, o kartu ir valstybės vieningumui, todėl čia kyla būtinybė įsikišti valstybei. Valstybė prisiima dalį atsakomybės už šių aplinkybių atsiradimą ir jų padarinius bei sukuria socialinės apsaugos sistemą, skiria valstybines pensijas, socialinį aprūpinimą ir socialines paslaugas. Tačiau valstybė neprisiima ir netgi objektyviai negali prisiimti atsakomybės už visų aplinkybių, kurios kelia žmogui pavojų, padarinius. Ji pati nustato aplinkybes, kurioms esant valstybė įsipareigoja teikti pagalbą. Tai dažniausiai yra įtvirtinta pagrindiniame šalies įstatyme ir kituose įstatymuose, poįstatyminiuose teisės aktuose. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje⁷⁸ įtvirtinta, kad „valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais“ (52 straipsnis), „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę saugą nedarbo atveju“ (48 straipsnio 1 dalis).

⁷⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

TDO konvencijoje Nr. 102 nurodomi socialinių išmokų atvejai, susiję su socialine rizika: medicininė priežiūra, kompensacija susirgus, invalidumo pensija, maitintojo netekimo pensija, nedarbo pašalpa, senatvės pensija, pinigine išmoka nelaimingo atsitikimo darbe atveju, pašalpa šeimai, motinystės pašalpa. Iš šių socialinių išmokų galima išskirti pagrindinius socialinės rizikos atvejus, tai: medicininė priežiūra, liga, neįgalumas, mirtis, nedarbas, senatvė, susižalojimas darbe, šeimos rūpesčiai, motinystė. Taigi Konvencijoje pateikiamas minimalių socialinės rizikos atvejų sąrašas, kuris kiekvienoje valstybėje gali būti papildytas pagal kilusius socialinės apsaugos poreikius.

Lietuvoje beveik kiekvienam rizikos atvejui reguliuoti yra priimti teisės aktai. Todėl socialinės apsaugos teisė yra norminių teisės aktų masyvas. Teisės normos išdėstytos atskiruose įstatimuose, reguliuojančiuose skirtingus visuomeninius santykius, rizikos atvejus. Tačiau, kaip ir darbo teisėje, čia teisės šaltiniai yra panašūs. Socialinė apsaugos teisė neturi visas teisės normas apjungiančio įstatymo – kodekso. Ji nėra kodifikuota teisės šaka, kas pasakytina apie darbo teisę, turinčią Darbo kodeksą. Iš socialinės apsaugos teisės šaltinių paminėtina Lietuvos Respublikos Konstitucija, kurioje yra bendriausios nuostatos dėl materialinio aprūpinimo senatvėje, neįgalumo, netekus maitintojo, parama šeimai. Teisės šaltiniais pripažintini ir įstatymai (pavyzdžiui, Valstybinio socialinio draudimo įstatymas⁷⁹; Valstybinių pensijų įstatymas;⁸⁰ Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas⁸¹, reglamentuojantys atskirus socialinės apsaugos teisės institutus bei daugelis kitų), Vyriausybės nutarimai, ministerijų norminiais teisės aktai, kolektyviai susitarimai ir sutartys. Atskirą vietą užima tarptautiniai teisės aktai, Europos Bendrijos pirminė ir antrinė socialinės apsaugos teisė. Pirminės teisės aktai yra siejami su Europos Bendrijos teisinės sistemos egzistavimo pradžia (Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis, Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutartis; Europos Ekonominės Bendrijos sutartis ir kiti aktai), jie tiesiogiai neveikia, o veikia per nacionalinę teisę. Antrinėje teisėje priimti reglamentai socialinės apsaugos srityje leidžia geriausiai įsiterpti į nacionalinės teisės sistemas, jie galioja tiesiogiai ir jų nereikia inkorporuoti į nacionalinę teisę.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447; 204, Nr. 171-6295.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymas // Valstybės žinios, 1994, Nr. 101-2018.

⁸¹ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.

2.6. Teisės subjektai

2.6.1. Darbo teisės subjektai

Iš teisės teorijos yra žinoma, kad teisės subjektas – tai fizinis ar juridinis asmuo, turintis jam nustatytas teises ir pareigas ir galintis būti konkrečių teisinių santykių subjektu. Kad taptų tokių santykių subjektu, konkretus asmuo ar įmonė, įstaiga, organizacija turi pasižymėti tam tikra teisine charakteristika – teisiniu subjektiškumu. Teisinis subjektiškumas – tai kompleksinė sąvoka, susidedanti iš dviejų struktūrinių elementų: 1) teismo ir 2) veiksnio⁸². Teisnumas – tai galėjimas turėti tam tikrų teisių ir pareigų. Veiksnumas – tai galėjimas savo veiksmais tų teisių ir pareigų įgyti.

Darbo teisės subjektai – tai visuomeninių santykių, reguliuojamų darbo teisės normomis, dalyviai, kurie gali turėti darbo teises ir įgyvendinti darbinės pareigas⁸³. Darbo teisė reguliuoja dvi visuomeninių santykių rūšis: individualius ir kolektyvinius santykius, taip pat kitus su jais susijusius darbo santykius (pavyzdžiui, darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę, ginčus, kurie gali atsirasti tarp darbo teisės subjektų).

Darbo teisės subjektais gali būti tik asmenys turintys darbinį teisnumą, t. y. galėjimą turėti darbo teises ir pareigas, ir darbinį veiksnumą, t. y. galėjimą savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas. Šie du elementai (teisnumas, veiksnumas) darbo teisėje neatskiriami ir, skirtingai nei civilinėje teisėje, atsiranda kartu. Neatsiriamumas atsiranda iš to, kad darbas yra asmeninė valinga žmogaus veikla, kurios negalima atlikti per atstovą.

Pagrindiniai darbo teisės subjektai yra darbdavys ir darbuotojas, tačiau tai nėra galutinis darbo teisės subjektų sąrašas. Klasifikuojant priklausomai nuo jėgų pusiausvyros, interesų gynimo būdo išskiriami tokie darbo teisės subjektai:

- 1) individualūs darbuotojai ir darbdaviai;
- 2) kolektyviniai subjektai;
 - a) atstovaujantys darbuotojams (profesinė sąjunga, darbo taryba ir kt.);
 - b) atstovaujantys darbdaviams (asociacijos, susivienijimai ir kt.);
- 3) mišrūs subjektai (pavyzdžiui, taikinimo komisija arba trišaliu pagrindu iš darbuotojų, darbdavių ir valstybės institucijų atstovų sudaroma institucija, derinanti prieš tai minėtų subjektų interesus).

Darbo teisės subjektai darbo santykiuose vaidina nevienodą vaidmenį. Svarbiausi darbo teisės subjektai yra darbo santykio šalys – darbuotojas ir darbdavys. Jie dalyvauja ne tik darbo santykiuose, bet ir daugelyje kitų darbo teisės santykių. Prie centrinių darbo teisės

⁸² VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 325.

⁸³ ГУСОВ, К.,Н.; ТОЛКУНОВА, В., Н. *Трудовое право России*. Москва: Юристъ, 1997, стр. 61.

subjektų reikia priskirti ir profesines sąjungas, kurios vis plačiau atstovauja darbuotojams tiek tiesiogiai (dalyvaudamos derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo), tiek ir netiesiogiai sueidamos į santykius su valstybės įstaigomis, darbdavių organizacijomis. Darbo teisės subjektu tradiciškai laikomas ir darbo kolektyvas, nors jo vaidmuo Lietuvos Respublikos įstatymuose gana ribotas.

Dabar darbo teisė yra kuriama, todėl atsiranda labai daug neaiškių dalykų, neleidžiančių objektyviai nustatyti, kas yra darbo teisės subjektas. Pavyzdžiui, remiantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu⁸⁴, sunku suvokti darbuotojo apibrėžimą, žemutinę amžiaus, suteikiančio teisę į darbinį teisnumą, ribą. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimą 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 veiksnių sąrašo patvirtinimo“⁸⁵, kur nustatomi vaikams nuo keturiolikos iki šešiolikos metų leidžiami dirbti lengvi darbai, darytina išvada, kad ta riba yra keturiolika metų.

Dar didesnė problema yra darbdavio sąvoka. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas išaiškino, kad darbdavys yra įmonininkas – fizinis ar juridinis asmuo – ar jo atstovas, taip pat keli fiziniai asmenys, susijungę į grupę.

2.6.1.1. Darbuotojas kaip darbo teisės subjektas

Vienas darbo teisinių santykių subjektas visada yra individas, žmogus – darbuotojas. Asmuo, tapdamas darbo teisinio santykio dalyviu, įgauna specifinį teisinį statusą. Taigi jis įgyja naują teisinį statusą – tampa darbuotoju, t. y. centrine darbo teisės figūra. Darbuotojas – tai fizinis asmuo, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą⁸⁶ turintis teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą (15 straipsnis). Jei nėra bent vieno paminėto elemento (darbinio teismo ir veiksnumo, darbo sutarties, atlyginimo), asmuo negali būti laikomas darbuotoju. Pavyzdžiui, savanoriai nėra darbo teisės subjektai, nes jie negauna atlyginimo ir todėl priklauso civilinės teisės sričiai.

Teisinis statusas – tai faktinė subjekto būklė, kuri priklauso nuo tam tikrų aplinkybių. Darbuotojas turi teisinį statusą, apimantį:

- 1) teisnumą;
- 2) veiksnumą;

⁸⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

⁸⁵ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

- 3) subjektines teises ir pareigas;
- 4) teisių ir pareigų garantijas;
- 5) atsakomybę⁸⁷.

Kaip nėra visi darbo teisės subjektai vienodi, taip nėra ir vienodo teisinio statuso. Tad teisės literatūroje išskiriamas:

1) bendrasis teisinis statusas – taikomas visiems asmenims, kurie dirba pagal darbo sutartį. Šis teisinis statusas nėra diferencijuojamas. Bendrasis teisinis statusas apima teisę gauti darbo užmokestį, teisę į sveikas ir saugias darbo sąlygas, į poilsį ir pan.

2) specialusis teisinis statusas – tai diferencijavimas, pavyzdžiui, pagal pilietybės principą, t. y. į piliečius, nuolat gyvenančius Lietuvoje užsieniečius ir asmenis be pilietybės. Priklausomai nuo to, ar asmuo turi Lietuvos Respublikos pilietybę, jis gali būti teisėjas, valstybės tarnautojas, eiti tam tikras pareigas, o užsienietis, norintis dirbti Lietuvoje turi turėti licenciją ir specialią vizą.

3) individualusis teisinis statusas – tai konkretaus darbuotojo faktinė teisinė būklė. Darbo sutartyje galima susitarti dėl įvairių teisių ir pareigų, tokių kaip kompensacijos, galimybės naudotis tarnybiniu telefonu, automobiliu ir t. t.⁸⁸

Darbinė veikla neatskiriama nuo asmens, jos negalima realizuoti per atstovą. Darbinės teises ir pareigas žmogus gali realizuoti tik pats asmeniškai. Teisnumas ir veiksnumas neatsiejami, jie atsiranda ir išnyksta vienu metu. Darbuotojas gali būti darbo teisės subjektu tik turėdamas darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbinis teisnumas – galėjimas turėti darbo teises ir pareigas pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Tokį patį darbinį teisnumą, kaip ir Lietuvos piliečiai, Lietuvos Respublikoje turi užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai. Tačiau tam tikras išimtis gali nustatyti įstatymai (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 13 straipsnio 1 dalis). Veiksnumas – tai galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas. Darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda tada, kai asmeniui sueina tam tikras amžius. Darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad visiškai darbinis veiksnumas atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų, o išimtis nustato darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas „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” numato, jog vaikų iki šešiolikos metų darbas

⁸⁷ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, I t., p. 166.

⁸⁸ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 42.

draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus. Lengvas darbas vaikui – tai darbas, kuris yra saugus, nekelia pavojaus vaiko sveikatai, vystymuisi ir netrukdo lankyti mokyklos, taip pat darbai numatyti mokomosiose programose. Čia įtvirtintas išimtinis darbinis teisnumas ir veiksnumas, leidžiantis dirbti tam tikrus darbus ir neturint šešiolikos metų. Tas pats nutarimas numato lengvų darbų, kuriuos leidžiama dirbti vaikams nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, sąrašą. Be to, numatyta, jog jaunas asmuo, t. y. asmuo iki aštuoniolikos metų, taip pat negali dirbti darbų, kurių aplinkoje yra sveikatai kenksmingi ir pavojingi veiksniai. Aptariamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas įgyvendina Darbo kodekso 227 straipsnio 2 dalies nuostatą.⁸⁹

Darbo teisėje teisnumas ir veiksnumas gali būti ribojami tik įstatyme numatytais atvejais ir tvarka. Tokia teisė suteikta teismui, kuris gali uždrausti eiti tam tikras pareigas ar dirbti tam tikrą darbą. Nereikėtų laikyti darbinio teisnumo ir veiksnumo ribojimu specialių taisyklių, kuriomis nustatomos darbinio teisnumo įgyvendinimo ribos. Pavyzdžiui, kai draudžiama eiti tarnautojų pareigas vienoje valstybės ar savivaldybės institucijoje bei valstybės ir savivaldybės įmonėje asmenims, kuriuos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai (tėvams, sutuoktiniams, broliams, seserims, vaikams, įvaikiams), jeigu jų tarnyba kartu yra susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 97 straipsnio 2 dalis). Šiuo atveju kalbama apie tam tikro juridinio fakto, reikalingo konkrečiam teisiniam darbo santykiui atsirasti nebuvimą, o ne apie darbinio teisnumo ribojimus. Juk asmenims, kuriuos sieja giminystės ar svainystės ryšiai, nedraudžiama būti darbo teisinių santykių subjektais, jie gali eiti tokias pareigas skirtingose įmonėse, įstaigose, organizacijose.

Išskirtini šie darbo teisės subjektų teisnumo ir veiksnumo specifikos bruožai:

- 1) Darbuotojų teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo tam tikro amžiaus. Ribotas darbinis teisnumas ir veiksnumas – nuo keturiolikos metų (remiantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 36 straipsniu), bendrasis – nuo šešiolikos metų, o teisė dirbti tam tikrus darbus, numatytus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 277 straipsnyje („Asmenų iki aštuoniolikos metų darbas“) – tik nuo aštuoniolikos metų amžiaus.
- 2) Darbinis teisinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda vienu metu.
- 3) Darbo teisių ir pareigų negalima įgyvendinti per atstovą, nebent darbdavys ar jo įgaliotas asmuo sutiktų kitaip (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 118 straipsnis).

⁸⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-29 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” // Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

- 4) Netinkamo subjekto problema. Darbo teisėje sudarytą su asmeniu, kuris negali būti subjektas, sutartį yra galimybė nutraukti, jei ji prieštarauja įstatymui ir negalima pašalinti priežasčių. Asmuo vis tiek gali reikalauti išmokėti jam išeitinę pašalpą ar kompensaciją ir taikyti kitas garantijas, pagal įstatymą taikytinas nutraukus darbo sutartį.

Darbo teisėje teisnumas ir veiksnumas gali būti ribojamas tokiais dviem būdais:

- 1) teisės normose numatytais atvejais, pavyzdžiui, draudžiama eiti tarnautojų pareigas vienoje valstybės (vietos savivaldybės) institucijoje ar įmonėje asmenims, kuriuos sieja artimi giminystės ryšiai;
- 2) teismine tvarka įstatymų nustatytais atvejais.

Kadangi darbuotojas yra silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis, tai darbdaviai neretai pažeidinėja jų teises, pavyzdžiui, neteisėtai atleidžia darbuotojus iš užimamų pareigų, nemoka darbo sutartyse sulagto atlyginimo. Esant tokioms sąlygoms, kyla nemažai ginčų ir darbuotojai priversti kreiptis į teismus, kad apgintų savo pažeistas teises. Vienas iš tokių kilusių ginčų pavyzdžių, Kelmės rajono apylinkės teisme išnagrinėta civilinė byla Nr. 2-616-03-2003 dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir grąžinimo į darbą. Ieškovė S. Š. savo ieškinyje nurodė, kad buvo atleista iš Kelmės rajono Maironių pagrindinės mokyklos direktoriaus pavaduotojos pareigų pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 5 punktą (dėl pensinio amžiaus) ir prašė pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti į anksčiau eitas pareigas. Bendrosios kompetencijos Kelmės rajono apylinkės teismas, išnagrinėjęs civilinę bylą, savo sprendime nurodė, kad pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalį darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs jį darbo kodekso 130 straipsnio nustatyta tvarka. Svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe (darbo kodekso 129 str. 2 d.). Taip pat buvo remtasi to paties straipsnio 3 dalies 5 punktu, kuris numato, jog teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius negali būti amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Amžius, kai darbuotojas yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją, gali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Minimoje byloje ieškovė S. Š. buvo sulaukusi pensinio amžiaus ir gavo visą senatvės pensiją. Tai konstatavęs teismas nusprendė, kad atsakovas Kelmės rajono Maironių pagrindinė mokykla turėjo teisę atleisti ieškovę iš darbo. Taip pat teismas teigė, kad ieškovė S. Š. buvo atleista iš darbo laikantis darbo kodekso reikalavimų, todėl jos atleidimą iš darbą pripažinti neteisėtu ir grąžinti į darbą, nėra pagrindo. Šis ieškinys buvo atmestas bei buvo priteistos Maironių pagrindinei mokyklai iš ieškovės S. Š. išlaidos advokato pagalbai apmokėti. Su

tokiu Kelmės rajono apylinkės teismo sprendimu ieškovė S. Š. nesutiko ir buvo paduotas Šiaulių apygardos teismui apeliacinis skundas. Apeliacinės instancijos civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi apeliacinį skundą civilinėje byloje Nr. 4¹⁵-89a/2004, nurodė, kad vien darbuotojo amžius savaime negali būti svarbia priežastimi su juo nutraukti darbo sutartį. Teismų praktikoje yra susiformavusios nuostatos, kad svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį gali būti tik nustačius visas šias sąlygas: 1) darbuotojas yra sukakęs pensinį amžių; 2) dėl tokio amžiaus jis negali ar yra netinkamas vykdyti pavestas darbo funkcijas; 3) darbuotojas turi teisę į visą senatvės pensiją ar ją gauna (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003-12-29 nutarimo Nr. 44 „Dėl darbo kodekso normų, reguliuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“ 5 d.). Todėl apygardos teismas konstatavo, kad atsakovas privalėjo įrodyti ir trečiąją privalomą sąlygą dėl ieškovės S. Š. atleidimo iš darbo, t. y. kad dėl amžiaus ji negali ar yra netinkama vykdyti pavestas darbo funkcijas, be to nustatė, kad ši aplinkybė Kelmės rajono apylinkės teisme nebuvo tirta ir įrodyta. Remiantis tuo Šiaulių apygardos teismas Kelmės rajono apylinkės teismo sprendimą panaikino ir priėmė naują sprendimą, t. y. pripažino ieškovės S. Š. atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžino ją į darbą direktoriaus pavaduotojos pareigose. Taip pat buvo priteista iš atsakovo Kelmės rajono Maironių pagrindinės mokyklos vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos ir išlaidos advokato pagalbai apmokėti. Panašių civilinių bylų, susijusių su darbo teisiniais santykiais, Kelmės rajono apylinkės teisme buvo išnagrinėta ir daugiau, pavyzdžiui, 2003 metais išnagrinėtos 36 civilinės bylos dėl darbo išmokų priteisimo, 7 bylos, kuriose buvo prašoma pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti į darbą bei priteisti iš atsakovų pinigines kompensacijas. 2004 metais išnagrinėtos 28 civilinės bylos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, 2005 metais – 17 bylų dėl darbo užmokesčio priteisimo, 2 dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir grąžinimo į ankstesnį darbą.

2.6.1.2. Darbdaviai

Kitas darbo teisės subjektas yra darbdavys. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁹⁰ 16 straipsnio 1 dalį darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinčios darbinį teisingumą ir veiksnumą. Darbdavys taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo (2 dalis).

⁹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

Darbdaviai gali būti klasifikuojami įvairiais pagrindais. Klasifikuojant subjekto ir atstovo požiūriu, darbdaviai gali būti:

- 1) individualūs – tai fiziniai asmenys, neturėdami papildomų požymių, galintys būti darbdaviai ir samdyti pagalbiniam darbams kitus asmenis, pavyzdžiui, virėją ar auklę. Darbo sutartis yra toks pats sandoris kaip ir civilinis teisinis sandoris, todėl darbdaviu gali būti toks fizinis asmuo, kuriam būdingas civilinis teisinis teisnumas ir veiksnumas. Individuali įmonė gali būti darbdavys, bet tuomet darbdaviu reikia laikyti ne įmonės savininką, o pačią įmonę, turinčią savo vardą. Tokios įmonės atsakomybė kiek kitokia nei juridinio asmens. Pati įmonė atsako už prievoles, atsiradusias iš darbo sutarties, tačiau jei įmonės turto neužtenka, gali būti išieškoma iš įmonės savininko turto. Individualios įmonės savininkai gali būti ir sutuoktiniai, bet dėl to įmonės statusas nesikeičia. Savininkas nebūtinai turi atstovauti įmonei, jis gali samdyti administratorių.
- 2) kolektyviniai subjektai.

Pagal teisinį statusą darbdavius galima skirstyti:

- 1) juridiniai asmenys – tai savo pavadinimą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁹¹ 2.33 straipsnio 1 dalis). Juridiniai asmenys gali būti viešieji, kurių tikslas – tenkinti viešuosius interesus, ir privatieji, kurių tikslas – tenkinti privačiuosius interesus. Be to, juridiniai asmenys gali būti ribotos ir neribotos civilinės atsakomybės (individuali įmonė ir ūkinė bendrija).

- 2) kitos organizacinės struktūros, t. y. juridinio asmens filialai ir atstovybės, kurie nėra juridiniai asmenys. Jiems juridinis asmuo yra patikėjęs priimti asmenis į darbą bei įgyti darbdavio teises ir prisiimti pareigas. Filialai ir atstovybės veikia pagal juridinio asmens patvirtintus nuostatus. Tam, kad filialas ar atstovybė būtų pripažintas darbdaviu, tokia kompetencija turi būti numatyta minėtuose nuostatuose.

Pagal darbdavių veiklos tikslą skiriami:

- 1) pelno siekiantys: akcinės bendrovės, uždarnosios akcinės bendrovės, investicinės bendrovės, žemės ūkio bendrovės, valstybės ir savivaldybių įmonės.

⁹¹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

2) ne pelno organizacijos. Jos veikia Lietuvos Respublikoje kaip juridiniai asmenys. Tai gali būti viešosios įstaigos, labdaros ir paramos fondai, religinės bendruomenės ir t. t.⁹²

Darbdavio, kaip darbo teisės subjekto požymiai yra būdingi tik jam ir leidžia jį išskirti iš kitų darbo teisės subjektų. Išskirtini tokie darbdavio požymiai:

- 1) teisė (įgyvendinama sudarant ir nutraukiant darbo sutartis) priimti į darbą, paskirstyti darbo funkcijas ir atleisti iš darbo darbuotojus;
- 2) galimybė organizuoti ir valdyti darbą, pasireiškianti kaip darbdavio teisė duoti privalomus nurodymus. Taip pasireiškia darbo teisinių santykių reguliavimo metodo specifika, kai iki darbo sutarties sudarymo buvę lygiateisės ir pasirinkimo laisvę turinčios šalys prisiima atitinkamus įsipareigojimus. Tada šalių lygybės (dispozityvūs) santykiai virsta pavaldumo (imperatyviais) santykiais. Šios nuostatos yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnyje: „Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai“;
- 3) galimybė savarankiškai atsakyti pagal prievoles, kylančias iš darbo teisinių santykių;
- 4) galimybė veikti savarankiškai ir dalyvauti teisiniuose santykiuose nepriklausomai nuo kitų subjektų. Šią galimybę pirmiausia lemia veikimas savo vardu, galimybė turėti nuosavybės ar patikėjimo teise turimą, prisiimti įsipareigojimus, turėti savo valdymo organų struktūrą;
- 5) galimybė turėti materialaus turto, lėšų ir atlyginti darbuotojams už darbą bei sumokėti nustatytus mokesčius.⁹³

Darbo teisės moksle laikomasi nuomonės, kad turi būti pripažįstami darbdaviais ir filialai, atstovybės, kurie civilinėje teisėje nėra juridiniai asmenys ir savarankiškai teisės subjektai, tačiau tiek filialai, tiek atstovybės atitinka pagrindinius darbdavio požymius. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁹⁴ 2.53 straipsnyje pateikiama juridinio asmens filialo samprata. Juridinio asmens filialas yra struktūrinis juridinio asmens padalinys, turintis savo buveinę ir atliekantis visas arba dalį juridinio asmens funkcijų. Juridinis asmuo atsako pagal filialo prievoles ir filialas atsako pagal juridinio asmens prievoles. Lietuvos Respublikos

⁹² TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 44-45.

⁹³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, 1 t., p. 176.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

civilinio kodekso 2.56 straipsnyje teigiama, jog juridinio asmens atstovybė – tai juridinio asmens padalinys, turintis savo buveinę ir turintis teisę atlikti tam tikrus Civiliniame kodekse nurodytus veiksmus. Atsižvelgiant į tai, kad filialai ir atstovybės atitinka daugelį darbdavio požymių, teigtina, kad šie padaliniai gali būti darbdaviais, tačiau ši jų kompetencija turi būti numatyta juridinio asmens patvirtintuose nuostatuose, pagal kuriuos veikia filialai ar atstovybės.

Darbdavys negali būti darbo teisės subjektu nebūdamas teisės subjektu, neatitikdamas bendrojo teisinio subjektiškumo reikalavimų. Teisinis subjektiškumas, taip pat kai ir darbuotojo atžvilgiu, suprantamas kaip teisių ir pareigų visuma, taip pat ta jų dalis, kuri pasireiškia tik tam tikroje subjekto veiklos srityje. Teisinį subjektiškumą sudaro teisnumas ir veiksnumas. Darbdavio teisnumas ir veiksnumas paprastai atsiranda vienu metu ir tik jų visuma gali būti pripažįstama darbinio teisiniu subjektiškumu⁹⁵. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14 straipsnio 1 dalį darbdavių darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Įmonės, įstaigos, organizacijos steigiamos tam tikrais ūkiniais, kultūriniais tikslais ir nuo jų priklauso teisės ir pareigos, esant teisiniams darbo santykiams. Tad jų darbinis teisnumas yra specialusis, kurio turinį apibrėžia bendrieji norminiai teisės aktai, šių įmonių, įstaigų, organizacijų įstatai ar nuostatai bei kiti teisės aktai. Darbdavys turi registruotis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniuose skyriuose, drausti priimtus darbuotojus valstybiniu socialiniu draudimu ir mokėti socialinio draudimo įmokas.

Darbdaviai įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas, taip pat jas įgyvendina per savo organus (administraciją). Šie organai formuojami ir veikia pagal įstatymus ir darbdavių veiklos dokumentus, o individualių (personalinių) įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys (Darbo kodekso 14 straipsnio 2 dalis). Darbdavio (fizinio asmens) teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas⁹⁶. Jo 2.2 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad fizinio asmens civilinis teisnumas – galėjimas turėti civilines teises ir pareigas pripažįstamas visiems fiziniams asmenims ir atsiranda asmens gimimo momentu, o išnyksta jam mirus. Civilinio kodekso 2.5 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas (civilinis veiksnumas) atsiranda visiškai, kai asmuo sulaukia pilnametystės, t. y. kai jam sueina aštuoniolika metų. Iš to matyti, kad darbdaviu gali būti asmuo sulaukęs pilnametystės – aštuoniolikos metų.

Darbdavio kaip darbo teisės subjekto veikla gali būti nutraukta dėl jos likvidavimo, kuris atliekamas paties savininko, steigėjo, institucijos, įgaliotos sukurti tokią organizaciją,

⁹⁵ NIKITINAS, V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 25 (17), p. 99.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

sprendimu arba teismo sprendimu. Darbdavys (juridinis asmuo) laikomas likviduotu nuo to momento, kai išbraukiamas iš Juridinių asmenų registro.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso III skyrius reglamentuoja darbo teisės subjektų atstovavimą, kur nustatyta, kad darbuotojai ir darbdaviai savo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams.

Savaime suprantama, kad pavienio darbuotojo galimybės paveikti darbdavį yra labai ribotos. Tik organizuota žmonių grupė gali veikti ekonomiškai stipresnę šalį ir teisėtomis priemonėmis apginti savo interesus. Dėl šios priežasties tiek darbuotojai, tiek darbdaviai (siekdami apsiginti nuo darbuotojų organizacijų) vienijasi į įvairias organizacijas ir kitus junginius, o ši teisė vienytis grindžiama tuo pačiu pagrindu – asociacijos laisve. Asociacijos laisvė yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁹⁷ 35 straipsnyje, kur teigiama, kad piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. Niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiam nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai. Šis straipsnis tarsi asociacijos laisvės garantas visose socialinio gyvenimo srityse. Be Konstitucijos aptariamą teisę numato ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksas⁹⁸, įtvirtinantis asociacijos laisvę kaip darbo teisės principą. Taip pat asociacijos laisvė įtvirtinta ir tarptautinės teisės aktuose: 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje⁹⁹, 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje¹⁰⁰, 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautiniame ekonominių, socialinių, kultūrinių teisių pakte¹⁰¹, TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“¹⁰², TDO konvencijoje Nr. 11 „Dėl žemės ūkio darbuotojų teisių jungtis į asociacijas ir vienytis“, TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“¹⁰³.

Atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Tokio atstovavimo metu priimti bendri išipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams,

⁹⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

⁹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁹⁹ 1948 m. Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.

¹⁰⁰ 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987; 2000, Nr. 96-3016.

¹⁰¹ 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių, kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

¹⁰² TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

¹⁰³ TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-674.

patenkantiems į tokių įsipareigojimų veikimo sritį, nors atskirai ir nesuteikusiems specialių įgaliojimų kolektyvinio atstovavimo subjektams.

Kolektyvinių darbo santykių subjektai yra darbuotojai ir darbdaviai, bet ne atskiras darbuotojas ar darbdavys. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 17 straipsnyje apibrėžiama darbuotojų kolektyvo samprata – tai visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu. Darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus.

Darbuotojų kolektyvą sudaro visi konkretaus darbdavio darbuotojai, t. y. fiziniai asmenys, turintys darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantys pagal darbo sutartis, sudarytas su darbdaviu, ir gaunantys darbo užmokestį už darbą, atliktą pagal tokias darbo sutartis. Darbuotojai ir darbdaviai gali būti atstovaujami esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Atstovavimą esant kolektyviniams darbo santykiams reglamentuoja Darbo kodeksas, o esant individualiems darbo santykiams – Civilinis kodeksas, jeigu toks reglamentavimas neprieštarauja Darbo kodekso nuostatomis. Darbo kodekse yra įtvirtinta, kad jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba. Viena iš darbuotojų kolektyvo funkcijų ir yra darbo tarybos išrinkimas visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. Be to, darbuotojų kolektyvas kolektyvinėje sutartyje gali nustatyti darbuotojų atstovų kompetencijos ribas, jei ši kompetencija nėra apibrėžta įstatymuose. Tačiau pagrindinė darbuotojų kolektyvo funkcija yra buvimas įmonės kolektyvinės sutarties šalimi, sudarant šią sutartį kolektyvui atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga ar jungtinė profesinių sąjungų atstovybė, o tam tikrais kodekse įtvirtintais atvejais ir darbo taryba.

Darbdavys kaip darbo teisės subjektas visada buvo pranašesnis už darbuotojus, o tai skatino darbuotojus vienytis į organizacijas – profesines sąjungas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnyje teigiama, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Profesinių sąjungų veiklą Lietuvoje reguliuoja 1991 m. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, be to, jau anksčiau minėtos TDO konvencijos. Konvencijų esmė pasireiškia tuo, kad darbuotojai ir darbdaviai turi teisę pasirinkti, ar jie nori stoti į organizacijas ir vadovautis jų įstatymais. TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ 2 straipsnyje įtvirtinta, kad darbuotojai ir darbdaviai be

jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis.¹⁰⁴

Profesinių sąjungų įstatyme¹⁰⁵ įtvirtinta, kad šios sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, besivadovaujančios Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbo kodeksu, Profesinių sąjungų ir kitais įstatymais, TDO konvencijomis, ir savo veiklą grindžia nustatyta tvarka įregistruotais profesinių sąjungų įstatais.

Profesinės sąjungos atstovauja darbuotojų interesams. Pagrindinis jų tikslas – ginti darbuotojų socialinius, darbo ir ekonominius interesus. Tam, kad profesinė sąjunga būtų įsteigta reikia, kad joje būtų ne mažiau kaip 30 steigėjų.

Profesinės sąjungos, kaip darbuotojų atstovas, turi šias pagrindines kolektyvinio atstovavimo teises: atstovauti sudarant įmonės kolektyvinę sutartį; organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę; turi teisę iškelti reikalavimus darbdaviui ar kolektyvinių sutarčių subjektams; teisė būti kolektyvinio darbo ginčo šalimi; turi teisę vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę ir kitas teises. Apibendrintai galima pasakyti, kad Lietuvoje profesinėms sąjungoms suteikta nemažai teisių, tačiau reikia nepamiršti, kad šios teisės turi turėti realų ekonominį pagrindą, t. y. šių teisių įgyvendinimas turi būti realiai įmanomas ir tiesiogiai nekenkti kitai darbo teisinio santykio šaliai – darbdaviui, nes nuo jo ekonominės ir finansinės gerovės priklauso daugelis darbuotojų teisių ir garantijų. Tie įstatymai, kurie per daug riboja vienos darbo teisinio santykio šalies teises ir suteikia žymiai daugiau teisių kitai, nors ir silpnesnei šaliai yra kenksmingi visai visuomenei, nes griaua susiklosčiusią pusiausvyrą.¹⁰⁶

Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra įteisinta naujovė, kad darbuotojams įmonėse, įstaigose ar organizacijose gali atstovauti ne tik profesinės sąjungos, bet jų nesant – ir kiti darbuotojų kolektyvo susirinkime išrinkti atstovai – darbo tarybos. Manytina, kad jos suteiks daugiau galimybių ginant darbuotojų interesus. Darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, kurios yra išvardintos Darbo kodekso 22 straipsnyje, tuo atveju, jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Be to, darbo tarybos negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva.

¹⁰⁴ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001, p. 163.

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

¹⁰⁶ JUODKA, R. Profesinių sąjungų narių garantijos būtinybė ar prabanga? *Justitia*. 2000, Nr. 2, p. 23.

Kodekso 69 straipsnyje yra įtvirtinta, kad jei įmonėje nėra profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, tai iškelti reikalavimus darbdaviui ar kolektyvinių sutarčių subjektams turi teisę darbo tarybos. Taip pat darbo tarybos gali atstovauti darbuotojų kolektyvui, sudarant įmonės kolektyvinę sutartį.

Tuo tarpu darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Be to, darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija), kurią sudaro pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams, taip pat pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus administracijos pareigūnai vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą. Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 24 straipsnis).

Kolektyvinis darbdavio atstovas gali būti ir darbdavių organizacijos. Darbdaviai, kaip ir darbuotojai, gali jungtis į asociacijas ir visuomenines organizacijas tam, kad apgintų savo interesus įstatymų numatytais priemonėmis. Darbdavių organizacijos, priešingai nei darbuotojų organizacijos – profesinės sąjungos, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje neminimos ir teisinis jų statusas nedetalizuojamas. Tačiau TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ numatyta teisė tiek darbuotojams, tiek darbdaviams be jokių išimčių steigti organizacijas ir stoti į jas, laikantis šių organizacijų nustatytų taisyklių. Tad darbdavių organizacijos ir jų laisvės yra ginamos tomis pačiomis tarptautinės teisės normomis kaip ir profesinių sąjungų.¹⁰⁷

Darbdaviai į organizacijas Lietuvoje šiuo metu gali jungtis pagal bendrosios paskirties Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą¹⁰⁸. Remiantis šiuo įstatymu asociacijos yra juridinių bei fizinių asmenų savanoriškas susivienijimas, vykdamas asociacijos narių nustatytus ūkinius, ekonominius, socialinius, kultūros, švietimo, mokslinio tyrimo uždavinius bei funkcijas. Asociacijos veiklos tikslai, pagrindinės funkcijos ir uždaviniai turi būti susiję su asociacijos narių veikla ar poreikiais ir turi būti nurodyti jos įstatuose. Juridiniai bei fiziniai asmenys gali jungtis į asociacijas pagal veiklos, vartojimo, funkcinis, teritorinius požymius. Asmuo gali būti kelių asociacijų nariu (2 straipsnis).

¹⁰⁷ DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39, p. 7-9.

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745.

Darbdavių organizacijos tikslinė funkcija – kolektyvinis darbdavių atstovavimas palaikant darbo teisinius santykius. Šie santykiai gali būti gana įvairūs. Tai ir santykiai su profesinėmis sąjungomis, taip pat santykiai su valstybės valdžios ir valdymo institucijomis. Kad tam tikra asociacija būtų laikoma darbdavių organizacija ir būtų darbo teisinių santykių subjektu, tai turi būti nurodyta jos įstatuose, kuriuose kaip veiklos tikslas ar uždavinys, būtų numatytas narių – darbdavių atstovavimas, palaikant darbo teisinius santykius. Tačiau nepakanka, kad organizacija savo įstatuose nurodytų narių atstovavimą darbo santykių srityje. Efektingam atstovavimui įgyvendinti būtina nustatyti atstovavimo kompetencijos ribas.¹⁰⁹

Iš šiuo metu Lietuvoje veikiančių darbdavių organizacijų būtina paminėti gausiausias ir labiausiai atstovaujančias savo narių interesus - Lietuvos pramoninkų konfederacija (LPK) ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija (LVDK).

2.6.1.3. Mišrūs darbo teisės subjektai

Darbo teisėje gali būti ir mišrūs subjektai, kurie yra sudaromi tiek iš darbuotojų, tiek iš darbdavių ar jų atstovų. Šiai grupei yra priskirtina trišalė taryba, taikinimo komisija, darbo arbitražas ir trečiųjų teismas.

Lietuvos Respublikos trišalė taryba yra lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytas organas, kuris tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdamas palaikyti socialinę taiką visuomenėje. Savo veikloje taryba vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, įstatymais, kitais norminiais teisės aktais ir Trišalės tarybos nuostatais, kuriuose nustatytos tarybos funkcijos, teisės, sudarymo, darbo organizavimo tvarka. Pagrindiniai Tarybos veiklos principai yra šalių lygiateisiškumas, veiklos reguliarumas, konsensusas priimant sprendimus, sprendimų rekomendacinis pobūdis šalims.

Lietuvos Respublikos trišalė taryba yra vienas iš socialinės partnerystės sistemą sudarančių elementų. Socialinių partnerių susitarimu Trišalė taryba yra sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų. Profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovai turi suteikti tarybai būtiną informaciją svarstomais klausimais. Trišalė taryba gali sudaryti

¹⁰⁹ DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39, p. 7-9.

trišalius susitarimus dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir susitarimo šalių tarpusavio santykių reglamentavimo (Darbo kodekso 45 straipsnis).

Įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka gali būti steigiamos ir kitos trišalės ar dvišalės tarybos (komisijos, komitetai) darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio trišalio ar dvišalio bendradarbiavimo pagrindu. Jų sudarymo tvarką ir funkcijas nustato atitinkamų tarybų nuostatai, kuriuos įstatymų nustatytais atvejais tvirtina Vyriausybė arba kolektyvinių sutarčių subjektai.

Kitas mišrus darbo teisės subjektas – taikinimo komisija. Taikinimo komisija yra vienas iš darbo ginčus nagrinėjančių organų. Ji yra sudaroma iš reikalavimus iškėlusių ir gavusių subjektų įgaliotų atstovų vienodo skaičiaus. Komisija turi būti sudaryta per septynias dienas nuo reikalavimą gavusio subjekto atsisakymo patenkinti reikalavimus arba jeigu per tą laiką atsakymas negautas. Komisijos narių skaičius nustatomas šalių susitarimu, o jei šalys nesusitaria, jos savo nuožiūra deleguoja į taikinimo komisiją savo atstovus, tačiau nuo kiekvienos šalies negali būti daugiau kaip po penkis atstovus (Darbo kodekso 72 straipsnis). Ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija. Ginčas aptariamoje komisijoje turi būti išnagrinėtas per septynias dienas nuo šios komisijos sudarymo, tačiau šį terminą šalys susitarimu gali pratęsti. Darbdavys taikinimo komisijai turi sudaryti tinkamas sąlygas, t. y. suteikti patalpas ir būtiną informaciją.

Taikinimo komisijos sprendimas yra priimamas šalių susitarimu ir įforminamas surašant protokolą. Jeigu komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta, komisija gali perduoti juos nagrinėti darbo arbitražui, trečiųjų teismui ar užbaigti taikinimo procedūrą protokolo dėl nesutarimo surašymu¹¹⁰. Komisijos sprendimas yra šalims privalomas vykdyti pačiame sprendime nustatytais terminais ir tvarka.

Darbo arbitražas – tai kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantis organas. Kaip jau minėta, jeigu taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta, komisija gali perduoti juos nagrinėti darbo arbitražui. Darbo arbitražas sudaromas prie apylinkės teismo, kurio aptarnaujamoje teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė¹¹¹. Darbo arbitražo sudėtį, ginčo nagrinėjimo ir tvarka.

¹¹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹¹¹ Ten pat, 75 straipsnis.

Darbo arbitražas – kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantis organas. Kaip jau minėta, jeigu taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta, komisija gali perduoti juos nagrinėti darbo arbitražui. Darbo arbitražas sudaromas prie apylinkės teismo, kurio aptarnaujamoje teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė¹¹². Darbo arbitražo sudėti, ginčo nagrinėjimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarką nustato Vyriausybės patvirtinti Darbo arbitražo nuostatai. Darbo arbitražas turi per keturiolika dienų išnagrinėti jiems perduotą kolektyvinį ginčą, o jo priimtas sprendimas ginčo šalims yra privalomas.

Be taikinimo komisijos, darbo arbitražo kolektyvinius darbo ginčus taip pat nagrinėja trečiųjų teismas. Jam gali būti perduoti nagrinėti reikalavimai, dėl kurių nepavyksta susitarti taikinimo komisijoje. Trečiųjų teismo teisėjus po vieną ar po kelis skiria kolektyvinio ginčo šalys ir įformina tai rašytine sutartimi. Taip, kaip ir arbitražas, trečiųjų teismas turi per keturiolika dienų išnagrinėti jam perduotą kolektyvinį ginčą. Trečiųjų teismo sprendimas ginčo šalims yra privalomas.

¹¹² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

3. Darbo ir socialinės apsaugos teisių ryšys ir įtaka viena kitai

Kaip jau buvo anksčiau minėta, socialinės apsaugos ir darbo teisės sąsajos yra glaudžios ir stiprios. Kai kuriose šalyse jos taip susijusios tarpusavyje, kad apie šias teisės šakas visuomet kalbama kartu. Kai tai liečia socialinės apsaugos mokymą bei tyrimus, abi jos jungiamos į vieną bendru pavadinimu „Socialinė teisė“.

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

Gali būti ir atvirkščiai – kartais socialinės apsaugos išmokos atlieka funkcijas, kurios šiaip jau priklauso darbo teisės sferai. Pavyzdžiui, kai kurios šalys palengvina savo įmonių struktūros pertvarkymą taip, kad laikinų darbų ir profesinio perkvalifikavimo išlaidas dengia ne pačios įmonės, o socialinė apsauga. Tuo pačiu kai kurie darbai iš dalies finansuojami socialinės apsaugos lėšomis, skirtomis darbo vietoms kurti. Arba kai kurios darbo teisėje numatytos užimtumo apsaugos priemonės gali būti numatytos, tarkim, priešlaikinio išėjimo į pensiją atvejais.

Kadangi darbo teisė numato įstatymus darbuotojų higienos, darbo bei gyvenimo sąlygoms reguliuoti, ši teisės šaka neabejotinai yra labai svarbi ir socialinės rizikos prevencijai. Be to, papildomai socialinei apaugai svarbūs tokie darbo teisės dokumentai, kaip kolektyviniai darbo susitarimai – kolektyvinės darbo sutartys, įtvirtinančios papildomas garantijas, nenumatytas teisės aktuose, darbo teisinių santykių šalims.

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

Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas¹¹³ savo nutarime yra konstatavęs, kad pagal Konstituciją Lietuvos valstybė yra socialiai orientuota. Valstybės socialinė orientacija atsispindi įvairiose Konstitucijos nuostatose, įtvirtinančiose žmogaus ekonomines, socialines

¹¹³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004-03-05 nutarimas „Dėl socialinės pašalpos skyrimo ir mokėjimo nuostatų“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 19-623

ir kultūrinės teisės, taip pat pilietinės ir politinės teisės, visuomenės ir valstybės santykius, socialinės paramos ir socialinės apsaugos pagrindus, tautos ūkio organizavimo ir reguliavimo principus, valstybės institucijų organizavimo ir veiklos pagrindus.

Tačiau Lietuvos teisės literatūroje apie socialinę teisę beveik nėra kalbama. Dažniausiai apsiribojama socialinio aprūpinimo sistemos analize. Socialinio aprūpinimo teisė suprantama kaip sistema teisės normų, reguliuojančių pensijų ir kai kuriuos kitus alimentaraus pobūdžio visuomeninius santykius, susijusius su piliečių aprūpinimu senatvėje, netekus darbingumo, valstybės parama šeimai, nemokamu medicininu aptarnavimu ir gydymu, taip pat su šiais santykiais susijusius procesinius santykius¹¹⁴.

Išskiriami tokie atribojimo darbo teisės nuo socialinės apsaugos teisės bruožai: pagrindinis darbo teisės dalykas yra darbuotojo ir darbdavio santykiai, kai dalyvaudamas darbo procese darbuotojas pakludamas vidaus tvarkai gauna atlyginimą už darbą, o socialinės apsaugos teisė reguliuoja tokius visuomeninius santykius, kai jų dalyviai dėl tam tikrų priežasčių yra nedarbingi. Darbo ir socialinės apsaugos santykiai yra tiesiogiai susiję, kadangi piliečių materialinis aprūpinimas šiuo atveju siejamas su paprastu uždarbiu ir darbo stažu. Skirtingai nuo darbo teisės, socialinio aprūpinimo teisės dalyką sudaro santykiai, per kuriuos įgyvendinama teisė į socialinį aprūpinimą, o ne teisė į darbą. Socialinės apsaugos teisė numato tam tikrų pinigų mokėjimą iš centralizuotų fondų (pavyzdžiui, socialinio draudimo fondo), o darbo teisė reglamentuoja darbo apmokėjimą iš įmonių, įstaigų, organizacijų fondų. Be to, skirtingi ir metodai: socialinės apsaugos teisei nebūdingas sutartinis santykių pobūdis, lokalus ir centralizuotas santykių derinimas.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas taip pat yra konstatavęs, kad Konstitucijos 52 straipsnio nuostatomis išreiškiamas valstybės socialinis pobūdis, o socialiniam aprūpinimui, t. y. visuomenės prisidėjimui prie išlaikymo tų savo narių, kurie negali dėl įstatymuose numatytų priežasčių apsirūpinti iš darbo ir kitokių pajamų arba yra nepakankamai aprūpinti, pripažįstamas konstitucinės vertybės statusas. Socialinės apsaugos priemonės išreiškia visuomenės solidarumo idėją, jos padeda asmeniui apsaugoti nuo galimų socialinių rizikų. Konstitucijos 52 straipsnio nuostatos, kad „valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais“, kartu įpareigoja valstybę nustatyti pakankamas tos teisės įgyvendinimo ir teisinio gynimo priemones¹¹⁵.

Socialinės politikos įgyvendinimas remiasi įstatymais. Normos, kuriomis nustatomi lėšų kaupimo ir panaudojimo būdai, taip pat planingo visos sistemos valdymo pagrindai,

¹¹⁴ NEKROŠIUS, I. *Tarybinė socialinio aprūpinimo teisė*. Vilnius: Mintis, 1983.

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004-03-05 nutarimas „Dėl socialinės pašalpos skyrimo ir mokėjimo nuostatų“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 19-623

apibendrinant yra suprantamos kaip socialinė teisė. Jos turinį ir apimtį reglamentuojantys teisės aktai pagrindžiami konkrečiai visuomenės priimtinomis vertybėmis ir vyraujančiais įsitikinimais, atsižvelgiant į įvairius visuomenės raidos aspektus ir konkrečią padėtį¹¹⁶. Kaip konkrečioje valstybėje suprantama, formuojama ir įgyvendinama socialinė politika, iš esmės priklauso nuo politinių jėgų santykio tuo metu, kai buvo kuriami ir pagrindžiami socialinės politikos institutai. Jų atsiradimas yra prieštaringo požiūrio į kiekvieno piliečio atsakomybės už savo asmeninį likimą ribas ir visuomeninių jėgų vaidmenį padarinys. Svarbiausias socialinės teisės tikslas – skatinti kiekvieno individo kartu ir visuomenės gerovę, taip išsaugant visuomeninę santaiką.

¹¹⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, I t., p. 149.

Išvados

Išanalizavus temą ir atsižvelgiant į tai, kas buvo baigiamajame darbe pateikta bei išdėstyta, darytinės tokios išvados:

1. Darbo ir socialinė apsaugos teisė – dvi savarankiškos teisės šakos, turinčios savo teisinio reguliavimo dalyką ir metodus. Darbo teisės objektas – visuomeniniai darbo santykiai, atsirandantys dirbant arba glaudžiai susiję su darbu. Tačiau darbo teisė reguliuoja ne visus darbo santykius, o tik tokius, kai darbo jėgos panaudojimas tiesiogiai veikia jo turėtojo asmenybę. Darbo santykiais tiesiogiai reguliuojami žmogaus gebėjimai, kuriais jis siekia gauti atlygį. Išskirtinis darbo santykių požymis yra visuomeninis pobūdis, galutinis darbo rezultatas nėra lemiamas. Be to, darbo santykiams yra būdingas pavaldumas darbo organizatoriui, t. y. darbdaviui. Darbo teisėje vyrauja mišrus reguliavimas, taikomi ir civilinio teisinio reguliavimo metodo, besiremiančio santykių dalyvių lygybe, savarankiškumu ir santykių dispozityvumu, ir administracinio teisinio metodo, grindžiamo teisinių santykių subjektų pavaldumu vienas kitam, detaliu santykių reguliavimu ir imperatyvumu, būdai ir priemonės. Tuo tarpu socialinės apsaugos teisės reguliavimo dalykas yra visuomeninių santykių visuma, kuri susiformuoja per socialinės apsaugos sistemą, paskirstant dalį bendrojo vidaus produkto. Šios teisės metodas – visuomeninių santykių, kylančių iš asmenų socialinio aprūpinimo, teisinio reguliavimo veiksmų, priemonių ir būdų visuma. Socialinė apsauga, reguliuodama visuomeninius santykius, taip pat taiko tiek dispozityvų, tiek imperatyvų metodus. Imperatyvaus teisinio reguliavimo esmę sudaro liepimas santykių dalyviams elgtis tik taip, kaip numatyta įstatyme, be to ir socialinės rizikos atvejais, nulemiantys teisės į socialinę apsaugą atsiradimą, griežtai nustatyti įstatymu ir jų negalima plėsti. Įstatymų leidėjas nustato socialinės paramos apimtį, išmokų dydį, kuris negali būti nei didinamas, nei mažinamas santykių dalyvių nuožiūra. Socialinės apsaugos teisės reguliuojamų santykių dalyvių elgesiui taikomos ir dispozityvaus poveikio priemonės, tačiau leidimas savo nuožiūra pasirinkti elgesio modelį adresuojamas ne abiem santykio šalims, o tik vienai, t. y. asmeniui, kuris gali pasirinkti tą socialinės paramos formą, kuri jam naudingesnė. Valstybės, kaip vienos iš šių santykių šalies, atžvilgiu šis leidimas negalioja.

2. Darbo teisės subjektai priklausomai nuo jėgų pusiausvyros, interesų gynimo būdo klasifikuojami į individualius darbuotojus ir darbdavius; kolektyvinius subjektus, atstovaujančius darbuotojus arba atstovaujančius darbdavius bei mišrius subjektus, kaip taikinimo komisija arba trišaliu pagrindu iš darbuotojų, darbdavių ir valstybės institucijų atstovų sudaroma institucija, derinanti subjektų interesus. Tuo tarpu socialinės apsaugos teisės subjektai yra išskirtiniai. Vienas šių santykių subjektas visada yra valstybė ar jos

įgaliota institucija, kuri privalo arba jai yra suteikta teisė teikti socialinę paramą. Kitas subjektas visada yra asmuo (arba šeima), kuriam reikalinga tam tikra socialinė parama (pagyvenę, neįgalūs asmenys, mažamečius vaikus auginančios šeimos, bedarbiai, našlaičiai, asmenys, sužaloti darbe arba susirgę profesine liga ir kiti). Šie subjektai nuolat kinta. O toks procesas priklauso nuo ekonominio visuomenės pajėgumo ir vyraujančios socialinio teisingumo sampratos, lemiančios pajamų perskirstymą, taip pat nuo techninių galimybių jas perskirstyti.

3. Išskirtini šie darbo teisės atribojimo nuo socialinės apsaugos teisės bruožai: 1) pagrindinis darbo teisės dalykas yra darbuotojo ir darbdavio santykiai, kai dalyvaudamas darbo procese darbuotojas paklusdamas vidaus tvarkai gauna atlyginimą už darbą, o socialinės apsaugos teisė reguliuoja tokius visuomeninius santykius, kai jų dalyviai dėl tam tikrų priežasčių yra nedarbingi, 2) darbo ir socialinės apsaugos santykiai yra tiesiogiai susiję, kadangi piliečių materialinis aprūpinimas siejamas su uždarbiu ir darbo stažu, 3) skirtingai nuo darbo teisės, socialinio aprūpinimo teisės dalyką sudaro santykiai, per kuriuos įgyvendinama teisė į socialinį aprūpinimą, o ne teisė į darbą, 4) socialinės apsaugos teisė numato tam tikrų pinigų mokėjimą iš centralizuotų fondų (pavyzdžiui, valstybinio socialinio draudimo fondo), o darbo teisė reglamentuoja darbo apmokėjimą iš įmonių, įstaigų, organizacijų fondų, 5) socialinio aprūpinimo teisei nėra būdingas sutartinis santykių pobūdis bei santykių derinimas.

4. Anksčiau socialinės apsaugos teisės normos buvo laikomos darbo teisės dalimi. Dabar vis svarbesnė tampa valstybės vykdoma socialinė funkcija – gyventojų teisių ir laisvių apsauga, žmonių socialinių poreikių tenkinimo priemonių įgyvendinimas, būtino gyvenimo lygio palaikymas, būtinų darbo sąlygų užtikrinimas, socialinis aprūpinimas ir kt. Visi šie veiksniai lėmė naujų visuomeninių santykių, o kartu ir socialinio aprūpinimo teisės atsiradimą, t. y. teisės normų, reguliuojančių santykius socialinės apsaugos srityje, išskyrimą į savarankišką teisės šaką.

Santrauka

Darbe yra atliekama dviejų savarankiškų teisės šakų – darbo ir socialinės apsaugos teisių – analizė, lyginamasis tyrimas. Apžvelgiamos minėtų teisės šakų ištakos, istorinė raida bei samprata. Aptariami darbo ir socialinės apsaugos teisių objektai, t. y. visuomeninių santykių, kylančių iš darbo arba iš asmenų socialinio aprūpinimo, teisinio reguliavimo veiksmų, priemonių ir būdų visuma, be to, pateikiami teisinio reguliavimo metodai (imperatyvus ir dispozityvus metodai). Plačiau analizuojami darbo teisės šakiniai principai: laisvė pasirinkti darbą; teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas; teisingas apmokėjimas už darbą; teisė į poilsį; asociacijų laisvė; teisė gauti teisingą atlyginimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo metu ir kiti. Darbe atskleidžiamos socialinės apsaugos teisės funkcijos – paskirstymo, bedarbių rėmimo, apsauginė, informavimo, ekonominė, demografinė. Taip pat pateikiama darbo ir socialinės apsaugos teisių šaltinių apžvalga, jų hierarchija. Darbo teisė yra kodifikuota teisės šaka, kurios teisės normos sudėtos Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, tuo tarpu socialinės apsaugos teisė – norminių aktų masyvas. Be to, baigiamajame darbe išsamiai aptariami darbo teisės subjektai – individualūs darbuotojai ir darbdaviai; kolektyviniai subjektai, kurie atstovauja darbuotojus ir kolektyviniai subjektai, atstovaujantys darbdavius; taip pat mišrūs darbo teisės subjektai – trišalė taryba, taikinimo komisija, darbo arbitražas, trečiųjų teismas. Aprašomi socialinės apsaugos teisės išskirtiniai subjektai, kurių vienas iš subjektų visada yra valstybė ar jos įgaliota institucija, o kitas subjektas – asmuo (ar šeima), kuriam reikalinga tam tikra socialinė parama.

Tiriamajame darbe atskleistas darbo ir socialinės apsaugos teisių ryšys, įtaka vienos teisės šakos kitai.

Pabaigoje pateikiamas viso darbo apibendrinimas, kuris yra suformuluotas ir motyvuotai pateiktas išvadose.

Labour and Social Law

Summary

In this work is done the analysis and comparing research of two independent branches of law – labor and social security.

There are described the roots of these laws, historical development and meaning. Also there are discussed the objects of labour and social security, social relationships, legal regulation actions, the amount of measures and methods, as well as legal regulation methods the imperative and dispositive ones. More widely are analyzed the main points of the labor law: the free choice of work; the right to have suitable and healthy work conditions; the right payment for work; the right to have a rest; the freedom of associations; the right to get a true salary for work and social security when a person is out of work, on a sick-leaf. Moreover in this work are shown off the functions of the social security law – sharing, supporting the unemployed, protect ional, informative, economic, demographic. There you can find the survey of labor and social security law recourses, their hierarchy. The labor law is a codified branch of the law, which rules of law are placed in the Labour Code of the Republic of Lithuania while the social security law is standard acts array. Furthermore in the final work is particularly discussed the subjects of the labour law – individual employees and employers; collective subjects, which represents employees and collective subjects which represents employers; also mixed labour law subjects – three side council, peacemaking council, labour arbitrage, court. There are described exceptional subjects of the labour law, one of them always is the state or its valid institution, the other subject is a person or a family, who needs adequate social support.

In the research work is revealed the relation of labour and social security laws, the influence to each other.

In the end is given the summary of the work, which is stated and motivated given in the conclusions.

Literatūros sąrašas

1. Norminiai teisės aktai:

Tarptautiniai teisės aktai

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos

- 1.1. 1930 m. TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648.
- 1.2 1948 m. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
- 1.3. 1949 m. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-674.
- 1.4. TDO konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676.
- 1.5. 1958 m. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

Europos Tarybos dokumentai

- 1.6. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987; 2000, Nr. 96-3016.
- 1.7. 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisytoji) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Jungtinių Tautų aktai

- 1.8. 1948 m. Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.
- 1.9. 1996 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

Lietuvos Respublikos įstatymai

- 1.10. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
- 1.11. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
- 1.12. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
- 1.13. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745.
- 1.14. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
- 1.15. Lietuvos Respublikos darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.
- 1.16. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

- 1.17. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 83-2983.
- 1.18. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.
- 1.19. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
- 1.20. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio aprūpinimo sistemos pagrindų įstatymas // Valstybės žinios, 1990, Nr. 32-761.
- 1.21. Lietuvos Respublikos socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447; 2004, Nr. 171-6295.
- 1.22. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios, 1994, Nr. 59-1153; 2005, Nr. 71-2555.
- 1.23. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo senatvės pensijų išankstinio mokėjimo įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5116.
- 1.24. Lietuvos Respublikos valstybių pensijų įstatymas // Valstybės žinios, 1994, Nr. 101-2018.
- 1.25. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.
- 1.26. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 88-3208.
- Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 83-2983.
- 1.27. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1996, Nr. 55-1287; 2002, Nr. 123-5512.
- 1.28. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.
- 1.29 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
- 1.30. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207.
- 1.31. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 17-649.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai
- 1.32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-29 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” // Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502

1.33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimas Nr. 1156 „Dėl Valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 1994, Nr. 91-1781; 2005, Nr. 83-3066.

1.34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimas Nr. 86 „Dėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2001, Nr. 10-284.

1.35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 gruodžio 24 d. nutarimu Nr. 1656 patvirtinti „Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatai“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 186-6930.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 1656 „Dėl išmokų vaikams skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 100-3724.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimai ir sprendimai

1.36. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnio, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų 8 straipsnio 2 dalis 1 punkto ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 26 d. nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. vasario 20 d. nutarimo Nr. 266 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“ dalinio pakeitimo“ 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1997, Nr. 23-546.

1.37. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybių socialinio draudimo pensijų įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo, Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo pakeitimo ir papildymo“ nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimu Nr. 1156 patvirtintų valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų 84 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 45 straipsnio 4 daliai (1994 m. liepos 18 d. redakcija)“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 115-5221.

1.38. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo sprendimas „Dėl Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo prašymo ištirti, ar Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 24 straipsnio pakeitimo, 23 ir 32 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymas neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2133.

2. Specialioji literatūra:

Komentarai

2.1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 1 dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003.

2.2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

Vadovėliai

2.3. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.

2.4. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

2.5. NEKROŠIUS, I. *Tarybinė socialinio aprūpinimo teisė*. Vilnius: Mintis, 1983.

Monografijos

2.6. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

2.7. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, I t.

2.8. TARTILAS, J. *Socialinės saugos pagrindai*. Vilnius: M. Romerio universitetas, 2005.

Mokslinės publikacijos

2.9. DAMBRAUSKIENĖ, G. Civilinių sutarčių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 28 (20), p. 7-16.

2.10. DAMBRAUSKIENĖ, G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 30 (20), p. 81-91.

2.11. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.

2.12. DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39, p. 8-16.

2.13. Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių aktų rinkinys / sudarytojai Davulis T., Usonis J. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

2.14. JUODKA, R. Profesinių sąjungų narių garantijos būtinybė ar prabanga? *Justitia*, 2000, Nr. 2, p. 23.

2.15. NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33 (1), p. 25-33.

2.16. NEKROŠIUS, I., KUNCA, V. Lietuvos socialinio draudimo sistema ir jos plėtojimo kryptys. *Teisės problemos*, 1994, Nr. 3, p. 16-22.

- 2.17. NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. *Teisė*, 33 (1), p. 33-42.
- 2.18. NIKITINAS, V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 25 (17), p. 98-105.
- 2.19. PIETERS, D. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. Vilnius: Eugrimas, 1998.
- 2.20. PRANCKEVIČIUS, A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33 (2), p. 51-57.
- 2.21. TIAŽKIJUS, V., MACULEVIČIUS, J. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997.
- 2.22. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.
- 2.23. ГЫСОВ, К., Н.; ТОЛКЫНОВА, В., Н. *Трудовое право России*. Москва: Юристъ, 1997.

3. Praktinė medžiaga:

- 3.1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys. [interaktyvus]. Lietuvos Aukščiausiojo teismo svetainė [žiūrėta 2007-02-05]. Prieiga per internetą: <<http://lat.litlex.lt>>.
- 3.2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. [interaktyvus]. Lietuvos Aukščiausiojo teismo svetainė [žiūrėta 2007-02-05]. Prieiga per internetą: <http://www.lat.lt/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=26464>.
- 3.3. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas. [interaktyvus]. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos svetainė [žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1494850889>>.
- 3.4. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos statistiniai duomenys. [interaktyvus]. SODRA svetainė [žiūrėta 2007-02-05]. Prieiga per internetą: <http://www.sodra.lt/lt.php/statistiniai_duomenys/statistiniai_duomenys_2005/2002>.
- 3.5. Kelmės rajono apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-117-01-2000
- 3.6. Kelmės rajono apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-377-04-2001
- 3.7. Kelmės rajono apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-616-03-2003
- 3.8. Kelmės rajono apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-613-04-2004
- 3.9. Šiaulių apygardos teismo civilinė byla Nr. 4¹⁵-89a/2004

Ingrida Pociūtė