

Vilniaus universitetas

Teisės fakultetas

Darbo teisės katedra

Stefos Dalios Ramanauskienės

V kurso darbo teisės studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO REGLAMENTUOJAMI SANTYKIAI**

Darbo vadovas lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentas doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Vilnius, 2008

## TURINYS

ĮVADAS.....	2
1. Lietuvos Respublikos darbo teisės objektas ir teisinio reguliavimo metodas.....	4
2. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso reglamentuojami santykiai.....	17
2.1 Darbo teisiniai santykiai siaurąja prasme.....	17
2.1.1 Darbo teisinių santykių subjektai.....	18
2.1.2 Darbo teisinių santykių turinys.....	25
2.1.3 Darbo teisinių santykių atsiradimo, pasikeitimo, pasibaigimo pagrindai.....	35
2.2 Darbo teisiniai santykiai plačiąja prasme.....	43
2.3 Darbo santykiai, susiję su kituose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba.....	45
3. Atskirų darbo sričių reglamentavimo ribos.....	49
3.1 Darbo teisinių santykių ir civilinių teisinių santykių atribojimo problemos.....	49
3.2 Darbo teisiniai santykiai ir valstybės tarnyba.....	54
IŠVADOS.....	58
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	59
SANTRAUKA.....	65
SUMMARY.....	66

## IVADAS

Nors darbo santykių užuomazgų randama dar senovės Romoje, tačiau pirmieji darbo įstatymai Europoje atsirado tik XIX amžiaus pradžioje. Darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos vieną iš susiformavimo priežasčių lėmė būtinybė nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios užtikrintų darbuotojų ir darbdavių normalų bendravimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas. Lietuvos Respublikos Darbo kodekse (toliau - Darbo kodeksas) - ypatingame darbo teisės šaltinyje - sukoncentruotos bendrosios darbo teisės normos, taikomos visiems arba didžiajai daugumai darbuotojų. Jame aiškiai apibrėžta darbo įstatymų ir jų įgyvendinimo aktų reguliavimo sritis, kas svarbu, garantuojant darbo santykių teisėtumą ir darbuotojų darbo teises.

*Darbo objektas* - Darbo kodekso reglamentuojami visuomeniniai darbo santykiai, atsirandantys darbo sutarties pagrindu, ir kuriais tiesiogiai įgyvendinamas žmogaus gebėjimas dirbti – darbo santykiai siaurąja prasme (individualūs darbo teisiniai santykiai). Dėl darbo apimties ribotumo Darbo kodekso reglamentuojami su darbo santykiais siaurąja prasme glaudžiai susiję visuomeniniai santykiai plačiau nebus nagrinėjami, apsiribojant trumpa jų charakteristika.

*Darbo dalykas* - darbo santykių siaurąja prasme esmę atskleidžiančios Darbo kodekso nuostatos, mokslinė literatūra, teismų praktika.

*Darbo tikslas* - atskleisti darbo santykių siaurąja prasme kaip Darbo kodekso reguliavimo dalyko sampratą, esmę, apibūdinti jų atirbojimo nuo kitų visuomeninių darbo santykių pagrindus.

*Darbo uždaviniai:*

- 1) apibrėžti darbo teisės reguliavimo objektą, teisinio reguliavimo metodą, apibūdinti juos kaip darbo teisės sistemos pagrindą;
- 2) atskleisti darbo santykių siaurąja prasme sampratą;
- 3) išanalizuoti pagrindinius darbo santykių siaurąja prasme elementus: subjektus, turinį, darbo sutartį kaip jų atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo pagrindą;
- 4) charakterizuoti su darbo santykiais siaurąja prasme glaudžiai susijusius visuomeninius santykius;
- 5) aptarti darbo santykių reglamentavimo ribas, numatytas kituose norminiuose teisės aktuose;
- 6) išanalizuoti labiausiai paplitusių civilinių sutarčių, susijusių su samdomo darbo panaudojimu, pagrindu kilusius santykius jų atirbojimo nuo darbo santykių aspektu;
- 7) išanalizuoti darbo įstatymų taikymą valstybės tarnyboje.

*Darbo reikšmė.* Nors dabartinėje darbo rinkoje vis dažniau pastebima darbuotojo darbo teisinės ir civilinės teisinės padėties simbiozė, tai nereiškia, kad atsisakoma tradicinės darbo organizavimo teisinės formos. Darbo sutarties pagrindu susiklostantys santykiai tebevyrauja šiuolaikinėje darbo rinkoje. Darbo santykių kvalifikavimui kaip darbo teisinių santykių, būtina nustatyti, kad jie atitinka visus Darbo kodekso 93 straipsnyje nustatytus darbo sutarties, kaip vienos iš pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo formas, požymius. Tai tampa svarbu, kai susiduriama su ypatingomis, tik asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartį, taikomomis garantijomis ir lengvatomis (atostogos, minimalus darbo užmokestis, socialinis draudimas), taip pat su specifine darbdavio atsakomybe bei didesnių mokesčių valstybei vengimu. Šių darbo santykių analizei darbo teisės doktrina yra skyrusi nemažai dėmesio, tačiau nemaža dalis mokslinių darbų šia tema, deja, nebeatitinka šiuolaikinės darbo teisės koncepcijos. Nors ir pripažįstama, kad valstybės tarnybos santykių reglamentavimas vis labiau panašėja į darbo santykių reglamentavimą, tačiau kol kas problemų kelia subsidarius darbo ir socialines garantijas nustatančių Darbo kodekso nuostatų taikymas valstybės tarnautojams.

*Darbo šaltiniai* – remiamasi rusų darbo teisės, ilgą laiką formavusios ir Lietuvos darbo teisės doktrina, autorių darbais, o būtent, N. Aleksandrovo, J. Orlovskio, R. Livšico, N. Gusovo, V. Tolkunovos, Lietuvos darbo teisės specialistų prof. dr. I. Nekrošiaus, doc. dr. V. Tiažkijaus darbais. Vienas naujausių darbų šia tema - autorių kolektyvo 2008 m. išleista mokymo priemonė „Darbo teisė“. Ji yra gana nuoseklus šaltinis, kuriuo darbe verta remtis, kartu pateikiant ir savo nuomonę. Be abejo, svarbios Darbo kodekso nuostatos, reglamentuojančios darbo sutarties pagrindu kylančius darbo santykius.

*Darbo metodai* - atsižvelgiant į darbo uždavinius ir siekiant visapusiškai išnagrinėti tyrimo dalyką, šiame darbe bus taikomi teoriniai (lyginamasis, sisteminis, loginis, indukcijos, dedukcijos, lingvistinis) ir empiriniai (analizės) *metodai*. Taikant lyginamąjį metodą, lyginami Lietuvos, kitų valstybių teisiniai dokumentai, skirtingos mokslinės koncepcijos. Istorinio metodo pagalba bus siekiama apibūdinti darbo teisės metodo pokyčių, objekto sampratos, jo ribų plėtros raidą. Sisteminiis metodas bus naudojamas, analizuojant atskirų darbo sričių reglamentavimo ribas, atskleidžiant darbo santykių siaurąją prasme reikšmę Darbo kodekso reglamentuojamų darbo santykių sistemoje. Lingvistinio metodo pagalba bus charakterizuojami glaudžiai su darbo santykiais susiję visuomeniniai santykiai. Taikant empirinį dokumentų analizės metodą, analizuotos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo bylos. Indukcijos, dedukcijos, loginio metodų pagalba daromos atitinkamos išvados.

## 1. LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO TEISĖS OBJEKTAS IR TEISINIO REGULIAVIMO METODAS

Darbas apibūdinamas kaip valinga, tikslinga, tam tikru metu atliekama žmogaus veikla, kūrimo procesas, kurio metu tam tikros materialinės ar dvasinės naudos gavimui panaudojami jo fiziniai ir intelektualiniai gebėjimai. Darbas yra ne tik gamybos išteklius, leidžiantis optimaliausiai panaudoti kitus gamybos veiksnius, bet ir daugelio žmonių pajamų šaltinis. Minėti darbo proceso požymiai leidžia atskirti jį nuo kitų procesų, vykstančių žmonių tarpusavio santykiuose bei jų santykyje su gamta, kaip pirminiu gamybos priemonių šaltiniu. Žmogaus ir gamtos santykį (poveikio, panaudojant gamtą darbo veikloje, laipsnį) apibūdina techninė darbo organizacija, kuri yra žmogaus ryšys su darbo priemonėmis, technika, medžiagomis, technologiniais procesais visuomeninio darbo proceso metu. Tačiau tai - tik viena darbo proceso dalis.

Visuomeniniai (socialiniai) santykiai atsiranda dėl to, tik veikdami kartu, žmonės gali apsaugoti ir įgyvendinti savo teises (interesus) – keisdamiesi vienas kitam reikalingomis paslaugomis. Būtinumas keistis paslaugomis, jomis abipusiškai garantuoti savo teises, daro santykius stabiliais ir reikšmingais individo egzistavimui, nes jų pagrindu atsiranda nauja socialinė realybė – visuomenė, kuri yra individų tarpusavio paslaugų teikimo santykiai<sup>1</sup>. Todėl kitą darbo proceso dalį visada sudaro jo metu atsirandantys visuomeniniai santykiai, t. y. visuomeninė (socialinė) darbo organizacija. Darbo proceso metu kylančių santykių visuomeninį pobūdį nulemia tai, kad kiekvienoje visuomenėje, valstybėje bendro darbo metu žmonės sieja ne tik darbo rezultatai, pats darbas kaip procesas, bet ir bendros jų pastangos (įskaitant ir visuomenėje įgytų žinių panaudojimą) atlikti tam tikrą darbą, taip pat gamybos priemonių bei darbo produkto nuosavybės santykiai. Šie ryšiai arba visuomeninė darbo organizacija - tai atitinkami darbo proceso metu atsirandantys žmonių tarpusavio socialiniai santykiai, kurie tiesiogiai priklauso nuo visuomenės ekonominių bei politinių pagrindų, nuo valstybės pripažinimo (pvz., netikrų pinigų gaminimas dėl pavojaus visuomenei ir baudžiamumo negali būti pripažintas visuomenine gamyba) ir nulemia darbuotojo bei darbdavio tarpusavio santykius darbo (gamybos) procese - darbo santykius. Pažymėtina, kad darbo proceso metu gali kilti ir netiesiogiai su juo susiję visuomeniniai santykiai, kurie, nors ir būdami glaudžiai susiję su darbo santykiais, yra reguliuojami kitų teisės šakų (pvz., valstybinio socialinio draudimo santykiai).

Apibrėžiant darbo teisės reguliavimo objektą, paprastai laikoma, kad ji reguliuoja visuomeninius santykius, pasižyminčius šiais bruožais:

---

<sup>1</sup> VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija*. Vilnius. 2000, p. 317.

- darbo santykiais tiesiogiai realizuojami žmogaus fiziniai, intelektiniai gebėjimai, t. y. kai darbo jėgos panaudojimas tiesiogiai veikia jos turėtojo asmenybę – jis atlieka darbo funkcijas, kurios apibrėžiamos ne galutiniais rezultatais, bet rūšiniais požymiais (profesija, specialybe, kvalifikacija arba einamomis pareigomis);
- darbo santykių pobūdis yra visuomeninis – darbas atliekamas tam tikrame darbo procese, ne izoliuotai. Šis procesas ir yra darbo teisės reglamentavimo sritis, kadangi svarbus ne galutinis darbo rezultatas, bet pats darbas kaip procesas su nustatyta darbo funkcijų atlikimo tvarka bei paties darbo proceso organizavimu;
- darbuotojo pavaldumas darbdaviui kaip darbo organizatoriui yra būtina sąlyga, norint sudaryti sąlygas efektyviai ir racionaliai atlikti tam tikrus darbus. Darbdavys nustato darbo organizavimo principus, darbo pobūdį, tvarką ir darbuotojas privalo jų laikytis;
- darbo santykiai yra asmeninio pobūdžio, nes darbas – asmeninė valinga žmogaus veikla, kurios negalima atlikti per atstovą. Darbuotojas be darbdavio sutikimo negali pavesti atlikti savo darbą kitam asmeniui, jam pačiam turi būti mokamas darbo užmokestis, suteikiamos įstatymo numatytos lengvatos ir garantijos. Darbdavys be teisėto pagrindo negali pakeisti darbuotojo kitu;
- darbo atlygintinumas - darbas atliekamas mainais už atlygį.

Darbo teisės doktrinoje darbo teisės objektas plačiausia prasme apibūdinamas kaip visuomeniniai darbo santykiai, kai darbo jėgos panaudojimas tiesiogiai veikia jos turėtojo asmenybę, kai juose panaudojamas samdomas darbas<sup>2</sup>. Kitaip tariant, darbo teisės objektas parodo, koks žmonių elgesys visuomeniniuose darbo santykiuose patenka į darbo įstatymų reguliavimo sritį.

Apžvelgiant darbo teisės objekto sampratos vystymosi tendencijas, pažymėtina, kad Lietuvos darbo teisės formavimuisi didelės įtakos turėjo tuometinės tarybinės darbo teisės teoretikų darbai, o ypač rusų mokslininko N. Aleksandrovo pateikta darbo teisės objekto samprata. Monografijoje „Darbo teisinis santykis“ jis išskyrė dvi grupes santykių, kurių metu atliekamas darbas: tai santykiai, kurie yra darbo prielaida (nuosavybės santykiai ir kt.) ir betarpiški darbo santykiai, sudarantys darbo procesą (santykiai, susiję su darbinių gebėjimų panaudojimu)<sup>3</sup>. Antroji santykių grupė - pasak Aleksandrovo, „visuomeniniai darbo santykiai“ arba vėlesnėje terminologijoje „darbo santykiai“- autoriaus nuomone ir sudaro darbo teisės objektą. Žvelgiant iš šiandieninės mokslo teorijos pozicijos, galima teigti, kad N. Aleksandrovas sukūrė darbo teisės objekto sisteminį modelį, remdamasis realiai egzistuojančiais visuomeniniais santykiais ir tuo metu galiojusiais įstatymais. Šioje santykių sistemoje nebuvo tokio elemento

<sup>2</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras., BUŽINSKAS, Gintautas., PETRAVIČIUS, Ramūnas. *Darbo teisė*. Vilnius. 1999, p. 19.

<sup>3</sup> АЛЕКСАНДРОВ. Н. Г. *Трудовое правоотношение*. Москва. 1948. с.7.

kaip kolektyviniai darbo santykiai (dabartiniu supratimu) - teoriškai galimų ir būtinų, tačiau praktiškai neveiksmingų pagal tuometinius įstatymus.

Darbo procese atsiranda ir kitokio pobūdžio visuomeniniai santykiai, kurių metu nėra tiesiogiai realizuojami žmogaus gebėjimai dirbti, bet jie yra glaudžiai susiję su siaurai suprantamais visuomeniniais darbo santykiais (pvz., darbuotojų ir darbdavių kolektyviniai santykiai). Darbo teisės doktrinoje randame keletą jų sampratos aiškinimų: vieni autoriai su darbo santykiais susijusiems visuomeniniams santykiams priskyrė valstybinio socialinio draudimo santykius, darbo ginčų nagrinėjimo santykius, darbo saugos kontrolės santykius<sup>4</sup>. Kitų autorių nuomone, į šių santykių sritį patenka darbuotojo materialinės atsakomybės santykiai<sup>5</sup>. Buvo bandyta išskirti „pagrindinį darbo santykį“ (teises ir pareigas, atsirandančias suteikiant darbą ir jį atliekant) ir „papildomus darbo santykius“ (darbo užmokesčio, darbo laiko, poilsio laiko) bei lydinčius darbo santykius (materialinės ir drausminės atsakomybės)<sup>6</sup>. Autorių, kurių darbai iš esmės pakeitė N. Aleksandrovo teoriją, nuomone darbo teisės objektą sudaro dvi grupės santykių: individualūs (atsirandantys darbo sutarties pagrindu tarp įmonės ir darbuotojo kaip darbo veiklos rezultatas) ir kolektyviniai darbo santykiai įmonėse, įstaigose, organizacijose (darbuotojų dalyvavimo gamybos valdyje, kolektyvinės sutarties sudarymo ir darbo sąlygų nustatymo lokalinio reguliavimo ribose ir kt.), o taip pat ir darbo ginčų sprendimo santykiai. Jų teigimu, darbo santykiai apibūdinami kaip „apibendrinanti kategorija individualiems darbo santykiams, kurių vienas iš subjektų yra pilietis, ir kolektyviniams darbo santykiams, kurių šalys yra kolektyviniai subjektai“<sup>7</sup>.

Laikantis nuomonės, kad darbo santykiais laikomi ne tik darbuotojo santykiai su darbdaviu, įgyvendinant jo sugebėjimus dirbti, bet ir visi visuomeniniai santykiai, kuriuos reguliuoja darbo teisė<sup>8</sup>, šakinės priklausomybės prasme visus darbo teisės reguliuojamus santykius būtų galima vadinti darbo santykiais. Tačiau visuomeninių darbo teisės reguliuojamų santykių ir kitų darbo teisės reguliuojamų santykių negalima sulyginti dėl jų turinio ir paskirties skirtumų<sup>9</sup>. Kaip minėta, visuomeniniais darbo santykiais tiesiogiai realizuojamas žmogaus sugebėjimas dirbti, jie yra darbo jėgos sujungimo su darbo priemonėmis forma, kai tuo tarpu glaudžiai su jais susiję santykiai kitokio pobūdžio. Jie gali egzistuoti kaip visuomeninių darbo

<sup>4</sup> ПАШЕРСТНИК, А. Е. *Основы советского трудового права*. Москва, 1956, с.6.

<sup>5</sup> *Советское трудовое право./ под ред. Андреева В.С.* Москва.1965, с.57-62, СЫРОВАТСКАЯ. Л.А. *Нормы о материальной ответственности в системе трудового права // Советское трудовое право*. Москва. 1967, с. 89-90.

<sup>6</sup> СКОБЕЛКИН, В. Н. *Трудовые правоотношения*. Москва,1999, с. 127-133.

<sup>7</sup> ИВАНОВ С.А.,ЛИВШИЦ Р.З.,ОРЛОВСКИЙ Ю.П. *Советское трудовое право: вопросы теории*. Москва. 1978, с. 102.

<sup>8</sup> *Ibidem*, с.85.

<sup>9</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.16.

santykių atsiradimo prielaida (įdarbinimo santykiai), arba egzistuoti greta jų (kolektyviniai darbo santykiai), arba kilti iš jų (darbo ginčų nagrinėjimo santykiai).

Darbo teisės svarbiausia funkcija yra pagrindinių visuomenės socialinių sluoksnių – darbuotojų ir darbdavių bei juos atstovaujančių asociacijų – santykių reguliavimas. Dėl šių sluoksnių interesų priešingumo visuomeniniai darbo santykiai yra priešaringi bei sudėtingi. Tai aktualina darbo santykių humanizavimo poreikį, kurio įgyvendinimas virsta nuolat sprendžiama problema. Jai spręsti ir skirta darbo teisė. Asmens teisių saugos požiūriu svarbiausi žmonių santykiai verčiami teisiniais, suteikiant jiems privalomos teisių ir pareigų vienovės pavidalą.

Iš teisės teorijos žinoma, kad teisinis santykis yra teisės normos numatytas visuomeninis santykis. Jis yra teisinis subjektų ryšys, kurio pagrindą sudaro subjektinės teisės ir teisinės pareigos, atsirandančios teisės normos pagrindu, esant normos numatytiems faktams<sup>10</sup>. Vyrauja nuomonė, kad darbo teisiniai santykiai – tai visuomeniniai darbo santykiai, sureguliuoti darbo teisės normomis ir dėl to socializuoti žmonių santykiai, kurių dalyviai tarpusavyje susaistyti valstybės ginamos privalomos abipusių teisių ir pareigų pusiausvyros<sup>11</sup>. Jie – visuomenės narių, dalyvaujančių samdomo darbo procese, gerovės interesais valdomi žmonių santykiai. Kitaip tariant, darbo teisiniai santykiai atsiranda dėl to, kad darbo teisės normos numato darbo santykių dalyvių atitinkamą teisinį ryšį. Tokio darbo teisės normų veikimo pasekmė – darbo teisės normoje įtvirtintas juridinis ryšys, t. y. darbo teisiniai santykiai. Kai visuomeninių darbo santykių dalyviai dalyvauja šiuose santykiuose, jie jau veikia darbo teisės normų pagrindu.

Kita vertus, toks visuomeninių darbo santykių skirstymas į teisinius ir „neteisinius“ sukelia darbo teisės objekto problemą, t. y. kokius visuomeninius santykius darbo teisė turi reguliuoti ir kokia apimtimi. Žinoma, kad egzistuoja ir kitos organizacinės teisinės darbo panaudojimo formos – taip vadinami gretutiniai darbo santykiams visuomeniniai santykiai<sup>12</sup>, kai darbai atliekami (ar teikiamos paslaugos) civilinio sandorio pagrindu. Individualia veikla besiverčiančių fizinių asmenų (dar vadinamų savarankiškai įsidarbinančiais) ir darbų ar paslaugų gavėjo santykiai labai panašūs į darbo teisinius santykius (atsižvelgiant į tai, kad paprastai užsakovui priklauso pagrindinės gamybos priemonės, jis prižiūri ir vadovauja darbų eigai). Tačiau nei Lietuvos Darbo kodeksas<sup>13</sup> (toliau-DK) nei kiti norminiai teisės aktai nenumato garantijų, kurios būtų, jei darbų ar paslaugų teikėjas dirbtų pagal darbo sutartį. Daugelyje užsienio šalių gretutiniai darbo teisiniams santykiams visuomeniniai santykiai priskiriami darbo teisės reguliavimo sričiai. Tai dažniausiai daroma, plečiant samdomų darbuotojų sąvoką (pvz.,

<sup>10</sup> VANSEVIČIUS, Stasys. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 211-212.

<sup>11</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius, 2005. p.42.

<sup>12</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius. 2007, p. 51.

<sup>13</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.



Prancūzijos darbo kodeksas reguliuoja kai kuriuos darbo ir civilinių santykių bruožais pasižyminčius santykius, Kanados darbo kodeksas rangos sutarties pagrindu dirbančių, darbo proceso pavaldžių užsakovui, asmenų teises kolektyviniuose susitarimuose prilygina samdomų darbuotojų teisėms)<sup>14</sup>. Vokietijos darbo teisės autorių nuomone, šalia darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį ir rangos sutartį, reikia skirti kvazisamdomuosius darbuotojus, kurie dirba savarankiškai, bet pagal savo ekonominę padėtį yra artimesni samdomiems darbuotojams, todėl jiems turėtų būti taikomos bent kai kurios darbo įstatymų nuostatos<sup>15</sup>.

Kaip minėta, Lietuvos darbo įstatymai tokio pobūdžio visuomeninių santykių nereguliuoja, jokių įstatyminių darbo ir socialinių garantijų asmenims, atliekantiems darbus ar teikiantiems paslaugas ne darbo sutarties pagrindu, nenumato. Todėl, atsižvelgiant į kai kurių gretutinių darbo santykiams santykių panašumą, o kartais ir tapatumą su darbo teisiniais santykiais, kyla būtinybė su darbų ar paslaugų teikimu susijusius visuomeninius santykius (priklausomai nuo jų specifikos, darbų atlikėjo ar paslaugų teikėjo priklausomybės nuo užsakovo laipsnį) priskirti diferencijuotiems darbo teisiniams santykiams, taip užtikrinant darbo ir socialinių teisių apsaugą. Be to, šiuolaikinės rinkos sąlygomis daugėja netradicinių darbo organizavimo teisinių formų, pvz. laikinieji darbai, nuotolinis darbas, darbo nuoma. Tačiau DK ar kiti norminiai teisės aktai šių klausimų nereglamentuoja. Tai laikytina Lietuvos darbo teisės problema, kuri turėtų sprendžiama, atsižvelgiant į darbo teisės apsauginę funkciją plačiaja prasme, ją suprantant kaip pareigą rūpintis visuomenės dalies, kurios pragyvenimo šaltinis yra darbo pajamos, interesais<sup>16</sup>.

Apibrėžti darbo teisės objekto požymiai, darbo santykių ir su jais susijusių visuomeninių santykių ypatybės, leidžia darbo teisę apibūdinti kaip savarankišką teisės šaką, nors teisės mokslas tokio tikslo nesiekia – svarbiausia laikoma valstybės teisinės sistemos veiksmingesnis funkcionavimas, teisės šakų normų suderinimas ir jų dubliavimosi išvengimas<sup>17</sup>.

Jau minėtų darbo objektą apibūdinantys požymiai leidžia atskirti darbo teisės veikimo sferą nuo kitų teisės šakų reguliavimo srities. Pvz., darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės reglamentuojami santykiai yra tiesiogiai susiję, kadangi asmens materialinis aprūpinimas siejamas su prarastu uždarbiu ir darbo stažu, be to, darbo teisėje vartojama darbuotojo samprata yra tarsi išėties taškas visoms socialinės apsaugos sistemoms, organizuotoms profesiniu pagrindu. Socialinės apsaugos teisės šakos objektas – visuomeniniai santykiai, susiję su asmenų aprūpinimu senatvėje, nedarbo, darbingumo netekimo atvejais, valstybės parama šeimai, taip pat su šiais santykiais susiję procesiniai santykiai, t. y. tie visuomeniniai santykiai, per kuriuos

<sup>14</sup> КИСЕЛЕВ, И. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва. 1999, с.116.

<sup>15</sup> *Cit. op.* 12, p. 53.

<sup>16</sup> *Cit. op.* 9, p. 14.

<sup>17</sup> *Ibidem*, p. 13.

įgyvendinama asmenų teisė į socialinę apsaugą, o ne teisė į darbą<sup>18</sup>. Tai leidžia atriboti darbo teisę nuo socialinės apsaugos teisės, vadovaujantis tuo, kad pagrindinis darbo teisės dalykas yra darbuotojo ir darbdavio santykiai, kurių metu darbuotojas dalyvauja darbo procese, paklusdamas vidaus darbo tvarkai ir gaudamas darbo užmokestį, kai tuo tarpu socialinės apsaugos teisės reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviai dėl tam tikrų priežasčių yra nedarbingi. Šios teisės šakos atribojamos, atsižvelgiant ir į kitus kriterijus, pvz., darbo teisiniai santykiai pasižymi „vieningumu“, t. y. atsiranda nuo įdarbinimo pradžios ir tęsiasi iki darbo sutarties nutraukimo, kai tuo tarpu socialinės apsaugos teisiniai santykiai susiklosto konkrečių santykių (socialinio draudimo mokesčių, įmokų surinkimo, išmokų išmokėjimo, nemokamo medicininio aptarnavimo suteikimo ir kt.) pavidalu, kurie gali transformuotis arba keistis jų subjektai.

Ta aplinkybė, kad darbo santykius ilgą laiką reguliavo civilinė teisė (kuri ir dabar reguliuoja darbo santykius tiek, kiek jų nereguliuoja darbo įstatymai)<sup>19</sup>, lėmė, kad jie pripažįstami privatinės teisės sudedamąja dalimi. Nors ir esant bendrų požymių su civiline teise (sutartinis santykių pobūdis, santykių dalyvių lygiateisiškumas ir pan.), darbo teisės reguliavimo sritis skirtinga. Civilinės teisės reguliuoja lygių ir vienas kitam nepavaldžių subjektų visuomeninius turtinius santykius ir su jais susijusius asmeninius turtinius santykius, taip pat kitokius asmeninius neturtinius santykius<sup>20</sup> - šiuose santykiuose nėra vienos šalies pavaldumo kitai, vadovavimo, siekiama konkretaus darbo rezultato, kuris, priešingai darbo santykių atveju, gali būti ir neatlygintinas.

Kaip minėta, darbo teisė reguliuoja visuomeninius darbo santykius, tiesiog susijusius su asmenybės teisiniu statusu, o į administracinės teisės reguliavimo sritį patenka visuomeniniai valdymo santykiai, kurie atsiranda, pasikeičia ar pasibaigia valstybės valdymo srityje viešojo administravimo subjektams realizuojant vykdomąją veiklą, skirtą įstatymams, kitiems teisės aktams, vietos savivaldos institucijų sprendimams, įgyvendinti, numatytoms viešosioms paslaugoms administruoti. Savo poveikio priemonėmis ji užtikrina darbo teisės srities reglamentuojamų santykių, kurių turinys bendriausia prasme yra asmenų teisės į darbą įgyvendinimas, apsaugą.

Kalbant apie valstybės tarnybą, kuri yra kompleksinis teisės institutas, jungiantis konstitucinės, administracinės, darbo teisės normas<sup>21</sup>, atsižvelgiama į tarnautojų atliekamų funkcijų pobūdį, kadangi kai kurie valstybės tarnybos santykių požymiai atitinka darbo teisės reguliuojamus santykius (darbuotojas pavaldus darbo organizavimo vadovui, darbas apibrėžtas rūšiniais požymiais ir užmokamas). Viešųjų paslaugų tarnyboje (angl. *public service*)

---

<sup>18</sup> *Cit. op.* 12, p. 146.

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos Civilinis Kodeksas ( 1.1.3 str.) //Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>20</sup> Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. I knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius, 2001, p.99.

<sup>21</sup> *Cit. op.* 11, p. 125.

susiklostantys santykiai patenka į darbo teisės reguliavimo sritį. Tuo tarpu viešojo valdymo tarnybos (angl. *civil service*) santykių reguliavime vyrauja administracinės teisės elementai, ką lemia valstybės ir viešojo valdymo tarnautojo, veikiančio valstybės vardu, ypatingi santykiai. Todėl šių valstybės tarnautojų tarnybos santykiai yra ne darbo teisės, o administracinės teisės reguliavimo objektas. Asmenų, kurie valstybės ar savivaldybės institucijose eina pareigas, neįtrauktas į valstybės tarnautojų sąrašus, taip pat dirbančių valstybės ar savivaldybių įmonėse ar viešosiose įstaigose (viešųjų paslaugų tarnautojai) darbo santykius reguliuoja ne administracinė, o darbo teisė<sup>22</sup> (plačiau darbo dalyje 3.2. *Darbo teisiniai santykiai ir valstybės tarnyba*).

Todėl darytina išvada, kad Lietuvos darbo teisės reguliavimo objektas – kompleksas visuomeninių darbo santykių, atsirandančių darbo procese ir su jais susijusių, iš visuomeninių darbo santykių išvestinių santykių, kurie savo prigimtimi nėra darbo santykiai, kuriuose nenaudojami darbiniai gebėjimai<sup>23</sup>. Ir nors šiame komplekse visuomeniniai darbo santykiai turi apsprendžiamąjį, lemiamą vaidmenį, kritiškai vertintina nuomonė, kad kiti – išvestiniai, bet glaudžiai su darbo santykiais susiję santykiai, sudarantys šakos dalyką, yra sąlyginio, aptarnaujančio pobūdžio<sup>24</sup>. Jų reikšmė yra tokia pat svarbi, kaip ir siaurai suprantamų darbo santykių, pvz., nuo to, kaip bus sudaryta kolektyvinė sutartis, priklausys ir darbo teisinių santykių turinys arba, kad darbuotojas dirbtų saugiomis, nekenksmingomis darbo sąlygomis, reikalingas darbo saugos įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės optimalus reguliavimas ir pan.

Darbo teisės objektas dinamiškas, nes darbo teisės plėtrą lemia gamybinių santykių raida, pvz., taip į darbo teisės reguliavimo sferą pateko įdarbinimo rinkos aspektai, bedarbių padėtis, darbuotojų teisių, kilusių iš išradimų, autorinių darbų, sukurtų darbo procese, užtikrinimas. Darbo teisės objektas yra svarbi visuomeninių santykių grupė, kurios pobūdis lemia svarbiausias darbo teisės funkcijas: ginti darbuotojų interesus ir skatinti rinkos ekonomikos plėtrą.

Šiuolaikinės rinkos sąlygos, naujų organizacinių teisinių darbo formų atsiradimas, darbo teisės apsauginės funkcijos socialinė reikšmė neabejotinai reikalauja praplėsti dabartinę darbo teisės reguliavimo sritį, jos apimtį, o tuo pačiu spręsti problemą, susijusią su kitokiomis nei darbo teisiniais santykiais, organizacinėmis teisinėmis darbo panaudojimo formomis, pvz., gretutiniais darbo santykiams visuomeniniais santykiais, kadangi šiuo metu jie yra tarsi už darbo teisės reguliavimo ribų, nors, atsižvelgiant į jų specifiką, jie panašūs ar net tapatūs su darbo

---

<sup>22</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos*.// 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius. 2004, p.157.

<sup>23</sup> Pastarieji bus aptarti darbo dalyje 3.2. *Darbo teisiniai santykiai plačiaja prasme*.

<sup>24</sup> ГУЦОВ К. Н., ТОЛКУНОВА В. Н. *Трудовое право России*. Москва. 1997. с. 10.

teisinais santykiais. O tai neabejotinai turės reikšmės ir darbo teisės reguliavimo metodo liberalizavimui.

Teisinėje literatūroje dominuoja nuomonė, kad kiekviena teisės šaka turi jai būdingą, teisės šakos dalyko nulemtą reguliavimo metodą, kuris yra pagalbinis kriterijus, atibojant vieną teisės šaką nuo kitos. Įprasta manyti, kad teisinio reguliavimo metodas yra visuomeninių santykių reguliavimo būdų ir priemonių visuma<sup>25</sup>. Teisinio reguliavimo metodo esmė - teisių poveikio būdų (leidimo, įsakymo (liepimo), draudimo) deriniai ir proporcijos, sąlygojančios atskirų teisės šakų reguliavimo metodų susiformavimą (pvz., administracinėje teisėje dominuoja liepimo (įsakymo) elementas, civilinėje – leidimo) bei dviejų pagrindinių reguliavimo metodų – imperatyvaus (administracinio teisinio) ir dispozityvaus (civilinio teisinio) - išskyrimą.

Darbo santykių reguliavimo būdai ir priemonės priklauso nuo reguliuojamų visuomeninių santykių prigimties, yra apibrėžti politiniais (valstybės vieta visuomenėje) bei ekonominiais faktoriais, o jų ypatumai yra sąlygojami teisės šakos teisių santykių dalyvių teisinės padėties, šių teisių santykių atsiradimo, pasikeitimo, pasibaigimo tvarkos, teisių ir pareigų nustatymo pobūdžio. Šie santykiai apima tris elementus: turtinį, valdymo (organizacinį), apsauginį.

Turtiniai santykiai (darbo teisėje tai darbo užmokestis, turtas kaip darbo proceso elementas) paprastai grindžiami šalių lygybės principu ir jiems taikomas dispozityvus (sutartinis) metodas. Valdymo (pvz., darbo drausmės) ir apsauginiai (darbo sutarties nutraukimas) santykiai reguliuojami imperatyvaus (normatyvinio) metodo pagalba.

Darbo santykiams taikomas centralizuotas normatyvinis (darbo įstatymų pagalba) ir sutartinis reguliavimas (kolektyvinės derybos ir susitarimai, individualūs susitarimai). Šių metodų sintezę darbo teisėje konstatavo ir teismų praktika: “darbo teisės reguliavimo metodas yra ne tik administracinis, bet ir civilinis, kuris remiasi šalių savarankiškumu ir santykių dispozityviškumu”<sup>26</sup>. Dispozityvus metodas pastebimas, analizuojant darbo teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties, kolektyvinės sutarties institutus, darbo apmokėjimą, kai tuo tarpu drausminę atsakomybę, darbo ginčus, saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimą, maksimalų darbo laiką, minimalų darbo užmokestį reglamentuojančiose normose dominuoja detalus, griežtas, normatyvinis reguliavimas (prioritetus šiose srityse išlaiko valstybė) – šalių galimybė susitarti dėl jų tarpusavio teisių ir pareigų yra ribojama.

Taigi, imperatyvaus ir dispozityvaus darbo teisės metodų ypatybės priklauso nuo darbo teisės instituto turinio (kokie iš paminėtų visuomeninių santykių elementų jame vyrauja). Abu metodai yra specifiški, turintys privalumų ir trūkumų. Centralizuotas normatyvinis metodas

<sup>25</sup> VITKAUSKAS, P. *Civilinė teisė*. Kaunas. 1998, p.19.

<sup>26</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 26 d. nutartis c. b. *K. Krivka v. UAB “Statybos apdailos mašinų prekyba”*, Nr. 3K-3-352/2001, kat. 4.2.,4.3.,5.33.

išplečia įstatymų ir kitų norminių teisės aktų veikimo sferą, pasižymi darbo santykių reglamentavimo stabilumu ir užtikrinimu valstybės institucijų pagalba, tačiau sudėtingas, detalus darbo santykių reglamentavimas riboja darbuotojų ir darbdavių susitarimo galimybes, stabdo darbo rinkos dinamiką, o tuo pačiu ir valstybės ekonomikos plėtrą. Tuo tarpu sutartinio metodo esmė - kolektyvinės sutartys, kurių norminės nuostatos yra darbo teisės šaltinis, geriau atspindi socialinių jėgų santykių nacionaliniu, tam tikros gamybos šakos ar įmonės mastu, yra greičiau peržiūrimos, o tuo pačiu ir lankstesnės nei norminiai teisės aktai<sup>27</sup>. Tačiau kolektyvinių sutarčių veikimo sfera, palyginti su darbo teisės norminių aktų veikimo sfera, yra platesnė. Be to, priešingai civiliniams susitarimams darbdavys ir darbuotojas yra nelygiaverčiai derybininkai - darbdavys nuolat turi stipresnes pozicijas, todėl valstybė pasilieka intervencijos į šiuos susitarimus galimybę, numatydama papildomus įstatymų saugiklius darbuotojo teisėms ginti. Žvelgiant iš pagrindinio darbo teisės uždavinio – saugoti ekonomiškai silpnesnę darbo santykių pusę (darbuotoją) nuo ekonomiškai stipresnės pusės (darbdavio) - apsauginė darbo teisės funkcija kol kas gali būti įgyvendinta tik norminių nurodymų intervencijos į laisvosios rinkos formavimąsi dėka. Todėl siūlymai visiškai liberalizuoti darbo rinką, atsisakant normatyvinio darbo santykių reguliavimo, susitarimus dėl darbo laiko, darbo užmokesčio ir kitų sąlygų paliekant darbdavių ir darbuotojų nuožiūrai ir pan.<sup>28</sup>, yra paremti politiniais, socialiniais, ekonominiais, bet ne teisiniais argumentais.

Nors pripažįstama, kad, derinant Lietuvos darbo teisę su Europos Sąjungos teisine sistema, darbo teisinių santykių reguliavimas vis labiau krypsta į kolektyvinių sutarčių sferą<sup>29</sup>, tačiau šiuo metu normatyvinis reguliavimas yra derinamas su sutartiniu ir šią specifiką lemia kelios priežastys:

*1. Nelygiavertė teisinė darbo teisės subjektų teisinė padėtis.* Darbuotojai ir darbdaviai juridškai yra vieni su kitais lygūs, tačiau realybėje ši lygybė pasireiškia tik tam tikrais atvejais ir tik tam tikra ribota apimtimi. Ikisutartinių santykių metu darbuotojas ir darbdavys teisiškai yra nepavaldūs vienas kitam, vienas nuo kito nepriklausomi, kas reiškia, kad jie laisva valia, niekieno neverčiami gali sudaryti darbo sutartį ir joje aptarti tarpusavio teises bei pareigas (DK 93 str. darbo sutartį apibrėžia kaip susitarimą). Tačiau realiai, jau sudarant darbo sutartį, darbdavys turi tam tikrą pranašumą darbuotojo atžvilgiu, siūlydamas į sutartį įtraukti tokias sąlygas, kurios, nors ir neuždraustos įstatymo, ne visada atitinka būsimo darbuotojo lūkesčius (pvz., nustatytas tik minimalus darbo užmokestis arba maksimalus išbandymo laikotarpis). Deja, dėl didelės darbo pasiūlos kai kuriuose ūkio sektoriuose, būsimas darbuotojas yra priverstas

---

<sup>27</sup> *Cit. op.* 22, p.154.

<sup>28</sup> Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Darbo santykių ekonominė įtaka ir reformos gairės. [interaktyvus]. [http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/lri\\_analize\\_del\\_darbo\\_laiko\\_reguliavimo\\_lankstumo/4521](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/lri_analize_del_darbo_laiko_reguliavimo_lankstumo/4521). Žiūrėta 2008-02-29.

<sup>29</sup> *Cit. op.* 9, p. 20.

sutikti su tokiomis sąlygomis, nes daugumai visuomenės narių darbo užmokestis tebėra vienintelis materialinę egzistenciją užtikrinantis pajamų šaltinis. Sutarties laisvės principas šioje situacijoje pasireiškia minimaliai.

Antra, sudaręs darbo sutartį, asmuo įsipareigoja atlikti tam tikrą darbinę veiklą, paklusdamas darbdavio nustatytai darbo tvarkai. Darbdavys, organizuojantis darbo procesą, disponuoja tam tikrais valdžios įgaliojimais, jis turi teisę duoti darbuotojui nurodymus, kuriuos pastarasis privalo vykdyti. Trečia, darbdavys paprastai savo žinioje turi didesnius finansinius, materialinius, intelektinius išteklius, dėl ko gali pasinaudoti kvalifikuota teisine pagalba. Visos šios aplinkybės rodo, kad, nepaisant darbo santykių šalių juridinės lygybės, egzistuoja faktinis jų nelygiavertiškumas. Todėl darbo teisės normomis siekiama sureguliuoti darbo santykius, atsižvelgiant į darbuotojo kaip silpnesnės darbo santykio šalies interesus, nustatant papildomas jų teisių ir interesų garantijas bei palengvintą darbo ir socialinių teisių gynimo tvarką.

2. *Ypatinga darbo teisės normų kūrimo tvarka.* Šioje srityje svarbus vaidmuo tenka socialiniams partneriams, t. y. darbuotojų ir darbdavių atstovams, kurie paritetiniais pagrindais arba patys kuria darbo teisės normas, sudarydami kolektyvines sutartis, kurių normatyvinės nuostatos yra darbo teisės šaltinis, arba dalyvauja valstybinės valdžios ir valdymo institucijoms priimant darbo srities norminius teisės aktus<sup>30</sup>.

3. *Specifiniai darbo teisių įgyvendinimo ir vykdymo užtikrinimo būdai.* Daugeliu atvejų tam tikrų darbo teisės normų taikymas yra bendra darbdavio ir darbuotojo kompetencija, pvz., tik suderinęs su darbuotojų atstovais, darbdavys gali patvirtinti vidaus darbo tvarkos taisykles įmonėje (DK 230 str.), darbo pamainų grafikus (DK 147 str. 1 d.); atleisdamas iš darbo dėl ekonominių, technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys privalo surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais (DK 130 str. 4 d.)<sup>31</sup>. Tuo siekiama įtraukti darbuotojus į darbdavio sprendimų priėmimo procesą, tokiu būdu suteikiant galimybę patiems išreikšti ir ginti savo nuomonę reikšmingiausiais darbo organizavimo atvejais. Darbo teisės reguliavimo metodo specifika pasireiškia ir ypatinga darbo ginčams spręsti numatyta tvarka, kurios tikslas yra sutaikinti ar pasiekti susitarimą tarp šalių darbo ginčų komisijoje (sprendžiant individualius darbo ginčus) arba specialios taikinamosios procedūros (kolektyvinių ginčų nagrinėjimo atveju) metu, nes ir po darbo ginčų išsprendimo darbo santykiai paprastai tęsiasi toliau.

Lietuvos darbo teisėje iki Nepriklausomybės atkūrimo vyravo normatyvinis metodas – valstybė griežtai ir detalai reglamentavo darbo santykių šalių teises ir pareigas, o kolektyviniai

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos nuostatai // Valstybės žinios. 2005, Nr. 15-488.

<sup>31</sup> Ši darbdavio pareiga numatyta ir TDO Konvencijoje Nr. 158 "Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva". [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < [http://www.socmin.lt/upload/200211/158-k\\_n.doc](http://www.socmin.lt/upload/200211/158-k_n.doc) > (žiūrėta 2008-02-27).

susitarimai dėl individualios darbo sutarties nebuvo galimi. Kolektyvinės sutartys, sudaromos tarp profesinių sąjungų ir administracijos, iš esmės tik detalizavo norminių aktų nuostatas ir nustatė nelabai reikšmingas darbo sąlygas, lokaliniam darbo santykių reguliavimui nepagrįstai skiriant antraeilį vaidmenį<sup>32</sup>. Perėjus prie šiuolaikinės rinkos ekonomikos sąlygų, toks detalus įstatyminis darbo santykių reguliavimo metodas trukdė formuotis darbo rinkai ir neatitiko pasikeitusių socialinių bei ekonominių sąlygų, todėl, rengiant DK, kilo darbo teisės liberalizacijos problema. Darbo teisės liberalizacija reiškia darbo teisės apsauginės funkcijos keitimą, kai naikinant ar šalinant tam tikrus darbo teisės aktais nustatytus standartus (darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo sutarties keitimo, nutraukimo ir pan.), šių klausimų reguliavimas visiškai ar iš dalies perleidžiamas individualioms ar kolektyvinėms darbo sutartims<sup>33</sup>. Lietuvos darbo teisė pasirinko ribotos liberalizacijos kryptį, kurios ribas lėmė socialinis paveldas ir tradicijos. DK rengimo metu daugelyje įmonių nebuvo profesinių sąjungų, o esamos nepasizymėjo gausumu. DK numatė, kad lokalius teisės aktus, laikomus vienais iš pagrindinių darbo teisės liberalizacijos priemonių, darbdavys turi teisę priimti kartu su darbuotojų atstovais ar atsižvelgdamas į jų nuomonę. Todėl reikėjo numatyti galimybę steigti alternatyviems darbuotojų atstovavimo organams – darbo taryboms. Dėl profesinių sąjungų, siekiančių išsaugoti darbuotojų atstovavimo monopolį, pasipriešinimo, darbo tarybų statusą ir sudarymo tvarką reglamentuojantis įstatymas<sup>34</sup> priimtas tik 2004 m. pabaigoje.

Teisinis paveldas – senieji darbo įstatymai, numatę gana formalias darbuotojų teisių garantijas, griežtus darbo standartus, nebeatitikusių rinkos ekonomikos sąlygų. Bandymai pereiti prie lankstesnių darbo reguliavimo būdų, neretai sukeldavo kai kurių socialinių partnerių pasipriešinimą, todėl daug diskusijų sukėlė DK normos, reguliuojančios darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbuotojų atstovavimą, streikus, darbo sutarties sudarymą ir keitimą ir daugelį kitų klausimų<sup>35</sup>.

Apibendrinant, galima teigti, kad darbo teisės reguliavimo metodas suprantamas kaip visuomeninių darbo santykių reguliavimo būdų ir priemonių visuma, pasižyminti centralizuoto normatyvinio ir sutartinio teisinio reguliavimo bruožais. Nors ir plečiantis sutartinio (kolektyvinių sutarčių) reguliavimo sferai, darbo teisė neturi prarasti darbo įstatymais įgyvendinamos apsauginės funkcijos tiek darbuotojų, tiek darbdavių atžvilgiu. Darbuotojams ji turi būti patikimas pagrindas, kuriuo vadovaujantis sudaroma teisiškai įforminta darbo sutartis, kur numatoma tinkama jų teisių ir pareigų pusiausvyra, atsižvelgiant į darbdavio, kuriam jie pavaldūs, valdymo ir įsakymo galias. Savo ruožtu darbdaviams turi būti užtikrinamas svarbus

<sup>32</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*.// Vilnius. 2004, p.55.

<sup>33</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos*.// 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius. 2004, p.153.

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, Nr. 164-5972.

<sup>35</sup> *Cit. op.33*, p. 156.

teisinis saugumas, aiškiai nustatant skirtingus standartinių sutarčių tipus, kuriuose nustatytos ar nurodytos pagrindinės taikytinos nuostatos kiekvienu konkrečiu atveju (įskaitant ir vienašalį sutarties nutraukimą). Valstybei tenka pareiga užtikrinti skirtingų pagal teises ir pareigas darbo santykių subjektų - darbuotojų ir darbdavio - bendradarbiavimą ir saugoti darbuotojų kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės šalies teises. Darbo santykius reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą eilę jo teisių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo kitos atžvilgiu.

Aptarti darbo teisinio reguliavimo objektas ir metodas yra svarbūs, apibūdinant darbo teisės sistemą. Darbo teisės objekto, kaip vieno iš išorinių darbo teisės sistemą organizuojančio veiksnio, poveikis nulemia darbo teisės normų išsidėstymą darbo teisėje, sistemos norminių nurodymų vidinių ryšių ypatumus<sup>36</sup>, kai tuo tarpu nuo vidinio organizuojančio veiksnio - norminės elementų padėties - priklauso darbo teisės sistemos reguliacinio poveikio darbo santykių dalyvių elgesiui efektyvumas.

Darbo teisės normų analizė rodo, kad vienos iš jų reguliuoja ne konkrečius visuomeninius santykius, o apima visą darbo teisės objektą, apibrėžia kitų darbo teisės normų taikymo sąlygas ir principus. Šios darbo teisės normos sudaro Bendrąją darbo teisės dalį – tai DK I dalis, kitų darbo įstatymų bendrosios nuostatos. Tuo tarpu Ypatingąją darbo teisės dalį sudarančios normos apibrėžia darbo santykių dalyvių teises ir pareigas, nustato šių santykių atsiradimo, pasikeitimo, pasibaigimo pagrindus ir tvarką. Atsižvelgiant į darbo teisės reguliuojamų visuomeninių santykių nevienalytiškumą, toks darbo teisės normų sisteminimas nėra nei pakankamas, nei išsamus.

Kaip jau minėta, darbo teisė reguliuoja individualius darbo santykius ir kolektyvinius darbo santykius. Kolektyvinių darbo santykių dalyvių teises ir pareigas reglamentuojančios kolektyvinės darbo teisės normos neretai nustato individualius darbo santykius reglamentuojančių darbo teisės normų taikymo tvarką, o kartais - ir individualių darbo santykių subjektų teises ir pareigas (pvz., DK 94 str. 2 d. numatyta, kad darbo sutarties šalys negali sulygti dėl darbo sąlygų, pabloginančių darbuotojo padėtį, palyginti su kolektyvinės sutarties nustatyta padėtimi). Todėl darbo teisės normos, reguliuojančios kolektyvinius darbo santykius turi bendrosios ir ypatingosios dalies požymių ir tai kol kas nėra paneigta<sup>37</sup>.

Taigi, darbo teisė, skirtingai nuo daugelio kitų teisės šakų normų klasifikavimo, skirstoma į tris dalis: Bendroji darbo teisė, Kolektyvinė darbo teisė, Individualioji darbo teisė.

---

<sup>36</sup> *Cit. op.* 12, p. 51.

<sup>37</sup> *Cit. op.* 9, p. 23-24.



Kolektyvinės ir individualios darbo teisės normos skirstomos į darbo teisės institutus, kurie apibūdinami kaip darbo teisės normų, reguliuojančių grupę rūšinių giminingų santykių, sudarančių darbo teisės objektą ar atskirus darbo santykio elementus, visuma. Bendrojoje dalyje galima skirti darbo teisės subjektų, jų atstovavimo, darbo teisių įgyvendinimo ir gynimo ir kt. institutus. Kolektyvinės darbo teisės srityje skiriami kolektyvinių sutarčių, kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimo institutai; individualių darbo santykių srityje - įdarbinimo, darbo sutarties, darbo ir poilsio laiko, darbo normavimo ir darbo užmokesčio, darbo drausmės, darbo sutarties šalių materialinės tarpusavio atsakomybės, darbuotojų saugos ir sveikatos, individualių darbo ginčų institutai.

Kai kuriuos darbo teisės institutus galima skirstyti į poinstitučius, t. y. smulkesnius, sąlyginai savarankiškus struktūrinius elementus, pvz., darbo sutarties šalių tarpusavio atsakomybės instituto elementai yra darbuotojo atsakomybė, už darbdaviui padarytą žalą ir darbdavio atsakomybė už darbuotojui padarytą žalą.

Todėl galima teigti, kad darbo teisės sistema – tai mokliškai pagrįstas darbo teisės normų klasifikavimas, funkcinio tarpusavio ryšio pagrindu jas suskirstant į bendrąją, kolektyvinę, individualiąją darbo teisę ir jas sudarančius darbo teisės institutus. Pastarųjų turinį sudaro ne tik darbo santykių dalyvių teisės ir pareigos, bet ir kiti darbo teisei svarbūs dalykai kaip: kolektyvinių darbo santykių subjektų vaidmuo individualių darbo santykių reguliavime, tarptautinių teisės normų ir nacionalinės teisės sąveika, reguliuojant tam tikro darbo teisės instituto santykius ir pan.

## 2. LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO REGLAMENTUOJAMI SANTYKIAI

### 2.1. Darbo teisiniai santykiai siaurąja prasme

Darbo teisiniai santykiai, betarpiškai kylantys samdomo darbo proceso metu, kuriais tiesiogiai realizuojamas žmogaus sugebėjimas dirbti, esantys darbo jėgos sujungimo su darbo priemonėmis forma, darbo teisės teorijoje vadinami siaurai suprantamais darbo teisiniais santykiais (individualiais darbo teisiniais santykiais). Šie santykiai (šioje darbo dalyje kalbėdami apie darbo teisinius santykius, juos ir turėsime omenyje) tai - teisinis darbuotojo ir darbdavio ryšys, siejantis visus DK reguliuojamus santykius<sup>38</sup>.

Lietuvos darbo teisėje darbo teisiniai santykiai apibūdinami kaip santykiai, atsirandantys darbo 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, sulygta pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvine sutartimi ar šalių susitarimu ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę<sup>39</sup>.

Iš šios definicijos matyti, kad darbo teisiniai santykiai pasižymi specifiniais požymiais:

- 1) atsiranda pagal darbo sutartį;
- 2) šių santykių subjektais gali būti tik darbuotojas ir darbdavys;
- 3) darbuotojo teisės ir pareigos pasižymi asmeniniu pobūdžiu, kuris peržengia vien tik materialinės naudos gavimą;
- 4) darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas;
- 5) darbuotojo ir darbdavio santykiai yra atlygintini;
- 6) darbuotojų darbo veikla sudaro jų, kaip teisinių darbo santykių subjektų, teisinių pareigų turinį;
- 7) darbuotojai privalo paklusti vidaus darbo tvarkai darbo pareigų atlikimo metu.

Darbo teisinius santykius reguliuoja šių individualiosios darbo teisės institutų normos: įdarbinimo, darbo sutarties, darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo drausmės, materialinės atsakomybės, darbuotojų saugos ir sveikatos, individualių darbo ginčų ( DK XI - XIX skirsniai). Kad susiklostytų darbo teisiniai santykiai, pirmiausiai asmuo turi būti įdarbintas (atsiribojant nuo tų atvejų, kai asmuo įsidarbina savarankiškai). Pažymėtina, kad įdarbinimo

<sup>38</sup> Užsienio šalių darbo teisėje individualūs darbo teisiniai santykiai, teisiškai įforminantys konkretaus darbuotojo, realizuojančio savo darbo jėgą, darbo panaudojimą, taip pat laikomi pagrindine apmokamo darbo grandimi, žiūr. КИСЕЛЕВ, И. Я. *Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века*. Москва. 1996, с. 26.

<sup>39</sup> *Cit. op.* 12, p.108.

santykiai yra platesnio turinio ir apima ne tik teisinius, bet ir ekonominius, socialinius aspektus. DK reglamentuoja tik pačius svarbiausius įdarbinimo klausimus, visa kita palikdamas specialiam Užimtumo rėmimo įstatymui<sup>40</sup>, Vyriausybės norminiams teisės aktams ir net socialinių partnerių susitarimams (viena iš socialinių susitarimų funkcijų – spręsti darbuotojo užimtumo klausimus<sup>41</sup>). Darbo sutarties vykdymo metu tarp darbuotojo ir darbdavio gali kilti įvairūs teisiniai santykiai, t. y. teisinės atsakomybės (drausminės atsakomybės ir materialiosios atsakomybės) santykiai; nesutarimai dėl darbo įstatymuose, kituose teisės norminiuose aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo (individualūs ginčai). Įgyvendinant darbdavio pareigą garantuoti darbuotojui saugias ir sveikas darbo sąlygas, atsiranda santykiai tarp valstybės ar visuomeninių institucijų, prižiūrinčių darbo saugą bei darbuotojų, darbdavių, jų asociacijų dėl darbo saugos, įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės.

Todėl darbo teisiniai santykiai bus nagrinėjami ne tik apibūdinant jų esmę atskleidžiančius elementus (subjektus, turinį, atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo pagrindus), bet ir aptariant tuos DK reguliuojamus visuomeninius santykius, kurie yra glaudžiai susiję su darbo teisiniais santykiais, būdami arba jų kilimo prielaida (įdarbinimo santykiai), arba atsirandantys darbo sutarties vykdymo procese (materialiosios atsakomybės, drausminės atsakomybės santykiai), arba kylantys iš jų kaip savotiškas rezultatas (individualūs darbo ginčai).

### **2.1. 1. Darbo teisinių santykių subjektai**

Akivaizdu, kad darbo santykiai negali egzistuoti, neapibrėžus jų subjektų, todėl, norint geriau suprasti šių santykių esmę, reikalinga išnagrinėti juos kaip vieną iš pagrindinių santykių elementų.

#### *1. Darbuotojas kaip darbo teisinių santykių subjektas.*

DK 15 str. pateikiama vieno iš darbo teisės subjekto, kuris visada yra individas, žmogus – darbuotojo - samprata. Darbuotojas – tai fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal su darbdaviu sudarytą darbo sutartį ir už savo darbą gaunantis atlyginimą. Kitaip tariant, asmuo, tapdamas darbo teisinio santykio dalyviu, įgauna specifinį teisinį statusą, apimančią darbinį teisnumą ir veiksnumą, subjektines teises ir pareigas, teisių ir pareigų garantijas ir atsakomybę. Pvz., Europos Teisingumo teismas (toliau-ETT) darbuotoju pripažįsta asmenį, kuris tam tikru laikotarpiu teikia paslaugas kitam asmeniui, paklusdamas jo nurodymams, gaudamas už tai bet kokio dydžio ar formos atlyginimą. ETT išaiškinimo prasme „darbuotojas“

---

<sup>40</sup> Valstybės žinios, 2007, Nr. 59-2278.

<sup>41</sup> *Cit. op.* 9, p. 107.

pirmiausia turi būti darbuotoju ( turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą) nacionalinės teisės prasme  
42 .

Darbinio teisnumo ir darbinio veiksnumo glaudų ryšį lemia pati darbo teisinių santykių prigimtis, nes darbas yra asmeninė valinga atskiro individo veikla, kurios negalima atlikti per atstovą. Tuo paaiškinamas skirtumas tarp darbo teisinių santykių ir civilinių teisinių santykių, pagal kuriuos fizinis asmuo gali būti teisnus, neturėdamas veiksnumo. Darbo teisėje teisnumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu, darbo funkcijos yra susijusios su darbuotojo asmeniu ir bendrąją tvarka turi būti įgyvendinamos asmeniškai<sup>43</sup>, kai tuo tarpu civilinės teisės gali būti įgyjamos, civiliniai sandoriai gali būti sudaromi kito asmens (trečiojo asmens) naudai arba per atstovą<sup>44</sup>, išskyrus tuos atvejus, kai civilinės teisės ir pareigos yra asmeninio pobūdžio. Tuo tarpu darbo sutartį sudaręs darbuotojas įgyja pareigą pats atlikti jam pavestą darbą - jis neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo pavesti atlikti savo darbą kitam asmeniui, jam pačiam turi būti mokamas darbo užmokestis, suteikiamos įstatymo numatytos garantijos ir lengvatos. Taip pasireiškia darbuotojo teisių ir pareigų asmeninis pobūdis.

Fizinių asmenų darbinis teisnumas, vadovaujantis lygiateisiškumo principu, lygus visiems asmenims, nepriklausomai nuo jų lyties, kalbos, kilmės, pilietybės, priklausomybės politinėms partijoms, organizacijoms ir nuo visų kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis<sup>45</sup>. Tačiau įstatymai gali numatyti fizinių asmenų darbinio teisnumo sampratos išimtis (pvz., užsieniečiai asmenys be pilietybės, neturintys nuolatinės gyvenamosios vietos Lietuvos Respublikoje nesinaudoja tokiu pačiu darbinio teisnumu kaip Lietuvos Respublikos piliečiai, tačiau tai nereiškia, kad jie apskritai neturi darbo teisių ir pareigų mūsų šalyje)<sup>46</sup>. Nors darbinis teisnumas apibūdinamas kaip asmens galėjimas turėti darbo teises ir pareigas bei būti darbo teisinių santykių subjektu, tai dar nereiškia, kad asmuo, turintis darbinį teisnumą, turi konkrečių teisių ar pareigų – jas jis įgyja priklausomai nuo tam tikrų faktinių aplinkybių.

Darbinis veiksnumas (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas) asmeniui atsiranda tada, kai jis sugeba savo veiksmais įgyvendinti darbo teises ir pareigas (yra psichiškai sveikas, t. y. gali suprasti savo veiksmų reikšmę ir juos valdyti) ir kai jam sukanka tam tikras amžius. DK 13 str. 2 d. numatyta bendroji taisyklė - fiziniai asmenys

<sup>42</sup> Europos Teisingumo teismo 1982 m. kovo 23 d. sprendimas c. b. *D. M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie* ; 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje 66/85 „Lawrie-Blum“ [interaktyvus]. (Žiūrėta 2008-03-02). Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/juris/pgibin>.

<sup>43</sup> *Cit. op.* 11, p. 79.

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. II knyga. Asmenys. // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>45</sup> Šis principas įtvirtintas ne tik DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, tačiau ir daugelyje tarptautinės teisės aktų, tokių kaip JT Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijoje, Europos socialinėje chartijoje, TDO konvencijoje Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“.

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.

darbinį teisnumą įgyja, sulaukę 16 m. Laikoma, kad nuo tokio amžiaus asmuo gali pradėti dirbti, nedarydamas žalos savo sveikatai ir visuomenei<sup>47</sup>. Tačiau yra darbinio veiksnio išimčių, numatytų DK ir kituose teisės aktuose, kur nurodyta, kad ribotas teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo 14 m., o dirbti tam tikrus darbus (kurie psichologiškai per sunkūs, kur naudojamos sveikatai pavojingos medžiagos ir kt.), numatytus DK 227 str., galima tik nuo 18 metų. Tokie draudimai numatyti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose aktuose, kurie suderinti su Europos Bendrijos teise<sup>48</sup>. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>49</sup> draudžia vaikų iki 16 m. darbą, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus, numatytus Vyriausybės nutarime Nr. 138 „Dėl asmenų iki 18 metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbus, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“<sup>50</sup>. Panašias normas numato ir kitų šalių darbo įstatymai, pvz., pagal Rusijos Federacijos įstatymus asmuo, sulaukęs 16 m., gali tapti darbo teisinių santykių subjektu – darbuotoju<sup>51</sup>. Tam tikrais atvejais į darbą, sutinkant įmonės profesinei sąjungai, gali būti priimami ir 15 m. paaugliai, bet tai yra daroma retai, kadangi manoma, kad dabartinis gamybos lygis yra labai aukštas, reikalaujantis daug žinių ir tokie paaugliai pirmiausiai turėtų šių žinių įgyti mokydami mokyklose<sup>52</sup>. Rusijos Federacijos Darbo kodeksas numato ir 14 m. paauglių darbo galimybes, bet yra nustatytos tam tikros sąlygos, t. y. paauglių darbas turi priklausyti lengvų darbų kategorijai, darbas neturi kenkti sveikatai, darbas neturi trukdyti mokymosi procesui, darbą paauglys gali dirbti tik esant tėvų arba globėjų sutikimui<sup>53</sup>. Lenkijos darbo įstatymai numato, kad jaunuoliai nuo 15 m. iki 18 m. priimami į darbą paprastai siekiant parengti juos atlikti tam tikrus darbus, suteikti atitinkamą kvalifikaciją ir pradinį išsimokslinimą<sup>54</sup>.

Dabartinių galiojančių teisės aktų analizė neduoda atsakymo, kaip teisiškai turėtų būti vertinamas asmenų iki 14 m. darbas. Pagal civilinę teisę asmenys iki 14 m. laikomi neveiksniais, negali savarankiškai įgyvendinti savo teisių, išskyrus tam tikras įstatymo numatytas išimtis, pvz., Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso<sup>55</sup> (toliau-CK) 2.7 str. 2 d. numatyta smulkių sandorių sudarymo galimybė, apimanti maisto produktų, kanceliarinių prekių, laikraščių įgijimą, kai sandorio kaina nedidelė ir atsiskaitoma grynais pinigais sandorio sudarymo metu<sup>56</sup>, tačiau tokio amžiaus asmuo neturi teisės sudaryti sandorių, kuriems būtina notarinė ar rašytinė forma. DK

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius. 2002, p. 75.

<sup>48</sup> Europos Bendrijos direktyva 94/33 EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“// OL 216/12. 1994.

<sup>49</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

<sup>50</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

<sup>51</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г N 197-ФЗ. с. 63.

<sup>52</sup> МАВРИН, С. П.; ХОХЛОВ, Е. Б. Работник как субъект трудового права. Правоведение. 2002. N. 6. с. 25.

<sup>53</sup> *Cit. op.* 50.

<sup>54</sup> SWIATKOWSKI, Andrzej. Zasady prawa pracy. Zarys wykladu dla ekonomistow. Krakow, 1985. s.13.

<sup>55</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 74-2268.

<sup>56</sup> *Cit. op.* 49, p. 31.

numato, kad darbo sutartis turi būti rašytinė, sudaryta pagal pavyzdinę formą, nors sutarčių praktikoje sutarties formos nesilaikymas ne visada reiškia jos negaliojimą.

Direktyvos 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“<sup>57</sup> nustatytomis sąlygomis minimalus įdarbinimo amžius negali būti mažesnis nei 15 m., tačiau valstybės narės, taikydamos išlygas, teisės aktais gali leisti 13 m. vaikams dirbti kultūros, meno, sporto ar reklamos srityje (5 str. 3 d.) arba kitokius lengvus darbus, kurių rūšys nustatytos nacionalinės teisės aktais, jeigu ši veikla nepakenks vaikų saugai, sveikatai arba vystymuisi ir netrukdyt lankyti mokyklos, dalyvauti kompetentingos institucijos patvirtintose profesinio orientavimo arba profesinio mokymo programose bei netrukdyt lavintis. Taip pat gali leisti dirbti ribotą valandų skaičių per savaitę kitokius lengvus darbus, kurių rūšys nustatytos nacionalinės teisės aktais, išskyrus kultūros, meno, sporto arba reklamos srityje, lengvus darbus suprantant kaip darbus, kurie dėl atitinkamų užduočių pobūdžio ir atlikimo sąlygų atitinka aukščiau nurodytus reikalavimus (nekenkia vaikų saugai, sveikatai, vystymuisi, netrukdo lankyti mokyklos, lavintis). Jeigu nepilnamečiams nuo 13 m. amžiaus būtų leidžiama dirbti tik vasaros atostogų metu, galėtų būti leidžiama dirbti iki 7 valandų per dieną ir 35 valandų per savaitę.

Tarptautinės darbo organizacijos 1973 metų konvencijos Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“<sup>58</sup> 2 str. 4 d. numatyta išlyga, leidžianti šaliai, kurios ekonomikos ir švietimo sąlygos yra nepakankamai išvystytos, pasikonsultavus su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, iš pradžių nustatyti 14 m. minimalų įdarbinimo amžių. Lietuva, ratifikuodama minėtą konvenciją, šia galimybe nepasinaudojo, todėl, teikiant ataskaitą Tarptautinei darbo organizacijai, būtų sunku paaiškinti, kodėl siekiama mažinti minimalų įdarbinimo amžių. Konvencijoje leidžiama sumažinti kai kuriuos minimalius reikalavimus ir leisti dirbti asmenims nuo 13 m. amžiaus, tačiau tik tokioms valstybėms narėms, kurių administracinės ir ekonominės galimybės nėra pakankamai išvystytos. Abejotina, ar Lietuva galėtų būti priskirta tokioms valstybėms.

Dabartiniu metu asmenys iki 14 m. negali būti darbo teisinių santykių subjektais, tačiau faktiškai jie dirba. Todėl reikėtų mažinti minimalų įdarbinimo amžių, leidžiant dirbti nuo 13 m. vaikų vasaros atostogų metu bei viešuosius darbus<sup>59</sup>, nustatant lengvus darbus, kuriuos leista dirbti minėtiems asmenims ir darbo sąlygas, susijusias su atitinkamais lengvais darbais ir darbo bei poilsio laiką. Šioje srityje verta dėmesio asmenų iki 14 m. galimybė sudaryti darbo

---

<sup>57</sup> *Cit. op.* 47.

<sup>58</sup> Valstybės žinios, 1997. Nr. 95-2383.

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo papildymas (Valstybės žinios. 2007, Nr. 59-2278) suteikė galimybę nepilnamečiams dirbti viešuosius darbus (šalia tokių darbų kaip miestelių infrastruktūros, mokyklų aplinkos tvarkymas galėtų būti dirbami ir tokie darbai kaip medelių ir krūmų sodinimas, gėlių skynimas, aikščių ir skverų valymas, gėlynų priežiūra, kiti darbai dirbami ir viešuosiuose darbuose. Šiuos darbus galėtų atlikti ne tik šešiolikmečiai, bet ir trylikamečiai).

sutartis pagal Rusijos Federacijos įstatymus. Ten numatyta, kad kinematografijos organizacijose, teatruose, teatrinėse ir koncertinėse organizacijose, cirkuose leidžiama vieno iš tėvų (globėjų, rūpintojų), bei globos ir rūpybos organų sutikimu sudaryti darbo sutartį su asmenimis, nesukakusiais keturiolikos metų, dalyvauti kuriant ir (ar) atliekant kūrinis, jai tai nekenkia jų sveikatai ir dorovei<sup>60</sup>.

Kalbant apie asmens darbinį veiksnumą reikia atkreipti dėmesį ir į psichiškai neįgalius asmenis, į asmenis, kuriems yra paskirta globa. Vadovaujantis CK 2.10 str., neveiksniais gali būti pripažįstami asmenys, kurie dėl psichinės ligos ar silpnaprotystės negali suprasti savo veiksmų reikšmės ir jų valdyti. Civilinės teisės požiūriu pripažinus asmenį neveiksniu, jis gali būti pajėgus dirbti fiziškai, t. y. veiksnumui atimti užtenka tik psichikos sutrikimo diagnozavimo. Tačiau nėra vertinami tokio asmens sugebėjimai srityse, kuriose numatyti apribojimai - kaip jis suvokia savo darbą ir atsakomybę. Būna situacijų, kai sėkmingai besidarbuojantis žmogus yra pripažįstamas neveiksniu, o darbo teisėje sudarytą sutartį su asmeniu, kuris negali būti subjektu, tenka nutraukti. Teismo sprendimo įsiteisėjimas byloje dėl asmens pripažinimo neveiksniu tampa pagrindu nutrūkti darbo teisiniams santykiams, t.y. pasibaigti darbo teisėms ir pareigoms, nepaisant to, kad asmuo gali dirbti.

Visi minėti kriterijai, leidžiantys asmenį pripažinti darbuotoju, yra taikomi ir darbuotojams užsieniečiams (trečiųjų šalių piliečiams), kurie, ketindami dirbti Lietuvos Respublikoje, privalo įvykdyti tam tikras įstatyme numatytas sąlygas, t. y. privalo gauti leidimą dirbti, nebent jie nuo tos pareigos yra atleisti (turi leidimą laikinai ar nuolatinai gyventi Lietuvos Respublikoje, yra šeimos susijungimo atvejais ir kt). Europos Sąjungos (toliau-ES) valstybių narių piliečių padėtį, susijusią su jų gyvenimu, atvykimu ir darbu Lietuvos Respublikoje, įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ reglamentuoja gana liberaliai. Šie asmenys gali atvykti į Lietuvą ir būti iki trijų mėnesių per pusę kalendorinių metų, skaičiuojant nuo pirmos į Lietuvos Respubliką atvykimo dienos, o jeigu ieško darbo tai gali būti dar tris mėnesius (97 str.). 103 str. numato supaprastintą procedūrą ES valstybių narių piliečiams ir jų šeimos nariams įsidarbinti ir dirbti; nereikalaujant leidimo dirbti, jie prilyginami Lietuvos Respublikos piliečiams darbo santykių prasme. Tuo panaikinama galima diskriminacija dėl valstybės narės piliečių darbo pas darbdavį, kuris yra įregistruotas Lietuvos Respublikoje. Todėl galima teigti, kad Lietuvoje dirbantiems užsieniečiams įsidarbinimo prasme taikomas dvejopas darbo santykius reglamentuojantis režimas: liberalus darbo santykius reglamentuojantis režimas ES (taip pat ir Europos ekonominės erdvės valstybių narių) piliečiams ir jų šeimos nariams ir ribotasis režimas trečiųjų šalių piliečiams bei asmenims be pilietybės. Pirmosios grupės asmenims nereikalingas

---

<sup>60</sup> *Cit. op.* 53.

leidimas dirbti, todėl jie gali sudaryti bet kokios DK 108 str. nurodytos rūšies darbo sutartis, kai tuo tarpu trečiųjų šalių piliečiai bei asmenys be pilietybės gali sudaryti tik terminuotas, laikinąsias ar sezonines darbo sutartis, neviršijant leidime dirbti nustatyto termino.

## *2. Darbdavys kaip darbo teisinių santykių subjektas.*

Darbdavys apibūdinamas kaip darbinį teisnumą ir veiksnumą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija bei kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies ar veiklos pobūdžio, taip pat fizinis asmuo. Darbdaviu gali būti fizinis ir juridinis asmuo, taip pat ir organizacija, neturinti juridinio asmens teisių, samdantys darbuotojus pagal darbo sutartis (DK 16 str.).

Darbdavys turi turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą (teisinį subjektiškumą). Darbdavių juridinių asmenų ir darbdavių fizinių asmenų subjektiškumo prigimtis yra skirtinga, todėl apie juos reikėtų kalbėti atskirai. DK 14 str. 1 d. nustato, kad darbdavių darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų steigimo momento. Juridinio asmens teisnumas atsiranda kartu su veiksnumu, todėl veiksnumo terminas juridinių asmenų atžvilgiu dažniausia nevertojamas, kartais vartojamas kitas terminas – subjektiškumas, kuris ir apima teisnumo ir veiksnumo sąvokas. Juridinio asmens teisnumas atsiranda įregistravus juridinį asmenį, o kai CK numatytais atvejais registracija nebūtina (pvz., religinių bendruomenių ir bendrijų struktūriniai padaliniai) - nuo juridinio asmens įsteigimo momento. Viešasis juridinis asmuo veikia pagal jį įsteigusį teisės aktą, išskyrus atvejus, kai toks teisės aktas numato, kad turi būti priimti ir patvirtinti juridinių asmenų įstatai<sup>61</sup>.

Priklausomai nuo steigimo tikslų, skirtingų juridinių asmenų teisnumas gali būti įvairios apimties. Privačių juridinių asmenų teisnumas yra neribojamas ir prilyginamas fizinių asmenų teisnumui, nustatant principą, kad juridinių ir fizinių asmenų teisnumas sutampa, tačiau juridiniai asmenys negali turėti teisių, kurios susijusios su lytimi, amžiumi, giminyste, kuriuos turi tik fiziniai asmenys. Privatus asmuo gali užsiimti bet kokia komercine veikla jos neįvardijęs įstatuose, jeigu tokios veiklos nedraudžia įstatymai. Taigi, privatieji juridiniai asmenys turi universalųjį (bendrąjį) teisnumą<sup>62</sup>. Tuo tarpu viešieji juridiniai asmenys turi specialų teisnumą, t. y. gali įgyti tik tokias teises ir pareigas, kurios neprieštarauja jų steigimo dokumentams ir veiklos tikslams.

Specialus darbdavio teisinis subjektiškumas (skirtingas nei civilinis ar administracinis subjektiškumas) apibūdina specifinę darbdavio, kaip darbo teisės subjekto padėtį, nustato ratą tų

---

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 121.

<sup>62</sup> KIRŠIENĖ, J; PAKALNIŠKIS, V; JUŠKYTĖ, R; VAITKEVIČIUS, P. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius. 2004, p. 183.



teisinių santykių, kurių dalyviu darbdavys gali būti<sup>63</sup>. Tai kompleksinė teisinė kategorija, kurios sudėtinės dalys turi skirtingą turinį. Juridinio asmens teisnumas atsiranda jį pripažinus teisės subjektu - pripažinimo forma gali būti įvairi. Tačiau nei įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai negali nustatyti turinio visų tų teisių ir pareigų, kurias subjektas įgyja savo veiklos procese. Todėl juridinio asmens teisumą reikia suprasti kaip turėjimą bendrų (pirminių) teisių ir pareigų, kurios yra juridinis pagrindas įgyti konkrečias teises ir pareigas, dalyvaujant darbo teisiniuose santykiuose<sup>64</sup>. Darbdavys juridinis asmuo savo teises ir pareigas prisiima, įgyja, įgyvendina per savo valdymo organus ( DK 14 str. 2 d., 24 str. 1 d., CK 2.81 str. 1 d.); vadovaujantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymu<sup>65</sup>, bendrovės vardu veikia vienasmenis valdymo organas, t. y. bendrovės vadovas ( įstatyminis atstovavimas)<sup>66</sup>. Juridinis asmuo gali suteikti savo filialams, atstovybėms kompetenciją priimti asmenis į darbą ir tuo pačiu įgyti darbdavio teises ir pareigas bei jas įgyvendinti, tokią galimybę numatant filialų, atstovybių nuostatuose.

Kaip jau minėta, darbdaviu gali būti kiekvienas fizinis asmuo, turintis darbinį teisumą ir veiksnumą, nustatomą pagal civilinės teisės normas. Tačiau kalbant apie fizinio asmens teisumą ir veiksnumą, svarbiausias klausimas, nuo kada asmuo gali tapti darbdaviu, kadangi DK nustato tik fizinio asmens – darbuotojo - teisinį subjektiškumą, tačiau nekalba apie fizinio asmens kaip darbdavio teisumą ir veiksnumą. Darytina išvada, kad fizinio asmens darbdavio atžvilgiu turėtų būti taikomos civilinės teisės normos, nustatančios jo subjektiškumą darbo teisės srityse. Tokia praktika pastebima ir užsienio valstybių teisėje, pvz., Italijoje, Olandijoje normos, reglamentuojančios darbo sutartį, yra įtrauktos į tų valstybių civilinius kodeksus. Prancūzijos Darbo kodeksas nustato, kad darbo sutartis sudaroma civilinės teisės nustatytais pagrindais. Vadinasi, šiose valstybėse, fizinis asmuo turi turėti civilinį teisinį subjektiškumą. Estijos, Vengrijos darbo įstatymai išakmiai nurodo, kad darbdaviu gali būti tik veiksnus fizinis asmuo. Be to, ne visi fiziniai asmenys kaip darbdaviai realizuoja savo darbinį veiksnumą, tapdami darbo teisinio santykio šalimi. Todėl galima teigti, kad fizinio asmens kaip darbdavio teisnumas ir veiksnumas nesutampa pagal atsiradimo momentą<sup>67</sup>.

Kaip minėta, fizinio asmens civilinis veiksnumas atsiranda nuo 18 m. ( CK 2. 5 str.). Nuo šio momento fizinis asmuo gali tapti darbdaviu. Tačiau kaip yra tokiu atveju, kai fizinis asmuo įgyja visišką civilinį veiksnumą dar neturėdamas tokio amžiaus? Pvz., teismas gali

---

<sup>63</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G; NORKŪNAS, A. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas. Personalo vadyba. 1996, Nr. 3. p. 10.

<sup>64</sup> *Ibidem*, p. 11.

<sup>65</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

<sup>66</sup> Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2001-11-28 nutartyje c. b. AB „Laivité“ v. G. Radzevičius Nr. 3K-3-1203/2001 išaiškino, kad administracijos vadovo buvimą bendrovės valdymo organu sąlygoja tai, kad daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu.

<sup>67</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G; NORKŪNAS, A. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas. Personalo vadyba, 1996, Nr. 3. p. 12, 13.

sumažinti santuokinį amžių, jeigu vėliau ši santuoka nutraukiama ar pripažįstama negaliojančia dėl priežasčių, nesusijusių su santuokiniu amžiumi. Nepilnametis asmuo įgyto veiksnumo nenustoja (CK 3.14 str.). Visiško veiksnumo įgijimo emancipacijos atveju nepilnametis asmuo, sulaukęs 16 m., gali būti pripažintas veiksniu, kai yra pagrindas savarankiškai įgyvendinti visas pilnamečio asmens teises ir vykdyti pareigas. Nepilnametis gali gauti darbo užmokestį, įsigyti turto ir t.t. Jis gali, vadovaujantis DK, tapti tinkamu darbo teisinių santykių šalimi – darbuotoju. Taip pat svarbus ir atsakomybės klausimas, pvz., Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso 176 str.<sup>68</sup> numato atsakomybę asmeniui tik nuo 16 m. už darbo saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimą.

Todėl darytina išvada, kad asmuo, tik sulaukęs pilnametystės, tai yra 18 m. amžiaus, gali tapti darbdaviu. Tačiau naudojimas civilinės teisės normomis neišsprendžia visų darbinio teisinio subjektiškumo problemų. Būtų paprasčiau, jeigu DK būtų imperatyviai nurodytas amžius, nuo kurio fizinis asmuo gali tapti darbo teisinių santykių subjektu – darbdaviu.

### **2.1.2. Darbo teisinių santykių turinys**

Kiekvieno darbo teisinio santykio turinį įprastai sudaro teisiškai reikšmingas jo subjektų elgesys, t. y. subjektinėmis teisėmis ir pareigomis apibrėžtas jo dalyvių elgesys. Darbo teisinis santykis yra priemonė paversti bendruosius darbo teisės nurodymus konkrečiomis (subjektinėmis) darbo teisinio santykio dalyvių teisėmis ir pareigomis. Teisės teorijoje subjektinė teisė apibūdinama kaip galimo elgesio ribos, o subjektinė pareiga – kaip privalomo elgesio matas ar ribos ar tiesiog kaip galimas bei privalomas elgesys, skirtas tenkinti savo ar kito teisinio santykio dalyvio interesams<sup>69</sup>.

Todėl subjektinės teisės turinys-darbo teisės normomis leidžiamas (nedraudžiamas) elgesys, susidedantis iš galimybės turinčiam teisę asmeniui pasirinkti tam tikrą elgesio variantą, galimybės reikalauti iš kito subjekto tam tikro aktyvaus elgesio ir galimybė imtis priemonių savo subjektinei teisei apsaugoti. Tuo tarpu subjektinės pareigos turinys - privalomas elgesys, susidedantis iš teisinių būtinybių, kurios atitinka teisę turinčio subjekto galimybes<sup>70</sup>. Darbo santykio dalyvių subjektinė teisė negali egzistuoti be paties darbo teisinio santykio, kuris pasireiškia dviejų subjektų galimo ir privalomo elgesio aktu, numatančiu jų teises ir pareigas. Vieno subjekto galimybės, kurių negarantuotų kito subjekto privalomas elgesys, nebūtų teisinės ir taptų vieno subjekto pageidavimais, kurių kitas subjektas gali ir nepaisyti, t.y. be tokio garantavimo turėtume ne subjektinę teisę, o paprastą leidimą, nedraudžiamumą, kylantį iš

<sup>68</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 86-2741.

<sup>69</sup> *Valstybės ir teisės teorija.*/ red. Vansevičius. S. Vilnius. 1989, p. 141.

<sup>70</sup> VITKAUSKAS, P. *Civilinė teisė.* Kaunas. 1998, p.51.

demokratinio principo „viskas leidžiama, kas neuždrausta įstatymo“<sup>71</sup>. Taigi, jeigu leidimas suponuoja būtinybę vykdyti atitinkamą pareigą kito darbo teisinio santykio subjekto naudai, tai jau ne paprastas leidimas, o subjektinė teisė, kuri reiškia paties subjekto buvimą, o pastarojo ryšys su pareiga – subjekto buvimą drauge su kitais.

Darbo teisė egzistuoja tik kaip darbo teisių ir darbo pareigų vienovė. Atsiradus teisei, tuo pačiu pagrindu įgyjama ir pareiga<sup>72</sup>, todėl visos darbo teisinių santykių subjektų pareigos (atitinkamai ir kitų subjektų teisės) sąlyginai skirstomos į dvi grupes:

1. Darbuotojo pareigos dirbti darbą pagal tam tikrą specialybę, kvalifikaciją ar pareigas ir laikytis vidaus darbo tvarkos.
2. Darbdavio pareigos suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygtą darbą, sudaryti darbo įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje ar šalių susitarimu numatytas darbo sąlygas, mokėti darbuotojui darbo užmokestį pagal sulygto darbo kiekį ir kokybę.

Darbuotojo darbo teisinio santykio turinys reikšmingas darbuotojo teisiniam statusui, apjungiančiam įstatymu numatytas teises ir pareigas bei jų garantijas, kurias ir papildo konkretaus darbo teisinio santykio turinys. Reikšmingiausią vietą darbuotojo darbo teisinio santykio ir jo teisinio statuso turinyje užima teisė dirbti pasirinktoje darbo vietoje, atliekant pasirinktas darbo funkcijas bei šios teisės gynyba.

Darbuotojo darbo teisinio santykio šerdimi, jungiančia kitas jo teises ir pareigas, yra jo pareiga dorai ir sąžiningai dirbti darbo sutartyje sulygtą darbą; ji yra kaip darbo procesą jungianti grandis<sup>73</sup>; kitaip tariant, darbuotojo kaip teisinių darbo santykių subjekto teisinių pareigų turinį sudaro jo darbo veikla. Darbuotojas įsipareigoja darbo sutarties galiojimo laikotarpiu dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą, eiti tam tikras pareigas ar vykdyti tam tikras funkcijas, kurios yra tęstinio pobūdžio, paprastai nesiejamos su gaunamu rezultatu ir neįpareigoja atlikti konkrečią apibrėžtą užduotį. Darbuotojas privalo atlikti visokius darbus, kurie priskiriami jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei ar kvalifikacijai, nebent darbo sutartyje buvo aptarta, kad tam tikri darbai darbuotojui nebus pavedami arba bus pavedami tam tikri papildomi darbai (DK 114 str. 1 d.). Įstatymo leidėjas užtikrina darbuotojo darbinių funkcijų vykdymo apibrėžtumą ir pastovumą, uždrausdamas darbdaviui reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 str.), išskyrus neatidėliotinus, ypatingus atvejus, numatytus DK 120 str., 121 str., 122 str.

Darbuotojas privalo paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai (DK 230 str.), t. y. laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti darbdavio ir administracijos teisėtus nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų,

---

<sup>71</sup> *Cit. op.* 1, p. 333.

<sup>72</sup> BLANPLAIN, Roger. *European Labour Law*. The Hague/London/New York. 2003, p. 251.

<sup>73</sup> *Cit. op.* 74, p. 118.

tausoti darbdavio turtą. Tai reiškia, kad darbuotojas, esant darbo santykiams, yra formaliai pavaldus darbdaviui, jis turi dirbti laikydamasis nurodymų dėl darbo laiko, darbo organizavimo, darbo drausmės, darbo saugumo reikalavimų, darbo atlikimo būdų, technologijų ir kt. Pavaldumas darbo teisėje yra būtina darbo organizavimo prielaida. Tai paaiškinama darbo teisinių santykių reguliavimo metodo specifika, kai iki darbo sutarties sudarymo lygiateisės ir pasirinkimo laisvę turinčios šalys prisiima atitinkamus įsipareigojimus; šalių lygybės santykiai tampa pavaldumo santykiais, ką lemia objektyvi būtinybė organizuoti darbo procesą. Pavaldumas darbo teisiniuose santykiuose pasireiškia ne kaip valstybinės valdžios išraiškos būdas, bet kaip kooperuoto darbo elementas. Kadangi kiekvienam bendram darbui reikia bendros tvarkos, darbdavys paskirsto darbo proceso dalyvių – darbuotojų – funkcijas. Darbo organizatoriaus funkcijos čia yra jo darbinio statuso elementas, nustatomas darbo teisės įstatymų<sup>74</sup>. Pažymėtina, kad darbuotojas tėra pavaldus darbdaviui tik tiek, kiek tai numato konkretūs darbo santykiai, t. y. kiek tai susiję su darbo sutartimi. Darbo sutarties egzistavimas nereiškia pagrindinių esminių darbuotojo teisių (pvz., privatumo neliečiamumo) sustabdymo jo darbo vietoje.

Darbdavio pareiga sudaryti darbo įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje ar šalių susitarimu numatytas darbo sąlygas sudaro darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos institutų turinį.

Darbo laikas pagal DK 142 str. – tas laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą (faktiškai vykdyti jam pavestas darbo funkcijas) ir kiti jam prilyginti laikotarpiai, t. y. kurių metu darbuotojas pagal darbo sutartį, įstatymus, kitus teisės aktus privalėtų dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas, tačiau faktiškai to nedaro, tebebūdamas darbdavio žinioje (pvz., prastovos atveju) ar kitais atvejais, kai dėl glaudaus ryšio su darbo funkcijomis arba dėl garantinio pobūdžio šie laikotarpiai įskaitomi į darbo laiką (pvz., pertraukos, kelionės į kitą vietovę ir kt.).

Bendriausia prasme darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas dirbtų daugiau kaip 40 val. per savaitę (DK 144 str. 1 d.) – kolektyvinėmis sutartimis ar šalių susitarimu negalima nustatyti ilgesnės savaitinės darbo laiko normos. Šalių susitarimu ar jau darbo sutarties vykdymo metu, galima susitarti tik dėl ne viso darbo laiko (DK 146 str.). Tačiau darbas, dirbant sutrumpintą darbo laiką (DK 130 str., 145 str., 162 str., 214 str. numatytais atvejais) ar ne visą darbo laiką, negali lemti darbuotojų darbo teisių apribojimų<sup>75</sup>. Tai reiškia, kad darbuotojams visos kasmetinės atostogos, visas jų darbo laikas įskaičiuojamas į darbo stažą, išlieka teisė į

---

<sup>74</sup> *Cit. op.* 11, p.115.

<sup>75</sup> *Cit. op.* 9, p. 272-276.

kvalifikacijos kėlimą, profesinę karjerą, teisė gauti išmokas, numatytas darbo įstatymais bei vietiniais norminiais aktais. Tačiau už darbą jiems apmokama proporcingai dirbtam darbo laikui.

Viršvalandiniai darbai, kaip tam tikra normalios darbo trukmės išimtis, paprastai draudžiami ir DK juos riboja, apibrėždamas:

- jų leistinumą atvejais (dirbami tik DK 151 str. numatytais atvejais);
- garantijas atskiroms darbuotojų kategorijoms (nėščioms, neseniai pagimdžiusioms motinoms, neįgaliems asmenims, darbuotojams, auginantiems mažamečius vaikus ir kt.);
- didžiausią leistiną viršvalandžių trukmę (kolektyvine sutartimi gali būti numatyta didesnė nei DK nustatyta trukmė 120 val. per metus, tačiau ji negali viršyti 180 val. per metus);
- didesnę viršvalandžių apmokėjimą (DK 193 str.)

Darbdavys privalo suteikti darbuotojui įstatymu, kolektyvine sutartimi, individualiu susitarimu reglamentuotą poilsio laiką, t. y. įstatymu, kolektyvine sutartimi, darbo sutartimi reglamentuotą laisvą nuo darbo laiką, kai faktiškai asmuo nedirba pagal darbo sutartį bei tą laiką, kuris nėra įskaitomas į darbo pagal darbo sutartį laiką (DK 143 str. 1 d.). DK 157 str. pateiktas išsamus poilsio rūšių sąrašas, todėl nei DK, kiti įstatymai, kolektyvinė ar individuali darbo sutartis negali nustatyti kitokių nei šiame straipsnyje išvardintų savarankiškų poilsio laiko rūšių<sup>76</sup>. Be DK 157 str. paminėtų poilsio rūšių, reikia skirti dar vieną – tikslinį poilsį (DK 178 str. - 184 str.). Pažymėtina, kad nors DK gana detalai reglamentuoja poilsio laiko rūšis ir trukmę (darbo dienos (pamainos) poilsį, paros poilsį, savaitės ir metų poilsį, švenčių dienas), tačiau atostogų instituto normos yra gana pozityvios. DK 185 str. nuostatos leidžia kolektyvinėse ir darbo sutartyse nustatyti ilgesnės trukmės ir kitų rūšių atostogas, papildomas lengvatas pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesnius mokėjimus už kasmetines ir tikslines atostogas, negu nustatyta DK. Tačiau šias lengvatas, išskyrus teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, draudžiama nustatyti viešajame sektoriuje – kolektyvinėse ir darbo sutartyse, kurios sudaromos iš valstybės, savivaldybių ir VSDF biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų įstaigose bei organizacijose, taip pat Lietuvos Banko sudaromose sutartyse.

Darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje<sup>77</sup>, Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose, tarptautinės darbo organizacijos konvencijose ir rekomendacijose, Europos socialinėje chartijoje<sup>78</sup>, Lietuvos Respublikos Administracinės teisės pažeidimų kodekse<sup>79</sup>, Lietuvos Respublikos Baudžiamajame kodekse, eilėje įstatymų<sup>80</sup>, Vyriausybės priimtuose

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius. 2004, p.208.

<sup>77</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014.

<sup>78</sup> 1996 m. pataisytą chartiją Seimas ratifikavo 2001 m. gegužės 15d.// Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>79</sup> Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

<sup>80</sup> Iš jų pažymėtini Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos įstatymas //Valstybės žinios,2003, Nr. 70-3170, Lietuvos Respublikos profesinės sveikatos priežiūros įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 32-902, Lietuvos

darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose (Pavojingų darbų sąrašas<sup>81</sup>, Buities, sanitarinių ir higienos patalpų įrengimo reikalavimai<sup>82</sup>, Valstybinė darbo saugos ir sveikatos programa<sup>83</sup> ir kt.), darbuotojų saugos ir sveikatos nuostatuose, higienos normose, bei kituose darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose.

Darbdavys privalo darbuotojui užtikrinti normalias darbo sąlygas, kurios būtinos darbuotojui vykdyti darbo normas (DK 191 str. 1 d.), suteikti saugią, patogią, nekenksmingą sveikatai, pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus įrengtą darbo vietą – vietą, kurioje asmuo dirba darbo sutartyje sulygtą darbą. Jis turi numatyti priemones, darbų metodus, užtikrinančius darbų saugą, kontroliuoti darbo aplinkos kenksmingų veiksnių (cheminių, fizikinių, ergonominių) dydžius, darbo metu leisti naudotis tik techniškai tvarkingomis darbo priemonėmis, nuolat prižiūrėti potencialiai pavojingus įrenginius, jeigu yra jų savininkas (DK 262 str.), instrukuoti darbuotojus, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų nuostatas pritaikant konkrečiai darbo vietai ir realioms darbo sąlygoms. Priešingu atveju, darbuotojui įstatymas suteikia teisę atsisakyti dirbti darbus, keliančius pavojų saugai ir sveikatai bei tuos darbus, kuriuos jis nėra apmokytas saugiai atlikti, jeigu jis neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis (DK 276 str.). Be to, įstatymas numato ir papildomą apsaugą labiau pažeidžiamų kategorijų darbuotojams, t. y. nepilnamečiams asmenims, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims, neįgaliems asmenims, kurie, netgi jiems sutikus, negali būti skiriami dirbti tam tikrus darbus, arba gali būti skiriami dirbti kitus darbus tik su jų sutikimu.

Kita vertus, darbdavio išimtinės pareigos užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą įgyvendinimas neįmanomas be pačių darbuotojų tinkamo elgesio. Todėl darbuotojai privalo vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nuostatas, su kuriomis jie buvo supažindinti ir apmokyti jas vykdyti, taip pat rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata, vadovaujantis padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens nurodymais bei savo suvokimu. Konkretios tokio pobūdžio darbuotojų pareigos nustatomos darbo tvarkos taisyklėse, pareigybės aprašymuose, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose.

Pripažįstant, kad darbo teisiniuose santykiuose darbuotojas yra silpnesnė šalis, jo teisių ir teisėtų interesų apsaugai skiriamas ypatingas dėmesys. Santykiuose dėl darbo saugos, darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų laikymosi kontrolės be darbuotojo ir darbdavio, ar įstatymų nustatyta tvarka jų atstovų (profesinių sąjungų, darbo tarybų - įmonės lygiu bei nacionalinės, šakinės, teritorinės kolektyvinės sutarties atveju

---

Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585, Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2742.

<sup>81</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-09-03 nutarimas Nr. 1386 // Valstybės žinios, 2002, Nr. 87-3751.

<sup>82</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-04-24 nutarimas Nr. 501 // Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1820.

<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 730 // Valstybės žinios, 2002, Nr. 53-2075.

atitinkamai centrinės, šakos, teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos) dalyvauja atitinkamos valstybinės įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės institucijos, iš kurių pažymėtina Darbuotojų saugos ir sveikatos komisija<sup>84</sup>, per kurią trišaliu principu derinami ir koordinuojami valstybei, darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų interesai, susiję su darbo saugos ir profesinės sveikatos priežiūra, teritorinės darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos darbe tarnybos. Su darbuotojų sauga ir sveikata susijusių įstatymų, kitų norminių teisės aktų laikymąsi kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija, Valstybinė visuomenės sveikatos priežiūros tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos.

Kiekvienas darbuotojas turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą<sup>85</sup>. Darbo užmokestis – atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atliekančiam darbo funkcijas, darbo teisinio santykio išraiška, prievolė, atsirandanti iš darbo teisinių santykių<sup>86</sup>. Kai šalys susitaria dėl darbo ir darbo sutarties sąlygų (darbo vietos, funkcijų, apmokėjimo už darbą), net ir neįforminus šios sutarties, atlikus darbą, atsiranda teisė į darbo užmokestį. Toks aiškinimas atitinka TDO konvenciją „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“<sup>87</sup>. DK 186 str. 4 d. imperatyviai pasisakyta, kad darbuotojo darbo užmokestis mokamas pinigais (siekiant išvengti situacijų, kai darbuotojams už darbą atsiskaitoma įmonės produkcija, kas neatitinka darbuotojo interesų). Pagal DK 187 str. 3 d. darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už DK 187 str. 1 d. ir 2 d. nustatytus minimaliuosius darbo užmokesčio lygius, o DK 94 str. 2 d. draudžia darbo sutarties šalims nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai<sup>88</sup> ar kolektyvinė sutartis.

Svarbu tai, kad darbdavys neturi teisės mokėti mažesnio darbo užmokesčio negu valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis, t. y. darbo teisiniuose santykiuose, net ir tada, kai darbdavys negauna pelno ar darbuotojas nepasiekia reikiamo rezultato (neįvykdo gamybos plano), darbuotojui turi būti mokamas ne mažesnis nei imperatyviai teisės aktuose nustatytas darbo užmokestis. Tai paaiškinama darbuotojo kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies doktrina, dėl ko valstybės įsikišimas, siekiant užtikrinti bent minimalias darbuotojų teises (minimalus darbo užmokestis, apmokėjimas už viršvalandžius ir pan.) yra neišvengiamas. Minimalus darbo užmokestis yra socialinė garantija, užtikrinanti darbuotojų ir jų šeimos narių

---

<sup>84</sup> Vadovaudamasi Vyriausybės patvirtintais Darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatais // Valstybės žinios, 2002, Nr. 4-97.

<sup>85</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis.

<sup>86</sup> *Cit. op.* 3, p. 118.

<sup>87</sup> International Conventions and Recommendations 1919-1991, Vol.I ( 1919-1962). Geneve, International Labour Office, 1992.

<sup>88</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimas Nr.543 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2007, Nr. 65-2525.

minimalių poreikių patenkinimą. Pirmiausiai, tai minimalaus atlyginimo garantija už darbą, kai mažesnio darbo užmokesčio darbdavys negali mokėti darbuotojui, išdirbusiam visą įstatymo nustatytą darbo laiką; antra, jis apskaitos rodiklis (tiesioginis ar papildomas), nustatant darbo užmokestį darbuotojams, kurių darbas apmokamas iš biudžeto lėšų<sup>89</sup>.

Darbo užmokestis gali būti nustatomas pagal tam tikrus tarifus, kvalifikacijos lygius darbo sutartyse, kolektyvinėse sutartyse ar norminiuose aktuose ir už vienodą darbą visais atvejais (išskyrus tuos, kuriuos galima pateisinti objektyviais kriterijais) visiems darbuotojams yra vienodas. Konkrečiais atvejais nustatant darbuotojui mokamą darbo užmokestį, turi būti atsižvelgiama į dirbamo darbo kiekį, kokybę, darbuotojo patirtį, kvalifikaciją. Konkretus darbo užmokestis taip pat priklauso nuo darbdavio veiklos rezultatų, darbo pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje (DK 186 str.3 d.) ir susideda iš pagrindinės ir papildomos dalių (DK 186 str.2 d.). DK 206 str. numato, kad darbdavys turi visiškai atsiskaityti su darbuotoju jo atleidimo dieną. Tačiau kol kas DK nenumato jokių poveikio priemonių (sankcijų) darbdaviui, jeigu jis nevykdo šio įsipareigojimo.

Kaip minėta, darbo teisinių santykių turinys sudėtingas, susidedantis iš komplekso vieno santykių dalyvių subjektinių teisių ir jas atitinkančių kito subjekto pareigų. Turinio specifika pasireiškia tuo, kad visos subjektinės teisės ir pareigos yra asmeninio pobūdžio. Darbuotojas, atlikdamas darbinės funkcijas, negali pakeisti savęs kitu asmeniu be darbdavio sutikimo. Analogiškai ir darbdavys nepagrįstai negali pakeisti darbuotojo kitu.

Darbo sutarties pagrindu atsiradusios darbo teisės subjektų teisės ir pareigos realizuojamos, vykdant darbo sutartį. Darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu.

Darbo sutarties vykdymo metu gali atsirasti taip vadinami apsauginiai santykiai, kurie susiję su teisine visuomeninių darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybe už teisių ir pareigų pažeidimą darbo santykių metu. Skiriami du jų porūšiai:

1. Darbo drausmės santykiai. Darbo drausmė užtikrinama įtikinėjimo, auklėjimo, skatinimo, sankcijų (drausminių nuobaudų ir kitų poveikio priemonių) taikymo būdais<sup>90</sup>. Drausminė atsakomybė – viena iš priemonių darbo drausmei, tinkamam darbui užtikrinti, kylanti tarp subjektų, kuriuos sieja darbo teisiniai santykiai ir ją sukelia darbo drausmės pažeidimas, t. y. kai darbuotojas nevykdo darbo pareigų arba jas vykdo netinkamai dėl savo kaltės (DK 234 str., 235

---

<sup>89</sup> PANOMARIOVIENĖ-MAČERNYTĖ, Ingrida. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius. 2003, p. 35.

<sup>90</sup> *Cit. op.* 9, p. 382.



str.<sup>91</sup>). Šių santykių turinį sudaro darbdavio teisė DK ar vidaus darbo tvarkos taisyklių nustatyta tvarka skatinti darbuotojus už tinkamą darbo pareigų vykdymą (DK 233 str.) ar paskirti darbo drausmės pažeidėjui vieną iš nurodytuose aktuose numatytų drausminių nuobaudų bei darbo drausmę pažeidusio darbuotojo pareiga atsakyti už tai drausmine tvarka.

Darbuotojų darbo pareigos įvardintos pareigybių aprašymuose, pareiginiuose nuostatuose, darbo tvarkos taisyklėse ir kt. DK paprastai nenurodomos konkrečios neteisėtos veikos, kurių padarymas laikomas darbo drausmės pažeidimu, išskyrus DK 235 str. 2 d., kur nurodoma kokios veikos yra šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, bei DK 264 str. 4 d., kur kaip darbo drausmės pažeidimas išskirtas darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas.

Skiriamos dvi drausminės atsakomybės rūšys - bendroji ir specialioji. Bendroji drausminė atsakomybė nustatoma įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis (DK 230 str.), taikoma visiems darbuotojams; tuo tarpu specialioji drausminė atsakomybė taikoma tam tikrai asmenų grupei (jiems lygiagrečiai gali būti taikoma ir bendroji atsakomybė), numatant platesnę darbo drausmės pažeidimo sampratą, griežtesnę drausminių nuobaudų pobūdį ir kt. Darbuotojo drausminė atsakomybė yra individuali (DK 236 str.), taikoma tik tuo atveju, kai nustatomas konkretus darbuotojas, dėl kurio kaltės buvo pažeista darbo drausmė. Šie santykiai pasibaigia, suėjus drausminės nuobaudos galiojimo laikui ar nuobaudą panaikinus<sup>92</sup>.

2. Materialinė darbo teisinių subjektų tarpusavio atsakomybės santykiai atsiranda dėl teisės pažeidimo (esant DK 246 str. numatytiems visoms bendrosioms ir specialiosioms atsakomybės sąlygoms), kuriuo vienas darbo teisinio santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Šių santykių turinį sudaro teisės pažeidimą padariusio subjekto pareiga atlyginti dėl pažeidimo atsiradusią žalą bei nukentėjusio subjekto teisė reikalauti tą žalą atlyginti įstatymų nustatyta tvarka ir dydžiu (pažymėtina, kad dėl darbdavio kaltės žuvus darbo funkcijas atliekančiam darbuotojui, šio santykio subjektais gali būti nedarbingi jo išlaikytiniai<sup>93</sup>). Būtent specialiosios atsakomybės sąlygos ir leidžia apibūdinti materialinę atsakomybę kaip savarankišką atsakomybės rūšį, t. y.:

1. Pažeidėjas ir nukentėjusi šalis pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais. Ši nuostata, kad teisės pažeidimas turi būti padarytas, esant darbo teisiniams santykiams, siejamas su šių santykių atsiradimu, galiojimu, pasikeitimu. Jeigu žala buvo padaryta darbo teisinių santykių galiojimo metu, nors po to jie pasibaigė, ir darbuotojui, ir darbdaviui taikoma materialinė atsakomybė pagal

<sup>91</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ [interaktyvus]. Prieiga per internetą <http://www.lat.lt> (žiūrėta 2008-02-28).

<sup>92</sup> *Cit. op.* 74, p. 265.

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207.

darbo teisę (jeigu yra visos kitos sąlygos šiai atsakomybei atsirasti). Aptartinas žalos atlyginimo klausimas nelegalaus darbo atveju. Nebegaliu laikomas darbas, kuris dirbamas, nesudarius darbo sutarties, nors egzistuoja visi darbo teisinių santykių požymiai. Pagal DK išplėtotą koncepciją nelegalus darbas labiau vertinamas faktiniu aspektu negu formaliu<sup>94</sup>, todėl jei darbuotojas ir darbdavys nesudarė rašytinės darbo sutarties, bet susitarė dėl visų darbo sąlygų, toks darbas negalėtų būti laikomas nelegaliu. Praktikoje šios koncepcijos taikymas sukelia materialinės atsakomybės nustatymo problemą. Nesant rašytinės darbo sutarties, sunku įrodyti, kad buvo susitarta dėl visų įsipareigojimų ir jų buvo laikytasi. Tai nereiškia, kad, tinkamai neįforminus darbo santykių, dėl to darbuotojui ir darbdaviui nekiltų teisinių padarinių, tik šiuo atveju darbuotojui svarbus jo faktinis teisinis statusas – įrodžius faktinių darbo teisinių santykių egzistavimą, jo atsakomybė būtų apribota (DK 254 str.). Nesant tokio fakcinio pagrindimo, jo atsakomybė pagal civilinės teisės normas būtų visiška.

2. Žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Ši specialioji sąlyga lemia materialinės atsakomybės atribojimą nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių. Darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 str.), bet jeigu jis paveda darbuotojui tam tikrą darbą – nors ir nesulygtą, bet susijusį su jo pagrindinėmis pareigomis – laikoma, kad darbuotojas atliko darbinės pareigas. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme<sup>95</sup> pateikimas tam tikras sąrašas požymių, kuriems egzistuojant žalos padarymas siejamas su darbinėmis pareigomis atlikimu. Konkrečiu atveju svarbu atsižvelgti į tai, ar darbuotojas veikia darbdavio interesais.

Darbdavio materialinė atsakomybė (DK 248 str.) – vienas iš darbuotojo pažeistų turtinių ir neturtinių teisių ir interesų gynybos būdų, kurio paskirtis – nubausti darbdavį kaip teisės pažeidėją ir kompensuoti nuostolius nukentėjusiam darbuotojui<sup>96</sup>; darbdavio materialinei atsakomybei civilinės teisės normos gali būti taikomos tiek ir tokios apimties, kiek yra suderinama ir neprieštarauja darbo teisės normoms.

Darbuotojo materialinė atsakomybė paprastai yra ribojama, išskyrus įstatymų nustatytais atvejais taikomą visišką materialinę atsakomybę (DK 255 str., 256 str.). Atsakomybės ribojimas siejamas su darbuotojo materialinių interesų apsauga, darbdavio pareiga organizuoti darbą, o tuo pačiu ir prisiimti dalį žalos atsiradimo rizikos bei su darbdavio ir darbuotojų ekonominio pajėgumo netolygumu. Darbuotojo materialinės atsakomybės ribojama, nustatant maksimalų atlygintinos žalos dydį, t. y. jis privalo atlyginti visą žalą, bet ne daugiau 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžio (DK 254 str.). Šios taisyklės išimtis numatyta DK 85 str. 3 d., kur apibrėžta darbuotojų, turinčių tam tikrus įgaliojimus konkrečius veiksmus streiko metu platesnių

---

<sup>94</sup> *Cit. op.* 9, p. 355.

<sup>95</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207.

<sup>96</sup> *Cit. op.* 76, p. 362.

ribų materialinė atsakomybė.

Tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesutarimai dėl darbo sutartyje numatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, vadinami individualiais ginčais (DK 285 str.), kurių priežastimi pripažįstamos aplinkybės, dėl kurių materialiojo teisinio santykio šalys nevienodai vertina subjektinių darbo teisių įgyvendinimą arba pareigų vykdymą. Su darbo ginču siejami tam tikri teisiniai padariniai:

1. Kilus darbo ginčui, pradeda veikti darbo ginčą nagrinėjančių institucijų sistemos mechanizmas. Ginčo subjektai - darbdavys ir darbuotojas - įgyja teisę įrodinėti ar paneigti iškeltų reikalavimų pagrįstumą ir reikalauti išspręsti ginčą.
2. Darbdaviui geranoriškai nesutikus atkurti pažeistų darbuotojo teisių, darbo ginčą nagrinėjančios institucijos sprendimas tampa pagrindu atkurti pažeistą teisę.
3. Darbo ginčas yra ne tik priemonė ginti darbo teisinio santykio subjektų teises, bet ir saugo trečiųjų asmenų teises (pvz., galima atleisti darbuotoją grąžinus kitą, pirmiau dirbusį tą darbą, tik darbo ginčų nagrinėjimo institucijos sprendimu, o ne paties darbdavio iniciatyva).
4. Darbo ginčo iškėlimas ne tik saugo esamus teisinius santykius, bet gali juos ir pakeisti (pvz., laikotarpis, kurį darbuotojas nedirbo dėl administracijos kaltės, darbo ginčų nagrinėjimo institucijos sprendimu pripažįstamas priverstine pravaikšta).

Pirminė privaloma institucija, skirta nagrinėti darbuotojo ir darbdavio darbo ginčus, yra darbo ginčų komisija, nagrinėjanti ginčus dėl įstatymuose, darbo ar kolektyvinėse sutartyse nustatytų darbo sąlygų taikymo. Nagrinėjant ginčą komisijoje, išsiaiškinus ir pasvarsčius faktines aplinkybes, kiekvienai šaliai išreiškus motyvuotą nuomonę, komisija priima sprendimą, kuris tampa pagrindu šalių darbo teisėms atsirasti, pasikeisti ar jas panaikinti. Sprendimas turi būti pagrįstas galiojančiais įstatymais, kolektyvine ir darbo sutartimi, taisyklėmis, nuostatais ir instrukcijomis<sup>97</sup>. Pagal DK 292 str. 1 d. ir 2 d. darbo ginčų komisijos sprendimai priimami darbuotojų ir darbdavio atstovų - darbo ginčų komisijos narių susitarimu. Jei nesutariama, sprendimas nepriimamas, darbuotojas įgyja teisę ginti pažeistas teises ieškininės teisenos tvarka.

Darbo ginčų komisijos sprendimas bei jo vykdymas įtakoja ginčo šalių teises ir pareigas ir yra vienas iš pagrindų darbo teisinių santykių subjektų teisėms ir pareigoms atsirasti, pasikeisti, pasibaigti.

Nors darbo teisiniai santykiai atsiranda iš darbo sutarties, tačiau jų ir darbo sutarties kaip ne identiškų teisinių kategorijų (nors ir glaudžiai susijusių) turinys skiriasi. Darbo teisinių santykių turinys yra visos jų subjektų atitinkamo teisinio ryšio darbo teisės ir pareigos, kai tuo tarpu darbo sutarties turinį sudaro jos sąlygos, kurios nustato darbo sutarties pagrindu kilusio darbo teisinio santykio turinį – būtent darbo sutarties turinys ir apibrėžia

---

<sup>97</sup> *Cit. op.* 76, p. 176-177.

subjektų teises ir pareigas (DK 94 str. 1 d.). Kitaip tariant, darbo teisinių santykių išorinė forma yra darbo sutartis, o vidinę jo formą, struktūrą sudaro subjektinės teisės ir pareigos, galimų ir privalomų veiksmų tarpusavio sąveika.

DK kai kuriais atvejais tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, tačiau užtikrina minimalių darbo standartų laikymąsi, nustato tam tikrus apribojimus, siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta teise.

### **2.2.3. Darbo teisinių santykių atsiradimo, pasikeitimo, pasibaigimo pagrindai**

Darbo teisiniai santykiai pasižymi „vientisumu“ – kad jie atsirastų, pirmiausiai asmuo turi būti įdarbintas. Įdarbinimo santykiai paprastai yra darbo teisinių santykių prielaida - tai visuomeniniai santykiai, atsirandantys valstybei, savivaldybei ar kitoms įmonėms, įstaigoms organizacijoms, padedančioms sudaryti darbo sutartį, teikiant teises, ekonomines, socialines ir organizacines priemones (DK 87 str.), susiklostantys iki pagrindinio darbo santykio (iki darbo sutarties sudarymo). Minėti santykiai neatsiranda, asmeniui įsidarbinus savarankiškai, be įdarbinimo institucijų pagalbos. Įdarbinimo santykių pagrindas – kai asmuo, išreiškęs savo valią ir pasinaudojęs įdarbinimo tarnybos tarpininkavimu, gauna darbą<sup>98</sup>.

Įdarbinimo santykius sąlyginai būtų galima suskirstyti į tris grupes:

1. Santykiai, kylantys tarp įdarbinimo tarnybos ir asmens, kuris kreipiasi į ją, ieškodamas darbo. Šių santykių metu asmenys teisę į darbą, kuri numatyta nacionalinėje ir tarptautinėje teisėje<sup>99</sup>, gali įgyvendinti tarpininkaujant įdarbinimo tarnybų sistemai, turinčiai specialius įgaliojimus šioje srityje (DK 86 str., 88 str.), sudarytai laikantis TDO konvencijos Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“<sup>100</sup> numatytos tvarkos. Minėtų santykių subjektai yra asmuo, ieškantis darbo ir įdarbinimo tarpininkavimo tarnybos, kurių pagrindinės yra Lietuvos darbo birža prie Socialinės ir darbo ministerijos ir teritoriniai jos padaliniai, kurių pareiga teikti nemokamas profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas bei informaciją apie laisvas darbo vietas, nemokamas darbo biržos paslaugas įsidarbinant, profesinį mokymą nedarbo atveju, galimybę nedarbo atveju dirbti viešuosius ir Užimtumo fondo remiamus darbus<sup>101</sup>. DK 88 str. 2 d. numato ir privačių įdarbinimo agentūrų tarpininkavimo galimybę, kurių veiklos principus reglamentuoja

<sup>98</sup> *Cit. op.* 9, p. 185.

<sup>99</sup> Europos socialinė chartijos ( pataisyta) 1-4 str. // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704, Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 6 str. // Valstybės žinios. 2002, Nr. 49-1704

<sup>100</sup> Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-672.

<sup>101</sup> Šios tarpininkavimo įdarbinant funkcijos buvo numatytos ir Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatyme // Valstybės žinios. 1991, Nr. 2-25.

TDO konvencija Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“<sup>102</sup>. Tačiau tarpininkavimas dėl piliečių darbo užsienyje (DK 90 str.) yra valstybės išimtinė teisė, kurią įgyvendina Lietuvos darbo birža. Kitos tarpininkavimo tarnybos gali tarpininkauti įdarbinant užsienyje tik su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos licencija. Asmenys, ieškantys darbo, turi teisę į nemokamą informavimą, konsultavimą, profesinį perkvalifikavimą, darbo įgūdžių formavimą, tarpininkavimą dėl įdarbinimo užsienyje (DK 90 str.); kai kurios jų grupės yra papildomai remiamos darbo rinkoje (DK 92 str.).

2. Santykiai tarp įdarbinimo tarnybos ir ieškančio darbuotojų darbdavio, kuris turi informuoti apie laisvas darbo vietas, darbo funkcijas, darbo apmokėjimo, kitas sąlygas, pretendentams keliamus kvalifikacinius reikalavimus (DK 89 str.)<sup>103</sup>. Nors DK 89 str. 2 d. numatyta tik teritorinių darbo biržų kompetencija registruoti laisvas darbo vietas<sup>104</sup>, rinkti informaciją iš darbdavių apie laisvas darbo vietas, susitarti su darbdaviais dėl įdarbinimo jose ir kt., tačiau minėtos TDO konvencijos Nr. 181 nuostatų analizė rodo, kad šiuos veiksmus atlikti turi teisę ir privačios įdarbinimo agentūros<sup>105</sup>. Šie santykiai apima ir darbo biržos siuntimu įdarbinant pagal darbo sutartį asmenis viešiesiems darbams<sup>106</sup> atlikti, taip pat asmenų įdarbinimą subsidijuojant, kai darbdaviai kreipiasi į teritorines darbo biržas, prašydami leisti įdarbinti darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis. Tokio įdarbinimo sąlygas ir tvarką numato Užimtumo rėmimo įstatymas ir Įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>107</sup>.

3. Santykiai, atsiradę tarp bedarbio ir darbdavio, kurių turinį sudaro darbdavio pareiga įdarbinimo tarnybos pasiūstą asmenį (tame tarpe - ir darbo rinkoje papildomai remiamą) priimti į darbą ir pastarojo pareigos pateikti darbdaviui priėmimui į darbą būtinus dokumentus. Be abejo, darbdavys gali ginčyti, kad atsiūstas asmuo neatitinka jam keliamų kvalifikacinių reikalavimų, bet praktiškai tai sunkiai įrodoma ir darbdaviui gresia nemažos baudos. Priėmus įdarbinimo tarpininko atsiūstą asmenį į darbą, minėti šie santykiai pasibaigia.

Pagal bendrą taisyklę darbo teisiniai santykiai atsiranda juridinio fakto - darbo sutarties - pagrindu. Darbo sutarties sąvoka apibrėžta DK 93 str.: darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą ar eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo

<sup>102</sup> Skelbta Valstybės žinios. 2004, Nr. 40-1298.

<sup>103</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.

<sup>104</sup> Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintos Laisvų darbo vietų registravimo darbo biržoje tvarkos nuostatomis. Skelbta Valstybės žinios. 2002, Nr. 43-1637.

<sup>105</sup> Konvencijos 3 straipsnis teigia, kad :>...įdarbinimo agentūros atliekamas darbuotojų asmens duomenų tvarkymas“ apima informacijos, susijusios su darbuotojo, kurio tapatybė yra žinoma, rinkimą, saugojimą, sujungimą, pranešimą ar kitoki panaudojimą.<“.

<sup>106</sup> Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-31 įsakymu Nr. A1-214 patvirtintas Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 84-3374.

<sup>107</sup> Patvirtintas 2006-07-31 socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-220 // Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3379.

tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti sutartą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Tam tikrais atvejais darbo teisinio santykio atsiradimui reikalingas sudėtingas juridinis faktas - juridinė sudėtis, į kurią įeina darbo sutarties sudarymo prielaidos (tam tikri papildomi reikalavimai, priimant į darbą) ir pati darbo sutartis<sup>108</sup>. DK 100 str. numatyta, kad į tam tikras pareigas gali būti skiriama konkurso būdu, rinkimų būdu, išlaikius tam tikrus kvalifikacinius egzaminus. Konkursas - asmens profesinių, dalykinių, asmeninių savybių, reikalingų eiti tam tikras pareigas, patikrinimo būdas, kai patikrinimą, vadovaudamasi konkurso nuostatais numatyta tvarka<sup>109</sup>, atlieka nustatyta tvarka sudaryta specialistų konkurso komisija. Konkursu gali būti skiriama į vadovaujančių darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat į pareigas, kurioms reikalingi tam tikri gebėjimai ar ypatingi intelekto, fiziniai, medicininiai ir kt. rodikliai<sup>110</sup>.

Rinkimų tvarka paprastai paskiriama dirbti vadovaujamosiose įmonių, įstaigų, organizacijų vadovų pareigose, pvz., ūkio subjektuose rinkimų tvarką reglamentuoja Akcinių bendrovių įstatymas<sup>111</sup>. DK 102 str. 2 d numatyta galimybė kolektyvinėse sutartyse nustatyti tokias renkamas pareigas, kurios norminiuose aktuose ir nėra nustatytos.

Kvalifikaciniais egzaminais siekiama patikrinti ar pretendentas gali eiti konkrečias pareigas ar dirbti specialių žinių reikalaujančius darbus (DK 103 str.). Valstybės ir savivaldybių įstaigose kvalifikacinius reikalavimus nustato Vyriausybė<sup>112</sup>, kitose darbovietėse – darbdavys, atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę.

Darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio atsiranda, įsigaliojus jų sudarytai darbo sutarčiai. Sutarties dvišalis pobūdis ir reikalavimas, jog kiekviena šalis aiškiai pareikštų savo valią, prisiimant konkrečius iš darbo sutarties kylančius įsipareigojimus reiškia, kad darbuotojas ir darbdavys, sudarydami darbo sutartį ar vėlesniu laikotarpiu siekdami pakeisti jos

---

<sup>108</sup> *Cit. op.* 76, p. 64.

<sup>109</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarime „Dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr. 37-1374 reglamentuojama konkurso tvarka minėto pobūdžio įstaigose. Ne valstybės ar savivaldybės įstaigose konkursinių pareigų sąrašus ir nuostatus tvirtina darbdavys ar jo atstovas (DK 101 str. 2 d.)

<sup>110</sup> Pvz., Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatyme numatyta, kad į aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pagrindines pareigas skiriama viešo konkurso būdu ne ilgesnei kaip 5 metų kadencijai // Valstybės žinios. 2000, Nr. 27-715.

<sup>111</sup> *Cit. op.* 65.

<sup>112</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 18 d. nutarimas „Dėl kvalifikacinių reikalavimų nustatymo ir egzaminų valstybės ir savivaldybės įstaigose ir organizacijose vykdymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 28-1138.

sąlygas, turi patvirtinti tokius ketinimus abipusiu susitarimu<sup>113</sup>. Pagal DK 99 str. darbo sutartis laikoma sudaryta tik įvykdžius visus įstatymo reikalavimus, t. y. susitarus dėl darbo sutarties sąlygų ir pasirašius rašytinę darbo sutartį. DK 95 str. numatytos dvi būtinosios darbo sutarties sąlygos (sąlygos, dėl kurių šalims nesusitarus, sutartis laikoma nesudaryta – nesukuriamas realus darbo teisinis santykis) - darbovietė ir darbo funkcijos.

Terminas „darbovietė“ DK vartojamas, įvardijant į kokią įmonę, įstaigą, organizaciją ar kitokią organizacinę struktūrą darbuotojas priimamas dirbti (apibrėžiamas darbdavys). Ši sąvoka teisine prasme nėra tapati terminui „darbo vieta“, kuri suprantama kaip konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta (atitinkamas organizacijos skyrius, filialas, tarnyba) arba kaip darbuotojo pareigos, jo dirbamas darbas. Pvz., DK 180 str. 2 d. numatyta, kad darbo vieta (pareigos) paliekamos per atostogų vaikui prižiūrėti iki 3 metų laikotarpį. Vadovaujantis DK, darbovietės ar darbo vietos (struktūrinio padalinio) nurodymas reiškia galimybę rinktis. Pagal dogminį įstatymo aiškinimą yra būtina nurodyti darbovietę (įmonę), o darbo vietą ( padalinį) reikia nurodyti šalių susitarimu<sup>114</sup>.

Darbo funkcijos darbo sutartyje apibrėžiamos, nurodant tam tikrą darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją arba dirbančiojo pareigas. Profesija – darbo veiklos sritis, apimanti darbo funkcijos tikslus ir pobūdį, suprantama kaip plačiausia žinių sritis, specialybė – siauresnė darbo veiklos sritis, reikalaujanti specialių žinių ir įgūdžių, kvalifikacija – darbuotojo pasirengimo tam tikrai specialybei laipsnis, apibrėžiama kvalifikacine kategorija, specialiu, profesiniu išsilavinimu, pareiginiiais laipsniais<sup>115</sup>. Dažnai darbo sutartyje nėra konkrečiai įvardytos darbuotojo darbo funkcijos, o tik nurodomas pareigybės pavadinimas. Darbinės funkcijos, kurias atlieka darbuotojas išvardijamos darbo sutarties šalių pasirašytoje pareiginėje instrukcijoje, kuri yra nuo darbo sutarties neatsiejamas dokumentas ir gali būti laikoma darbo sutarties sudėtine dalimi<sup>116</sup>. Kaip minėta, darbuotojas turi būti pasirašytinai supažindinamas su pareigine instrukcija. Svarbu tai, kad pareiginės instrukcijos nebuvimas gali reikšti, kad darbuotojas tiksliai nežino, kokį darbą jis turi dirbti; antra vertus, darbdavys neturi teisės reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 str.), išskyrus DK numatytus atvejus (DK 120 str., 122 str. numatytais atvejais, tik esant raštiškam darbuotojo sutikimui, ir 122 str.) ar atleisti už pareigų neatlikimą, kadangi darbuotojo darbo funkcijos nėra tiksliai apibrėžtos.

Tam tikroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, dėl kurių šalys susitaria,

---

<sup>113</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 23 d. nutartis c. b. R. *Katyševa v. UAB "Pačiolis"*, Nr. 3K-3-128/2004, kat. 2.3;5.2;5.4.

<sup>114</sup> *Cit. op.* 11, p. 340.

<sup>115</sup> *Ibidem*, p.49.

<sup>116</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 29 d. nutartis c. b. S. *Dilyš v. AB "Lithun"*. Nr. 3K-368/2005, kat. 11.1;14.3;16.4; 16.8.

sudarydamos darbo sutartį (DK 95 str. 2 d.), t. y. susitarimas dėl sutarties termino (pvz., nesusitarus dėl sutarties galiojimo termino, bus laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis), sezoninio darbo pobūdžio ir kt.

DK 95 str. 3 d. reikalaujama, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys susitartų dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Ši darbo sutarties sąlyga, nors ir yra privaloma, tačiau pagal teisinę prigimtį nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga, nors Darbo sutarties įstatyme<sup>117</sup> ji buvo priskirta prie tokių. Jeigu dėl darbo apmokėjimo nebuvo susitarta ir vėliau dėl to kilo ginčas, jį galima spręsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, reikalaujant arba išmokėti negautą darbo užmokestį, arba pašalinti darbo sutarties prieštaravimus (DK 139 str. 1 d.). Be to, DK 189 str. nuostatos nukreipia į įstatymus, reglamentuojančius iš valstybės, savivaldybių, valstybinio socialinio draudimo fondo ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos Banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas, tad šiuo atveju šalys faktiškai negali susitarti dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Taigi, darbo apmokėjimo sąlyga, būdama privaloma, nėra nei būtinoji, nei papildoma. Ji turi savarankišką teisinę prigimtį, apibrėžia darbo funkcijos atlikimo tikslą, kadangi darbas yra pagrindinis pajamų, o tuo pačiu - ir pragyvenimo šaltinis, kas nulemia ir ypatingą šios sąlygos nustatymo bei keitimo tvarką (DK 120 str. 3 d.). Nepaisant to, kad šalys neaptarė darbo apmokėjimo sąlygos, tačiau sulygo dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbovietės bei darbo funkcijų), darbo sutartis laikoma sudaryta.

Palyginimui, Rusijos darbo teisės praktikoje darbo apmokėjimo sąlygų numatymas darbo sutartyje kol kas dažniausiai suprantama kaip įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar kituose vietiniuose (lokaliniuose) aktuose numatytų nuostatų papildymas. Darbo užmokesčio dydis darbo sutartyje nustatomas tik tuo atveju, kai įmonėje nėra kolektyvinės sutarties ar kituose vietiniuose (lokaliniuose) aktuose konkrečiai darbuotojų kategorijai nėra nustatytas darbo užmokestis ir kai konkrečiam darbuotojui numatoma didinti darbo užmokestį, lyginant su kolektyvinėje sutartyje numatytu<sup>118</sup>.

Šalys gali susitarti ir dėl kitų sutarties sąlygų - papildomų (fakultatyvinių) (DK 95 str. 4 d.), kurios nėra būtinos sutarties galiojimui. Tačiau, jeigu dėl jų šalys susitarė, ir būtiniosios, ir papildomos sąlygos tampa šalims vienodai privalomos. Svarbu tai, kad galima tartis tik dėl tokių darbo sutarties sąlygų, kurių nedraudžia nustatyti darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, kolektyvinė sutartis. DK 94 str. 2 d. nuostatos draudžia šalims nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią numato norminiai teisės aktai ar

<sup>117</sup> Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

<sup>118</sup> ЛИВШИЦ, Р. З., ОРЛОВСКИЙ, Ю.П. *Трудовое право России*. Москва. 1998, с.199.



kolektyvinė sutartis. Jeigu darbo sutarties sąlygos jiems prieštarauja, taikomos DK, įstatymų, norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių nuostatos.

Teismų praktikoje vien tik žodinis susitarimas dėl darbo sutarties sąlygų nelaikytinas darbo sutarties sudarymu DK 99 str. prasme<sup>119</sup>. Sutarčių teisėje sutarties formos nesilaikymas ne visada reiškia jos negaliojimą. Dažniausiai sutarties formos pažeidimai apsunkena sandorio sudarymo fakto įrodinėjimą, be to, DK nenumato darbo sutarties negaliojimo, kadangi darbo santykiuose neįmanoma restitucija (sutarties šalių gražinimas į tą padėtį, kurioje jos buvo iki sutarties sudarymo) – neįmanoma sugražinti atlikto darbo sąnaudų. Tačiau tai, kad darbuotojas pradėjo dirbti yra įrodymas, kad darbo sutartis buvo sudaryta, o sutarties sudarymo momentas bus laikomas nuo darbo sutarties šalių susitarimo dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų.

Darbo teisiniai santykiai pasikeičia, kai keičiama darbo sutartis, t. y. pasikeitus vienai iš šalių arba keičiant joje aptartas sąlygas. Sutarties šalis gali pasikeisti tik pasikeitus darbdaviui, nes, pasikeitus darbuotojui, senosios sutarties nelieka - darbuotojo pasikeitimas tolygus sutarties pasibaigimui. Darbdavio pasikeitimas nereiškia darbo sutarties pabaigos, nes, pagal DK 138 str. įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prisijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius, o tai reiškia, jog darbo santykiai tęsiasi, ir darbo sutartis nenutrūksta - ją tik reikia pataisyti. Naujoji šalis perima visas anksčiau sudarytose sutartyse aptartas ir sulgytas teises ir pareigas.

Svarbesnis ir dažnesnis atvejis yra darbo sutarties turinio pasikeitimas - kai keičiamos šalių sulgytos sutarties sąlygos. Kalbant apie darbo sutarties keitimą nereikėtų painioti ar tapatinti dviejų susijusių, bet skirtingų sąvokų, t. y. darbo sutarties sąlygų pakeitimo ir darbo sąlygų pakeitimo. Spartėjant gyvenimo tempui, tobulėjant technologijoms, ir darbo organizavimas negali stovėti vietoje, todėl gali atsitikti, kad pasikeis darbo sąlygos, pvz., bus atnaujinta kompiuterinė įranga, bet tai nereiškia, kad dėl to automatiškai turėtų keistis ar būti keičiamos darbo sutarties sąlygos. Aukščiausias Teismas yra pažymėjęs, kad reikalavimas naudoti pažangesnes technologijas, keičiant darbo funkcijos atlikimo technologiją, nereiškia, kad keičiama viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų - darbo funkcija<sup>120</sup>.

Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas ir tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir nuo to, kuriam laikui - terminuotai ar neterminuotai - sąlygos keičiamos. Universaliausias darbo sutarties sąlygų keitimo būdas yra šalių susitarimas.

---

<sup>119</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 29 d. nutartis c. b. N. Jozeliūnienė v. Kauno kamerinis *orkestras ir kt.*Nr. 3K-3-190/2003, kat. 2.4.

<sup>120</sup> LAT CBS 2002 m. gegužės 20 d. nutartis c. b. G. L. Jakštienė v. *Šilutės rajono vartotojų kooperatyvas.*Nr. 3K-3-754/2002, kat. 2.4.

Jokių tokio susitarimo apribojimų DK nenumato. Atvirkščiai, nustatoma, jog darbo sutarties šalys gali savo susitarimu darbo sutartį nutraukti, juo labiau - jos gali tą sutartį pačių pageidaujama būdu pakeisti. Žinoma, į darbo sutartį negalima įrašyti tokių sąlygų, kurios prieštarautų norminiams darbo teisės aktams ir pablogintų darbuotojo padėtį palyginus su ta, kurią jie nustato.

Darbo teisiniai santykiai gali pasikeisti:

- 1) darbuotoją laikinai perkėlus į kitą darbą ypatingais atvejais. DK 121 str. 1 d. nustatyta, jog darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti kitas būtinausias darbo sutarties sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais, iš anksto nenumatytais atvejais. Taigi, darbdavys gali laikinai pakeisti darbo sutarties būtinausias sąlygas savo iniciatyva, neklausdamas darbuotojo sutikimo ir toks darbdavio įsakymas darbuotojui yra privalomas. Draudimas tokiu atveju tėra vienas - neleidžiama perkelti darbuotojo į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės;
- 2) darbuotoją perkėlus į kitą darbą prastovos atveju (DK 122 str.). Dėl prastovos nėra darbo sutarties šalių kaltės. Prastovos metu darbuotojai į kitą darbą gali būti perkeliami tik jų rašytiniu sutikimu, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, tačiau jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliami į kitą darbą ir neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją;
- 3) perkėlus darbuotoją į kitą darbą, siekiant apsaugoti darbuotojo sveikatą (DK 273 str., 278 str. 3 d.). Perkėlimą į kitą darbą darbuotojo iniciatyva reguliuoja DK, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, kiti norminiai teisės aktai. Siekiant apsaugoti žmonių sveikatą, sveiką šeimą, vaikų auklėjimą ir kt., numatyti atvejai, kai darbdavys privalo perkelti darbuotoją į kitą darbą ar darbuotojas gali prašyti perkeliamas į kitą darbą;
- 4) pakeitus darbo sutarties sąlygas. Pagal DK 120 str. 1 d., kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais, darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Tai jis gali padaryti tik darbuotojo sutikimu<sup>121</sup>. Keičiant darbo sutarties sąlygas, pakeitimai įforminami abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose. Darbo sutartyje numatytų sąlygų pakeitimas, priklausomai nuo to, kokios sąlygos yra keičiamos, sukelia sutarties šalims skirtingas teises pasekmes<sup>122</sup>.

---

<sup>121</sup> *Cit. op.* 9, p. 396- 405.

<sup>122</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. kovo 31 d. nutartis c.b. *A.Karpavičiūtė v. UAB „Regovitus“*, Nr. 3K-3-432/2003, kat. 2.3.1; 2.11.

Darbo teisiniai santykiai baigiasi, pasibaigus darbo sutarčiai. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai - tai tam tikri juridiniai faktai, su kuriais įstatymai sieja darbo sutarties pasibaigimą, nepriklausomai nuo to, kieno iniciatyva ir kaip tai įvyko: darbo sutartis pasibaigia ir darbuotojui mirus, ir ją nutraukus DK nustatytais pagrindais, taip pat likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo (DK 124 str.). Darbo sutartis pasibaigimas apima visus atvejus, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, tačiau tai nėra pagrindas išnykti jos šalių teisėms ir pareigoms, atsiradusioms, bet neįvykdytoms sutarties galiojimo metu (pvz., pareiga atlyginti žalą)<sup>123</sup>.

Sąvoka „darbo sutarties nutraukimas“ apibūdina vieną iš dažniausių darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia abiejų šalių ar bent vienos šalies valia arba dėl įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų, o jo tvarka ir padariniai skiriasi priklausomai nuo to, kieno valia sutartis nutraukiama bei kai kurių įstatyme numatytų aplinkybių. Atleidimas iš darbo suprantamas kaip darbo sutarties pasibaigimo rezultatas, teisinis darbo sutarties pasibaigimo padarinys<sup>124</sup>.

Ypatingos darbo sutarties socialinė ir ekonominė reikšmė suponuoja ypač griežtą jos pasibaigimo reglamentavimą. Darbo sutartį galima nutraukti tik remiantis įstatyme numatytu pagrindu ir laikantis jame nustatytos procedūros. Antraip, darbo sutartis nutraukiama neteisėtai, asmuo gali būti grąžinamas į darbą ir darbdaviui atsiranda papildomų pareigų.

Paprastai yra nustatomos tam tikros darbo sutarties pasibaigimo taisyklės (įspėjimo terminai, pareiga per įspėjimo laikotarpį duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms, išėtinės išmokos), ribojimai ir garantijos siekiant apsaugoti silpnesniąją šalį - darbuotoją. DK 129 str. 4 d., 132 str. 1 d., 132 str. 2 d., 135 str. nuostatomis, numatančiomis tam tikras kategorijas asmenų, kuriuos atleidžiant iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, taikomos lengvatos, privilegijos, siekiama sudaryti geresnes sąlygas socialiai labiau pažeidžiamiems asmenims. Tačiau neretai, darbdaviai, nenorėdami apsunkinti savo padėties, vengia priimti į darbą šių kategorijų asmenis, kadangi, norėdami juos atleisti, jie turės įgyvendinti papildomas sąlygas (akcentuojami ir kiti motyvai, dėl kurių atsisakoma priimti šiuos asmenis į darbą - tai darbo laiko, atostogų lengvatos).

Darbo sutartis reikšminga kaip juridinis faktas, kuris yra darbo teisinių santykių atsiradimo ar egzistavimo pagrindas, todėl teisės normos, reguliuojančios darbo sutarties pasibaigimą, yra vienos iš svarbiausių darbo sutarties instituto normų<sup>125</sup>. Įstatymas negali numatyti visų pateisinamų darbo sutarties nutraukimo atvejų, be to, šiuolaikinės rinkos sąlygomis būtų sudėtinga visus darbo sutarties pasibaigimo atvejus išprausti į išsamaus sąrašo

---

<sup>123</sup> *Cit. op.* 9, p. 242.

<sup>124</sup> *Cit. op.* 11, p. 97.

<sup>125</sup> ŠUMINAS, Arūnas. *Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai*. Vilnius. Teisė. 1999 33(2), p. 58.

rėmus, kaip tai jau buvo daryta Darbo sutarties įstatyme. Todėl teigiamai vertintina tai, kad DK išvengta baigtinio darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo, įtvirtinant bendro pobūdžio nuostatą, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių priežasčių, kuriomis gali būti pripažįstamos tik su darbuotojo kvalifikacija, jo profesiniais sugebėjimais ar elgesiu darbe susijusios aplinkybės, taip pat dėl ekonominių, struktūrinių pertvarkymų ir kt. svarbių priežasčių, dėl kurių pripažinimo svarbiomis plati diskrecija suteikiama darbdaviui.

## **2.2. Darbo teisiniai santykiai plačiaja prasme**

Kitas DK reguliavimo dalykas - glaudžiai su darbo teisiniais santykiais susiję visuomeniniai santykiai, kurie, veikiami darbo teisės normų, įgauna darbo teisinių santykių formą (teisinėje literatūroje dar vadinami darbo teisiniais santykiais plačiaja prasme), reglamentuoti DK 4 str. 1 d. Darbo teisiniai santykiai plačiaja prasme savo prigimtimi nėra darbo santykiai, jų metu nenaudojami darbiniai gebėjimai, tačiau jų reikšmė svarbi individualių darbo teisinių santykių reglamentavimui, o kartais ir jų turiniui. Kaip minėta, dėl darbo apimties ribotumo šių darbo teisinių santykių turinys plačiau nebus analizuojamas, apsiribojant tik bendra jų charakteristika (įdarbinimo, apsauginiai santykiai, darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės santykiai neanalizuotini, kadangi tai būtų jau darbe išdėstytų teiginių kartojimas).

1. *Kolektyviniai darbo teisiniai santykiai* atsiranda, kai nėra naudojami darbuotojo gebėjimai, ir kyla ne tiesiogiai tarp darbuotojo ir darbdavio, o tarp jų atstovų, ir yra prielaida atsirasti darbo santykiams. Jų objektas – santykių subjektų siekiamos vertybės, kurios paprastai yra konkrečių (palankesnių darbuotojams) darbo, ekonominių, socialinių sąlygų nustatymas ir darbuotojų interesų gynyba .

DK normos, palyginus su iki jo priėmimo galiojusiais teisės aktais<sup>126</sup>, suteikia daugiau galimybių darbuotojams ir darbdaviams bei jų organizacijoms aktualius darbo ir su juo susijusius socialinius, ekonominius klausimus spręsti savarankiškai, tarpusavio derybomis (pažymėtina, kad daugelyje užsienio šalių, reguliuojant darbo teisinius santykius, prioritetą teikiamas vietiniam darbo teisės dalyko reguliavimo metodui, neperžengiant darbo šakos bei konkrečios įmonės ribų), todėl kolektyvinės sutartys yra prilyginamos darbo įstatymams, o kai kuriose šalyse jų vaidmuo, reguliuojant darbo santykius, netgi didesnis nei įstatymų<sup>127</sup>.

Specialios darbuotojų atstovavimo taisyklės, kai darbuotojus atstovaujantiems subjektams suteikiamos teisės derėtis su darbdaviu (darbdaviais) darbuotojų korpuso vardu, yra pagrindinė kolektyvinių santykių apraiškos forma. Kolektyvinis atstovavimas taip pat apima

<sup>126</sup> Kolektyvinių sutarčių įstatymas// Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312; Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas // Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307.

<sup>127</sup> Киселев И.Я. *Зарубежное трудовое право*. Москва, 1998, с.149.

darbuotojų atstovų teises pasirašyti susitarimus su darbdaviais, vykdyti šių susitarimų įgyvendinimo priežiūrą, o tam tikrais atvejais inicijuoti streikus. DK įtvirtinta privalomo kolektyvinio atstovavimo taisyklė (DK 18 str. 2 d., 59 str. 2 d.), t. y. kolektyvo atstovai derasi su darbdaviu net nesuteikusių tam įgaliojimų darbuotojų vardu; kolektyvinį susitarimą tvirtina kolektyvo dauguma ir jis yra privalomas visiems darbuotojams.

Sąlyginai kolektyvinius darbo santykius galima skirstyti du pogrupius:

- a) kolektyviniai darbuotojų interesų atstovavimo santykiai, kurie atsiranda sudarant kolektyvines sutartis, konsultuojantis bei gaunant informaciją (DK 47 str. 4 d.), tarpininkaujant, atstovaujant darbuotojų interesams ir juos ginant verslo perėmimo sandorių sudarymo, įmonės reorganizavimo atvejais, užtikrinant darbuotojų dalyvavimą, valdant įmonę ir kt.;
- b) kolektyviniai santykiai, apimantys atstovaujančių organizacijų steigimo, likvidavimo tvarką, organizacijos vidaus santykius, organizacijų tarpusavio santykius, apimantys asociacijos laisvę ir jos garantijas. Turėdami galimybę jungtis į asociacijas<sup>128</sup>, atstovaujančias narių interesus, kolektyvinių santykių subjektai gali veikti kaip lygūs socialiniai partneriai, tuo pačiu pasiekdami socialinį kompromisą ir su valstybe.

Esminiai kolektyvinių santykių požymiai yra jų subjektai. Darbuotojai, o dažnai ir darbdaviai kolektyviniuose santykiuose dalyvauja netiesiogiai, t.y. grupėmis (darbuotojų kolektyvas turi pritarti kolektyvinės sutarties projektui pagal DK 62 str. 4 d., darbuotojų kolektyvo susirinkimas gali perduoti darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas tam tikros ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai arba rinkti darbo tarybą – DK 19 str. 1 d.) arba per atstovaujančius subjektus (darbo tarybas, profesines sąjungas, darbdavių organizacijas). DK 51 str. 1 d. numato, kad kolektyvinės sutartys sudaromos tarp dviejų šalių (darbuotojų ir darbdavių atstovų), tačiau trečiajai šaliai - Socialinės apsaugos ir darbo ministrui (taip į kolektyvinius darbo santykius įtraukiamas trečiasis subjektas-valstybė) suteikus teises praplėsti kolektyvinių sutarčių taikymo sritį (DK 52 str. 2 d.) ir tokio susitarimo išvengusioms ūkio šakoms, iškyla tiek tiesioginių dvišalių santykių, tiek ir susitarimo savanoriškumo principų paneigimo pavojus.

2. *Santykiai dėl ginčų, kylančių tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų, sprendimo* paprastai kyla kolektyvinių darbo santykių subjektams nesusitarus: dėl darbo, socialinių, ekonominių reikmių, derantis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, dėl pakeitimų derybų metu, iškilus nesutarimams, vykdam kolektyvinę sutartį, nesusitarus dėl iškeltų reikalavimų tenkinimo.

Todėl yra galimi interesų ginčai (kol nesudaryta kolektyvinė sutartis ir deramasi dėl jos sudarymo) ir teisės ginčai (kolektyvinė sutartis sudaryta, bet jos nėra laikomasi ar ji nėra

---

<sup>128</sup> Asociacijų laisvė įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ( 50 str.), 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijoje, eilėje Tarptautinės Darbo Organizacijos ( TDO) konvencijų, pvz., Nr. 87 „ Dėl asociacijų laisvės ir teisės vienytis į organizacijas gynimo“.

vykdoma)<sup>129</sup>. Pagal DK 68 str. kolektyvinis darbo ginčas - įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar turinčių teisę sudaryti kolektyvines sutartis subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), nepatenkinus šalių iškeltų ir DK nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų. Nustatant nesutarimų tarp kolektyvinių darbo santykių šalių sprendimo tvarką, pabrėžiamas kolektyvinių derybų principas. Siekiama, kad kilusį nesutarimą šalys bandytų išspręsti tarpusavio derybomis ir kilusį konfliktą spręstų kompromiso būdu, panaudojant DK numatytas taikinimo procedūras (DK 70 str. - 74 str.). Ir tik nepavykus to padaryti, gali būti inicijuojamas kolektyvinis darbo ginčas. Kolektyviniais darbo ginčais Lietuvos darbo teisė laiko ne bet kokius tarp kolektyvinių santykių subjektų kilusius nesutarimus, o tik nesureguliuotus, t.y. tarpusavio derybomis neišspręstus nesutarimus<sup>130</sup>.

DK nustatyta tik viena privaloma taikinimo procedūros kolektyvinių ginčų sprendimo stadija, t.y. šių ginčų nagrinėjimas taikinimo komisijoje. Numatyta galimybė, nepavykus ginčo išspręsti taikinimo procedūros keliu, jį perduoti nagrinėti alternatyvioms kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo institucijoms - darbo arbitražui arba trečiųjų teismui (DK 75 str.), tačiau šis ginčų sprendimo būdas detaliai nereglamentuojamas, šį klausimą paliekant spręsti paliekant Vyriausybės norminių teisės aktų prerogatyvai<sup>131</sup>. Taip pat reglamentuojami streiko - kaip radikaliausio kolektyvinio ginčų sprendimo būdo - skelbimo tvarka, subjektai, galintys jį skelbti, vadovauti, paskelbimo sąlygos, aplinkybės, kuriomis streikas arba ribojamas arba iš viso draudžiamas. Pažymėtina, kad DK 78 str. 1 d. nuostata, pateikianti baigtinį sąrašą įmonių ir tarnybų, kuriose draudžiama streikuoti, yra taikoma tik tiems asmenims, kuris šiose tarnybose dirba pagal darbo sutartį.

### **2.3. Darbo santykiai, susiję su kituose teisės aktuose nustatyto darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba**

DK tikslas ir esmė - nuoseklus darbo santykių reglamentavimas, siekiant jį suvienodinti ir išvengti analogiškų darbo teisinių santykių reglamentavimo skirtingomis teisės normomis. DK 1 str. 2 d. numatyta galimybė tam tikrose specifinėse srityse kylančius darbo teisinius santykius reglamentuoti ne tik bendraisiais darbo įstatymais, bet ir kitais specifiniais, tam tikroms darbuotojų kategorijoms taikytiniais norminiais teisės aktais, t. y. nepaneigiama galimybė diferencijuotai reglamentuoti darbo teisinius santykius tam tikrose ūkio srityse,

<sup>129</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius. 2003, p. 206.

<sup>130</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. 2005, Vilnius, p. 87.

<sup>131</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-09-30 nutarimu Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo ir trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“ patvirtinti Darbo arbitražo ir Trečiųjų teismo nuostatai // Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4206.

pasižyminčiose specifinėmis darbo sąlygomis, arba atsižvelgiant į darbuotojų savybes (specifinės paskirties įmonės, žemės ūkis, moterys, jauni asmenys ir kt.)<sup>132</sup>. Todėl aptarsime keletą iš specifines darbo sritis reglamentuojančių teisės aktų.

Laikantis pozicijos, kad darbo teisinių santykių sąvoka apima ir darbuotojo socialines garantijas, specifinio Lietuvos ūkio subjekto Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojams taikomas Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės ( toliau-AE) darbuotojų papildomo užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas<sup>133</sup>, kuris numato darbuotojų, kurie atleidžiami ar yra atleisti iš darbo dėl jos pirmojo ir antrojo blokų eksploatavimo užbaigimo bei jų šeimų narių papildomas užimtumo ir socialines garantijas. Patvirtinus techninius Ignalinos AE eksploatavimo nutraukimo planus, Ignalinos AE administracija kasmet informuoja Ignalinos AE darbuotojus, paskelbdama galimų sumažinti per artimiausius 12 mėnesių darbuotojų pareigybių ir profesijų sąrašą. Palyginti su DK, nustatytas ilgesnis išpėjimo apie numatomą atleidimą terminas (10 mėnesių).

Kitoje specifinėje veiklos srityje - žemės ūkyje - darbai dėl gamtinių ir klimatinių sąlygų dirbami tam tikrais periodais, todėl Ūkininko ūkio įstatyme<sup>134</sup> numatyta, kad ūkininkas su partneriais, nurodytais Ūkininko ūkio registre ir talkininkais nesudaro darbo sutarčių, kai tuo tarpu su samdomais fiziniais asmenimis sudaromų darbo sutarčių ypatumus nustato Vyriausybė<sup>135</sup>.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>136</sup> šalia bendrų, visų darbuotojų atžvilgiu taikomų taisyklių, taip pat įtvirtina nuostatas, skirtas tam tikrų kategorijų darbuotojų (neįgalių, jaunų asmenų, nėščių moterų) saugos ir sveikatos apsaugai, detalizuoja saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sąvoką, jų vertinimo kriterijus, įstatymo taikymo sritį.

Įvertinant specifines darbų atlikimo sąlygas tam tikrose ūkio šakose ( transporto, gydymo ir globos įstaigose ir pan.) darbo laiko trukmę, režimą, poilsio trukmę, jo suteikimo sąlygas reglamentuoja specialūs teisės aktai. Pagal DK 148 str. teisė reglamentuoti darbo ir poilsio laiko ypatumus ekonominės veiklos srityse suteikiama Vyriausybei<sup>137</sup>.

Darbo teisiniai santykiai tam tikra prasme yra prievoliniai santykiai – darbdavys įsipareigoja už atliekamą darbą mokėti darbuotojui darbo užmokestį, todėl šios pareigos netinkamas vykdymas užtikrinamas netesybomis<sup>138</sup>. Delspinigių nustatymo, už išmokų, susijusių

---

<sup>132</sup> *Cit. op.* 9, p. 33.

<sup>133</sup> Valstybės žinios//2003, Nr. 48-2106.

<sup>134</sup> Valstybės žinios. 1999, Nr. 43-1358.

<sup>135</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313.

<sup>136</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

<sup>137</sup> 2003 m. gegužės 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 587 patvirtinti Darbo ir poilsio laiko ypatumai ekonominės veiklos srityse // Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.

<sup>138</sup> Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 6. 70 str. 1 d.//Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas<sup>139</sup> numato darbuotojo teisę (su sąlyga, kad nėra jo kaltės) kartu su pavėluotai išmokamu darbo užmokesčiu ar kitomis su darbo santykiais susijusiomis išmokomis gauti nustatyto dydžio delspinigius, kurių dydis, mokėjimo tvarka gali būti numatyti kolektyvinėje ar individualioje darbo sutartyje palankesnėmis nei įstatyme numatytos sąlygomis.

Akcinių bendrovių įstatymas<sup>140</sup> reglamentuoja akcinių bendrovių administracijos vadovų, dirbančių pagal darbo sutartis, santykius su bendrove, t. y. jo teisinio statuso, materialiosios atsakomybės, atleidimo iš darbo klausimus. Darbo įstatymų taikymo akcinių bendrovių vadovams problema, kylanti dėl šių asmenų specifinio teisinio statuso, ne kartą akcentuota ir teismų praktikoje. Aukščiausias Teismas pažymėjo, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingi tam tikri ypatumai ir išskyrė šias esmines santykių sritis: pirma, tai atstovavimo santykiai, kai administracijos vadovui pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais bendrovei sukurti teises ir pareigas; antra, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas; trečia, vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis (darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas)<sup>141</sup>. Nurodyti santykių ypatumai yra pagrindas pripažinti, kad net ir esant tarp administracijos vadovo ir bendrovės sudarytai darbo sutarčiai, šie santykiai turi darbo teisinių ir civilinių teisinių santykių požymių<sup>142</sup>. Darbo įstatymai minėtus asmenis atleidžiant iš darbo taikomi, tik užtikrinant galimybę jiems ateityje pasinaudoti socialinėmis garantijomis ir reguliuoja tik darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimą, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš darbo įforminimą, atsiskaitymo tvarką<sup>143</sup>. Pažymėtina, kad naujoje Įstatymo redakcijoje<sup>144</sup> numatyta, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis ir gali būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, taip pripažįstant darbo teisinių santykių tarp bendrovės ir jos vadovo egzistavimą bei numatant tik darbo teisei būdingą visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo galimybę<sup>145</sup>.

Būsimų darbuotojų teisių įgyvendinimas skatinamas, nustatant tam tikras Užimtumo rėmimo įstatyme<sup>146</sup> nustatytas užimtumo rėmimo subsidijas darbdaviams, įdarbinusiems darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis į papildomas kvotomis nustatytas darbo vietas.

---

<sup>139</sup> Valstybės žinios. 1996, Nr. 20-521.

<sup>140</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

<sup>141</sup> LAT CBS 2003 m. sausio 8 d. nutartis c. b. Z. Dzichauskas v. UAB "Šiaulių aerouostas" Nr. 3K-3-6/2003, kat.2.7;5.7;50.

<sup>142</sup> LAT CBS 2003 m. spalio 1 d. nutartis c. b. H. Makutėnas v. UAB "Bitas". Nr. 3K-3-892/2003, kat.2.6;2.7.

<sup>143</sup> LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „Radviliškio autobusų parkas“. Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13;50.

<sup>144</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574; 2004, Nr. 33 (atitaisymas).

<sup>145</sup> Cit. op.9, p. 367.

<sup>146</sup> Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.



Darbuotojų atstovų - profesinių sąjungų - teisė reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus, pažeidžiančius įstatymų numatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises ir kreipimosi į teismą tvarka nustatyta Profesinių sąjungų įstatyme<sup>147</sup>. Darbo tarybų veiklos principai, jų santykis su darbdaviais, jų teisės, susijusios su darbuotojams svarbiais socialiniais, ekonominiais klausimais, reglamentuoti Darbo tarybų įstatyme<sup>148</sup>.

Valstybės tarnautojų darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai gali būti taikomi valstybės tarnautojams kaip papildomas valstybės tarnyboje susiklostančių visuomeninių santykių reguliatorius, kai atskirais atvejais nepakanka Valstybės tarnybos įstatymo<sup>149</sup> normų. Pvz., minėtame įstatyme tiesiogiai nurodyta (16 str. 1 d. 4 p., 35 str.), kad atostogų rūšis, minimalią trukmę, suteikimo ir mokėjimo pagal jas tvarką ir sąlygas nustato ne tik Valstybės tarnybos įstatymas, bet ir DK.

DK 149 str. numato galimybę nustatyti darbus, sąlygas, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita bei jos įvedimo tvarką, DK 112 str. nustato sezoninių darbų atlikimo ypatybes, DK 113 str. - laikinųjų darbo sutarčių ypatumus, DK 115 str. - namudininkų darbą. Šių ir eilės kitų specialiųjų DK normų teisė nustatyti ypatumus deleguojama Vyriausybei, kuria tenka pareiga, DK 114-117 str. pagrindu priimant poįstatyminius aktus, nepažeisti vertikalios teisės normų hierarchijos principo, numatyto DK 4 str. 2 d.<sup>150</sup>.

Apibendrinant, galima teigti, kad greta DK bendrųjų normų, reglamentuojančių darbo teisinius santykius, yra nemažai įstatymų, Vyriausybės nutarimų, reguliuojančių tam tikrų darbuotojų kategorijų, išakmiai nurodytų įstatyme, darbą. Tai lemia tokie subjektyvūs ir objektyvūs veiksniai, kaip ūkio šakos vaidmuo, specifinės tam tikrų šakų gamybos sąlygos, darbuotojų psichofiziologinės savybės ir kt. Specialieji darbo įstatymai, Vyriausybės norminiai aktai nustato išimtinės teisės normas, todėl gali būti taikomi tik konkrečiai numatytais atvejais, tik juose nurodytų kategorijų darbuotojams ir tik esant tuose teisės aktuose numatytais sąlygomis. Taikant specialiuosius darbo įstatymus ir teisės norminius aktus įstatymus, jų normos sustabdo bendrosios normos galiojimą. Toks darbo teisinių santykių reglamentavimas, atsižvelgiant į DK 1 str. 2 d., 3 str. 2 d., nuostatas, neturi pažeisti DK reikalavimų, neperžengti jo ribų ir, vadovaujantis DK 4 str. 2 d., negali pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato DK.

---

<sup>147</sup> Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.

<sup>148</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972.

<sup>149</sup> Nauja įstatymo redakcija su paketimais ir papildymais) Valstybės žinios//2002, Nr. 45-1708.

<sup>150</sup> USONIS, Justinas. *Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas*// Vilnius. Jurisprudencija. 2003. t. 40(32), p. 85-91.

### 3. ATSKIRŲ DARBO SRIČIŲ REGLAMENTAVIMO RIBOS

#### 3.1. Darbo teisinių santykių ir civilinių teisinių santykių atribojimo problemos

Darbo teisinių santykių ir civilinių teisinių santykių tarpusavio įtakos problema teisės moksle anaipol ne nauja. Nors niekam nebekelia abejonių tas faktas, kad darbo teisė pasižymi specifiniu reguliavimo objektu ir metodu, tačiau atsiribojant nuo normatyvinio darbo teisės reguliavimo metodo, naują reikšmę įgauna darbo ir civilinės teisės elementų tarpusavio sąveika. Visų pirma, tai susiję su sutarties vaidmens darbo santykiuose stiprėjimu, su jos šalių valios išreiškimo, sudarant sutartį, laisvės išplėtimu. Civilinė teisė vadovaujasi tradiciniu sutartiniu reguliavimu, todėl darbo sutartis vystėsi šiuo pagrindu. Darbo teisės susiformavimą nulėmė ekonominiai ir socialiniai pokyčiai, įtakoję jos apsauginės funkcijos pobūdį. Būtent ši funkcija ekonominių pokyčių sąlygomis ir apsprendė darbo teisės mažesnę prisitaikymą, lyginant su civiline teise, prie objektyvių permainų.

Darbas gali būti atliekamas įvairiomis organizacinėmis ir teisinėmis formomis ir jo rezultatas, susijęs su samdomo darbo panaudojimu, gali būti pasiektas tiek darbo, tiek ir civilinės sutarties pagrindu. CK numatyta ne viena civilinė sutartis, kurios objektas yra susijęs su darbo panaudojimu: rangos, paslaugų teikimo, pavedimo, komiso, jungtinės veiklos, komercinio agentavimo ir kitos sutartys<sup>151</sup>. Civilinių ir darbo sutarčių bendri elementai, jų požymiai bei atskyrimo kriterijai ne kartą analizuoti tiek doktrinoje, tiek ir teismų praktikoje. Todėl apsiribosime kelių, būdingesnių šiandieniniame gyvenime civilinių sutarčių, susijusių su samdomo darbo panaudojimu, analize, kuri aktuali darbo ir socialinių garantijų lengvatų bei teisinio reguliavimo prasme.

*Individuali veikla* - Gyventojų pajamų mokesčių įstatyme<sup>152</sup> (toliau-GPMĮ) apibūdinta kaip savarankiška veikla (bet kurio pobūdžio komercinė ar gamybinė, atlikėjo, sporto, kūrybinė, profesinė ar kitokio pobūdžio veikla), kuria versdamasis asmuo siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį, neatsižvelgiant į tai, ar ši veikla pelninga ir pasižyminti: tęstinumu (asmens sudaromiems sandoriams turi būti būdingas tęstinumas, motyvas ir galimybės sutartis sudaryti ir ateityje) ir savarankiškumu (asmens santykiuose su kita sutarties šalimi nėra darbo teisiniams santykiams būdingų požymių - nesitariama dėl darbo drausmės, darbo vietos, darbo laiko ir funkcijų, poilsio laiko). Asmeniui nesuteikiamos darbo priemonės, jis nėra pavaldus paslaugas perkančios įmonės vidaus tvarkai, pats sprendžia su veikla susijusius klausimus, pats dengia savo išlaidas, susijusias su veiklos vykdymu ir pan.

<sup>151</sup> SIVILEVIČIŪTĖ, Ieva. *Darbo sutarties samprata pagal naująjį darbo kodeksą: atskyrimo nuo valstybės tarnybos santykių ir kai kurių civilinių sutarčių problemos.*// Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius. 2004, p. 356.

<sup>152</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3085.

Būtent individualios veiklos savarankiškumas yra esminis požymis, identifikuojantis individualią veiklą vykdančią asmenį, kadangi tęstinumas bei atlygintinumas būdingas ir darbo teisiniams santykiams. Palyginimui, Prancūzijoje teisinė pavaldumo samprata yra kriterijus, leidžiantis atskirti darbo sutartį; Vokietijoje naudojama „asmenines priklausomybės“ samprata, siekiant atskirti „sutartinį darbuotoją“ nuo nepriklausomo. „Asmeninė priklausomybė“ nustatoma, tikrinant ar darbuotojas integruotas į kontroliuojamą gamybinį vienetą, ar jis nedirba savo sąskaita, ar neturi galimybės gauti pelno ar patirti nuostolių, ar turi nuosavą techniką, klientus ir pan.<sup>153</sup>

Praktikoje pasitaiko atveju, kai formaliai darbo santykiai įvardijami kaip individuali veikla ir vykdomi laikantis visų jai keliamų teisės aktų reikalavimų, tačiau dažniausiai tai daroma, siekiant pasinaudoti palankesniu apmokestinimo režimu ir išvengti dalies mokesčių mokėjimo (iš darbuotojo pusės) bei išvengti DK ir kituose teisės aktuose nustatytų garantijų suteikimo darbuotojams (iš darbdavio pusės). Kartais net faktiškai pasirinkus samdyti darbuotoją, nusprendžiama santykius įforminti kaip paslaugų iš individualios veiklos vykdytojo pirkimą ar kitokio pobūdžio civilinės sutarties sudarymą (toks reiškinys dar vadinamas apsimestine individualia veikla). Vertinant ar paminėti santykiai, įforminami paslaugų teikimo ar kita civiline sutartimi, nėra faktiniai darbo santykiai, reikėtų atsižvelgti į visumą darbo teisiųjų santykių specifinių požymių<sup>154</sup> ir į tai ar juos galima konstatuoti vykdomojoje veikloje.

Vertinant faktinius santykius, turėtų būti atsižvelgiama į šiuos požymius<sup>155</sup>:

- jei asmuo vykdo konkrečią nuolatinę darbo funkciją, laikosi įmonės nustatyto darbo laiko, jam nustatyta konkreti darbo trukmė, galima manyti esant faktinius darbo santykius;
- didesnė tikimybė, jog įforminant individualią veiklą, maskuojami darbo santykiai, jei didesnė paslaugų gavėjo paslaugas teikiančiam asmeniui kontrolė, įskaitant ir darbo drausmės kontrolę;
- jei didesnis pastarojo aprūpinimas darbui reikalingomis medžiagomis ir ( ar ) priemonėmis;
- pastovus konkrečios darbo funkcijų atlikimas gali reikšti faktinius darbo santykius;
- suteikta darbo vieta taip pat darbo santykių požymis;
- darbo santykių atveju atlyginimas, kurio dydį mažai įtakoja atlikto darbo rezultatas, mokamas periodiškai, o ne po darbo atlikimo;
- egzistuojanti verslo rizika mažai tikėtina, esant darbo santykiams;
- jei paslaugas teikiantis asmuo dirba vienai įmonei, didesnė tikimybė, kad tai yra darbo santykiai;

<sup>153</sup> DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. *Civilinių ir darbo sutarčių sąveika*.// Jurisprudencija: mokslo darbai. 2002, Nr. 28(20), p. 8.

<sup>154</sup> Išvardinti šio darbo p. 19.

<sup>155</sup> Nors Lietuvos teisės aktuose ir nėra pateikti vertinimo kriterijai, tačiau Lietuvos valstybinė mokesčių inspekcija vadovaujasi praktiškai visais nurodytaisiais. Prieiga per internetą <http://www.vmi.lt/lt/?itemId=21139> [interaktyvus] (žiūrėta 2008-03-13).

-profesinio parengimo paslaugos paprastai teikiamos darbo santykiais susijusiam asmeniui.

Nors kvalifikuojančių požymių yra nemažai ir jie kiekvienu atveju vertintini drauge, o esminis atribojimo pagrindas yra aiškus (pagal civilinę sutartį susitariama dėl tam tikro rezultato pasiekimo, o darbo sutartis sudaroma dėl tam tikros darbo funkcijos atlikimo), praktikoje paprastai būna sudėtinga nustatyti ar po paslaugų teikimo, rangos ar kita civiline sutartimi nemaskuojami darbo santykiai. Nors teismų praktikoje nurodomi esminiai požymiai, skiriantys darbo ir civilinę sutartį<sup>156</sup>, tačiau praktika, kuomet individuali veikla būtų perkvalifikuota į veiklą pagal darbo sutartį, gana skurdi. Jau nurodytų požymių (kelių ar jų visumos) buvimas savaime nereiškia, kad tiriamus santykius galima būtų vienareikšmiškai atriboti ir įvertinti – jie vertintini atskirai ir kaip visuma. Šiuo metu dar nėra įmanoma nustatyti vieną kriterijų, leidžiantį identifikuoti santykius griežtai kaip darbo ar civilinius<sup>157</sup>. Neaiškumų sukelia ir tai, kad individuali veikla kaip darbo teisinė kategorija apibūdinamas GPMĮ, jos neįtvirtinant darbo įstatymuose. Be to, dėl individualios veiklos santykio su darbo teise ir jos įtvirtinimo būdo nepasisakyta ir teismų praktikoje<sup>158</sup>. Šis teoriniu ir praktiniu aspektu svarbus klausimas pateiktinas mokslinei diskusijai dėl individualios veiklos kaip gretutinių darbo santykiams visuomeninių santykių priskyrimo darbo teisės reguliavimo sferai.

Kalbant apie *autorinės sutarties* ir darbo sutarties santykį, pirmiausia atsižvelgiama į atlygintinumo faktą. Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatyme<sup>159</sup> (toliau-ATGTĮ) numatyta kitos šalies pareiga sumokėti atlyginimą, jei ko kita nenumato sutartis. Darytina išvada, kad sutartis gali numatyti ir kitaip, be to, nenustatoma ir atlyginimo sumokėjimo forma (tuo tarpu DK 186 str. 4 d. imperatyviai nustatyta darbdavio pareiga atlyginimą darbuotojui mokėti pinigais). Autorinės sutarties pagrindu atsiradę santykiai vienkartiniai, skirti tam tikram rezultatui pasiekti. ATGTĮ 38 str. 3 d. nuostata, kad negali būti perduodamos teisės į visus būsimus autoriaus kūrinius ir kad autorių turtinių teisių perdavimas negali būti taikomas kūrinio panaudojimo būdams, kurie autoriaus turtinių teisių perdavimo metu neegzistuoja ar yra nežinomi, atriboja darbo ir autorinę sutartį, nes priešingu atveju būtų tariamasi ne dėl sukūrimo ir perdavimo, bet dėl paties kūrimo kaip kūrybinio proceso<sup>160</sup>.

---

<sup>156</sup> Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teismo 2005 m. liepos 14 d. priimta „Dėl teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos“ [interaktyvus], žiūrėta 2007-12-15. Prieiga per internetą <http://www.lvat.lt/default.aspx?item=home>.

<sup>157</sup> Advokatų profesinės bendrijos Soloveičikas, Markauskas, Aviža, Bagdanskis studija „Individualios veiklos reglamentavimo Lietuvos Respublikoje apžvalga“// Vilnius. 2007, p. 80.

<sup>158</sup> ŠILEIKIS, Egidijus. *Teismų precedentai ir aprobuota praktika darbo teisės šaltinių sistemoje: konstituciniai ir tarpdisciplininiai aspektai Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos.*// 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius. 2004, p.323.

<sup>159</sup> Valstybės žinios. 1999, Nr. 50-1598.

<sup>160</sup> VILEITA, Alfonsas. *Lietuvos Respublikos Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo komentaras*// Vilnius. 2000, p. 60.

Autorinės sutarties terminas lemia ir jos dalyką (sutarties objektą) - šiuo atveju susitariama dėl autorinio darbo sukūrimo ir (arba) turtinių teisių į jį perdavimą, kai tuo tarpu darbo sutartimi sulygstama dėl darbo, paklūstant nustatytai darbo tvarkai. Darbo sutarties rezultatas (darbo funkcijų atlikimas) yra grynai asmeninio pobūdžio ir netampa darbuotojo nuosavybe, todėl jis, priešingai nei autorinės sutarties atveju, negali būti paveldėjimo ar perleidimo objektu (ATGTĮ 38 str. 1 d.). Kalbant apie intelektinės nuosavybės teisių priklausymą, bendrąja prasme tiek ATGTĮ, tiek Patentų įstatymo naujoje redakcijoje<sup>161</sup> numatyta, kad turtinės teisės į tarnybinių pareigų ar darbinių santykių metu sukurtus intelektinės nuosavybės objektus tam tikrą teminą priklauso darbdaviui. Šalys gali susitarti, kad turtinės teisės į kompiuterinę programą, kurią sukūrė darbuotojas, atlikdamas tarnybines pareigas ar vykdydamas darbo užduotį, gali priklausyti tiek darbuotojui, tiek darbdaviui (ATGTĮ 10 str. 2 d.)<sup>162</sup> – taigi, šalių lygiateisiškumo ribos, sudarant autorinę sutartį ir reglamentuojant santykius, labiau išplėstos nei darbo sutarties atveju.

Kitas aspektas - sutarties šalių santykiai. Kaip jau minėta, darbo sutarties pagrindu darbdavys gali reikalauti iš darbuotojo tam tikrų veiksmų atlikimo, darbo nustatytais valandomis ir nustatytoje vietoje (DK 93 str.). Autorinės sutarties pagrindu galima reikalauti tik paties rezultato, o darbo laiką, vietą ir būdus autorius laisvai pasirenka pats. Esant situacijai, kai su darbuotoju sudaromos darbo ir autorinės sutartys (būdinga įmonėse, valdančiose radijo, televizijos kanalus), darbdavys gali su darbuotoju sudaryti autorinę sutartį tik dėl tokių kūrinių sukūrimo, kurių kūrimas neįeina į darbuotojo darbo užduotį (pvz., ši pareiga nėra nustatyta pareiginiėje instrukcijoje).

Darbdaviui ir darbuotojui piktnaudžiaujant galimybe sudaryti autorinę sutartį (kai faktinė padėtis reikalauja sudaryti darbo sutartį), autorinė sutartis patraukli mažesniu mokesčių dydžiu, tačiau darbo ir socialinės apsaugos prasme nukenčia autorius, kuris pagal faktines aplinkybes yra darbuotojas – silpnesnioji šalis, negalintis pasinaudoti DK numatytais lengvatomis ir garantijomis.

*Sporto veiklos sutartis.* Pažymėtina, kad sportininkas savo veiklą gali vykdyti tiek įregistravęs individualią veiklą, tiek darbo santykių ar jų esmę atitinkančių santykių, tiek bet kokios kitos sutarties, atitinkančios teisinius santykius, kurie iš esmės (susitarimu dėl darbo apmokėjimo sąlygų, darbo vietos ir funkcijų, darbo drausmės ir kt.) atitinka darbo sutarties sukuriamus darbdavio ir darbuotojo santykius, pagrindu. Individualiai sporto veiklai priskiriama tik savarankiška tokia veikla. Pvz., ar sporto veiklos sutartis (kontraktas) gali būti prilyginta

---

<sup>161</sup> Lietuvos Respublikos patentų įstatymo 7, 8, 22 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 1997, Nr. 119-3078.

<sup>162</sup> PETRAVIČIUS, Ramūnas. *Intelektinės nuosavybės teisių priklausymas sukūrus šių teisių objektą, esant darbo santykiams* // Mokslinės konferencijos „Asmeninės neturtinės teisės ir jų gynimas“ medžiaga. Vilnius. 2001, p.43.

darbo sutarčiai, ar galima teigti, kad sportininkas, nors ir sudaręs sporto veiklos sutartį, vis tik verčiasi individualia sporto veikla? Kūno kultūros ir sporto įstatymas<sup>163</sup> pateikia nustatytos sporto veiklos sutarties sąvoką, kur numatytos sąlygos, kurios DK požiūriu atitinka darbo sutarties sukuriamus darbdavio ir darbuotojo santykius: numatyti sportininko funkcijos, įsipareigojimai laikytis sporto klubo nustatytų taisyklių, atlyginimas, sveikatos draudimo sąlygos, socialinio draudimo įmokų mokėjimo tvarka ir kt. Todėl tokioje sutartyje nustatyti darbdavio (sporto klubo) ir darbuotojo (sportininko) santykiai prilygintini darbo santykiams arba jų esmę atitinkantiems santykiams, nepaisant to, kad ši sutartis neatitinka DK 99 str. 2 d. nustatytų darbo sutarties sudarymo aspektų, t. y. pavyzdinės darbo sutarties formos. Tokia pozicija suformuluota ir ETT praktikoje: laikydamasis koncepcijos, kad ekonominio pobūdžio veikla EB sutarties 2 str. prasme laikytina bet kokia, už bet kokio dydžio ar formos atlyginimą atliekama veikla, turinti darbo santykių požymius, jeigu ji yra faktinė (darbinės veiklos atlikimas, vadovaujant kitam asmeniui, už tai gaunant atlygį)<sup>164</sup>, ETT profesionalaus sportininko veiklą iš esmės pripažino darbuotojo veikla pagal EB sutarties 39 str.<sup>165</sup>. 2004 m. balandžio 29 d. Direktyvoje 2004/38/EB<sup>166</sup>, kuri papildė galiojusius teisės aktus dėl laisvo asmenų judėjimo, numatyta, kad ES piliečiai turi vykdyti ekonominę veiklą ar turėti pakankamai išteklių kad galėtų gyventi kitoje valstybėje narėje. Todėl profesionalaus sportininko veikla pagal atlygintinę sutartį su sporto klubu turi būti laikoma darbo veikla ES teisės prasme.

Išanalizavus kai kurių civilinių teisinių santykių ir darbo teisinių santykių esminį panašumą, kyla klausimas ar nevertėtų su darbų ar paslaugų teikimu susijusių visuomeninių santykių reguliavimą perkelti į diferencijuotą darbo santykių sistemą darbo ir socialinių teisių įstatyminės apsaugos užtikrinimui, kadangi šiuo metu asmenims, atliekantiems darbus (ar teikiantiems paslaugas) kitokiais, nei DK numatytais pagrindais, galiojantys darbo įstatymai nenumato jokių įstatyminių darbo ir socialinių teisinių garantijų.

Darbo teisiniuose santykiuose viršenybė teikiama šių santykių dalyvių veiklos turiniui<sup>167</sup>, o ne formaliai išraiškai - jeigu asmens ir juridinio ar fizinio asmens santykiai įforminti tam tikros rūšies civiline sutartimi, bet iš esmės šie santykiai turi darbo santykiams būdingų požymių, tai gali būti pagrindas tokią veiklą pripažinti darbo santykiais. Todėl turėtų būti suformuluotas vieningas santykių, kuriuose panaudojamas samdomas darbas, vertinimo kriterijų sąrašas, nustatant jų lyginamąją vertinimo reikšmę, taip pat nustatyta taisyklė, kad darbo santykių

<sup>163</sup> Valstybės žinios. 1996, Nr. 9-215.

<sup>164</sup> ETT 1982 m. kovo 23 d. sprendimas byloje 53/81 (Levin) Slg. 1982, p. 1035.

<sup>165</sup> ETT 1995 m. gruodžio 15 d. sprendimas byloje C-415/93 (Bosman) // Slg. p. I-4921.

<sup>166</sup> OL, 2004, 4-30.

<sup>167</sup> LAT ne kartą pažymėjo, kad nustatant sutarties turinį lemiamą reikšmę turi tikrieji sutarties šalių ketinimai, šalių valia, o ne vien rašytinės sutarties gramatinis tekstas, lingvistinė jos išraiška ( žr. LAT CBS 2000m. vasario 23 d. nutartis c. b. A. *Dereškevičius v. Lazdijų rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-215/2000, 2002 m. gruodžio 4 d. nutartis c. b. A. *Budanov v. A. Eimutis*, Nr. 3K-3-1472/20002).

vertinimo kriterijai kiekvienoje situacijoje būtų analizuojami atskirai, atsižvelgiant į kiekvienos sutarties aplinkybes. Dėl santykių darbo rinkoje dinamiškumo, mažai tikėtina, kad tai būtų galima padaryti teisės aktų pagalba - palankiausia, kad tai susiformuotų teismų praktikos keliu. Tai padėtų spręsti ir tolimesnės darbo teisinių santykių reguliavimo raidos klausimą.

### 3.2. Darbo teisiniai santykiai ir valstybės tarnyba

Pripažįstama, kad asmenų, gaunančių atlyginimą už darbą, darbo teisiniai santykiai turi būti reguliuojami tomis pačiomis teisės normomis, o šio reglamentavimo diferenciacija galima tik pagrįstai neperžengiant nustatytų ribų. Valstybės tarnybos santykiai, nors ir priskirtini darbo santykių kategorijai, susiformuoja specifinėje srityje ir todėl iš esmės yra reguliuojami specialiosiomis teisės normomis, o DK jiems taikomas tiek, kiek nenustato specialiosios normos. Dėl šio darbo apimties bus apsiribota tik kai kurių valstybės tarnybos ir darbo teisinių santykių atskyrimo bei kai kurių DK nuostatų taikymo valstybės tarnyboje ribų nustatymo analize.

Jau anksčiau išvardinti darbo santykių požymiai<sup>168</sup> (išimtis-su valstybės tarnautojais darbo sutartys nesudaromos) yra būdingi ir valstybės tarnybos santykiams. Tarnautojo sąvoka yra vartojama ne tik valstybės tarnautojo sąvokos prasme, bet ir platesne prasme - darbininkų ir tarnautojų kategorijos išskiriamos ir ūkio subjektuose, tarnautojais įvardijami ir iš valstybės, savivaldybių biudžetų ar kitokių fondų finansuojamose įstaigose, organizacijose (gydytojai, mokytojai).

Pagal tarnautojų atliekamų funkcijų pobūdį valstybės tarnautojai paprastai skirstomi į viešojo valdymo tarnautojus (angl. *civil servants*) ir viešųjų paslaugų tarnautojus (angl. *public servants*). Viešųjų paslaugų tarnautojų funkcijų pobūdis nesiskiria - dirbant tiek valstybės ar savivaldybės, tiek viešojoje ar privačioje įstaigoje, todėl jų tarnybiniai santykiai patenka į darbo teisės reguliavimo sferą.

Pagal Valstybės tarnybos įstatymą<sup>169</sup> (toliau-VTĮ) valstybės tarnautojas - fizinis asmuo, atitinkantis du kriterijus: t. y. einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis viešojo administravimo funkcijas. Vieninteliu kriterijumi, atskiriančiu valstybės tarnybos ir darbo santykius, VTĮ nurodo tarnautojo atliekamų funkcijų turinį (ar asmuo vykdo viešojo administravimo veiklą) ir bando jį atskleisti (pvz., nurodoma, kad tai yra ir audito vykdymas, projektų rengimas, koordinavimas ir kt.). Prie valstybės tarnautojų priskiriami tik tie valstybės ar savivaldybės institucijose dirbantys asmenys, kurie atlieka viešojo administravimo funkcijas ir eina pareigas, įtrauktas į VTĮ tvarka patvirtintus valstybės tarnautojų pareigybių sąrašus. Kitų

---

<sup>168</sup> Nurodyti darbo p.19.

<sup>169</sup> *Cit. op.* 47.

valstybės tarnautojų ( angl. *public service*) darbo santykius reguliuoja DK ir kiti darbo teisės norminiai aktai<sup>170</sup>.

Nekyla problemų dėl pareigybių, kurios aiškiai susijusios su viešųjų paslaugų teikimu visuomenei arba dėl tų, kurios susijusios su viešojo administravimo veikla ir yra nenumatytos VTĮ 4 str. 5 d. Tačiau dažnai tam tikrai pareigybei (atitinkančiai viešojo administravimo funkcijas), priskiriamos kelios darbo funkcijos, iš kurių viena ar kelios gali turėti viešųjų paslaugų požymių. Kyla problema - kaip vertinti atliekamas funkcijas viešojo administravimo aspektu, nes VTĮ tokių „kompleksinių“ atliekamų funkcijų įvertinimo nenumato. Todėl, atskiriant darbo santykius nuo valstybės tarnybos santykių, sudėtingiausia nustatyti ar asmuo, einantis pareigas valstybės, savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, išlaikomoje iš valstybės ar savivaldybės biudžeto bei valstybės pinigų fondo, priskirtinas valstybės tarnautojų grupei bei nustatyti, kad jo atliekamos funkcijos yra viešojo administravimo veiklos vykdymas. Kai kurių autorių nuomone, VTĮ pateiktoje valstybės tarnautojo sąvokoje nenumatyta, kad visi asmenys, atliekantys viešojo administravimo funkciją, yra valstybės tarnautojai. Taigi, dėl akivaizdžiai trūkstamo aiškumo ir netikslaus įstatyminio reguliavimo praktikoje galima situacija, kai pagal darbo sutartį dirbantis darbuotojas, kurio darbo teisiniai santykiai bus reguliuojami pagal DK, nors ir neturės valstybės tarnautojo statuso (jam nebus taikomi papildomi reikalavimai ir suteikiamos papildomos garantijos), galės vykdyti viešojo administravimo funkcijas<sup>171</sup>.

VTĮ 5 str. numato, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja VTĮ. Teisės literatūroje susiformavo nuomonė, kad darbo įstatymai negali būti taikomi kaip alternatyva VTĮ, pvz., negali nustatyti papildomų atleidimo iš valstybės tarnybos pagrindų<sup>172</sup>. Kalbant apie darbo užmokestį, valstybės tarnautojams patvirtinti mažesnis minimalusis valandinis atlygis ir mažesnė minimalioji mėnesinė alga, negu darbuotojams, dirbantiems įmonėse, įstaigose ir organizacijose, nepaisant nuosavybės formos, ir kitiems asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka taikoma minimalioji mėnesinė alga pagal DK 187 str. DK 187 str. 1 d. numato, kad atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius. Valstybės tarnybos santykių specifiškumas ir valstybės galimybė parinkti įvairias darbo apmokėjimo sistemas suponuoja ir galimybę nustatyti skirtingas darbo apmokėjimo

---

<sup>170</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos.*// 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius. 2004, p.158.

<sup>171</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai.*// Justitia. 2004, Nr. 1(49).

<sup>172</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras// Vilnius. 2004, p.33.



sistemas valstybės tarnautojams (taip pat kitų iš biudžeto finansuojamų institucijų darbuotojams) ir kitiems dirbantiems asmenims<sup>173</sup>.

Ginčai dėl valstybės tarnybos santykių tarp įstaigos ir viešųjų paslaugų valstybės tarnautojų nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose, nes šios kategorijos valstybės tarnautojai neįgyja viešojo administravimo įgaliojimų<sup>174</sup>.

Viešojo valdymo tarnautojų tarnybinių santykių reguliavimas pasižymi administracinės teisės elementų dominavimu, kas riboja sutartinio reguliavimo galimybes (pvz., dėl darbo užmokesčio dydžio)<sup>175</sup>. Pagal Administracinių bylų teisenos įstatymo<sup>176</sup> 15 str. 1 d. 5 p., bylos dėl tarnybinių ginčų, kurių viena šalis yra valstybės ar savivaldybės tarnautojas, turintis viešojo administravimo įgaliojimus, priklauso administracinių teismų jurisdikcijai.

Nors VTĮ detalai nustato valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sandarą ir jo apskaičiavimo tvarką, tačiau teismų praktika<sup>177</sup> suponuoja išvadą, kad nors ginčai dėl valstybės tarnautojui priklausančio darbo užmokesčio priteisimo kyla iš valstybės tarnybos santykių, tačiau jų pobūdis yra specifinis, iš esmės skiriasi nuo ginčų, susijusių su valstybės tarnautojo atliekamais viešojo administravimo veiksmais ir nuo kitų tarnybinių ginčų. Ginčai dėl darbo užmokesčio, nors ir priklausančio mokėti valstybės tarnautojui, iš esmės yra privatinio pobūdžio. Todėl, sprendžiant ginčus dėl nesumokėto darbo užmokesčio priteisimo VTĮ 5 str. pagrindu taikytinas DK, pvz. DK 27 str. 2 d. numatytas bendrasis 3 metų senaties terminas, kadangi DK kitokio senaties termino reikalavimams dėl negauto darbo užmokesčio priteisimo nenustatyta. Tokio termino taikymą valstybės tarnautojų reikalavimams dėl darbo užmokesčio priteisimo patvirtina Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo praktika (toliau-LVAT)<sup>178</sup>.

VTĮ nereglamentuoja teisinių santykių dėl darbo užmokesčio mokėjimo tais atvejais, kai valstybės tarnautojas buvo neteisėtai atleistas iš darbo, taip pat santykius dėl pavėluoto darbo užmokesčio, todėl minėti santykiai reguliuojami DK ir Delspinigių nustatymo įstatymo (pilno pavadinimo formuluote) tvarka. DK 207 str., numatančio pavėluoto darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimo teises pasekmes bei Delspinigių nustatymo įstatymo reguliavimas yra vientisas – šios normos reguliuoja tuos pačius teisinius santykius<sup>179</sup>.

<sup>173</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas .

<sup>174</sup> LAT CBS kolegijos 2002 m. rugsėjo 16 d. nutartis *B. Ramanauskienė v. Daugų vidurinė mokykla*, bylos Nr. 3K-3-1010/2002, kat. 2.4.3.

<sup>175</sup> *Cit. op.* 9, p. 15.

<sup>176</sup> Valstybės žinios. 1999, Nr. 13-308 (su pakeitimais).

<sup>177</sup> LVAT 2006 m. kovo 2 d. sprendimas *R. K. v. Panevėžio rajono policijos komisariatas. Administracinė byla Nr. A15-27/2006, kat. 16.2 (S)*, 2006 m. rugsėjo 13 d. sprendimas *G. C. v. Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Vidaus reikalų ministerijos Radviliškio priešgaisrinei gelbėjimo tarnyba. Administracinė byla Nr. A<sup>6</sup>-2037/2006, kat. 16. 2.*

<sup>178</sup> LVAT 2005 m. liepos 20 d. nutartis *V. Zinkevičius v. Ignalinos rinktinė, Vidaus reikalų ministerija. Administracinė byla Nr. A<sup>11</sup>-798/2005.*

<sup>179</sup> LVAT 2005 m. sausio 25 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>11</sup>-104/2005.

VTĮ 32 str.1 d. numato, kad valstybės tarnautojas turi atlyginti savo neteisėta kalta veika valstybės ar savivaldybės įstaigai, institucijai padarytą tiesioginę materialinę žalą. Atlygintinos žalos dydis negali viršyti 6 vidutinių valstybės tarnautojo darbo užmokesčio. LVAT konstatavo, kad VTĮ 32 str. 2 d. numatytas žalos atlyginimo teisinis reguliavimas taikytinas tik tais atvejais, kai reikalaujama žalos atlyginimo iš specialiųjų subjektų - valstybės tarnautojų, padariusių žalą atliekant vidaus administravimo veiklą (vidaus administravimą apibūdinant pagal Administracinių bylų teisenos įstatymą). Jeigu nenustatytos atlygintinos žalos ribos, taikytinas DK 254 str., nustatantis materialinės atsakomybės ribas, išskyrus atvejus, nustatytus DK 255 str.<sup>180</sup>.

Sprendžiant dėl socialinių garantijų taikymo apimties, praeityje kildavo nemažai problemų, pvz., VTĮ 35 str. ir DK 166 str. 2 d. numatyta kasmetinių minimalių atostogų trukmė, neduodavo atsakymo ar VTĮ reguliavo tik bendruosius minėtų atostogų klausimus, o DK nuostatas reikėjo taikyti specifinės socialinės padėties valstybės tarnautojams (pvz., vieniems auginantiesiems vaiką iki 14 metų), tačiau šis klausimas išspręstas, pakeitus VTĮ 36 str.<sup>181</sup>.

Darytina išvada, kad viešojo administravimo įgaliojimus ir įtrauktų į VTĮ numatyta tvarka sudarytus valstybės tarnautojų pareigybių sąrašus, valstybės tarnautojų darbo santykiams ir socialinėms garantijoms Darbo kodeksas taikomas subsidiariai, t. y. tiek, kiek valstybės tarnautojų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja VTĮ. Siekiant teisinio aiškumo, turėtų būti suformuluota aiški taisyklė - kaip valstybės tarnautojai galėtų pasinaudoti keliomis DK garantijomis ar gauti kai kurias jame numatytas kompensacijas, kaip viena ar kita garantija būtų taikoma valstybės tarnautojams; ir jeigu taikoma - kokia apimtimi. Taip pat reikalinga tiksliai suformuluoti valstybės tarnautojo pareigybės įvertinimo ir priskyrimo valstybės tarnybai mechanizmą. Manytina, kad nustačius tam tikro elgesio taisyklę įvertinti, ar VTĮ taikymas konkrečiu atveju yra išsamus, susiformuos ir teisminė praktika.

---

<sup>180</sup> LVAT 2007 m. kovo 13 d. nutartis a. b. *Valstybės sienos apsaugos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Varėnos rinktinė v. M. T. Nr. A<sup>7</sup>-35-07, kat. 25(S)*.

<sup>181</sup> Valstybės žinios. 2006, Nr. 4-97

## IŠVADOS

1. Lietuvos Respublikos darbo teisės objektas - tai visuomeninių darbo santykių, atsirandančių darbo procese ir su jais susijusių visuomeninių santykių, kurie savo prigimtimi nėra darbo santykiai, kompleksas.
2. Darbo santykių teisinio reguliavimo metodas yra kompleksinė visuomeninių darbo santykių reguliavimo būdų ir priemonių visuma, pasižyminti centralizuoto normatyvinio (darbo įstatymų ir kitų norminių teisės aktų pagalba) ir sutartinio reguliavimo (kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys, individualūs susitarimai) reguliavimo metodų derinimu.
3. Darbo teisiniai santykiai atsirandantys, pasikeičiantys ar pasibaigiantys darbo sutarties pagrindu, kyla tarp darbuotojo ir darbdavio, kuriems teisės normos suteikia teisinį subjektiškumą – teisumą ir veiksnumą - kuris yra viena svarbiausių prielaidų darbo teisinių santykių atsiradimui.
4. Darbo kodeksas reguliuoja ir visuomeninius santykius, kurie nustatyti Darbo kodekso 4 straipsnio 1 dalyje. Šie visuomeniniai santykiai, savo prigimtimi nebūdami „grynaisiais“ darbo santykiais, yra glaudžiai susiję su darbo sutarties pagrindu susiklostančiais santykiais ir egzistuoja kaip jų atsiradimo prielaida arba egzistuoja šalia jų arba gali kilti iš jų.
5. Darbo kodeksas, numatydamas galimybę diferencijuotai reglamentuoti tam tikrose specifinėse srityse kylančius darbo santykius, nukreipia į kitus darbo įstatymus ir Vyriausybės norminius teisės aktus. Darbo santykių teisinis reguliavimas diferencijuojamas, remiantis objektyviais ir subjektyviais pagrindais ir neturi pažeisti Darbo kodekso reikalavimų, neperžengti jo ribų, pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas.
6. Daugelis civilinių teisinių santykių pasižymi darbo teisiniams santykiams būdingais požymiais, todėl, sprendžiant šių santykių atribojimo klausimą, reikalinga įvertinti faktinių santykių požymių visumą, nes tik tada galima tinkamai kvalifikuoti faktinę veiklą.
7. Viešųjų paslaugų ir neįtrauktų į valstybės tarnautojų pareigybių sąrašus valstybės tarnautojų tarnybos santykiams Darbo kodeksas taikomas visa apimtimi. Viešojo valdymo tarnautojams, turintiems viešojo administravimo įgaliojimus, valstybės tarnautojams, įtrauktiems į valstybės tarnautojų pareigybių sąrašus, Darbo Kodeksas taikomas subsidiariai.

Stefa Dalia Ramanauskienė

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### *I. Tarptautiniai teisės norminiai aktai:*

1. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.
2. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės organizuotis gynimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
3. TDO konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ // Valstybės žinios, Nr. 28-672.
4. TDO konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ // International Labour Conventions and Recommendations 1919-1981, Geneva, 1982.
5. TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ // International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995, Geneva, 1996.
6. TDO konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ // Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2383.
7. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
8. Europos Bendrijos direktyva 94/33 EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ // OL 216/12. 1994.
9. Europos Bendrijos direktyva 2004/38/EB // OL 4/30, 2004.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. Н. 197-ФЗ.

### *II Lietuvos Respublikos teisės aktai:*

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos administracinės teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.
3. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
6. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.
7. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 123-5574.
8. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715.
9. Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 50-1598.
10. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.

11. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
12. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
13. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
14. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521.
15. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčių įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3085.
16. Lietuvos Respublikos Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2106.
17. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.
18. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-321.
19. Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymas // Valstybės žinios, 1996, Nr. 9-215.
20. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207.
21. Lietuvos Respublikos patentų įstatymo 7 str., 8 str., 22 str. pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 1997, Nr. 119-3078.
22. Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2742.
23. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, 34-933.
24. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas // Valstybės žinios. 2007, Nr. 59-2278.
25. Lietuvos Respublikos ūkininko ūkio įstatymas // Valstybės žinios, Nr. 43-1358; 2002, Nr. 123-5537.
26. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.
27. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-178-08.
28. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1945; 2006, Nr. 77-2975.
29. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2005 m. sausio 25 d. nuostatai // Valstybės žinios, 2005, Nr. 15-488.

30. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.
31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313.
32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl valstybinės darbo saugos ir sveikatos programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 53-2075.
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugsėjo 3 d. nutarimas Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“ // valstybės žinios, 2002, Nr. 87-3751.
34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl Asmenų iki 18 metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, darbo laiką, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.
35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 18 d. nutarimas Nr. 326 „Dėl
36. kvalifikacinių reikalavimų nustatymo ir egzaminų valstybės ir savivaldybės įstaigose ir organizacijose vykdymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 28-1138.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 501 „Dėl buties, sanitarinių ir higienos patalpų įrengimo reikalavimų“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1820.
38. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 74-2262.
39. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimas „Dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr. 37-1374.
40. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios, 2007, Nr. 137-5592.

### III. Specialioji literatūra:

1. АЛЕКСАНДРОВ. Н. Г. *Трудовое правоотношение*. Москва. 1948.
2. BLANPLAIN, Roger. *European Labour Law*. The Hague/London/New York. 2003.
3. ГУСОВ К. Н., ТОЛКУНОВА В. Н. *Трудовое право России*. Москва. 1997.

4. ИВАНОВ С.А., ЛИВШИЦ Р.З., ОРЛОВСКИЙ Ю.П. *Советское трудовое право: вопросы теории*. Москва. 1978.
5. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius, 2001.
6. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius, 2002.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius, 2003.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004.
9. DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS I. Darbo teisė. Vilnius, 1990.
10. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // *Jurisprudencija: mokslo darbai*. 2002, Nr. 28 (20).
11. DAMBRAUSKIENĖ, G; NORKŪNAS, A. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas. *Personalo vadyba*, 1996.
12. DAVULIS, Tomas. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004.
13. Advokatų profesinės bendrijos Soloveičikas, Markauskas, Aviža, Bagdanskis studija „*Individualios veiklos reglamentavimo Lietuvos Respublikoje apžvalga*“ // Vilnius. 2007.
14. ЛИВШИЦ, Р. З., ОРЛОВСКИЙ, Ю.П. *Трудовое право России*. Москва. 1998, с.199.
15. KIRŠIENĖ, J; PAKALNIŠKIS, V; JUŠKYTĖ, R; VAITKEVIČIUS, P. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius. 2004.
16. КИСЕЛЕВ, И. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва. 1999.
17. КИСЕЛЕВ, И. *Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века*. Москва. 1996.
18. МАВРИН, С. П; ХОХЛОВ, Е. Б. Работник как субъект трудового права. *Правоведение*. 2002. N. 6. с. 25.
19. NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
20. NEKROŠIUS, Ipolitas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos.
21. NEKROŠIUS, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
22. PANOMARIOVIENĖ-MAČERNYTĖ, Ingrida. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius, 2003.
23. ПАШЕРСТНИК, А. Е. *Основы советского трудового права*. Москва, 1956.
24. PETRAVIČIUS, Ramūnas. Intelektinės nuosavybės teisių priklausymas sukūrus šių teisių objektą, esant darbo santykiams. Mokslinės konferencijos „Asmeninės neturtinės teisės ir jų gynimas“ medžiaga. Vilnius, 2001.

25. PETRYLAITĖ, DAIVA. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius, 2005.
26. SIVILEVIČIŪTĖ, Ieva. Darbo sutarties samprata pagal naująjį darbo kodeksą: atskyrimo nuo valstybės tarnybos santykių ir kai kurių civilinių sutarčių problemos.// Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius. 2004.
27. СКОБЕЛКИН, В. Н. *Трудовые правоотношения*. Москва, 1999.
28. SWIATKOWSKI, Andrzej. *Zasady prawa pracy. Zarys wykladu dla ekonomistow*. Krakow, 1985.
29. ŠILEIKIS, Egidijus. Teismų precedentai ir aprobuota praktika darbo teisės šaltinių sistemoje: konstituciniai ir tarpdisciplininiai aspektai Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos // 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius. 2004.
30. ŠUMINAS, Arūnas. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Vilnius. Teisė. 1999 33(2).
31. TIAŽKIJUS, Viktoras; BUŽINSKAS, Gintautas; PETRAVIČIUS, Ramūnas. Darbo teisė. Vilnius. 1999.
32. TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005.
33. TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. Justitia, 2004, Nr. 1 (49).
34. USONIS, Justinas. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas// Vilnius. Jurisprudencija. 2003. t. 40(32).
35. VAIŠVILA, Alfonsas. Teisės teorija. Vilnius. 2000.
36. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. Vilnius, 2004.
37. Valstybės ir teisės teorija // red. Vansevičius, S. Vilnius, 1989.
38. VANSEVIČIUS, Stasys. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 211-212.
39. VILEITA, Alfonsas. Lietuvos Respublikos Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo komentaras. Vilnius, 2000.
40. VITKAUSKAS, P. Civilinė teisė. Kaunas, 1998.

#### IV. *Praktinė medžiaga:*

1. ETT 1982 m. kovo 23 d. sprendimas c. b. *D. M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie*; 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje 66/85 „Lawrie-Blum“ [interaktyvus]. Prieiga per internetą <http://curia.europa.eu/jurisp/cgibin>.
2. ETT 1995 m. gruodžio 15 d. sprendimas byloje C-415/93 (Bosman) [interaktyvus]. Prieiga per internetą <http://curia.europa.eu/jurisp/cgibin>.



3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 27 d. nutarimas „Dėl minimalios mėnesinės algos ir minimaliojo valandinio atlyginimo“. Prieiga per internetą <http://www.lrkt.lt/Dokumentai2007.html>.
4. LAT Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// Teismų praktika. 2004, Nr. 21.
5. LAT CBS 2000m. vasario 23 d. nutartis c. b. A. *Dereškevičius v. Lazdijų rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-215/2000, 2002 m. gruodžio 4 d. nutartis c. b. A. *Budanov v. A. Eimutis*, Nr. 3K-3-1472/20002.
6. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 26 d. nutartis c. b. K. *Krivka v. UAB „Statybos apdailos mašinų prekyba“*, Nr. 3K-3-352/2001, kat. 4.2.,4.3.,5.33.
7. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. V. *Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „Radviliškio autobusų parkas“*. Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13;50.
8. LAT CBS 2002 m. gegužės 20 d. nutartis c. b. G. L. *Jakštienė v. Šilutės rajono vartotojų kooperatyvas*.Nr. 3K-3-754/2002, kat. 2.4.
9. LAT CBS kolegijos 2002 m. rugsėjo 16 d. nutartis B. *Ramanauskienė v. Daugų vidurinė mokykla*, bylos Nr. 3K-3-1010/2002, kat. 2.4.3.
10. LAT CBS 2003 m. sausio 8 d. nutartis c. b. Z. *Zdzichauskas v. UAB „Šiaulių aerouostas“* Nr. 3K-3-6/2003, kat.2.7;5.7;50.
11. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 29 d. nutartis c. b. N. *Jozeliūnienė v. Kauno kamerinis orkestras ir kt.*Nr. 3K-3-190/2003, kat. 2.4.
12. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. kovo 31 d. nutartis c.b. A.*Karpavičiūtė v. UAB „Regovitus“*, Nr. 3K-3-432/2003, kat. 2.3.1; 2.11.
13. LAT CBS 2003 m. spalio 1 d. nutartis c. b. H. *Makutėnas v. UAB „Bitas“*. Nr. 3K-3-892/2003, kat.2.6;2.7.
14. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 23 d. nutartis c. b. R. *Katyševa v. UAB „Pačiolis“*, Nr. 3K-3-128/2004, kat. 2.3;5.2;5.4.
15. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 29 d. nutartis c. b. S. *Dilys v. AB „Lithun“*. Nr. 3K-368/2005, kat. 11.1;14.3;16.4;16.8.
16. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. liepos 14 d. priimta „Dėl teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos“.[interaktyvus]. <http://www.lvat.lt/default.aspx?item=home>.
17. LVAT 2005 m. liepos 20 d. nutartis V. *Zinkevičius v. Ignalinos rinktinė, Vidaus reikalų ministerija. Administracinė byla Nr. A<sup>11</sup>-798/2005*.

18. LVAT 2006 m. kovo 2 d. sprendimas *R. K. v. Panevėžio rajono policijos komisariatas*. Administracinė byla Nr. A15-27/2006, kat. 16.2 (S).
19. 2006 m. rugsėjo 13 d. sprendimas *G. C. v. Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Vidaus reikalų ministerijos Radviliškio priešgaisrinei gelbėjimo tarnyba*. Administracinė byla Nr. A<sup>6</sup>-2037/2006, kat. 16. 2.
20. LVAT 2007 m. kovo 13 d. nutartis a. b. *Valstybės sienos apsaugos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Varėnos rinktinė v. M. T.* Nr. A<sup>7</sup>-35-07, kat. 25(S).

## SANTRAUKA

Darbo teisės objektas - visuomeniniai santykiai, kurių vieną grupę sudaro visuomeniniai darbo santykiai, kai samdomo darbo procese, darbo jėgos panaudojimas tiesiogiai veikia jos turėtojo asmenybę. Kita grupė visuomeninių santykių yra glaudžiai susiję su darbo santykiais, galintys egzistuoti šalia jų, būti jų prielaida arba kilti iš jų. Dabartinės rinkos sąlygomis darbo teisės reguliavimo sritis neabejotinai turės būti plečiama, siekiant užtikrinti darbo ir socialinę apsaugą.

Darbo teisės reguliavimo metodas pasižymi normatyvinio ir sutartinio derinimu. Darbo teisės objektas ir metodas yra darbo teisės sistemos pagrindas.

Darbo kodekso pagrindinis reguliavimo dalykas yra darbo teisiniai santykiai, kylantys darbo sutarties pagrindu, kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka darbo funkcijas, paklusdamas darbo tvarkai, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia pagal darbo sutartį sulygta darbą, garantuoja darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi, šalių susitarimu numatytas darbo sąlygas, moka darbo užmokestį. Darbo kodeksas taip pat reglamentuoja skirtingo turinio, paskirties visuomeninius santykius, kur nėra panaudojamas darbo procesas.

Darbo teisiniai santykiai yra dvišaliai, jų subjektai darbuotojas ir darbdavys pasižymi teisiniu subjektiškumu, kurį sudaro darbinis teisnumas ir veiksnumas.

Darbo teisinių santykių turinys- subjektinėmis teisėmis ir pareigomis apibrėžtas jų subjektų elgesys. Subjektų teisės ir pareigos skirstomos į darbuotojo pareigas dirbti darbą ir laikytis darbo tvarkos ir darbdavio pareigas suteikti darbuotojui darbą, sudaryti tinkamas darbo sąlygas ir mokėti darbo užmokestį. Darbo teisinių santykių atsiradimo pagrindas darbo sutartis, kuri yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas ir laikoma sudaryta, jeigu šalys susitarė dėl būtinųjų sutarties sąlygų. Darbo kodeksas numato galimybę diferencijuotai reglamentuoti darbo teisinius santykius, atsižvelgiant į tokius objektyvius ir subjektyvius veiksnius kaip ūkinės veiklos sritis, specifinės gamybos sąlygos, darbuotojų psichofiziologinės savybės.

Darbo teisinių santykių ir civilinių teisinių santykių, kurių metu panaudojamas samdomas darbas, atribojimas svarbus įstatymine, darbuotojo darbo ir socialinių garantijų, pajamų apmokestinimo prasme.

Valstybės tarnybos santykiams, kurie yra administracinės teisės reguliavimo dalykas, Darbo kodeksas taikomas subsidiariai –darbo santykių ir socialinių garantijų sityje taikomas tiek, kiek nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas.

## SUMMARY

Labour Law regulates two kinds of public relations. The public labour relations in which the workforce has a direct influence to its owner in the process of employment, belongs to the first group. The other group of the public relations is closely associated with the labour relations: the two may coexist, the former may be the assumption of the latter, or may emerge from the latter. Taking into account the present market conditions, the area regulated by Labour Law will undoubtedly need to be expanded in order to ensure the labour and social security.

Labour Code is an applicable subsidiary to the public service relations that are the object of Administrative Law. It is applied in the fields of labour relations and social security up to the point where it is not regulated by the Public Service Law.

The main object governed by Labour Code is the legal labour relations that are based on the employment agreement, according to which one party (the employee) carries out the work-related activities obeying to the established work rules, and the other party (the employer) creates the work place as set forth in the employment agreement, guarantees the employment conditions required by labour laws, the collective agreement as well as the individual contract signed by the two parties, and pays the salary. Labour Code also governs the public relations in which labour process; its various ways of expression and purpose are not applied. Labour Law creates bipartite relations between the employee and the employer, who have a work capacity and capability that makes them subjective to the law.

The essence of labour relations is formed by the activity of the two parties that act according to their subjective rights and obligations. The essential rights and obligations are subdivided into the employee's obligations to fulfill his/her job and to obey to the work order, and the employer's obligations to employ the person, guarantee appropriate working conditions, and pay the agreed salary. The employment contract is the juridical fact which serves as the basis of creating the labour relations; it is described as the agreement between the employee and employer and is considered to be concluded when both parties have agreed on the essential provisions of the agreement. Labour Code provides an opportunity to govern labour relations taking into account such objective and subjective factors as the field of the economic activity, specific production conditions and the psycho-physiological qualities of employees.

The differentiation between labour relations and some of the civil relations in which workforce is employed is important in terms of law, employee's labour and social security and income taxation. The method of Labour Law regulation can be characterized by the features of normative and contractual regulation. The basis of the Labour Law system is the object and the method of Labour Law.