

**Vilniaus universiteto teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Aušrinės Levickaitės,  
IV kurso, darbo teisės ir socialinės  
apsaugos studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Darbo teisės sistema ir organizacija**

Vadovas: doc. dr. G.Bužinskas

Recenzentas: doc. dr. V.Tiažkijus

Vilnius 2007

## TURINYS

<b>IŽANGA</b> .....	2
<b>1. TEISĖS SISTEMA STRUKTŪRINIŲ POŽIŪRIŲ IR ORGANIZACIJA TEISĖS VEIKSMINGUMO ASPEKTU</b> .....	5
<b>1.1.</b> Teisės norma ir jos struktūra.....	6
<b>1.2.</b> Institutas bei pošakis kaip teisės sistemos sudedamosios dalys.....	12
<b>1.3.</b> Teisės šaka kaip teisės normų sisteminimo rezultatas.....	13
<b>1.4.</b> Teisės socialinis veiksmingumas kaip teisės normų organizavimo rezultatas.....	16
<b>2. DARBO TEISĖS SISTEMA, ORGANIZAVIMAS BEI SISTEMIZAVIMO PROBLEMOS</b> .....	20
<b>2.1.</b> Darbo teisės samprata teisės sistemos kontekste.....	20
<b>2.2.</b> Darbo teisės sistemizavimo problemos.....	24
<b>2.3.</b> Darbo teisės sistemos struktūra.....	28
2.3.1. Darbo sutarties nutraukimo institutas.....	29
<b>2.4.</b> Darbo teisės sistemos specifiškumas.....	35
<b>2.5.</b> Darbo teisės sistemos organizacija.....	36
<b>3. DARBO TEISĖS ORGANIZACIJA PRAKTINIŲ POŽIŪRIŲ</b> .....	41
<b>3.1.</b> Įdarbinimo institutas darbo teisės sistemoje.....	41
<b>3.2.</b> Užsieniečių įdarbinimas ir praktinės teisinio reguliavimo problemos.....	42
<b>IŠVADOS</b> .....	47
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS</b> .....	49
<b>SANTRAUKA</b> .....	52
<b>SUMMARY</b> .....	53

## IŽANGA

Tradiciškai teisės sistema suprantama kaip teisės struktūra – teisės moksle išskirtų atskirų elementų visuma. Šio magistrinio darbo tikslas – parodyti, kad į teisės sistemą gali būti žvelgiama ne tik kaip į atskirų struktūrinių elementų visumą, bet ir kaip į organizaciją. Pažymėtina, kad organizacija – tai ne tik jos elementų vidinė tvarka, bet ir tų elementų tarpusavio santykiai, kurie užtikrina bendrą sistemos funkcionavimą. Teisės socialinis veiksmingumas yra ne tik tai, kaip teisės normos išreikštos teisės aktuose, įdiegiamos visuomenėje, bet turi būti pabrėžiamas tų teisės normų organizavimo rezultatas – sklandus jų veikimas.

Teisės, kartu ir darbo, sistemos funkcionavimo efektyvumo pagrindinis rodiklis – šios sistemos organizuotumo lygis, kuris yra veiksmingo teisės normų veikimo rezultatas. Šiame darbe, atskleiddami teisės sistemos vidinę struktūrinę sandarą, kurios dalis yra ir darbo teisės sistema, sieksime išsiaiškinti, kaip užtikrinamas bendras sistemos funkcionavimas. Tuo tikslu analizuosime teisės sistemos elementus, jų tarpusavio ryšius ir sąveiką, kurių pagalba galėsime nustatyti sistemos organizacijos laipsnį ir iš to sekantį darbo teisės sistemos veikimo efektyvumą.

Teisės sistema plačiuoju požiūriu apima įvairias teisės šakas, pošakius, institutus, subinstitutus, teisės normas. Kiekviena teisės šaka turi atskirą sistemą, kurios pagrindiniu elementu laikoma teisės norma. Sistemos funkcionavimą užtikrina tų normų tarpusavio santykis ir koreliacija.

Plėtojantis rinkos santykiams Lietuvoje, iškyla būtinybė kurti ir įgyvendinti lanksčius darbo tvarką užtikrinančius mechanizmus. Kad būtų įgyvendinamos pagrindinės teisės funkcijos ir teisėkūra būtų efektyvi, svarbu suvokti teisės sistemą apskritai. Praktinė teisės normų sisteminimo reikšmė yra ta, kad turi būti sudarytos sąlygos patogiau naudotis teisės normų visuma. Teisės normų sistema ypač reikšminga įstatymų leidybai: teisės normos turi atitikti visuomenės poreikius, neprieštarauti viena kitai ir užtikrinti sklandų teisės sistemos veikimą. Kiekvienos šalies teisėkūra turi ypatumų, tačiau bendra yra tai, kad ja siekiama sukurti ir tobulinti vientisą, nuoseklią ir darnią teisės normų sistemą, reguliuojančią įvairius

visuomenės santykius. Šiuo aspektu nagrinėjama tema niekada nepraranda aktualumo ir palieka nišą teisėkūros proceso tobulinimui.

Teisės sistema naujuoju – t.y. ne tik vidinės struktūros – požiūriu jau nagrinėta doc.dr. V.Tiažkijaus. Autorius straipsnyje „Naujas požiūris į teisės sistemos sampratą (remiantis darbo teisės sistema)“ bei darbo teisės vadovėlyje „Darbo teisė: teorija ir praktika“ (I tomas) siekė parodyti, kad į teisės sistemą gali būti žiūrima ir kaip į organizaciją. Darbo teisės sistema tirta kaip skirtingas funkcijas atliekančių elementų, tarp kurių esama glaudžios sąveikos, visuma. Remdamasis šiuo požiūriu jis siekė nustatyti teisės sistemos organizuotumo lygį ir atsakyti į klausimą, ar sistema funkcionuoja efektyviai.

Struktūriškai visas magistro darbas yra suskirstytas į tris dalis. Pirmojoje dalyje teisės sistema nagrinėjama struktūriniu požiūriu: aptariama teisės sistemos vidinė sandara, pradedant smulkiausiu struktūriniu elementu – teisės norma, plačiau nagrinėjant jos vidinę sandarą, ir baigiant stambiausiuoju – teisės šaka. Taip pat aptartas teisės socialinis veiksmingumas kaip teisės normų organizavimo rezultatas. Antrojoje dalyje atskleista darbo teisės, kaip vienos iš bendros teisės sistemos grandžių, sistema. Čia detalizuojama darbo teisės samprata ir struktūra, tuo siekiant atskleisti, kaip veikia darbo teisės sistema ir kokias funkcijas atlieka ją sudarantys elementai. Analizuojant darbo teisės sistemos elementus išskirtas darbo sutarties nutraukimo institutas pateikiant išsamesnę jo analizę, taip siekiant išvelgti teisės normų organizavimo subtilybes. Trečiojoje magistro darbo dalyje į darbo teisės organizaciją pažvelgta praktiniu požiūriu išskiriant įdarbinimo institutą kaip vieną reikšmingiausių darbo teisės sistemoje bei identifikuojant užsieniečių įdarbinimo tvarkos problemą.

Analizuojant pasirinktą temą bei siekiant pagrindinio darbo tikslo buvo naudojamas sisteminis, lyginamasis, lingvistinis, loginis metodai. Sisteminis metodas buvo naudojamas aptariant ir analizuojant teisės sistemą kaip jos sudedamųjų elementų visumą. Siekiant išsamiau atskleisti pasirinktos temos esmę, buvo lyginami įvairūs teisės sistemos elementai ir jų turinys, pateikiamos jų pagrindu padarytos išvados. Lingvistinio metodo<sup>1</sup> pagalba aiškintas darbe naudojamų sąvokų turinys, taip siekiant atskleisti jų tikrąją prasmę. Loginiu metodu remtasi darant pagrindinius apibendrinimus ir pasiektas išvadas.

---

<sup>1</sup> Teisės aiškinimo metodų taikymo eiliškumo atžvilgiu jį būtina taikyti pirmiausiai. Tik siekiant sustiprinti ar paneigti taikant lingvistinį metodą gautą teisės aiškinimo rezultata, įtraukiami ir kiti teisės aiškinimo metodai (MIKELĖNIENĖ, D.; MIKELĖNAS, V. *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. Vilnius: Justitia, 1999. P. 170 – 171).

Analizuojant pasirinktą temą buvo naudojama įvairiausia literatūra, teiginiai grindžiami įvairių autorių nuomonėmis. Didelę reikšmę turėjo doc. dr. V. Tiažkiaus mokslinis straipsnis, kuriame pateikta darbo teisės sistemos kaip organizacijos samprata. Taip pat remtasi periodine teisine literatūra, nagrinėtos norminių aktų nuostatos siekiant apžvelgti ir įvardinti normų organizavimą ir identifikuoti jo trūkumus.

## 1. TEISĖS SISTEMA STRUKTŪRINIŲ POŽIŪRIŲ IR ORGANIZACIJA TEISĖS VEIKSMINGUMO ASPEKTU

Teisės kaip vertingos priemonės, tenkinančios socialiai teisingus ir besiplėtojančius piliečių ir visos visuomenės poreikius bei interesus, pagrindiniai uždaviniai yra nustatyti socialinės tikrovės faktus ir reiškinius, juos paaiškinti bei įvertinti, kaip tiriama tikrovė užtikrina žmogaus teisių apsaugą. Ekonominė ir socialinė santvarka nulemia tam tikrą teisės struktūrą, kuri suprantama kaip tarpusavyje susijusių ir suderintų teisinių priemonių visuma. Šių priemonių pagalba valstybė teisės normomis veikia visuomeninius santykius ir juos reguliuoja.

Mokslinėje literatūroje vyrauja „sistemos“ sąvokų įvairovė, tačiau visos jos remiasi pamatiniu aiškinimu, jog sistema – „tai visuma sąveikaujančių tarpusavyje elementų, kurių funkcionavimas suteikia visumai tokių savybių, kurių neturi atskiras elementas“<sup>2</sup>. Teisės sistema – tai teisės normų visumos egzistavimo ir veikimo būdas, kur visos teisės normos suorganizuotos į teisės institutus, pošakius, šakas, susijusios tarpusavio priklausomybe ir veikia garantuodamos viena kitos veiksmingumą<sup>3</sup>.

Plačiuoju požiūriu teisinę sistemą sudaro kelios dalys:

### 1. Tarptautinė teisė:

- tarptautinė viešoji teisė;
- tarptautinė privatinė teisė.

Tarptautinės privatinės teisės ir tarptautinės viešosios teisės tikslas tas pats - skatinti tarptautinį bendradarbiavimą, tam palankias sąlygas (bendradarbiavimas tarp valstybių, piliečių, įmonių, susivienijimų). Abiem atvejais santykiai peržengia vienos valstybės ribas.

### 2. Bendranacionalinė teisė:

- kontinentinė teisės sistema (jai priskiriama ir Lietuvos teisės sistema).

Kontinentinė teisės sistema „pasižymi dideliu norminiu apibendrinimu, pasiektu

---

<sup>2</sup> Л. Фон Бергаланфи. История и статус общей теории, систем. Системные исследования. Ежегодник. 1973. Москва. P. 20.

<sup>3</sup> VAIŠVILA A. Teisės teorija. Vilnius. 2000. Justitia. P. 261.

kodifikuojant įstatymų leidybos ir kitų teisėkūros institucijų teisės aktus, išreikštus abstrakčiai suformuluotomis normomis, logiškai baigtomis, struktūriškai uždaromis ir išdėstytomis rašytinės teisės sistemoje<sup>4</sup>. Šios teisės šakos atsiradimą sąlygojo ekonominės ir socialinės – politinės visuomenės gyvenimo sąlygos;

- bendroji (precedentinė) teisės sistema arba *common law* sistema.

Bendrosios teisės sistemos valstybių teisėje didelė reikšmė teikiama teisminei praktikai (precedentams) bei įvairioms procedūrinėms, procesinėms taisyklėms.

3. Nacionalinė teisė, kuri „glaudžiais ryšiais yra susieta su tos visuomenės ekonominiais santykiais, valstybe, politiniu režimu, morale, kultūra, su visomis socialinėmis institucijomis ir tos visuomenės posistemėmis“<sup>5</sup>. Šiai teisės sistemai būdingas vieningumas ir suverenumas šalies mastu.

Teisės teorijoje, kaip struktūriniai teisės sistemos komponentai, yra teisės norma, teisės šaka, pošakis, institutas, subinstitutas. Pažymėtina, kad teisės sistema kaip visuma neturi jokių naujų požymių, kurie nebūtų būdingi ją sudarantiems elementams, todėl toliau šiame magistro darbe plačiau bus nagrinėjamas ir aptariamas kiekvienas šių elementų.

### *1.1. Teisės norma ir jos struktūra*

Teisės doktrinoje dėl teisės normos sąvokos aiškinimo teoretikai sutinka. Prof. A. Vaišvila pozityviosios teisės normos apibrėžimą pateikia taip: „teisėkūros subjektų (dažniausiai – valstybės) suformuluota ar sankcionuota visuotinai privalomo elgesio taisyklė, nustatanti visuomeninio santykio dalyviams teises bei pareigas ir garantuojama to santykio dalyvių abipuse nauda ir valstybės prievarta“<sup>6</sup>. Tuo tarpu ir prof. S. Vansevičius teisės normą traktuoja labai panašiai - kaip pirminį teisės sistemos elementą, kuris suprantamas kaip „valstybės nustatyta arba sankcionuota bendrai privaloma, formaliai apibrėžta elgesio taisyklė, suteikianti reguliuojamo santykio dalyviams subjektines teises ir nustatanti jiems teises pareigas“<sup>7</sup>. Tuo tarpu dėl teisės normos struktūros literatūroje nėra vieningos

---

<sup>4</sup> VANSEVIČIUS S. Teisės teorija. Vilnius. 1998. Vilniaus universiteto leidykla. P. 56.

<sup>5</sup> VANSEVIČIUS S. Teisės teorija. Vilnius. 1998. Vilniaus universiteto leidykla. P. 54.

<sup>6</sup> VAIŠVILA A. Teisės teorija. Vilnius. 2000. Justitia. P. 196.

<sup>7</sup> VANSEVIČIUS S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius. 2000. Justitia. P. 146.

nuomonės. Yra autorių, kurie teigia, kad normą sudaro ne trys, o du elementai – hipotezė ir dispozicija, hipotezė ir sankcija arba dispozicija ir sankcija. Galima būtų pritarti G.Lastauskienės nuomonei, kuri pažymi, jog trinarės teisės normos struktūros nepatvirtina nei teisės teorija, nei praktika. Teisėje yra daug normų, nenumatančių sankcijų. Teisės normos sankcija turėtų būtų tiriama kaip savarankiška norma, kuri „formuluoja valstybinei institucijai pareigą priversti teisinio imperatyvo adresatą įvykdyti teisinę pareigą (reparacinę sankciją); pritaikyti naują neigiamo poveikio priemonę teisės pažeidėjui (represinę sankciją) arba konstatuoti, kad veiksmai nevertinami kaip teisiškai reikšmingi (negaliojimo sankcija)“<sup>8</sup>.

Tam, kad galėtume išsamiau apžvelgti teisės normą struktūriniu požiūriu, apibūdinant vidinių jos elementų organizaciją, laikysimės tradicinio požiūrio, kad teisės normos vidinę struktūrą sudaro tokie elementai:

1. dispozicija – elgesio taisyklė;
2. hipotezė – teisės normoje aprašyti realaus gyvenimo atvejai, kurie nurodo, kada teisės subjektai gali arba privalo elgtis pagal šią taisyklę;
3. sankcija – padariniai, kurie atsiranda teisės subjektui, nepaklususiam teisės normos reikalavimams.

Hipotezė – tai iš graikų kalbos kilęs terminas (gr. *hypothesis* – spėjimas), kuris traktuojamas kaip neįrodytas teiginys, prielaida ar spėjimas. Teisinė hipotezė – tai spėjimas, kad įvyks tokie gyvenimo faktai, kurių atžvilgiu reikės elgtis pagal dispozicijoje aprašytą elgesio taisyklę<sup>9</sup>. Tai elgesio taisyklės veikimo, taikymo sąlyga, kuri taip pat nurodo būtinybę patirti arba taikyti valstybinio poveikio priemonės pareigų nevykdančiojo teisėms. Kalbant apie hipotezės išraišką norminiuose teisės aktuose, reikia pažymėti, jog paprastai hipotezė prasideda žodžiu „jei“ ir baigiasi žodžiu „tai“ arba menamomis šių žodžių išraiškomis. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>10</sup>, toliau – DK, 251 str.: *Jeigu įmonė, įstaiga ar organizacija (darbdavys), įpareigota atlyginti nukentėjusiajam žalą, reorganizuojama, reikalavimai atlyginti žalą pereina tos įmonės, įstaigos ar organizacijos teisių perėmėjui; 123 str. 5 d.: Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų*

---

<sup>8</sup> LASTAUSKIENĖ G. *Teisės normos struktūra: normatyvumo ir normalumo nustatymo aspektas*. Teisės problemos. Nr. 4 (46). 2004. P. 18.

<sup>9</sup> VAIŠVILA A. *Teisės teorija*. Vilnius. 2000. Justitia. P. 213-214.

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569) su pakeitimais ir papildymais.



*pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo (pareigų) nepagrįstai, jis turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala.*

Jeigu dispozicija ir sankcija kai kurių teisės šakų norminiuose aktuose nėra privalomas elementas, tai hipotezė yra būtina kiekvienos teisės normos vidinėje struktūroje tam, kad teisės norma būtų prasminga ir „gyva“, kad būtų aišku, kokiais atvejais ir kam ją reikia taikyti, naudoti.

Labiausiai išplėtotos ir apibrėžtos hipotezės sutinkamos Lietuvos Respublikos baudžiamojo<sup>11</sup>, toliau – BK, ir Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų<sup>12</sup>, toliau – ATPK, kodeksų normose todėl, kad čia turi būti tiksliai suformuluotos ir aprašytos tos veikos, kuriomis pažeidžiami teisės normų nustatyti draudimai, ir kurios užtraukia atsakomybę. Pavyzdžiui, BK 64 str. 1 d.: *Jeigu nuteistasis, neatlikęs paskirtos bausmės, padaro naują nusikalstamą veiką arba naują nusikalstamą veiką bausmės vykdymo atidėjimo laikotarpiu padaro asmuo, kuriam bausmės vykdymas atidėtas, arba naują nusikalstamą veiką neatliktos bausmės laikotarpiu padaro asmuo, lygtinai atleistas nuo bausmės prieš terminą, teismas, paskyręs bausmę už naują nusikaltimą ar baudžiamąjį nusižengimą, bausmes subendrina; ATPK 36 str.: *Jeigu asmuo, kuriam buvo paskirta administracinė nuobauda, per metus nuo tos dienos, kai pasibaigia nuobaudos vykdymas, nepadarė naujo administracinio teisės pažeidimo, laikoma, kad jam nebuvo paskirta administracinė nuobauda.**

Prof. A. Vaišvila išskiria tris hipotezių rūšis vidinės struktūros požiūriu:

1. Paprastos hipotezės – jos sieja teisės normos galiojimą tik su vienos aplinkybės buvimu. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso<sup>13</sup>, toliau – CK, 3.118 str. 4 d.: *Jeigu, sudarius balansą, paaiškėja, kad bendro turto liko, šis turtas padalijamas sutuoktiniams lygiomis dalimis;*
2. Sudėtinės hipotezės – jose formuluojamos kelios aplinkybės, kurių visuma yra teisės normos galiojimo sąlyga. Pavyzdžiui, CK 3.146 str. 1 d.: *Jeį vaikas gimė nesusituokusiai motinai ir tėvystė nepripažinta, tėvystę gali nustatyti teismas;*

---

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (Valstybės žinios, 2000 m. rugsėjo 26 d., Nr. 89-2741) su pakeitimais ir papildymais.

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1) su pakeitimais ir papildymais.

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (Valstybės žinios, 2000 m. rugsėjo 29 d., Nr. 74 – 2262) su pakeitimais ir papildymais.

3. Alternatyvios hipotezės – jos sieja konkrečios normos galiojimą su viena iš kelių teisės normoje nurodytų aplinkybių. Pavyzdžiui, DK 123 str. 1 d: *Jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio. Užtenka bent vienos iš trijų išvardytų aplinkybių (darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių medžiagų arba apsvaigęs nuo toksinių medžiagų), kad ši norma būtų taikoma asmeniui, pažeidusiam darbo teisės nustatytą darbo sutarties vykdymo tvarką.*

Antroji teisės normos struktūrinė dalis – dispozicija – tai pati elgesio taisyklė, kurioje atsispindi teisių ir pareigų pusiausvyra. Dispozicijoje aprašomas „teisės subjektų leidžiamo ir privalomo elgesio (teisių ir pareigų) mastas (apimtis) atsiradus hipotezėje aprašytoms aplinkybėms“<sup>14</sup>. Teisės teorijoje yra išskiriamos įvairios dispozicijų rūšys, kurios išskiriamos remiantis skirtingais kriterijais. Pagal teisių ir pareigų apibrėžtumo laipsnį dispozicijos gali būti dviejų rūšių:

1. Absoliučiai apibrėžtos (imperatyviosios) dispozicijos, kuriose aiškiai nurodomos reguliuojamo visuomeninio santykio dalyvių privalomos teisės ir pareigos. Pavyzdžiui, imperatyviomis dispozicijomis siekiama apsaugoti prigimtines ir kitas svarbiausias žmogaus teises ir laisves, kurios įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje<sup>15</sup>, toliau – Konstitucija: žmogaus asmuo neliečiamas; nuosavybė neliečiama; žmogaus privatus gyvenimas neliečiamas ir kt.;
2. Santykinai apibrėžtos dispozicijos yra tokios, kurios leidžia ir patiems reguliuojamo santykio dalyviams nustatyti kai kurias savo teises ir pareigas bei konkretų jų turinį. Jeigu patys dalyviai šia teise nepasinaudoja, tuomet galioja dispozicijoje nustatytos jų teisės ir pareigos, kitaip tariant, teisinio santykio dalyviui peliekama teisė pačiam pasirinkti vieną iš galimų elgesio variantų. Dispozityviosios teisės normos daugiau būdingos civiliniams teisiniams santykiams. Pavyzdžiui, CK 6.310 str. 2 d.: Daiktų pristatymo, jų svėrimo ir perskaičiavimo (kiekio patikrinimo) išlaidos tenka pardavėjui, jeigu šalys nėra susitarusios kitaip; 6.571 str. 3 d.: Jeigu ko kita nenustato lizingo sutartis, tai lizingo davėjas neatsako lizingo gavėjui už sutarties dalyko trūkumus.

---

<sup>14</sup> VAIŠVILA A. Teisės teorija. Vilnius. 2000. Justitia. P. 215.

<sup>15</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992 m. lapkričio 30 d., Nr. 33-1014) su pakeitimais ir papildymais.

Pagal raiškos būdus dispozicijos gali būti keturių rūšių:

1. Paprastosios dispozicijos – jos tik nurodo reguliuojamo santykio dalyvių teises ir pareigas, plačiau jų neaiškina. Jų turinys aiškus iš paties teksto, todėl papildomas aiškinimas nereikalingas. Pavyzdžiui, Konstitucijos 110 str.: Teisėjas negali taikyti įstatymo, kuris prieštarauja Konstitucijai; DK 17 str: Darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu.
2. Aprašomosios (aiškinamosios) dispozicijos, kurios ne tik nustato elgesio taisyklės, bet dar jas ir paaiškina, nurodydamos esminius jų požymius. Šios dispozicijos naudojamos, kai pati elgesio taisyklė nepakankamai tiksliai ir aiškiai aprašo teisių ir pareigų turinį. Pavyzdžiui, CK 6.38 str. 1 d.: Prievoles turi būti vykdomos sąžiningai, tinkamai bei nustatytais terminais pagal įstatymų ar sutarties nurodymus, o kai tokių nurodymų nėra, – *vadovaujantis protingumo kriterijais*.
3. Nukreipiamosios dispozicijos – jos formuluoja tik bendrą elgesio taisyklę, o norint detaliau sužinoti teisių ir pareigų turinį, nustatytą šioje taisyklėje, reikėtų sekti nurodymą, kuris nukreipia į kitą to paties teisės normų akto straipsnį arba į kitą to paties straipsnio dalį. Pavyzdžiui, DK 122 str.: Darbuotojams, perkeltiems į kitą darbą dėl prastovos, už darbą mokama šio Kodekso 195 str. nustatyta tvarka; BK 59 str. 2 d.: Teismas gali pripažinti atsakomybę lengvinančiomis aplinkybėmis ir kitas šio straipsnio 1 dalyje nenurodytas aplinkybes.
4. Blanketinės dispozicijos – šios dispozicijos teisinio santykio dalyvius įpareigoja laikytis tam tikros elgesio taisyklės, kuri nėra nurodyta nei šioje dispozicijoje, nei tame pačiame teisės normų akte, o čia pateikiama nuoroda į kitą teisės normų aktą, kuriame pateikta šios taisyklės formuluotė. Pavyzdžiui, DK 250 str.: Darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu; LR Akcinių bendrovių įst.<sup>16</sup> 2 str. 6 d.: Santykiuose su kitais asmenimis naudojamuose bendrovės rašytiniuose dokumentuose, taip pat dokumentuose, pasirašytuose Elektroninio parašo įstatymo nustatyta tvarka ir perduodamuose

---

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (Valstybės žinios, 2000 m. liepos 13 d., Nr. 64-1914) su pakeitimais ir papildymais.

elektroninių ryšių priemonėmis, ir bendrovės interneto svetainėje, jeigu bendrovė ją turi, turi būti Civilinio kodekso 2.44 straipsnyje nurodyta informacija.

Nukreipiamosios ir blanketinės gali būti ne tik dispozicijos, bet ir hipotezės. Jos naudojamos siekiant išvengti formuluočių kartojimosi įstatymuose ir kituose norminiuose aktuose.

Sankcija – tai iš lotynų kalbos kilęs žodis (lot. *sanctio*, grasinimas nubausti, grasinti bausme). Tai tam tikra teisinio poveikio priemonė, kuria „susiaurinamos teisės pažeidėjo teisės už reguliacinės teisės normos reikalavimų nevykdymą (bauda, įkalinimas ir t.t.), arba skatinamoji priemonė už teisėtą elgesį (pagyrimas, premija, atleidimas tam tikram laikui nuo mokesčių ir kt.).<sup>17</sup> Kadangi sankcijos išreiškia teisės normos imperatyvų pobūdį, toliau jos labiau būdingos baudžiamosios, administracinės, iš dalies civilinės, teisės norminiuose aktuose.

Remiantis prof. A. Vaišvilos pateikta sankcijų klasifikacija, pagal tikslų pobūdį jos skiriamos į:

1. asmens teises siaurinančias, likviduojančias. Šios sankcijos yra teisingumo įgyvendinimo priemonės, skirtos grąžinti teisės pažeidėjo teisiniam statusui, teisių ir pareigų pusiausvyrą padarius teisės pažeidimą. Joms priskirtinos:

1) baudžiamosios (kriminalinės), kurios taikomos tik priėmus apkaltinamąjį nuosprendį baudžiamojoje byloje ir taikomos tik teismo. Struktūriniu požiūriu baudžiamosios sankcijos gali būti:

- a) paprastos sankcijos – tai viena kuri nors poveikio priemonė (pvz., bauda);
- b) sudėtinės sankcijos – numato kelias poveikio priemones, kurios teisės pažeidėjui turi būti taikomos visos kartu (pvz., įkalinimas ir turto konfiskavimas);
- c) alternatyvios sankcijos – jos taip pat numato kelias poveikio priemones, tačiau realiai taikoma tik viena iš jų (pvz., bauda arba laisvės atėmimas).

2) administracinės sankcijos – jas taiko tam įgalioti valstybės pareigūnai arba institucijos. Administracinės sankcijos gali būti materializuotos kaip

---

<sup>17</sup> VAIŠVILA A. *Teisės teorija*. Vilnius. 2000. Justitia. P. 218.

įspėjimas, bauda, tam tikros turėtos teisės atėmimas ar apribojimas, nušalinimas nuo pareigų ir kt.

- 3) civilinės sankcijos – tai turtinio pobūdžio sankcijos, kurias skiria teismas, jei jos numatytos įstatyme ar šalių sutartyje (pvz., LR Civilinio proceso kodekso<sup>18</sup> 149 str.: Jeigu pažeidžiami uždraudimai, nurodyti šio Kodekso 145 straipsnio 1 dalies 6, 7, 8 ir 12 punktuose, kaltiesiems asmenims teismo nutartimi gali būti skiriama iki vieno tūkstančio litų bauda).
- 4) drausminės sankcijos – jos gali būti skiriamos įmonių, įstaigų bei įvairių organizacijų darbuotojams už darbo tvarkos taisyklių pažeidimus. Šių sankcijų gausu darbo teisėje. Pagal DK 237 str. už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo.

2. asmens teisėtą elgesį skatinačias, asmens teises plečiančias. Pažymėtina, kad sankcija gali būti ne tik negatyvi, bet ir pozityvi. Pozityvioji sankcija – tai valstybės taikomi paskatinimai asmenims imtis valstybei ar visuomenei reikšmingos veiklos, taip pat piliečių pagerbimas už jų atliktus tautai ir valstybei darbus, kai tokios paskatos neįeina į darbo santykius.

### *1.2. Institutas bei pošakis kaip teisės sistemos sudedamosios dalys*

Susisteminius tarpusavyje susijusių teisės normų, reguliuojančių nedidelę grupę rūšinių giminingų santykių, gauname teisės institutą, kuris reguliuoja ne visą giminingų visuomeninių santykių visumą, bet tik tam tikrus jų aspektus bei ypatybes. Tiksliau teisės institutą galima būtų apibūdinti kaip teisės normų grupę, kuri jungia teisės normas, reguliuojančias tam tikrą visuomeninių santykių rūšį jai būdingu būdu. Institutas yra sudedamoji teisės pošakio ar šakos dalis.

Pagal teisės šakas institutai klasifikuojami į:

1. civilinius (pvz., ieškinio senaties, paveldėjimo, santuokos, nuosavybės, civilinės atsakomybės ir kt.);

---

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (Valstybės žinios, 2002 m. vasario 28 d., Nr. 36-1340) su pakeitimais ir papildymais.

2. baudžiamuosius (pvz., būtinosios ginties, nepakaltinamumo, nusikaltimų žmogaus laisvei, nusikaltimų visuomenės saugumui ir kt.);
3. administracinius (pvz., pareigūno, administracinės nuobaudos ir kt.);
4. konstitucinius (pvz., pilietybės, Seimo, Respublikos Prezidento, Konstitucinio Teismo ir kt.);
5. darbo (pvz., darbo sutarties, darbo ginčų, darbo drausmės ir kt.);
6. kitus.

Teisės institutai taip pat gali būti skirstomi į materialiuosius ir proceso, šakinius (susidedančius iš vienos konkrečios teisės šakos normų) ir tarpšakinius (susidedančius iš dviejų ar daugiau teisės šakų normų), paprastus (neturinčius jokių struktūrinių padalinių) ir sudėtingus (į jų struktūrą įeina smulkūs, savarankiški dariniai), reguliavimo ir apsauginius<sup>19</sup>. Tam tikros didelio teisės instituto dalys sudaro atskiras grupes, vadinamas subinstitutais, tuo tarpu keli tarpusavyje susiję institutai yra jungiami į teisės pošakius – santykinai savarankiškas teisės šakos dalis. Pošakį sudaro grupė teisės normų, turinčių bendras principines nuostatas, būdingas keletui teisės šakos institutų.

Tarp teisės subinstituto, instituto ir teisės pošakio nėra griežtų ribų. Tai pagrindžia kai kurių teoretikų, kurie pošakį vadina institutu, o institutą – subinstitutu, nuomonė. Institutą galime vadinti pošakiu tada, kai jame susiformuoja keli teisės institutai, turintys savo reguliavimo objektą ir metodą.

### *1.3. Teisės šaka kaip teisės normų sisteminimo rezultatas*

Teisės šakos atsiradimui reikalingi tam tikros rūšies visuomeniniai teisiniai santykiai, kurie turi iš esmės skirtis nuo kitų šakų reguliuojamų santykių ir sudaryti kokybiškai vientisą visumą. Teisės šaka – visuma (sistema) teisės normų, kurios reguliuoja kokybiškai vieningus, tam tikrose visuomenės gyvenimo srityse atsirandačius santykius. Prof. A. Vaišvila teisės šaką apibrėžia kaip plačiausios apimties teisės normų grupę, apimančią teisės institutus, teisės pošakius ir reguliuojančią vienos rūšies visuomeninius santykius jai būdingu metodu. Labai panašiai teisės šakos sąvoką aiškina ir prof. S. Vansevičius,

---

<sup>19</sup> VANSEVIČIUS S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius. 2000. Justitia. P. 146.

teigdamas, kad teisės šaka – tai viduje teisės sistemos atsiskyrusi giminingų teisės normų, reguliuojančių tam tikrą artimų visuomeninių santykių sritį, visuma.

Įvairūs socialiniai ir ekonominiai pokyčiai valstybėje lemia naujų teisės šakų susidarymą bei kaitą. Tačiau kad susiformuotų atskira teisės šaka, neužtenka, kad ji reguliuotų santykinai atskirą visuomeninių santykių grupę. Ta santykių grupė dar turi būti reguliuojama ir atskiru metodu. Galime išskirti keletą būtinausių teisės šakos atsiradimo sąlygų: visuomeninių santykių savitumas ir jų socialinė svarba, negalėjimas tuos santykius sureguliuoti turimų teisės šakų normomis bei būtinybė šiai santykių grupei taikyti specialų teisinio reguliavimo metodą.

Teisės skirstymo į teisės šakas pagrindai yra teisinio reguliavimo objektas ir teisinio reguliavimo metodas. Teisės šakos reguliavimo objektas yra šios teisės normų reguliuojami visuomenės santykiai. Pagal šiuos kriterijus išskiriamos dvi stambios teisės šakų grupės, kurios savo ruožtu yra dar smulkiau klasifikuojamos:

1. Materialiosios teisės šakos, kurios tiesiogiai reguliuoja visuomeninius santykius:
  - Konstitucinė teisė. Jos normos reguliuoja visuomeninius santykius, susijusius su viešosios valdžios įgyvendinimu, valstybės organizacija, valstybės valdžios institucijų sistema ir veikos pagrindais, taip pat normos, nustatančios asmens teisinės padėties pagrindus<sup>20</sup>.
  - Administracinė teisė, kuri reguliuoja visuomeninius santykius, atsirandančius valstybės institucijoms vykdant Konstitucijos ir įstatymų reikalavimus. Tai sistema teisės normų, reglamentuojančių viešojo administravimo subjektų statusą, kompetenciją, jų teisinius santykius su viešosios bei privatinės teisės subjektais bei jų tarpusavio santykius.
  - Baudžiamoji teisė – „tai teisės normų visuma, kuri uždraudžia veikas kaip nusikalstamas ir numato atitinkamas kriminalines bausmes kaip tokio draudimo nesilaikymo pasekmes“<sup>21</sup>. Šios teisės šakos normos skirtos garantuoti kitų teisės šakų nustatytus draudimus.
  - Civilinė teisė reglamentuoja asmenų turtinius santykius ir su šiais santykiais susijusius asmeninius neturtinius santykius, taip pat šeimos santykius, ir kitokius

---

<sup>20</sup> BIRMONTIENĖ T., JARAŠIŪNAS E., KŪRIS E. IR KT. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius. 2001. Lietuvos teisės universitetas. P. 35.

<sup>21</sup> ABRAMAVIČIUS A., ČEPAS A., DRAKŠIENĖ A. IR KT. *Baudžiamoji teisė* (trečiasis pataisytas ir papildytas leidimas). Vilnius. 2001. Eugrimas. P. 15-16.

asmeninius neturtinius santykius (CK 1.1 str. 1 d.). Civilinė teisė reguliuoja ne visus turtinius santykius, o tik tuos, kuriuose teisinio santykio dalyviai teisiniu požiūriu yra lygiateisiai, preziumuojant, kad santykio dalyviai yra maksimaliai savarankiški, sudarydami sutartis ir jų pagrindu įgyvendindami savo turtines asmens teises.

- Darbo teisė. Jos normos reguliuoja visuomeninius santykius, atsirandančius dirbant arba glaudžiai susijusius su darbu. Darbo teisės šakos pagrindinis uždavinys - nustatyti tokias darbo jėgos panaudojimo sąlygas, kurios užtikrintų normalų socialinį darbuotojų ir darbdavių bendradarbiavimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas.
- Tarptautinė teisė reguliuoja ne valstybės vidaus, o tarpvalstybinius santykius, kurios normos ir institutai įtvirtinti įvairiuose tarptautiniuose dokumentuose: konvencijose, nutarimuose, deklaracijose, reglamentuose ir kt.
- Ir kitos.

## 2. Procesinės teisės šakos, kurios reguliuoja materialiosios teisės šakos procesą:

- Administracinio proceso teisė (administracinė teiseną) nustato tvarką, pagal kurią teismai sprendžia administracinius ginčus, o valstybės institucijos ir pareigūnai taiko administracinės, konstitucinės, finansų ir kitas teisės normas.
- Baudžiamojo proceso teisė reguliuoja nusikalstamų veikų tyrimą ir baudžiamųjų bylų nagrinėjimą teisme, kuris vyksta įstatymų nustatyta tvarka.
- Civilinio proceso teisė gina asmenų, kurių materialinės subjektinės teisės ar įstatymų saugomi interesai pažeisti ar ginčijami, interesus, tinkamai taikant įstatymus, teismui nagrinėjant civilines bylas, priimant sprendimus bei juos vykdam, taip pat kuo greičiau atkuriant teisinę taiką tarp ginčo šalių.
- Ir kitos.

Teisė yra vientisa sistema ir visos teisės šakos yra glaudžiai susijusios tarpusavyje. Kartais yra sunku vienos šakos teisės normų reguliuojamus teisinius santykius griežtai atriboti nuo kitos šakos teisės normų reguliuojamų teisinių santykių. Teisės moksle ieškoma teisės normų tarpusavio ryšių, priklausomybės ir remiantis objektyviais sistemavimo pagrindais, principais, nustatoma sistema.

Šakinis teisės atskirumas, kuris yra aukščiausias įstatymų sistemos lygmuo, atspindi teisinio reguliavimo turinio ypatybes. Kuriant teisės normas ir sudarant įstatymų sistemą,



struktūrą, neišvengiamai reikia turėti galvoje savarankiškas teisės šakas, pošakius, institutus ir teisės normas. Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad teisės sistema iš esmės skiriasi nuo įstatymų sistemos tuo, jog teisės sistemoje pirminis elementas yra norma, tuo tarpu įstatymų sistemoje – norminis teisės aktas. Jei teisės sistema yra objektyvaus pobūdžio, tai įstatymų sistema priklauso nuo įstatymų leidėjo valios. Teisės sistemos objektyvumą įrodo tai, kad ji savaime išreiškia visuomeninių santykių rūšis ir jų aspektus, kurie pasireiškia žmonių elgesiu.

Teisės norminių aktų sisteminimas – tai valstybės institucijų veikla, kuria yra tvarkomi įstatymai bei kiti norminiai aktai ir sudaroma sklandi bei logiška jų sistema. Tik nustatčius teisingą teisės sistemos ir įstatymų sistemos santykį, lengviau orientuotis jų gausoje, praktiškai taikyti tuo užtikrinant teisės sistemos veiksmingumą.

#### *1.4. Teisės socialinis veiksmingumas kaip teisės normų organizavimo rezultatas*

Valstybės sukurtos teisės taisyklės veikia daugelį žmogaus gyvenimo sričių. Įstatymų kūrimo ir kaitos griebiamasi sprendžiant įvairiausias kasdienio gyvenimo problemas. Siekiant teisingumo, aiškumo ir sklandaus problemų sprendimo, pagrindinis vaidmuo tenka ne norminių teisės aktų gausai, o jų socialiniam veiksmingumui.

Teisės sistema yra glaudžiai susijusi su įstatymų sistema. Būdamos savarankiškoms kategorijomis, tarpusavyje jos sąveikauja kaip forma ir turinys. Turinio atžvilgiu teisės sistema – tai vidinė teisės struktūra, atitinkanti reguliuojamų visuomeninių santykių pobūdį, o išorine teisės forma laikytina įstatymų sistema, kuri išreiškia jos šaltinių tvarką, t.y. norminių teisės aktų sistemą.

Teisės sistemos struktūros neįmanoma išsamiai ir tiksliai išaiškinti be teisės išorinės formos ir norminių teisės aktų sistemos organiškios vienovės. Įstatymai – tai „teisės normų egzistavimo forma, priemonė, suteikianti joms apibrėžtumą ir objektyvumą, organizuojanti jas ir sujungianti į konkrečius teisės aktus“<sup>22</sup>. Įstatymų sistema nėra paprasta teisės aktų visuma, ji yra diferencijuota sistema, pagrįsta struktūrinių elementų koordinavimu ir subordinacija. Teisės aktų tarpusavio ryšius užtikrina įvairūs veiksniai, kurių svarbiausiais

---

<sup>22</sup> VANSEVIČIUS S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius. 2000. Justitia. P. 149.

išskirtini reguliavimo dalykas ir įstatymų leidėjo siekis racionaliai ir kompleksiskai sutvarkyti teisės šaltinius.

Norminiai teisės aktai, kaip teisės šaltiniai, palyginti su kitais šaltiniais, turi pirmenybę organizaciniu techniniu ir kitu atžvilgiu. Teisinio reguliavimo veiksmingumui svarbu tobulinti, sisteminti įstatymus, normas išdėstyti visiems aiškia kalba bei, remiantis teisės aktų teisėkūros taisyklėmis, užtikrinti teisės veiksmingumą.

R. Šimašius teisės veiksmingumo sąvoką sieja su jos socialiniu veiksmingumu, formaliu veiksmingumu, rezultatyvumu ir efektyvumu. Formalusis teisės veiksmingumas rodo, kad teisė veikia taip, kaip jai numatyta, socialinis veiksmingumas rodo, kad yra pasiekti šių teisės normų socialiniai tikslai. Socialinis veiksmingumas taip pat gali būti vadinamas teisės naudingumu. Teisė yra socialiai veiksminga, jei ji padeda priartėti prie tikslo, ir yra socialiai neveiksminga, jei nepada. Šia prasme teisės veiksmingumas yra tapatus teisės rezultatyvumui. Teisės rezultatyvumas savo ruožtu gali būti matuojamas kaip siektų ir pasiektų rezultatų santykis arba vertinamas kiekybiniais bei kokybiniais kriterijais, t.y. kaip kryptingumas arba tikslingumas artėjant prie siektų tikslų. Daugeliu atvejų šalia rezultatyvumo yra būtinas ir teisės efektyvumas. Šiuo kriterijumi įvertinama, ar teisė efektyviai padeda priartėti prie tikslo. Pažymėtina, kad efektyvumas dažnai sutapatinamas su veiksmingumu.

Veiksmingumą galima vertinti dviem lygmenimis:

- 1) makrolygiu – kaip sąlygas, kuomet teisė veiksminga apskritai;
- 2) mikrolygiu – kaip atskirų teisės normų veiksmingumą.<sup>23</sup>

Šioje darbo dalyje, kalbant apie teisės organizacijos svarbą, teisės veiksmingumą analizuosime antruoju – mikrolygiu, kuris suprantamas kaip teisės normų veiksmingumas.

Vertinant veiksmingumą ir efektyvumą galima būtų pritarti R. Šimašiaus išskirtų metodologinių problemų egzistavimui, iš kurių paminėtinos svarbiausios:<sup>24</sup>

- 1) Bet kuris metodas artėti prie tikslo gali būti veiksmingas konkrečiam individui, tačiau veiksmingumas dažniausiai bus santykinis, nes teisės normos egzistavimas retai yra vienintelis veiksnys nulemiantis tikslo pasiekimą ar priartėjimą prie jo. Pavyzdžiui, nustačius griežtesnius greičio apribojimus mieste, sumažėja gatvėse žuvusiųjų skaičius. Tačiau šis faktas neįrodo, kad žuvusiųjų skaičius sumažėjo

<sup>23</sup> ŠIMAŠIUS R. *Teisėkūra ir teisės socialinis veiksmingumas*. Jurisprudencija. Nr. 54 (46). 2004. P. 64.

<sup>24</sup> ŠIMAŠIUS R. *Teisėkūra ir teisės socialinis veiksmingumas*. Jurisprudencija. Nr. 54 (46). 2004. 64-65.

vien tik dėl greičio apribojimo. Pakitusiam žmonių elgesiui įtakos galėjo turėti ir įvairūs kiti veiksniai. Net jei nauja teisės norma nulėmė teisinio santykio dalyvių elgesio pasikeitimus, negalima teigti, kad pasiekti rezultatai atsirado dėl teisės normos. Atitinkamai, išvada, kad atsiradus naujai teisės normai, tačiau nepasiekus rezultato, teisės norma yra neveiksminga, taip pat būtų nepagrįsta, nes be teisės normos rezultatai galėjo būti dar blogesni dėl įvairių šalutinių veiksnių. Visa tai įtakoja empirinių metodų ir koreliacijų buvimą pagalbiniais instrumentais, kurie padeda susidaryti nuomonę apie teisės normų socialinį veiksmingumą, tačiau išsami mokslinė analizė turėtų būti paremta ne istorine, o teorine analize ir aprioriniais metodais;

- 2) Kai teisė nagrinėjama socialinio rezultatyvumo ir efektyvumo požiūriu, labai svarbu, kad analizėje būtų apibrėžtas vertintojas, nes tiek rezultato, tiek sąnaudų vertinimas yra subjektyvus. Teisė gali būti naudinga vieniems individams, bet nenaudinga kitiems. Teisė gali būti naudinga atskiram subjektui arba siaurai jų grupei, tačiau žalinga daugumai visuomenės narių. Pagrindinė teisės sprendžiama problema yra ta, kaip suderinti skirtingus, socialinėje terpėje besireiškiančius interesus. Taigi teisės rezultatyvumo ir efektyvumo vertinimas visada bus sąlyginis ir tegali būti naudojamas ne kaip fakto konstatavimas, bet kaip pagrįstos prielaidos iškėlimas, kurią galima pasitelkti kaip sprendimo orientyrą;
- 3) Teisės vaidmuo yra padėti teisinio santykio dalyviams koordinuoti veiksmus taip, kad būtų sprendžiama interesų konfliktų problema. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad jeigu tik suformuluojamas bendras tikslas, teisės vaidmuo tampa vadovaujančiu ir teisės veiksmingumas bei efektyvumas neišvengiamai pradedamas matuoti neatsižvelgus į teisės subjektų nuostatas;
- 4) Teisės socialinio veiksmingumo negalima matuoti remiantis vienu kriterijumi, tačiau kitų teisinių santykio dalyvių nuostatoms, taigi ir veiksmingumui matuoti, kriterijų apskritai nėra. Bet tai nereiškia, kad nėra jokio objektyvaus pagrindo veiksmingumo ir efektyvumo vertinimui.

Vis dėlto teisė dažnai būna neveiksminga arba neefektyvi. Tą sąlygoja įvairios priežastys, susijusios su teisėkūra. Praktikoje teisėkūros problemos siejamos su vadinamąja teisėkūros juridine technika. Teisėkūros juridinė technika suvokiama kaip sistema priemonių ir procedūrų, kuriomis formuluojamos, aiškinamos, išdėstomos teisės normos, rengiami,

sudaromi, įforminami, išleidžiami, sisteminami, saugomi ir randami teisės normų aktai<sup>25</sup>. Dažnai teisėkūros juridinės technikos trūkumai tampa rimta kliūtimi teisės veiksmingumui. Dėl šių trūkumų atsiranda teisės normų prieštaravimai, sukuriamos teisės spragos, dviprasmiško interpretavimo galimybės. Teisės sistema kovoja su šiais trūkumais naudodama įvairias priemones – teisėkūros juridinės technikos trūkumai gali būti užpildomi aiškinant teisę ir naudojant teisės mokslo žinias.

Pažymėtina, kad teisėkūros juridinė technika yra tik įrankis, kuriuo tenka įforminti tam tikras nuostatas. Tam kad būtų užtikrintas efektyvus teisės įgyvendinimas, svarbu atsižvelgti ne tik į teisėkūros techniką, kuri gali padėti išspręsti teisės išraiškos formos problemas, bet taip pat labai svarbu atkreipti dėmesį į tinkamo teisės turinio užtikrinimo priemones.

Teisės normos sukurtos tam, kad jų reikalavimų būtų laikomasi, kad jos būtų įgyvendinamos, neatsižvelgiant į bet kokius motyvus – tai esminis teisinės dogmatikos principas. Teisės realizavimas – tai teisės normų nustatytų reikalavimų ir galimybių įgyvendinimas teisės subjektų (valstybės institucijų, nevalstybinių organizacijų, pareigūnų, piliečių) praktinėje veikloje. Tik įgyvendinant pasiekiami teisės normų tikslai, užtikrinamas teisinio reguliavimo efektyvumas<sup>26</sup>.

Teisės veiksmingumą nulemia ne tik teisės įgyvendinimas. Esminį vaidmenį vaidina teisės tikslų formulavimas, priemonių parinkimas, teisės formos ir teisės bei teisinio reguliavimo apimčių parinkimas. Norint užtikrinti teisės socialinį veiksmingumą, svarbiausias yra teisėkūros, o ne teisės įgyvendinimo procesas. Būtent todėl teisėkūra ir teisės aiškinimas laikytini sudėtingiausiais ir praktikai aktualiausiais teisės aspektais.

---

<sup>25</sup> VAIŠVILA A. Teisės teorija. Vilnius. 2000. Justitia. P. 187.

<sup>26</sup> GALGINAITIS J. *Teisinė sistema ir pagrindinės jos sistemos kaip lygynamosios teisėtyros objektas*. Teisė. Nr. 44. 2002. P. 37.

## **2. DARBO TEISĖS SISTEMA, ORGANIZAVIMAS BEI SISTEMIZAVIMO PROBLEMOS**

Teisės doktrinoje teisės sistema dažnai tapatinama su teisės struktūra. Teisės sistema – tai objektyviai esanti vidinė teisės sandara, teisės padalijimas į pavienes dalis – šakas ir kitus struktūrinius vienetus. Tačiau yra ir kitas požiūris į teisės sistemą – sistema kaip organizacija, t.y. kaip sistemos elementai veikia tarpusavyje ir koks tos sąveikos rezultatas. Kadangi šio darbo tikslas yra atskleisti būtent darbo teisės sistemos sandarą ir jos vidinių elementų sąveiką, todėl šioje dalyje bus aptariama darbo teisės sąvoka, išanalizuota jos sistema struktūriniu požiūriu bei pateikta smulkesnė pasirinktų struktūrinių elementų analizė, taip pat kalbama apie darbo teisės sistemą netradiciniu požiūriu – apibrėžiant sistemą kaip organizaciją ir atskleidžiant jos elementų funkcinę sąveiką, kuri užtikrina teisės, kaip sistemos, stabilumą bei veiksmingą visuomeninių santykių reguliavimą.

### *2.1. Darbo teisės samprata teisės sistemos kontekste*

Pagrindinė teisės paskirtis – reguliuoti visuomeninius santykius, tuo siekiant tam tikrų socialinių tikslų. Darbo teisės pagrindinis uždavinys – reguliuoti visuomeninius santykius, susiklostančius darbo proceso metu. Atitinkamai darbo teisės objektas yra visuomeniniai darbo santykiai, kurie kinta kartu su besikeičiančiomis socialinėmis ir ekonominėmis gyvenimo sąlygomis. Jeigu Tarybų Sąjungoje darbo santykiai buvo suprantami, kaip santykiai, atsirandantys darbo procese tarp darbininkų ir tarnautojų ir įmonių, įstaigų bei organizacijų, taip pat kolūkių narių darbo santykiai<sup>27</sup>, tai šiuolaikinės darbo teisės objektu laikytini įvairūs santykiai, atsirandantys darbo procese, ir su jais susiję santykiai (kolektyviniai darbo teisiniai santykiai, santykiai, susiklostantys įdarbinimo proceso metu, ir kt.).

---

<sup>27</sup> DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius. 1990. Mintis. P. 6.

Esminiai vieną teisės šaką nuo kitos atibojantys pagrindai yra teisinio reguliavimo objektas (dalykas) ir metodas.

Apžvelgus teisinę literatūrą, verta pastebėti, jog kurį laiką „teisės moksle vyravo nuomonė, kad darbo teisė yra tik civilinės teisės dalis, o ne savarankiška teisės šaka. Tokia koncepcija buvo įsigalėjusi, matyt, dėl to, kad vieninteliu tarybinės teisės sisteminimo pagrindu buvo laikomas teisinio reguliavimo metodas“<sup>28</sup>. Darbo teisiniai santykiai ir civiliniai turtiniai santykiai buvo suprantami panašiai, todėl labai svarbu paminėti esminį jų skirtumą, kuriuo laikytinas teisinių santykių objektas. Šiuo aspektu civilinių santykių pagrindinis objektas – ne pats darbas, o jo rezultatas, todėl civiliniai įstatymai darbo proceso detaliau nereglamentuoja.

Siekdamas atiboti darbo santykius nuo kitų visuomeninių teisinių santykių, doc. dr. V. Tiažkijus išskiria keturis pagrindinius darbo santykių požymius:

1. Darbo santykių pagalba realizuojami žmonių gebėjimai. Darbuotojo darbo funkciją aiškiausiai apibūdina ne galutiniai darbo rezultatai, o rūšiniai požymiai.
2. Visuomeninis šių darbo santykių pobūdis. Darbo teisė reglamentuoja darbo procesą, nustatydamą kiekvieno darbuotojo darbo funkcijų atlikimo tvarką ir bendrus darbo proceso organizavimo principus.
3. Darbdavio ir darbuotojo subordinacija (pavaldumas darbo organizatoriui).
4. Darbo atlygintinumas – asmuo realizuoja savo darbinis gebėjimus, siekdamas gauti atlygį.

Be išvardintų darbo santykių požymių, darbo teisės reguliavimo objektu taip pat laikytini ir kiti su darbo santykiais susiję, darbo procese atsirandantys ir su juo glaudžiai susiję santykiai, kurie detalizuojami DK 4 str. 1 d. Darbo įstatymai nustato:

1. darbo teisės taikymo sritį, uždavinius ir principus;
2. gyventojų užimtumo teisinius pagrindus;
3. kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo taisykles bei šalių atsakomybę už įsipareigojimus;
4. darbo apmokėjimo sąlygas iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose;
5. maksimaliąją darbo laiko trukmę ir minimaliąsias poilsio laiko normas;
6. minimaliųjų lengvatų, garantijų, kompensacijų dydį ir kitų darbo teisių lygį;

---

<sup>28</sup> DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. Darbo teisė. Vilnius. 1990. Mintis. P. 8.

7. pagrindines darbuotojų saugos ir sveikatos normas bei taisykles;
8. profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų atstovų teises darbo srityje;
9. pagrindines profesinio pasirengimo ir kvalifikacijos kėlimo nuostatas;
10. darbo drausmės užtikrinimo pagrindus;
11. materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas);
12. pagrindines darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės nuostatas.

Norint suskirstyti teisės normas į atskiras teisės šakas, nepakanka išskirti vien tik objekto (dalyko) kaip vienintelio teisės šakos atribojimo pagrindo. Reikia remtis ir kitu teisės sudarymo pagrindu - teisinio reguliavimo metodu. Teisinio reguliavimo dalykas lemia būtinumą išskirti vieną ar kitą teisės šaką, o kai šaka jau apibrėžta, randamas ir atitinkamas reguliavimo metodas, nemažai priklausomas nuo įstatymo leidėjo valios<sup>29</sup>.

Teisinio reguliavimo metodas suprantamas kaip teisinių priemonių ir būdų visuma, kuriais pasiekiami aukščiau išdėstyti teisinio reguliavimo tikslai. Apibendrinant galima pasakyti, kad darbo teisės reguliavimo objektas nurodo visuomeninius santykius, kuriuos reguliuoja darbo teisė, o kaip ir kokiomis teisinėmis priemonėmis tai įgyvendinama, nusako darbo teisės reguliavimo metodas, kuris yra „sistema teisinių priemonių, būdų, kuriais darbo teisė veikia reguliuojamus visuomeninius santykius, nukreipia juos visuomenei pageidaujama kryptimi“<sup>30</sup>.

Kalbant apie teisinio reguliavimo metodo svarbą atskiros teisės šakos reguliuojamų santykių erdvėje, reikėtų pažymėti, kad kaip tik specifiniai jos teisinio reguliavimo metodo bruožai ir padeda atskirti tuos santykius nuo kitų į juos panašių visuomeninių santykių, t.y. išskirdami pagrindinius darbo teisės reguliavimo metodo bruožus galime atriboti šios teisės šakos reguliuojamus santykius nuo kitų teisės šakų.

Teisinėje literatūroje išskiriami pagrindiniai, būdingi visoms teisės šakoms, teisinio poveikio būdai, kurie sudaro teisinio reguliavimo metodą:

1. draudimo, kai tam tikras elgesys yra draudžiamas;
2. įsakymo ar liepimo, kai įpareigojama ar įsakoma atlikti tam tikrus veiksmus;
3. leidimo, kai tam tikras elgesys yra leidžiamas.

Egzistuoja keli pagrindiniai reguliavimo metodai:

---

<sup>29</sup> KOTZ H., ZWEIGERT. K. *Lyginamosios teisės įvadas*. Vilnius. 2001. Eugrimas. P. 93.

<sup>30</sup> TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė*. I tomas. Vilnius. 2005. Justitia. P. 44.

1. imperatyvus, kuris reikalauja griežtai laikytis teisės normų ir nenukrypti nuo jų detalaus reguliavimo;
2. dispozityvus, kuris leidžia teisinių santykių subjektams laisvai pasirinkti nustatyto elgesio modelį.

Tiesa, praktikoje šie modeliai dažniausiai sutinkami kaip pirmojo ir antrojo kompleksinė sintezė, bet jų skirstymas turi teorinę prasmę.

Teisės moksle skiriami du pagrindiniai visuomeninių santykių teisinio reguliavimo būdai, kurie yra kaip pamatas teisinio reguliavimo metodui:

1. civilinis teisinis, kuris grindžiamas šalių lygybe, savarankiškumu ir santykių dispozityvumu,
2. administracinis teisinis, kuriam būdingas vienos šalies pavaldumas kitai, detalus santykių reguliavimas ir imperatyvumas.

Nei vienoje teisės šakoje konkretus teisinis metodas neegzistuoja grynuoju pavidalu, o priklausomai nuo toje šakoje egzistuojančių visuomeninių santykių, derinami tarpusavyje. Todėl ir darbo teisėje atskiro metodo nėra, čia galėtume tiesiog pažymėti specifinius darbo santykių teisinio reguliavimo metodui būdingus bruožus, tokius kaip savita darbo teisės normų kūrimo tvarka, ypatinga darbo teisinių santykių subjektų teisinė padėtis bei specifiniai darbinių teisių gynimo ir darbinių pareigų vykdymo užtikrinimo būdai<sup>31</sup>. Nuostata, jog darbo teisės reguliavimo metodas yra ne tik administracinis, bet ir civilinis, kuris remiasi šalių savarankiškumu ir santykių dispozityviškumu, įtvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktikoje<sup>32</sup>.

Doc. dr. V. Tiažkijus darbo teisės metodą apibrėžia taip: „darbo teisės metodas apibūdinamas sutartinių darbo teisinių santykių atsiradimu, šalių lygybe ir darbuotojų paklusimu 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“<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. Darbo teisė. Vilnius. 1990. Mintis. P. 13.

<sup>32</sup> LAT 2001 m. kovo 26 d. c.b. Nr. 3K-3-352/2001. *K.Krivka v. AB "Statybos apdailos mašinų prekyba*.

<sup>33</sup> TIAŽKIJUS V. Darbo teisė. I tomas. Vilnius. 2005. Justitia. P. 47.



## 2.2. Darbo teisės sistemizavimo problemos

Ilgą laiką darbo teisės sistema buvo chaotiška, naujasis DK, įsigaliojęs nuo 2003 m. sausio 1 d., naudingas tuo aspektu, kad pagaliau susistemintas ir kodifikuotas darbo reglamentavimas ir jo tvarkos užtikrinimas, kas lemia efektyvesnę teisės normų įgyvendinimą.

Iki įsigaliojant naujam DK, greta 1972 m. Darbo įstatymų kodekso<sup>34</sup>, kai kurias darbo santykių sritis reglamentavo po nepriklausomybės priimti įstatymai. Santykius, kurie dabar yra kodifikuoti pagrindiniame darbo teisės šaltinyje - DK, anksčiau reglamentavo atskiri įstatymai: Darbo sutarties įstatymas<sup>35</sup>, Darbo apmokėjimo įstatymas<sup>36</sup>, Atostogų įstatymas<sup>37</sup>, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas<sup>38</sup>, Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas<sup>39</sup>, Žmonių saugos darbe įstatymas<sup>40</sup> ir kt. Todėl sekant kontinentinių valstybių pavyzdžiu, atsirado realus poreikis sisteminti Lietuvos darbo teisę, pritaikyti ją prie naujas sąlygas diktuojančios rinkos ekonomikos bei tarptautinių Lietuvos Respublikos išipareigojimų.

Kodekso rengimas ir svarstymas vyko sunkiai ir su pertraukomis užtruko daugiau nei dešimtį metų. Tai paaiškina kelios priežastys:

1. Valstybėje ilgai nebuvo aiškios vizijos, kaip turėtų būti vykdoma darbo teisės reforma. Buvo įmanomi du variantai: iš karto imti rengti naujo Darbo kodekso projektą arba laipsniškai reformuoti darbo santykių teisinį reguliavimą priimant atskirus įstatymus, reguliuojančius tam tikrus darbo klausimus (darbo sutartį, darbo užmokestį, darbo ir poilsio laiką, kolektyvines sutartis ir kt.), apskritai atsisakant sisteminio akto – Darbo kodekso. Iš pradžių buvo pasirinktas antrasis būdas – rengti atskirus darbo įstatymus. Per trumpą laiką buvo priimta daug įvairių įstatymų, kurie labai pakeitė svarbiausius darbo

---

<sup>34</sup> Darbo įstatymų kodeksas (Valstybės žinios, 1972 m. birželio 1 d., Nr. 18-137), negalioja.

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės žinios, 1991 m., Nr. 36-973), negalioja.

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas (Valstybės žinios, 1991 m., Nr. 4-104), negalioja.

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas (Valstybės žinios, 1992 m., Nr. 2-18), negalioja.

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas (Valstybės žinios, 1991 m., Nr. 12-312), negalioja.

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų įstatymas (Valstybės žinios, 1992 m., Nr. 12-307), negalioja.

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas (Valstybės žinios, 1993 m., Nr. 55-1064), negalioja.

teisės institutus, tačiau netrukus paaiškėjo, kad šis metodas turi daug trūkumų: priėmus tam tikrą įstatymą reikėdavo jį suderinti su kitais darbo teisės aktais. Be to, išliko daug svarbių darbo teisės sričių (materialinė atsakomybė, darbo drausmė), kurios tuo metu galiojusiais įstatymais iš viso nebuvo reglamentuotos. Todėl 1991 m. buvo nuspręsta pradėti rengti Darbo kodekso projektą, kuris buvo pateiktas Seimui 1994 m.

2. Svarbiausia darbo teisės funkcija – reguliuoti santykius tarp darbuotojų ir darbdavių bei juos atstovaujančių asociacijų, tarp kurių nuolatos egzistuoja prieštaravimai. Praktiškai neįmanoma parengti tokių darbo įstatymų, kurie šiuos prieštaravimus pašalintų. Šį faktą įrodo ir tai, kad prieš priimant dabartinį Darbo kodeksą, buvo parengta net keturiolika šio kodekso projekto variantų. Akivaizdu, jog rengiant Darbo kodekso projektą, iškilo daug problemų, kurias tikslingai išskiria ir aptaria prof. I. Nekrošius<sup>41</sup>.

Rengiant DK susidurta su problema, koks turėtų būti santykis tarp teisinio reguliavimo metodų – valstybinio (įstatyminio) reguliavimo ir kolektyvinių susitarimų bei individualių darbo sutarčių. Iki priimant naująjį DK, būdingiausias darbo teisės sistemos bruožas buvo detalus darbo santykių valstybinis (įstatyminis) reguliavimas. Valstybė reglamentavo beveik visas darbuotojų ir darbdavių teises bei pareigas, tuo tarpu kolektyviniams ir individualiems susitarimams praktiškai nebuvo palikta vietos. Šis reguliavimo metodas turėjo būti keičiamas, nes trukdė darbo rinkos formavimuisi, neatitiko pasikeitusių socialinių ir ekonominių sąlygų. Šią problemą galima būtų įvardinti kaip darbo teisės liberalizacijos problemą. Darbo teisės liberalizacija – „tai darbo teisės apsauginės funkcijos keitimas, kai naikinami arba šalinami tam tikri darbo teisės aktais nustatyti standartai (darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo sutarties keitimo arba nutraukimo ir kt.), perleidžiant tų klausimų reguliavimą (visiškai arba iš dalies) kolektyvinėms arba individualioms darbo sutartims“<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Darbo teisė suvienytoje Europoje. NEKROŠIUS I. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos*. Vilnius. 2004. P. 151.

<sup>42</sup> 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Darbo teisė suvienytoje Europoje. NEKROŠIUS I. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos*. Vilnius. 2004. P. 153.

Kadangi vis didesnę darbo rinkos dalį užima smulkūs ir vidutiniai verslininkai, todėl darbo įstatymai turėtų būti kuriami taip, kad sudarytų tinkamas sąlygas lankstesnei darbo procesų organizacijai: panaikintų naujų socialinių ir ekonominių sąlygų neatitinkančius darbo standartus, praplėstų galimybes darbo sąlygas nustatyti kolektyvinių ir individualių susitarimų būdu, įteisintų daugiau įvairesnių teisinių darbo panaudojimo formų.

Lietuva pasirinko darbo teisės ribotos liberalizacijos kelią. Tai reiškia tam tikrą darbo teisės apsauginės funkcijos susilpninimą, neatsisakant būtinųjų, šiuolaikiniame pasaulyje pripažįstamų, darbo teisės vertybių. Kadangi jau DK kūrimo metu vyko intensyvus Lietuvos teisės, o taip pat ir darbo įstatymų, derinimo su Europos Sąjungos teise procesas, DK nuostatos iš esmės atitinka Europos Sąjungoje galiojantiems standartams.

Liberalizacijos proceso sėkmė priklauso nuo to, ar valstybėje bus sudarytos tinkamos teisinės prielaidos socialinei partnerystei ir kolektyvinėms deryboms. DK numatė, kad lokaliniai teisės aktai, kurie yra viena iš pagrindinių darbo teisės liberalizavimo priemonių, darbdavio paprastai gali būti priimami arba kartu su darbuotojų atstovais, arba atsižvelgus į jų nuomonę. Būtina buvo numatyti galimybę steigti alternatyviems darbuotojų atstovavimo organams – darbo taryboms.

Verta paminėti, jog senieji įstatymai nustatė gana plačias formalias dirbančiųjų teisių garantijas. Pasikeitus rinkos ekonomikos sąlygoms, kai kurie griežti darbo standartai turėjo būti keičiami.

Kita problema susijusi su darbo teisės dalyku, kitaip tariant – tai jos veikimo sferos problema.

Kadangi darbo procesai gali būti reglamentuojami ne tik darbo teisės, bet ir kitų teisės šakų (civilinės, administracinės ir kt.), todėl prof. I. Nekrošius pabrėžia, kad teisės mokslas, formuluodamas kriterijus, kuriais vadovaujantis reikėtų skirti vienos teisės šakos reguliavimo dalyką nuo kitos, turi siekti efektyvaus viso valstybės teisės sistemos funkcionavimo, kad vienos teisės šakos normos neprieštarautų kitos šakos normoms bei, kad būtų išvengta šių normų dubliavimosi.

Greta bendrųjų normų, reguliuojančių visų darbuotojų darbo santykius, darbo teisėje yra nemažai normų, reglamentuojančių tik kai kurių darbuotojų kategorijų darbą. Tokią darbo teisės diferenciaciją lemia subjektyvūs ir objektyvūs veiksniai:

ūkio šakos vaidmuo valstybės ekonomikoje, specifinės tam tikrų šakų gamybos sąlygos ir kt.

Rengiant ir priimant DK iškilo klausimas, ar reikalinga diferencijuoti darbo sąlygas valstybiniame bei nevalstybiniame sektoriuose ir kokios turėtų būti diferenciacijos ribos, o taip pat kokiais būdais tai turėtų būti vykdoma. DK remiasi koncepcija, kad pagrindinių darbo teisės institutų (darbo sutartis, darbo ir poilsio laikas, sauga darbe, drausminė ir materialinė atsakomybė) nuostatos turi būti vienodai taikomos visų visuomenės sferų darbuotojams.

Darbo drausmės institutas – vienas aktualiausių ir praktiniu požiūriu reikšmingiausių darbo teisės ypatingosios dalies institutų teisinio santykio dalyviams: tiek darbuotojams, tiek ir darbdaviams. Kuriant DK, jo XVI skyriuje „Darbo drausmė“ buvo siekiama atnaujinti šį darbo teisės institutą, atsižvelgiant į naujausius darbo santykius kodifikuojančius teisės aktus Europos Sąjungos valstybėse narėse ir kandidatėse, priderinti jį prie naujų ekonominių darbo sąlygų, suteikti didesnių galių drausminės valdžios subjektams. Kartu buvo ieškoma būdų ir kaip geriau apsaugoti darbuotojus nuo galimos darbdavių ar jų atstovų administravimo savivalės, nepagrįsto drausminių nuobaudų taikymo<sup>43</sup>.

Darbo drausmės institutas galiojančiame DK iš esmės išsaugojo pagrindines senojo Darbo Įstatymų kodekso<sup>44</sup> analogiško pavadinimo teisės instituto (X skirsnis) nuostatas. Iš esmės, galima teigti, kad visi darbo drausmės instituto pokyčiai, įtvirtinti galiojančiame DK, yra pozityvūs, nes jie sukuria teises prielaidas pasiekti Lietuvos darbo teisės reformos šioje srityje tikslus bei toliau vystyti ir tobulinti darbo drausmės institutą, o kartu ir visą darbo teisės šaką.

Kad kodeksas galėtų tinkamai ir visa apimtimi veikti, reikia turėti tinkamą jo realizavimo teisinį mechanizmą.

Praktinė sisteminimo reikšmė yra ta, kad sudarius aiškią teisės normų sistemą, būtų patogiau naudotis jų visuma. Teisės normų sistema reikšminga ir teisėkūrai: teisės normos turi atitikti visuomenės poreikius ir neturi prieštarauti viena kitai. Naujų teisės normų integravimas į esamą sistemą turi būti atliekamas vadovaujantis reguliuojamų visuomeninių santykių ypatumais. Turi būti ieškoma teisės normų

---

<sup>43</sup> 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Darbo teisė suvienytoje Europoje. VĖGELIS V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Vilnius. 2004. P. 369.

<sup>44</sup> Darbo įstatymų kodeksas (Valstybės žinios, 1972 m. birželio 1 d., Nr. 18-137), negalioja.

tarpusavio ryšių, priklausomybės, objektyvių sisteminimo pagrindų, principų, kurių dėka galima nustatyti darniai bei efektyviai veikiančią sistemą.

### 2.3. Darbo teisės sistemos struktūra

Teisės šaka susideda iš teisinių institutų bei poinstitučių. Darbo teisės struktūra atitinka bendros teisės sistemos struktūrą, kuri plačiai išanalizuota pirmojoje magistro darbo dalyje.

Kadangi dabar didžioji darbo teisės dalis yra kodifikuota, nesunku jos struktūrą išvelgti Darbo kodekso išorinėje konstrukcijoje. Darbo kodeksas susideda iš trijų dalių, kurias sudaro atskiri institutai:

1. Bendrosios dalies institutai:

- Darbo teisės subjektų institutas;
- Darbo teisės subjektų atstovavimo institutas;
- Darbo teisės terminų institutas;
- Darbo įstatymų laikymosi kontrolės institutas;
- Darbo teisių įgyvendinimo ir gynimo institutas.

2. Kolektyvinių darbo santykių dalies institutai:

- Kolektyvinės sutarties institutas;
- Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimo institutas.

3. Individualių darbo santykių dalies institutai:

- Įdarbinimo institutas;
- Darbo sutarties institutas, kuris smulkiau skirstomas į poinstitučius:
  - a) Darbo sutarties turinio ir jos sudarymo;
  - b) Darbo sutarčių rūšių;
  - c) Darbo sutarties vykdymo;
  - d) Darbo sutarties pasibaigimo.
- Darbo laiko institutas;
- Poilsio laiko institutas;
- Darbo užmokesčio, garantijų ir kompensacijų institutas;
- Darbo drausmės institutas;

- Materialinės atsakomybės institutas;
- Darbuotojų saugos ir sveikatos institutas;
- Darbo ginčų institutas.

Bendroji dalis pradedama DK ir kitų darbo teisės normų aktų taikymo srities apibrėžimu. Pabrėžta būtinybė atriboti aktų, kurie reguliuoja darbo santykius, veikimo sritis. Kolektyvinių darbo santykių dalyje aiškiai atribotos darbuotojų kolektyvo teisės, taip pat reglamentuojamas profesinių sąjungų vaidmuo tam tikroje darbovietėje. Individualių darbo santykių dalyje ypač pabrėžiama darbo sutarties nutraukimo – atleidimo iš darbo problema. Atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo, išdėstyti galimi darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) pagrindai.

Individualių darbo santykių, ypač darbo sutarties, teisinio reguliavimo srityje padaryta labai daug esminių pakeitimų. Pažymėtina, kad individualių darbo santykių reguliavimo srityje darbo sutarties nutraukimo institutas yra itin probleminis, todėl vertėtų pateikti išsamesnę šio instituto analizę bei aptarti šiuos teisinius santykius reglamentuojančių normų organizavimą.

### *2.3.1. Darbo sutarties nutraukimo institutas*

Įstatymų leidėjas, išskirdamas skirtingus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, konstruoja skirtingas teisinio santykio dalyvių teisių ir pareigų apimtis, siekdamas aiškiai parodyti, kuris teisinio santykio dalyvis yra silpnesnioji šalis bei suteikti jai daugiau garantijų.

Darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta tiek tais atvejais, kai yra darbuotojo kaltė, tiek ir tais atvejais, kai jos nėra. Tais atvejais, kai darbuotojas atlieka kaltus veiksmus, jis gali būti atleidžiamas iš darbo, apie tai iš anksto neįspėjus. Pažymėtina, kad įstatymai nustato kai kuriuos apribojimus bei garantijas, nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės.

DK įtvirtina visišką darbuotojo laisvę nutraukti darbo sutartį savo valia (jis tik turi laikytis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos). Darbdaviui tokios laisvės DK nenumato: jis gali atleisti darbuotoją iš darbo tik esant svarbiai priežastčiai ir laikydamasis darbo sutarties nutraukimo tvarkos bei nepažeisdamas darbuotojams nustatytų garantijų.

Viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų yra socialinė – ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo – interesus. Vienas iš būdų šiai darbo teisės funkcijai įgyvendinti yra nustatyti darbo sutarties nutraukimo taisykles.

DK 129 str. įstatymų leidėjas formuluoja galimybę nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Kalbėdamas apie darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 str. (nutraukiama darbdavio iniciatyva) Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2004 m. kovo 24 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-227/2004<sup>45</sup> išaiškino, kad “įstatymas leidžia darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų, tačiau neterminuota darbo sutartis, kai nėra darbuotojo kaltės, darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta tik dėl svarbių priežasčių. DK 129 str. nėra atskleistas sąvokos „svarbi priežastis” turinys; straipsnio 2 dalyje tik nurodyta, kokios aplinkybės gali būti pripažįstamos svarbiomis”. Pateiktų svarbių priežasčių sąrašas nėra baigtinis ir darbdavys gali numatyti ir kitas priežastis, kurias laikys pagrindu nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai nėra jo kaltės. Darbdavys apie darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 str. turi įspėti darbuotoją DK 130 str. nustatyta tvarka. Be to, atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jeigu negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Taigi pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 str. sudaro šių juridinių faktų visuma: tinkamai realizuota darbdavio iniciatyva (darbuotojo įspėjimas); svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis; faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą. Darbuotojui užginčijus teismine tvarka darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 str., darbdavys privalo įrodyti minėtų faktų buvimą (CPK 178 str.). Darbo bylą nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu jis mano, jog tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 str. 1 d.). Teismas įvertina, ar darbo sutarties nutraukimas atitiko įstatymo reikalavimus. Pagal DK 130 str. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu įspėjęs darbuotoją prieš 2 mėn. Įspėjimo turinys turi atitikti DK 130 str. 2 d. Jei darbuotojas nebuvo raštu įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą, atleidimas iš darbo vertintinas kaip atleidimas pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką. Atleistam pagal DK 129 str. darbuotojui išmokama pinigine kompensacija pagal 140 str. nuostatas. Tokios išieitinės išmokos paskirtis – finansiškai paremti atleidžiamą darbuotoją ir užtikrinti tam tikras lėšas, kol jis susiras naują darbą bei gaus darbo užmokestį. Šiuo atveju darbuotojui priklausytų 1 mėn. vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka (DK 140 str. 1 d. 1 p.).

---

<sup>45</sup> LAT. C. b. 3K-3-227/2004. *R. Levišauskienė v. UAB "Ilsanta*.

Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų senato nutarimo Nr. 44 (2003 m. gruodžio 29 d.) “Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje”<sup>46</sup> 4.2 punkte išaiškinta “profesinių gebėjimų” sąvoka. Čia numatyta, kad profesiniai gebėjimai apima visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją ir netgi tinkamai vykdyti jam pavestą darbo funkciją, tačiau jeigu tokiai darbo funkcijai vykdyti jam reikalingas daug ilgesnis laiko tarpas nei visiems kitiems darbuotojams, toks darbuotojas gali būti atleistas dėl aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais.

Nustatomi apribojimai šiuo būdu nutraukti sutartis su tam tikrų kategorijų asmenimis (asmenys iki 18 m., invalidai ir kt.), taip pat kai kurių kategorijų asmenims nustatoma pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius.

Darbo sutartis su darbuotoju, kai nėra jo kaltės, gali būti nutraukiama, darbuotojo iš anksto neįspėjus, jeigu atsiranda specialūs įstatyme nurodyti pagrindai.

Nutraukus darbo sutartį su darbuotoju, kai nėra jo kaltės, jam privalo būti išmokėta įstatyme nustatyto dydžio išeitinė išmoka, kurios dydis priklauso nuo darbuotojo nepertraukiamo darbo stažo toje įmonėje ir kitų įstatymuose nurodytų aplinkybių (gali būti nuo 1 iki 6 mėn. vidutinio darbo užmokesčio dydžio).

Įstatymai nustato daug garantijų ir apribojimų, kurie yra taikomi nutraukiant darbo sutartis su darbuotojais, ir kurie priklauso nuo darbuotojo amžiaus, motinystės (tėvystės), priklausomybės profesinėms sąjungoms ir kitų aplinkybių.

DK 136 str. numato galimybę darbo sutartį nutraukti ir be įspėjimo. Šis straipsnis reglamentuoja tuos darbo sutarties nutraukimo atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama dėl nepriklausančių nuo darbo sutarties šalių priežasčių, taip pat atvejus, kai darbuotojas šiurkščiai arba sistemingai pažeidžia savo įsipareigojimus pagal darbo sutartį. Nutraukiant darbo sutartį pagal DK 136 str. netaikomos garantijos, kurios numatytos darbuotojams, atleidžiamiesiems iš darbo pagal DK 129 str.<sup>47</sup>

DK 136 str. 1 d. numatyti atvejai, kai darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukta neatsižvelgiant į sutarties šalių valią (pvz., įsigaliojus teismo sprendimui). To paties

---

<sup>46</sup> LAT teisėjų Senato nutarimas Nr. 44. 2003 m. gruodžio 29 d. „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“.

<sup>47</sup> NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DAVULIS T. ir kt. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius. 2004. Justitia. P. 154.



straipsnio 2 d. nustatyta, kad darbo sutartis pasibaigia darbdaviui mirus, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo. Tuo tarpu 3 d. nustatyti atvejai, kada darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo apie tai iš anksto jo neįspėjęs: kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas arba kitaip pažeidžia darbo drausmę, arba vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Pažymėtina, kad šiuo atveju įstatymas darbdaviui suteikia teisę, o ne pareigą atleisti darbuotoją iš darbo, skirtingai negu pagal DK 136 str. 1 d. Toks darbo sutarties nutraukimas yra laikomas drausmine nuobauda (atleidimu iš darbo), todėl yra būtina laikytis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Nebaigtinį šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą pateikia DK 235 str.:

1. neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;
2. valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Įmonės komercinės ar technologinės paslapties atskleidimu turėtų būti laikomi ne tik veiksmai, bet ir sudarymas galimybės konkuruojančiai įmonei tokias paslaptis gauti.
3. Tačiau būtina sąlyga darbuotojo atleidimui už tokį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą – egzistavimas komercinių ir technologinių paslapčių sąrašo, su kuriuo darbuotojas buvo supažindintas pasirašytinai. Ar darbuotojas atskleidė komercines (technologines) paslaptis tyčiniiais veiksmais, ar per neatsargumą, neturėtų turėti jokios reikšmės. Atskleidimu turėtų būti laikomas paslapties paskelbimas bent vienam asmeniui;
4. dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;
5. pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas;

6. moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;
7. atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;
8. veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn.

Atkreiptinas dėmesys, kad šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas nėra baigtinis, t. y. šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais laikomi ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo drausmė. Siekiant išvengti problemų, patartina paskutiniuoju punktu bent jau kol kas nepiktnaudžiauti ir jį naudoti labai atsargiai. Sprendžiant, ar konkretus darbuotojo padarytas nusižengimas gali būti šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, reikėtų įvertinti tokio pažeidimo pobūdį, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltės pobūdį, darbuotojo ankstesnę darbą, padarytą žalą darbdaviui, taip pat ir visas kitas reikšmingas nusižengimo padarymo aplinkybes.

Minėta, kad atleidimas iš darbo gali būti pritaikytas darbuotojui kaip drausminė nuobauda. Tikslinga būtų trumpai aptarti drausminių nuobaudų skyrimo tvarką.

Norint paskirti drausminę nuobaudą darbuotojui už darbo pareigų nevykdymą ar darbo drausmės pažeidimus, reikėtų tai atlikti laikantis įstatymų nustatytos tvarkos, kadangi drausminės nuobaudos paskyrimo tvarkos nesilaikymas vėliau gali būti rimta kliūtis atleidžiant darbuotoją už darbo pareigų ar drausmės pažeidimus. Drausminė nuobauda darbuotojui gali būti skiriama tik už darbo drausmės pažeidimą – pareigų nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą dėl darbuotojo kaltės. Darbuotojo pareigos, kurias jis privalo vykdyti dirbdamas jam pavestą darbą, paprastai turi būti išvardintos darbo sutartyje ar pareigybės aprašymuose ar nuostatose, su kuriais darbuotojas turi būti supažindintas pasirašytinai priimant jį į darbą. Darbo tvarka ir darbuotojo elgesio reikalavimai darbo metu paprastai yra nurodomi įmonės vidaus darbo tvarkos taisyklėse, su kuriomis darbuotojas taip pat turi būti supažindintas pasirašytinai priimant jį į darbą.

Kai darbuotojo pareigos nėra apibūdintos nei darbo sutartyje (pavyzdžiui, nurodomas tik pareigų pavadinimas daugiau nieko nedetalizuojant), taip pat nesant darbuotojo pareigybės aprašymo ar nuostatų ar vidaus darbo tvarkos taisyklių ar tais atvejais, kai darbuotojas nėra su

jomis supažindintas pasirašytinai, atitinkamos drausminės nuobaudos skyrimas gali būti pripažintas nepagrįstu.

Prieš skiriant nuobaudą, būtina pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Jei per nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas atsisako pasiaiškinti arba nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo. Drausminė nuobauda skiriama administracijos – paprastai administracijos vadovo ar jo įgalioto asmens – įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.

Taigi, yra svarbūs keturi dokumentai:

1. Darbdavio raštiškas reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo. Paprastai tokiam reikalavime reikėtų trumpai išdėstyti darbo drausmės pažeidimo aplinkybes, nurodyti reikalavimą pasiaiškinti raštu bei nurodyti terminą iki kurio darbuotojas turi pateikti savo raštišką pasiaiškinimą. Rekomenduojama, kad ant reikalavimo egzemplioriaus, liekančio pas darbdavį, darbuotojas pasirašytų, jog tokį reikalavimą gavo;
2. Darbuotojo raštiškas pasiaiškinimas (tais atvejais, kai darbuotojas atsisako rašyti pasiaiškinimą arba per nustatytą terminą jo nepateikia, reikalinga nurodyti jo atsisakymo rašyti pasiaiškinimą priežastis ir patvirtinti tai atitinkamu aktu, kuriame nurodomos atsisakymo priežastys arba tai, kad darbuotojas nenurodė jokių atsisakymo priežasčių, ir ant kurio turėtų pasirašyti bent keli liudytojai);
3. Administracijos įsakymas (nurodymas) skirti drausminę nuobaudą (įsakymas turi būti pasirašytas įgalioto asmens, paprastai administracijos vadovo);
4. Pranešimas darbuotojui apie drausminės nuobaudos jam paskyrimą, ant kurio turi būti darbuotojo parašas, liudijantis, kad darbuotojas yra supažindintas pasirašytinai su drausminės nuobaudos jam paskyrimu. Pranešimas yra laikomas tinkamu ir tais atvejais, kai jis nėra įforminamas atskiru dokumentu, o darbuotojas pasirašo ant įsakymo skirti jam drausminę nuobaudą. Darbuotojo atsisakymas pasirašyti turi būti įforminamas atitinkamu aktu, kuriame nurodomos atsisakymo priežastys ir ant kurio turi pasirašyti bent keli liudytojai.

Nesant nors vieno iš aukščiau išvardintų dokumentų, drausminės nuobaudos paskyrimas gali būti pripažintas neteisėtu, kas tam tikrais atvejais gali sąlygoti pripažinimą neteisėtu ir darbuotojo atleidimą iš darbo.

#### 2.4. Darbo teisės sistemos specifiškumas

Apžvelgus teisinę literatūrą nagrinėjamu klausimu, bene aiškiausiai darbo teisės sistemos specifiškumą apibūdino doc. dr. V. Tiažkijus, išskirdamas vidinius ir išorinius darbo teisės sistemą charakterizuojančius veiksnius, kurie bus plačiau paaiškinti šioje dalyje.

1. Išoriniai darbo teisės sistemos specifiškumą lemiantys veiksniai:

- Teisinio reguliavimo objektas, kuriam būdinga:
  - a) Dinamiškumas – gamybinių santykių raida ir kaita lemia adekvatų darbo teisės plėtotės poreikį;
  - b) Darbo proceso dalyviai yra dvi šalys, turinčios skirtingų interesų, kur pagrindinis darbo teisės uždavinys yra sudaryti sąlygas ieškoti priešingų interesų kompromiso;
  - c) Žmogus, kaip didžiausia vertybė, negali būti aukojamas pažangos labui, todėl reikia griežto darbo teisės objekto reglamentavimo, užtikrinančio darbuotojo saugą ir sveikatą.

Dėl paminėtų priežasčių darbo teisės sistemoje turi egzistuoti norminiai nurodymai, kurių tikslas yra nustatyti konkrečių dalyvių teises ir pareigas, užtikrinti sistemos stabilumą, leisti sistemai tolygiai plėtotis. Norminiai nurodymai tiesiogiai nereguliuoja darbo santykių, bet atlieka svarbias funkcijas, palaikydami aukštą darbo teisės sistemos organizuotumą.

- Konkrečios valstybės teisės sistema. Teisės sistemos branduolys – konstitucinė teisė, kuri iš esmės atlieka integracinę visų kitų teisės šakų funkciją, t.y. jas koordinuoja ir nubrėžia svarbiausias raidos kryptis bei nustato pagrindinius visų visuomeninių santykių teisinio reguliavimo pagrindus.

Teisės šaka gali būti tiriama ne tik kaip atskiras funkcionalus teisės sistemos plačiuoju požiūriu elementas, bet ir kaip savarankiška sistema.

Kadangi darbo teisė yra neatsiejama visos teisės sistemos dalis, reikia ieškoti jos ir kitų teisės šakų ryšių. Kad būtų užtikrintas deramas visos sistemos funkcionavimas, darbo teisė, kaip teisės sistemos elementas, turi turėti tokių komponentų, kurie ją jungtų su kitomis teisės šakomis į bendrą visumą.

2. Vidiniai darbo teisės sistemos specifiškumą lemiantys veiksniai:

- Norminių elementų padėtis, jų ryšių ir santykių pobūdis. Teisė turi atitikti ne tik bendrą visuomeninių santykių padėtį, t.y. ne tik būti jos išorine išraiška, bet ir išreikšti jos vidinę darną. Kuo stabilesni ir racionalesni vidinių sistemos elementų ryšiai, tuo didesnis sistemos organizuotumas ir jos funkcionavimo efektyvumas.

### *2.5. Darbo teisės sistemos organizacija*

„Teisės sistemos organizacija – vidinis ją sudarančių minimalių komponentų (norminių nurodymų) sutvarkymas remiantis funkcinę jų sąveika, kurio eigoje užtikrinamas teisės, kaip sistemos, stabilumas, jos raida ir funkcionavimas bei efektyvus svarbiausios funkcijos – visuomeninių santykių reguliavimo – vykdymas“<sup>48</sup>. Sistemos organizacija yra svarbi tuo, kad tik ją išanalizavus galima nustatyti vieno ar kito elemento svarbą bei veikimo tikslingumą, kuris prisideda prie darnios visumos formavimo bei funkcionavimo.

Teisės teorijoje vyrauja nuomonė, kad smulčiausias teisės sistemos elementas yra teisės norma, tačiau doc. dr. V. Tiažkijus pagrįstai verčia suabejoti šios tradicinės nuomonės neginčijamumu, teigdamas, jog smulčiausias darbo teisės sistemos komponentu reikėtų laikyti norminį nurodymą, kuris suprantamas kaip logiškai baigta ir įstatymų leidėjo teisės akte įtvirtinta mintis, galinti būti tiek konkreti, tiek abstrakti ir atlikti labai įvairias funkcijas. Savo nuomonę jis grindžia aiškindamas, kad ne visi norminių nurodymų ryšiai telpa į loginę teisės normos konstrukciją, o norminiai nurodymai gali būti išdėstyti skirtinguose vieno ar net kelių norminių aktų straipsniuose. Aptariant darbo teisės sistemą kaip vidaus organizaciją, būtų logiška pritari V. Tiažkijaus pateiktai nuomonei ir analizuoti darbo teisės sistemos organizaciją per jos smulčiausius elementus – norminius nurodymus.

Norminiai nurodymai, atsižvelgiant į tai, kokias funkcijas jie atlieka darbo teisės sistemoje, yra diferencijuojami sudarant tris pagrindines norminių nurodymų grupes:

1. Norminiai nurodymai, kurių pagrindinė funkcija yra kurti logines normas. Šių nurodymų dėka atsiranda ir plėtojasi teisiniai darbo santykiai, nes jie nustato konkrečias taisykles darbo santykių dalyviams. Jie turi būti derinami tarpusavyje ir sudaryti logiškai pagrįstą visumą, kad pateiktų teisinio santykio

---

<sup>48</sup> TIAŽKIJUS V. Darbo teisė. I tomas. Vilnius. 2005. Justitia. P. 56.

dalyviams elgesio modelį ir numatytų padarinius nusižengus šiame modelyje formuojamai elgesio taisyklei. Šios grupės nurodymai „sistemoje atlieka hipotezės, dispozicijos ar sankcijos funkcijas, o susidarančios dėl jų susijungimo darbo teisės normos yra pagrindinis sistemos vidinio veikimo svertas, jungiantis ją su darbo santykiais“<sup>49</sup>. Kad būtų aiškiau, pateikiamas šios grupės norminių nurodymų konstrukciją atspindintis pavyzdys: DK 129 str. 1 d.: *jei darbdavys ketina nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju dėl svarbių priežasčių (hipotezė); DK 130 str. 1 d.: jis tokią teisę turi tik suformulavęs priežastį, raštu išpėjęs darbuotoją (dispozicija); ATPK 41 str.: jam taikoma administracinė arba materialinė atsakomybė (sankcija). Šis pavyzdys akivaizdžiai parodo, kad norminis nurodymas gali būti formuojamas iš kelių teisės normų, išdėstytų ne tik skirtinguose straipsniuose, bet ir skirtingų teisės šakų norminiuose aktuose.*

2. Norminiai nurodymai, kurių pagrindinė funkcija yra užtikrinti darbo teisės sistemos stabilumą. Kad darbo teisė kaip sistema normaliai funkcionuotų, neužtenka sudaryti atskiras logines normas, tačiau reikia sukurti darnią jų sistemą, kuri užtikrintų ekonomišką ir logiškai nuoseklų darbo teisės normų įgyvendinimą, sudarytų palankias sąlygas norminių nurodymų atnaujinimui, darbo santykių dinamiškumui ir jų įvairovei. Šios grupės nurodymai, siekdami bendro tikslo – palaikyti būtino lygio darbo teisės sistemos organizuotumą –, savo sudėtimi yra labai skirtingi (principai, užduotys, tikslai, norminiai išaiškinimai, definicijos, prezumpcijos ir kt.). Tokie norminiai nurodymai tiesiogiai nereguliuoja darbo santykių, o veikdami savarankiškai, palaiko būtiną darbo teisės, kaip sistemos, organizuotumo lygį. Šių nurodymų egzistavimas užtikrina savireguliacijos, savivaldos procesus bei saugo darnią darbo teisės sistemą. Darbo teisės sistemos branduolį, integruodami visus jos elementus į vieną visumą, sudaro bendrieji nurodymai, kurie išreiškia svarbiausius darbo santykių požymius, koordinuoja visų norminių nurodymų veikimą ir aktyviai veikia tiek teisėkūrą, tiek teisės taikymą. Tačiau egzistuoja ir nurodymai, kurie supaprastina darbo teisės normų įgyvendinimą, užtikrindami darbo teisės sistemos funkcionavimą.

---

<sup>49</sup> TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė*. I tomas. Vilnius. 2005. Justitia. P. 58.

Šiems priskirtinos definicijos, koliziniai norminiai nurodymai, prezumpcijos, juridinės fikcijos ir kt. Remiantis darbo sutarties instituto analize, galima pateikti šios antros grupės normų pavyzdžių:

- Prezumpcija – fakto pripažinimas tikru, kol nėra įrodyta kitaip: pagal DK 114 str. 2 d. preziumuojama, kad darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, kol toks draudimas nenumatytas įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose; DK 126 str. 2 d.: įtvirtinta prezumpcija, kad nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, ji tampa neterminuota.
- Analogija – panašius atvejus reguliuojančių teisės normų arba bendrųjų teisės principų taikymas įstatymo nenumatytu atveju: DK 9 str. 1 d. numato, kad tuo atveju, kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, taikomos darbo teisės normos, reglamentuojančios panašų santykį.
- Kolizija – normų, įstatymų, reguliuojančių tuos pačius ar panašius visuomeninius santykius, prieštaravimas: DK 8 str. 1 d. numato sąlygą, kad jeigu Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis yra nustatytos kitokios taisyklės negu tos, kurias nustato DK ir kiti Lietuvos Respublikos darbo įstatymai, taikomos Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių taisyklės.
- Definicija (apibrėžimas), DK 30 str. 1 d.: Darbo stažas – tai laikas, per kurį asmuo turėjo DK reglamentuojamus darbo santykius, taip pat kiti laikotarpiai, kurie pagal norminius teisės aktus ar kolektyvines sutartis gali būti įskaičiuojami į darbo stažą, su kuriuo darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys sieja tam tikras darbo teises ar papildomas garantijas bei lengvatas.
- Fikcija – tai teisinės technikos priemonė: DK 169 str. 2 d. numato, kad už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo toje įmonėje; už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę.

3. Norminiai nurodymai, kurių pagrindinė funkcija yra garantuoti darbo teisės sistemos plėtojimąsi. Šie norminiai nurodymai būdingi būtent darbo teisei, jais siekiama užtikrinti nuoseklų darbo teisės sistemos plėtojimąsi ir tobulėjimą. Šią grupę sudarančius norminius nurodymus doc. dr. V. Tiažkijus skiria į tris grupes:

- Abstraktus norminis nurodymas, kuris neturi aiškių konkretinimo kriterijų: DK 4 str. 1 d. 5 p. – maksimali darbo laiko trukmė ir minimalios poilsio laiko normos; 10 p. – darbo drausmės užtikrinimo pagrindai.
- Tipinis norminis nurodymas – tai konkretizuota taisyklė, nustatanti tam tikrą apribojimą, kurio neviršijant teisės subjektui paliekama teisė pasirinkti vieną iš nustatytų elgesio variantų arba pasirinkti elgesio variantą, neišeinantį už minimalios ir maksimalios DK nustatytos ribos: DK 160 str. 2 d. nustatyta, kad kasdieninio nepertraukiamojo poilsio laikas darbuotojams iki šešiolikos metų privalo būti ne trumpesnis kaip keturiolika valandų, o asmenims nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų - ne trumpesnis kaip dvylika valandų ir apimti laiką nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos; DK 180 str. 1 d. taip pat numato darbo teisės subjektų elgesio variantų alternatyvas: Pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiesiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Įtvirtinta galimybė šias atostogas imti visas iš karto arba dalimis, taip pat nurodyta kad darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis. Tipinių norminių nurodymų grupei taip pat priklauso nurodymai, kuriais nustatomas nebaigtas elgesio variantų sąrašas: DK 191 str. nurodyta, kad darbdavys turi užtikrinti normalias darbo sąlygas, kad darbuotojai galėtų įvykdyti darbo normas. Čia pateikiamas sąrašas sąlygų, tarp kurių įvardintos ir „kitos sąlygos, reikalingos konkrečioms darbams atlikti“.



- Nurodymai-rekomendacijos, kuriais įstatymų leidėjas siekia nurodyti pageidautiną elgesio variantą. Pavyzdžiui, Vyriausybė nutarimu Nr. 115, priimtu 2003 m. sausio 28 d.<sup>50</sup>, patvirtino pavyzdinę darbo sutarties formą, kuri pateikia rekomendaciją, padedančią subjektams tinkamai įforminti savo sutartinius santykius; DK 161 str. 8 d.: Derinant darbuotojų poilsio laiką su švenčių dienomis, poilsio dienos iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose gali būti perkeltos Vyriausybės nutarimu, kuris kitoms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms būtų rekomendacinio pobūdžio. Čia ne iš valstybės biudžeto finansuojamoms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, palikta teisė pačioms nuspręsti, ar vykdyti Vyriausybės nutarimo rekomendacijas.

Didžioji dalis teisės normų darbo teisėje suformuluotos abstrakčiai, kas apsunkina šių normų įgyvendinimą. Abstrakčios normos konkretinamos įvairaus lygio žinybiniuose išaiškinimuose, tačiau tokie išaiškinimai yra tik pagalba, o galutinį sprendimą turi priimti įstatymo taikytojas, ne pagal išaiškinimą, o būtent pagal įstatymą. Atsižvelgiant į darbo teisės specifiką, abstrakčių teisės normų egzistavimas neišvengiamas, nes darbo teisės užduotis – išlaikyti priešingų interesų pusiausvyrą atliekant dvi funkcijas – socialinę ir ekonominę. Abstrakčių normų įgyvendinimas dažniausiai priklauso nuo teisinių santykių subjektų valios.

---

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas “Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003 m. sausio 31d. Nr. 11-412) su pakeitimais ir papildymais.

### 3. DARBO TEISĖS ORGANIZACIJA PRAKTINIŲ POŽIŪRIŲ

Tam, kad būtų galima praktiškai pažvelgti į darbo teisės organizavimą ir nustatyti jos vidinių elementų veikimo efektyvumą, reikėtų plačiau panagrinėti atskirą darbo teisės institutą bei to instituto normų reguliuojamų visuomeninių santykių problemas.

#### 3.1. Įdarbinimo institutas darbo teisės sistemoje

Vienas svarbiausių institutų darbo teisės sistemoje yra įdarbinimo institutas. Jo ypatingumas gali būti grindžiamas tuo, kad tik atsiradus darbo santykiams, atsiranda būtinybė tuos santykius teisiškai sureguliuoti ir užtikrinti efektyvų darbo teisės sistemos organizavimą.

Konstitucijoje įtvirtinta pamatinė nuostata, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Šia nuostata remiasi visi kiti darbo teisės šaltiniai, kuriuose plačiau detalizuojamas šios teisės įgyvendinimas bei užtikrinamas jos veiksmingumas.

Darbo santykiai – tai santykiai, kurie atsiranda sutarties pagrindu ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą darbo sutartimi, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę.

LR darbo santykiai reguliuojami remiantis šiais principais: asociacijų laisvės, laisvės pasirinkti darbą, valstybės pagalbos asmenims, įgyvendinant teisės į darbą, darbo teisės subjektų lygybės, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, teisingo apmokėjimo už darbą, visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo, darbo santykių stabilumo ir kt.

Įdarbinimo institutas plačiau reglamentuojamas DK III dalies „Individualūs darbo santykiai“ XI skyriuje „Įdarbinimas“. Šiame skyriuje įtvirtintos esminės įdarbinimo

nuostatos, o blanketinių normų pagalba darant nuorodas į kitus norminius aktus, kuriuose pateikta ir detalizuota atskirų nuostatų problematika.

Darbo teisės subjektai savo teisę į darbą realizuoja dviem būdais:

1. tiesiogiai sudarydami darbo sutartis su darbdaviais;
2. tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms.

DK komentare<sup>51</sup> plačiau išaiškinta teisės į darbą sąvoka, ja laikoma garantuojama teisės gauti apmokamą darbą pagal įdėto darbo kiekį, kokybę, veiklos rezultatus bei darbo paklausą ir apsiūlą darbo rinkoje, darbo pasirinkimą pagal turimą profesiją, išsilavinimą, taip pat turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Teisės laisvai pasirinkti darbą išraiška yra tai, kad darbuotojas be didesnių apribojimų, savo prašymu gali nutraukti sudarytą darbo sutartį, t.y. baigti su darbdaviu atsiradusius darbo teisinius santykius.

Pagal DK 87 str. įdarbinimas yra sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį. Šis DK straipsnis turi būti sistemaiškai nagrinėjamas su kituose DK straipsniuose įtvirtintomis teisės normomis bei norminiais nurodymais, taip pat su kituose teisės norminiuose aktuose įtvirtintomis darbo santykius reglamentuojančiomis normomis, taip sukuriant vieningai funkcionuojančią sistemą.

### *3.2. Užsieniečių įdarbinimas ir praktinės teisinio reguliavimo problemos*

Kartais įmonėse, o ypač tose, į kurias yra investuotas užsienio kilmės kapitalas, dirba ne vien Lietuvos Respublikos piliečiai, bet ir užsieniečiai. Užsieniečiai Lietuvos Respublikos įstatymų prasme yra visi asmenys, neturintys Lietuvos Respublikos pilietybės, t.y. tiek asmenys turintys tik kitos valstybės pilietybę, tiek asmenys, apskritai neturintys jokios pilietybės. Užsieniečių įsidarbinimą Lietuvos Respublikoje reglamentuoja DK, kuriame numatytos bendrosios nuostatos, ir specialusis teisės aktas – įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“<sup>52</sup>. Šio įstatymo 2 str. 32 punkte pateikiama užsieniečio sąvoka – asmuo, kuris nėra Lietuvos Respublikos pilietis, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi kurios nors užsienio valstybės pilietybę, ar neturi jokios. Užsienietis, norėdamas įsidarbinti Lietuvos

<sup>51</sup> NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DAVULIS T. ir kt. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius. 2004. Justitia. P. 11.

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ (Valstybės žinios, 2004 m. balandžio 29 d., Nr. 73-2539) su pakeitimais ir papildymais.

Respublikoje pagal darbo sutartį, privalo įsigyti leidimą dirbti (įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 57 str.). Pažymėtina, kad nuo 2002 m. sausio 1 d. Europos Sąjungos šalių piliečiams ir jų šeimos nariams, norintiems dirbti Lietuvoje pagal darbo sutartį, darbo leidimas nereikalingas. Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>53</sup> reglamentuoja leidimo dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečiams išdavimo, jo galiojimo laiko pratęsimo, atsisakymo išduoti arba pratęsti jo galiojimo laiką ir jo panaikinimo sąlygas bei sąlygas, kurioms esant iš užsieniečio nereikalaujama įsigyti leidimą dirbti. Užsienietis, kuris ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, privalo įsigyti leidimą dirbti, išskyrus Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties (Žin., 2004, Nr. 73-2539) 58 straipsnio 1 dalyje ir šio Aprašo 8 punkte nurodytus atvejus:

1. turi leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, išduotą pagal šio įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 1–3, 7, 9, 10 punktus: kai leidimą laikinai gyventi įgyja tais pagrindais, pagal kuriuos yra išsaugojęs teisę į Lietuvos Respublikos pilietybę Pilietybės įstatymo nustatyta tvarka; yra lietuvių kilmės asmuo; yra šeimos susijungimo atvejis; jam yra nustatyta globa (rūpyba) arba jis yra paskirtas globėju (rūpintoju); jam šio įstatymo nustatyta tvarka suteikta papildoma apsauga Lietuvos Respublikoje; jam šio įstatymo nustatyta tvarka suteikta laikinoji apsauga Lietuvos Respublikoje);
2. turi leidimą nuolat gyventi;
3. įregistruoja įmonę, įstaigą ar organizaciją Lietuvos Respublikoje kaip savininkas arba bendraturtis, kuriam priklauso ne mažiau kaip 10 procentų įmonės įstatinio kapitalo ar balsavimo teisių dalis, ir jo buvimas Lietuvos Respublikoje yra būtinas siekiant įmonės, įstaigos, organizacijos tikslų bei vykdamas veiklą;
4. yra įmonės, įstaigos ar organizacijos, įregistruotos Lietuvos Respublikoje, vadovas ar įgaliotas atstovas vykdyti vadovo pareigas, jeigu pagrindinis jo atvykimo tikslas yra darbas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje;
5. atvyksta į Lietuvos Respubliką tvarkyti reikalų, susijusių su derybomis dėl sutarties sudarymo ir su tos sutarties vykdymu, personalo apmokymu, komerciniu

---

<sup>53</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymo nr. A1-118 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo. Nr. A1-16 (Valstybės žinios, 2007 m. sausio 23 d. Nr. 11-474).

- įsisteigimu, įrangos įdiegimu ir panašia veikla ne ilgesniam kaip trijų mėnesių laikotarpiui per metus;
6. yra kitos valstybės pilietis, teisėtai dirbantis ir gyvenantis Europos Sąjungos valstybėje narėje, darbdavio atsiųstas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką ir turi Europos Sąjungos valstybės narės kompetentingos įstaigos išduotą pažymą, patvirtinančią, kad asmuo yra apdraustas socialiniu draudimu;
  7. dirba valstybės, su kuria Europos Sąjunga yra sudariusi dvišalę sutartį arba daugiašalį tarptautinį susitarimą Pasaulio prekybos organizacijos rėmuose, reglamentuojančius fizinių asmenų paslaugų teikimo sąlygas bei kurių įsipareigojimai galioja Lietuvai, įmonėje, ir sudarė sutartį teikti paslaugas Lietuvos Respublikoje;
  8. atvyksta dirbti kaip stažuotojas ar praktikantas ne ilgesniam kaip trijų mėnesių laikotarpiui per metus;
  9. atvyksta į Lietuvos Respubliką vykdyti pagal darbo sutartį mokslinių tyrimų arba dirbti pedagoginį darbą mokslo ir studijų institucijose;
  10. yra profesionalusis sportininkas ar treneris, sudaręs sporto veiklos sutartį (kontraktą);
  11. nori įsidarbinti, kad galėtų vykdyti bendras su užsienio valstybėmis vyriausybės programas.

Atkreiptinas dėmesys, kad užsieniečiams, turintiems leidimą nuolat gyventi Lietuvoje, daugeliu atveju suteikiamos teisės praktiškai nesiskiria nuo Lietuvos Respublikos piliečiams suteikiamų teisių. Kalbant apie užsieniečių, turinčių leidimą nuolat gyventi Lietuvoje, įsidarbinimą, žinotina yra tai, kad jiems nėra reikalingas leidimas dirbti ir jie gali laisvai įsidarbinti Lietuvoje sudarydami darbo sutartį.

Remiantis Užsieniečių teisinės padėties įstatymo 40 straipsniu, užsienietis, kuris ketina pradėti dirbti ar verstis kita teisėta veikla Lietuvos Respublikoje, privalo gauti leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, tuo tarpu leidimą dirbti užsienietis privalo gauti dar iki atvykdamas į Lietuvos Respubliką. Užsieniečio prašymas išduoti leidimą laikinai gyventi gali būti nagrinėjamas kartu su prašymu išduoti leidimą dirbti.

Leidimas laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje – tai dokumentas, suteikiantis užsieniečiui teisę laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje jame nurodytą laiką. Užsienietis turi teisę pasirinkti gyvenamąją vietą Lietuvos Respublikoje, ją keisti, išvykti iš Lietuvos Respublikos ir į ją grįžti leidimo laikinai gyventi galiojimo laikotarpiu. Apie savo

gyvenamosios vietos pasikeitimus užsienietis privalo pranešti teritorinės policijos įstaigos viešosios policijos migracijos tarnybai ir nepamiršti, kad Lietuvos Respublikos Gyvenamosios vietos deklaravimo įstatyme<sup>54</sup> nurodyta, jog asmuo, išvykdamas iš Lietuvos Respublikos ilgesniam negu 6 mėn. laikotarpiui, privalo deklaruoti išvykimą.

Leidimas laikinai dirbti Lietuvos Respublikoje išduodamas užsieniečiui, kuris nėra Europos Sąjungos valstybės narės pilietis. Jis išduodamas ne ilgesniam nei vienerių metų terminui, nurodant darbą (pareigas) ir įmonę, įstaigą ar organizaciją, kurioje užsienietis dirbs. Tačiau šis leidimas gali būti išduotas ir trumpesniam laikui. Galiojimo laikas gali būti pratęsiamas išimtiniais atvejais, kai stažuotės ar praktikos laikotarpis yra ilgesnis negu vieneri metai ir tai būtina atitinkamos srities kvalifikacijai įgyti. Pratęsiant leidimo dirbti galiojimo laiką, šio leidimo dirbti galiojimo laikas visais atvejais neturi būti ilgesnis nei du metai. Pasibaigus leidimo dirbti galiojimui, užsienietis privalo išvykti iš Lietuvos Respublikos.

Sistemiškai aiškinant aukščiau minėtų norminių aktų nuostatas ir jomis reguliuojamus visuomeninius santykius, galime išvelgti šių santykių reglamentavimo spragą. Pirmiausia užsienietis, norintis dirbti ir gyventi Lietuvos Respublikoje, privalo gauti leidimą dirbti. Leidimą dirbti užsieniečiui išduoda Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Turėdamas leidimą dirbti, tuo pagrindu jis gali prašyti leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje. Sprendimą dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo užsieniečiui priima Migracijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas neįtvirtina galimybės užsieniečiui prašyti pratęsti leidimo dirbti termino, tuo palikdamas nelogišką situaciją praktiškai įgyvendinant šias norminių aktų nuostatas. Taip išeina, kad užsienietis, kuris nėra Europos Sąjungos valstybės narės pilietis, norėdamas tęsti darbo santykius, t.y. dirbti pagal darbo sutartį, privalo išvykti iš Lietuvos Respublikos, tam kad galėtų iš naujo gauti leidimą dirbti ir tuo pagrindu prašyti leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje. Vertinant šią praktinę situaciją, peršasi pagrįsta abejonė, ar minėtos normos iš tikrųjų logiškai sprendžia šį užsieniečio įdarbinimo mechanizmą. Manytina, kad įstatymų leidėjas turėtų taip organizuoti teisės normas, kad užsieniečiui, norinčiam pratęsti darbo santykius, nereikėtų atlikti formalaus veiksmo – išvykti iš Lietuvos Respublikos – tam kad iš naujo gautų leidimus dirbti ir gyventi Lietuvos

---

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos gyvenamosios vietos deklaravimo įstatymas (Valstybės žinios, 1998 m. liepos 2 d., Nr. 66-1910) su pakeitimais ir papildymais.

Respublikoje. Šiuo atveju darbo teisės subjektai patiria beprasmes laiko ir finansines sąnaudas vien dėl to, kad nagrinėjamu klausimu darbo teisės normos yra blogai organizuotos. Žvelgiant iš šalies, akivaizdu, kad ši problema yra tik formalaus pobūdžio, todėl galėtų būti nesunkiai eliminuota taip suorganizavus teisės normas, kad jos užtikrintų efektyvų darbo teisės sistemos veikimą.

## IŠVADOS

1. Teisės sistema – tai teisės normų visumos egzistavimo ir veikimo būdas, kur visos teisės normos suorganizuotos į teisės institutus, pošakius, šakas, susijusios tarpusavio priklausomybe ir veikia garantuodamos viena kitos veiksmingumą.
2. Teisės norma teisės teorijoje suprantama kaip pirminis teisės sistemos elementas, kuris yra valstybės nustatyta arba sankcionuota bendrai privaloma, formaliai apibrėžta elgesio taisyklė, suteikianti reguliuojamo santykio dalyviams subjektines teises ir nustatanti jiems teises pareigas. Darbo teisėje smulkiausiu sistemos elementu laikytini norminiai nurodymai, kurie suprantami kaip logiškai baigtos ir įstatymų leidėjo teisės aktuose įtvirtintos mintys, galinčios būti tiek konkrečiomis, tiek abstrakčiomis ir atlikti labai įvairias funkcijas. Norminiai nurodymai tiesiogiai nereguliuoja darbo santykių, bet atlieka svarbias funkcijas, palaikydami aukštą darbo teisės sistemos organizuotumą.
3. Turinio atžvilgiu teisės sistema – tai vidinė teisės struktūra, atitinkanti reguliuojamų visuomeninių santykių pobūdį, o išorine teisės forma laikytina įstatymų sistema, kuri išreiškia jos šaltinių tvarką, t.y. norminių teisės aktų sistemą.
4. Vienas svarbiausių darbo teisės sistemos organizaciją apibūdinančių veiksnių yra jos veiksmingumas, kuris gali būti siejamas su jos socialiniu veiksmingumu, formalioju veiksmingumu, rezultatyvumu ir efektyvumu. Norint užtikrinti teisės socialinį veiksmingumą, svarbiausias yra teisėkūros, o ne teisės įgyvendinimo procesas.
5. Darbo teisės pagrindinis uždavinys – reguliuoti visuomeninius santykius, susiklostančius darbo proceso metu. Darbo teisės šaką nuo kitų teisės šakų atiboja teisinio reguliavimo objektas (dalykas) ir metodas.
6. Darbo teisės sistema ilgą laiką buvo chaotiška, nesistemizuota, kas sukeldavo įvairiausių problemų. Neišvengiamai turėjo atsirasti aiški teisės normų sistema, kad būtų patogiau naudotis jų visuma. Teisės normų sistema reikšminga ir teisėkūrai: teisės normos turi atitikti visuomenės poreikius ir neturi prieštarauti viena kitai. Turi būti ieškoma teisės normų tarpusavio ryšių, priklausomybės, objektyvių sisteminimo pagrindų, principų, kurių dėka galima nustatyti darniai bei efektyviai veikiančią sistemą. Kadangi dabar didžioji darbo



teisės dalis yra kodifikuota, nesunku jos struktūrą išvelgti Darbo kodekso išorinėje konstrukcijoje.

7. Vienas svarbiausių institutų darbo teisės sistemoje yra įdarbinimo institutas, nes tik atsiradus darbo santykiams, atsiranda būtinybė tuos santykius teisiškai sureguliuoti ir užtikrinti efektyvų darbo teisės sistemos organizavimą. Užsieniečių įdarbinimo institutas susiduria su įstatymų leidėjo paliktomis formalaus pobūdžio spragomis, kurios galėtų būti nesunkiai eliminuotos taip suorganizavus teisės normas, kad jos užtikrintų efektyvų darbo teisės sistemos veikimą.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992 m. lapkričio 30 d., Nr. 33-1014) su pakeitimais ir papildymais;
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (Valstybės žinios, 2000 m. rugsėjo 29 d., Nr. 74 – 2262) su pakeitimais ir papildymais;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002 m. birželio 4 d., Nr. 64-2569) su pakeitimais ir papildymais;
4. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (Valstybės žinios, 2000 m. rugsėjo 26 d., Nr. 89-2741) su pakeitimais ir papildymais;
5. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1) su pakeitimais ir papildymais;
6. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (Valstybės žinios, 2000 m. liepos 13 d., Nr. 64-1914) su pakeitimais ir papildymais;
7. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (Valstybės žinios, 2002 m. vasario 28 d., Nr. 36-1340) su pakeitimais ir papildymais;
8. Darbo įstatymų kodeksas (Valstybės žinios, 1972 m. birželio 1 d., Nr. 18-137), negalioja;
9. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės žinios, 1991 m., Nr. 36-973), negalioja;
10. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas (Valstybės žinios, 1991 m., Nr. 4-104), negalioja;
11. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas (Valstybės žinios, 1992 m., Nr. 2-18), negalioja;
12. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas (Valstybės žinios, 1991 m., Nr. 12-312), negalioja;
13. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų įstatymas (Valstybės žinios, 1992 m., Nr. 12-307), negalioja;

14. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas (Valstybės žinios, 1993 m., Nr. 55-1064), negalioja;
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas “Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003 m. sausio 31d. Nr. 11-412) su pakeitimais ir papildymais;
16. Lietuvos Respublikos įstatymas “Dėl užsieniečių teisinės padėties“ (Valstybės žinios, 2004 m. balandžio 29 d., Nr. 73-2539) su pakeitimais ir papildymais;
17. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymo nr. A1-118 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo. Nr. A1-16 (Valstybės žinios, 2007 m. sausio 23 d. Nr. 11-474);
18. Lietuvos Respublikos gyvenamosios vietos deklaravimo įstatymas (Valstybės žinios, 1998 m. liepos 2 d., Nr. 66-1910) su pakeitimais ir papildymais.

#### **Specialioji literatūra:**

1. MIKELĖNIENĖ, D.; MIKELĖNAS, V. *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. Vilnius: Justitia, 1999;
2. Л. ФОН БЕРТАЛАНФИ. *История и статус общей теории, систем. Системные исследования*. Ежегодник. 1973. Москва;
3. VAIŠVILA A. *Teisės teorija*. Vilnius. 2000. Justitia;
4. VANSEVIČIUS S. *Teisės teorija*. Vilnius. 1998. Vilniaus universiteto leidykla;
5. VANSEVIČIUS S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius. 2000. Justitia;
6. LASTAUSKIENĖ G. *Teisės normos struktūra: normatyvumo ir normalumo nustatymo aspektas*. Teisės problemos. Nr. 4 (46). 2004;
7. BIRMONTIENĖ T., JARAŠIŪNAS E., KŪRIS E. IR KT. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius. 2001. Lietuvos teisės universitetas;
8. ABRAMAVIČIUS A., ČEPAS A., DRAKŠIENĖ A. IR KT. *Baudžiamoji teisė* (trečiasis pataisytas ir papildytas leidimas). Vilnius. 2001. Eugrimas;
9. ŠIMAŠIUS R. *Teisėkūra ir teisės socialinis veiksmingumas*. Jurisprudencija. Nr. 54 (46). 2004;

10. GALGINAITIS J. *Teisinė sistema ir pagrindinės jos sistemos kaip lyginamosios teisėtyros objektas*. Teisė. Nr. 44. 2002;
11. DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius. 1990. Mintis;
12. KOTZ H., ZWEIGERT. K. *Lyginamosios teisės įvadas*. Vilnius. 2001. Eugrimas;
13. TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius. 2005. Justitia;
14. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Vilnius. 2004;
15. NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DAVULIS T. ir kt. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius. 2004. Justitia;

**Praktinė medžiaga:**

1. LAT 2001 m. kovo 26 d. c.b. Nr. 3K-3-352/2001. *K. Krivka v. AB "Statybos apdailos mašinų prekyba"*;
2. LAT. C. b. 3K-3-227/2004. *R. Levišauskienė v. UAB "Ilsanta"*;
3. LAT teisėjų Senato nutarimas Nr. 44. 2003 m. gruodžio 29 d. „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“.

## SANTRAUKA

Teisės sistema suprantama kaip teisės struktūra – teisės moksle išskirtų atskirų elementų visuma. Šio magistrinio darbo tikslas – parodyti, kad į teisės sistemą gali būti žvelgiama ne tik kaip į atskirų struktūrinių elementų visumą, bet ir kaip į organizaciją. Pažymėtina, kad organizacija – tai ne tik jos elementų vidinė tvarka, bet ir tų elementų tarpusavio santykiai, kurie užtikrina bendrą sistemos funkcionavimą.

Pagrindinis darbo teisės sistemos funkcionavimo efektyvumo rodiklis – šios sistemos organizuotumo lygis, kuris yra veiksmingo teisės normų veikimo rezultatas. Kad būtų įgyvendinamos pagrindinės teisės funkcijos ir teisėkūra būtų efektyvi, svarbu suvokti teisės sistemą apskritai. Praktinė teisės normų sisteminimo reikšmė yra ta, kad turi būti sudarytos sąlygos patogiausiai naudotis teisės normų visuma.

Pirmojoje magistro darbo dalyje teisės sistema nagrinėta struktūriniu požiūriu: aptarta teisės sistemos vidinė sandara, pradedant smulkiausiu struktūriniu elementu – teisės norma, plačiau nagrinėjant jos vidinę sandarą, ir baigiant stambiausiu – teisės šaka. Taip pat aptartas teisės socialinis veiksmingumas kaip teisės normų organizavimo rezultatas. Antrojoje dalyje atskleista darbo teisės, kaip vienos iš bendros teisės sistemos grandžių, sistema. Čia detalizuota darbo teisės samprata ir struktūra, taip atskleidžiant darbo teisės sistemos veikimą ir ją sudarančių elementų pagrindines funkcijas. Trečiojoje magistro darbo dalyje į darbo teisės organizaciją pažvelgta praktiniu požiūriu išskiriant įdarbinimo institutą kaip vieną reikšmingiausių darbo teisės sistemoje bei identifikuojant užsieniečių įdarbinimo tvarkos problemą.

## SUMMARY

### *System and organization of labour law*

As a rule in the jurisprudence the system of law is regarded as a structure of law. But the problem is, that the traditional approach to the system of law as to the structure makes some doubts regarding the existence of the inside relations between the elements constituting the system, which ensure the proper functioning of the law as a single whole, as every single element there is regarded as an independent regulator of social relations.

Researching the system of labour law as the organisation, a new concept of regulating direction is used. Regulating direction is regarded as a minimal element of the system of law.

Regarding the organization of the system of law it is efficiency is one of the most important factors. Efficiency is not and ought not to serve as a ultimate criterion of legitimacy, but as a matter of fact plays very important role determining whether a set of rules may be called law.

Labour law has long been chaotic, having no clear inner system and causing plenty of problems to the parties of legal relation. Codifying the labour law was a lawfully perfect decision systemizing it and making handy for a user.

The practical problem of engaging foreigners was identified in the last part of the study which is mainly caused by inappropriate organisation of the legal rules of the labour law.