

Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Mindaugo Berniūno
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

**DARBO SUTARČIŲ SU ASMENIMIS IKI 18 METŲ SUDARYMO IR VYKDYMO
YPATUMAI**

Vadovas: asist. Vida Petrylaitė
Recenzentas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Vilnius 2012

TURINYS

Ižanga.....	3
1. Nepilnametis asmuo kaip darbo teisinių santykių subjektas.....	6
1.1 Darbuotojas – pagrindinis darbo teisės subjektas.....	6
1.2 Nepilnamečių darbuotojų ypatumai.....	13
1.3 Nepilnamečių asmenų darbo tarptautinis reglamentavimas.....	20
2. Darbo sutarčių sudarymas ir vykdymas su 16 – 18 metų asmenimis.....	29
2.1 16-18 metų asmenų įdarbinimas.....	29
2.2 Asmenims iki 18 metų draudžiami dirbti darbai.....	34
2.3 Paaugliams taikomas darbo ir poilsio laikas bei kitos garantijos.....	38
3. Darbo sutarčių sudarymas ir vykdymas su 14 – 16 metų asmenimis.....	47
3.1 14-16 metų darbuotojų teisinis statusas.....	47
3.2 Darbo sutarties su vaiku sudarymas	50
3.3 Vaikams leidžiami dirbti darbai.....	54
3.4 Vaikams taikomas darbo ir poilsio laikas, bei kitos garantijos.....	56
3.5 Darbo sutarties su vaiku nutraukimo ypatumai.....	59
Išvados	61
Literatūros sąrašas.....	62
Santrauka.....	68
Summary.....	69

IŽANGA

Darbas, būdamas viena iš ekonominės veiklos sričių, yra suprantamas kaip vertybė ir pagrindinis žmogaus pragyvenimo šaltinis. Dirbantis žmogus, savo ruožtu, suvokiamas kaip pilnavertis visuomeninių santykių dalyvis, kaip sociali ir visuomenėje gerbiama asmenybė. Laisvosios rinkos sąlygomis valstybė suinteresuota siekti, kad didėtų visuomenės užimtumas, tame tarpe kuo daugiau gyventojų dalyvautų darbo santykiuose. Tačiau visuomenė nėra vienoda, joje yra labai skirtingų asmenų grupių, turinčių savų ypatumų, kaip amžius, sveikata, sugebėjimai, o tai apsunkina tokių asmenų dalyvavimą darbo rinkoje. Todėl valstybei tenka darbo santykius reguliuoti diferencijuotai, kad kiekvienas norintis galėtų realizuoti savo asmeninius sugebėjimus darbo rinkoje, ir kartu kad būtų tinkamai apsaugoti darbuotojų teisės bei interesai ne tik nuo neigiamų darbo veiksmų bet ir nuo galimo darbdavių piktnaudžiavimo.

Viena iš darbo santykiuose dalyvaujančių subjektų grupių yra asmenys iki 18 metų (kitais – nepilnamečiai asmenys). Šie asmenys dėl savo jauno amžiaus pasižymi tam tikromis psichofizinėmis savybėmis, dėl kurių įstatymais priskiriami prie labiau pažeidžiamų visuomenės socialinių grupių. Nepilnamečių darbas Lietuvoje yra pakankamai griežtai reguliuojamas siekiant apsaugoti nepilnamečių sveikatą bei užtikrinti jų darną fizinę ir protinę vystymąsi, taip pat netrukdomą mokymąsi. Tačiau pernelyg griežtas darbo reglamentavimas gali užkirsti kelią jauniems asmenims legaliai įsidarbinti, kadangi darbdaviui tai gali sukelti nepatogumų bei papildomų išlaidų. Tokiu atveju gali padidėti nelegalaus nepilnamečių darbo paplitimas. Taigi kyla būtinybė taip suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus, kad kiekvienas jaunas asmuo pagal savo galimybes ir nepakenkdamas sau galėtų įgyvendinti savo konstitucinę teisę į darbą.

Šio magistrinio **darbo tikslas** yra kompleksiskai išanalizuoti asmenų iki 18 metų įdarbinimo bei darbo sutarties vykdymo tvarką ir ypatumus Lietuvoje, taip pat identifikuoti kylančias problemas.

Darbo tikslui pasiekti, keliami pagrindiniai **uždaviniai** tokie: visų pirma, išnagrinėti nepilnamečių asmenų kaip darbuotojų pagrindines ypatybes, jų rūšis bei teisinį statusą, antra, išanalizuoti galiojantį nepilnamečių darbo teisinį reguliavimą tarptautiniu ir nacionaliniu lygiu, akcentuojant svarbiausius nepilnamečių įdarbinimo ir sutarties vykdymo Lietuvoje klausimus.

Magistro darbo pagrindinis **objektas** – darbo sutarties su asmenimis iki 18 metų sudarymas ir vykdymas Lietuvos darbo teisėje. Darbo objektas tiriamas, atsižvelgiant į tarptautinį reguliavimą ir atitiktį jam, taip pat, trumpai aptariant anksčiau Lietuvoje galiojusį reglamentavimą. Be to, magistro darbo teiginius ir argumentus siekiant iliustruoti praktine medžiaga, yra pateikti oficialūs Statistikos departamento surinkti duomenys apie nepilnamečių darbą Lietuvoje (žr. priedą).

Darbe nagrinėjant objektą yra remiamasi nacionaliniuose darbo įstatymuose jau nusistovėjusiu nepilnamečių darbuotojų skirstymu į rūšis, t.y. 16-18 metų darbuotojai turintys bendrąjį darbinį teisingumą ir veiksnumą, vadinami paaugliais, ir 14-16 metų darbuotojai, turintys išimtinį darbinį teisingumą ir veiksnumą – vaikai. Kalbant kartu apie dirbančius vaikus ir paauglius, jie dar vadinami jaunais asmenimis.

Tyrimo metodai. Nagrinėjant magistrinio darbo objektą ir siekiant įgyvendinti iškeltus uždavinius, yra naudojami įvairūs moksliniai metodai, o siekiant geresnių rezultatų jie derinami tarpusavyje. Pagrindiniai tyrimo metodai tokie:

Sisteminės analizės metodas naudojamas siekiant aptarti ir apibūdinti teisinį reguliavimą, apžvelgti įvairias doktrinoje esančias nuomones, atskleisti jų santykį.

Loginės analizės metodas – siekiant išaiškinti ir apibendrinti teisės normas, sąvokas ir įvairias teorijas bei suformuluoti išvadas.

Lyginamasis metodas – norint palyginti skirtingų darbuotojų teisinį reguliavimą, palyginti skirtingo laikotarpio teisės aktus, taip pat palyginti skirtingas teisės mokslininkų nuomones.

Istorinis metodas – siekiant apžvelgti nepilnamečių darbo reglamentavimo kaitą istorijoje, o kartu naudojant lyginamąjį metodą atskleisti teisinio reguliavimo skirtumus.

Teleologinis metodas naudojamas siekiant atskleisti įvairių teisės normų pagrindinę esmę ir jomis siekiamus tikslus.

Lingvistinis metodas – naudojamas išaiškinti tam tikrų žodžių ir sąvokų kalbinę reikšmę.

Darbo originalumas. Darbo santykių su nepilnamečiais tema Lietuvos teisės moksle nėra labai populiari ir atskirai nedaug tyrinėta. Dažniausiai darbo teisės literatūroje apsiribojama struktūrišku nepilnamečių darbo teisinio reguliavimo aprašymu, nesigilinant į jų darbo priežastis ir galimas praktines problemas. Taip pat yra parašyta keletas atskirų mokslinių straipsnių Lietuvoje šia tema, tačiau dalis jų parašyta dar galiojant ankstesniems teisės aktams, bei besiformuojant teisei sistemai. Be to, reikia paminėti, kad per pastaruosius penketą metų Vilniaus Universiteto Teisės fakultete nebuvo parengta magistro darbų šiame darbe nagrinėjama tema. Šiame magistro darbe siekiama visapusiškai aptarti visus nepilnamečių asmenų darbo ypatumus, atskirai aptariant vaikų ir paauglių klausimus.

Svarbiausi šaltiniai. Šiame magistro darbe bus remiamasi: įvairių teisės mokslininkų darbais, moksliniais straipsniais, tarptautiniais ir nacionaliniais teisės aktais. Didelę dalį šaltinių sudarys nacionaliniai ir tarptautiniai teisės aktai. Ypač svarbi 1994 birželio 22 d. Europos tarybos

direktyva 94/33EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“¹ (toliau – Direktyva) ir 2003 sausio 29 d. Vyriausybės nutarimo Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“² (toliau – Vyriausybės nutarimas Nr. 138), kuriuo įgyvendinta minėta direktyva, analizė.

Magistro darbą sudaro trys pagrindinės dalys: pirmoje yra nagrinėjama nepilnamečių darbuotojų, kaip darbo teisės subjektų samprata, jų bendri ypatumai, bendrais bruožais aptariamas jų darbo teisinis reglamentavimas; antroje dalyje konkrečiai kalbama apie 16-18 metų asmenų darbo klausimus, trečioje kalbama apie 14-16 metų asmenų darbą.

Tokia darbo struktūra pasirinkta remiantis ne objektyviuoju, bet subjektyviuoju kriterijumi – dirbantys asmenys iki 18 metų skirstomi į dvi grupes: vaikus ir paauglius, todėl jų darbo klausimai nagrinėjami atskirai. Tuo norima pabrėžti ir išryškinti šių asmenų teisinio statuso skirtumus, kadangi paaugliai turi bendrąją darbinį subjektiškumą ir patenka tarp darbingo amžiaus žmonių, turinčių papildomų garantijų ir lengvatų, o vaikai – turi išimtinį subjektiškumą ir jiems norint dalyvauti darbo rinkoje, reikia įgyvendinti gerokai griežtesnes įstatymų numatytas sąlygas.

¹ OL L 216, 1994 8 20, p 12

² Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

1. NEPILNAMETIS ASMUO KAIP DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ SUBJEKTAS

1.1 Darbuotojas – pagrindinis darbo teisės subjektas

Prieš pradėdant kalbėti apie darbuotoją, kaip darbo teisės subjektą, reikėtų bendrai aptarti kas yra teisės subjektai, kokios jų rūšys ir pagrindinės savybės.

Teisės subjektą galima apibrėžti, kaip asmenį, galintį būti tam tikrų visuomeninių santykių, reguliuojamų teisės normomis, dalyviu. Kadangi kiekvienas teisinis santykis turi savo subjektus ir objektą bei turinį. Kas yra jo subjektai, konkrečiu atveju nustato atitinkami teisinį santykį reglamentuojantys įstatymai, nustatydami jų požymius.

Bendriausia prasme, teisės subjektai gali būti skirstomi į fizinius ir juridinius asmenis. Nuo to priklauso ir įstatymų numatyti teisės subjektų požymiai. Fizinio asmens subjektiškumas dažniausiai priklauso nuo jo amžiaus ir jo psichinės būklės. Juridinių asmenų subjektiškumas atsiranda juos įregistravus įstatymų nustatyta tvarka.

Atkreiptinas dėmesys, kad galėjimas būti teisinių santykių dalyviu įvairiose šalyse suprantamas skirtingai, tačiau yra bendrųjų teisinio santykio dalyvio požymių, pripažįstamų visose šalyse, - tai teisnumas ir veiksnumas. *Teisnumas* - tai galėjimas turėti tam tikrų teisių ir pareigų. *Veiksnumas* - galėjimas savo veiksmais įgyti tų teisių ir pareigų.³ Tik asmuo turintis teisnumą ir veiksnumą yra pilnateisis teisinių santykių subjektas, gebantis įgyti visas teises ir pareigas. Bendra savybė būti teisės subjektu dažnai dar vadinamas *subjektiškumu*. Teisinis asmenų subjektiškumas yra suprantamas kaip teisinė, bet ne socialinė savybė.

Konkrečiai kalbant apie darbo teisės subjektus, teisės teorijoje⁴ pirmiausiai skiriami subjektai, priklausomai nuo jėgų pusiausvyros, interesų gynimo būdo:

1. Individualūs:

Darbuotojai ir darbdaviai

2. Kolektyviniai subjektai:

- a) atstovaujantys darbuotojams,

- b) atstovaujantys darbdaviams

3. Mišrūs (taikinamoji komisija, arba trišaliu pagrindu sudaroma institucija, derinanti šių subjektų interesus)

Be abejo, tai yra plačiausias subjektų klasifikavimas, kurie dalyvauja visuomeniniuose darbo santykiuose. Kurie apima visus darbo teisinius santykius: ir kolektyvinius, ir individualius ir su jais

³ TIAŽKIUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p 40

⁴ Ibid. p, 41.

susijusius. Tačiau pagrindiniai subjektai yra darbuotojai ir darbdaviai, nes tik jų valia ir pastangomis atsiranda darbo teisiniai santykiai, iš kurių kyla visi kiti, su tuo susiję teisiniai santykiai

Kiti mokslininkai teigia, kad darbo teisės subjektais yra vadinami šios teisės šakos reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviai⁵, kurie yra tokie:

- 1) fiziniai asmenys,
- 2) įmonės, įstaigos ir organizacijos,
- 3) darbuotojų kolektyvai,
- 4) profesinės sąjungos ir jų organai.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁶ (toliau – Darbo kodeksas) II skyrius „Darbo teisės subjektai“ išskiria tris konkrečias darbo teisės subjektų rūšis:

- 1) darbuotojas,
- 2) darbdavys,
- 3) darbuotojų kolektyvas.

Iš pirmo žvilgsnio, tarp pastarųjų dviejų skirstymų į darbo teisės subjektus, galima pastebėti skirtumą, tačiau panagrinėjus teisinę literatūrą, čia nematyti jokio prieštaravimo. Pirmesniu atveju, išvardintieji subjektai (fiziniai, juridiniai asmenys) yra visi asmenys, kurie gali dalyvauti ir dalyvauja darbo teisiniuose santykiuose. Tai platesnis apibūdinimas, kadangi fiziniai, juridiniai asmenys, profesinės sąjungos gali dalyvauti ir visuose kituose teisiniuose santykiuose (pvz. civiliniuose), todėl jų statusas gali būti įvairus. Tačiau darbo teisiniuose santykiuose esant atitinkamiems juridiniams faktams (pvz. darbo sutarties pasirašymas) minėti asmenys įgija konkrečių darbo teisės reglamentuojamų subjektų statusą – darbuotojo, darbdavio, darbuotojų kolektyvo. Taigi darbo teisės subjektais laikytini darbuotojas, darbdavys ir darbuotojų kolektyvas.

Dar atkreiptinas dėmesys, kad nagrinėjant įvairią teisės literatūrą, pastebėtina, kad vartojamos sąvokos „darbo teisinių santykių subjektai“, „darbo teisės subjektai“. Jos gali būti suprantamos kaip sinonimai, bet atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, darytina išvada, kad sąvoka „darbo teisinių santykių subjektai“ yra platesnė ir reiškia visus fizinius bei juridinius asmenis, kurie gali dalyvauti darbo santykiuose plačiąja prasme. O darbo teisės subjektais (darbuotoju, darbdaviu) tampa asmenys, įgiję darbo įstatymuose nustatytus konkrečius požymius bei statusą.

Antrasis Darbo kodekso skyrius detaliai apibrėžia visus darbo teisės subjektus. Darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį veiksnumą ir teisnumą ir dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Darbdaviu laikoma įmonė, įstaiga ar organizacija, turinti darbinį veiksnumą ir teisnumą,

⁵ NEKROŠIUS I. et al. Darbo teisė. // Vilnius: Registrų centras. 2008m p.67

⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

kuris atsiranda nuo įregistravimo momento. Taigi darbdavys dažniausiai yra juridinis asmuo, bet Darbo kodeksas numato galimybę juo būti ir fizinius asmenis, tik tuomet jų teisinį subjektiškumą nustato Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas⁷(toliau - Civilinis kodeksas). Tokių darbdavių pilnas veiksnumas ir teisnumas atsiranda tik sulaukus 18 metų. Galiausiai, darbuotojų kolektyvas yra visi darbuotojai darbo santykiais susiję su darbdaviu, tačiau šis subjektas veikia tik kolektyviniuose darbo santykiuose, todėl nebus plačiau nagrinėjamas.

Neabejotina, kad darbuotojas yra centrinė darbo teisinių santykių figūra, nes būtent jis atlieka tam tikras darbo funkcijas, dėl kurių darbdavio yra samdomas darbo sutartimi. Darbuotojo atliekamas darbas yra suvokiamas kaip tam tikra valinga ir visuomenei reikalinga asmens veikla, kuri apibūdinama rūšiniais požymiais. Neginčytina, kad ir pati darbo teisė egzistuoja dėl poreikio ginti darbuotojų teises ir interesus. Toliau bus plačiau nagrinėjama darbuotojo, kaip pagrindinio darbo teisės subjekto samprata ir požymiai.

Pagal Darbo kodekso 15 straipsnį, kuris apibrėžia darbuotoją, galima išskirti pagrindinius jo požymius, kurie jį atskiria nuo kitų darbo teisės subjektų:

- 1) darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo,
- 2) turintis įstatymo nustatytą teisnumą ir veiksnumą,
- 3) dirbantis darbo sutarties pagrindu,
- 4) už darbo funkcijų atlikimą gaunantis atlyginimą.

Tik atitikdamas visus kriterijus fizinis asmuo yra laikomas darbuotoju. Toks statusas atsiranda tik įvykus juridiniam faktui – asmeniui su darbdaviu įstatymų nustatyta tvarka sudarius darbo sutartį.

Darbuotoją, kaip darbo teisės subjektą apibūdina jo statusas, kurį sudaro tokie atskiri elementai⁸:

- 1) Teisnumas
- 2) Veiksnumas
- 3) Subjektinės teisės ir pareigos
- 4) Teisių ir pareigų garantijos
- 5) Atsakomybė

Teisnumas yra subjekto galėjimas turėti teisių bei pareigų bei galimybė būti teisiniu santykiu subjektu. Teisnumas pripažįstamas visiems fiziniams asmenims. Asmuo, kuriam nebūdingas teisnumas yra tarsi „už įstatymo ribų“, nes teisės požiūriu neteisus asmuo negali turėti

⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262

⁸ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005 p.165-166

teisių ir pareigų t. y. negali būti teisinių santykių subjektu.⁹ Darbinis teisnumas suteikia galimybę turėti darbinės teisės ir pareigas.

Pažymėtina, kad vienodas darbinis teisnumas pripažįstamas visiems asmenims, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaikų, santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, išitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Šį asmenų lygiateisiškumo principą įtvirtina Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas. Svarbu atkreipti dėmesį, kad savaime teisingas asmuo neįgis įstatymuose numatyti teisių ir pareigų, nes tam dar reikia turėti veiksnumą.

Veiksnumas – tai asmens galimybė įgyti įstatymų numatytas teises bei pareigas. Kitaip tariant, tai yra asmens gebėjimas pačiam savo veiksmais susikurti subjektines teises bei jas įgyvendinti vykdant atitinkamas pareigas. Veiksnumas dažniausiai yra siejamas su tam tikru asmens amžiumi ir psichine būkle – kai asmuo yra pakankamai subrendęs būti pilnateisiu visuomenės nariu bei pats gali priimti protingus bei savarankiškus sprendimus. Darbinis veiksnumas – galimybė savarankiškai įgyvendinti darbo teises ir pareigas. Taigi tik turėdamas teisingumą ir veiksnumą, asmuo bus pilnateisiu teisinių santykių subjektu.

Kaip buvo minėta, asmenų teisingumas ir veiksnumas yra įvairiose teisės šakose reglamentuojamas skirtingai. Pavyzdžiui, Civilinis kodeksas nustato, kad fizinio asmens teisingumas atsiranda nuo gimimo momento. O fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas (civilinis veiksnumas) atsiranda visiškai, kai asmuo sulaukia pilnametystės, t.y. kai jam sueina 18 metų. Tokie asmenys vadinami „pilnamečiais“, o nesulaukę 18 metų – „nepilnamečiais“. Pažymėtina, kad kategorijos „pilnamečiai ir nepilnamečiai“ egzistuoja ne tik darbo, bet ir daugelyje kitų teisės šakų (pvz. baudžiamoji, civilinė, administracinė).

Darbo teisėje veiksnumas ir teisingumas siejami išimtinai tik su amžiumi ir visada atsiranda vienu metu, ir tai yra pagrindinis skirtumas nuo civilinio subjektiškumo. Tai nustatyta atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką, kad darbuotojas savo funkcijas gali atlikti tik asmeniškai, o ne per atstovą (Darbo kodekso 118 straipsnis). Vadinasi, darbo teisėje negali būti dalinio darbuotojo veiksnumo, kai darbo teises ir pareigas jam padeda įgyvendinti atstovas pagal įstatymą. Pagal Darbo kodekso 13 straipsnį visiškai darbuotojo teisingumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui, turinčiam 16 metų. Taigi darbuotoju kaip darbo teisės subjektu gali tapti ir nepilnametis asmuo. Tuomet jis įgauna galimybę būti visateisiu darbo teisinių santykių dalyviu. Ši bendroji amžiaus riba įtakota tarptautinės praktikos ir nustatyta visuotinai, atsižvelgiant į vidutinį asmens fizinį ir protinį

⁹ MIKELĖNAS V. *et. al.* Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 15

išsivystymą, kai jis nepakenkdamas sau ir kitiems asmenims gali pradėti savarankiškai dirbti. Panašią darbinio amžiaus ribą (15-16 m.) rekomenduoja nustatyti ir tarptautiniai teisės aktai.

Atkreiptinas dėmesys, kad galimybę būti darbo santykių subjektu įstatymai suteikia ne tik Lietuvos piliečiams bet ir užsienio piliečiams bei asmenims be pilietybės. Tai yra konstitucinio visų asmenų lygybės principo išraiška. Taigi užsieniečiai taip pat turi darbinį teisnumą ir veiksnumą, tačiau tam tikrais atvejais, norėdami dirbti Lietuvoje nustatyta tvarka jie privalo gauti leidimą dirbti. Jį išduoda Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Užsieniečių darbo Lietuvoje tvarką detalai reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“¹⁰.

Dar svarbu aptarti asmenų, turinčių psichikos sutrikimų ir pripažintų neveiksniais, galimybę tapti darbuotoju. Vadovaujantis Civilinio kodekso 2.10 straipsniu, neveiksniais gali būti pripažįstami asmenys, kurie dėl psichikos ligos ar silpnaprotystės negali suprasti savo veiksmų reikšmės ar jų valdyti. Neveiksnūs asmenys negali atlikti jokių juridinių veiksmų. Kadangi kiekviena darbo funkcija, įskaitant darbo sutarties pasirašymą, yra neišvengiamai susijusi ne tik su fizinių, bet ir su juridinių veiksmų atlikimu, šie asmenys negali būti laikomi turinčiais darbinį veiksnumą. Pripažinus, kad tokie asmenys turi darbinį veiksnumą ir gali įgyti darbo teises ir pareigas, gali iškilti kiti jau minėti darbo teisės normų taikymo klausimai (pavyzdžiui, kaip turi būti taikomos atsakomybę reglamentuojančios normos). Kita vertus, darbinis veiksnumas yra pripažįstamas tiems asmenims, kurių veiksnumas apribotas dėl piktnaudžiavimo alkoholiniais gėrimais, narkotikais, narkotinėmis ar toksinėmis medžiagomis¹¹.

Lietuvoje bendroji darbinio teisnumo ir veiksnumo įgijimo amžiaus riba (16 m.) siejama ne tik su pakankamu asmens protiniu ir fiziniu išsivystymu, bet ir su vaikų pareiga mokytis bendrojo lavinimo mokyklose. Lietuvos Respublikos Konstitucija¹² nustato, kad asmenims iki 16 metų mokslas yra privalomas. Taigi galima teigti, kad Lietuvos teisė pirmiausia suteikia prioritetą jaunų asmenų pareigai mokytis ir gauti pagrindinį išsilavinimą, ir tik po to įgyvendinti savo teisę į darbą.

Tačiau darbinis veiksnumas ir teisnumas gali atsirasti ir anksčiau nei 16 metų sulaukusiam asmeniui, tai nustatyti leidžia Darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalis. Čia nurodoma, kad Darbo kodeksas ir kiti įstatymai gali numatyti amžiaus išimtis. Tačiau Darbo kodeksas minimalios ribos nenustato. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas¹³ teigia, kad vaikų darbas draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus, neturinčius neigiamo poveikio vaiko saugai, sveikatai, fizinei, psichinei, moralinei ar socialinei raidai ir laikantis

¹⁰ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539

¹¹ NEKROŠIUS, I., *et al.* Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003. p. 76

¹² Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014

¹³ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170

Vyriausybės nustatytų įdarbinimo sąlygų. Atkreiptinas dėmesys, kad minėtas įstatymas apibrėžia tam tikro amžiaus darbuotojų grupes: **jaunas asmuo** yra asmuo iki 18 metų, **paauglys** – asmuo nuo 16 iki 18 metų, **vaikas** – asmuo iki 16 metų. Taigi įstatymas numato galimybę kai kuriuos darbus, tam tikra tvarka dirbti ir asmenims, nesulaukusiems 16 metų – vaikams. Tiesa, ir minėtame įstatyme tiesiogiai minimalus darbuotojo amžius neapibrėžtas, tai nustatyti įpareigota Vyriausybė nutarimu.

Taigi mažiausia amžiaus riba randama 2003 sausio 29 d. Vyriausybės nutarime Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“¹⁴ (toliau – Vyriausybės nutarimas Nr. 138). Pagal šį nutarimą, minimali amžiaus riba, nuo kurios asmuo Lietuvoje gali pradėti dirbti – yra 14 metų. Bet 14-16 metų vaikai gali dirbti tik tam tikras fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus, bei atitikti tam tikras įstatymų sąlygas. Tai, vadinamasis, išimtinis arba sąlyginis darbinis subjektiškumas,¹⁵ nes tai išimtis iš bendrosios taisyklės, kad vaikų darbas yra draudžiamas. Jaunesniems nei 14 m. asmenims Lietuvoje visais atvejais dirbti draudžiama.

Teisės literatūroje galima rasti abejonių, ar toks reikšmingas klausimas kaip minimalus darbo amžius neturėtų būti reglamentuotas įstatymo galią turinčiame akte, o ne poįstatyminiame akte. Tuo labiau, kad pats Darbo kodekso 13 straipsnis pažodžiui leidžia amžiaus išimtis nustatyti „kituose darbo įstatymuose“. Tokiai nuomonei galima pritarti, nes įstatymas turi aukštesnę galią teisės aktų hierarchijoje, nei Vyriausybės nutarimas, o taip pat, skiriasi ir šių teisės aktų priėmimo procedūros. Be to, darbo teisė yra kodifikuota, kurios pagrindinis įstatymas, Darbo kodeksas, reglamentuoja svarbiausius darbo teisės klausimus. Panašios nuomonės laikosi ir Konstitucinis teismas, teigdamas, kad įstatymų ir poįstatyminių valdymo aktų reguliavimo ribos priklauso nuo daugelio veiksnių – teisės tradicijų, visuomenės politinės ir teisinės kultūros lygio, tačiau tiek teisės teorijos, tiek įstatymų leidybos praktikos požiūriu tam tikri visuomenės prioritetiniai dalykai turi būti reguliuojami tik įstatymais.¹⁶ Todėl manytina, kad būtent Darbo kodeksas turėtų numatyti minimalią darbuotojų amžiaus ribą, o minėtas Vyriausybės nutarimas tik detaliau išdėstyti vaikų darbo sąlygas, įsidarbinimo tvarką ir kitus ypatumus.

Grįžtant prie darbinio veiksnio, literatūroje kartais išskiriamos net jo rūšys. Čia jis pagal apimtį skirstomas į visišką (kai asmuo sulaukia pilnametystės); dalinį (nuo 14 iki 18 metų amžiaus); suvaržytą (asmeniui apribojus teises, jei jų apribojimas tiesiogiai ar netiesiogiai susijęs su darbo

¹⁴ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

¹⁵ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė. Teorija ir praktika // Vilnius: Justitia, 2005 p.168

¹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1996 m. gruodžio 19 d. nutarimas

teisių ir pareigų įgyvendinimo apribojimu).¹⁷ Tačiau diferenciacijai į visišką ir dalinę darbinį veiksnumą pritari sunku, kadangi pagal Darbo kodeksą pilnamečiu darbuoju tampa nuo 16 metų. Taigi toks asmuo yra visiškai veiksnus ir turintis iš esmės tas pačias teises ir pareigas kaip ir pilnametis darbuotojas. Ir nors pagal Darbo kodekso 277 straipsnį kai kuriuos sunkius ar pavojingus darbus gali dirbti tik pilnamečiai darbuotojai, bet tai turėtų būti laikytina ne veiksnumo apribojimu, o tam tikrų juridinių faktų sudėties reikalavimu. Nėgama to, joks darbo teisės norminis aktas *expressis verbis* neskirsto darbuotojų pagal darbinio veiksnumo apimtį – visi darbuotojai turi tas pačias teises ir pareigas, bei atsakomybę, skiriasi tik suteikiamų lengvatų ir garantijų apimtys.

Taigi tik įgijęs įstatymuose numatytą 16, arba tam tikrais atvejais ir 14 metų amžių asmuo įgauna darbinį teisnumą ir veiksnumą, ko pasekoje gali dalyvauti darbo teisės reglamentuojamuose santykiuose ir tapti darbo teisės subjektu. Turėdamas darbinį teisnumą ir veiksnumą jis turi teisę įgyvendinti visas darbo įstatymais ir kitais norminiais aktais numatytas subjektyvias teises ir pareigas, išskyrus tam tikras įstatymų numatytas išimtis.

Pagrindines darbuotojo teises ir pareigas galima identifikuoti iš Darbo kodekso 93 straipsnio. Čia matyti, kad darbuotojas turi pareigą dirbti sutartimi sulygtą darbą ir paklusti darbdavio nustatytai tvarkai. Kita vertus jis turi teisę gauti sutartyje numatytą darbą, tinkamą atlyginimą už jį, bei turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Žinoma, darbinį teisų ir pareigų įstatymuose yra daugiau, tačiau jų turėjimas priklauso nuo kitų atitinkamų juridinių faktų. Pažymėtina, kad asmuo turintis darbinį teisnumą, gali būti ne tik siaurai apibrėžtu darbo santykiu, bet ir kitų teisinių santykių, glaudžiai susijusių su darbo teise, dalyviu. Pavyzdžiui, kolektyvinių darbo santykių, įdarbinimo, socialinės apsaugos ir kt.

Darbuotojas, turintis teisnumą ir veiksnumą gali turėti ne tik subjektyvias teises bei pareigas, bet ir atitinkamas darbo įstatymuose numatytas garantijas ir lengvatas. Bet atkreiptinas dėmesys, kad jos gali priklausyti nuo tam tikrų juridinių faktų bei asmens ypatybių (kaip amžiaus, motinystės, sveikatos būklės). Be to, asmuo, būdamas darbo teisinių santykių subjektu, taip pat gali asmeniškai atsakyti už savo neteisėtus veiksmus. Tokios darbuotojų atsakomybės rūšys yra dvi – drausminė atsakomybė ir materialinė atsakomybė. Pažymėtina, kad darbuotojas atsako pagal minėtas atsakomybės rūšis nepaisant amžiaus, ar kitų asmeninių savybių, nes visiems darbuotojams pripažįstamas lygus subjektyvumas.

Nagrinėjant Darbo kodekso ir kitų teisės aktų normas, matyti, kad dažnai darbuotojai diferencijuojami pagal amžių. Nuo to priklauso jiems suteikiamos įvairios lengvatos bei garantijos,

¹⁷ DAMBRAUSKIENĖ G. *et al.* Darbo teisė. Vadovėlis. // MRU leidybos centras. Vilnius, 2008. p 49

beik kiti ypatumai (Darbo kodekso 129, 145, 154, 166, 256 ir kt. straipsniuose.). Taigi, tuo pagrindu galima išskirti tokias darbo įstatymuose skiriamas pagrindines dvi darbuotojų grupes:

- 1) Asmenys iki 18 metų (**jauni asmenys**). Šiems darbo kodeksas nustato nemažai papildomų garantijų ir kitų lengvatų, taip pat apribojimų darbui, bei tam tikrų įdarbinimo ypatumų.
- 2) Asmenys nuo 18 metų. Tai pilnateisiai darbo santykių dalyviai, kuriems negalioja daugelis nepilnamečiams nustatytų apribojimų darbams ir išimčių.

Tačiau matyti, kad nepilnamečiai darbuotojai taip pat dar skirstomi į dvi grupes:

- 1) 14-16 metų asmenys, vadinami **vaikais**. Jie turi ribotą galimybę būti darbo teisinių santykių subjektais, nes gali dirbti tik tam tikrus lengvus darbus, be to, jiems įsidarbinant reikalinga kitų asmenų išreikšta valia.
- 2) 16-18 metų asmenys, vadinami **paaugliais**. Tai asmenys turintys visišką darbinį subjektiškumą, tačiau įstatymai nustato tam tikrų darbų, kurių jie dirbti negali.

Dar atkreiptinas dėmesys, kad pagal Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą¹⁸ visi asmenys nuo 16 metų iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus yra laikomi darbingo amžiaus asmenimis. Taigi, paaugliai, skirtingai nei vaikai, jau patenka tarp asmenų, kurie gali laisvai dalyvauti darbo rinkoje bei turi teisę gauti specialias užimtumo skatinimo priemones.

Sekančiame darbo skyriuje bus plačiau nagrinėjamos darbuotojų iki 18 metų arba kitaip, nepilnamečių, svarbiausios ypatybės, teisinis reguliavimo pagrindas ir to priežastys.

1.2 Nepilnamečių darbuotojų ypatumai

Asmens darbas neatsiejamas nuo jo asmenybės, todėl būtinos socialinės garantijos bei valstybės apsauga, užtikrinanti normalų socialinį darbuotojų ir darbdavių bendravimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas. Nustatant šias garantijas kyla būtinybė diferencijuotai reguliuoti tam tikrų darbuotojų grupių darbo sąlygas, kurios jiems leistų lygiai su kitais įgyvendinti savo pagrindines darbo teises ir pareigas.¹⁹

Kaip buvo aptarta praeitame skyriuje, darbo įstatymai kaip vieną iš darbuotojų rūšių išskiria nepilnamečius darbuotojus (iki 18 metų). Šiai darbuotojų grupei suteikima nemažai papildomų lengvatų, garantijų ir kitų išimčių iš bendrųjų taisyklių. Todėl būtina konkrečiau aptarti tokio teisinio reguliavimo pagrindą, tikslus taip pat ir nepilnamečių asmenų ypatybes.

Darbo kodekso 2 straipsnyje, greta kitų principų yra įtvirtintas darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes, principas. Šis principas

¹⁸ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762; 2009, Nr. 86-3638

¹⁹ USONIS J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. Jurisprudencija, 2003, t.40(32) p.87

turi didelę reikšmę reglamentuojant darbo santykius, sudarant sąlygas darbo įstatymus pritaikyti įvairioms aplinkybėms ir subjektų grupėms. Principas susideda iš dviejų esminių, bet priešingų aspektų – bendrumo ir diferenciacijos.

Darbo įstatymų bendrumas pasireiškia tuo, kad visi darbo įstatymai yra grindžiami bendrais darbo organizacijos principais, visi darbuotojai turi vienodas teises ir pareigas, t. y. visiems darbo subjektams galioja tie patys darbo įstatymai ir jų teikiamos garantijos. Teisinis tokio darbo įstatymų bendrumo pagrindas yra Konstitucija ir Darbo kodekso 1 straipsnis.²⁰ Jis užtikrina lygias ir sąžiningas teisingas sąlygas visiems darbuotojams. Be to, garantuoja darbo teisės aktų sistemiškumą, teisinį apibrėžtumą bei stabilumą.

Įstatymų diferenciacija yra specialiųjų normų sukūrimas, atsižvelgiant į tam tikras specifines darbo sąlygas ar tam tikrų darbuotojų subjektyvias savybes. Tokios normos padaro išimtis bendrosiose normose, jas sukonkretina ir sudaro sąlygas diferencijuoti darbo santykius. Šios specialiosios normos suteikia galimybę tam tikrų jautresnių kategorijų darbuotojams arba dirbantiems specifinį darbą, lygiai su kitais asmenimis visapusiškai įgyvendinti subjektyvias darbo teises bei pareigas.

Teorijoje išskiriami objektyvūs (pvz. gamtinės sąlygos, kenksmingos darbo sąlygos) ir subjektyvūs (darbuotojų psichofizinės savybės) diferenciacijos kriterijai. Tačiau dažniausiai darbo įstatymai diferencijuojami būtent dėl **subjektyvių** kriterijų – kai nustatomos specialiosios (naudingesnės) teisės normos, skirtos dirbantiems jauniems asmenims, nėščiosioms ar neseniai pagimdžiusioms moterims, neigaliesiems ir kitoms labiau socialiai pažeidžiamų asmenų grupėms.

Darbo įstatymų diferenciaciją pripažįsta ir tarptautinės organizacijos. Įvairiu lygmeniu yra priimama nemažai konvencijų ar atskirų jų nuostatų, skirtų konkrečiai tik tam tikroms darbuotojų grupėms. Ypač daug tokių konvencijų yra Tarptautinės darbo organizacijos lygiu. Europos Sąjunga taip pat priima atitinkamas specialiuosius aktus (pvz. Direktyva dėl dirbančio jaunimo apsaugos ir kt.).

Pažymėtina, kad diferencijuojant darbo įstatymus neturi būti pažeidžiami bendrieji darbo įstatymų reikalavimai. Be to, atsižvelgiant į Darbo kodekso 1 straipsnio nuostatas, darbo santykių diferenciacijos ribos yra nustatytos paties Darbo kodekso ar kitų darbo įstatymų ir Vyriausybės nutarimų, tačiau nepažeidžiant Darbo Kodekso nustatytų ribų.²¹ Atkreiptinas dėmesys, kad santykius reguliuojant ir bendrosioms, ir specialiosioms normoms gali atsirasti šių normų kolizija. Tokiu atveju pirmenybę turi specialiosios normos.

Taigi apibendrinant galima teigti, kad įstatymuose nustatytas specifinis jaunų asmenų darbo teisinis reguliavimas yra būtent minėto darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principo išdava ir

²⁰ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė. Teorija ir praktika // Vilnius: Justitia, 2005. p.81

²¹ NEKROŠIUS, I., *et al.* Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai. // Vilnius: Justitia, 2003 p.36

padarinys. Asmenys, jaunesni kaip 18 metų, darbo santykiuose teisių atžvilgiu prilyginami suaugusiems darbuotojams, o darbo apsaugos, darbo laiko, atostogų ir kai kurių darbo sąlygų srityje turi lengvatų, kurias nustato įstatymai²². Tokios specialiosios normos yra nustatytos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatyme²³, Vyriausybės nutarime Nr. 138 bei kituose teisės aktuose.

Nagrinėjant jaunų asmenų darbo teisinį reglamentavimą, matyti daugybė nustatytų išimčių tiek sudarant, tiek ir vykdant darbo sutartį. Pavyzdžiui, vaikams įsidarbinant reikalingas vieno iš tėvų raštiškas sutikimas, gydytojo leidimas, ir mokyklos sutikimas; jauniems darbuotojams nustatytas draudžiamų dirbti darbų sąrašas, o vaikams leidžiama dirbti tik lengvus darbus. Taip pat nustatyta įvairių lengvatų: jauniems asmenims nustatytas palankesnis darbo ir poilsio laiko režimas; jiems draudžiama dirbti naktį, viršvalandžius ir poilsio dienomis; vykti į komandiruotes; taip pat nepilnamečiai negali pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutarties, ir kitos

Ko gero, svarbiausias nepilnamečių darbo reguliavimo ypatumas – vaikams ir paaugliams leidžiamų dirbti darbų ribojimas. Tai yra didžiausias skirtumas nuo pilnamečių darbuotojų statuso. Čia aktualus minėtas Vyriausybės Nutarimas Nr. 138, kuriame išsamiai išvardinti darbai, kurie draudžiami dirbti visiems asmenims iki 18 metų. Jie susiję su didesne fizine ir protine įtampa, pavojumi sveikatai ir gyvybei. Manytina, šis sąrašas neišsamus, nes darbai apibūdinti pakankamai abstrakčiai. Nutarime taip pat nustatyti sveikatai pavojingi ir kenksmingi veiksniai, kurių negali būti darbo aplinkoje, kurioje dirba nepilnamečiai. Tarp šių veiksnių yra išvardinti konkretūs fizikiniai, cheminiai, biologiniais ir psichofiziologiniais veiksniais, kurie veikdami darbuotojo organizmą gali sukelti ligą ar profesinę ligą ir kurių poveikis gali būti pavojingas gyvybei arba veiksniai, dėl kurių darbuotojas gali patirti ūmių sveikatos sutrikimų ar mirtį.

Vaikams iki 16 metų, Nutarimas be paminėtų uždraustų darbų, leidžia dirbti tik konkrečiai išvardintus darbus, kurie yra lengvi ir neturintys neigiamo poveikio vaikų sveikatai ir vystymuisi. Tokie darbai, nustatyti sąrašo principu, ir yra nereikalaujantys didesnio profesinio ar fizinio pasirėngimo – pvz. ravėjimas, vaistažolių rinkimas ar laikraščių pardavimas ir kt. Taigi dirbantiems vaikams nustatyti griežčiausi darbo apribojimai.

Nustatant tokius didelius apribojimus jaunų asmenų darbui, gali kilti klausimas, ar tai nėra Konstitucinės teisės, kiekvienam asmeniui laisvai pasirinkti darbą ar verslą, pažeidimas? Juk laisvosios rinkos sąlygomis kiekvienas žmogus turėtų būti laisvas pasirinkti bet kokią teisėtą veiklą. Čia galima rasti net diskriminacijos dėl amžiaus požymių. Juk pagal Lygių galimybių įstatymą²⁴, tiesioginė

²² DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. Darbo teisė // Vilnius: Mintis, 1990. p.270

²³ Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos įstatymas // Valstybės žinios, 1996, Nr. 33-807

²⁴ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115; 2008, Nr. 76-2998

diskriminacija tai elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, **amžiaus**, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.

Iš tiesų, čia susiduria net keletas darbo teisės principų: asmens laisvės pasirinkti darbą, visų asmenų lygybės, saugių ir nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas, darbo įstatymų bendrumas ir diferenciacija. Teisės principai dėl jų turinio abstraktumo turi ypatybę, kad jie negali būti priešinami vienas kitam. Net esant jų kolizijai, nė vienas teisės principas negali būti paneigtas kito principo. Taigi tokiu atveju juos visus reikia derinti. Kaip buvo minėta, jauni darbuotojai turi ypatingų psichofizinių sąvybių, dėl kurių yra viena labiausiai pažeidžiamų asmenų grupių. Atsižvelgiant į tai, viešasis interesas reikalauja valstybę kaip įmanoma labiau ginti nepilnamečių interesus. Štai Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme teigiama, kad jaunam asmeniui suteikiamas darbas privalo būti saugus, nekelti pavojaus sveikatai, fizinei ir protinei raidai, nepakenkti mokymuisi. Čia ir yra tie svarbiausi tikslai, kurių siekiama specifiniu jaunų asmenų darbo reguliavimu. Specialiomis normomis nereguliuojamas nepilnamečių darbas galėtų pabloginti bendrą gyventojų sveikatą bei sukelti kitas įvairias socialines problemas, kadangi padaugėtų sunkiai dirbančių nepilnamečių, sumažėtų bendras išsilavinimo lygis. Valstybė suinteresuota, kad vaikai užaugtų sveikais ir išsilavinusiais piliečiais, kurie tapę suaugusiais galėtų tinkamai integruotis į visuomenę, todėl yra nustatomi griežtesni darbų saugos ir sveikatos reikalavimai ir kitos išimtys. Tačiau pažymėtina, kad piliečių teisės į darbą principas yra įgyvendinamas, valstybei leidžiant jauniems amenims dirbti tam tikrus darbus bei derinant darbo ir mokslo laiką. To pakanka, jaunimas galėtų išreikšti save darbe, įgyti gyvenimiškos patirties bei užsidirbti pinigų savo smulkioms išlaidoms.

Jaunų asmenų darbo apribojimai taip pat nelaikytini diskriminacija, nes pagal minėto Lygių galimybių įstatymo numatytas išimtis, diskriminacija nelaikoma įstatymų nustatyti apribojimai dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Tas teisėtas tikslas čia ir yra viešasis ineteresas dėl jaunų asmenų ypatybių, jų sveikatos ir jų darnaus vystymosi apsaugos.

Iš pirmo žvilgsnio įvairios lengvatos ir išimtys yra labai naudingos tam tikriems darbuotojams, tačiau kita vertus jos sukelia papildomų pareigų ir rūpesčių darbdaviui. Kaip teigia J.Usonis, iš tarybinės teisės paveldėtas platus diferencijavimas turi būti pamatuotas. Planinės ekonomikos metais beveik visos garantijos ir lengvatos buvo suteikiamos iš valstybės biudžeto. Šiuo metu tokia našta dažniausiai tenka privatiems darbdaviams, kurių galimybės labai skiriasi. Valstybė, pernelyg kruopščiai stengdamasi apsaugoti (diferencijuoti) atskirų kategorijų darbuotojus, gali pasiekti priešingų tikslų – išstumti juos iš darbo rinkos, nes darbdavys geriau rinksis tokį darbuotoją, kuriam

specialiosios normos netaikomos. Taigi darbo teisės diferenciacijos rezultatas gali būti priešingas – darbuotojas dėl savo specialios (subjektyvios) padėties tampa mažiau pageidaujamas, valstybė jam sukuria nepalankią konkurencinę padėtį, palyginti su kitais asmenimis²⁵.

Iš tiesų, su tuo galima sutikti, kadangi įstatymai, darbo santykiuose numatantys daugiau lengvatų ir išimčių nepilnamečiams, tikrai nėra naudingi darbdaviams, ir tai gali juos paskatinti įdarbinti tik pilnamečius darbuotojus, kurie gali dirbti be jokių apribojimų. Tačiau negalima teigti, kad išeitis būtų panaikinti visas papildomas garantijas ir taip paskatinti nepilnamečių darbą, juk siekis apsaugoti jaunimo sveikatą ir mokymąsi yra svarbiausias. Be to, taikyti specialias garantijas Lietuva yra įsipareigojusi tarptautiniais aktais. Iš kitos pusės, juk būna situacijų, kad nepilnamečiams dėl skurdo ir socialinių nepriteklių tenka išgyventi savarankiškai. Net Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas našlaičiams, likusiems be tėvų globos (rūpybos) ar neturintiems reikiamos materialinės paramos vaikams laiduoja įstatymų nustatytas papildomas užimtumo garantijas. Todėl darbdaviai, nepaisant savo materialinių interesų, tokiais atvejais turėtų padėti jauniems asmenims patekti į darbo rinką, suteikti galimybę užsidirbti, prisidėti prie ruošimo suaugusiųjų gyvenimui. Valstybė, savo ruožtu, galėtų taikyti įvairias programas ir lengvatas darbdaviams, priimantiems į darbą jaunos asmenis.

Apibendrinant galima teigti, kad jaunų asmenų darbas lyginant su kitomis socialiai jautresnių asmenų grupėmis, ko gero, turi daugiausiai specialiųjų normų ir sureguliuotas griežčiausias. Be abejonės, tai nustatyta atsižvelgiant į specifines nepilnamečių asmenų ypatybes: fizinę ir psichinę nesubrendimą, jų gyvenimiškos patirties stoką, tam tikrą rizikos rūšių nežinojimą, taip pat ir į tinkamo profesinio pasirengimo nebuvimą. Reikėtų plačiau aptarti svarbiausias nepilnamečių asmenų ypatybes, dėl kurių jie išskiriami.

Pirmiausiai jie pasižymi tuo, kad yra intensyviai besivystančios ir besiformuojančios asmenybės, tiek fiziškai, tiek protiška. Tai yra tas etapas, kai asmuo pereina iš vaikystės į pilnametystę, todėl šie asmenys turėtų būti ypatingai saugomi. Pagal fizinę ištvermę nepilnamečiai jaunuoliai taip pat būna gerokai mažiau fiziškai pajėgūs negu pilnamečiai darbuotojai, be to, jų organizmas jautresnis neigiamiems veiksniams. Tai reikšminga, nes daugeliu atvejų nepilnamečiai asmenys turi galimybę dirbti tik nekvalifikuotus, fizinio pobūdžio darbus. Be to, tam tikri žalingi veiksniai, esantys darbo vietoje (pvz. kenksmingos cheminės medžiagos, radiacija), gali sutrukdyti jauno asmens vystymąsi, sukelti ilgalaikių sveikatos problemų. Kita vertus, darbdavys į darbą priėmęs nepilnamečių, turi prisiimti riziką dėl tokio asmens mažesnio darbo našumo ir pajėgumo, bei galimų klaidų darbo procese.

²⁵ USONIS J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. Jurisprudencija, 2003, t.40(32) p.88

Jaunas besivystantis asmuo taip pat nebūna visiškai subrendęs psichologiškai ir emociškai. Tokiam asmeniui būdinga silpnesnė psichika, dažnesnė emocijų kaita, jautrumas, todėl jaunuoliui pradėti vykdyti savo darbinės pareigas gali būti sudėtinga, galimas pervargimas. Jauniems darbuotojams didesnės įtampos ar psichologiškai sunkūs darbai turėtų būti draudžiami dirbti, kadangi gali asmuo gali nesusidoroti su įtampa bei psichologiniu krūviu. Negana to, jaunuoliams darbe gali kilti grėsmė žalingoms priklausomybėms atsirasti, kaip rūkymas, alkoholizmas ar azartiniai lošimai

Kita vertus, nepilnametis dar ne taip rimtai suvokia visuomeninį gyvenimą, socialinius santykius, jam gali būti sunku paklusti nustatytai darbdavio tvarkai, taisyklėms. Toks asmuo gali nevisai suprasti savo darbinės pareigas, kadangi nėra įpratęs prie griežtos tvarkos. Tai lemia ne tik nesubrendimas bet ir gyvenimiškos patirties nebuvimas, darbo santykių patirties stoka. Prie to prisideda dar ir teisinių žinių stoka. Į visa tai turėtų atsižvelgti darbdavys, priimdamas jauną asmenį į darbą: aiškiai ir suprantamai jaunam darbuotojui išaiškinti jo pareigas ir atsakomybę, atidžiau ir paprasčiau paaiškinti kaip atlikti darbo funkcijas. Taip pat bendrauti paprastai, siekiant užtikrinti, kad jaunas darbuotojas nepatirtų nereikalingo streso ar traumų. Galima teigti, darbdaviui, samdančiam jaunus asmenis reikia turėti ir jaunimo psichologijos žinių.

Taigi, kaip minėta, nepilnamečiai priklauso specifinei rizikos grupei, todėl netinkamai pasirinkus darbą gali sukelti įvairių problemų. Visų pirma, jaunas asmuo dirbdamas per sunkų ar rizikingą darbą gali susigadinti sveikatą arba susižaloti. Ypač tai aktualu, dirbant su įvairiais mechanizmais ir mašinomis, kadangi jauni darbuotojai paprastai nebūna patyrę dirbti su tokiais prietaisais, nesuvokia rizikos veiksnių. Taip pat, dėl būdingo didesnio sąžiningumo ir maksimalizmo jaunas asmuo gali perdėtai stropiai ir intensyviai dirbti, nesiilsėdamas ir netausodamas savęs. Svarbiausia, kad tuo nepasinaudotų nesąžiningi darbdaviai, siekdami išnaudoti nepilnamečius. Galiausiai, jaunų asmenų darbas gali pakenkti jaunuolio mokymuisi – pradėjęs dirbti ir susigundęs pirmu savarankišku uždarbiu, jaunuolis gali nuspręsti daugiau nebesimokyti. Apsaugoti nepilnamečių sveikatą bus įmanoma, jei šie dirbs tik jų fizines galimybes atitinkančius darbus, laikantis visų darbo įstatymų, bei užtikrinant tinkamą darbo ir poilsio laiko režimą.

Iš kitos pusės, darbo santykių patirtis nepilnamečiui gali suteikti ir nemažai naudos. Visų pirma, dirbdamas jaunas asmuo gali išsiugdyti savarankiškumo ir atsakomybės jausmą, kadangi jaunuolis darbe susiduria su nustatytomis pareigomis bei tvarka, kuriai turi paklusti. Be to, dalyvaujant socialiniame gyvenime jaunuolis yra užimtas ir jam kyla mažiau pagundų įsitraukti į „gatvės“ gyvenimą, susidėti su negeromis kompanijomis. Dirbdamas ir gaudamas atlyginimą jaunas asmuo taip pat pradeda suprasti savo uždirbtų pinigų vertę, tam reikalingas pastangas. Asmenys iki 18 metų turi būti globojami bei materialiai išlaikomi tėvų (globėjų), todėl dirbdamas nepilnametis gali pats užsidirbti pinigų savo poreikiams, ir taip mažiau finansiškai apsunkinti tėvus ar globėjus. Galiausiai,

jaunas asmuo, kuris dar tebesimoko mokykloje, padirbėjęs tam tikrą nekvalifikuotą darbą supranta, kad būtina siekti aukštojo išsilavinimo, kad nereikėtų visą gyvenimą dirbti eiliniu darbininku.

Kaip jau buvo galima suprasti, specifinis reguliavimas nustatytas atsižvelgiant į jų fiziologines ir psichines ypatybes, o kartu ir į visuomenės interesus: siekiama užtikrinti normalų augančios kartos fizinį vystymąsi bei tinkamą mokymo ir auklėjimo derinimą su naudingu darbu, kuri pajėgūs atlikti jauni asmenys. Kaip tik todėl ir būtina skirti ypatingą dėmesį jaunų asmenų darbui reguliuoti, kad būtų sudarytos sąlygos mokytis ir garantuotas visavertis poilsis.²⁶

Dar svarbu plačiau aptarti jaunų asmenų pareigą mokytis. Kaip buvo minėta, pagal Konstituciją asmenims iki 16 metų mokslas yra privalomas. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas²⁷ sukonkretina, kad privalomasis švietimas yra Lietuvos Respublikos piliečiams, gyvenantiems Lietuvos Respublikoje, ir užsieniečiams, turintiems teisę nuolat ar laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, privalomas ir valstybės garantuojamas ugdymas iki 16 metų pagal pradinio, pagrindinio ugdymo programas. Negana to, minėto įstatymo preambulėje, nustatyta, kad švietimas – veikla, kuria siekiama suteikti asmeniui visaverčio savarankiško gyvenimo pagrindus ir padėti jam nuolat tobulinti savo gebėjimus. Jis yra prioritetiškai valstybės remiama visuomenės raidos sritis. Taigi, akivaizdu, kad šiais laikais valstybė suinteresuota kuo platesniu savo piliečių švietimu, nes jis užtikrina ne tik asmens bet ir visos tautos bei valstybės gerovę. Bet ne visi asmenys vienodai gabūs mokslui, todėl ir Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas teigia, kad vaikas, turėdamas 16 metų, nenorintis ar nesugebantis tęsti mokslo, gali dirbti.

Tačiau įstatymai suteikia galimybę suderinti nepilnamečių darbą ir mokslą, ypač nustatant trumpesnę darbo laiką, ir į maksimalų darbo laiką įskaitant pamokų laiką. Manytina, kad jaunų asmenų darbas ir mokymasis neturėtų būti suvokiama kaip priešingos viena kitai alternatyvos. Darbas ir mokymasis gali būti sėkmingai suderinami tarpusavyje, pavyzdžiui jaunuoliams padirbant per vasaros atostogas. Bet štai nagrinėjant jaunuolių darbo statistinius duomenis²⁸, matyti, kad net ir turėdami galimybę, Lietuvoje dirba ne tiek ir daug jaunų asmenų. Štai ekonominio pakilimo metais Lietuvoje legaliai dirbo maždaug 900-1400 nepilnamečių per metus, ir manytina, kad daugelis jų dirbo tik laikinus ar sezoninius darbus. Tai labai nedidelis procentas palyginti su visa valstybės darbo jėga (1.6 mil.). Neatmestina, kad tokius nedidelius skaičius lemia ir darbdavių nenoras priimti darbuotojus, kurių darbas turi nemažai apribojimų. Žinoma, reikėtų atsižvelgti, kad dėl griežtų įstatymų nemažai nepilnamečių gali dirbti nelegaliai, nors oficialūs duomenys teigia, kad ir nelegaliai dirbančių jaunuolių

²⁶ DAMBRAUSKIENĖ G. Vaikų ir paauglių užimtumo teisinio reguliavimo problemos. // Jurisprudencija, 2001, t.20(12) p.55

²⁷ Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 23-593; 2011, Nr. 38-1804

²⁸ Statistikos departamento duomenimis, 2005-2008 metais Lietuvoje dirbo atitinkamai 915,1025,1385 ir 1393 15-17 metų asmenys. Kaip matyti, visada, išskyrus 2008 m., vaikų dirbdavo gerokai daugiau, nei merginų.

per metus užfiksuojama nedaug – tik kelios dešimtys atvejų²⁹. Bet kadangi tai latentiškas ir sunkiai užfiksuojamas reiškinys, todėl tikrieji nelegalaus darbo skaičiai gali būti žymiai didesni. Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje situacija dėl nepilnamečių darbo nėra bloga – šiais laikais absoliuti dauguma asmenų baigia ne tik pagrindinį, bet ir vidurinį mokslą, daugelis jų stoja ir į aukštąsias mokyklas. Tokios tendencijos vertintinos teigiamai, jos rodo, kad jaunimas nepaisant galimybės anksti eiti dirbti, žiūri į ateitį ir siekia tinkamo išsilavinimo, kad vėliau turėtų galimybę dirbti kvalifikuotą ir gerai apmokamą darbą.

Valstybė turi numatyti priemones, kurios skatintų nuolatinio mokymosi poreikį, bei sukurti profesinio pasirengimo tvarką, kuri kiekvienam norinčiam dirbti jaunuoliui sudarytų sąlygas darbo rinkoje įgyti konkurencingą kvalifikaciją. Šie tikslai gali būti pasiekti tobulinant teisinį darbo santykių reglamentavimą, sudarant palankesnes sąlygas dirbti trumpalaikius darbus arba ne visą darbo laiką, sudaryti sąlygas vaikų ir paauglių, ypač beglobių, iš nedarnių šeimų, nusikalstamumo prevencijai, tuo užkertant kelią nepilnamečių nusikalstamumui, dėl kurio ateityje jie gali pakliūti į socialinę atskirtį bei papildyti „paribio“ žmonių gretas.³⁰

Apibendrinant galima teigti, kad valstybė, atsižvelgdama į jų specifines ypatybes ir nustatydamas specialias sąlygas, nors ir ribotai, suteikia galimybę nepilnamečiams dalyvauti darbo rinkoje. Tačiau dirbantys nepilnamečiai neturėtų būti vertinama kaip siekiamybė ar pozityvus reiškinys. Nereikėtų dirbtinai skatinti nepilnamečių darbo, kadangi pirmenybė turi būti suteikiama mokslui ir vaikystei. Svarbiausia, kad jaunuoliams būtų sudaromos sąlygos dalyvauti kitose visuomeninėse veiklose – sportuoti, lankyti būrelius ir dalyvauti įvairiose užimtumo programose. O kalbant apie užimtumo skatinimą, didžiausią dėmesį valstybės turėtų skirti ne tik asmenims iki 18 metų, bet pastaruoju metu praktikoje išskiriamai jau platesnei – 15-24 metų amžiaus jaunų asmenų grupei, į kurią patenka baigę mokslus ir bepradedantys karjerą asmenys. Pažymėtina, kad šios grupės asmenų nedarbo lygis Lietuvoje ir visoje Europoje gerokai aukštesnis, nei kitų amžiaus grupių žmonių, o paskutinio ekonominio nuosmūgio metais ES lygmeniu bendras toks šios grupės asmenų nedarbas viršija net 20%.³¹

²⁹ Darbo inspekcijos duomenimis, 2006-2010 m. Lietuvoje užfiksuota atitinkamai 23,79,17,13 ir 11 14-17 metų asmenų.

³⁰ Op. cit. 26. p. 53

³¹ SARGEANT M. Young workers and age discrimination. The international journal of comparative labour law and industrial relations (vol.26) // The Netherlands: Kluwer Law International, 2010. p.470

1.3 Nepilnamečių asmenų darbo tarptautinis reglamentavimas

Vaikų darbas tampa vis aštresne socialine ir ekonomine žmogaus teisių problema. Visame pasaulyje dirba 250 milijonai vaikų; jie praranda galimybę mokytis, sveikatos apsaugą ir pagrindines laisves. Kenčia nuo to visų pirma vaikai, bet neigiamas pasekmes patiria ir pačios valstybės. Vaikų darbo panaikinimas - svarbus uždavinys pats savaime, bet tai ir galinga priemonė paveikti ekonominę ir žmogiškąjį vystymąsi.³²

Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad pasaulyje yra labai skirtingo ekonominio ir socialinio išsivystymo valstybių. Vienose jų dėl didelio skurdo nepilnamečiai dirba masiškai, kitose, kaip Lietuvoje – dirba labai mažai. Todėl visuotinai tarptautiniu mastu apriboti nepilnamečių darbą ir nustatyti jiems lengvesnes ir saugesnes darbo sąlygas yra labai sudėtinga. Netgi tarptautiniai teisės aktai besivystančioms valstybėms leidžia nustatyti tam tikras išimtis, pereinamąsias nuostatas. Akivaizdu, kad griežčiausios nepilnamečių darbo taisyklės nustatytos vakarų valstybėse, tuo tarpu ekonomiškai atsilikusiose valstybėse masinis vaikų darbas vis dar išlieka rimtu iššūkiu tarptautinei bendruomenei.

Nepilnamečių asmenų darbo teisinio reguliavimo ypatumai pasaulyje neatsirado staiga – tai yra ilgo ir nuoseklaus proceso padarinys. Panaikinti vaikų darbą ir kartu nustatyti griežtas taisykles nepilnamečių darbui reguliuoti – tai yra tie svarbiausi tikslai, kurių buvo siekiama išties dešimtmečius. Daugiausiai prie to prisideda įvairios viršnacionalinės organizacijos ir tarptautinės programos. Tam skirtos teisės normos ir principai kuriami Jungtinių tautų organizacijos (JTO), Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) rėmuose, taip pat ir regioninėse organizacijose kaip Europos taryba bei Europos sąjunga. Nepilnamečių darbo standartai tarptautiniu lygiu dažniausiai nustatomi tarptautinėmis sutartimis - priimant įvairias chartijas, paktus, konvencijas. Tačiau ir tokie dokumentai valstybėms netampa privalomi automatiškai – kiekviena valstybė savanoriškai pasirenka tų teisės normų privalomumą ir taikymo apimtį.

Lietuvos Respublikai galimybė dalyvauti įvairių tarptautinių organizacijų veikloje yra nustatyta Konstitucijos 136 straipsnyje, kuriame teigiama, kad Lietuvos Respublika dalyvauja tarptautinėse organizacijose, jeigu tai neprieštarauja valstybės interesams ir jos nepriklausomybei. O Konstitucijos 138 straipsnyje nurodyta, kad tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Konkrečių jų sudarymo ir ratifikavimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas.³³

³² DAMBRAUSKIENĖ G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas ir vykdymas // Vilnius: LTU, 2001. p 32.

³³ Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948

Darbo kodeksas, reglamentuodamas darbo teisės šaltinius, 3 straipsnyje be kitų šaltinių taip pat įtvirtina tarptautines sutartis bei Europos Sąjungos teisės normas. Taigi įvairūs tarptautiniai dokumentai, kurių laikytis įsipareigojo Lietuva, yra laikomi reikšminga Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalimi. Tokie tarptautiniai dokumentai yra Lietuvos dalyvavimo tarptautinėse organizacijose rezultatas. Ir kaip bus matyti iš kitų magistro darbo skyrių, tarptautinė teisė ryškiai įtakoja nacionalinį nepilnamečių asmenų darbo reglamentavimą.

Toliau šiame skyriuje bus aptariami svarbiausi JTO, Europos tarybos, TDO ir Europos Sąjungos priimti teisės aktai, vienaip ar kitaip reglamentuojantys nepilnamečių asmenų darbą. Bus sutelkiamas didžiausias dėmesys į tuos tarptautinių organizacijų dokumentus, kuriuose dalyvauja Lietuvos Respublika

Jungtinių Tautų organizacija. Pirmiausiai čia paminėtina Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija³⁴, kuri buvo priimta ir paskelbta 1948 metais. Šio dokumento ypatumas yra tas, kad tai yra pirmasis tokio lygio dokumentas, nuosekliai išvardinęs visas prigimtines žmogaus teises ir padalines į tam tikras kategorijas: pilietines, politines, ekonomines, socialines ir kultūrinės teises. Šis dokumentas turėjo didžiulę reikšmę vėlesnių privalomų konvencijų priėmimui ir žmogaus teisių plėtrai pasaulyje. Atkreiptinas dėmesys, kad nors tai nėra visuotinai privaloma tarptautinė sutartis, tačiau daugelis valstybių politiškai įsipareigojo jos laikytis, tarp jų ir Lietuva.

Nors deklaracijoje *expressis verbis* nėra kalbama apie nepilnamečių darbo teises, tačiau 23 straipsnyje be kitų darbo teisių deklaruojama, kad kiekvienas asmuo turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo. Taigi teisingos ir tinkamos darbo sąlygos privalo būti suteiktos kiekvienam dirbančiam asmeniui, įskaitant ir dirbančius vaikus bei paauglius. Nors tai abstrakti norma, bet suteikianti galimybę tinkamas darbo sąlygas nustatyti atsižvelgiant į skirtingus subjektus. Ji turėjo didelę reikšmę vėliau atsirasti specialiosioms normoms. Daug svarbesnis yra JTO tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas³⁵, priimtas 1966 m. Jis sukonkretina Deklaracijos socialines teises ir turi tarptautinės sutarties galią, todėl yra privalomas jį ratifikavusioms valstybėms. Šiame dokumente jau konkrečiau kalbama apie vaikų ir jaunuolių darbą. Pakto 10 straipsnyje skelbiama, kad turi būti imamas specialių apsaugos ir pagalbos priemonių visų vaikų ir jaunuolių atžvilgiu, be jokio diskriminavimo dėl jų kilmės arba dėl kokio nors kito požymio. Vaikai ir jaunuoliai turi būti ginami nuo ekonominio ir socialinio išnaudojimo. Už vaikų samdymą darbui, kenksmingam jų dorovei ir sveikatai ar pavojingam jų gyvybei arba galinčiam pakenkti jų normaliam vystymuisi, turi būti baudžiama pagal įstatymą.

³⁴ Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244

³⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290

Valstybė taip pat turi nustatyti amžiaus ribas, kad jaunesnių negu nustatyto amžiaus vaikų samdomas darbas būtų draudžiamas ir už jį būtų baudžiama pagal įstatymą.

Dar svarbesnis aktas yra 1989 metais priimta JTO Vaiko teisių konvencija³⁶, kurią Lietuva ratifikavo 1995 metais. Tai specializuota tarptautinė sutartis, išimtinai nustatanti civilines, politines, ekonomines, socialines ir kultūrines vaikų teises. Atkreiptinas dėmesys, kad vaikais joje laikomi visi asmenys iki 18 metų, t.y. nepilnamečiai nediferencijuojami į atskiras grupes.

Labai svarbus šios konvencijos 32 straipsnis, kuris reglamentuoja nepilnamečių darbą. Čia teigiama, kad valstybės dalyvės pripažįsta vaiko teisę būti apsaugotam nuo ekonominio išnaudojimo ir nuo bet kokio darbo, kuris gali būti pavojingas jo sveikatai arba trukdyti jam mokytis, gali kenkti jo sveikatai ir fiziniam, protiniam, dvasiniam, doroviniam bei socialiniam vystymuisi. Kad būtų įgyvendintos šios nuostatos, valstybės turi imtis teisinių, administracinių, socialinių ir auklėjamųjų priemonių. Valstybės dalyvės įpareigojamos įgyvendinti konkrečiai tris uždavinius: a) nustatyti minimalų priėmimo į darbą amžių; b) numatyti darbo dienos trukmę ir darbo sąlygas; c) numatyti atitinkamas bausmes arba kitas sankcijas, leidžiančias veiksmingai įgyvendinti priemones.

Europos Taryba. Šios organizacijos, ko gero, svarbiausias priimtas aktas yra 1950 metų Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija³⁷. Tačiau šiame reikšmingame dokumente samoningai buvo reglamentuotos tik piliečių civilinės ir politinės teisės, socialines ir ekonomines teises numatant nustatyti atskirame dokumente. Ir toks dokumentas, apimantis visus socialinius klausimus, buvo 1961 metais priimtas kaip Europos socialinė chartija. Pažymėtina, kad jau 1996 metais buvo priimta nauja šios chartijos redakcija, ją papildant bei pataisant kai kurias nuostatas. Lietuva yra ratifikavusi būtent Europos socialinę chartiją (pataisytąją)³⁸.

Europos socialinės chartijos 1 dalyje, tarp kitų svarbiausių socialinės politikos principų, nustatyta, kad vaikai ir paaugliai turi teisę būti ginami nuo jiems iškylančių fizinių ir moralinių pavojų. Šis principas gana išsamiai išplėtotas Chartijos 7 straipsnyje. Jame pirmiausiai reikalaujama nustatyti, kad minimalus priėmimo į darbą amžius būtų ne mažesnis nei 15 metų, išskyrus tuos atvejus, kai vaikai dirba lengvą darbą, nekenkiantį jų sveikatai, dorovei ar mokymuisi. Taip pat reikalaujama, kad minimalus priimamųjų į tam tikrus darbus, kurie yra laikomi pavojingais ir kenksmingais sveikatai, amžius būtų 18 metų. Be to, Chartija ragina sudaryti sąlygas vaikams baigti privalomą mokslą, nustatyti nepilnamečiams sutrumpintą darbo laiką, teisę gauti teisingą atlyginimą už darbą, teisę į mokamas atostogas. Čia taip pat apribojamas nepilnamečių naktinis darbas, suteikiama galimybė dirbant nuolat tikrintis sveikatą ir kitos garantijos.

³⁶ Valstybės žinios, 1995, Nr. 60-1501

³⁷ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987

³⁸ Valstybės žinios, 2001, Nr.49-1704

Kaip matyti, Chartijoje, skirtingai nei anksčiau aptartuose žmogaus teisių dokumentuose, gerokai plačiau ir konkrečiau reglamentuotas nepilnamečių darbas: nustatomas ir minimalaus amžiaus kriterijai, ir jaunimo apsauga nuo pavojingo ir kenksmingo darbo bei kitos šiais laikais įprastos lengvatos, kaip profesinio mokymo laiko įskaitymas į darbo laiką.

Tarptautinė darbo organizacija. Ši organizacija buvo įkurta dar 1919 metais, o nuo 1946 metų tapo pirmąja specializuota JTO agentūra, atsakinga už socialinius ir darbo klausimus. Nuo pat įkūrimo ši agentūra priima reikšmingas konvencijas ir rekomendacijas, kurios jau skaičiuojamos šimtais. Konvencijos priimamos įvairiose darbo teisės srityse, tarp jų ir nepilnamečių darbo srityje. Tačiau reikėtų pažymėti, kad nemažai TDO konvencijų laikui bėgant prarasdavo savo aktualumą ir buvo keičiamos ar papildomos kitomis konvencijomis. Taip pat kai kurios vėliau priimtos konvencijos apimdavo ir pakeisdavo kitas, anksčiau priimtas, todėl ne visas konvencijas tikslinga aptarinėti.

Nagrinėjant TDO konvencijas, priimtas vaikų ir jaunuolių darbo srityje, galima išskirti tokias grupes³⁹:

- 1) minimalaus amžiaus (konvencijos Nr. 10, 33, 60, 123, 138; rekomendacijos Nr. 124,146)
- 2) naktinio darbo (konvencijos Nr. 6, 79, 90; rekomendacijos Nr. 14, 80)
- 3) medicininės apžiūros (konvencijos Nr. 27, 78,124)
- 4) požeminio darbo (konvencija Nr. 125).

Plačiausia prasme, visus nepilnamečių darbo srityje TDO priimtus dokumentus galima padalinti į dvi pagrindines grupes: vaikų darbo, ypač pavojingo, uždraudimo (pvz. konvencija Nr.182) ir minimalaus įdarbinimo amžiaus nustatymo (pvz. konvencija Nr. 138).⁴⁰

Lietuva yra ratifikavusi 5 konvencijas, susijusias su nepilnamečių asmenų darbu: 1919 m. konvencija Nr.6 „Dėl vaikų nakties darbo pramonėje“, 1946 m. konvencija Nr.79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“⁴¹. 1948 m. konvencija Nr.90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“ (pakeista)⁴². 1973 m. konvencija Nr.138 „Dėl minimalaus įdarbinamojo amžiaus“⁴³, ir 1999 m. konvencija Nr.182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksnių tokiam darbui panaikinti“⁴⁴.

Konvencija Nr. 6 apribojo vaikų iki 18 metų naktinį darbą tik pramonės darbuose,

³⁹ Op cit. 32. p. 34

⁴⁰Уржинский К. К. Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних. Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения.// Минск: интегралполиграф, 2006 p.270

⁴¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-650

⁴² Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-673

⁴³ Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2383

⁴⁴ Valstybės žinios, 2003, Nr.49-2161

privačiame ir valstybiniame sektoriuje. Taip pat numatytos išimtys asmenims sulaukus 16 metų tam tikrais atvejais dirbti darbus naktį. Nakties laikas apibrėžiamas kaip 11 val. laiko tarpas, įskaitant laiką tarp 10 val. vakaro ir 5 val. ryto. Čia apibrėžiama, ir kas laikytina pramonės įmonėmis. Ši konvencija Lietuvos buvo ratifikuota dar tarpukariu, tačiau šiuo metu ji jau pakeista ir nebeaktuali.

Konvencija Nr. 79 apriboja nepilnamečių darbą visuose nepramoniniuose darbuose nakties metu. Vaikai iki 14 metų, taip pat vyresni negu 14 metų, kurie dar lanko mokyklą, negali dirbti nakties metu, kuris yra 14 nepertraukiamų val. laikas, apimantis laiką nuo 8 val. vakaro iki 8 val. ryto. Vaikai, vyresni kaip 14 metų, kurie daugiau neprivalo lankyti mokyklos, taip pat jaunuoliai iki 18 metų neturi dirbti naktį, kai laikas yra 12 nepertraukiamų valandų, įskaitant laiką nuo 10 val. vakaro iki 6 val. ryto. Tačiau paaugliams nuo 16 metų konvencija suteikia ir nemažai išimčių dirbti naktį.

Konvencija Nr. 90 apriboja nepilnamečių darbą pramonėje ir pakeitė konvenciją Nr. 6. Čia naktis apibrėžiama jau kaip 12 nepertraukiamų valandų laiko tarpas. Paaugliams, kuriems dar nesukako 16 metų, nakties laikas turi būti nuo 10 val. vakaro iki 6 val. ryto. Jaunuoliams nuo 16 iki 18 metų šis periodas turi apimti bent 7 valandas nuo 10 val. vakaro iki 7 val. ryto. Konvencijoje taip pat numatytos galimos išimtys, asmenims nuo 16 metų. Vienas svarbiausių Konvencijos reikalavimų – užtikrinti jaunuolių darbo kontrolę, paskirti atsakingus už jų darbą asmenis bei numatyti jų atsakomybę.

Konvencija Nr. 138 pirmąkart bendrai nustato minimalų asmenų įdarbinimo amžių. Atkreiptinas dėmesys, kad ji pakeitė net 9 anksčiau priimtas konvencijas. Be to, ši konvencija yra reikšminga, nes patenka tarp 7 svarbiausių TDO konvencijų⁴⁵. Pagal ją minimalus įdarbinimo amžius, negali būti mažesnis už amžių, kai baigiamas privalomasis mokslas mokykloje ir jokiais atvejais negali būti mažiau kaip 15 metų. O norint dirbti darbą, kuris gali pakenkti jaunų žmonių sveikatai, saugumui ar moralei minimalus amžius negali būti mažesnis kaip 18 metų (esant tam tikroms sąlygoms ir 16 metų). Konvencija netaikoma praktiniam mokymui mokyklose, skirtam bendrajam, profesiniam ar techniniam lavinimui, arba kitose mokymo institucijose. Taip pat netaikoma ir mokiniams (pameistriams), vyresniems kaip 14 metų. Be to, vaikams nuo 13 iki 15 metų ar bent jau sulaukusiems 15 metų, kurie dar nėra baigę privalomojo mokslo, gali būti leidžiama atlikti tam tikrą lengvą darbą, esant tam tikroms sąlygoms, kurios turi būti apibrėžtos įstatymuose. Pažymėtina, kad TDO yra priėmusi ir rekomendaciją Nr. 146 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“, kuri turi padėti geriau pasiekti šios konvencijos tikslus.

⁴⁵ Op cit. 32. p.49

TDO konvencija Nr.182 skirta uždrausti vaikams dirbti nepriimtinius darbus. Ji įpareigoja valstybes skubos tvarka imtis neatidėliotinių ir veiksmingų priemonių, kad garantuotų nepriimtino vaikų darbo uždraudimą ir panaikinimą. Atkreiptinas dėmesys, kad šioje konvencijoje vaikais laikomi visi asmenys iki 18 metų. Nepriimtinas vaikų darbas čia apibūdinamas kaip: vergovinio pobūdžio; skirtas prostitucijos ar pornografijos tikslams; skirtas vykdyti įvairioms neteisėtoms veikloms (nusikaltimams), arba darbas, kuris dėl savo pobūdžio ar aplinkybių gali pakenkti vaikų sveikatai, saugumui, moralei. Konvencijoje valstybės raginamos imtis visų griežtų priemonių, siekiant skubiai įgyvendinti šias nuostatas. TDO yra priėmusi ir rekomendaciją Nr. 190, skirtą efektyviau įgyvendinti šiai konvencijai.

Europos sąjunga. Lietuva yra ES narė, todėl būtina glaustai aptarti ir šios unikalios supranacionalinės organizacijos įtaką Lietuvos darbo teisei. ES teisės unikalumas pasireiškia, kad jos teisės normas kuria ES institucijos, ir jos tampa privalomos valstybėms be atskiro jos valios išreiškimo. Pažymėtina, kad darbo santykių reguliavimas ilgą laiką nebuvo svarbus ES tikslas ir daugiausiai buvo paliktas valstybių narių kompetencijai. Tačiau didėjant ES integracijai, pamažu plėtėsi ir jos kompetencija darbo teisės srityje, įskaitant ir jaunų asmenų darbo reguliavimą. Pagrindinė tokio reguliavimo priežastis buvo gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe.

1989 m. valstybės narės iškilmingai paskelbė Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją⁴⁶, kurioje išvardijamos pagrindinės darbuotojų teisės, kurios turi būti užtikrinamos bendrojoje rinkoje. Ši chartija nebuvo privalomas ir tiesiogiai taikomas teisės aktas valstybėms, o laikomas labiau programinio pobūdžio dokumentu. Tačiau neginčijama Chartijos reikšmė vėlesnei Bendrijos socialinei teisėkūrai ir teisės aiškinimui.⁴⁷ Chartijoje buvo aptartas ne tik minimalus darbuotojų amžius, draudimas nepilnamečiams dirbti viršvalandžius bei naktį, bet ir siekis įgyvendinti jaunimo tobulėjimo, profesinio mokymo poreikius ir galimybes jiems įsidarbinti.

2000 m. Nicoje buvo iškilmingai paskelbta Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija⁴⁸. Iš pradžių ši chartija nebuvo tiesiogiai taikomas aktas, tačiau po Lisabonos sutarties įsigaliojimo, ji tapo ES steigimo sutarčių dalimi. Chartija apėmė daugelį svarbiausių žmogaus teisių, ir turėjo daug didesnę reikšmę negu minėta 1989 m. chartija. Akivaizdu, kad jai didelės įtakos turėjo Europos Tarybos priimti žmogaus teisių dokumentai.

Kalbant apie jaunų asmenų darbą, pirmiausiai ši Chartija nustato, kad vaikų darbas draudžiamas. Taip pat, išskyrus ribotas išimtis, nurodoma, kad minimalus amžius priimant į darbą negali būti mažesnis negu minimalus privalomojo mokymosi pabaigos amžius. Priimtiems į darbą

⁴⁶ OL C 323, 1989

⁴⁷ DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. // Vilnius: Teisinės informacijos centras. 2004 p.38

⁴⁸ OL C 303/01, 2007 12 14

jauniems žmonėms turi būti sudarytos jų amžių atitinkančios sąlygos, jie turi būti apsaugoti nuo ekonominio išnaudojimo ir bet kokio darbo, galinčio pakenkti jų saugai, sveikatai ar fiziniam, protiniam, doroviniam ar socialiniam vystymuisi ar trukdyti jų mokymuisi.

Aukščiau aptarti ES teisės aktai buvo labiau deklaracinio pobūdžio, numatantys bendrą sąjungos socialinę politiką ir prerogatyvas. Jų reikšmė pasireiškė kuriant ir aiškinant antrinės ES teisės normas. Tačiau svarbiausias ir išsamiausias ES teisės aktas, konkrečiai skirtas nepilnamečių darbui bei apsaugai, yra Tarybos direktyva 94/33EB Dėl dirbančio jaunimo apsaugos⁴⁹. Ši direktyva, yra antrinės ES teisės šaltinis, yra privaloma visoms ES valstybėms narėms ir turi būti įgyvendinta jų nacionalinėje teisėje. Remiantis jos preambule, matyti, kad šiuo antrinės teisės aktu įgyvendinta Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos nuostatos dėl jaunimo darbo. Direktyva taip pat atitinka ir TDO suformuotus principus dėl dirbančio jaunimo apsaugos.

Direktyva valstybės narės įpareigojamos: pirma, uždrausti vaikų darbą; antra, griežtai reglamentuoti paauglių darbą ir garantuoti jų apsaugą šioje direktyvoje nustatytais sąlygomis; trečia, kad darbdaviai garantuotų jaunimui jo amžių atitinkančias sąlygas.⁵⁰ Taip pat ja siekiama apsaugoti nepilnamečius nuo ekonominio išnaudojimo bei darbo kenkiančio jų sveikatai, vystymuisi ir mokymuisi. Direktyva skirta asmenų iki 18 metų darbui, kurie dirba pagal darbo sutartį. Joje išskirtos tokios darbuotojų grupės: *vaikas* – asmuo iki 15 metų arba asmuo, kuris privalo lankyti mokyklą. *Paauglys* – 15-18 metų asmuo, nebeprivalantis lankyti mokyklos, *jaunas asmuo* – asmuo iki 18 metų.

Taigi Direktyva nustato, kad minimalusis įdarbinimo amžius turi būti ne mažesnis nei privalomo mokslo baigimo amžius, ir ne mažesnis nei 15 metų. Ir nors Direktyvoje draudžiamas vaikų darbas, tačiau vaikų darbui nustatoma nemažai išimčių: jiems leidžiama dirbti apibrėžtus lengvus darbus, dirbti pagal mišrią mokymosi ir darbo programą, arba dirbti kultūros, meno, sporto ar reklamos srityse. Tačiau pastaraisiais atvejais siūloma įtvirtinti leidimų sistemą. Bet visais atvejais pats mažiausias Direktyvoje leistinas amžius – 13 metų. Dokumentas taip pat draudžia visiems jauniems asmenims dirbti tam tikrus sunkius ir pavojingus ar veikiamus rizikos veiksmų, darbus.

Akivaizdu, kad Direktyva jaunų asmenų darbo santykius reglamentuoja pakankamai išsamiai ir visapusiškai. Dokumentas dalinamas į skyrius, kuriuose aptariami atskiri klausimai: direktyvos tikslai, sąvokos, vaikų darbo draudimas, darbdavių pareigos ir kt. Direktyvoje aptarti svarbiausi aspektai, susiję su vaikų ir paauglių darbu – minimalaus amžiaus reikalavimai, darbo ir

⁴⁹ OL L 216, 1994 8 20

⁵⁰ PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. // Vilnius: registrų centras, 2008 p, 366

poilsio laikas, darbas naktį. Nustatomas ir pavyzdinis kenksmingų veiksmų, procesų ir darbų sąrašas, kuris nėra išsamus. Atkreiptinas dėmesys, kad Direktyva valstybėms narėms sudaro galimybę išimtiniais atvejais padaryti išlygas dėl darbo naktį, dėl pavojingo ir kenksmingo darbo, bei dėl darbo ir poilsio laiko režimo, tačiau tik paauglių darbui.

Kaip minėta, Direktyva nėra tiesiogiai taikomas aktas, ji skirta valstybėms narėms, kurios per nustatytą laiką privalo jos nuostatas savo nuožūra įgyvendinti nacionalinėje teisėje – įstatymuose, poįstatyminiuose aktuose arba kolektyvinėse sutartyse. Direktyvos originalaus teksto reikšmė yra ta, kad nacionaliniai įgyvendinamieji teisės aktai ir jų praktika turi būti aiškinami atsižvelgiant į originalų Direktyvos tekstą bei jos tikslus. Ir nors direktyva turėtų būti mažiausiai valstybės nare varžantis ES teisės aktas, skirtas tik harmonizuoti nacionalinę teisę, tačiau galima teigti, kad ši Direktyva santykius reguliuoja pakankamai intensyviai ir valstybei narei nukrypti nuo tokio teisinio reguliavimo lieka nedaug galimybių.

Plačiau apie konkrečius nepilnamečių darbo klausimus ir santykį su tarptautine teise bus kalbama kitose magistro darbo dalyse.

Apibendrinant, galima teigti, kad specifinis nepilnamečių darbo teisinis reglamentavimas yra kilęs iš tarptautinio lygmens teisės. Neabejotina, kad didžiausią įtaką tam padarė TDO, kuri pradėjo kurti nepilnamečių darbo standartus jau nuo pat 1919 metų; taip pat bei kitos tarptautinės organizacijos. Bet šiuo metų vaikų darbo draudimas ir siekis apsaugoti dirbančius nepilnamečius yra sutinkamas kone visuose tarptautinio lygio žmogaus teisių dokumentuose, ir yra nekvestionuojamas.

Lietuvos nacionalinis nepilnamečių asmenų darbo reglamentavimas taip pat yra stipriai veikiamas tarptautinės ir ES teisės normų ir principų, kurių ji yra įsipareigusi laikytis. Bet reikia pažymėti, kad nors Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir ES teisės aktai yra Lietuvos nacionalinės teisės dalis, tačiau dėl savo normų abstraktumo, dispozityvių normų ir įvairių išimčių jie iš esmės negali būti taikomi tiesiogiai, o turi būti įgyvendinti nacionaliniuose darbo teisės aktuose. Tačiau galima konstatuoti, kad Lietuvos nacionaliniai aktai atitinka visus minėtus tarptautinius standartus. Darytina išvada, kad dėl savo apimties, didžiausia reikšmę ir įtaką nacionalinei darbo teisei reglamentuojant nepilnamečių darbą turi Direktyva “dėl dirbančio jaunimo apsaugos”, kurioje, galima teigti, inkorporuoti visi per ilgus metus iškovoti pasiekimai nepilnamečių darbo srityje.

2. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS IR VYKDYMAS SU 16-18 METŲ

ASMENIMIS

2.1 16-18 metų asmenų įdarbinimas

Ankstesnėje darbo dalyje buvo aptarta, kad 16-18 metų asmenys (paaugliai) turi bendrąjį darbinį teisingumą ir veiksnumą, todėl darbo teisiniuose santykiuose gali dalyvauti bendra tvarka. Ne gana to, šie subjektai priskiriami darbingo amžiaus asmenų grupei, todėl gali pasinaudoti papildoma valstybės pagalba įgyvendinant savo teisę į darbą. Taigi šiame skyriuje įdarbinimas suvokiamas pačiaja prasme – glaustai aptariami pagrindiniai būdai ir formos, kaip paaugliai gali tapti darbo teisiųjų santykių subjektais, taip pat užimtumo rėmimo priemonės, kuriomis jie gali pasinaudoti, ir galiausiai darbo sutarties sudarymo su paaugliais svarbiausi aspektai.

Užimtumas – tai teisėta darbinė žmonių veikla, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius ir viešuosius poreikius, teikianti jiems uždarbį (darbo pajamas)⁵¹. Taigi darbas pagal darbo sutartį tėra viena iš legaliųjų užimtumo rūšiųjų, kurias gali pasirinkti asmenys. Toliau bus kalbama tik apie šią užimtumo rūšį. Paaugliai, kaip ir visi kiti asmenys, sudaryti darbo sutartis gali dviem būdais: 1) savarankiškai, tiesiogiai sudarant darbo sutartis 2) tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms (Darbo kodekso 86 straipsnis). Pirmu atveju tai vadinama įsidarbinimu, antru – įdarbinimu. Tačiau abiem atvejais tikslas ir pasekmė yra ta pati – asmeniškai tarp darbuotojo ir darbdavio sudaroma darbo sutartis ir sukuriama teisiniai santykiai.

Kalbant apie įdarbinimą, šias paslaugas teikia valstybinė darbo birža bei privačios įdarbinimo agentūros, įstatymų nustatyta tvarka turinčios teisę verstis šia veikla. Šios institucijos padeda asmenims susirasti darbą pagal jų turimą kvalifikaciją, savybes bei pageidavimus. Įdarbinimo instituto normos ne tik nepažeidžia darbo santykiųjų teisinio reglamentavimo principo – laisvai pasirinkti darbą, bet kartu lemia ir kito principo – valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą – egzistavimą, kartu išplečia galimybę bei jos apimtį, kuria asmuo gali taikyti laisvą darbo pasirinkimą.⁵²

Viena iš darbo pagal darbo sutartį forma yra darbas per laikinojo įdarbinimo įmones. Tai neseniai Lietuvoje reglamentuota forma, kurios esmė – kad darbuotojas sudaro darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, kuri tokį darbuotoją siunčia laikinai dirbti į kitas įmones ar įstaigas (darbo naudotojus). Darbą prižiūri ir vadovauja darbo naudotojas, nors darbo santykiai tęsiasi tik tarp darbuotojo ir įdarbinimo įmonės. Šiuos santykius detaliau reglamentuoja Įdarbinimo per

⁵¹ Damidavičius M., Pocius A., *et al.* Darbo rinkos terminai ir sąvokos // Vilnius: Agora, 1998. p. 104

⁵² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia. 2004. p.13

laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas⁵³. Šis įstatymas konkrečiai darbuotojo sąvokos neapibrėžia, tačiau nukreipia į Darbo kodekso 15 straipsnį. Todėl manytina, kad dirbti per laikino įdarbinimo įmones gali ir nepilnamečiai asmenys (tarp jų paaugliai), tik tokiais atvejais turi būti griežtai laikomasi darbo įstatymų, kurie reglamentuoja nepilnamečių darbą (galimo dirbti darbo apribojimai, darbo ir poilsio laiko režimas ir t.t.).

Trumpai dar reikėtų aptarti darbo paiešką per valstybinę darbo biržą. Paaugliai kaip ir pilnamečiai asmenys, norintys rasti darbą gali kreiptis į šią instituciją. Tačiau darbo birža įvairiems įsidarbinti norintiems asmenims, priklausomai nuo jų požymių, gali suteikti skirtingus statusus: bedarbio, dirbančio ir ieškančio darbo asmens, besimokančio ir ieškančio darbo asmens, pensinio amžiaus ir ieškančio darbo asmens, netekusio bedarbio statuso ir ieškančio darbo asmens.⁵⁴ Pažymėtina, kad pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo „Dėl darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“⁵⁵ 8 punktą, darbo biržose gali registruotis asmenys nuo 14 metų, t.y. net ir vaikai. Žinoma, šie gali būti registruojami tik kaip besimokantys ir ieškantys darbo asmenys.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje nurodyti papildomai darbo rinkoje remiami asmenys. Tai yra asmenys, kuriems dėl savo ypatybių sunkiau įsidarbinti. Akivaizdu, kad yra atvejų kai į sąrašą gali patekti ir 16-18 metų asmenys, jei atitiks kitus įstatymo reikalavimus. Tai, pavyzdžiui, rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba, kol jiems sueis 25 metai; pirmą kartą pradedantys dirbti pagal įgytą kvalifikaciją; pirmą kartą grįžę į Lietuvą politinių kalinių ir tremtinių vaikai (įvaikiai) kol jiems sukaks 18 metų; visi darbingi asmenys iki 29 metų. Įdomu tai, kad anksčiau galiojusio Lietuvos respublikos gyventojų užimtumo įstatymo⁵⁶ 8 straipsnis visus asmenis iki 18 metų savaime priskirdavo grupei, turinčiai teisę gauti papildomas užimtumo garantijas.

Sąvoka *bedarbis* įstatymuose apibrėžiamas kaip nedirbantis, darbingo amžiaus darbingas asmuo, nesimokantis pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantis asmuo ir pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. *Darbo ieškantis asmuo* yra platesnė sąvoka, kuri apima visus darbo ieškančius asmenis, kurie neatitinka griežtų bedarbio statuso požymių. Taigi paaugliai, kurie nesimoko dieninėje mokymo formoje gali registruotis bedarbiais ir įgauna teisę dalyvauti aktyviose užimtumo rėmimo priemonėse, nurodytose Užimtumo rėmimo įstatyme: tokiose kaip profesinis

⁵³ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas // Valstybės žinios, 2011, Nr. 69-3287

⁵⁴ NEKROŠIUS I. et al. Darbo teisė. // Vilnius: Registrų centras. 2008m. p. 151

⁵⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. A1-473 „Dėl darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2009, Nr. 95-4044

⁵⁶ Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25 (negalioja)

mokymas, remiamasis įdarbinimas, parama darbo vietoms steigti ir kt. Remiamasis įdarbinimas dar skirstomas į įdarbinimą subsidijuojant, darbo įgūdžių rėmimą, darbo rotaciją ir viešuosius darbus. Svarbu aptarti viešuosius darbus, kitos priemonės šiame darbe nebus nagrinėjamos.

Viešieji darbai, kaip užimtumo skatinimo priemonė, suteikia asmenims galimybę laikinai įsidarbinti bei užsidirbti pragyvenimui reikalingų lėšų, o kartu ir plėtoti bendruomenės infrastruktūrą. Svarbiausia tai, kad šia priemone gali pasinaudoti ne tik bedarbiai bet ir bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams jų atostogų metu. Taigi viešuosius darbus gali dirbti visi nepilnamečiai asmenys (tiek vaikai, tiek paaugliai). Socialinės apsaugos ir darbo ministras yra patvirtinęs viešųjų darbų sąrašą.⁵⁷ Jame yra ir tokių darbų kaip teritorijų tvarkymas, vaistažolių rinkimas, žemės ūkio, miško ūkio darbai, kurie tinka ir nepilnamečiams. Viešuosius darbus organizuoja darbo birža kartu su savivaldybėmis ir darbdaviais. Siųsti darbuotojai sudaro terminuotas darbo sutartis su konkrečiais darbdaviais, šie jiems moka atlyginimus, tačiau dalis ar visos darbdavio išlaidos kompensuojamos iš valstybinių finansavimo šaltinių. Tokiems darbuotojams gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita, ne visas darbo laikas. Bandomasis laikotarpis negali būti skiriamas. Detaliau viešųjų darbų atlikimo tvarką reglamentuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-499⁵⁸.

Taigi buvo bendrais bruožais aptarta asmenų įsidarbinimo bei įdarbinimo pagrindinės formos bei rūšys, kurios gali būti taikomos paaugliams. Darytina išvada, kad paaugliai šiomis galimybėmis prilyginami suaugusiems asmenims.

Dabar reikėtų konkrečiau aptarti darbo sutarties su paaugliu sudarymą. Reikia pažymėti, kad norminiai teisės aktai dėl paauglių darbo sutarties sudarymo specialių procedūrų nenustato – šiems taikomos bendrosios normos. Tačiau darbdavys, prieš priimdamas paauglį į darbą, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo ir Vyriausybės nutarimo Nr.138 normų įpareigojamas įvertinti šiuos kriterijus:

- 1) ar darbas, į kurį numatoma skirti jauną asmenį, nepriskiriamas asmenims iki aštuoniolikos metų draudžiamam darbui, ar darbo aplinkoje nėra sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių, kuriems esant į tokį darbą negali būti skiriami jauni asmenys;
- 2) ar darbo vieta ir darbo aplinka atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus;

⁵⁷ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. gruodžio 20 d. įsakymas Nr.A1-331 „Dėl viešųjų darbų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2005, Nr.150-5502

⁵⁸ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymas Nr. A1-499 „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2009, Nr. 98-4133

- 3) pavojingų cheminių medžiagų naudojimą įmonėje ir galimą jų poveikį (būdą, koncentraciją darbo aplinkos ore, poveikio trukmę);
- 4) darbo priemonių techninę būklę, pavojingų cheminių medžiagų saugojimo būklę, kad jauni asmenys dėl neatsargumo nebūtų jų paveikti;
- 5) darbo, gamybos technologinių procesų organizavimą, darbo priemonių išdėstymą, kad jauni asmenys nepatektų į darbo vietas, kuriose naudojamos pavojingos cheminės medžiagos;
- 6) jauno asmens gebėjimus suvokti ir vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, jo fizines galimybes atlikti pavedamus darbus.

Pažymėtina, kad čia nustatomi bendri reikalavimai, taikomi įdarbinant visus asmenis iki 18 metų. Jie yra numatyti atsižvelgiant į jaunų asmenų ypatybes, o jų tikslas apsaugoti jų interesus. Matyti, kad šie kriterijai yra susiję tiek su konkrečiomis darbo funkcijomis, tiek darbo aplinka, tiek ir su pačio darbuotojo asmenybe. Pažymėtina, kad šie įstatymų reikalavimai prieš įdarbinant paauglį atitinka ir Direktyvos 6 straipsnio nuostatas. Darbdavys turėtų atsisakyti priimti į darbą paauglį, tai aiškiai pagrįsdamas, jeigu bent vienas iš punktų neatitinka jauniems asmenims keliamų reikalavimų ir gali sukelti riziką dėl neigiamų padarinių.

Nereikėtų pamiršti, kad Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsnis įpareigoja darbdavių, kad saugios ir sveikos darbo sąlygos privalo būti sudarytos kiekvienam darbuotojui, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, taip pat darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus, ir į amžių. Tačiau, kaip minėta, nepilnamečiai turėtų būti ypatingai saugomi.

Be minėtų kriterijų, privalomų darbdaviui įvertinti, Vyriausybės nutarimo Nr. 138 11 punktas dar apibrėžia darbus, kurių paaugliai, kaip ir visi nepilnamečiai, negali būti skiriami dirbti. Tai yra:

- 1) darbo, kuris fiziškai ir psichologiškai per sunkus;
- 2) darbo, kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos;
- 3) darbo, kur galimas jonizuojančios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių poveikis;
- 4) darbo, kur didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo jausmo ar patirties jaunas asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti;
- 5) darbo, kur darbo aplinkos sveikatai kenksmingų cheminių, fizikinių, biologinių, psichofiziologinių veiksnių dydžiai viršija teisės aktuose nustatytus maksimalius dydžius;

6) darbo, kurio trukmė ilgesnė, negu leistina paaugliams dirbti.

Visos šios sąlygos svarbios nustatant būsimos darbo sutarties turinį. Tačiau net ir nenustatęs sveikatai pavojingų ir kenksmingų veiksmų bei draudžiamų dirbti darbų, darbdavys negali iš karto paauglio priimti į darbą, kadangi Darbo kodekso 256 straipnis reikalauja, kad asmenys iki 18 metų turi tikrintis sveikatą prieš įsidarbinant ir kiekvienais metais, kol sukaks 18 metų. Paauglio galimybę dirbti konkretų darbą nustato sveikatos priežiūros specialistai (gydytojai), vadovaudamiesi Sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakyme Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“⁵⁹ nustatyta tvarka. Gydytojo išvada apie tinkamumą dirbti konkrečius darbus įrašoma medicininėje pažymoje. Paaugliai prieš įsidarbindami privalo pateikti darbdaviui asmens sveikatos priežiūros įstaigos išduotą medicininę pažymą, kurioje nurodyta, ar leidžiama dirbti tam tikrą darbą, o darbdavys privalo pateiktą išvadą įvertinti. Taigi tik gavus gydytojo leidimą dirbti tam tikrą darbą, darbdavys su paaugliu gali sudaryti darbo sutartį. Pažymėtina, kad pareiga nustatyti reikalavimą nepilnamečiams tikrintis sveikatą nurodyta ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) 7 straipsnio 9 dalyje.

Darbo sutartis su paaugliu sudaroma Darbo kodekso 99 straipsnio nustatyta tvarka, pagal pavyzdinę formą, patvirtintą Vyriausybės nutarimu⁶⁰. Paauglys privalo pateikti asmens dokumentą bei socialinio draudimo pažymėjimą. Sutartį pasirašo darbdavys (jo įgaliotas atstovas) bei pats paauglys, kadangi įstatymai neįpareigoja paauglio įstatyminiams atstovams kartu dalyvauti ar duoti sutikimą. Darbo sutartyje nurodomos būtinosios (darbo vieta ir funkcijos) bei kitos sąlygos, kurių nedraudžia įstatymai. Tačiau yra sąlygų, kurių sutartyje negalima nustatyti paaugliams. Tai pvz. išbandymo laikotarpis (Darbo kodekso 105 straipsnis), visiškos materialinės atsakomybės sutartis (Darbo kodekso 256 straipsnis). Pirmu atveju norima užtikrinti papildomas garantijas jaunimui įsitraukti į darbo rinką, nes dėl jauno amžiaus jie negali turėti pakankamų darbo įgūdžių ir kaip lygiaverčiai konkuruoti su vyresniaisiais.⁶¹ Ši lengvata nenaudinga darbdaviui, nes po įdarbinimo supratęs, kad jaunuolis nesugeba tinkamai dirbti darbo, negalės atleisti supaprastinta tvarka – reikės pasinaudoti Darbo kodekso 129 straipsniu. Antru atveju, siekiama apsaugoti paauglio interesus nuo didelių turtinių praradimų.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ // Valstybės žinios, 2000, Nr. 47-1365

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, nr.11-412

⁶¹ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė. Teorija ir praktika // Vilnius: Justitia, 2005. p. 347

Darbdavys arba jo įgaliotas asmuo, sudarydamas darbo sutartį su paaugliu, privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su būsimąjo darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais vietiniais (lokaliniais) norminiais teisės aktais, reglamentuojančiais jo darbo sąlygas, o prieš leisdamas pradėti darbą instrukuoti saugos darbe klausimais. Nors šios taisyklės galioja absoliučiai visiems darbuotojams, tačiau darbdavys ypač atsakingai ir atidžiai turėtų visai tai išaiškinti paaugliui. Be to, darbdavys turi informuoti paauglius apie galinčius kilti pavojus ir priemones šiems pavojams išvengti, taip pat apie darbe naudojamą priemones saugai ir sveikatai užtikrinti.

Įdarbintą paauglį darbdavys privalo jį įrašyti į kiekvienoje įmonėje privalomą sudaryti dirbančių darbuotojų iki 18 metų sąrašą. Ši Darbo kodekso 277 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta nuostata, manytina, skirta užtikrinti jaunų asmenų darbui nustatytų reikalavimų kontrolę ir vykdymą, kurią vykdo Valstybinė darbo inspekcija (VDI). Pažymėtina, kad paaugliams nustatytų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo ir poilsio laiko režimo ir kitų reikalavimų laikymąsi turi užtikrinti darbdaviai.

2.1 Asmenims iki 18 metų draudžiami dirbti darbai

Pirmoje darbo dalyje buvo aptarta, kad viena svarbiausių nepilnamečių darbo ypatybių, lyginant su kitomis darbuotojų grupėmis, yra įstatymų draudžiami dirbti darbai. Ši kategorija labai aktuali tiek sudarant, tiek ir vykdant darbo sutartį su nepilnamečiu, kadangi darbdavys visada turi įvertinti, ar tam tikrą darbą galės dirbti šis asmuo. Draudžiami dirbti darbai turi būti suprantami plačiai – ne tik kaip konkrečios pareigos ar profesija, kuri apibrėžiama darbo sutartyje, bet ir kaip bent viena iš susijusių darbo funkcijų, arba darbas, kurio aplinkoje pasitaiko kenksmingų ar pavojingų veiksnių.

Tačiau akreiptinas dėmesys, kad nors draudžiamų darbų sąrašas yra taikomas visiems darbuotojams iki 18 metų, bet aktualiausias jis būtent paaugliams. Taip yra dėl to, kad paaugliams leidžiama dirbti visus darbus, išskyrus konkrečiai teisės aktuose numatytus kaip pavojingus ir kenksmingus. Vaikai, savo ruožtu, ne tik negali dirbti kenksmingų ir pavojingų darbų, bet jiems taikomi dar didesni apribojimai – vaikai gali dirbti tik konkrečius lengvus, norminiuose aktuose išvardytus darbus. Žinoma, vaikams dirbant lengvus darbus, taip pat privaloma juos apsaugoti nuo

darbo aplinkoje esančių kenksmingų ir pavojingų veiksnių. Bet dėl minėtų priežasčių, ši tema aptariama būtent paauglių darbą nagrinejančiame magistro darbo skyriuje.

Kalbant apie draudimą nepilnamečiams dirbti tam tikrų rūšių darbus, tai yra reguliuojama net keliais lygiais. Visų pirma, Darbo kodekso 277 straipsnyje pagal pobūdį bendrai apibrėžiami darbai, kurie negali būti skiriami jauniems asmenims, tai yra:

- 1) darbas, kuris fiziškai ir psichologiškai per sunkus;
- 2) darbas, kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos;
- 3) darbas, kur galimas jonizuojančiosios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių poveikis;
- 4) darbas, kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo jausmo ar patirties asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti.

Visi numatyti kriterijai pakankamai aiškūs bet labai abstraktūs. Jie apibrėžia tik svarbiausius draudžiamo darbo požymius, kurie yra sukonkretinami kituose teisės aktuose. Iš šių kriterijų matyti, kad jie skirti apsaugoti jaunos asmens psichinę ir fizinę sveikatą, organizmo vystymąsi, atsižvelgiama į visas psichofazines sąvybes ir jaunuolių nepatyrimą. Bet kita vertus, kaip darbdaviui kiekvienu atveju nustatyti, ar konkretus darbas fiziškai ar psichologiškai ne per sunkus įdarbinamam jaunuoliui? Tai labai abstraktu, o įstatymai konkrečių kriterijų neapibrėžia. Matyt, viskas priklauso ir nuo konkretaus jaunuolio sąvybių ir darbo pobūdžio. Pareiga kiekvienu atveju į tai atsižvelgti ir nuspręsti, ar konkretus darbas tinkamas nepilnamečiui, tenka darbdaviui.

Be išvardyto, Darbo kodekso 277 straipsnio 2 dalis dar įpareigoja Vyriausybę poįstatyminiu aktu nustatyti nepilnamečiams draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašą. Visa tai ir reglamentuota Vyriausybės nutarimo Nr.138 V dalyje. Taigi nepilnamečiams draudžiama dirbti:

- 1) auramino (geltonų organinių dažų, kuriais dažomas medis, popierius ir oda) gamyboje;
- 2) darbą, susijusį su aromatiniais policikliniais angliavandeniliais, kurių yra anglių suodžiuose, dervoje, degute, dūmuose arba dulkėse;
- 3) darbą, susijusį su dulkėmis, dūmais ir purlais, susidariusiais kaitinant ir elektriniu būdu valant vario-nikelio šteinus (spalvotųjų metalų rūdų lydymo tarpinius arba šalutinius produktus);
- 4) stipriuose rūgštiniuose izopropilo alkoholio gamybos procesuose;

- 5) darbą, susijusį su sprogiųjų medžiagų turinčių įrenginių, fejerverkų ar kitų gaminių gamyba ir naudojimu;
- 6) darbą su plėšriaisiais ir/ar nuodingaisiais gyvūnais;
- 7) skerdyklose;
- 8) darbą su suslėgtų, suskystintų ar išretintų dujų gamybos, laikymo ar naudojimo įrenginiais;
- 9) darbą su įvairiomis talpyklomis, kuriose laikomos 3 punkte nurodytos cheminės medžiagos ir preparatai;
- 10) darbą, kur galimas konstrukcijų griūties pavojus;
- 11) darbą, keliantį aukštos įtampos elektros poveikio pavojų;
- 12) darbą, kurio spartą lemia mechanizmai ir kuris apmokamas pagal kiekybinius rezultatus.

Čia matyti gerokai konkretesni nei Darbo kodekse išvardyti darbai. Pavyzdžiui, darbai su tam tikromis kenksmingomis medžiagomis (1-4 p.), kur didesnė nelaimingų atsitikimų rizika (5,6,10,11 p.), psichologiškai sunkus darbas (7,12 p.) ir t.t Ypač svarbus 12 punktas, kadangi jaunam darbuotojui gali būti sunku dirbti su sparčiais mechanizmais, kurie vargina, ir negana to, lėčiau dirbant kyla rizika užsidirbti mažą darbo užmokestį.

Galiausiai, Vyriausybės nutarimo VI dalies 34 punktas dar išskiria sveikatai kenksmingus ir pavojingus veiksnius, kurių negali būti nepilnamečių darbo aplinkoje. Darbo aplinka įstatymuose apibrėžiama kaip darbo vietą supanti erdvė, kurioje gali būti darbuotojo sveikatai kenksmingų, pavojingų rizikos veiksnių. Tai konkrečiai apibrėžti fizikiniai, cheminiai, biologiniai veiksniai, kenksmingos medžiagos, žymimos Xn ir Xi ženklais, taip pat psichofiziologiniai veiksniai, pasižymintys ergonominio darbo sunkumu ar įtampa. Atkreiptinas dėmesys, kad Nutarimas nedetalizuoja, kas laikytina nepilnamečiams fiziškai sunkiu ar įtemptu darbu, čia nenurodomi ir jo kriterijai (pvz. kraujinio svorio, aukščio, dažnumo). Tačiau šiuo klausimu galėtų būti aktualus dviejų ministrų įsakymas „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų tvarkant kraujinius rankomis patvirtinimo“⁶². Nors jame tiesiogiai nekalbama apie nepilnamečiams taikomus kraujinių kėlimo reikalavimus, tačiau įsakymo prieduose nurodyti įvairūs rizikos veiksniai, kurie gali kelti pavojų darbuotojų sveikatai (tai kraujinio sąvybės, fizinės jėgos naudojimas, individualios sąvybės ir kt.). Logiškai sistemiškai aiškinant šiuos reikalavimus, manytina, kad įsakymo prieduose nurodytu

⁶² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. spalio 23 d. įsakymas Nr. A1-293/V-869 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų tvarkant kraujinius rankomis patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2006, Nr.116-4417

rizikos veiksnių neturėtų būti dirbančių nepilnamečių darbe, kadangi toks darbas teisės aktu priskiriamas darbui, kuriame yra didesnė nelaimingų atsitikimų rizika.

Dar vieną draudžiamą nepilnamečiams dirbti darbo rūšį galima rasti Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 44 straipsnyje. Čia visiems asmenims iki 18 metų draudžiama dirbti darbą, susijusį su tabako gaminių ar alkoholinių gėrimų gaminiu arba realizavimu. Ši pozityvi nuostata susijusi ne su pavojumi darbe ar rizika susižaloti, bet su moraliniais ir doroviniais pavojais. Ja siekiama apsaugoti jaunos asmenis nuo galimo įpročio vartoti alkoholinius gėrimus bei tabako gaminius. Atkreiptinas dėmesys, kad nei Vyriausybės nutarimas nei Darbo kodeksas nedetalizuoja draudimo nepilnamečiams dirbti kitų moralei ir dorovei kenksmingų darbų, pvz. tokių kaip darbas lošimo namuose, naktiniuose klubuose, erotinio ar smurtinio pobūdžio renginiuose ir kt. Manytina, kad tai turėtų būti reglamentuota įstatymuose konkrečiau, nes ir TDO konvencijoje Nr.138, ir Europos socialinėje chartijoje yra išreikštas draudimas nepilnamečiams dirbti dorovei žalingus darbus.

Iš teorinės pusės žvelgiant, galima pamanyti, kad visi darbdaviai laikosi visų norminių teisės aktu, susijusių su paauglių darbu, ir jokių nelaimingų atsitikimų neturėtų kilti. Tačiau praktika rodo ką kitą. Geras pavyzdys randamas vienoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinėje byloje⁶³. Teismas nustatė, kad ieškovas (darbuotojas) pradėjo dirbti pas atsakovą – žemės ūkio bendrovėje staklininku. Pradėdamas dirbti jis neturėjo 18 metų amžiaus, nebuvo instruktutas ir apmokytas. Trečiąją darbo dieną medžio pjaustymo staklėmis skersai pjaustant lenteles, ruošinys susiskersavo ir kairė ranka pakliuvo į pjūklo zoną, traumodama kairės rankos plaštaką. Dėl patirtos traumos ieškovas patyrė didelį fizinį skausmą, dvasinius išgyvenimus. Teismas nustatė, jog teisės aktuose buvo nustatyta, kad staklininko darbus leidžiama atlikti ne jaunesniems kaip 18 metų asmenims, o įvykio dieną ieškovui buvo 17 metų. Atsakovas, paskirdamas 18 metų nesulaukusį asmenį dirbti prie pavojingo įrenginio, pažeidė minėtą instrukcijos punktą, todėl iš dalies atsakingas už ieškovo susižalojimą. Taip pat buvo nustatyta, kad tarp darbdavio saugos darbe norminių aktu pažeidimo ir nukentėjusiojo sužalojimo bei atsiradusios žalos yra tiesioginis priežastinis ryšys, todėl teismas nusprendė, kad darbdavys turi atlyginti nukentėjusiajam padarytą neturtinę žalą.

Dar reikėtų trumpai apžvelgti anksčiau galiojusį teisinį reguliavimą dėl nepilnamečių darbo. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo⁶⁴ 59 straipsnyje buvo nuostata draudžianti skirti jaunesnius kaip 18 metų asmenis dirbti kenksmingomis, labai kenksmingomis darbo sąlygomis, pavojingus darbus. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. rugsėjo 11 d. nutarime Nr. 1055 „Dėl asmenims iki 18 metų draudžiamų dirbti darbų, kenksmingų ir pavojingų veiksnių

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 spalio 20 d. nutartis c.b. L.V. v. „Šiaulėnų statyba“, Nr. 3K-3-529/2008

⁶⁴ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas // Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064 (negalioja)

sąrašo ir Asmenų nuo 13 iki 14 metų, nuo 14 iki 16 metų ir nuo 16 iki 18 metų darbo sąlygų ir įdarbinimo tvarkos patvirtinimo⁶⁵ (toliau – Vyriausybės nutarimas Nr.1055) buvo patvirtinti asmenims iki 18 metų draudžiami dirbti darbai bei pavojingi ir kenksmingi veiksniai. Tačiau pagrindinė ypatybė – draudžiamų darbų sąrašas buvo gerokai ilgesnis (net 68 punktai), ir darbai apibrėžiami žymiai konkrečiau (pvz. darbai oro ir vandens transporte, su žemsiurbėmis, troleibusų priežiūra, darbai susiję su spausdinimu, medžioklė, medienos pjaustymas). Nors kai kurie iš tų darbai buvo leidžiami dirbti asmenims nuo 16 metų, kurie turėjo atitinkamą specialybę. Tačiau toks detalus ir kazuistiškas reguliavimas vertintinas neigiamai, kadangi gyvenimas įvairus ir besikeičiantis, todėl stengtis sudėti visus įmanomus draudžiamus darbus ir pareigas į vieną sąrašą yra beprasmiška. Be to, technologijoms tobulėjant tam tikri darbai gali tapti ne tokiais pavojingais. Kita vertus, daug priklauso nuo pačio dirbančio nepilnamečio, jo patirties, specialybės, todėl reikia vertinti galimybę dirbti tam tikrą darbą kiekvienu atveju atskirai. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad dabartinis teisinis reguliavimas yra pažangesnis.

Taigi, išnagrinėjus dabartinį teisinį reguliavimą dėl nepilnamečiams draudžiamų dirbti darbų, matoma, kad toks teisinis reguliavimas atitinka tarptautinių teisės aktų reikalavimus: TDO konvencijos Nr. 138 3 straipsnį, kuriame minimalus įdarbinimo ar bet kurios rūšies darbo, kuris pagal savo pobūdį ar aplinkybes, kuriomis jis dirbamas, gali kelti pavojų jaunuolių sveikatai, saugumui ar moralei, amžius turi būti ne mažesnis nei 18 metų. TDO konvencijos Nr. 182 3 straipsnio nuostata, kad nepriimtinas nepilnamečiams darbas yra ir tas, kuris gali pakenkti sveikatai, saugumui ir moralei. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 7 straipsnyje taip pat reikalaujama, kad minimalus priimamųjų į tam tikrus darbus, kurie yra laikomi pavojingais ir kenksmingais sveikatai, amžius būtų 18 metų. Direktyva šį klausimą reguliuoja dar išsamiau – jos 7 straipsnyje ne tik nustatyta pareiga apsaugoti nepilnamečius nuo įvairių rizikos rūšių, bet ir pateikiamas tokių neleistinių darbų neišsamus sąrašas, o Direktyvos priede dar pridėtas ir pavyzdinis neleistinių veiksmų, procesų bei darbų sąrašas. Pažymėtina, kad Vyriausybės nutarimas visiškai atitinka tokį Direktyvos reglamentavimą, o daugeliu atvejų – pažodžiui.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. rugsėjo 11 d. nutarimas Nr. 1055 „Dėl asmenims iki 18 metų draudžiamų dirbti darbų, kenksmingų ir pavojingų veiksmų sąrašo ir Asmenų nuo 13 iki 14 metų, nuo 14 iki 16 metų ir nuo 16 iki 18 metų darbo sąlygų ir įdarbinimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 87-2065 (negalioja)

2.3 Paaugliams taikomas darbo ir poilsio laikas bei kitos garantijos

Buvo akcentuota, kad pagrindinis nepilnamečių darbo teisinio reguliavimo tikslas yra apsaugoti tokių darbuotojų sveikatą, darnų vystymąsi bei užtikrinti galimybę mokytis. Šiems tikslams pasiekti reikalingos atitinkamos teisinės priemonės – garantijos ir lengvatos. Rusų mokslininkai S. A. Komarovas ir A. V. Malko teisines garantijas apibrėžia kaip sistemą galimybių ir sąlygų, kuriomis įgyvendinamos teisės normos, leidžiama naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdomos juridinės pareigos.⁶⁶ Garantijos darbuotojams – vienas iš darbo santykių esminių, nuo kitų teisės šakų skiriančių, bruožų. Tik pasitelkus garantijas galima suderinti teisinius darbuotojo ir darbdavio santykius. Taigi tokių garantijų tikslas vienas – garantuoti darbuotojų teises ir laisves.⁶⁷ Tuo tarpu, lengvatos gali būti suprantamos kaip tam tikram teisės subjektui taikomos naudingesnės, „lengvesnės“ įstatymų nuostatos, nei bendrosios, kurios skirtos visiems subjektams. Sąvokos *garantijos* ir *lengvatos* neretai naudojamos kaip sinonimai, todėl ir šiame darbe nebus diferencijuojamos.

Darbo įstatymų nustatytos garantijos ir lengvatos jauniems asmenims yra neatsiejamos nuo darbo sutarties vykdymo, kadangi tai yra charakteringas jaunų asmenų darbo teisinis reguliavimo bruožas. Jas užtikrinti ir jų laikytis privalo darbdaviai, vykdydami sutartį su nepilnamečiu. Viena svarbiausių garantijų – jau aptarti draudžiami dirbti pavojingi darbai. Taip pat, draudimas nustatyti bandomąjį laikotarpį, darbo ir poilsio laiko režimas, draudimas dirbti naktį, ypatumai nutraukiant darbo sutartį, ir kt. Toliau šiame skyriuje ir bus aptariamos visos svarbiausios garantijos ir lengvatos, kurios turi būti taikomos 16-18 metų darbuotojams.

Darbo ir poilsio laikas – iš esmės priešingos, bet tuo pat metu glaudžiai susijusios sąvokos. Viena vertus, poilsio laikas yra tarsi poilsio laiko antonimas, nes reiškia laiką, kurio metu pagal darbo sutartį nėra dirbama. Kita vertus, poilsio laikas tam tikru kalendoriniu laikotarpiu yra laisvas nuo darbo laikas, todėl darbo laiko sutrumpinimas pailgina poilsio laiką. Tai tarsi „susisiekiųjų indų“ sąsaja.⁶⁸

Darbo ir poilsio laiko nuostatos yra vienos svarbiausių visų darbo teisės reguliuojamų sričių. Darbo įstatymai nustatydami maksimalų dienos ir savaitės darbo laiką, bei minimalų paros, savaitės ir metinį poilsio laiką, siekia pirmiausiai apsaugoti darbuotojų sveikatą, sudaryti galimybę atgauti jėgas, bei turėti savo laisvalaikį. Tokios įstatymų normos yra imperatyvios – darbdavys gali

⁶⁶ Комаров С. А., Малько А. В. Теория государства и права. Учебно-методическое пособие. Краткий учебник для вузов. – Москва: издательство НОРМА, 2001. Р.389

⁶⁷ MAČERNYTĖ - PANOMARIOVIENĖ, I. Teisinių garantijų darbuotojams prigimtis. Jurisprudencija, 2002, nr. t. 25(17). P. 89

⁶⁸ NEKROŠIUS I. et al. Darbo teisė. // Vilnius: Registrų centras. 2008m. p. 267

nustatyti tik naudingesnes nei įstatymų darbo ir poilsio laiko sąlygas darbuotojui. Pažymėtina, kad paaugliams, įstatymai nustato specialias darbo ir poilsio laiko nuostatas, kurios yra jiems palankesnės nei bendrosios nuostatos.

Darbo laikas darbo įstatymuose yra apibrėžiamas kaip laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, bei kiti jam prilyginti laikotarpiai. Darbo kodekso 143 straipsnis be tiesioginių darbo funkcijų atlikimo, į darbo laiką įskaito ir laiką pasiruošti darbo vietai bei įrankiams, specialiąsias pertraukas, medicininių apžiūrų laiką ir kitus atvejus. Darbo laiko esmė ta, kad už jį turi būti mokamas darbo užmokestis. Darbo teisės teorija išskiria dvi rūšis darbo laiko: visą darbo laiką ir ne visą darbo laiką. Visas darbo laikas dar skirstomas į normalią ir sutrumpintą darbo laiko trukmę.⁶⁹

Darbo kodeksas numato, kad asmenims iki 18 metų taikoma būtent sutrumpinta darbo laiko trukmė. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 36 straipsnio 7 dalis imperatyviai nustato, kad paaugliams leidžiama dirbti ne daugiau kaip 8 valandos per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su pamokų trukme per savaitę. Vyriausybės nutarimas Nr. 138 šias nuostatas dar papildė, jog jei dirbama pagal sudėtinę darbo ir mokymo ar praktikos įmonėje programą, paaugliams nustatomas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę darbo laikas.

Taigi į maksimalų paauglių darbo laiką visada įskaitomas ir paauglio mokymosi laikas. Tai reiškia, kad kuo daugiau pamokų, tuo mažiau liks laiko darbo funkcijoms atlikti. Šiomis nuostatomis siekiama, kad dirbantys paaugliai spėtų lankyti pamokas, joms ruoštis ir nepervargti. Tačiau pamokų laikas gali trukti ir 6-7 valandas per dieną, todėl darbui tokiu atveju lieka nedaug laiko. Be to, klausimas, kaip darbdaviui tiksliai nustatyti paauglio darbo laiką, kai jis mokosi mokykloje. Tokiu atveju, matyt, paauglys turėtų pristatyti pamokų tvarkaraštį, kad darbdavys galėtų tiksliai, neviršydamas limitų, skaičiuoti bendrą laiką. Kitas klausimas, kaip bus apmokama už tokį darbo laiką, jeigu įstatymų tai laikoma visa laiko trukme. Remiantis Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195⁷⁰ moksleivių iki aštuoniolikos metų, dirbančių laisvu nuo mokslo metu, darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui. Toks apmokėjimas pagal faktinį darbo laiką yra pagrįstas ir atitinka tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio interesus.

Tačiau kaip bus skaičiuojamas laikas, kai paauglys dirba per mokyklos atostogas arba nelankantis mokyklos, juk sulaukęs 16 metų gali mokslų nebetęsti. Tokiu atveju manytina, kad

⁶⁹ Ibid. P. 271

⁷⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr.93-4205

normali darbo laiko trukmė netrumpinama ir lieka ta pati – ne ilgiau 8 val. per dieną ir 40 val. per savaitę. Idomu, kad čia paauglys pagal darbo laiką prilyginamas pilnamečiui darbuotojui, kadangi remiantis Darbo kodekso 144 straipsniu, įprasta darbo trukmė laikytina 8 val. per dieną ir 40 val. per savaitę. Tik esminis skirtumas tas, kad pilnamečiams teisės aktai nustato galimybes dirbti gerokai ilgesnį laiką: 48 val. per savaitę su viršvalandžiais arba dirbant papildomą darbą net 12 val. per dieną. Nustatytas paauglių paros ir savaitės darbo laikas yra maksimalus ir jokiais atvejais negali būti ilginamas. Gali kilti klausimas, ar paaugliai gali dirbti antraeiles pareigas ar papildomą darbą (Darbo Kodekso 114 straipsnis). Atrodytų, kad galima, nes Vyriausybės nutarimas Nr.138 teigia, kad jauno asmens dirbančioje keliose įmonėse bendras darbo laikas negali viršyti maksimalaus. Tačiau aiškus atsakymas randamas Vyriausybės nutarime Nr.1043⁷¹ dėl antraeilių pareigų sutarties ypatumų. Čia teigiama, kad darbuotojams, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas pagal Darbo kodekso 145 straipsnio 1 dalies 1 punktą (nepilnamečiams), eiti antraeilių pareigų (ar dirbti darbo) neleidžiama.

Nacionalinis darbo laiko reguliavimas visiškai atitinka Direktyvos 8 straipsnio nuostatas, kur paaugliams leidžiama dirbti atitinkamai 8 ir 40 val. ir į šį laiką turi būti įskaitomas laikas, skirtas mokytis pagal teorinę ir praktinę mokymo ar gamybinės praktikos programas. Tik idomu, kad apie įskaitomas mokyklos pamokas Direktyvoje nekalbama. Taip pat valstybėms narėms Direktyvoje leidžiama minėtoms nuostatomis išimtiniais atvejais daryti išlygas (išimtiniais atvejais leisti dirbti ir ilgesnį laiką).

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 146 straipsnis suteikia galimybę dirbti ne visą darbo laiką, tai nustačius šalių valia. Tokiu atveju nustatomas trumpesnis nei įstatymų numatytas (normalus arba įstatymų sutrumpintas darbo laikas). Jis įgyvendinamas sutrumpinant dienos darbo trukmę arba dirbant ne visas savaitės dienas, tik tokiu atveju apmokama už faktiškai išdirbtą laiką. Darbo kodeksas, paaugliams kaip ir kitiems labiau pažeidžiamų kategorijų darbuotojams, suteikia teisę darbdavio reikalauti nustatyti ne visą darbo laiką. Remiantis Vyriausybės nutarime Nr.1508,⁷² nustatyta konkrečia procedūra, darbdavys tokius darbuotojo rašytinius prašymus dėl ne viso darbo laiko privalo išnagrinėti ir raštu informuoti ne vėliau kaip kitą darbo dieną po prašymo gavimo dienos. Iš Darbo kodekso formuluotės manytina, kad toks nepilnamečio darbuotojo reikalavimas darbdaviui turėtų būti privalomas.

⁷¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr.1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690

⁷² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 lapkričio 29 d. nutarimas nr.1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004 Nr.173-6406

Siekiant neviršyti paaugliams leistino darbo laiko, Darbo kodeksas numato ir kitų apribojimų, susijusių su darbo laiku. Visų pirma, paaugliams visais atvejais draudžiama skirti dirbti viršvalandinį darbą. Viršvalandinis darbas laikomas kai dirbama viršijant darbo sutartyje nustatytą darbo laiko trukmę, nepaisant to ar ji yra normali ar sutrumpinta. Pažymėtina, kad viršvalandžiai draudžiami skirti tiek darbdavio privalomu nurodymu, tiek ir pačio darbuotojo prašymu.

Taip pat draudžiama paauglį skirti budėti Darbo kodekso 155 straipsnio tvarka. Budėjimas čia suprantamas kaip darbuotojo buvimas įmonėje ar namuose darbdavio nurodymu pasibaigus darbo dienai ar poilsio ar švenčių dienomis, kai ypatingais atvejais reikia užtikrinti įmonės darbo tvarką ar atlikti neatidėliotinus darbus. Budėjimo ypatumas tas, kad jis atliekamas ne darbo laiku, neretai viršijant nustatytą normalią darbo laiko trukmę.

Esminė nuostata yra paaugliams draudžianti dirbti nakties metu. Ji sutinkama įvairiose TDO konvencijose ir kituose tarptautiniuose aktuose. Ši nuostata labai svarbi, kadangi moksliskai pagrįsta, kad naktinis darbas kenkia darbuotojų sveikatai bei gali sukelti pavojų saugai darbe. Be to draudimu siekiama, kad jauni asmenys nakties metu galėtų gerai pailsėti ir kitą dieną eiti į mokslo įstaigas. Naktimi laikomas laikas, kuris tęsiasi nuo 22 iki 6 valandos ryto. Direktyva taip pat draudžia paauglius skirti dirbti naktį, tačiau valstybėms yra leista pasirinkti taikomą laikotarpį: arba nuo 22 iki 6 val., arba nuo 23 iki 7 val. Įdomu, kad Direktyva leidžia valstybėms įstatymuose padaryti išimtį ir ypatingais atvejais dėl objektyvių priežasčių leisti paaugliams dirbti nakties metu, tinkamai kompensuojant poilsio laiku, tačiau Lietuva šia galimybe nepasinaudojo.

Trumpai aptariant paauglių darbo laiko nustatymą ir fiksavimą, gali kilti klausimas ar paaugliams galima taikyti suminę darbo laiko apskaitą (toliau – SDLA). Remiantis Darbo kodekso 149 straipsniu, SDLA taikoma kai darbo ar gamybos specifikos negalima laikytis darbuotojui nustatytos darbo dienos ar savaitės trukmės ir darbo laikas apskaitomas per ilgesnį nei savaitės trukmės periodą (iki 4 mėn.). Darbo laiko trukmė neturi viršyti tam darbuotojui leistinos ribos ir turi būti taikomos minimalios poilsio laiko normos, tačiau leidžiama dirbti iki 12 valandų per parą ir 48 valandų per savaitę. Darbo kodeksas paaugliams draudimo taikyti SDLA nenustato. Nagrinėjant Vyriausybės nutarimo Nr.587⁷³, be kita ko, reguliuojančio ir SDLA taikymo ypatumus bei tvarką, dabartinę redakciją, joje neminimas draudimas tokią tvarką taikyti nepilnamečiams. Atkreiptinas dėmesys, kad pirmojoje šio nutarimo redakcijoje buvo aiškiai nurodyta, kad asmenims iki 18 metų suminės darbo laiko apskaitos režimas netaikomas. Taigi darytina išvada, kad šiuo metu tokį SDLA

⁷³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko įpatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120

režimą paaugliams galima būtų taikyti, bet laikantis visų jiems skirtų darbo ir poilsio laiko nuostatų. Bet atsižvelgiant, kad SDLA taikoma įmonėse, kur darbas vyksta nepertraukiamai (pamainomis), kai leidžiama dirbti 12 val. per parą ir 48 val. per savaitę, be to, dirbant tokiu režimu galimas dažnas nustatytų darbo valandų viršijimas, darytina išvada, kad taikyti SDLA paaugliams būtų sudėtinga.

Kalbant apie darbuotojų poilsio laiką, jis yra suprantamas kaip laikas kai darbuotojas laisvas nuo darbo funkcijų atlikimo pagal darbo sutartį, ir už šį laiką nemokama. Jis skirtas pailsėti, atgauti jėgas bei užsiimti asmenine veikla. Poilsio laikas skirstomas į darbo dienos, paros, savaitės ir metinį poilsio laiką. Taigi bus aptariama kiekviena rūšis, taikoma paaugliams.

Visų pirma, darbo dienos eigoje taikoma 0,5-2 val. trukmės pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Ji privaloma absoliučiai visiems darbuotojams. Tačiau paaugliams, kaip labiau pažeidžiamiems asmenims, dar turi būti suteikiama papildoma, netrumpesnė nei pusvalandis, pertrauka. Remiantis Vyriausybės nutarimu Nr. 160⁷⁴, papildomos pertraukos tikslas išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio ar pervargimo, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, mažėtų galimas nepalankių sveikatai veiksmų poveikis. Ši pertrauka turi būti suteikiama paaugliams kai darbo dienos trukmė yra ilgesnė nei 4 valandos. Pažymėtina, kad skirtingai nei pietų pertraukos, specialiosios pertraukos laikas įskaitomas į darbo laiką ir apmokamas. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuva nustatė palankesnes sąlygas nei Direktyva, kuri įpareigoja suteikti tokią papildomą pertrauką tik kai darbo laikas viršija 4,5 valandos.

Paros poilsio laikas yra laiko tarpas tarp dviejų darbo dienų. Bendroji taisyklė darbuotojams Darbo kodeksas nustato ne trumpesnę nei 11 valandų iš eilės laiko tarpą. Tačiau paaugliams nustatomas ilgesnis – net 12 valandų nepetraukiamas laikas, kuris privalo visada apimti laiką nuo 22 iki 6 valandos nakties. Ši sąlyga yra suderinta su aptartu draudimu nepilnamečiams dirbti naktį. Tai atitinka ir Direktyvos siekiamus tikslus.

Savaitinis poilsis tai yra nepetraukiamas laiko tarpas tarp dviejų darbo savaitių. Darbo kodeksas, priklausomai nuo darbo savaitės trukmės išskiria vienos arba dviejų poilsio dienų savaitę. Bet visada turi būti nemažiau kaip 35 valandų poilsio laiko tarpas. Kalbant apie paauglius, Darbo kodeksas nustato, kad jiems privalo būti suteikiamos ne mažiau kaip dvi poilsio dienos per savaitę. Vyriausybės nutarimas Nr. 138 dar papildoma, kad viena iš jų turi būti suteikiama sekmadienį. Taigi paaugliams galima taikyti tik penkių darbo dienų savaitę Direktyva taip pat įpareigoja suteikti dviejų dienų poilsį, tačiau ypatingais atvejais leidžia suteikti ir ne trumpesnę nei 36 val. savaitės poilsį. Be to, leidžia valstybėms pačioms nuspręsti, ar sekmadienis bus privaloma poilsio diena.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 14-559

Taigi darbo įstatymai nustatė griežtesnes sąlygas. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodeksas darbdaviams leidžia paauglius skirti dirbti poilsio ir švenčių dienomis, tačiau tik jų sutikimu. Tokia liberali teisės norma vertintina teigiamai – juk šiomis dienomis jaunuoliai būna laisvi nuo mokslų ir tam tikrais atvejais gali padirbėti nesunkius darbus, pavyzdžiui, kultūros ar aptarnavimo srityse. Tačiau juos paskyrus dirbti šiomis dienomis turi būti apmokama ne mažiau kaip dvigubai.

Kasmetinės atostogos yra laikotarpis darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigražinti, paliekant darbo vietą bei vidutinį darbo užmokestį. Bendra minimaliųjų kasmetinių atostogų trukmė yra 28 dienos (4 savaitės), tačiau ir čia paaugliams taikomos palankesnės sąlygos. Jiems taikomos net 35 dienų (5 savaitių) minimalios atostogos. Įprastai kasmetinės atostogos suteikiamos praėjus 6 mėnesiams ir nustatomos pagal bendrąją eilę, tačiau Kodeksas paaugliams, kaip ir kitiems labiau pažeidžiamiesiems asmenims, po 6 mėnesių leidžia patiems pasirinkti atostogų laiką. Tokia nuostata vertintina teigiamai, nes suteikia jauniems darbuotojams galimybę kontroliuoti savo pervargimą, arba besimokantiems asmenims suderinti kasmetines atostogas su vasaros arba šeimos narių atostogomis. Nors Direktyva nepilnamečių atostogų trukmės nenustato, tik rekomenduoja besimokantiems mokykloje jas suteikti per mokyklos atostogas. Iš tikslinių atostogų, reikėtų dar paminėti mokymosi atostogas (Darbo kodekso 181 straipsnis). Jos skirtos besimokantiems darbuotojams, kurie laiko stojamuosius ar valstybinius egzaminus, įskaitas ar rašo diplominius darbus. Taigi paauglys esant pagrindui, turi teisę darbdavio prašyti suteikti atitinkamą skaičių laisvų dienų, skirtų mokymuisi.

Dar viena garantija, kuri gali būti aktuali paaugliams, yra nustatyta Darbo kodekso 209 straipsnyje. Čia kalbama, kad besimokantys mokymo įstaigose darbuotojai turi gauti ne mažesnę, nei Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga. Tuo siekiama, kad šiems darbuotojams nebūtų mokamas pernelyg mažas atlyginimas, ir jie nebūtų dėl to diskriminuojami. Tačiau norint gauti minimalią algą būtina išdirbti visas nustatytas mėnesio darbo valandas, nes kitaip mokama alga bus proporcinga išdirbtoms valandoms, remiantis Vyriausybės nustatytu minimaliu valandiniu atlygiu.

Paauglius, kaip ir visus nepilnamečiams darbuotojus, Darbo kodeksas draudžia siųsti į komandiruotes. Tarnybine komandiruote laikomas darbuotojo išvykimas tam tikram laikui įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo ar jo įgalioto asmens siuntimu atlikti numatytais sąlygomis pavedimą ne nuolatinėje darbo vietoje.⁷⁵ Pažymėtina, kad komandiruotė galima išvykstant tiek į kitą Lietuvos miestą, tiek ir į užsienio valstybę, todėl tai susiję su darbuotojo sąvarankišku keliavimu ir įsikūrimu kitoje vietovėje, taip pat papildomomis išlaidomis. Galima teigti, kad nepilnamečiams toks draudimas taikomas dar ir dėl jų dalinio civilinio veiksnio, kadangi jie vis

⁷⁵ NEKROŠIUS, I., *et al.* Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia. 2004. p. 305

dar prižiūrimi ir išlaikomi tėvų, kai kuriuos sandorius gali atlikti tik jų sutikimu. Be to, išvykęs į komandiruotę besimokantis asmuo neturėtų sąlygų lankyti mokyklos.

Dar viena svarbi garantija – susijusi su atsakomybe pagal darbo teisę. Su paaugliais, kaip ir visais nepilnamečiais, draudžiama sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Šios sutarties esmė yra ta, kad darbuotojas žalą padaręs vertybėms, už kurias atsakyti buvo įsipareigojęs sutartyje, ją privalės darbdaviui atlyginti visiškai. Pagal Darbo kodeksą tokia sutartis sudaroma tik su tais darbuotojais, kurių darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių priėmimu, išdavimu, saugojimu ar gabenimu. Taigi darbdavys, atsižvelgdamas į savo interesus, neturėtų įdarbinti jauno asmens į tokias atsakingas pareigas, susijusias su materialinių vertybių saugojimu ir atsakomybe už jas, kadangi atsiradus žalai, darbuotojas atsakys tik ribotai. Manytina, kad nustatydamas tokį apribojimą, įstatymų leidėjas siekia apsaugoti nepilnamečius nuo didelių materialinių praradimų, o tai pat riboti dirbti darbą, susijusį su materialių turtu, nes visgi jaunam asmeniui dėl jo amžiaus nebūtų lengva tinkamai vykdyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Tačiau tai nereiškia, kad paaugliui negali būti taikoma visiškai materialinė atsakomybė pagal kitus Darbo kodekso 255 straipsnyje numatytus punktus.

Galiausiai, dar reikėtų aptarti darbo sutarties nutraukimo su paaugliais ypatumus. Nors tokiems darbuotojams gali būti taikomi visi bendrieji darbo sutarties nutraukimo pagrindai, numatyti Darbo kodekso 12 skyriuje, tačiau 129 straipsnio 4 dalyje yra suteikiama svarbi garantija – kai nėra darbuotojo kaltės, darbo sutartis su nepilnamečiu gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Taigi net ir esant 129 straipsnyje išvardytoms svarbioms priežastims (netinkama darbuotojo kvalifikacija ar svarbios ekonominės priežastys), darbdavys taip paprastai nepilnamečio negalės atleisti. Tačiau, ką reikėtų laikyti tais ypatingais atvejais? LAT viename savo apibendrinimų išaiškino, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalies prasme ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis, pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą.⁷⁶ Tačiau net ir ypatingais atvejais atleidžiant paauglį iš darbo be kaltės, jį išpėti reikia net prieš 4 mėnesius. Šios garantijos, žinoma, skirtos apsaugoti jaunų asmenų interesus, kadangi tokiems subjektams gerokai sunkiau susirasti darbą ir konkuruoti darbo rinkoje. Bet iš kitos pusės, ši dviguba garantija labai

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2003 gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44

apsunkina darbdavio padėtį ir jauno asmens atleidimą kartais padaro neįmanomą. Ypač atsižvelgiant kad jaunuolis gali prastai dirbti. Siekdami išvengti šių griežtų garantijų, darbdaviai su nepilnamečiais gali siekti sudarinėti tik terminuotas ar trumpalaikes darbo sutartis.

Trumpai apžvelgiant ankstesnę teisinę paauglių darbo reguliavimą, galima pastebėti keletą skirtumų tik dėl darbo ir poilsio laiko, kitos aptartos garantijos sutampa. Štai anksčiau galiojęs Žmonių saugos darbe įstatymas 16-18 metų darbuotojams numatė maksimalią tik 36 valandų per savaitę laiko trukmę, o jeigu darbuotojas dirbo mokslo metais laisvu nuo mokymosi metu, darbo laiko trukmė per savaitę negalėjo viršyti pusės šios numatytos darbo laiko trukmės, t.y. 18 val. Įdomu, kad nebuvo reglamentuota maksimali darbo dienos trukmė, todėl, matyt, buvo taikomos bendros nuostatos. Minėtame įstatyme paaugliams minimalus paros poilsis buvo 12 valandų, bet jis turėjo apimti laiką net nuo 8 val. vakaro iki 8 val. ryto. Be to, dirbti poilsio ir švenčių dienomis visais atvejais buvo draudžiama. Apibendrinant, galima teigti, kad dabartinis teisinis reguliavimas tapo liberalesnis, suteikiantis daugiau galimybių jaunuoliams dalyvauti darbo rinkoje, bet formaliai žvelgiant, jis yra bloginantis tokių darbuotojų padėtį.

3. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS IR VYKDYMAS SU 14-16 METŲ ASMENIMIS

3.1 14-16 metų asmenų teisinis statusas

14-16 metų asmenų, kurie darbo įstatymuose vadinami vaikais, gebėjimas dalyvauti darbo santykiuose turi tam tikrų ypatumų: viena vertus, priklausydami nedarbingo amžiaus asmenų grupei, turi galimybę dirbti kaip ir 16-18 metų asmenys, kita vertus, darbo įstatymai jiems nustato papildomas darbo sutarties sudarymo, keitimo ir nutraukimo procedūras ir kitas sąlygas, dėl kurių tokie darbuotojai tampa priklausomi nuo trečiųjų asmenų valios. Iš tiesų, dirbančių vaikų darbinis veiksnumas ir teisnumas yra nevienareikšmis klausimas, kuris darbo teisės teorijoje nėra išsamiai ištyrinėtas. Prieš nagrinėjant darbo sutarčių su vaikais sudarymo ir vykdymo ypatumus, šiame skyriuje bus siekiama aptarti vaikų darbinį subjektiškumą ir kitus su tuo susijusius klausimus.

Kaip buvo minėta, remiantis Darbo kodeksu, visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda sulaukus 16 metų, bet išimtis nustato kiti darbo įstatymai. Deja, Darbo kodeksas išsamiau nereglamentuoja asmenų iki 16 metų darbinio teismo ir veiksnumo bei jo įgyvendinimo apimties. Tačiau kodekso nuostata „išimtis nustato“, matyt, ir skirta įteisinti asmenų, jaunesnių nei 16 metų darbą. Tokie atvejai, kai asmenys iki 16 metų gali dirbti, gali būti laikomi išimtimi iš bendros taisyklės, kad visiškas darbinis subjektiškumas atsiranda nuo 16 metų. Bet kyla klausimas, ar tai laikoma išimtimi, kad jaunesni nei 16 metų asmenys turi pilną darbinį subjektiškumą, ar tai išimtis, kad asmenys neturėdami visiško darbinio subjektiškumo gali dirbti? Darbo kodeksas, deja, nedetalizuoja dirbančių vaikų teisinio statuso. Tačiau Darbo kodeksas neskirsto darbuotojų pagal darbinio subjektiškumo apimtį, ir savo nuostatas taiko visiems darbuotojams. Kitaip tariant, asmuo įgijęs darbuotojo statusą, darbo funkcijas visada atlieka savarankiškai. Jis gali įgyvendinti ir vykdyti visas kitas darbinės teises ir pareigas. Todėl manytina, kad ir dirbantis vaikas atlieka darbo funkcijas, bei atsako pagal drausminę ir materialinę atsakomybę savarankiškai, nedarant jam jokių specialių išimčių. Čia prisimintinos ir principinės darbo teisės nuostatos, kad darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda visada kartu, ir kad darbinės teises ir pareigas darbuotojas įgyvendina asmeniškai.

Darbo įstatymai nurodo, kad vaikų iki 16 metų darbas draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus. Teisės aktai taip pat nustato ir griežtas sąlygas, kurių reikia laikytis, vaikui norint tapti darbo teisės subjektu. Apibendrinant, galima išskirti šias sąlygas:

- 1) vaikams leidžiama dirbti tik Vyriausybės patvirtintus lengvus darbus;
- 2) darbas turi būti atliekamas laisvu nuo mokslo laiku ir neturi trukdyti lankyti mokyklos;
- 3) turi būti gautas vieno iš tėvų, mokyklos sutikimas bei gydytojo leidimas dirbti tam tikrą darbą.

Taigi vaikui norint įgyvendinti savo teisę į darbą, reikia laikytis teisės aktų nustatytų visų šių sąlygų (procedūrų). Pažymėtina, kad šios sąlygos skirtos tik 14-16 metų asmenims, - vyresniems yra gerokai paprasčiau įgyti darbuotojo statusą. Bet, ko gero, daugiausiai diskusijų kelianti sąlyga – vaikams įsidarbinant reikalingas tėvų ir mokyklos sutikimas. Šis aspektas yra susijęs ir su darbuotojo subjektiškumo apimties klausimu. Tačiau net ir teisės teorijoje pasitaiko įvairių nuomonių šia tema, kurios bus trumpai apžvelgtos.

V. Nekrašas teigia, kad asmenų nuo 14 iki 16 metų darbinis veiksnumas laikytinas ribotu, nes teisės į darbą įgyvendinimas saistomas su kitų asmenų valia. Priimti juos į darbą galima jeigu tai jiems netrukdytų lankyti mokyklą ir tik esant mokyklos ir vieno iš tėvų raštiškam sutikimui.⁷⁷

Darbo teisės vadovyje apie teismo ir veiksnumo ypatumus buvo teigiama, kad darbo teisėje ši specifika pasireiškia tokiais požymiais – darbuotojų teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo tam tikro amžiaus. Ribotas darbinis teisnumas ir veiksnumas – nuo 14 metų, išimtinis nuo 13 metų, bendrasis nuo 16 metų, o dirbti tam tikrus darbus, numatytus nutarime – nuo 18 metų amžiaus.⁷⁸

Kiek kitokią nuomonę turi G. Dambrauskienė. Kalbėdama apie reikalavimą gauti raštiškus sutikimus, ji teigia, kad tėvų sutikimas ar nesutikimas nereiškia, kad jis gali suteikti ar panaikinti teisumą – veiksnumą, jei įstatymas leidžia dirbti nuo 14 metų. Tėvų (mokyklos) sutikimas tik turi apsaugoti vaiko ir visuomenės interesus. Pagal įstatymą kai vaikas pradeda dirbti nuo 14 metų, jis įgija darbinį teisinį subjektiškumą. Iki tol, kol sukanka pilnametystė (18 metų), įstatymas numato tik papildomas to subjektiškumo realizavimo taisykles.⁷⁹

Panašios nuomonės laikytasi ir tarybiniais metais. Įdomu, kad tų laikų įstatymuose galiojo panaši nuostata, kad įdarbinant 15 metų asmenį⁸⁰, reikėjo profesinės sąjungos komiteto pritarimo. Apie tai teisės mokslininkai teigė, kad teisnumas ir veiksnumas – tai savotiškas teisės subjekto santykis su valstybe. Jų esmę sudaro valstybės pripažinimas piliečio sugebėjimo būti tam tikrų teisinių santykių subjektu. Toks pripažinimas negali priklausyti nei nuo kito tų santykių subjekto, nei nuo trečiųjų asmenų valios. Todėl profsąjungos komiteto sutikimas, kuris tokiais atvejais privalomas – tai ne asmenų nuo 15 iki 16 metų darbinį teisumą (veiksnumą) formuojantis veiksnys, o juridinės sudėties, be kurios negali atsirasti konkretus darbo teisinis santykis, elementas.⁸¹

⁷⁷ NEKRAŠAS, V. Materialinės atsakomybės subjektai. // Teisė, 1999, nr. 33(1). P. 19

⁷⁸ TIAŽKIJUS, V; PETRAVIČIUS, R; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. // Vilnius: Justitia, 1999. p 42-43

⁷⁹ DAMBRAUSKIENĖ G. Vaikų ir paauglių užimtumo teisinio reguliavimo problemos. // Jurisprudencija, 2001, t.20(12) p.51

⁸⁰ Tuometinis LTSR Darbo įstatymų kodekso 205 straipsnis numatė, kad priimti į darbą galima asmenis, sulaukusius 16 metų.

⁸¹ DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. Darbo teisė // Vilnius: Mintis, 1990. p.53

Iš tiesų, net apžvelgus visas skirtingas nuomones, negalima visiškai paneigti nė vieno požiūrio, kadangi visi teiginiai yra pagrįsti ir argumentuoti. Tačiau manytina, kad čia reikia skirti du skirtingus aspektus – darbo sutarties sudarymo sąlygas ir darbo teisių ir pareigų vykdymą.

Pirmu aspektu, asmenys iki 16 metų, norėdami įgyti darbuotojo statusą (sudaryti darbo sutartį), turi laikytis griežtų sąlygų, tame tarpe gauti trečiųjų asmenų leidimus. Tai yra viena iš darbinio veiksnio realizavimo sąlygų. Be šių leidimų vaikas negalės sudaryti darbo sutarties, nepaisant jo paties noro ir darbdavio sutikimo. Bet kitų asmenų leidimas dirbti turėtų būti siejamas ir su vaiko padėtimi, nes toks asmuo nėra pilnai subrendęs protiškai ir ne visada gali pasirinkti jam naudingiausias dalykus, be to, vaikui vis dar privalomas mokyklos lankymas, todėl būtina užtikrinti, kad darbas netrukdytų lankyti pamokų. Todėl tėvų, kaip įstatyminių atstovų leidimas reikalingas užtikrinti šiuos vaiko interesus. Lygiai tas pats pasakytina apie darbo sutarties nutraukimą tėvų ar mokyklos iniciatyva. Taigi reikia sutikti, vaiko galimybės savarankiškai sudaryti darbo sutartį yra ribotos ir yra tiesiogiai susiję su kitų asmenų valia.

Tačiau, iš kitos pusės, pagal Vyriausybės nutarimą Nr.138 darbo sutartį pasirašo darbdavys būtent su pačiu vaiku, o ne su jo tėvais, ir vaikas nuo to momento įgija savarankiško darbuotojo statusą. Darbo įstatymai nenumato atvejų riboti jų taikymą asmeniui iki 16 metų, todėl vykdydamas darbo sutartį vaikas yra savarankiškas ir visas pareigas vykdo pats – jis prilyginamas asmenims nuo 16 metų. Šiuo aspektu vaiko darbinis veiksnys neturėtų būti laikomas ribotu, nes kitu atveju, būtų neatitiktas Darbo kodekse įtvirtintam visų subjektų lygiateisiškumo principui. Galiausiai, reikia prisiminti vaikų darbo tarptautinio reguliavimo esmę – vaikų darbas paprastai yra draudžiamas ir galimas tik išimtiniais atvejais, laikantis įstatymuose nustatytų griežtų sąlygų, bei prižiūrint valstybės institucijoms. Kitaip tariant, vaikų darbas pats savaime turi būti išimtinis.

Atsižvelgiant į visus argumentus, manytina, kad dėl dirbančio vaiko darbinio teismo ir veiksnio apimties vienreikšmiško atsakymo nėra. Tačiau negalima paneigti, kad asmenys iki 16 metų turi ribotas galimybes tapti darbo sutarties subjektais, nes darbo sutarties sudarymas, pakeitimas ir nutraukimas priklauso ir nuo trečiųjų asmenų valios ir kitų sąlygų. Apibendrinant, manytina, tinkamesnis visų darbuotojų skirstymas pagal subjektiškumą būtų ne į dalinį ir visišką, bet į bendrąjį (nuo 16 metų) ir išimtinį (iki 16 metų).

Vaikų subjektiškumo klausimas susijęs ir su galimybe būti savarankiškais individualių darbo ginčų subjektais. Ar dirbantis vaikas, esant pažeistoms jo teisėms gali savarankiškai kreiptis į darbo ginčų nagrinėjimo organus? Dėl kreipimosi į darbo ginčų komisiją, Darbo kodeksas jokių išimčių ar ypatumų nenustato, todėl manytina, kad kiekvienas dirbantis darbuotojas (net nepilnametis) gali pats ar per savo įstatyminį atstovą su prašymu kreiptis į šią komisiją ir inicijuoti darbo ginčą. Tačiau individualūs darbo ginčai sprendžiami ir bendrosios kompetencijos teismuose,

civilinio proceso tvarka. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso⁸² 38 straipsnis nustato, kad visiškai civilinis procesinis veiksnumas (galimybė vesti bylą savarankiškai) atsiranda tik asmenims, sulaukusiems 18 metų. Kartu su 14-18 metų asmenims teisme turi dalyvauti jų atstovai pagal įstatymą (tėvai, rūpintojai). Tačiau dar yra specialioji kodekso norma – asmenys nuo 14 metų turi teisę kreiptis į teismą dėl savo teisių ar įstatymų saugomų interesų gynimo savarankiškai, jeigu ginčas yra dėl santykių, kuriuose jie turi visišką civilinį veiksnumą. Čia, atrodo, būtų galimybė pagal analogiją suteikti visišką civilinį procesinį veiksnumą ir nepilnamečiams darbuotojams – juk darbo santykiuose įstatymai šiems suteikia teisę veikti savarankiškai. Bet aiškinant minėtą normą lingvistiškai – kalbama tik apie nepilnamečių savarankiškumą civiliniuose santykiuose. Kyla klausimas, ar 14-18 metų darbuotojai, įstatymų turintys teisę dalyvauti darbo santykiuose, negali savarankiškai kreiptis į teismą? Juk remiantis romėnų teisės principu *ubi ius, ibi remedium*, jeigu įstatymas asmeniui suteikė materialinę teisę, tai turi suteikti ir tinkamas priemonės ją apginti. Aiškesnė nuostata randama Civilinio proceso kodekso XX skyriuje, reglamentuojančiame darbo ginčus, – ieškinį asmenų, kuriems nėra sukakę aštuoniolika metų, interesais, be jų pačių, turi teisę paduoti ir jų atstovai pagal įstatymą. Iš šios normos galima suprasti, kad ieškinį gali pateikti ir patys nepilnamečiai darbuotojai. Tačiau, ar čia kalbama apie visus nepilnamečius, ar tik įgijusius visišką darbinį subjektiškumą? Matyt, kad čia turimi omenyje tik asmenys sulaukę 16 metų, kurie darbo santykius gali sukurti savarankiškai. Todėl nors proceso įstatymai aiškiai nenumato, manytina, darbuotojai iki 16 metų darbo bylose turėtų dalyvauti kartu su savo įstatymiais atstovais. Tokia išvada darytina, atsižvelgus į vaikų darbo reguliavimo darbo įstatymuose ypatumus. Panašios nuomonės laikosi ir G. Bužinskas. Remdamasis sisteminiu aiškinimu jis daro išvadas, kad savarankiška darbo ginčų šalimi reikėtų laikyti darbuotoją nuo 16 metų amžiaus, nedraudžiant jo pusėje dalyvauti jo atstovams – tėvams, tėviams ar globėjams. O darbuotojai iki 16 metų savarankiškai savo pažeistų teisių ginti negali, jiems reikalinga atstovų pagal įstatymą pagalba.⁸³

3.2 Darbo sutarties su vaiku sudarymas

Asmenys iki 16 metų, kaip ir kiti subjektai, darbo sutartį gali sudaryti dviem pagrindiniais būdais: įsidarbindami savarankiškai arba įsidarbinant su tarpininkų pagalba. Skirtumas tik tas, kad vaikai priklauso nedarbingo amžiaus asmenų grupei, todėl jiems taikomos ne visos Darbo biržos taikomos užimtumo rėmimo priemonės. Plačiau apie tai buvo kalbėta 2.1 skyriuje.

⁸² Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340

⁸³ BUŽINSKAS G. Darbo ginčai: teorija ir praktika // Vilnius: Registrų centras, 2010 m. p.61

Tačiau kalbant konkrečiai apie patį darbo sutarties sudarymą su vaiku, čia visada turi būti laikomasi specialios įstatymų nustatytos procedūros, kuri detaliam reglamentuota Vyriausybės nutarime Nr. 138. Tokios procedūros tikslas – užtikrinti vaiko interesus ir griežtą darbo įstatymų laikymąsi. Toliau ji ir bus aptarta.

Darbdavys norėdamas sudaryti darbo sutartį su vaiku turi įveikti net kelis etapus. Visų pirma, jis turi nustatyti, kad savo darbovietėje gali įdarbinti konkretų asmenį iki 16 metų. Kitaip tariant, darbdavys turi įvertinti visus Vyriausybės nutarimo Nr. 138 7 punkte nurodytus aspektus taikomus nepilnamečiams (ar darbas lengvas ir nepavojingas, ar darbo vietoje nebus kenksmingų veiksmų, būsimojo darbuotojo pasirengimą dirbti konkretų darbą ir kt.). Šiame etape, taip pat reikalinga darbdavio ir jauno darbuotojo išreikšta valia sudaryti darbo sutartį ir aptartos šios sutarties preliminarios sąlygos: kokį darbą vaikas dirbs, kokiomis valandomis, kokiam terminui sudaryti sutartį ir t.t. Atsižvelgiant į vaiko jauną amžių, pokalbyje dėl darbo gali dalyvauti ir jo tėvai ar rūpintojai. Tik visus aspektus įvertinęs pagal teisės aktų reikalavimus, darbdavys gali nuspręsti įdarbinti tokį darbuotoją.

Sekančiame etape darbdavys, Vyriausybės nutarimo nustatyta tvarka, turi pateikti būsimojų darbo sutarties sąlygų aprašymą šiems subjektams: vienam iš tėvų ar globėjų, mokyklai, kurioje vaikas mokosi, bei vaiko sveikatos priežiūrą atliekančiam gydytojui. Pažymėtina, kad pirminėje Darbo kodekso 104 straipsnio redakcijoje galiojo nuostata, kad mokyklos sutikimas yra privalomas visada, bet šiuo metu mokyklos sutikimo reikia, tik jei vaikas ketina dirbti mokslo metų laikotarpiu. Šis pakeitimas vertintinas kaip racionalus. Tuo tarpu, reikalavimas gauti gydytojo sutikimą yra susijęs su bendrąja nuostata, kad asmenims iki 18 metų, prieš sudarant darbo sutartį ir kasmet, privaloma pasitikrinti sveikatą. Tačiau norminiai aktai nedetalizuoja apie kokias būtent darbo sąlygas reikia pranešti minėtiems subjektams. Tokiu atveju reikia išskirti svarbiausias įstatymų numatytas darbo sąlygas, kurios reikšmingos dirbantiems vaikams. Tokios sąlygos galėtų būti: konkreti darbo vieta, taip pat leidžiamo dirbti darbo pobūdis, konkrečios darbo funkcijos, darbo laiko trukmė, kokiomis savaitės dienomis bus dirbama bei darbo užmokestis.

Išvardinti subjektai privalo raštu darbdaviui atsakyti, ar sutinka leisti vaiką dirbti tokiomis darbo sutarties sąlygomis. LAT aiškindamas anksčiau galiojusius darbo įstatymus teigė, kad toks sutikimas gali būti išreikštas atskiru pareiškimu arba atžyma su parašais sudaromoje darbo sutartyje ar nepilnamečio prašyme priimti į darbą. Tačiau būtina, kad šie sutikimai būtų išreikšti rašytine forma ir pateikti darbdaviui kartu su prašymu priimti į darbą. Nelankantiems mokyklos nepilnamečiams pakanka vieno iš tėvų arba faktiškai juos auginančio asmens sutikimo. O jeigu

nebuvo laikomasi minėtų reikalavimų, toks įstatymų prieštaravimas, esant ginčui, gali būti pašalintas Darbo sutarties įstatymo⁸⁴ 31 straipsnyje nustatyta tvarka.⁸⁵

Atstovų pagal įstatymą sutikimas reikalingas užtikrinti vaiko interesus ir apsaugoti juos nuo darbdavių piktnaudžiavimo, nes nesulaukęs 16 metų asmuo pakankamai neišmano darbo teisės nuostatų dėl nepilnamečių darbo, ir ne visada gali pasirinkti tai, kas jam naudingiausia. Tėvai (globėjai) privalo išnagrinėti darbo sąlygas ir nuspręsti ar jos tinkamos vaikui, ar netrukdyt mokytis. Mokyklos sutikimas reikalingas užtikrinti konstitucinę nuostatą, kad mokslas privalomas iki 16 metų, taip pat garantuoti, kad vaikas dirbs tik laisvu nuo mokyklos metu ir darbas netrukdyt lankyti pamokų. Gydytojo leidimas reikalingas ištirti vaiko sveikatos būklę ir nustatyti ar tokios būklės jis nepakenkdamas savo sveikatai galės dirbti darbdavio pranešime nurodytą darbą.

Paskutinė stadija yra darbo sutarties sudarymas. Sudaryti darbo sutartį su vaiku darbdavys gali tik gavęs ir įvertinęs visų minėtų subjektų sutikimus (leidimus) dirbti. Pažymėtina, kad įsidarbindamas vaikas be kitų dokumentų, dar turi pateikti savo gimimo liudijimą. Šis dokumentas reikalingas darbdaviui nustatyti tikslią vaiko tapatybę bei amžių, kadangi asmens tapatybės kortelė išduodama piliečiams sulaukusiems 16 metų. Darbo sutartis sudaroma pagal Vyriausybės patvirtintą formą. Ją pasirašo darbdavys ir pats vaikas, kadangi dabartiniai darbo įstatymai nereikalauja sutarties sudaryme dalyvauti vaiko tėvams (globėjams). Darbo sutartis su vaiku gali būti tiek neterminuota, tiek ir terminuota, trumpalaikė, sezoninė ar kita, nes to nedraudžia teisės aktai. Prie darbo sutarties pridedama gimimo liudijimo kopija bei tėvų, mokyklos ir gydytojo pateikti leidimai dirbti. Šiuos dokumentus darbdavys privalo saugoti teisės aktų nustatyta tvarka. Sudarydamas darbo sutartį su vaiku, darbdavys privalo atlikti ir kitas bendras įstatymų nustatytas procedūras – supažindinti darbuotoją su jo darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais lokaliniais aktais, bei instrukuoti saugos darbe klausimais. Įdarbintas vaikas turi būti įrašomas į toje įmonėje privalomai sudarytą darbuotojų iki 18 metų sąrašą.

Dar viena vaikų įdarbinimui charakteringa ypatybė – darbdavys per 3 darbo dienas nuo tokios sutarties sudarymo, apie tai turi pranešti Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) teritoriniam inspektavimo skyriui. Tai įpareigoja Vyriausybės nutarimo Nr. 138 18 punktas. Pranešime nurodo asmenis, iš kurių gauti sutikimai (leidimai), informaciją apie darbo sutarties sąlygas – darbovietę (įmonę, įstaigą, organizaciją), padalinį, taip pat kitas darbo sutarties sąlygas (leidžiamo dirbti lengvo darbo pobūdį, sudaromas saugias ir sveikas darbo sąlygas, darbo funkcijas, darbo trukmę valandomis, poilsio pertraukų trukmę ir skaičių, darbo apmokėjimą, kuriuo paros metu ir net

⁸⁴ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973 (negalioja)

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“

kokiomis savaitės dienomis bus dirbama). Vyriausiasis darbo inspektorius įsakymu Nr. V-250⁸⁶ yra patvirtinęs tokio pranešimo pavyzdinę formą, kurioje yra nurodomi visi tie reikalingi duomenys. Šis reikalavimas skirtas tinkamai užtikrinti valstybinę vaikų darbo kontrolę ir tinkamą tokių darbuotojų apskaitą, kurią vykdo VDI.

Akreiptinas dėmesys, kad norint keisti sudarytos darbo sutarties su vaiku sąlygas, būtina laikytis tokios pat tvarkos kaip ir sudarant darbo sutartį. Kitaip tariant, jeigu darbdavys nori pakeisti bent vieną sudarytos darbo sutarties sąlygą, pirmiausiai būtina tokių sąlygų aprašymą pateikti vaiko įstatyminiam atstovui, mokyklai, jei vaikas mokosi, ir sveikatą prižiūrinčiam gydytojui. Ir tik sulaukus visų subjektų pritarimo, galima sutarties pakeitimą įforminti Darbo kodekso 120 straipsnio nustatyta tvarka. Be to, per 3 darbo dienas vėl apie tai pranešti Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui.

Apibendrinant, galima teigti, kad dirbantiems vaikams teisės aktai nustato specialią darbo sutarties sudarymo procedūrą, kuri išskiria šiuos subjektus iš kitų. Toks darbo sutarties sudarymas priklauso ir nuo trečiųjų asmenų valios, kadangi reikalingas jų sutikimas. Tačiau tai vertintina teigiamai, nes šiomis procedūromis siekiama pozityvių ir teisėtų tikslų – užtikrinti tinkamiausias sąlygas vaikui, apsaugoti juos nuo netinkamo darbo žalos ir darbdavių piktnaudžiavimo. Iš kitos pusės, visų sąlygų laikymąsi privalo užtikrinti darbdavys, todėl įdarbindamas vaiką, jis turi gerai išmanyti nepilnamečių darbą reglamentuojančius teisės aktus, kurių yra nemažai. Negana to, visos vaiko įdarbinimo procedūros gali užtrukti nuo kelių dienų net iki kelių savaičių. Jos sukelia papildomų rūpesčių ir išlaidų darbdaviui, todėl jis gali arba vengti įdarbinti tokius asmenis arba siekti išvengti tokių imperatyvių normų laikymosi.

Pažymėtina, kad už nepilnamečių asmenų darbą reglamentuojančių norminių teisės aktų pažeidimus, darbdavys gali atsakyti pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso⁸⁷ 41 straipsnį (darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimas). Esant nelegalaus vaikų darbo požymiams darbdavio atsakomybė gali kilti ir pagal minėto kodekso 41(3) straipsnį (nelegalus darbas). Darbo įstatymų ir kitų norminių aktų laikymosi kontrolę bei jų pažeidimų prevenciją vykdo VDI, Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo⁸⁸ nustatyta tvarka.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausiojo darbo inspektorius 2008 rugpjūčio 20 d. įsakymas Nr. V-250 „Dėl pranešimo apie priimtą dirbti vaiką bei darbo sutarties su juo nutraukimą“ // Valstybės žinios, 2008, Nr. 64-879

⁸⁷ Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, 102-4585

3.3 Vaikams leidžiami dirbti darbai

Kaip buvo aptarta darbo pirmoje dalyje, tarptautinėje bendrijoje galioja principas, kad vaikų darbas yra draudžiamas, išskyrus tam tikrus atvejus ir griežtai laikantis valstybės nustatytos tvarkos. Pavyzdžiui, TDO konvencijoje Nr.138 nurodoma, kad nacionaliniai teisės aktai gali leisti dirbti lengvą darbą 13-15 metų asmenims, jeigu tas darbas: neatrodo pavojingas jų sveikatai ar vystymuisi, ir ne toks, kuris formuoja vaikų nepalankų požiūrį į mokyklą ar dalyvavimą profesiniame orientavime. Valdžios institucijos nustato veiklos sritis, bei darbo valandas ir sąlygas, kuriomis toks darbas atliekamas. Direktyvos “Dėl dirbančio jaunimo apsaugos” 4 straipsnyje vaikams nuo 13 metų taip pat leidžiama dirbti kultūros, meno, sporto ar reklamos srityse ar kitus lengvus darbus, bet tik valstybės nustatyta tvarka. Tačiau įdomu tai, kad Direktyva jokio pavyzdinio lengvų darbų sąrašo nepateikia. Tik čia lengvas darbas apibūdinamas kaip toks, kuris dėl atitinkamų užduočių pobūdžio ir atlikimo sąlygų nekenkia vaikų saugai, sveikatai arba vystymuisi ir netrukdo lankyti mokyklos ar dalyvauti profesinio mokymo programose.

Lietuvoje taip pat galioja teisinis reguliavimas, kad asmenims nesulaukusiems 16 metų, galima dirbti jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus, neturinčius neigiamo poveikio vaiko saugai, sveikatai, fizinei, psichinei, moralinei ar socialinei raidai ir laikantis Vyriausybės nustatytų įdarbinimo sąlygų. Taigi reikia aptarti, kokius darbus galima skirti dirbti vaikui.

Vyriausybės nutarimo Nr. 138 VII skyriuje aiškiai ir išsamiai nurodytas darbai, kuriuos išimtinai gali dirbti vaikai. Šie darbai išvardyti sąrašo principu, kurį sudaro net 33 punktai, todėl manytina, kad darbdavys darbą gali skirti dirbti tik iš sąrašo. Beje, nutarimas išaiškina dar ir lengvo darbo vaikui sąvoką – tai darbas, kuris yra saugus, nekelti pavojaus vaiko sveikatai, vystymuisi ir netrukdo lankyti mokyklos, taip pat darbai, numatyti mokomosiose programose, kurie turi būti saugūs ir nekelti pavojaus vaiko sveikatai ir vystymuisi.

Vaikams leidžiami dirbti lengvi darbai yra šie: daržų ravėjimas, daržovių retinimas, kaupimas, laistymas; uogų, vaisių skynimas, daržovių ir bulvių rinkimas ir perrinkimas; gėlių, pasodintų atvirame grunte, priežiūra, skynimas ir skabymas, gėlių sėklų ir gumbelių rinkimas; vaistažolių rinkimas; nemechanizuotas šieno vartymas, grėbimas; mažų naminių gyvuliukų ir paukščių priežiūra; gyvulių ir paukščių ganymas; medelių ir krūmų sodinimas, rišimas, laistymas; nukritusių kankorėžių rinkimas; reklamų, laikraščių, afišų klijavimas gatvių stenduose; laikraščių, reklaminių lankstinukų, pranešimų pristatymas; laikraščių, kitų spaudinių lankstymas, rūšiavimas, pardavimas; pašto ir įstaigos pasiuntinio darbai; prekių kainų žymėjimas; smulkių ir lengvų prekių priėmimas, skaičiavimas, rūšiavimas ir pakavimas; etikečių ant įvairių gaminių, pakų klijavimas; lengvi gaminių surinkimo, rūšiavimo darbai rankomis, raištelių vėrimas į avalynę; popieriaus,

kartono ir jų gaminių klijavimas klijais, neturinčiais pavojingų medžiagų; lengvi pagalbiniai darbai įvairių prekių kioskuose, parduotuvėse, spaudos kioskuose; smulkių gaminių valymas, blizginimas nenaudojant kenksmingųjų medžiagų; smulkūs remonto darbai; žaislų ap rengimas drabužiais, žaislų valymas, pakavimas; švarių skalbinių rūšiavimas ir pakavimas skalbykloje; stalų serviravimas, stalų valymas; naudotų indų ir įrankių rinkimas į vežimėlius ir vežimas į indų plovyklą; aikščių, skverų valymas ir gėlynų aikštėse, skveruose priežiūra; tvorų, suolelių, vaikų žaidimui skirtų įrenginių dažymas teptuku lauke nenaudojant dažų, kurių sudėtyje yra pavojingų cheminių medžiagų; darbas asmens sveikatos priežiūros įstaigos registratūroje; pagalbiniai knygu išdavimo darbai bibliotekoje; patalpų valymas vaikų ugdymo, maitinimo įstaigose; teatro, muzikiniai ar kiti renginiai, reklamos ar visuomenės informavimo priemonių įrašai, garso ar vaizdo įrašai, foto ar filmų sesijos ar peržiūros, neturintys neigiamo poveikio dorovei; drabužių ir kitų prekių demonstravimas.

Kaip matyti, visi darbai yra visapusiškai lengvo fizinio pobūdžio, nereikalaujantys didesnės fizinės ar psichinės įtampos. Jų atlikimui nereikalinga techninė įranga ar specialios priemonės. Be to, darbuotojui nebūtina turėti tam tikros kvalifikacijos ar išsilavinimo, pakanka tik trumpo apmokymo kaip juos atlikti. Matyti, kad dalis jų susiję su darbu aplinkoje ir gamtoje, dalis su aptarnavimu ir prekyba, dalis – meno ir kultūros srityse. Kai kurie iš darbų atitinka ir Vyriausybės nutarimu Nr. 154⁸⁹ patvirtintų sezoninių darbų požymius (daržovių, gėlių auginimas, priežiūra, vaistažolių rinkimas ir t.t.).

Nepaisant aptarto darbų sąrašo, prisimintina, kad vaikams dar galioja draudimas dirbti darbus, draudžiamus visiems nepilnamečiams, kurie yra išvardyti nutarimo V skyriuje (pvz. darbas aurogino gamyboje, skerdyklose, su aukšta elektros įtampa, kuris apmokamas pagal kiekybinius rezultatus ir kt.). Taip pat, vaikams draudžiama dirbti bet kokius, net ir lengvus darbus, kurių aplinkoje gali būti randami kenksmingi ir pavojingi veiksniai, išvardyti nutarimo VI skyriuje (įvairūs kenksmingi fizikiniai, cheminiai, psichofiziologiniai veiksniai). Todėl darbdavys priimdamas vaiką į darbą labai atidžiai turi analizuoti tą darbą, kurį suteiks vaikui, taip pat visą šio darbo aplinką, bei kitus darbų saugos ir sveikatos aspektus. Apie galinčius kilti pavojus ir priemones šiems pavojams išvengti, taip pat apie įmonėje naudojamas priemones saugai užtikrinti ir sveikatai apsaugoti darbdavys informuoja jaunus asmenis jiems įsidarbinant ir bet kuriuo metu prireikus, be to, apie galimus pavojus ir priemones jiems išvengti privalo informuoti ir jų tėvus ar globėjus.

⁸⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313

Reikėtų palyginimui trumpai aptarti anksčiau Lietuvoje galiojusį vaikų darbo teisinį reglamentavimą. Idomu paminėti, kad prieš tai galiojęs Vyriausybės nutarimas Nr. 1055 išskyrė net tris nepilnamečių darbuotojų rūšis: 13-14 metų; 14-16 metų; 16-18 metų. Taigi asmenys iki 16 metų sudarė net dvi skirtingas darbuotojų grupes, o minimalus įdarbinimo amžius buvo 13 metų. Negana to, abiem vaikų grupėms buvo taikomas skirtingas leidžiamo dirbti darbo reguliavimas – 14-16 metų darbuotojai galėjo dirbti visus darbus, išskyrus nutarime nurodytus draudžiamus darbus bei tuos, kuriuose yra pavojingų ir kenksmingų veiksnių (kaip ir 16-18 metų darbuotojams); tuo tarpu 13-14 metų vaikams buvo leidžiama dirbti tik nutarime išvardintus lengvo pobūdžio darbus. Pažymėtina, kad lengvų darbų sąrašas buvo beveik analogiškas, koks yra ir dabar, tik darbų buvo šiek tiek mažiau – ne 33, bet 26 skirtingi punktai.

3.4 Vaikams taikomas darbo ir poilsio laikas bei kitos garantijos

Dirbantiems vaikams, kaip ir kitiems nepilnamečiams darbuotojams, darbo įstatymai nustato papildomas garantijas ir lengvatas. Jos reikalingos užtikrinti šios specifinės kategorijos asmenų teisių ir interesų apsaugą ir skirtos palengvinti jų dalyvavimą darbo rinkoje. Ko gero, svarbiausia garantija vaikams yra leidimas dirbti išimtinai lengvus darbus, tačiau to nepakanka, kad vaikai būtų pilnai apsaugoti nuo galimos žalos. Besimokantiems vaikams labai svarbios darbo ir poilsio laiko bei kitos garantijos, kurių turi griežtai laikytis darbdavys, vykdydamas darbo sutartį. Pažymėtina, kad dalis garantijų vaikams sutampa su garantijomis paaugliams, kurios jau aptartos 2.3 skyriuje, todėl jos bus aptariamoms trumpiau.

Visų pirma, reikia aptarti darbo ir poilsio laiko ypatybes, kurios yra vienos svarbiausių vaikų darbo lengvatų. Plačiąja prasme darbo laikas Direktyvoje “Dėl dirbančio jaunimo apsaugos” apibrėžiamas kaip bet koks laikas, kai jaunas asmuo yra darbe, darbdavio žinioje ir atlieka savo veiklą arba pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką. Darbo kodeksas taip pat nustato, kad į darbo laiką įeina ne tik darbo funkcijų atlikimo laikas bet ir kiti, susiję laikotarpiai.

Vaikams kaip ir visiems nepilnamečiams, Darbo kodeksas nustato sutrumpintą darbo laiką, kuris detalizuojamas Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme bei Vyriausybės nutarime. Taigi vaikams, priklausomai nuo to ar dirbama mokslo metais ar ne, maksimalus darbo laikas nustatomas trejopai:

- 1) iki 2 valandų per dieną ir 12 valandų per savaitę mokslo metu, jeigu dirbama per trimestrą arba pusmetį, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos. Čia nustatytas konkretus laikas, kurį galima dirbti besimokant mokykloje (pvz. po pamokų). Tačiau galima pastebėti loginį neatitikimą – jei vaikams taikoma 5 darbo dienų savaitė, tai per dieną dirbant po 2 val. tokiu režimu 12 valandų per savaitę išdirbti neįmanoma (5x2val.).
- 2) 7 valandas per dieną ir 35 valandas per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metu. Šis darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę vaikams, kuriems sukako penkiolika metų. Čia kalbama apie grynąjį darbo laiką dirbant ne mokslo metais (pvz. per vasaros atostogas). Įdomu, kad tokiu atveju penkiolikmečiai vaikai darbo laiku jau prilyginami paaugliams.
- 3) iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę, jeigu dirbama pagal sudėtinę darbo mokymo ar praktikos įmonėje programą. Į nurodytą darbo laiką jauniems asmenims, dirbantiems pagal sudėtinę darbo ir mokymo programą, įeina darbo laikas įmonėje ir mokymo laikas mokykloje. Ši nuostata analogiška kaip ir paaugliams. Šiuo atveju mokslo laikas prilyginamas darbui pagal mokymosi programas (praktikai).

Toks vaikų darbo laiko teisinis reguliavimas kilęs iš Direktyvos ir visiškai atitinka jos 8 straipsnio nuostatas.

Nepaisant leistino maksimalaus darbo laiko, dirbantis vaikas turi teisę darbdavio reikalauti nustatyti ir ne visą darbo laiką (Darbo kodekso 146 straipsnis). Ši norma suteikia nepilnamečiams lankstesnių galimybių dalyvauti darbo santykiuose. Tai aktualu vaikui dirbančiam laisvu nuo mokslo metu. Tuomet jis nenorėdamas ar fiziškai negalėdamas dirbti visos darbo dienos, gali prašyti darbdavio nustatyti, pavyzdžiui, 4 valandas per dieną ir 20 valandų per savaitę. Tai bus apmokama proporcingai dirbtam laikui.

Kaip ir paaugliui, remiantis Vyriausybės nutarimu Nr.1043, vaikui neturėtų būti leidžiama eiti antraeilių pareigų ar papildomo darbo (Darbo kodekso 114 straipsnis). Vaikams visais atvejais draudžiama dirbti nakties metu (nuo 22 iki 6 val.), bet akreiptinas dėmesys, kad skirtingai nei kitiems darbuotojams, vaikams taikomas nakties laikas net ilgesnis – jis turi apimti laiką nuo 8 valandos vakaro iki 6 valandos ryto, nes toks yra jiems privalomas paros poilsis, ir tai atitinka Direktyvos 9 straipsnio 1 dalies normą. Be to, vaikui negalima skirti dirbti viršvalandinių darbų (darbdavio reikalavimu ir darbuotojo prašymu), negalima skirti budėti įmonėje ar namuose. Vaikas niekada negali būti siunčiamas į komandiruotę. Vaikus, kaip ir paauglius, skirti dirbti poilsio bei

švenčių dienomis galima tik jų sutikimu. Visos šios lengvatos skirtos neviršyti įstatymų nustatyto sutrumpinto darbo laiko, ir tam, kad vaikas spėtų lankyti mokyklą.

Poilsio laikas, remiantis Direktyva, yra visas kitas laikas, nepriskiriamas darbo laikui. Kitaip tariant, jis skirtas pailsėti ir atgauti jėgas, bei užsiimti kita veikla (lankyti būrelius, ruošti pamokas). Kaip jau buvo minėta, teorijoje poilsio laikas skirstomas į dienos, paros, savaitės ir kasmetinį.

Į darbo dienos poilsio laiką įskaitoma bendroji petrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti. Ji paprastai skiriama praėjus 4 darbo valandoms. Be to, kaip ir paaugliams, vaikams būtina skirti Direktyvoje numatytą papildomą, netrumpesnę nei 30 minučių, petrauką. Ji turi būti skiriama kai darbo diena ilgesnė nei 4 valandos, ir ji visada įskaitoma į darbo laiką. Paros poilsis vaikui per 24 valandas turi būti ne trumpesnis nei 14 valandų nepertraukiamas laikas. Jis būtinai turi apimti laiką nuo 8 valandos vakaro iki 6 valandos ryto. Kaip matyti, tai yra net 2 valandomis ilgesnis laikas, nei paaugliams. Per savaitę vaikams būtina suteikti dvi poilsio dienas paeiliui, ir viena iš jų turi būti sekmadienis. Tai reiškia, jog vaikams gali būti taikoma tik 5 darbo dienų savaitė. Kasmetinis poilsio laikas – kasmetinės mokamos atostogos vaikams taikomos kaip ir paaugliams – net 35 kalendorinių dienų ilgumo, įskaitant teisę po 6 mėnesių darbo pasirinkti šių atostogų laiką. Atkreiptinas dėmesys, kad tarptautiniai dokumentai neįpareigoja nepilnamečiams nustatyti ilgesnių atostogų nei pilnamečiams, tačiau TDO rekomendacija Nr. 146 reikalauja, kad visi nepilnamečiai darbuotojai gautų netrumpesnes kasmetines atostogas negu pilnamečiai. Pažymėtina, kad vaiko teisė į visas kasmetines atostogas išlieka, nepaisant to, ar jis dirba sutrumpintą, ar ne visą darbo laiką. Visi aukščiau aptarti poilsio laiko ypatumai visiškai atitinka Direktyvos 10 straipsnio reikalavimus.

Be išvardintų garantijų, vaikams darbo sutartyje taip pat draudžiama nustatyti bandomąjį laikotarpį, pasirašyti visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Dėl pastarosios, akivaizdu, kad vaikas apskritai neturėtų būti skiriamas dirbti materialiai atsakingo darbo, todėl ir neturėtų pasirašyti tokios sutarties. Be to, atsiradus didelei materialinei žalai, būtų problematiška ją išieškoti iš 14-16 metų asmens, nes toks asmuo asmeninio turto paprastai neturi. Bet kyla klausimas dėl bendrosios materialinės atsakomybės taikymo – ar 14-16 metų darbuotojas atsako bendra Darbo kodekso nustatyta tvarka, ar atsako ir jo tėvai? Darbo kodekse išimčių šiuo klausimu nėra numatyta. Čia reikėtų sutikti su T. Bagdanskio nuomone, jog nuostata, kad darbo teises ir pareigas įgyvendina pats darbuotojas, nesikeičia. Jei dėl darbuotojų nuo 14 iki 16 metų veiklos atsirado žala, šie asmenys atsako asmeniškai. Tėvų, tėvių, rūpintojų atsakomybė už nepilnamečių nuo 14 iki 18 metų padarytą žalą gali atsirasti tik tuo atveju, jei nepilnametis neturi turto ar uždarbio, kurio

pakaktų padarytai žalai atlyginti, jei tėvai ar rūpintojas neįrodo, kad žala atsirado ne dėl jų kaltės (Civilinio kodekso 6.276 straipsnis).⁹⁰

Trumpai aptariant seniau galiojusį teisinį reguliavimą, čia taip pat matyti keletas skirtumų. Kalbant apie darbo laiko trukmę, Žmonių saugos darbe įstatymas 14-16 metų darbuotojams nustatė maksimalų 24 valandų laiką per savaitę, o jeigu vaikas dirbo mokslo metais – tik 12 valandų. 13-14 metų asmenims Vyriausybės nutarime Nr.1055 buvo nustatytas 20 valandų per savaitę ir 4 valandų per dieną darbo laikas, o dirbantiems mokslo metų laiku vaikams – atitinkamai per pusę trumpesnis. Paros poilsio laikas asmenims iki 16 metų turėjo būti ne trumpesnis nei 14 valandų ir visada apimti nuo 8 valandų vakaro iki 8 valandų ryto. Taigi apibendrinant – dabartiniai teisės aktai vaikams leido dirbti ilgesnį darbo laiką, ir turėti šiek tiek trumpesnį nakties poilsio laiką, taip pat suteikė teisę dirbti poilsio bei švenčių dienomis. Kitos garantijos iš esmės nepasikeitė.

3.5 Darbo sutarties su vaiku nutraukimo ypatumai

Teisingai yra pasakęs Konstitucinis Teismas, kad siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti. Tai minimalus darbo užmokestis, atlyginimas už prastovos laiką, išėitinės pašalpos, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva griežtas reglamentavimas ir t.t. Šių įstatymo nustatytų priemonių įgyvendinimas susijęs su tam tikromis darbdavio išlaidomis. Tačiau šios priemonės yra būtinos siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes.⁹¹

Kalbant apie darbo sutarties su vaiku nutraukimą, iš esmės, gali būti taikomi visi Darbo kodekse numatyti bendrieji pagrindai (šalių sutarimu, darbuotojo pareiškimu, darbdavio iniciatyva ir kt.), taip pat specialiuose aktuose numatyti (pvz. sezoninės, trumpalaikės darbo sutarties nutraukimo tvarka), kurie čia nebus plačiau aptariami. Tačiau darbo sutarties nutraukimas su vaiku turi keletą ypatumų, kuriuos reikėtų aptarti.

Darbdaviui norint terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį su vaiku nutraukti dėl svarbių priežasčių ir nesant darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 straipsnis), tai galima padaryti tik ypatingais atvejais, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus (plačiau apie tai 2.3 skyriuje). Be to, atleidžiant šiuo pagrindu, 14-16 metų darbuotoją reikia pasirašytinai įspėti net prieš 4 mėnesius. Darbuotoją įspėjant šiuo pagrindu, nepakanka nurodyti vien įstatyminį

⁹⁰ BAGDANSKIS T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. // Vilnius: registru centras, 2008. p.79

⁹¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas

pagrindą – darbdavys įspėjime turėtų nurodyti ir pagrįsti konkrečias svarbias ekonomines ar kitas aplinkybes, bei tą ypatingą atvejį, dėl kurio būtina nutraukti darbo sutartį. Pažymėtina, kad ši garantija taikoma ir kitoms labiau socialiai pažeidžiamoms darbuotojų grupėms, kurioms sunkiau įsitvirtinti darbo rinkoje – asmenims, kuriems iki pensijos liko 5 metai, visiems nepilnamečiams, neįgaliesiems, darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų. Ši garantija siekia apsaugoti vaikus nuo nedarbo, kadangi tokiems asmenims sunkiau įsitvirtinti darbo rinkoje. Tačiau iš kitos pusės, gerokai apsunkina darbdavio padėtį, nes ekonominio nuosmūgio sąlygomis mažinant darbuotojų skaičių, darbdaviui tenka palikti ne darbingiausius ir stipriausius pilnamečius darbuotojus, bet jaunus asmenis, kurių darbas paprastai nebūna itin našus ar kokybiškas. Todėl galima diskutuoti, dėl šių nepilnamečiams skirtų lengvatų, dalinio panaikinimo.

Kalbant apie darbo sutarties nutraukimą vaiko iniciatyva, Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 5 punktą nustato specialų pagrindą, kuris taikomas išimtinai tik 14-16 metų darbuotojams. Jame teigiama, kad darbo sutartis nutraukiama be įspėjimo, kai pats vaikas, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, pareikalauja nutraukti darbo sutartį. Manytina, kad tai specialioji norma, lyginant su Darbo kodekso 127 straipsnyje nurodytu pagrindu (darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu). Kaip matyti, be pačio darbuotojo, nutraukti darbo sutartį reikalauti gali ir tie subjektai, kurių leidimo (sutikimo) reikia vaiką įdarbinat (tėvai, mokykla, gydytojas). Ji skirta apsaugoti vaiko interesus, kadangi arba pats dirbantis vaikas ar tėvai, suprato, kad vaikas nesugeba dirbti, arba jeigu darbas vaikui tampa psichologiškai ar fiziškai per sunkus, arba, jei dėlto nukenčia mokslai, gali užbaigti darbo santykius be jokių įspėjimo terminų ar procedūrų. Nors Darbo kodeksas nenustato, kokia forma reikėtų pateikti prašymą, manytina, kad tai pakaktų išreikšti ir žodžiu tam, kad darbdaviui toks reikalavimas būtų privalomas. Darytina išvada, kad jį gavęs darbdavys turėtų tuoj pat vaiko atleidimą įforminti nustatyta tvarka bei su juo atsiskaityti. Darytina išvada, kad šis prašymas turėtų būti pagrįstas tam tikromis priežastimis, dėl ko reikia nutraukti darbo sutartį nedelsiant, nes kitaip iš esmės apsunkina darbdavio padėtį, kadangi be įspėjamojo termino atleidus darbuotoją, gali tekti skubiai ieškotis naujo darbuotojo.

Be to, siekiant užtikrinti vaikų darbo kontrolę, nutraukus darbo sutartį su vaiku, darbdavys per 3 darbo dienas apie tai turi pranešti VDI teritoriniam skyriui. Jis nurodo asmenis, iš kurių gautas reikalavimas nutraukti darbo sutartį, ir darbo sutarties nutraukimo priežastis, taip pat kodekso straipsnį, kurio pagrindu darbuotojas atleidžiamas. Tokiam pranešimui naudojama Vyriausiojo darbo inspektoriaus įsakymu patvirtinta forma. Ši pareiga, manytina, privaloma nutraukiant darbo sutartį su vaiku tik remiantis Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalimi.

Išvados

1. Darbo įstatymai suteikia teisę nesulaukusiems 18 metų asmenims dirbti, tačiau, pripažįstant tokių asmenų ypatumus, kartu jiems nustato specialų teisinį reguliavimą. Toks teisinis reguliavimas sąlygotas darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principo, siekiant užtikrinti galimybę įvairių asmenų dalyvavimą darbo santykiuose.
2. Nagrinėjant nacionalinį nepilnamečių asmenų darbo reglamentavimą, matyti, kad jis labai įtakotas tarptautinio lygmens teisės aktų, kurie nustato svarbiausius nepilnamečių asmenų darbo principus – vaikų darbo draudimą, ribojimą nepilnamečiams dirbti sunkų ir pavojingą darbą, bei kitas svarbiausias teises garantijas. Galima konstatuoti, kad Lietuvos teisės aktai visiškai atitinka visus tarptautinių teisės aktų reikalavimus šioje srityje.
3. Darbuotojai iki 18 metų Lietuvos darbo įstatymuose skirstomi į dvi grupes: 14-16 metų vaikus, ir 16-18 m. paauglius, kurių teisinė padėtis ir įdarbinimo tvarka skiriasi. Asmenys sulaukę 16 metų, Darbo kodekso laikomi turintys visišką darbinį subjektiškumą ir patenkantys į darbingo amžiaus asmenų grupę. Asmenys iki 16 metų turi išimtinį subjektiškumą, kuris suponuoja papildomas sąlygas įsidarbinant, todėl vaikų galimybė dalyvauti darbo santykiuose yra ribota.
4. Dėl nustatytų specialių įsidarbinimo sąlygų, vaikų subjektiškumo apimties klausimas teisės literatūroje kelia diskusijų. Tačiau manytina, kad vaikų darbinis veiksnumas ir teisnumas neturėtų būti laikomas ribotu, o tik specialiomis jo įgyvendinimo sąlygomis, nes įsidarbinęs vaikas savo darbinės teises ir pareigas vykdo savarankiškai.
5. Darbo garantijų ir lengvatų kiekis išskiria jaunos asmenis iš visų kitų subjektų, dalyvaujančių darbo santykiuose. Neabejotina, kad jų pakanka užtikrinti jaunų asmenų sveikatą, darnų fizinį ir protinį vystymąsi bei galimybę mokytis. Tačiau manytina, kad vienos svarbiausių darbo garantijų yra sutrumpintas darbo ir ilgesnis poilsio laikas, draudžiamų dirbti darbų bei kenksmingų veiksmų sąrašas.
6. Iš kitos pusės, platus darbo garantijų ir lengvatų jauniems asmenims taikymas nėra pageidaujamas darbdaviams, nes sukelia papildomų rūpesčių bei kaštų. Griežtas reguliavimas gali apsunkinti nepilnamečių galimybę įsitvirtinti darbo rinkoje arba padidinti tokių asmenų nelegalaus darbo pasireiškimą. Kita vertus, dėl išipareigojimų tarptautinei bendrijai, Lietuva liberalizuoti nepilnamečių darbo santykius turi nedaug galimybių.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Teisės norminė literatūra

Tarptautiniai teisės aktai

1. 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244
2. 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290
3. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987
4. 1989 m. Vaiko teisių konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 60-1501
5. 1996 m. Europos socialine chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr.49-1704
6. 1919 m. TDO vaikų nakties darbo pramonėje konvencija Nr. 6
7. 1946 m. TDO konvencija Nr. 79 „Dėl vaiko ir jaunuolio naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-650
8. 1948 m. TDO konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolio naktinio darbo pramonėje“ (pakeista) // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-673
9. 1973 m. TDO konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ // Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2383
10. 1999 m. TDO konvencija Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksnių tokiam darbui panaikinti“ // Valstybės žinios, 2003, Nr.49-2161
11. 1973 m. TDO rekomendacija Nr. 146 „Minimalaus amžiaus rekomendacija“
12. 1999 m. TDO rekomendacija Nr. 190 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo“
13. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // OL C 323, 1989
14. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija // OL C 303/01, 2007 12 14
15. Tarybos direktyva 94/33EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ // OL L 216/12, 1994 8 20

Nacionaliniai teisės aktai (su pakeitimais ir papildymais)

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 74-2262
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340

5. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.
6. LTSR Darbo įstatymų kodeksas // Vyriausybės žinios, 1972, Nr. 16-122 (negalioja)
7. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25 (negalioja)
8. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973 (negalioja)
9. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas // Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064 (negalioja)
10. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170
11. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762; 2009, Nr. 86-3638
12. Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539
13. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948
14. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas // Valstybės žinios, 2011, Nr. 69-3287
15. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115; 2008, Nr. 76-2998
16. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 23-593; 2011, Nr. 38-1804
17. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos įstatymas // Valstybės žinios, 1996, Nr. 33-807
18. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr.102-4585
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. rugsėjo 11 d. nutarimas Nr. 1055 „Dėl asmenims iki 18 metų draudžiamų dirbti darbų, kenksmingų ir pavojingų veiksnių sąrašo ir Asmenų nuo 13 iki 14 metų, nuo 14 iki 16 metų ir nuo 16 iki 18 metų darbo sąlygų ir įdarbinimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 87-2065 (negalioja)
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr.1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690

22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 lapkričio 29 d. nutarimas Nr.1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004 Nr.173-6406
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 14-559
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr.11-412
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr.93-4205
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko įpatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120
28. Lietuvos Respublikos Vyriausiojo darbo inspektorius 2008 m. rugpjūčio 20 d. įsakymas Nr. V-250 „Dėl pranešimo apie priimtą dirbti vaiką bei darbo sutarties su juo nutraukimą“ // Valstybės žinios, 2008, Nr. 64-879
29. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. A1-473 „Dėl darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2009, Nr. 95-4044
30. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymas Nr. A1-499 „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2009, Nr. 98-4133
31. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. gruodžio 20 d. įsakymas Nr.A1331 „Dėl viešųjų darbų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2005, Nr.150-5502
32. Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ // Valstybės žinios, 2000, Nr. 47-1365

33. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. spalio 23 d. įsakymas Nr. A1-293/V-869 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų tvarkant krovinius rankomis patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2006, Nr. 116-4417

2. Specialioji literatūra

1. BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje // Vilnius: registrų centras, 2008.
2. BUŽINSKAS, G. Darbo ginčai: teorija ir praktika // Vilnius: Registrų centras, 2010 m.
3. DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. Darbo teisė // Vilnius: Mintis, 1990.
4. DAMBRAUSKIENĖ, G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas ir vykdymas // Vilnius: LTU, 2001.
5. DAMBRAUSKIENĖ, G. Vaikų ir paauglių užimtumo teisinio reguliavimo problemos. // Jurisprudencija, 2001, t.20(12)
6. DAMBRAUSKIENĖ, G. *et al.* Darbo teisė. Vadovėlis // Vilnius: MRU leidybos centras, 2008.
7. DAMIDAVIČIUS, M., POCIUS, A., ir kt. Darbo rinkos terminai ir sąvokos // Vilnius: Agora, 1998.
8. DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. // Vilnius: Teisinės informacijos centras. 2004
9. MAČERNYTĖ - PANOMARIOVIENĖ, I. Teisinių garantijų darbuotojams prigimtis. // Jurisprudencija, 2002, nr. t. 25(17).
10. MIKELĖNAS, V. *et al.* Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys // Vilnius: Justitia, 2002.
11. NEKRAŠAS, V. Materialinės atsakomybės subjektai. // Teisė, 1999, nr. 33(1).
12. NEKROŠIUS, I., *et al.* Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai. // Vilnius: Justitia, 2003.
13. NEKROŠIUS, I., *et al.* Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia. 2004.
14. NEKROŠIUS, I. *et al.* Darbo teisė. // Vilnius: Registrų centras. 2008m.

15. PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. // Vilnius: registru centras, 2008.
16. SARGEANT, M. Young workers and age discrimination. The international journal of comparative labour law and industrial relations (vol.26) // Kluwer Law International, The Netherlands, 2010
17. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė. Teorija ir praktika // Vilnius: Justitia, 2005
18. TIAŽKIJUS, V; PETRAVIČIUS, R; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. // Vilnius: Justitia, 1999.
19. USONIS, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas.// Jurisprudencija, 2003, t.40 (32).
20. КОМАРОВ С. А., МАЛЬКО А. В. Теория государства и права. Учебно–методическое пособие. Краткий учебник для вузов. // Москва: издательство норма, 2001.
21. УРЖИНСКИЙ К. К. Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних. Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения.// Минск: интегралполиграф, 2006

3. Praktinė medžiaga

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. gruodžio 19 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos valstybės paslapčių ir jų apsaugos įstatymo 5 ir 10 straipsnių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, dėl Lietuvos Respublikos valstybės paslapčių ir jų apsaugos įstatymo 5 ir 10 straipsnių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. kovo 6 d. nutarimų Nr. 309 ir Nr. 310 atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso normoms” // Valstybės žinios, 1996, Nr. 126-2962
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai” // Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje L.V. v. „Šiaulėnų statyba“, Nr. 3K-3-529/2008

SANTRAUKA

Šiame magistro darbe nagrinėjami svarbiausi nepilnamečių asmenų darbo sutarties sudarymo ir vykdymo klausimai Lietuvos darbo teisėje.

Darbuotojas yra centrinė darbo santykių figūra, kurio gebėjimas būti darbo santykių subjektu (teisnumas ir veiksnumas) priklauso nuo jo amžiaus. Lietuvoje darbuotojais gali tapti ir asmenys, nesulaukę 18 metų. Tačiau nepilnamečiai asmenys darbo įstatymų priskiriami prie labiausiai pažeidžiamų asmenų kategorijos, todėl tokiems darbuotojams nustatyta nemažai garantijų, lengvatų, bei įvairių išimčių iš bendrųjų taisyklių. Specialus teisinis reguliavimas nustatytas atžvelgiant į nepilnamečių asmenų specifines ypatybes: fizinį ir protinį neišsivystymą, nepatyrimą, pareigą mokytis mokykloje. Šiomis priemonėmis siekiama suteikti šiems asmenims galimybę įgyvendinti teisę į darbą, apsaugant juos nuo galimų fizinių ir moralinių pavojų.

Galima teigti, kad nepilnamečių teisinis reglamentavimas yra kilęs iš tarptautinio pobūdžio teisės aktų, kurie priimami Jungtinių Tautų organizacijos, TDO, Europos tarybos ir Europos sąjungos lygmenimis. Šiuose aktuose randamos tokios principinės nuostatos, kaip vaikų darbo draudimas, nepilnamečių apsauga nuo sunkaus ir pavojingo darbo, minimalaus amžiaus kriterijai ir kt. Pažymėtina, kad Lietuvos darbo teisė visiškai atitinka minėtus reikalavimus.

Dirbantys nepilnamečiai Lietuvos darbo įstatymų skirstomi į vaikus (14-16m.) ir paauglius (16-18m.), kurių teisinis statusas skiriasi. Paaugliai priskiriami darbingo amžiaus asmenims, kurie darbo santykiuose dalyvauja bendra tvarka. Tačiau jiems nustatytos įvairios lengvatos kaip palankesnė darbo ir poilsio laiko trukmė, naktinio, viršvalandinio darbo draudimas, pavojingo darbo draudimas ir kitos.

Vaikų galimybė dirbti yra labiau apribota, kadangi jie gali dirbti tik lengvus, teisės aktuose numatytus darbus, be to pradėti darbo santykius gali su įstatyminių atstovų, bei mokyklos sutikimu. Dėl pastarosios sąlygos, teorijoje kyla diskusijų dėl vaikų darbinio subjektiškumo apimties. Taip pat, be bendrųjų nepilnamečių lengvatų, dirbantiems vaikams galioja griežtesnės darbo ir poilsio laiko sąlygos, speciali darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo tvarka.

Nepilnamečių darbas yra griežtai reglamentuotas, gausus imperatyvių normų, už kurių tinkamą laikymąsi yra atsakingas darbdavys. Tačiau dėl gausių apsauginių normų darbdaviai ne visada yra suinteresuoti į darbą priimti jaunos asmenis.

Employment contracts with persons under 18: Specifics of conclusion and execution

SUMMARY

This master thesis addresses the most important Lithuanian labor law work of minors issues, considering the international level of the particular regulation.

An employee is the central figure of the employment relationship, whose ability to be employment subject (legal capacity) depends on his age. In Lithuania may become employees also persons under 18 years of age. However, labor laws, such persons assign to the most vulnerable categories of workers, therefore the minors have so many guarantees, incentives, and various exceptions to general rules. A special legal regulation established with a view to such minors specificities like physical and mental underdevelopment, inexperience, the obligation to attend school. The aim of this regulation is to give these individuals the opportunity to realize their right to work, protecting them from potential physical and moral hazards.

It can be stated that the legal regulation of minors is derived from the international nature of the law who are admitted to United Nations, ILO, the European Council and European Union levels. These regulations are found in the principal provisions like the ban on child labor, protection of minors from the hard and dangerous work, minimum age and other criteria. It should be noted that the Lithuanian labor law is in full compliance with these requirements.

Serving minors Lithuanian labor laws are divided into children (14-16 yr.) and adolescents (16-18 yr.). Whose legal status is different. Adolescents classified as working-age persons who are involved in labor relations matter of course. However, they incorporate a variety of benefits as a more favorable work and rest periods, night work, overtime ban, prohibition of hazardous work, and others.

Children's ability to work is more limited, since they can only do only light work – statutory work. In addition, to start a relationship requiring the legal representatives, and the school's consent. The latter condition, there is debate on the theory of children's personality legal capacity. Also, in addition to general benefits, working children have stricter work and leisure time, a special procedure for concluding and terminating an employment contract.

Juvenile work is strictly regulated, and excessive mandatory rules for the proper observance of the employer is responsible. However, because of strict safety standards, employers are not always interested to employ young persons.

MAGISTRO DARBO PRIEDAS

Statistinė informacija apie nepilnamečių darbą Lietuvoje

1. Dirbantys 15–17 metų amžiaus vaikai

Statistikos departamento, gyventojų užimtumo tyrimo duomenys

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Iš viso	915	1025	1385	1393
Vaikinai	699	676	1242	562
Merginos	216	349	143	831

... – nėra duomenų, nors toks reiškinys (rodiklis) atitinkamu laikotarpiu buvo

2. Pažeidimai dėl nelegalaus nepilnamečių darbo

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos duomenys

	2006	2007	2008	2009	2010
Iš viso	23	79	17	13	11
Vaikinai	17	56	11	6	7
Merginos	6	23	6	7	4
Miestas	10	3	11	9	7
Kaimas	13	76	6	4	4
Amžiaus grupės, metais					
14–15	4	56	4	4	2
16–17	19	23	13	9	9