

Vilniaus universiteto teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Liudmilos Černiavskytės
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studento

Magistro darbas

Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija ir jos įgyvendinimas

The Competence of the State Labour Inspectorate and its Implementation

Vadovas: doc. dr. V. Tiažkijus

Recenzentas: asist. B. Martišienė

Vilnius 2009

TURINYS

Įvadas	3
1. Valstybinės darbo inspekcijos bendra charakteristika	5
1.1. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija	6
1.2. Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnų inspektavimo ypatumai	11
2. Darbo santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų laikymosi kontrolė ir pažeidimų prevencija	18
2.1. Nelegalaus darbo reiškinių prevencija	19
2.2. Darbo apmokėjimo pažeidimų prevencija	26
2.3. Darbo laiką reglamentuojančių nuostatų pažeidimų prevencija	30
3. Darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolės ypatumai	34
3.1. Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimai ir prevencija	34
3.2. Darbdavių ir darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų mokymas ir atestavimas	41
4. Visuomenės informavimas ir konsultavimas	44
Išvados	49
Literatūros sąrašas	51
Santrauka	56
Summary	57

IVADAS

Temos aktualumas, originalumas ir naujumas. Darbas yra viena svarbiausių ekonominių ir socialinių asmens garantijų. Kiekvienos šiuolaikinės valstybės tikslas darbo teisės srityje – sukurti valstybinę kontrolę. Lietuvoje šią kontrolę vykdo Valstybinė darbo inspekcija, veikianti prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos¹. Jos kompetencija, funkcijos bei inspektoriams suteiktos teisės ir pareigos yra tiksliai apibrėžtos Valstybinės darbo inspekcijos įstatyme, nuostatuose bei darbo reglamente.

Tema neabejotinai aktuali šiomis dienomis. Tai aiškiai parodo valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos analizės statistiniai duomenys. Lietuvoje per 2009 metų I-ąjį pusmetį, atlikus 6471 įmonių patikrinimus, nustatyti 10525 darbo teisės aktų pažeidimai. Palyginti su 2008 metų I-u pusmečiu, darbo teisės aktų pažeidimų buvo mažiau, tai yra 7764 pažeidimai².

Originalumas pasireiškia tuo, kad valstybinės darbo inspekcijos kompetencija mokslo darbuose buvo mažai nagrinėta, todėl ši tema susilauks dėmesio ir ateityje. Esant dabartinei ekonominei situacijai 2009 metais galimas darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo, darbo apmokėjimo, darbo laiko režimų pažeidimų bei nelegalaus darbo reiškinių padidėjimas. Tai sulaukia nemažai visuomenės dėmesio.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas yra atskleisti Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos ypatumus, išanalizuoti pagrindines jos funkcijas, jų įgyvendinimą, o taip pat išskirti Lietuvos teisės teorijoje ir praktikoje kylančias problemas, teisiškai jas įvertinti, bei pasiūlyti jų sprendimo variantus.

Darbo uždaviniai. Siekiant paminėto tikslo, keliami šie pagrindiniai uždaviniai:

1) nustatyti, Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos ribas. Ji bus atskleidžiama, išnagrinėjus Valstybinės darbo inspekcijos veiklos organizavimą, struktūrą ir inspektavimą;

2) išanalizuoti, aktualiausias ir problematiškas Valstybinės darbo inspekcijos funkcijas. Jos bus atskleidžiamos, išnagrinėjus darbo santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų laikymosi kontrolę, darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolę, visuomenės informavimą ir konsultavimą;

3) pateikti galimus problemų sprendimų būdus.

¹ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585).

² Pagrindiniai VDI veiklos rodikliai 2009 metų I pusmečio. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-09-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?2084814465>>.

Objektas. Šio darbo objektą apibrėžia temos pavadinimas – Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija ir jos įgyvendinimas. Kadangi Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija pagal Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo³ 4 straipsnį yra plati, o darbo apimtis ribota, todėl nagrinėjama ne visa Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija. Tokį pasirinkimą lėmė ir kita priežastis – tai, kad Valstybinė darbo inspekcija 2009 metų plane nurodė, kad šiais metais darbo inspektoriai numato intensyviai tikrinti, kaip užkertamas kelias nelaimėms darbe pavojingiausiose ekonominės veiklos srityse. Tarp inspektavimo darbo santykių srities prioritetų yra apmokėjimas už darbą, nelegalus darbas ir darbo režimas⁴. Norint atskleisti nagrinėjamą temą bei pasiekti nurodytą tikslą, darbe analizuojama darbo saugos ir sveikatos kontrolė, nelegalaus darbo, darbo apmokėjimo ir darbo laiko pažeidimai. Taip pat bus siekiama išanalizuoti ir įvertinti dažniausiai pasitaikančias problemas, pateikti problemų sprendimų būdus. Siekiant šio tikslo, darbe remiamasi teismų praktika.

Tyrimo metodai. Darbe taikomi keli pagrindiniai tyrimo metodai: sisteminis, loginis, lyginamasis ir statistinis. Siekiant atskleisti Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos įgyvendinimą, sistemiškai aiškinamos Darbo kodekso įtvirtintos bendrosios teisės normos su specialiosiomis teisės normomis ir principais, taip pat siejant jas su kituose įstatymuose įtvirtintomis teisės normomis, bei sistemiškai aiškinami ir analizuojami tarpusavyje susiję įstatymai ir kiti teisės norminiai aktai. Teisės normų aiškinimui bei probleminių situacijų analizavimui, taikomas loginis metodas. Statistinio metodo pagalba pateikiami svarbūs statistiniai duomenys. Visų šių metodų visuma leidžia įvairiapusiškai išanalizuoti temą, pasiekti užsibrėžtą tikslą, įgyvendinti iškeltus uždavinius ir atskleisti tyrimo objekto specifiką.

Šaltiniai. Atsižvelgiant į tai, kad valstybinės darbo inspekcijos kompetencija ir jos problematika Lietuvos teisėje nėra išsamiai išnagrinėta, analizuojant pasirinktą temą daugiausiai remiamasi Lietuvos teisės aktais, Lietuvos teismų praktika bei Lietuvos teisės mokslo darbais.

³ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585).

⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos posėdyje pristatytos Valstybinės darbo inspekcijos 2009 m. veiklos kryptys. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?1712927558>>.

1. VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS BENDRA CHARAKTERISTIKA

Atkūrus Lietuvos Respublikos Nepriklausomybę 1990 metais šalyje daugėja darbuotojų, kurie teikia statybos, remonto, transporto, instaliavimo, reklamos, įpakavimo, aptarnavimo ir kitas paslaugas. Steigdami įmones darbdaviai susiduria su daugybe kliūčių, todėl jau iš pradžių labai jie yra negatyviai negatyviai nusiteikę prieš jų inspektavimą, nes mano, kad valstybė be reikalo kišasi į jų veiklą⁵.

Esant tokiai socialinei - ekonominei Lietuvos padėčiai 1990 metų spalio mėnesį prie Vyriausybės buvo įsteigtas Darbų saugos departamentas, kuris daugiausia rūpinosi tik darbų saugos technine puse. Todėl 1992 metų gruodžio 16 dieną, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Darbų saugos departamentas buvo pertvarkytas į dvi organizacijas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos:

- 1) Technikos priežiūros tarnybą;
- 2) Valstybinę darbo inspekciją⁶. Atkreiptina, kad minėtas pertvarkymas įvyko dėl to, kad Darbų saugos departamentas daugiausiai rūpinosi tik darbų saugos technine puse.

Pažymėtina tai, kad faktiška Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) veiklos pradžia – 1993 metų vasario mėnuo, kai Lietuvos Respublikos Ministras Pirmininkas vasario 2 dieną patvirtino Lietuvos Respublikos Vyriausiąjį darbo inspektorių, o 1993 metų vasario 22 dienos įsakymu Vyriausiasis darbo inspektorius patvirtino Darbo inspekcijos struktūrą ir etatų sąrašus.

VDI yra valstybinė kontrolės įstaiga. Jos sistema taikoma visoms darbo vietoms visose pramonės įmonėse, esančioms Lietuvos Respublikos teritorijoje. Šios institucijos misija – tarnauti valstybei ir visuomenei ginant viešąjį interesą ir vykdyti darbo įstatymų pažeidimų, nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevenciją, siekiant išsaugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą bei užtikrinti darbo garantijas⁷.

Darbo inspekcijos specialistai dalyvauja rengiant norminių aktų projektus, teikia pastabas ir pasiūlymus parengtiems norminių aktų projektams, konsultuoja darbuotojus ir darbdavius, dalyvauja egzaminų komisijose saugos ir sveikatos klausimais. Taip plečiantis funkcijoms darbo inspektorių skaičius nuolat didėja, keičiasi ir jų kokybinė sudėtis.

⁵ PLUKTAS M., GUIGAITĖ A. *Rupi duona kasdienybės. Valstybinei darbo inspekcijai – 80*. Vilnius: Akritas, 1999, p. 6.

⁶ Valstybinės darbo inspekcijos istorija. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-06-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-825293457>>.

⁷ Valstybinės darbo inspekcijos 2009-2011 metų strateginis veiklos planas. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-06-27]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

VDI skiriamos vykdyti vis naujos funkcijos. Tai akivaizdžiai matome 1992 metų Vyriausybės patvirtintuose laikinuosiuose nuostatuose, kuriuos sudaro 13 punktų, o pagal šiandieninį Valstybinės darbo inspekcijos įstatymą jos išdėstytos 25 punktuose. Tai reiškia, kad VDI kompetencija taip pat plečiasi.

Prieš pradėdant Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos ir jos įgyvendinimo analizę, būtina išaiškinti, kokia apskritai yra VDI kompetencija ir kokias funkcijas ji vykdo pagal Valstybinės darbo inspekcijos įstatymą⁸.

Šioje, pirmojoje darbo dalyje, nagrinėjama VDI samprata, kompetencija, inspektavimo tvarka bei analizuojamos VDI darbo inspektorių daromos klaidos ruošiant bylas pagal Lietuvos Respublikos administracinės teisės pažeidimų kodekso⁹ 41² straipsnį.

1.1. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija

VDI - tai funkcinės kompetencijos institucija, kuri vykdo valstybinį reguliavimą ir tarpšakinę koordinaciją, priežiūrą bei kontrolę. Valstybinė darbo inspekcija yra valstybinė kontrolės įstaiga, veikianti prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

Ji savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija¹⁰, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Tarptautinės Darbo organizacijos konvencijomis, Darbo kodeksu¹¹, kitais įstatymais ir norminiais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius, Valstybinės darbo inspekcijos įstatymu¹², Valstybinės darbo inspekcijos nuostatais¹³ bei reglamentu¹⁴.

Manytina, kad darbo inspektoriai tik tada gali atlikti VDI skirtą vaidmenį, kai jos darbuotojai atlieka jiems keliamus reikalavimus, yra pakankamai kompetentingi

⁸ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585).

⁹ Lietuvos Respublikos Administracinės teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1).

¹⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija. (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014).

¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

¹² Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585).

¹³ Valstybinės darbo inspekcijos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. vasario 17 d. įsakymu Nr. A1-40 (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2004, Nr. 29-936).

¹⁴ Valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamentas, patvirtintas Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2004 m. balandžio 22 d. įsakymu Nr.1-108. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 80-2860).

bendraudami, sugeba analitiškai mąstyti ir priimti sprendimus, dirbti kolektyviai, yra taktiški ir reiklūs ir, savaime suprantama, gerai žino įstatymus bei sugeba juos taikyti.

Analizuojant VDI kompetenciją buvo pastebėta, kad inspektavimo skyriuose daug dėmesio skiriama mokymo specializacijai: darbo teisės, darbo higienos, chemijos, statybos, žemės ūkio, transporto, kasybos, elektrosaugos ir kitiems klausimams. Plati ir intensyvi darbo inspektorių mokymo ir tobulinimo programa vystoma pagal Danijos, Švedijos, Vokietijos, Prancūzijos programos ekspertų ir kitų šalių specialistų parengtas programas. Naudingi buvo tarptautiniai Baltijos šalių darbo inspekcijų seminarai, įvykę Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje.

Manytina, kad intensyvus mokymasis ir patyrimas darbo inspektoriams apibrėžia aiškius jų veiklos efektyvumo principus:

- 1) sugebėti bendradarbiauti su darbdaviais ir darbuotojais bei jų organizacijomis;
- 2) nešališkai siekti, kad darbdaviai užtikrintų darbininkų saugą;
- 3) prevencinės politikos vykdymui išmokti imtis prevencinių veiksmų, pasirenkant kontrolės ir priežiūros priemones;
- 4) padėti steigiant ir mokant įmonių saugos ir sveikatos darbe tarnybas, komitetus;
- 5) operatyviai teikti informaciją ir patarimus įmonėms dėl efektyviausių priemonių, įgyvendinat saugos ir sveikatos darbe norminius bei teisinius aktus.
- 6) sugebėti rengti ir teikti pasiūlymus, galiojančiai teisinei sistemai tobulinti.

Darytina išvada, kad gerai pasirengusiam darbo inspektoriumi suteikiama laisvė savo nuožiūra priimti sprendimus ir būti už juos atsakingam. Tai patvirtina ir TDO vyresnysis ekspertas M. Wolfgang von Richthofen viename iš pranešimų: „visų pirma – kompetencija. Nebus kompetencijos – nebus pagarbos. Nuo tokio inspektavimo galbūt liks šiokia tokia baimė ir daugeliu atvejų vien dėl jos – veidmainiška pagarba. Net jei ir trūksta lėšų, mokymas būtinas“¹⁵.

Pažymėtina tai, kad atsižvelgiant į veiklą ES, kokybiškai kinta ir darbo inspektoriaus veikla. VDI, įvertindama ir suprasdama ES prevencijos kultūros vystymo reikalavimus, sietinus su naujomis inspektavimo metodologijomis, paremtomis profesinės rizikos įvertinimo koncepcija, ypač daug dėmesio skiria VDI personalo kvalifikacijos kėlimo klausimams. Parengtas ir įgyvendinamas mokymo programų paketas, kuriame visų pirma akcentuojamas inspektoriaus, kaip aktyvaus sprendimų proceso dalyvio, vaidmuo. Tačiau praktikoje VDI specialistų perkvalifikavimo procesas gali užsitęsti.

¹⁵ PLUKTAS M., GUIGAITĖ A. *Rupi duona kasdienybės. Valstybinei darbo inspekcijai – 80*. Vilnius: Akritas, 1999, p. 7.

Manytina, kad siekiant sėkmingai prisitaikyti prie naujų reikalavimų, reikia tam tikro laiko suvokti vykstančių procesų esmę, perprasti jų turinį. Į prevencijos visumą įeina ir atitinkamų darbo įgūdžių ugdymas, darbo laiko elementai, darbo santykių aplinka, darbo organizavimo būdas, taip pat reikia atsižvelgti į darbo jėgos, darbo formų pokyčius, lyčių psichologinius bei fiziologinius skirtumus, įvertinti ne tik esamas, bet ir, tobulėjant technologijoms, atsirandančias naujas profesines rizikas, atkreipti dėmesį į psichosocialinius rizikos veiksnius¹⁶. Tai iš dalies lemia ir apsunkina VDI veiklos kokybės spartos kitimą, keliamų uždavinių įgyvendinimą.

VDI kompetencija: „nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kad darbdavys yra fizinis asmuo“¹⁷. Pažymėtina, kad VDI nekontroliuoja statutiniais pagrindais dirbančių darbuotojų.

VDI priskirta funkcija - vykdyti nelegalaus darbo reiškinių kontrolę, Vyriausybės nustatyta tvarka koordinuoti nelegalaus darbo reiškinių kontrolę vykdančių institucijų veiklą.

VDI, kontroliuodama kaip laikomasi darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, tikrina, kaip vykdomos DK nuostatos, tarp jų – susijusios su darbo sutartimis, darbo apmokėjimu, darbo ir poilsio organizavimu, taip pat, kaip vykdomi atitinkami Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymai.

Darbo inspektoriai tikrina ar įmonėse, įstaigose ir organizacijose darbdaviai identifikuoja pavojus ir atlieka rizikos tyrimus bei jos vertinimą, tiria nelaimingus atsitikimus darbe, analizuoja ir teikia siūlymus dėl jų priežasčių pašalinimo bei darbuotojų saugos ir sveikatos būklės šalyje gerinimo, organizuoja ir kartu su sveikatos priežiūros įstaigų atstovais tiria profesinių ligų atsiradimo aplinkybes bei priežastis; nagrinėja pareiškimus ir skundus VDI kompetencijos klausimais; teikia pastabas bei pasiūlymus dėl darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo santykių klausimais rengiamų aktų projektų išvadas dėl rengiamų darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo programų,

¹⁶ Valstybinės darbo inspekcijos 2009-2011 metų strateginis veiklos planas. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-06-27]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>.

¹⁷ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585).

dalyvauja tikrinant darbdaviams atstovaujančių asmenų, darbdavių įgaliotų asmenų, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų specialistų žinias ir pan.¹⁸.

Pažymėtina, kad VDI pavestas funkcijas, darbo inspektoriai atlieka naudodami šiuos prevencinės veiklos būdus:

1) kontroliuoja, kaip darbo teisės subjektai laikosi teisės aktų reikalavimų (per metus patikrinama apie 10 proc. šalyje įregistruotų įmonių);

1) konsultuoja darbuotojus, jų atstovus, darbdavius, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybas ir komitetus darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo įstatymų klausimais;

2) dalyvauja darbdavių, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų mokyme;

3) teikia išvadas ir siūlymus rengiamoms darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo programoms;

4) pagal savo kompetenciją atlieka švietėjišką darbą visuomenėje.

Be to, VDI aktyviai skatina ir siekia, kad būtų įtvirtinami socialiniu dialogu bei kolektyvine sutartimi grindžiami santykiai tarp darbdavių ir darbuotojų bei jų atitinkamų organizacijų. VDI specialistai dalyvauja rengiant norminių aktų projektus, teikia pastabas ir pasiūlymus parengtiems norminių aktų projektams. Taip plečiantis funkcijoms darbo inspektorių skaičius nuolat didėja.

VDI vadovauja Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius. Ją sudaro administracija (vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius ir jo pavaduotojai bei inspekcijos veiklą koordinuojantys ir organizuojantys skyriai ir tarnyba, veikiantys pagal skyrių ir tarnybų nuostatus) ir dešimt teritorinių skyrių, veikiantys visose dešimtyje Lietuvos apskričių¹⁹.

Administracija formuoja DK, darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, numatytų pagal kompetenciją, kontrolės ir jų pažeidimų prevencijos politiką, organizuoja ir koordinuoja jos įgyvendinimą; kaupia, analizuoja ir apibendrina inspektavimo veiklos duomenis apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir darbo įstatymų vykdymą įmonėse, nelaimingus atsitikimus darbe ir profesinius susirgimus; rengia strateginį ir metinį veiklos planus, metodines rekomendacijas, nurodymus, tikrinimo ir mokymo modulius (programas); leidžia leidinius darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo klausimais. Pagal VDI priskirtą

¹⁸ Valstybinės darbo inspekcijos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. vasario 17 d. įsakymu Nr. A1-40 (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2004, Nr. 29-936).

¹⁹ Valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamentas, patvirtintas Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2004 m. balandžio 22 d. įsakymu Nr.1-108. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 80-2860).

kompetenciją organizuoja visuomenės informavimą, bendradarbiavimą su kitomis kontrolės ir priežiūros institucijomis, įstaigomis ir tarnybomis bei socialiniais partneriais.

Teritorinių skyrių veikla pagal VDI kompetenciją apima apskrityje esančias įmones. Šių skyrių VDI darbo inspektoriai aptarnauja įmones pagal priskirtas ekonominės veiklos rūšis arba teritoriniu principu²⁰. Vilniaus teritorinis skyrius atlieka specializuotas funkcijas:

- Vilniaus teritorinio skyriaus Pavojingų medžiagų tarnyba metodiškai vadovauja, koordinuoja, prižiūri ir organizuoja tikslinius bei kitus inspektavimus. Teikia metodinę pagalbą tiriant nelaimingus atsitikimus ir avarijas, susijusias su pavojingų medžiagų gamyba ir naudojimu, naftos gavyba, perdirbimu bei technologiniais procesais, kuriems vykstant galimi sprogimo, gaisro ar apsinuodijimo atvejai.

Taip pat dalyvauja pagal kompetenciją rengiant ir formuojant VDI darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų rengimo ir jų praktinio taikymo nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, taip pat avarijų prevencijos politiką bei teikia metodinę pagalbą šioje srityje kitiems skyriams.

VDI skyriai, tarnybos yra atskiri struktūriniai padaliniai, pavaldūs ir atskaitingi vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui ir jo pavaduotojams pagal patvirtintą struktūrą, su nustatytomis jų atsakomybės sritimis. Skyrių, tarnybų vedėjai yra asmeniškai atsakingi už jų skyriams, tarnyboms priskirtų funkcijų vykdymą, kontrolę bei įstatymų pažeidimų prevenciją, suteiktų teisių įgyvendinimo politiką, programų ir planų įgyvendinimą, darbo organizavimą. Vedėjai nustato darbo inspektoriams bei kitiems darbuotojams veiklos sritis ir darbų apimtis, atsako už jų darbo kokybę, darbo inspektorių veiklos vertinimą, etikos reikalavimų, pareigų ir pagal kompetenciją nustatytų teisių laikymosi kontrolę²¹.

Apibendrinant galima pažymėti, kad darbo inspektoriai sugeba ne tik tikrinti saugos darbe techninius aspektus, bet ir iširti nelaimingus atsitikimus. Jie gali pakankamai kompetentingai patikrinti darbo sutartis, darbo apmokėjimo įstatymų vykdymą, darbo ir poilsio laiko apskaitą, nelegalų darbą, iširti profesines ligas, kontroliuoti profesinės sveikatos normų ir taisyklių laikymąsi.

²⁰ Valstybinės darbo inspekcijos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. vasario 17 d. įsakymu Nr. A1-40 (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2004, Nr. 29-936).

²¹ Valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamentas, patvirtintas Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2004 m. balandžio 22 d. įsakymu Nr.1-108. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 80-2860).

1.2. Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnų inspektavimo ypatumai

Darbo inspektoriai, darbo įstatymų, kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolę atlieka inspektuodami įmones. Inspektavimas – įmonės tikrinimas bet kokiais VDI priskirtais klausimais, neatsižvelgiant į tai, kiek kartų įmonėje tuo pačiu klausimu buvo lankytasi, surašant nustatyta tvarka dokumentus.

Pagrindinės prevencinio inspektavimo rūšys:

1) reaguojamasis inspektavimas – atliekamas tiriant nelaimingus atsitikimus; profesines ligas; dalyvaujant pramoninių avarijų tyrime; nustatant naujų ar modernizuotų (rekonstruotų) darboviečių, jų padalinių, darbo vietų tikrumą naudoti; nagrinėjant darbuotojų, socialinių partnerių skundus, prašymus ar pranešimus; tikrinant nelegalų darbą. Prie reaguojamojo inspektavimo priskiriamas darbo laikas, kurį darbo inspektorius skiria darbuotojų, darbuotojų atstovų, darbdavių bei jų susivienijimų atstovų konsultavimui, dalyvavimui seminaruose, mokymuose, atestacijose bei teismuose.

2) planinis inspektavimas – atliekamas kai siekiama darbo, darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimų prevencijos pagal iš anksto numatytus tikslus bei planinius prioritetus. VDI sudaro metinį planą ir strateginį planą 3 metams. Planiniam inspektavimui priskiriami:

1) sisteminis (kompleksinis) – apimantis keleto darbo įstatymų arba jų nuostatų vykdymo ir/ar darbo sąlygų kontrolę. Jis gali būti atliekamas Valstybinės darbo inspekcijos jėgomis arba pasitelkiant kitas institucijas;

2) teminis – apimantis konkrečių atskirų klausimų temų sritį, siekiant gauti efektyvesnius rezultatus ar išnagrinėti problemą;

3) informacinės kampanijos ir kitos prevencinės priemonės, tarp jų ir su socialinių partnerių atstovais;

4) vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus sprendimu, atitinkamuose regionuose pagal pasirengtus klausimus, temas, gali būti atlikti darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų laikymosi tikrinimai sukonzentruojant visų ar keleto skyrių (tarnybų) darbo inspektorius²². Tai daugiausiai vienalaikiai patikrinimai.

Pažymėtina, kad atvykę į įmonę darbo inspektoriai, vykdydami jiems pavestas funkcijas, turi teisę: pateikę tarnybinį pažymėjimą, laisvai, be išankstinio išpėjimo bet kuriuo paros metu nekliudomai įeiti į įmones tikrinti, kaip įmonėse laikomasi darbo

²² Valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamentas, patvirtintas Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2004 m. balandžio 22 d. įsakymu Nr.1-108. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 80-2860).

įstatymų ir darbų saugos teisės aktų reikalavimų, vykdyti kitas VDI įstatymo ir kitų įstatymų VDI nustatytas funkcijas; gauti iš įmonių duomenis ir dokumentus (jų nuorašus, išrašus), reikalingus VDI funkcijoms vykdyti; gauti iš darbdavių, jų įgaliotų asmenų, darbuotojų paaiškinimus žodžiu ar raštu dėl darbo, darbų saugos įstatymų, kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbų saugą ir darbo santykius, pažeidimų ar dėl teisėtų VDI nurodymų nevykdymo²³. Pažymėtina, kad vykdant įmonių patikrinimus bei kokybišką prevencinę veiklą, apsunkena bei įtakoja žmogiškųjų resursų stoka, kuri tiesiogiai susieta su skiriamais asignavimais.

Tirdami nelaimingus atsitikimus ar profesines ligas, gauti reikiamus jų tyrimui dokumentus iš įmonių, sveikatos priežiūros įstaigų, darbuotojų, liūdininkų, darbdavių, jų įgaliotų asmenų paaiškinimus dėl nelaimingų atsitikimų aplinkybių ir priežasčių; uždrausti naudoti asmenines apsaugos priemonės jeigu jos neatitinka darbų saugos teisės aktų reikalavimų, kenkia žmonių sveikatai, kelia pavojų gyvybei; reikalauti, kad darbdavys sustabdytų darbus, jei kyla neišvengiamas pavojus žmonių gyvybei ar sveikatai.

Jei darbdavys ar jo įgaliotas asmuo atsisako vykdyti darbo inspektoriaus reikalavimus sustabdyti darbus, darbo inspektorius kreipiasi į policijos pareigūnus dėl darbuotojų išvedimo iš pavojingų vietų ar zonų; ATPK nustatyta tvarka skiria baudas asmenims, pažeidusiems darbo įstatymus, darbų saugos teisės aktus.

ATPK 259 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad dėl padaryto administracinio teisės pažeidimo tam įgaliotas pareigūnas surašo protokolą. Pagal ATPK 259¹ str. 1 d. administracinių teisės pažeidimų, numatytų ATPK 41² str., administracinio teisės pažeidimo protokolus turi teisę surašyti VDI pareigūnai. Vadovaujantis VDI statistiniais duomenimis, darbo inspektoriai 2008 metais surašė 213 administracinių teisės pažeidimų protokolų pagal ATPK 41² str., o 2007 metais – 140.

Pabrėžtina, kad Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 11 str. 4 ir 6 dalyse nurodyta, jog VDI inspektoriams, nustatčius darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus bei surašius patvirtintos formos reikalavimus ar nurodymus, šie yra privalomi, o asmenims jų nevykdantiems iškyla įstatymų nustatyta atsakomybė.

Analizuojant VDI surašytus ATP protokolus pažymėtina, kad administracinio teisės pažeidimo protokolas kartais surašomas nenustačius administracinio teisės pažeidimo sudėties požymių.

²³ Valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamentas, patvirtintas Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2004 m. balandžio 22 d. įsakymu Nr.1-108. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 80-2860).

VDI inspektoriai, rinkdami įrodymus pirmiausiai turėtų išsiaiškinti, ar patrauktojo administracinė atsakomybė asmens veikoje yra jam inkriminuoto ATPK 41² str. numatyto pažeidimo – VDI pareigūnų teisėtų reikalavimų nevykdymas – sudėtis. Vienas iš svarbiausių dalykų surašant protokolą yra nustatyti, ar patrauktojo administracinė atsakomybė asmens veikoje yra pažeidimo sudėtis.

Vienas iš svarbiausių dalykų surašant protokolą yra nustatyti, ar patrauktojo administracinė atsakomybė asmens veikoje yra pažeidimo sudėtis.

Administraciniam teisės pažeidimui, kaip ir kitiems teisės pažeidimams, būdingi keturi organiškai tarp savęs susiję objektyvieji ir subjektyvieji požymiai. Subjektyviosios pusės struktūroje lemiamą reikšmę turi administracinį teisės pažeidimą padariusiojo asmens kaltė, motyvas ir tikslas. Kaltė – asmens psichinis santykis su padarytąja veika ir jos padariniais – yra viena iš svarbiausių subjektyviosios pusės elementų.

Paminėtinas šis pavyzdys: Kauno miesto apylinkės teismas 2007 m. birželio 14 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje individualios įmonės „Meškėnas“ direktoriui V. Š. byla dėl ATPK 41² str. numatyto teisės pažeidimo padarymo nutraukė. Nors VDI inspektoriai teisingai konstatavo, kad darbuotojams priklausė delspinigiai už darbo užmokesčio laiku nesumokėjimą, tačiau darbdavio nebuvo galima patraukti administracinė atsakomybė, nes nebuvo nustatyta subjektyvioji pusė, tai yra administracinį teisės pažeidimą padariusiojo asmens kaltė²⁴.

Manytina, kad VDI inspektoriai rinkdami įrodymus dėl asmens atsakomybės pagal ATPK 41² str. ne visada vadovavosi bendrosiomis ATPK nuostatomis.

ATPK 260 str. 1 d. yra nurodyti būtini administracinio teisės pažeidimo protokolo turinio elementai. ATPK 260 str. 1 d. yra nurodyta, kad protokole būtina nurodyti administracinio teisės pažeidimo padarymo esmę. Pažeidimo esmė ATPK 260 str. 1 d. prasme laikytina administracinio teisės pažeidimo sudėties objektyviųjų požymių visuma.

Analizuojant VDI darbo inspektorių protokolus, vis dar pasitaiko atvejų, kai neaišku už kokią veiką norima taikyti administracinę atsakomybę. Kai kuriais atvejais tai gali būti vertinama, kaip ATPK 260 str. pažeidimas, taip pat kaip asmens teisės gintis nuo pareikšto kaltinimo pažeidimas.

Paminėtinas šis pavyzdys: Kaišiadorių rajono apylinkės teismas 2007 m. kovo 28 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje uždarnosios akcinės bendrovės „NBG grupė“ direktoriui D. S. byla dėl ATPK 41² str. numatyto teisės pažeidimo padarymo grąžino VDI, nes administracinio teisės pažeidimo protokolas surašytas pažeidžiant ATPK 260 str., t. y. ne pridėta medžiaga, reikalinga bylai išspręsti, protokolas

²⁴ Kauno miesto apylinkės teismo 2007 m. birželio 14 d. nutarimas a. b., Nr. A-2521/2007.

nepasirašytas trauktino administracinės atsakomybės asmens. Taip pat protokole nėra aišku, kokių norminių aktų pagrindu buvo kelti reikalavimai administracinės atsakomybės traukiamam asmeniui, nes protokole nurodytos įstatymo nuostatos to neatskleidžia. Pažymėtina, kad atsakomybė atsiranda tik už teisėtų VDI pareigūnų reikalavimų nevykdymą.

Būtina akcentuoti, kad atsirasti administracinei atsakomybei, nepakanka protokole nurodyti Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 11 str. 6 d. (VDI inspektorių reikalavimai ir nurodymai yra privalomi. Asmenys, nevykdantys VDI inspektorių reikalavimų, atsako įstatymų nustatyta tvarka), kuri yra bendrojo pobūdžio norma.

Pažymėtina, kad administracinio teisės pažeidimo protokole turi būti pateikiamas aiškus kaltinimas pagal inkriminuojamosios teisės normos dispoziciją, nes administracinio teisės pažeidimo protokolas yra ypatingą svarbą turintis procesinis dokumentas, kuriuo pradedamas procesas dėl galimai padaryto administracinio teisės pažeidimo bei suformuluojamas kaltinimas traukiamam administracinės atsakomybės asmeniui. Priešingu atveju negali būti laikoma, kad administracinio teisės pažeidimo protokole yra nurodyta pažeidimo esmė. Apkaltintasis asmuo turi teisę gintis nuo jam reikiamo kaltinimo ir tai daryti įmanoma, kai iš administracinio teisės pažeidimo protokolo galima suvokti už kada ir kokią padarytą veiką norima taikyti administracinę atsakomybę.

Taip pat pažymėtina, kad atsakomybė atsiranda už VDI teisėto reikalavimo nevykdymą, o ne už pavėluotą įvykdymą ar neefektyvų vykdymą ir pan. Teisėtumą šiuo atveju reikėtų suprasti pirmiausiai įvertinant jo, reikalavimo, pagrįstumą ir teisėtumą (atitikimą įstatymo nuostatoms) ir realumą.

Teismai dažnai nutraukia administracinės teisės pažeidimo bylas, nes protokolai teismams atiduodami nepasirašyti administracinės atsakomybės traukimų asmenų, be paaiškinimų, taip pat neišaiškinus jiems ATPK 272 str. numatytas teises ir pareigas.

Pavyzdžiui: Alytaus rajono apylinkės teismas 2007 m. vasario 8 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje uždarnosios akcinės bendrovės „Dainavos Tvirtovė“ direktoriui S. P. bylą dėl ATPK 41² str. numatyto teisės pažeidimo padarymo grąžino VDI, nes administracinio teisės pažeidimo protokolas nepasirašytas administracinės atsakomybės trauktino asmens²⁵.

Pažymėtina, kad administracinės atsakomybės traukiamo asmens supažindinimas su ATP protokolo turiniu bei teisių išaiškinimas yra pakankamai dažna problema. Dažnai asmuo neatvyksta ar kitaip vengia atvykti į VDI skyrių dėl susipažinimo su ATP

²⁵ Alytaus rajono apylinkės teismo 2007 m. vasario 8 d. nutarimas a.b., Nr. A-1-5-543/2007.

protokolu. Manytina, kad esami sunkumai susiję su nepakankamu teisės aktų reglamentavimu.

Pažymėtina, kad administracinė atsakomybė pagal ATPK 41² str. traukiami fiziniai, pakaltinami asmenys, kuriems iki administracinio teisės pažeidimo padarymo sukako šešiolika metų, turintys specialųjį požymį – yra darbdavys ar jo įgaliotas asmuo. Todėl, kiekvienu atveju būtina tiksliai nustatyti kiekvieno asmens pareigybinius įgaliojimus pagal įstatymus bei įmonės dokumentus, raštu ir žodiniiais nurodymais įmonėje nustatytą darbo organizavimo pobūdį.

Paminėtinas šis pavyzdys: Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2007 m. liepos 26 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje uždarnosios akcinės bendrovės „SKO Klaipėda“ direktoriui L. B. bylą dėl ATPK 41² str. numatyto teisės pažeidimo padarymo nutraukė, nes perdavus bankrutuojančią įmonę administratoriui UAB „Verslo administravimo kompanija“, direktorius neteko įgaliojimų²⁶.

Aiškinant ATPK 41² str. sąvoką „įgaliotas asmuo“, reikia vadovautis DK 24 str., apibrėžiančiu darbdavio atstovo sąvoką. DK 24 str. nustatyta, kad darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas; darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija); administraciją sudaro pareigūnai, kurie vykdo valdžios atstovų funkcijas arba pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą; įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui.

VDI darbo inspektoriai skiria administracinę nuobaudą, kurios skyrimo terminai yra nustatyti ATPK 35 str. Pagal minėto straipsnio 1 dalį administracinė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo teisės pažeidimo padarymo dienos, o esant trunkamam teisės pažeidimui, – per šešis mėnesius nuo jo paaiškėjimo dienos.

Pažymėtina, jog praktikoje pasitaiko atvejų, kai dėl nepakankamos reikalavimų kontrolės iki bylos nagrinėjimo praeina ATPK 35 str. nustatyti teisenos terminai. Pavyzdžiui: Pakruojo rajono apylinkės teismas 2007 m. kovo 26 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje Pakruojo ūkininkų kredito unijos administracijos vadovei L. G. bylą dėl ATPK 41² str. numatyto teisės pažeidimo padarymo nutraukė, nes pasibaigė administracinės nuobaudos skyrimo terminai. Pakruojo ūkininkų kredito unijos administracijos vadovei L. G. administracinio teisės pažeidimo protokolas surašytas 2007

²⁶ Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2007 m. liepos 26 d. nutarimas a. b., Nr. A1-44-512/2007.

m. kovo 14 d. dėl pažeidimo kurį turėjo pašalinti 2006 m. rugsėjo 15 d., taigi administracinės nuobaudos skyrimo terminas pasibaigęs²⁷.

Tačiau pasitaiko atveju, kai teismuose yra užvilkinamos bylos ir praleidžiami administracinės nuobaudos skyrimo terminai ne dėl darbo inspektorių kaltės.

Paminėtinas šis pavyzdys: Šiaulių miesto apylinkės teismas 2007 m. rugsėjo 26 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje bylą dėl ATPK 41² str. numatyto teisės pažeidimo padarymo nutraukė, nes pasibaigė administracinės nuobaudos skyrimo terminai²⁸. Pažeidimas buvo padarytas 2006-12-01 – 2006-12-15, protokolas surašytas per 3 mėnesius, tai yra 2007-03-15. Teismas bylą išnagrinėjo 2007 m. rugsėjo 17 d., kai pasibaigė visi administracinės nuobaudos skyrimo terminai. Manychiau, kad ši problema yra gana aktuali, nes ji pasitaiko ne tik ruošiant bylas pagal ATPK 41² straipsnį, bet ir surašant protokolą dėl nelegalaus darbo ar kitų pažeidimų.

Pasitaiko atveju, kai darbo inspektoriai, nubaudžia asmenį pagal specialiąją teisės normą, o vėliau už tos pačios normos nevykdymą surašo administracinių teisės pažeidimų protokolą pagal ATPK 41² str., už reikalavimo nevykdymą.

Pavyzdžiui: Kelmės rajono apylinkės teismas 2007 m. gegužės 8 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje individualios įmonės „Beniteksas“ savininkui D. B. bylą dėl ATPK 41² str. numatyto teisės pažeidimo padarymo nutraukė, nes dėl to paties fakto administracinėn atsakomybėn patraukto asmens atžvilgiu yra priimtas kompetentingo pareigūno nutarimas skirti administracinę nuobaudą²⁹. Pažymėtina, kad D. B. patrauktas administracinėn atsakomybėn du kartus formaliai už skirtingus pažeidimus – darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos pažeidimą – ATPK 41⁴ str., ir VDI pareigūno reikalavimo nevykdymą – ATPK 41² str. (už darbo užmokesčio darbuotojams nesumokėjimą ir reikalavimo sumokėti šį darbo užmokestį neįvykdymą), tačiau faktiškai už tuos pačius veiksmus, darbo užmokesčio nemokėjimą, nes jokių papildomų veiksmų, susijusių su pareigūno reikalavimų nevykdymu, jis neatliko.

Konstitucinis Teismas 2005 m. lapkričio 10 d. nutarime pažymėjo, kad „konstitucinis principas *non bis in idem* savaimė nepaneigia galimybės asmeniui taikyti ne vieną, bet daugiau tos pačios rūšies (tai yra apibrėžiamų tos pačios teisės šakos normomis) sankcijų už tą patį pažeidimą, pavyzdžiui, pagrindinę ir papildomą bausmę arba pagrindinę ir papildomą administracinę nuobaudą.“ Tačiau atsižvelgiant į tai, kad atskiras sankcijas taiko skirtingos institucijos, skirtingu laiku, į sankcijų turinį ir pobūdį, kyla abejonių, ar viena šių sankcijų gali būti laikoma papildoma kitos atžvilgiu ir tuo

²⁷ Pakruojo rajono apylinkės teismo 2007 m. kovo 26 d. nutarimas a. b., Nr. A2.1-212-284/2007.

²⁸ Šiaulių miesto apylinkės teismo 2007 m. rugsėjo 26 d. Nutarimas a. b., Nr. A-570-167/2007.

²⁹ Kelmės rajono apylinkės teismo 2007 m. gegužės 8 d. nutarimas a. b., Nr. A2.1-106-471/2007.

pačiu nepažeidžiamas principas *non bis in idem*³⁰. Pažymėtina, kad šiuo klausimu nėra susiformavusios teisinės praktikos.

Apibendrinant galima teigti, kad ne visi darbo inspektoriai nuosekliai kontroliuoja duotus nurodymus dėl nustatytų pažeidimų pašalinimo įvykdymo įmonėse, neišreikalauja, kad būtų įvykdyti nutarimai pagal ATPK. Siekdami veiką kvalifikuoti pagal ATPK 41² str., neišaiškina ir nenurodo administracinio teisės pažeidimo sudėties subjektyviųjų požymių (kartais nenustato administracinį teisės pažeidimą padariusiojo asmens kaltės, motyvų ir tikslų).

Analizuotose bylose nustatyta atvejų, kai VDI darbo inspektoriai, surašydami administracinio teisės pažeidimo protokolą nesilaiko protokolo sutarties taisyklių (protokolai surašomi nenustačius administracinio teisės pažeidimo sudėties požymių; protokoluose nėra aišku iš kur gauti juose nurodomi duomenys arba šie prieštarauja byloje esantiems duomenims; administracinio teisės pažeidimo bylos perduodamos nagrinėti teismui tinkamai nesurinkus įrodymų; neaišku už kokią veiką norima taikyti administracinę atsakomybę).

Atkreiptinas dėmesys, kad pakankamai dažna problema atsiranda, kai VDI darbo inspektoriams surašius asmeniui protokolą, pažeidėjas neatvyksta ar kitaip vengia atvykti į VDI skyrių dėl susipažinimo su ATP protokolu. Manytina, kad esami sunkumai susiję su nepakankamu teisės aktų reglamentavimu.

³⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2005-11-12 nutarimas Nr. 01/04 „Dėl Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekso 163² straipsnio (2002 m. liepos 5 d. redakcija) 5 dalies ir šio straipsnio (2003 m. liepos 4 d. redakcija) 6 dalies atitikties Lietuvos Respublikos konstitucijai“. (Valstybės žinios, 2005, Nr. 134-4819).

2. DARBO SANTYKIUS REGLAMENTUOJANČIŲ NORMINIŲ TEISĖS AKTŲ LAIKYMO SI KONTROLĖ IR PAŽEIDIMŲ PREVENCIJA

Darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę VDI vykdo įvairiuose darbo santykių srityse ir skirtingu metu, todėl priežiūros ir kontrolės rūšis galima skirstyti į:

1) prevencinę, kuri atliekama nustatant vidaus darbo tvarką pagal darbo įstatymų bei kolektyvinių sutarčių reikalavimus, lokaliniais aktais nustatant saugius darbo procesus, sukuriant saugias ir sveikas darbo sąlygas, taip pat nuolat stebint, kad šie aktai neprieštarautų darbo įstatymams bei įvairiems techniniams reglamentams;

2) einamąją, kuri atliekama siekiant patikrinti ir įvertinti, kaip laikomasi darbo įstatymų ir kitų su jais susijusių teisės aktų, esant pažeidimams juos nustatyti ir pritaikyti būtinas poveikio priemones ir (arba) sankcijas;

3) vertinamąją, kuri atliekama siekiant išaiškinti ir nustatyti, ar buvo padarytas darbo įstatymų pažeidimas konkrečiame darbo ginče. Nustačius pažeidimus turi būti atkuriamos pažeistos darbuotojo ar darbdavio teisės³¹.

VDI statistiniai duomenys rodo, kad per 2008 metus buvo atlikti 11456 (2007 m. 12331) įmonių patikrinimai. Iš jų 6689 (2007 m. 7292) patikrinimai pasibaigė reikalavimų (R1 forma) įteikimu ir juose duoti 18260 (2007 m. 24809) nurodymai pašalinti rastus darbo įstatymų pažeidimus. Daugiausia - 40 proc. – pažeidimų padarė įmonės, kuriose dirba iki 9 darbuotojų, 34 proc. – kuriose dirbo 10 – 49 darbuotojai. Penkerių metų analizė rodo, kad iki 2008 metų įmonėse pažeidimų buvo nustatoma vis daugiau, o 2008 metais jų ženkliai sumažėjo, nors įmonių, kuriose nustatyti pažeidimai, skaičius išliko tas pats³².

Darytina išvada, kad darbdaviai pradėjo daugiau dėmesio skirti darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų laikymuisi.

Pagal VDI statistinius duomenis, 2008 metais ištirta 11133 (2007 m. 8977) skundų darbo teisės klausimais ir tai padaugėjo 24 proc. 2008 metais darbo apmokėjimo klausimų gauta 71 proc., dėl pavėluoto darbo užmokesčio mokėjimo ir galutinio atsiskaitymo 87 proc., dėl darbo sutarties sudarymo, įdarbinimo problemų 72 proc., daugiau negu 2005 m. Darbo ir poilsio laiko organizavimo klausimų išnagrinėta beveik 64 proc. Daugiau nei 2005 m. ir 20 proc. mažiau nei 2007 m. Nuo 407 – 2005 m. iki 977 – 2008 m. padidėjo klausimų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata.

³¹ DAMBRAUSKIENĖ G., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Mykolo Riomerio universitetas, 2008, p. 478.

³² Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-08-07]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/index.php?249585684>.

Penkerių metų skundų ir pranešimų analizės duomenys rodo, jog mažiausiai skundų ir juose iškeltų klausimų į VDI buvo pateikta 2006 metais. Darytina išvada, kad tais metais padėtis šalies įmonėse darbuotojų darbo teisių vykdymo bei darbo statymų laikymosi srityje buvo šiek tiek stabilesnė, nei kitais nagrinėjimo laikotarpio metais³³.

Apibendrinat statistinius duomenis, darytina išvada, kad daugiau dėmesio reikėtų skirti darbdavių, darbuotojų informavimui ir konsultavimui darbo teisės klausimais. Manytina, kad inspektuojant įmones ir siekiant sumažinti skundų dėl darbo įstatymų reglamentuojančių norminių teisės aktų pažeidimų skaičių, atidžiau reikėtų žiūrėti į ankstesnių patikrinimų rezultatus, nustatytus pažeidimus ir darbo inspektorių nurodymus.

Šioje darbo dalyje nagrinėjami patys problematiškiausi, darbo santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų, pažeidimai, tai yra: nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimas ir priemonės vykdant nelegalaus darbo prevenciją, darbo apmokėjimo bei darbo laiko apskaitos pažeidimai.

Taip pat analizuojamos VDI darbo inspektorių daromos klaidos nagrinėjant bylas dėl nelegalaus darbo, darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimų bei darbo laiko apskaitos pažeidimų.

2.1. Nelegalaus darbo reiškinių prevencija

Vienas iš sunkiausių darbo įstatymų pažeidimų, paneigiančių esmines imperatyvias darbo įstatymų nuostatas, yra nelegalus darbas. Nelegalus darbas pažeidžia konstitucinę žmogaus teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą atlyginimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo metu atveju³⁴, iškreipia padėtį darbo rinkoje, sudaro sąlygas atsirasti nesąžiningai konkurencijai³⁵.

Lietuva neturi atskiro įstatymo, reglamentuojančio nelegalų darbą – tai padaryta tik atskiru straipsniu DK. Pažymėtina, kad galiojusi DK 98 str. norma apsunkindavo nelegalaus darbo prevenciją, kadangi praktikoje pasitaiko atveju, kai darbo sutartys sudaromos tik patikrinimo metu, ir tik po to informuojamas Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinis skyrius. Tokiu atveju VDI darbo inspektoriams įrodyti, kad darbas buvo dirbamas nelegaliai, praktiškai nebuvo galimybės.

³³ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2006 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-08-07] Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

³⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija. (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014), str. 48.

³⁵ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-08-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.lvat.lt/default.aspx?item=admapzv>>.

Šiam tikslui pasiekti, buvo papildytas DK 98 str., kuris nelegalų darbą apibrėžia kaip darbą: kuris esant darbo sutarties požymiams (pagal DK 93 str. darbuotojo įsipareigojimai – atlikti darbo funkcijas, paklusti vidaus darbo tvarkai; darbdavio įsipareigojimai – suteikti nustatytą darbą, mokėti sulygtą darbo užmokestį, užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose), darbdaviams nesudarius darbo sutarties ar teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą.

Tai reiškia, kad už tinkamą darbo sutarties sudarymą ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus informavimą atsakytų darbdavys. Įpareigojimas darbdaviui jau prieš darbuotojo darbo pradžią informuoti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinį skyrių apie darbo sutarties sudarymą veikia prevenciškai ir sudaro prielaidas efektyviau kontroliuoti nelegalaus darbo atvejus.

Akivaizdu, jog tai palengvina darbo inspektorių darbą, įrodinėjant jog darbdavio ir darbuotojo santykiai neturi darbo sutarties požymių. Nes inspektuojant įmonę VDI darbo inspektoriai informuojami apie atitinkamoje įmonėje įdarbintus asmenis.

Vykdam Lietuvos Respublikos Vyriausybės priimtas nutarimą 2001 m. lapkričio 26 d. Nr. 1407 "Dėl nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimo", nelegalaus darbo kontrolę bei prevenciją Lietuvoje vykdo 5 institucijos:

- 1) VDI prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos;
- 2) Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos;
- 3) Valstybinė mokesčių inspekcija prie Finansų ministerijos;
- 4) Policijos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos;
- 5) Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba.

Pagrindinis vaidmuo, nagrinėjant nelegalaus darbo reiškinių prevenciją, atitenka VDI, kuri:

a) rengia nelegalaus darbo reiškinių kontrolės metodikas ir rekomendacijas, organizuoja seminarus, nustato kontroliuojančių institucijų ir įstaigų pareigūnams bendradarbiavimo organizuojant bendrus patikrinimus tvarką.

b) parengia bendrąsias nelegalaus darbo reiškinių apskaitos formas (ketvirčio), analizuoja kontrolės rezultatus ir teikia išvadas visoms nelegalų darbą kontroliuojančioms institucijoms ir įstaigoms.

c) nerečiau kaip kartą per pusmetį rengia visų nelegalų darbą kontroliuojančių institucijų ir įstaigų atstovų pasitarimus, per kuriuos aptariamos nelegalaus darbo reiškinių problemos, pasiūlymai dėl susijusios su nelegaliu darbu teisinės bazės tobulinimo, tarpusavio bendradarbiavimo ir kitokie klausimai.

d) organizuoja švietėjišką veiklą, skirtą ugdyti nepakantumą nelegalaus darbo reiškiniams ir skatinti visuomenės aktyvumą, juos nustatant.

Pagal VDI statistinius duomenis, darbo inspektoriai 2008 metais atliko 1717 nelegalaus darbo inspektavimų, kurių metu nustatyta 808 nelegaliai dirbę asmenys. Darbdaviams pagal ATPK 41³ str., numatantį administracinę atsakomybę darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį nuo trijų tūkstančių iki dešimties tūkstančių litų, surašyti 241 administracinių teisės pažeidimų protokolai dėl 528 nelegaliai dirbusių asmenų. 2008 metais pagal VDI pareigūnų surašytus administracinių teisės pažeidimų protokolus teismai išnagrinėjo 165 (68,5 proc.) administracinių teisės pažeidimų bylas³⁶.

Išanalizavus per 2008 metus išnagrinėtų nutrauktų administracinių teisės pažeidimų bylų duomenis matyti, kad bylos nutraukimo motyvas, kaip ir ankstesniais metais, yra tas, jog nėra administracinio teisės pažeidimo sudėties ir įvykio (70 proc.).

Viena iš pagrindinių problemų nutrauktose administracinių teisės pažeidimų bylose yra įrodymų vertinimas (14 proc.), t. y. dalis bylų nutrauktos motyvuojant nepakankamu įrodymų buvimu, teismai ne vienodai vertina pateikiamų įrodymų pakankamumą.

Pažymėtina, kad VDI inspektoriai, siekdami veiktį kvalifikuoti pagal ATPK 41³ str., o darbą vertinti kaip nelegalų, pagal DK 98 str. 1 d. 1 p., neišsiaiškino ir nenurodavo administracinio teisės pažeidimo sudėties objektyviųjų požymių:

1) dirbamas darbas – norint veiktį kvalifikuoti pagal ATPK 41³ str. turi būti nustatyta, kad asmuo pradėjo realiai dirbti.

Paminėtinas šis pavyzdys: Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2006 m. birželio 5 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2006 m. birželio 5 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje Nr. A7-521-37/2005 uždarosios akcinės bendrovės „Klaipėdos Dalia“ direktorei bylą dėl ATPK 41³ str. 1 d. numatyto teisės pažeidimo padarymo nutraukė, nes direktorė nesitarė su asmeniu dėl darbo, ši į darbą buvo užsukusi kaip buvusi bendradarbė³⁷.

2) dažniausiai pasitaikydavo, kad VDI inspektoriai teismui nepateikdavo įrodymų, jog darbdavio ir darbuotojo santykiai turėjo darbo sutarties požymius.

Paminėtinas šis pavyzdys: Tauragės rajono apylinkės teismas 2006 m. sausio 25 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje uždarosios akcinės bendrovės „Arpaula“

³⁶ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

³⁷ Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2006 m. birželio 5 d. nutarimas a. b., Nr. A7-521-37/2005.

direktoriui bylą dėl ATPK 41³ str. 1 d. numatyto teisės pažeidimo padarymo nutraukė³⁸, nes tarp direktorius ir asmens nebuvo jokių susitarimų, kuriuo direktorius būtų įpareigojęs dirbti vairuotojo pareigose.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nagrinėjo tą pačią administracinę bylą pagal Lietuvos Respublikos VDI Tauragės skyriaus apeliacinį skundą dėl Tauragės rajono apylinkės teismo 2006 m. sausio 25 d. nutarimo V. P. administracinio teisės pažeidimo byloje, 2006 m. rugpjūčio 25 d. nutartyje konstatavo, kad tai buvo susitarimas dėl konkretaus rezultato pasiekimo, o tai nepatenka į nelegalaus darbo sąvoką. Administracinėje byloje nėra duomenų, jog V. Ž., gabendamas bendrovei priklausančias transporto priemones, būtų buvęs saistomas maršruto pasirinkimo, terminų, atsakomybės už pervežimo metu dėl jo kaltės ar trečiųjų asmenų padarytą žalą³⁹. Taigi šiuo požiūriu buvo nepriklausomas nuo darbovietėje nustatytos darbo tvarkos.

3) dažnai VDI inspektoriai neteisingai nurodydavo, jog darbdavys nesilaiko darbo sutarties sudarymo taisyklių. Teismas kai kuriais atvejais vertindavo, jog konkretaus darbo sutarties sudarymo taisyklių pažeidimas nėra kvalifikuojamas pagal ATPK 41³ str.

Darbo sudarymo taisyklės reiškiasi šiais būdais:

1) darbo sutartis nėra sudaryta raštu arba darbo sutartis nėra pasirašyta darbdavio arba jo įgalioto asmens, arba darbo sutartis nėra pasirašyta darbuotojo.

Paminėtinas šis pavyzdys: Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2006 m. birželio 7 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje uždarnosios akcinės bendrovės „Andaima“ direktoriui bylą dėl ATPK 41³ str. 1 d. numatyto teisės pažeidimo padarymo nutraukė, nes dėl darbo tarėsi bei prašymą priimti į darbą įteikė ne darbdaviui, ar jo įgaliotam asmeniui, o kitos įmonės darbuotojui⁴⁰.

2) darbo sutartis nėra registruota darbo sutarčių registravimo žurnale.

3) darbuotojui ne vėliau kaip prieš darbo pradžią nėra įteikiamas antras sutarties egzempliorius. Darbuotojui ne vėliau kaip prieš darbo pradžią nėra įteiktas jo tapatybę patvirtinantis dokumentas (darbo pažymėjimas).

Pavyzdžiui: Klaipėdos rajono apylinkės teismas 2006 m. liepos 10 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje A. Vasyliaus firmos „Vokaiva“ savininkui bylą dėl ATPK 41³ str. 1 d. numatyto teisės pažeidimo padarymo nutraukė, nes buvo pažeistos tik darbo sudarymo taisyklės, t. y. V. K. firmoje buvo leista dirbti jam neturint darbo pažymėjimo⁴¹.

³⁸ Tauragės rajono apylinkės teismo 2006 m. sausio 25 d. nutarimas a. b., Nr. A2.1.-103-607/2006.

³⁹ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo nutartis 2006 m. rugpjūčio 25 d. a. b., Nr. N17-886-06/2006.

⁴⁰ Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2006 m. birželio 7 d. nutarimas a. b., Nr. A1-36-609/2006.

⁴¹ Klaipėdos rajono apylinkės teismo 2006 m. liepos 10 d. nutarimas a. b., Nr. A2.1.-3-06/2006.

Analizuojant bylas dėl nelegalaus darbo, buvo nustatyta nemažai atvejų, kai surašant administracinio teisės pažeidimo protokolą nurodytų taisyklių yra nesilaikoma: administracinio teisės pažeidimo protokolas surašomas nenustačius administracinio teisės pažeidimo sudėties požymių; administracinio teisės pažeidimo protokoluose pasitaiko, kad nėra aišku, iš kur gauti juose nurodomi duomenys arba šie prieštarauja byloje esantiems duomenims, asmenų paaiškinimai perteikiami taip, kad jie neatitinka esančių byloje; nustatyta atveju, kai administracinio teisės pažeidimo byla perduodama nagrinėti teismui tinkamai nesurinkus įrodymų.

Pavyzdžiui: Joniškio rajono apylinkės teismas 2006 m. vasario 14 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje uždarnosios akcinės bendrovės „Latora“ direktoriui bylą dėl ATPK 41³ str. 1 d. numatyto teisės pažeidimo padarymo gražino papildymui, nes protokolas neatitiko keliamų bendrųjų reikalavimų, nes tiksliai nenurodyta pažeidimo vieta ir jo esmė, be to, nepilnai surinkta pažeidimo medžiaga, nepašalinti joje esantys prieštaravimai⁴².

Atkreiptinas dėmesys, kad dažniausiai nelegalaus darbo faktas paaiškėja įgaliotai institucijai atliekant operatyvius patikrinimus. Tokiais atvejais nelegalus darbas, kaip trunkamasis teisės pažeidimas, laikomas paaiškėjusiu nuo patikrinimo atlikimo momento, ir terminas administracinei nuobaudai skirti skaičiuojamas nuo šios datos. Tačiau pasitaikydavo atveju, kai šis terminas būdavo praleistas.

Pavyzdžiui: Mažeikių rajono apylinkės teismas 2006 m. kovo 28 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje uždarnosios akcinės bendrovės „Svirnija“ direktoriui bylą dėl ATPK 41³ str. 1 d. numatyto teisės pažeidimo padarymo nutraukė, nes byla teisme gauta pasibaigus terminui, per kurį gali būti skiriama administracinė nuobauda⁴³.

Pažymėtina, kad nelegalaus darbo ar kito trunkamojo teisės pažeidimo padarymo atveju šešių mėnesių terminas turi būti skaičiuojamas atkreipiant dėmesį į tai, kada trunkamasis teisės pažeidimas buvo baigtas. Jei paaiškėja trunkamasis teisės pažeidimas, kuris dar daromas paaiškėjimo metu, tai šešių mėnesių terminas turi būti skaičiuojamas nuo paaiškėjimo dienos, tačiau jei gaunama informacija apie jau baigtą daryti trunkamąjį teisės pažeidimą – šešių mėnesių termino eiga prasideda nuo paskutinės trunkamojo teisės pažeidimo darymo dienos.

Pavyzdžiui: Utenos rajono apylinkės teismas 2006 m. kovo 15 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje Nr. A2.1-158-356/2006 A. B. tyrinėjimų įmonės

⁴² Joniškio rajono apylinkės teismo 2006 m. vasario 14 d. nutarimas a. b, Nr. A2.1-86-650/2006.

⁴³ Mažeikių rajono apylinkės teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas a. b., Nr. A2.1-80-715/2006.

savininkui A. B. bylą dėl ATPK 41³ str. 1 d. numatyto teisės pažeidimo padarymo nutraukė⁴⁴.

Atkreiptinas dėmesys, kad nustačius, jog yra pasibaigę ATPK 35 str. nustatyti administracinės nuobaudos skyrimo terminai, administracinio teisės pažeidimo byla negali būti pradėdama, o pradėtoji turi būti nutraukiama remiantis ATPK 250 str. 7 p. Kadangi administracinės nuobaudos skyrimo termino suėjimas administracinio teisės pažeidimo bylos teiseną daro negalimą, tai byloje po tokios aplinkybės nustatymo negali būti sprendžiamas administracinio teisės pažeidimo padarymo ar nepadarymo klausimas.

Pasitaikydavo atvejų, kai buvo praleisti terminai apeliaciniam skundai paduoti. ATPK 293 str. numatyta, kad skundas dėl nutarimo administracinės teisės pažeidimo byloje gali būti paduotas per dešimt dienų nuo nutarimo priėmimo dienos. Jeigu šis terminas praleistas dėl svarbių priežasčių, jį pareiškėjo (apelianto) prašymu gali atnaujinti atitinkamas administracinis teismas.

Paminėtinas šis pavyzdys: Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nagrinėjo administracinę bylą pagal Lietuvos Respublikos VDI Klaipėdos skyriaus apeliacinį skundą dėl Palangos miesto apylinkės teismo priimto procesinio sprendimo medžiagą gražinti VDI Klaipėdos skyriui trūkumų šalinimui, skundo nepriėmė ir jį gražino VDI Klaipėdos skyriui⁴⁵.

Gerindama nelegalaus darbo prevenciją bei kontrolės efektyvumą, bei atsižvelgdama į Europos bendrijos komisijos komunikatą dėl kovos su nedeklaruojamu darbu stiprinimo išvadas, VDI vykdo nelegalaus darbo prevenciją šiomis priemonėmis:

1) vykdo informavimą (informuoja visuomenę įvairiuose darbo inspekcijos ir kituose interneto portaluose, platina žiniasklaidai pranešimus aktualiomis nelegalaus darbo prevencijos, darbo santykių temomis, dalyvauja radijo laidose);

2) vykdo įvairias nelegalaus darbo prevencijos informavimo kampanijas: parengtas ir išplatintas pranešimas žiniasklaidai, rengiama ir išspausdinama informacija leidiniuose, konsultaciniai straipsniai, rengiamos radijo laidos, veikia „pasitikėjimo telefonas“. Šia tema išspausdinta informacinė medžiaga – lankstinukas, kuriame lengvai suprantamai, klausimų ir atsakymų forma pateikta „Įsidarbinimo abėcėlė“: tai, ką turi žinoti kiekvienas įsidarbinantis asmuo.

Pažymėtina, kad VDI puslapyje internete ir šalies dienraštyje „Verslo žinios“ pradėta skelbti informacija pagal ATPK 41 straipsnio 3 dalį apie asmenis, kuriems už darbo įstatymų ir darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų pažeidimus

⁴⁴ Utenos rajono apylinkės teismo 2006 m. kovo 15 d. nutarimas a. b., Nr. A2.1-158-356/2006.

⁴⁵ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo nutartis 2006 m. gegužės 16 d. a. b., Nr. N17-1725-06.

skirta administracinė nuobauda⁴⁶. Manytina, kad informacijos skelbimas viešai daro teigiama įtaką pažeidėjams.

3) stiprina bendradarbiavimą su valstybės valdymo institucijomis, pasirašydamos sutartis nelegalaus darbo ir nelegalios veiklos kontrolės ir prevencijos srityje, kuriomis įsipareigoja keisti informacija apie asmens kontrolės metu nustatytą neteisėtą veiklą, organizuoti bendrus nelegalaus darbo tikrinimus. Tokia sutartis pasirašyta su Valstybine maisto ir veterinarijos tarnyba, kuri atlieka Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais jai pavestas maisto ir pašarų saugos, kokybės, ženklavimo, informacijos apie prekes, įskaitant kainų nurodymą, teikimo ir kitų privalomųjų reikalavimų laikymosi, maisto ir pašarų tvarkymo, gyvūnų sveikatos ir gerovės, vartotojų teisių apsaugos maisto ir su maistu susijusių paslaugų teikimo srityje kontrolės funkcijas ir įgyvendina šiose srityse valstybės politiką.

Paminėtina pasirašyta sutartis su Muitinės departamentu, kuris pagal kompetenciją įgyvendina politiką ekonominiu užsienio politikos reguliavimo ir vidaus rinkos apsaugos priemonių srityje, organizuoja ir kontroliuoja muitų tarifų taikymą, muitų bei kitų mokesčių rinkliavų surinkimą, kontroliuoja importo, eksporto, tranzito draudimą.

Tokia sutartis pasirašyta su Valstybine teritorijų planavimo ir statybų inspekcija, atliekančia teritorijų planavimo ir statybos priežiūrą valstybės lygiu; Valstybine lošimų priežiūros komisija, vykdančia licencijų ir leidimų išdavimą organizuoti azartinius lošimus bei didžiąsias loterijas, kontroliuojančia jų organizavimą; Valstybine kelių transporto inspekcija, kurios veiklos tikslas – užtikrinti tinkamas sąlygas kelių transporto verslo plėtrai, įgyvendinti eismo saugumo priemones, mažinti kelių transporto priemonių neigiamą įtaką aplinkai.

Taip pat pasirašyta sutartis su Ryšių reguliavimo tarnyba, vykdančią elektroninių ryšių, pašto (pasiuntinių) paslaugų teikimą įmonėse ir kitų teisės aktų, priskirtinų Tarnybos kontrolės sričiai, pažeidimų prevenciją ir kontrolę; Medicininio audito inspekcija, vykdančią asmens sveikatos priežiūros įstaigų teikiamų sveikatos priežiūros paslaugų kontrolę. Taip pat vysto bendradarbiavimą su apskričių savivaldybių administracijomis, darbdavių ir darbuotojų organizacijomis nelegalaus darbo apraiškų klausimais⁴⁷.

Apibendrinus galima teigti, kad nelegalaus darbo reiškinių kontrolė bei nelegalios veiklos reiškinių kontrolės stiprinimas ir jo koordinavimo užtikrinimas yra vienas iš

⁴⁶ Administracinės teisės pažeidimų protokolai. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-27] Prieiga per internetą < <http://www.vdi.lt/index.php?682786177>>.

⁴⁷ Bendradarbiavimas šalyje. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-27]. Prieiga per internetą: < <http://www.vdi.lt/index.php?682786177>>.

pagrindinių strateginių VDI tikslų. Praktikoje VDI inspektoriai nenurodydavo nuo kada asmuo pradėjo realiai dirbti; neįrodydavo, jog darbdavio ir darbuotojo santykiai turėjo darbo sutarties požymius, darbo sutarties taisyklių pažeidimas neturėdavo įtakos veiklos kvalifikavimui pagal ATPK 41³ str.

Analizuotose bylose dėl nelegalaus darbo nustatyta nemažai atvejų, kai surašant administracinio teisės pažeidimo protokolą nesilaikoma protokolo surašymo taisyklių, bei nepateikiama prie jo visų įrodymų - protokolai surašomi nenustačius administracinio teisės pažeidimo sudėties požymių; protokoluose nėra aišku, iš kur gauti juose nurodomi duomenys arba šie prieštarauja bylose esantiems duomenims; administracinio teisės pažeidimo bylos perduodamos nagrinėti teismui tinkamai nesurinkus įrodymų.

Pažymėtina, kad teismuose nepakankamai vertinami VDI darbo inspektorių, kaip pareigūnų, pateikti parodymai, kai kada VDI darbo inspektoriai net nėra apklausiami, dėl ko pilnutinai ir visapusiškai neištiriamos visos reikšmingos bylai aplinkybės, o tuo pažeidžiamos administracinio proceso teisės normos.

2.2. Darbo apmokėjimo pažeidimų prevencija

Egzistuoja įvairios sąvokos apie atlygį už darbą: honoraras, atlyginimas už darbą, apmokėjimas už darbą, darbo užmokestis. Pasak doc. dr. V. Tiažkijaus “darbo apmokėjimas yra platesnė sąvoka nei darbo užmokestis, apimanti ne tik konkrečius darbo užmokesčio dydžius, jo struktūrą, bet ir išmokėjimo tvarką, vietą, terminus bei kitus klausimus, numatytus LR darbo kodekse ir kituose teisės aktuose”⁴⁸.

Pažymėtina, kad VDI inspektoriai, atlikdami tikrinimus darbo apmokėjimo klausimais turi atkreipti dėmesį, kokia įmonėje darbo užmokesčio tvarka, ar joje galioja kolektyvinė sutartis, ar teisingas darbo sutartyse įforminamos sulygtos darbo apmokėjimo sąlygos, ar visuomet darbuotojui mokamas darbo užmokestis nėra mažesnis už nustatytus minimalius dydžius⁴⁹, ar įmonėje, be pagrindinio darbo užmokesčio, mokami ir papildomi darbo uždarbiai ir ar reglamentuoja tokiu atveju jų mokėjimą lokaliniai norminiai teisės aktai.

Darbo kodekso 186 str. numatyta, kad darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus darbo užmokesčius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už atliktą darbą.

⁴⁸ NEKROŠIUS I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 308.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos vyriausybės 1998 m. gegužės 11 d. nutarimas Nr. 570 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“. (Valstybės žinios, 1998, Nr. 45-1241).

Analizė rodo, kad tarp darbo apmokėjimo tvarkos pažeidimų paminėti atvejai, kai nemokami darbuotojams priklausantys priedai, priemokos, kompensacijos. Pasitaiko atvejų, kai nutraukiant darbo sutartį tuo pagrindu, kuris reikalauja išėtinės išmokos mokėjimo, ši išmoka nemokama. Pakankamai dažnai įmonėse nustatomas ir toks pažeidimas, kaip atsiskaitymo lapelių neišdavimas. Visais atvejais, nustačius darbo apmokėjimo tvarkos pažeidimus, įteikiami reikalavimai juos pašalinti; sprendžiamas klausimas dėl kaltųjų asmenų patraukimo administracinėn atsakomybėn.

Dėl priežasčių, susijusių su ekonomine krize, ypač padaugėjo nusiskundimų, susijusių su darbo apmokėjimu. Pagal statistinius duomenis, 2008 metais užfiksuota 5889 klausimai, kurie susiję su darbo apmokėjimu⁵⁰. Pažymėtina, kad didžiąją jų dalį sudarė klausimai dėl pavėluoto darbo užmokesčio mokėjimo, galutinio atsiskaitymo, darbo užmokesčio mokėjimo terminų pažeidimų.

Palyginti su 2007 metais, nuo 383 iki 257 sumažėjo klausimų, susijusių su mokėjimu už darbą poilsio ir švenčių dienomis, už viršvalandinį ir naktinį darbą⁵¹. Darytina išvada, kad daugiau darbdavių žino ir taiko darbo įstatymų normas dėl tinkamo darbuotojų darbo poilsio švenčių dienomis, nakties metu bei viršvalandinio darbo apmokėjimo. Tačiau padidėjo skunduose keliamų klausimų dėl darbo užmokesčio vėlavimo bei galutinio atsiskaitymo, net beveik penkis kartus daugiau skundų buvo gauta dėl moterų ir vyrų lygių galimybių darbo apmokėjimo srityje.

Esant darbo rinkoje susiklosčiusiai situacijai, kai būtina lanksčiau reglamentuoti darbo santykius bei sudaryti palankesnes sąlygas, Lietuvoje buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas⁵², pagal kurį pakeista 188 straipsnio 1 dalis. Ji skelbia, kad „darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse, o jei kolektyvinės sutarties nėra, – darbo tvarkos taisyklėse ar kituose vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose, suderinus su darbuotojų atstovais“. Pažymėtina, kad DK 188 str. 1 d. redakcija galios iki 2010 m. gruodžio 31 d., tai yra numatomu krizės laikotarpiu.

⁵⁰ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

⁵¹ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2007 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. (Valstybės žinios, 2009, Nr. 93-3993).

Dėl darbo apmokėjimo sąlygų, DK numato susitarti kolektyvinėse sutartyse. Atmintina, kad pagal DK 4 str. 4 d. kolektyvinių sutarčių normos, pabloginančios darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, negalioja⁵³. Tokiu būdu siekiama sudaryti teises prielaidas ne tik lankstesniam ir modernesniam darbo santykių reglamentavimui, kuris labiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesus, bet ir skatina socialinį dialogą Lietuvoje. Manytina, kad VDI darbo inspektoriams sumažės darbo krūvis nagrinėjant skundus dėl darbo apmokėjimo.

Per 2008 metus pagal LR ATPK 41⁴ straipsnį darbo inspektorai priėmė 352 (2007 – 150) nutarimus skirti baudą⁵⁴. Akivaizdžiai matome, kad nutarimų skirti baudą padaugėjo. Tačiau bylų dėl darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus analizė rodo, kad darbo inspektorai vis dar nepakankamai dėmesio skiria nutarimams motyvuoti, VDI inspektorių daromos išvados nėra pagrindžiamos byloje surinktų įrodymų visuma.

Administracinė atsakomybė už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimą, kaip savarankišką administracinę teisės pažeidimą, yra numatyta ATPK 41⁴ str. Tai reiškia, kad VDI darbo inspektorius gali nagrinėti ir priimti nutarimus tik bylose pagal ATPK 41⁴ str. 1 d. „dėl darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos arba darbo sutartyje, pažeidimų ne dėl darbuotojo kaltės bei paskirti baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo penkių šimtų iki penkių tūkstančių litų“⁵⁵. LR ATPK 286 str. 1 d. nustatyta, kad, išnagrinėjęs administracinio teisės pažeidimo bylą, pareigūnas priima nutarimą byloje.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nutarime bylos nagrinėjimo metu nustatytos aplinkybės turi būti ne tik išdėstomos, bet ir motyvuotai įvertinamos, tai yra nutarimai administracinio teisės pažeidimo byloje turi būti tinkamai motyvuojami.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra ne kartą atkreipęs institucijų, nagrinėjančių administracines bylas, dėmesį į būtinybę nutarimus tinkamai motyvuoti: “Institucija, nagrinėjanti administracinę bylą, privalo vykdyti LR ATPK 257 straipsnio reikalavimus ir surinkti visumą įrodymų, kurių pagrindu konstatuojamos arba paneigiamos neteisėtos veikos aplinkybės, įrodymus, reikšmingus skiriant nuobaudą, keičiančius pažeidėjo asmenį. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nutarimas pripažįstamas

⁵³ NEKROŠIUS I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 123.

⁵⁴ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos Administracinės teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1).

pagrįstu tik tada, jei išvados padarytos visapusiškai, išsamiai ir objektyviai ištyrus ir įvertinus visas bylai svarbias faktines aplinkybės”⁵⁶.

Bylų dėl darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus analizė rodo, kad VDI darbo inspektoriai vis dar nepakankamai dėmesio skiria nutarimams motyvuoti, VDI darbo inspektorių daromos išvados nėra pagrindžiamos byloje surinktų įrodymų visuma.

Sprendžiant dėl asmens atsakomybės pagal šį straipsnį būtina vadovautis bendrosiomis ATPK nuostatomis. Minėto kodekso 9 straipsnyje numatyta, kad „administraciniu teisės pažeidimu (nusižengimu) laikomas priešingas teisei, kaltas (tyčinis arba neatsargus) veiksmas arba neveikimas, kuriuo kėsinama į valstybinę arba viešąją tvarką, nuosavybę, piliečių teisę ir laisvę, į nustatytą valdymo tvarką, už kurią įstatymai numato administracinę atsakomybę”⁵⁷. Kiekvieno administracinio teisės pažeidimo sudėtį turi sudaryti visi elementai, tame tarpe ir pažeidėjo kaltė.

Taigi, asmens traukiamo administracinės atsakomybės, kaltė turi būti įrodyta. Tai reiškia, kad padarytą administracinį pažeidimą turi įrodyti institucija, skirianti administracinę nuobaudą, ir ši įrodinėjimo pareiga negali būti perkeliama administracinės atsakomybės traukiamam asmeniui.

Tačiau pasitaiko atvejų, kai darbo inspektoriai ne visada surenka pakankamai įrodymų, pagrindžiančių administracinės atsakomybės traukiamo asmens kaltę. Pavyzdžiui: Šiaulių apygardos administracinis teismas 2006 m. rugsėjo 14 d. nutarimu išnagrinėtoje administracinėje byloje D. S. individualios įmonės direktorei byla dėl LR ATPK 41⁴ straipsnio 1 dalyje numatyto teisės pažeidimo padarymo nutraukė⁵⁸, nes nebuvo visų administracinio teisės pažeidimo sudėties elementų, tai yra kaltės.

Taigi, darytina išvada, kad darbo inspektoriai vis dar nepakankamai dėmesio skiria nutarimams motyvuoti, jų daromos išvados nėra pagrindžiamos byloje surinktų įrodymų visuma. Pažymėtina, kad kiekvieno administracinio teisės pažeidimo sudėtį turi sudaryti visi elementai, tame tarpe ir pažeidėjo kaltė. Todėl prieš skiriant nuobaudą VDI inspektoriai turi įrodyti kaltę asmens traukiamo administracinės atsakomybės.

⁵⁶ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-08-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.lvat.lt/default.aspx?item=admapzv>>.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Administracinės teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1).

⁵⁸ Šiaulių apygardos administracinis teismo 2006 m. rugsėjo 14 d. nutarimas a. b., Nr. I1-778-257/2006.

2.3. Darbo laiką reglamentuojančių nuostatų pažeidimų prevencija

Darbo ir poilsio laiko trukmė ir su tuo glaudžiai susiję dalykai – viena iš svarbiausių darbo sąlygų, dėl kurios tariamasi individualiose darbo sutartyse ir kolektyvinėse sutartyse.

Darbo laikas suprantamas kaip laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas, tai yra dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Tai apima ne tik faktiškai dirbtą laiką, kai darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą, bet ir su darbu neatskiriama susijusius procesus: budėjimą darbe ir namuose, tarnybinę komandiruotę, laiką, reikalingą parengti ir sutvarkyti darbo vietą, darbo įrankius, saugos priemones ir kt.⁵⁹

Paminėtina, kad DK ir kiti norminiai teisės aktai gali nustatyti laikotarpius, per kuriuos darbuotojas, nors ir nedirbo jam pavesto darbo, bet dėl savo garantinio pobūdžio šie laikotarpiai įskaitomi į darbo laiką. Pavyzdžiui, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas, papildomos ir specialios darbo pertraukos, privalomų medicinos apžiūrų laikas, kvalifikacijos kėlimas ir kt.

VDI inspektoriai, atlikdami įmonių inspektavimus, atkreipia dėmesį į įmonėje patvirtintus darbo (pamainų) grafikus, darbo tvarkos taisykles ir darbo laiko apskaitos žiniaraščius, kitus dokumentus (kasos čekius ir kt.) įvertinant, ar sutampa darbo grafikuose nustatytas darbo laikas apskaitos žiniaraščiuose, kituose dokumentuose žymimas darbo laikas.

Pagal VDI statistinius duomenis, 2008 metais nustatyti 2896 darbo ir poilsio organizavimo pažeidimai (2007 metais – 2500). Darbo laiko apskaitos pažeidimų skaičius auga, nors už tokius pažeidimus surašyti 29 protokolai pagal ATPK 41⁵ str. ir 10 atvejų priimti nutarimai skirti baudas 24450 Lt sumai⁶⁰.

Pažymėtina, kad inspektuojant įmonės VDI darbo inspektoriai pažeidimus nustato jau pirmame – pasirengimo darbo procesui – etape, tai yra apibrėžiant DK 147 str. nurodytą darbo laiko režimą: nepatvirtinami ir nepaskelbiami darbo grafikai. Jeigu grafikai ir tvirtinami, tai prieš tai jie nesuderinami su darbuotojų atstovais.

⁵⁹ NEKROŠIUS I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 165.

⁶⁰ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?249585684>>.

Nežinant darbo ir poilsio laiko paskirstymo, susidaro prielaida pažeidinėti ir kitas darbuotojams nustatytas teises ir garantijas, DK 151 str. numatytais atvejais. Tokiais atvejais neužtikrinamas nustatytas minimalus nepertraukiamasis poilsis.

Reikėtų pabrėžti nuostatų, reglamentuojančių suminę darbo laiko apskaitą, pažeidimus, kai suminė darbo laiko apskaita nustatyta tvarka neįvedama, bet darbuotojai faktiškai tokiu režimu ir dirba. Įvedimo neteisėtumas pasireškia tuo, kad šis klausimas nesuderinamas su veikiančia profesine sąjunga, iš viso neleidžiant įsakymo dėl suminės darbo laiko apskaitos įvedimo; nenurodomos konkrečios priežastys, dėl kurių būtina įvesti suminę darbo laiko apskaitą.

Atkreiptinas dėmesys, kad tarp kitų, gana paplitusių pažeidimų darbo ir poilsio srityje, reikėtų paminėti ir pertraukos pailsėti ir pavalgyti suteikimo tvarkos pažeidimus: darbuotojams, dirbantiems ilgiau kaip valandas per dieną, nesuteikiamos papildomos DK nustatytos poilsio pertraukos.

Administracinė atsakomybė už darbo laiko apskaitos pažeidimą kaip savarankišką administracinį teisės pažeidimą yra numatyta ATPK 41⁵ str. Įstatymų leidėjas ATPK 41⁵str. nustatė, kad „darbuotojų darbo laiko nežymėjimas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės, arba žinomai neteisingu duomenų apie asmenų, dirbančių pagal darbo sutartį įmonėse, įstaigose, organizacijose, darbo laiką (įskaitant viršvalandinius darbus, darbą nakties metu, poilsio ir švenčių dienomis, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų) įrašymas į šį žiniaraštį užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo penkių šimtų iki trijų tūkstančių litų. Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytus pažeidimus, užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo penkių tūkstančių iki dešimties tūkstančių litų“⁶¹.

Išanalizavus bylas dėl darbo laiko apskaitos pažeidimų, išnagrinėtas 2008 m. bei 2007 m., nustatyta, kad traukdami administracinę atsakomybę asmenis pagal ATPK 41⁵ str., VDI darbo inspektoriai taikė įvairias nuobaudas pažeidėjams⁶².

Paminėtina, kad ATPK 41⁵ str. 1 d. sankcija numato tik vienos rūšies nuobaudą – baudą. Įstatymo nustatyta sankcija pagal ATPK 41⁵ str. 1 d. užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo penkių šimtų iki trijų tūkstančių litų. Taigi nuobaudos

⁶¹ Lietuvos Respublikos Administracinės teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1).

⁶² Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2007 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?249585684>>.

vidurkis pagal įstatymų leidėjo ketinimus pirmą kartą baudžiamam asmeniui yra 1750 litų.

VDI darbo inspektorių skiriamas nuobaudos vidurkis 2008 metais yra apie 1096 litai, tai yra mažiau nei tikėjosi įstatymų leidėjas. Viena šio reiškinio priežasčių yra tai, kad inspektoriai, skirdami baudas, kartais nesivadovauja įstatymu, nustatančiu pakankamai tikslias nuobaudų parinkimo taisykles.

ATPK 30 str. nustato bendrąsias nuobaudų skyrimo taisykles ir reikalauja, kad nuobauda už administracinę teisės pažeidimą būtų skiriama norminio akto, numatančio atsakomybę už padarytą teisės pažeidimą, nustatytose ribose, tiksliai laikantis šio kodekso ir kitų aktų dėl administracinių teisės pažeidimų; skiriant nuobaudą turi būti atsižvelgiama į padaryto teisės pažeidimo pobūdį, pažeidėjo asmenybę bei atsakomybę lengvinančias ir sunkinančias aplinkybes, nustatytas ATPK 31 ir 32 str.

Atkreiptinas dėmesys, kad už pažeidimus, numatytus ATPK 41⁵ str., VDI inspektoriai vis dažniau skiria didesnes baudas. Pavyzdžiui, Marijampolės skyriaus inspektoriai tiek praeitais metais, tiek ir šių metų I pusmetį skirdavo didžiausias baudas už pažeidimus numatytus ATPK 41⁵ str.

Teismai dar dažnai VDI inspektorių paskirtas baudas sumažina ir paskiria mažesnes nuobaudas nei sankcijoje numatyta minimali bauda. Iš penkių 2007 metais VDI apskų nutarčių, keturios buvo pakeistos bei skirtos švelnesnės nuobaudos nei sankcijoje numatyta minimali, tai sudaro 80 proc. visų apskų bylų⁶³. Reikia pastebėti, kad VDI inspektoriai neskundė nė vienos teismo nutarties dėl sumažintų baudų. Darytina išvada, kad inspektoriai sutikdavo su teismo motyvais sumažinti paskirtą baudą.

Be to, teismai ne visada keičia VDI inspektorių priimtas nutartis. Pavyzdžiui: Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nutartimi išnagrinėtoje administracinėje byloje UAB „Kamvila“ direktoriui M. M. bylą dėl ATPK 41⁵ str. 1 d. numatyto teisės pažeidimo padarymo Vilniaus apygardos administracinio teismo bei VDI inspektorės Ritos Černiauskieneš nutartis paliko nepakeistas ir pareiškėjo prašymo paskirtą baudą sumažinti ar pakeisti įspėjimu netenkino⁶⁴.

Teismas motyvavo tuo, jog aplinkybės, kad pareiškėjo atlyginimas mažas bei, kad jis vienas išlaiko mažametį vaiką, pagrįstai teismo nepripažintos aplinkybėmis, dėl kurių pažeidėjui skirtina mažesnė bauda. Administracinės nuobaudos, kaip ir kitų rūšių sankcijų, ypatumas yra tas, kad nubaustas asmuo turi patirti tam tikrų nepatogumų ar

⁶³ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2007 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

⁶⁴ Lietuvos vyriausiasis administracinis teismo 2007 m. sausio 25 d. nutartis a. b., Nr. N14-175/2007.

sunkumų, priešingu atveju, nebūtų pasiekti administracinės atsakomybės tikslai, numatyti ATPK 20 straipsnyje.

Apibendrinat galima teigti, kad VDI darbo inspektoriai vis dar nepakankamai dėmesio skiria nutarimams motyvuoti, VDI darbo inspektorių daromos išvados nėra pagrindžiamos byloje surinktų įrodymų visuma. Inspektoriai skirdami baudas kartais nesivadovauja įstatymu, nustatančiu pakankamai tikslias nuobaudų parinkimo taisykles.

3. DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS KONTROLĖS YPATUMAI

Darbas, kaip kuriamasis procesas, kaip žmogaus darbo jėgos panaudojimo veikla, turi savo organizavimo bei vykdymo procedūras. Neatskiriama darbinės veiklos organizavimo dalis turi būti darbų saugos reikalavimų vykdymas. Tai reiškia, kad privaloma įgyvendinti prevencines priemones, skirtas darbuotojų darbingumui, sveikatai bei gyvybei išsaugoti visuose darbo jėgos panaudojimo etapuose. Faktas, kad įvyko nelaimingas atsitikimas darbe, yra prielaida, kad nebuvo įgyvendintos visos teisės aktais numatytos ir prieinamos įgyvendinti priemonės, todėl atsirado veiksmų, privedusių iki žalingų pasekmių⁶⁵.

Nors saugaus darbo organizavimas yra svarbus procesas, nes nuo jo prasideda saugaus darbo kūrimo sistema, manytina, viena iš reikšmingiausių stadijų yra saugaus darbo vykdymas. Kaip vykdomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai, kontroliuoja VDI. Pažymėtina, kad viena iš svarbiausių VDI veiklos kryptių, 2009 metais išliko darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimų kontrolė.

Šioje, trečioje darbo dalyje, nagrinėjama darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūra, kontrolė ir prevencijos organizavimas; darbdavių ir darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų mokymas ir atestavimas.

3.1. Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimai ir prevencija

Lietuvos Respublikos konstitucijos 48 straipsnis skelbia, kad kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Paminėtina, kad DK 261 str. 1 d. įtvirtina nuostata, kad „kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus“. Smulkiau darbo vietų įrengimą reglamentuoja Darboviečių įrengimo bendrieji nuostatai⁶⁶, suderinti su ES direktyva 89/654/EEB „Dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų“, ir nustatantys privalomus minimalius saugos ir sveikatos reikalavimus darbovietėse (tokius kaip evakuacijos keliai ir atsarginiai išėjimai, poilsio patalpos ir vietos, sanitariniai mazgai).

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 11 d. nutartis c. b. Vilniaus teritorinė muitinė v. Valstybinė darbo inspekcija, Nr. 3K-3-374/2001 m., kat. 6.1.

⁶⁶ Darboviečių bendrieji nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos ministro 1998 m. gegužės 5 d. įsakymu Nr. 85/233. (Valstybės žinios. 1998, Nr. 44-1224).

Saugių darbo sąlygų sudarymas yra darbdavio pareiga. Darbdavys privalo aprūpinti įmonę, darbo vietas ir darbuotojus saugiais įrenginiais, saugos darbe priemonėmis, instrukuoti ir mokyti darbuotojus saugiai dirbti, taip organizuoti darbus ir sudaryti tokias sąlygas, kad skatintų darbuotojus laikytis saugos darbe reikalavimų. Deja, darbdaviai ne itin tinkamai suvokia savo pareigą sudaryti ir užtikrinti darbuotojui saugias darbo vietas. Jie tai daro netinkamai, suvokdami darbo vietą tik kaip konkrečią patalpą ar teritoriją, kurioje darbuotojas privalo dirbti.

Kaip pavyzdys paminėtina byla *Vilniaus teritorinė muitinė v. Valstybinė darbo inspekcija*⁶⁷. LAT akcentavo, kad „darbuotojo teisė į saugias darbo sąlygas apima galimybę turėti saugią aplinką, kurią jam privalo užtikrinti darbdavys, ne tik tuo metu, kai jis atlieka tiesiogines darbo pareigas pagal sutartį. Tai gali būti ir kita aplinka, kurioje darbuotojas yra darbdavio pavedu, darbdavio interesais ar kitais ryšium su darbu reikalais, net ir tuo metu, kai darbo funkcijų neatlieka.

Nustačius tokio pobūdžio aplinkybes laikoma, kad tai aplinkai taikomi darbu saugos reikalavimai, kuriuos privalo užtikrinti darbdavys, o tokios teisinės pareigos nevykdymas yra pagrindas jo atsakomybei. Dirbančiam darbuotojui prilyginamas ir tas, kuris neatlieka darbo sutartimi sulygto darbo, tačiau veikia su darbdavio žinia arba jo labui, o ne savavališkai. Darbo sąlygos organizavimo prasme tai reiškia darbuotojo darbo sąlygų pakeitimą. Nauja darbo aplinka turėjo būti iširta saugos požiūriu, įvertinti jos pavojingi, kenksmingi ir kitokie rizikingi veiksmai, o darbuotojai apie tai instrukuoti“.

Siekiant užkirsti kelią darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo teisės aktų pažeidimams, VDI darbo inspektoriai 2008 metais darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais patikrino 11 242 įmones, iš kurių 8 083 nustatė 31 637 darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimus. 62 proc. pažeidimų nustatyta įmonėse, kuriose dirba iki 50 darbuotojų, iš jų nustatyta 35 proc. įmonėse, kuriose dirba 10 – 49 darbuotojai⁶⁸.

Vertinant realiai veikiančių įmonių ir patikrintų įmonių santykį, pastebima, kad patikrintų įmonių skaičius procentine išraiška mažas. Manytina, kad reikėtų didinti darbo inspektorių skaičių, kad prevenciškai būtų patikrinama kuo daugiau įmonių ir taip užkertamas kelias nelaimingiems atsitikimams bei profesinėms ligoms.

Pažymėtina, kad Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas jokio konkretaus (minimalaus ar maksimalaus) skaičiaus darbo inspektorių nenumato. Priešingai, TDO

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 11 d. nutartis c. b. *Vilniaus teritorinė muitinė v. Valstybinė darbo inspekcija*, Nr. 3K-3-374/2001 m., kat. 6.1.

⁶⁸ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

konvencijos Nr. 81⁶⁹ 10 straipsnis deklaruoja, kad „darbo inspektorių turi būti pakankamai, kad būtų efektyviai atliktos inspekcijos pareigos“. Kad VDI darbo inspektorių skaičius Lietuvoje nėra pakankamas, rodo ne tik veikiančių ir patikrintų įmonių santykis, bet nelaimingų atsitikimų skaičiaus nemažėjimas.

VDI duomenimis 2008 metais ištirti 3293 nelaimingi atsitikimai darbe, iš kurių 3067 lengvi, 149 sunkūs ir 77 mirtini. Palyginti su 2005 metais bendras ir lengvųjų nelaimingų atsitikimų darbe skaičius išliko beveik tame pačiame lygyje, tačiau mirtinų sumažėjo 34,8 proc., sunkių 30,7 proc.⁷⁰.

Pažymėtina, kad nelaimingų atsitikimų darbe padidėjo beveik visuose pavojingiausiuose veiklos sektoriuose – statyboje, transporte, apdirbamojoje pramonėje, žemės ūkyje ir miškininkystėje, prekybos įmonėse. Dauguma mirtinų ir nelaimingų atsitikimų siejasi su nuolat didėjančiais darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo įstatymų pažeidimais, susijusiais su netinkamu darbų organizavimu, dirbant neapmokytiems, neinstrukuotiems žmonėms, dėl netinkamo darbo vietos įrengimo, nevertinamos profesinės rizikos.

VDI, įvertindama darbuotojų saugos ir sveikatos esamą padėtį, taikė nurodymą darbdaviams dėl priemonių nelaimingiems atsitikimams darbe mažinti. Jame akcentavo, kad dažniausiai sunkūs ir mirtini nelaimingi atsitikimai įvyksta vykdant pavojingus darbus: dirbant aukštai, naudojant pavojingas chemines, degias ir sprogias medžiagas, naudojant potencialiai pavojingus įrenginius, taip pat - netinkamai prižiūrint pastatus.

Daugiau kaip du trečdaliai sunkių ir tiek pat mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe įvyksta mažose ir vidutinėse įmonėse, kuriose dirba iki 250 darbuotojų. Tai, kad leidžiama dirbti deramai nemokytiems ir nekokybiškai instrukuotiems darbuotojams, liudija, kad turinčių iki vienerių metų darbo įmonėje stažą sunkiai ir mirtinai susižalojusius darbuotojų dažnumo koeficientas 5 kartus didesnis negu vidutiniškai šalyje⁷¹.

Vadovaudamasis Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo suteikta teise, Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius nurodė įmonių vadovams nedelsiant sustabdyti neatitinkančius darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų procesus, susijusius su darbais aukštyje, potencialiai pavojingų įrenginių naudojimu, pavojingomis cheminėmis bei

⁶⁹ TDO konvencija Nr. 81 (Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-652).

⁷⁰ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

⁷¹ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2006 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

degiomis ir sprogiomis medžiagomis, kitais darbais, atitinkamais nutarimais priskirtais pavojingų darbų kategorijai ar netvarkinguose pastatuose, iki bus pašalinti pažeidimai.

Paskelbus šį nutarimą „Valstybės žiniuose“, įmonių vadovams nurodoma organizuoti visų darbuotojų, kurių darbo stažas įmonėje iki vienerių metų, pakartotinį mokymą ir žinių tikrinimą darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais.

VDI taikė ir kitas prevencines priemones tuose pavojingiausiuose ekonominės veiklos sektoriuose, kuriuose didžiausias nelaimingų atsitikimų skaičius. Kadangi kiekvienais metais išlieka nemažas nelaimingų atsitikimų skaičius statybų sektoriuje, todėl reaguodama į tai, VDI vykdė reidus į Vilniaus apskrities statybvietses bei siekė atkreipti darbdavių, darbų vadovų bei pačių darbuotojų dėmesį į darbuotojų saugą ir sveikatą statybose.

Reidų metu darbo inspektoriai siekė konsultuoti darbų vadovus bei darbuotojus konkrečiose darbo vietose, perspėti dėl konkrečių darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų. Daugumą pažeidimų lemia darbdavių ir darbuotojų kultūra, suvokimas apie darbuotojų saugą ir sveikatą. Pastebėta, kad darbuotojų sauga ir sveikata teisės aktuose reglamentuojama pakankamai aiškiai. Įmonės darbų saugos dokumentus dažnai sutvarko nepriekaištingai, tuo tarpu, kaip dirbti konkrečioje darbo vietoje, darbuotojai nemokomi, neįsitikinama, ar darbuotojas žino, kaip joje saugiai dirbti.

Dar viena blogybė, kuri pastebėta ir šių tikrinimų metu, tai samdomos darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos, kurios, dažnai skirdamos didžiausią dėmesį tik dokumentacijai tvarkyti, skleidžia formalizmą. Yra atvejų, kai darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba vienu metu aptarnauja 27 įmones. Pasitaiko atvejų, kad ir didesnės statybos firmos neturi savo darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų, kurie gerai įsigilintų į padėtį darbo vietose.

Atkreiptina, kad VDI sprendimai kartais kelia nuostabą. Kaip pavyzdys, VDI tinklalapyje paskelbė ir pranešė darbdaviams elektroniniu laišku, su prašymu užpildyti anketą apie saugos būklę jų įmonėje ir taip užsitikrinti „pasitikėjimo statusą“ – tai yra, VDI žadėjo metus laiko pirmose 1000 įmonių, užpildžiusių ir atsiuntusių anketą, nevykdyti patikrinimų“. Pagirtina pati iniciatyva sužinoti apie verslo subjektų saugos padėtį yra sveikintina, tačiau „oficialus pažadas netikrinti“ labai keistas. Manytina, kad taip VDI formuoja neteisingą įspūdį apie save. Turėdami geras intencijas jie neteisingai pasirinko priemones situacijai gerinti.

Akcentuotina tai, kad nuo 2004 metų VDI pavesta nauja funkcija – kontroliuoti kolektyvinių sutarčių nuostatų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata, darbo sutarties sudarymu bei nutraukimu, darbo bei poilsio laiko trukme ir kita, įgyvendinimą. Taigi,

sinteresuoti subjektai gali kreiptis į VDI, kad ši savo ruožtu patikrintų ir duotų nurodymą darbdaviui laikytis kolektyvinių sutarčių nuostatų, net jei pagrindiniai įstatymai ir nėra pažeidinėjami, nes darbdavys privalo laikytis kolektyvinių sutarčių pagrindu atsiradusių darbuotojų sąlygų pagerinimo.

2000 metais, įsigaliojus Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymui⁷², iš esmės keitėsi ekonominis darbdavių atsakomybės dėl įvyksiančių nelaimingų atsitikimų darbe pagrindas. Kompensacijas žuvus darbe pradėjo išmokėti ne darbdaviai, bet draudimo įmokas administruojanti įstaiga – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba. Vienareikšmiškai teigti negalima, tačiau šie pokyčiai nepaskatino visapusiškai spręsti darbuotojų saugos ir sveikatos klausimų įmonėse, plėsti investicijas šioje srityje. Po 2003 metų nelaimingų atsitikimų darbe skaičius augo bei išliko stabiliai aukštas pastaruosius kelerius metus. Nuo 2002 metų iki 2006 metų praktiškai iki 30 proc. žuvusių darbe buvo neblaivūs (senosiose ES šalyse narėse šis rodiklis 6 kartus mažesnis – iki 5 proc.)⁷³.

Pastebėta, kad darbdaviai ne visada taiko iniciatyvą taikyti Darbo kodekso 123 str. 1 dalies nuostatas nušalinti nuo darbo neblaivius darbuotojus. Šią problemą VDI siūlo spręsti per kolektyvines sutartis, nes tik bendru socialinių partnerių sutarimu galima spręsti daugelį įmonės veiklos klausimų. Dar nepakankamai išvystytas darbuotojų pilietiškumas ir sąmoningumas bei leidžiama tokiems darbuotojams dirbti.

Įvertinus tai, VDI neapsiriboja vien tik aktyviu kontrolinės veiklos vykdymu, siekiant išaiškinti teisės aktų reikalavimų pažeidimų atvejus, taip pat užkirsti kelią jiems pasireikšti, bei įgyvendindama konsultacinę - informacinę veiklos funkciją, pavišina panašius atvejus per masines informavimo priemones (radijas, televizija, internetas, dienraščiai ir kt.), tobulina teisinę bazę: parengė nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo metodines rekomendacijas bei šio reiškinio sprendimo būdus (metodus) bei prevencines priemones.

Rekomendacijas VDI siūlė taikyti įmonėms bei jomis įpareigojo darbdavius supažindinti su minėtu įsakymu dirbančius įmonėje asmenis (atliekant neeilinį instruktavimą), jį skelbti įvairiomis kitomis viešinimo priemonėmis; taip pat konsultuojantis su darbuotojais, profesinėmis sąjungomis bei darbo tarybomis, parengti

⁷² Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5114).

⁷³ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2006 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]7 Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

alkoholio vartojimo darbe prevencinės politikos, mažinant nelaimingus atsitikimus darbe, programą (priemonių planą).

Pažymėtina, kad šiuo įsakymu VDI ragina Lietuvos pramonininkų, Verslo ir Žemės ūkio konfederacijas (asociacijas), Pramonės, amatų ir prekybos bei Žemės ūkio rūmus, taip pat respublikinių, šalies ir regioninių profesinių sąjungų susivienijimus aktyviais ir konkrečiais veiksmais įsijungti į prevenciją, mažinant traumatizmą bei kitas pasekmes, susijusias su alkoholio vartojimo darbe rizika. Manytina, esant darbuotojui neblaiviam darbe, darbo inspektoriai teisės aktų nustatyta tvarka turėtų griežčiau bausti ir darbdavį, ir darbuotoją.

Pažymėtina, kad darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 str. 1, 3 d. darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo, kuris savo veikimu ar neveikimu pažeidė darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus ir tuo neužtikrino saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Darbuotojui, kuris pažeidė darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus ar įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminius dokumentus, kuriuos privalėjo vykdyti ir su jais buvo supažindintas (instrukuotas ir (ar) apmokytas, kaip laikytis jų reikalavimų), taikoma įstatymų nustatyta atsakomybė. Vadinasi, darbdaviai traukiami administracinėn bei baudžiamojon, o darbuotojai – ir drausminėn atsakomybėn.

Bendras administracinės ir baudžiamosios atsakomybės poveikio bruožas yra tai, kad jos taikomos siekiant priversti kaltą asmenį laikytis nustatytų elgesio taisyklių, taip pat prevenciškai daryti įtaką jam ir kitiems asmenims, kad nedarytų teisės pažeidimų⁷⁴.

Kiekvienais metais nustatomų įmonėse teisės aktų pažeidimų skaičius didėja ir tai siejama, kad siekdami veiksmingesnės nelaimingų atsitikimų darbe bei darbo santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų pažeidimų prevencijos, inspektoriai didino reiklumą bei savo veikloje žymiai principingiau naudojosi pagal kompetenciją jiems suteiktomis teisėmis taikyti administracinio poveikio priemones. Tokių suintensyvintų akcijų metu paprastai išauga surašytų administracinių teisės pažeidimų protokolų bei skirtų baudų skaičius bei vidutinės skiriamos baudos dydis.

Atsižvelgiant į Europos Komisijos 2007-2012 m. Bendrijos darbuotojų sveikatos ir saugos strategiją, kuri numato nuostatą taikyti darbuotojų saugos ir sveikatos būklei adekvačias sankcijas, taip pat į mūsų šalies įmonėse esamą darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo įstatymų reikalavimų vykdymo būklę, kuri kur kas prastesnė nei kitose ES šalyse, tikrinant VDI numato griežtinti baudas, o už darbuotojų saugos ir sveikatos bei

⁷⁴NEKROŠIUS I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004., p. 408.

darbo teisinių garantijų neužtikrinimo atvejus, kai nustačius pažeidimus (kurie sukėlė nelaimingą atsitikimą; susiję su neįvykdytais ankstesniais inspektorių nurodymais; mirtino, sunkaus ar lengvo atsitikimo nuslėpimu; susiję su reikalavimų nesilaikymu organizuojant profesinės rizikos vertinimą; susiję su eismo sauga ar darbo drausmės nesilaikymu – ypač su alkoholio vartojimu darbe) turi būti pradėta administracinės teisenos procedūra.

Gal bent įstatyminis didesnių baudų reglamentavimas „sudrausmintų“ darbdavius ir lemtų didesnę rūpinimąsi darbuotojų sauga bei sveikata. Tai pabrėžė ir VDI inspektorius laiške darbdaviams⁷⁵, kuriame teigia, kad „nepasiekti administracinėje teisenoje < ... > numatyti, skiriant nuobaudą kaip atsakomybės didinimo ir prevencijos stiprinimo priemonę, tikslai. Skiriamų baudų skaičius ir dydžiai yra akivaizdžiai neadekvatūs traumatizmo, profesinio sergamumo, darbų saugos bei teisenos garantijų užtikrinimo būklei”.

Pažymėtina, kad Baudžiamojo kodekso⁷⁶ 176 str. darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, pažeidęs darbų saugos įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytus darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimus, jeigu dėl to įvyko nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirado kitokių sunkių padarinių, baudžiamas bauda arba laisvės atėmimu iki aštuonerių metų darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, padaręs anksčiau minėtą veiklą, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirasti kitokių sunkių padarinių, padarė baudžiamąjį nusižengimą ir gali būti baudžiamas teisės dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla atėmimu arba bauda. Taip pat numatytos laisvės apribojimo arba arešto bausmės. Minimo straipsnio 3 d. numato, jog šiame straipsnyje numatytos veikos yra nusikalstamos ir tais atvejais, kai jos padarytos dėl neatsargumo.

Nors bausmės numatytos ir griežtos, tačiau kaip rodo praktika, darbdaviai ar jų įgalioti asmenys baudžiamojon atsakomybėn traukiami labai retai. Įvykus sunkiam nelaimingam ar mirtinam nelaimingam atsitikimui darbe, darbdavys ar jo įgaliotas asmuo privalo pranešti apylinkės prokuratūrai⁷⁷, tačiau dažniausiai teisėsaugos organai, pradėję

⁷⁵ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus M. Plukto laiškas įmonių vadovams. Įmonėms siūloma užsitarnauti pasitikėjimo statusą. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-08-07] Prieiga per internetą < <http://www.vdi.lt/index.php?202134300>>.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741).

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo”. (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2004, Nr. 136-4945).

ikiteisminį tyrimą, jį nutraukia, priimdami nutarimą patraukti kaltus asmenis tik administracinėn atsakomybėn⁷⁸.

Pažymėtina, kad gera praktika tiek Lietuvoje, tiek Airijoje yra tai, kad „pažeidusiųjų“ darbuotojų saugai ir sveikatai verslo subjektų rekvizitai viešai skelbiami VDI internetinėje svetainėje, manytina vis dėl to viešumas „ne iš geros pusės“ drausmina.

Apibendrinat galima būtų teigti, kad VDI inspektoriai turėtų daugiau konsultuoti, o ne spręsti problemas ne baudomis. Manytina, efektyvesnis ir išsamesnis turėtų būti konsultavimas, glaudus bendradarbiavimas su darbdaviais ir darbuotojais, o baudų skyrimas turėtų būti tik kaip kraštutinė priemonė.

Esant piktybiškiems saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimams, VDI turėtų perduoti medžiagą teisėsaugos organams dėl patraukimo baudžiamojon atsakomybėn, kas šiuo metu beveik nedaroma. Pritaikius asmeniui baudžiamąją atsakomybę, atsiranda teistumas, o su juo yra susiję tam tikri gana neigiami teisiniai padariniai. Administracinės nuobaudos paskyrimas taip pat sukelia tam tikrą teisinę būseną, bet jo teisiniai padariniai yra nepalyginti mažiau reikšmingi⁷⁹.

3.2. Darbdavių ir darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų mokymas ir atestavimas

Darbuotojų saugos ir sveikatos mokymas yra sudėtinė nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijos dalis. Darbų saugos būklė didele dalimi priklauso nuo esamų darbdavių žinių darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, todėl VDI gali įtakoti darbų saugos ir sveikatos būklę per darbdavių saugos ir sveikatos specialistų mokymus ir atestavimą, o esant darbdavį atstovaujancio ar darbdavio įgalioto asmens nepakankamom žiniom, turi teisę pareikalauti, kad būtų atliktas pakartotinis žinių patikrinimas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.⁸⁰

Darbdavių ir darbų saugos specialistų mokymo ir atestavimo tvarka nustatyta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme⁸¹, Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendruosiuose nuostatuose⁸², Darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo teismo baudžiamųjų bylų kolegijos 2003 m. balandžio 29 d. nutartis, Nr. 2K-322/2003, kat. S-2.1.1.1.

⁷⁹ ŠEDBARAS S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p 75.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585), str. 17.

⁸¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170).

⁸² Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrųjų nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos ministro 2003 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. A1-223/V-792. (Valstybės žinios. 2004, Nr. 13-1224).

tvarkos apraše⁸³, Darbdaviui atstovaujančio asmens, darbdavio įgalioto asmens pakartotinio darbuotojų saugos ir sveikatos žinių patikrinimo tvarkoje⁸⁴, Darbo rinkos profesinio mokymo tvarkos apraše.⁸⁵

Darbo inspektoriai dalyvauja darbdavių, juos atstovaujančių asmenų, darbdavio įgaliotų asmenų, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų specialistų mokymuose ir atestavimo komisijose, taip pat gali dalyvauti padalinių vadovų, kitų darbdavio įgaliotų asmenų darbuotojų saugai ir sveikatai, potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros meistrų, darbų su PPI vadovų ir darbuotojų, valdančių (naudojančių) potencialiai pavojingų įrenginių atestacijose.

VDI, kartu su Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba derina darbdavio, jį atstovaujančio asmens; įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialisto; įmonės vadovo, vykdančio įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas; įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų narių ir darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai; potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros meistrų; darbų su potencialiai pavojingų įrenginių vadovų; darbuotojų, valdančių potencialiai pavojingų įrenginių, atliekančių jų nuolatinę privalomą priežiūrą jų eksploatavimo metu mokymo programas bei teikia dėl jų išvadas.

Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius tvirtina tokių darbo inspektorių, kuriems suteikiama teisė dalyvauti mokant darbuotojus pagal atitinkamas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje mokymo programas, bei kuriems suteikiama teisė dalyvauti atestuojant darbuotojus, sąrašus.

Pažymėtina, kad administracijos ir Vilniaus skyriaus darbo inspektoriai dalyvauja atestacijose pagal patvirtintą grafiką, o teritoriniuose skyriuose – skyriaus vedėjo nustatyta tvarka. Darbo inspektoriais į atestacijos komisijas skiriami vadovaujantis rotacijos principu, o dalyvavę atestuojamosios grupės mokymo procese negali dalyvauti tos grupės atestacijos komisijoje. Atestavimų metu darbo inspektoriai gali užduoti papildomus klausimus atestuojamiems darbuotojams, kad įsitikintų, jog atestuojamasis gavo pakankamai žinių ir gebėjimų, kad galėtų kompetentingai vykdyti funkcijas, nurodytas jam išduotame pažymėjime.

⁸³ Lietuvos Respublikos vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimas Nr. 292 „Dėl darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos aprašo ir darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo“. (Valstybės žinios, 2007, Nr. 37-1365).

⁸⁴ Darbdaviui atstovaujančio asmens, darbdavio įgalioto asmens pakartotinio darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. lapkričio 26 d. įsakymu Nr. 1-327. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 173-6425).

⁸⁵ Darbo rinkos profesinio mokymo tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2007 m. birželio 20 d. įsakymu Nr. A1-140. (Valstybės žinios, 2007, Nr. 61-2358).

Darbo inspektoriai, dėstydami ir dalyvaudami atestacinėse komisijose, skiria didesnę dėmesį naujų norminių aktų nagrinėjimui ir praktiniam taikymui. 2008 metais VDI dalyvavo mokymo įstaigų atestacinėse komisijose ir atestavo 14955 darbuotojus. Darbo inspektoriai atestavo 5266 darbdavius, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų specialistus 5380, 4309 kitus asmenis⁸⁶. 36,2 proc. patikrintų įmonių pažeidė mokymo ir atestavimo nuostatų reikalavimus (8,6 proc. visų darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimų). Dalis įmonių neparengė bei nepatvirtino įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos nuostatų⁸⁷, nenustatė instruktavimo bei mokymo tvarkos įmonėje.

Pasitaiko, kad atestuojamųjų žinios organizacinių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų funkcijų srityje būna paviršutiniškos. Ypač tai pasakytina apie mokymo, kultūros, kai kurias socialinio darbo ekonominės veiklos įmones. Dėl nepakankamų žinių 2008 metais neatestuotas 241 asmuo⁸⁸.

Pažymėtina, kad VDI darbo inspektorių, dalyvavusių mokymo įstaigų vertinimo bei atestavimo pagal darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo programas komisijose, nuomone darbuotojų saugos ir sveikatos mokymas labiau orientuotas į teorinį teisės aktų nuostatų žinojimą, bet neformuojant darbų saugos praktinių įgūžių, neatsižvelgiama į darbo rinkos ar darbuotojų saugos ir sveikatos situacijos pokyčius. Šiuo metu nėra geros praktikos skleidimo pavyzdžių, nes mokymo įstaigos dirba izoliuotai ir su kitomis mokymo įstaigomis patirtimi nesidalina.

⁸⁶ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

⁸⁷ Socialinės apsaugos ir darbo ministro bei Sveikatos apsaugos ministro įsakymas Įsakymas "Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo". Valstybės žinios. 2003, Nr.114-5186.

⁸⁸ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

4. VISUOMENĖS INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS

Lietuvos Respublikos konstitucijos 7 straipsnio 3 dalyje sakoma, kad „įstatymo nežinojimas neatleidžia nuo atsakomybės“. Tai reiškia, kad asmuo, užsiimantis tam tikra komercine, ūkine, finansine ar profesine veikla, turi veikti būtent pagal taisykles, kurias nustato galiojantys įstatymai ir nusistovėjusi jų taikymo praktika. Akivaizdu, kad sutartinių įsipareigojimų ar įstatymų nesilaikymas sukelia atitinkamą neigiamų padarinių grandininę reakciją – žalą fiziniams ar juridiniams asmenims, valstybei, tam tikrą įtampą, visuomenės nepasitikėjimą ir pan.

Tiek aktyvi, tiek pasyvi žmogaus veikla tam tikroje srityje įmanoma tik laikantis taisyklių ir reikalavimų, kuriuos nustato galiojantys įstatymai. Jeigu asmuo nežino to, ką jis privalo žinoti, arba nors ir neprivalo tiksliai žinoti, bet kaip veiksnus ir pakaltinamas asmuo suvokia savo veiksmų pobūdį, jis kelia potencialią grėsmę sau, kitiems asmenims, visuomenei, valstybei ir todėl privalo atsakyti už savo veiksmus.

Lietuvoje darbuotojus ir darbdavius, darbo teisės aktų taikymo klausimais informuoja ir konsultuoja VDI. Vykdamas Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 str. 20 d., VDI inspektoriai ir specialistai konsultuoja darbdavius ir darbuotojus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, darbo įstatymų vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo, rizikos vertinimo ir kitais klausimais. Informavimas ir konsultavimas vykdomas inspektuojant įmones, organizuojant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, dalyvaujant darbdavių mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių klausimais procese ir kt.

Pažymėtina, kad svarbi yra VDI funkcija konsultuoti darbuotojus ir darbdavius bei jų organizacijas teisės aktų taikymo klausimais. Žinoma, ši funkcija neatitinka kontrolės funkcijos dvasios, tačiau netiesiogiai padeda užtikrinti darbo įstatymų vykdymą.

Informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvoje įtvirtintos bendrame DK skyriuje. DK 47 str. „Informavimas ir konsultavimas“ detalizuojama viena iš socialinės partnerystės formų, kuri yra įtvirtinta Europos Bendrijos teisės aktuose.

Taigi, informavimas vertinamas kaip darbuotojų paklusnumo darbdaviui išraiška, nes vadovai (įmonės administracija) kontroliuoja informacijos, pateikiamos darbuotojams, turinį ir yra linkę elgtis atsargiai, tai yra nėra linkę darbuotojams atskleisti pilną ir išsamią informaciją. Nepaisant informavimo procedūros ribotumo, informavimo procedūros vertinamos teigiamai, nes informacijos teikimas yra darbuotojų ir darbdavių dialogo pradžia.

Pažymėtina, kad konsultavimosi tikslas – susitarimo priėmimas, įtampos tarp šalių mažinimas ir *status quo* palaikymas. Konsultavimas yra plati sąvoka, ji apima ne tik nuomonių pasikeitimą, bet ir, pavyzdžiui, sprendimo priėmimą.

VDI 2008 metais vykdė aktyvią, kryptingą konsultavimo ir informavimo bei visuomenės švietimo veiklą. Tai patvirtina VDI statistiniai duomenys. Gautų skundų, pranešimų ir paklausimų skaičius 2008 metais padidėjo 42 procentais, palyginus su praėjusiais metais (2007 metais buvo gauti 8,3 tūkst., o 2008 metais – 11,8 tūkst. kreipimūsi) esminiais darbuotojų garantijų užtikrinimo klausimais: dėl atlyginimo už darbą tvarkos nesilaikymo bei galutinio atsiskaitymo su darbo sutartį nutraukusiu darbuotoju (šios srities klausimais sudaro 50 proc. visų darbo teisės temos klausimų), darbo sutarties sąlygų nevykdymo, viršvalandinių darbų organizavimo, kitų darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių norminių teisės aktų pažeidimų⁸⁹.

2008 metais, palyginti su 2007 metais, su VDI kompetencijos klausimais susijusių įvairių informacijų, straipsnių, interviu, dalyvavimo radijo ir televizijos laidose skaičius išaugo. 2008 metais dalyvauta 45 radijo ir 62 šalies bei regionų televizijos laidų. Radijo stotyse transliuota pagal įvairias aktualijas parengtų 400 garsų klipų, televizijoje – 140 vaizdo klipų. Šalies, apskričių, rajonų leidiniuose išspausdinta 390 informacijų, straipsnių, interviu, tarp jų – skelbimai nelegalaus darbo prevencijai „Nelegalus darbas – nevok savo teisių“⁹⁰.

Siekdama gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę šalyje, VDI kuriama Darbuotojų saugos ir sveikatos informacinė sistema, kurioje kaupiami duomenys apie įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo įstatymų būklę. Manytina, kad planuojant ar vykdant reaguojamąjį inspektavimą, joje galima bus operatyviai susirasti reikiamą informaciją apie įmonę, kas palengvins darbo inspektorių darbą.

VDI taip pat kuriama operatyviai į aktualijas reaguojanti informavimo sistema. Dėmesys yra sutelktas į informavimo kampanijas, kuriomis siekiama ugdyti darbdavių, darbuotojų – socialinių partnerių suvokimą apie būtinybę įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, tuo darant įtaką nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų mažėjimui, taip pat įtraukti šiuos klausimus į visuomenės šveitimą.

Tuo tikslu VDI taiko šias prevencines priemones:

⁸⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos ataskaitos. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460>>.

⁹⁰ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

1) informuoja ir konsultuoja darbuotojus bei darbdavius atstovaujančius atstovus įvairiomis formomis (inspektuojant įmones, tiriant socialinių partnerių prašymus, konsultuojant raštu ir žodžiu, kviečiant į organizuojamus seminarus, konferencijas);

2) naudojami masinės informacijos priemonėmis: radijo laidos kas dvi savaites (pakviečiami ir dažnai dalyvauja Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, darbuotojų bei darbdavių organizacijų atstovai), respublikiniai, regioniniai bei specializuoti laikraščiai (juose yra puslapiai arba atskiros skiltys), televizija bei specialus biuletenis „Saugus darbas“, kuris išleidžiamas kas mėnesį.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagrindinė informacija apie VDI veiklą, taip pat Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantys ir su jais susiję teisės aktai skelbiami Valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainėje www.vdi.lt.

Darbo inspekcija vykdo Agentūros Lietuvos ryšių punkto (Focal Point) veiklos organizavimo funkciją. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros Lietuvos ryšių punktas daugiausia dėmesio skiria dviejų darbuotojų saugos ir sveikatos Europos informacinių kampanijų organizavimui ir vykdymui Lietuvoje.

Pažymėtina, kad šio punkto interneto puslapyje adresu <http://lt.osha.eu.int> bei VDI interneto puslapyje visi darbuotojų saugos ir sveikatos procesų dalyviai turi galimybę susipažinti su visais teisės aktais, gera praktika, naujienomis iš Europos Sąjungos bei Lietuvos profesinės saugos ir sveikatos srityje.

Siekiant išvengti nelaimingų atsitikimų įmonėse bei operatyviai informuoti ir kitas įmones, VDI veikia laiškų - nurodymų rengimas darbdaviams apie nelaimingus atsitikimus, jų priežastis bei pašalinimo būdus ir siuntimas elektroninio ryšio priemonėmis. Visi nurodymai darbdaviams patalpinti VDI tinklapyje⁹¹. Manytina, kad toks operatyvus patalpinimas informacijos į tinklalapį skatina kitas įmones pataisyti savo klaidas ir išvengti nelaimingų atsitikimų.

Reiktų paminėti, kad nurodymai turi realų poveikį darbdaviams, nes iš patikrintų įmonių, daugiau kaip pusė Lietuvos įmonių sureagavo į minėtą nurodymą, išleido įmonės (lokalinį) dokumentą ir supažindino įmonės darbuotojus, organizavo papildomą įmonės darbuotojų instruktavimą darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, parengė ilgalaikį darbo aplinkos veiksnių poveikio mažinimo ir šalinimo priemonių planą. Reiktų paminėti, kad už panašių nurodymų nevykdymą darbo inspektoriai taikė ir griežtesnes poveikio priemones.

⁹¹ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2007 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?249585684>>.

Pažymėtina, kad VDI sistemingai informuoja visuomenę apie įmones, jų vadovus bei administracijos pareigūnus, kurie aplaidžiai tvarko darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus, nevykdo darbo ir poilsio reguliavimo nuostatų, pažeidinėja darbo apmokėjimo tvarką bei kitus įstatymus. Informacija talpinama VDI tinklapyje.

Kita vertus, plačiau bei visapusiškiau informavimo interneto tinklu technologiją išnaudoti riboja dar pakankamai aukštos interneto paslaugų kainos, naudojamų personalinių kompiuterių, ypač mažose ir vidutinėse įmonėse, kiekis. Atkreiptinas dėmesys, kad vis dar nesudaryta galimybė piliečiams oficialiai kreiptis į VDI ir gauti atsakymus elektroniniu paštu. Manytina, kad šios operatyvaus bendravimo priemonės praktinį taikymą kol kas stabdo visuotinai neparengta naudoti elektroninio parašo sistema.

Pažymėtina, kad VDI ypatingą dėmesį skiria informacijai apie jaunų asmenų darbą. Įvairiais būdais ir formomis ji vykdyta sezono, kurio metu ypač paklausus ir aktualus šis darbas metu. Parašyti darbo inspektorių straipsniai, supažindinant su darbdavio ir su jauno darbuotojo pareigomis bei teisėmis, raginant visais neaiškiais atvejais kreiptis į VDI, nurodytas pasitikėjimo telefono numeris.

Atkreiptinas dėmesys, kad VDI sukūrė ir transliavo garso klipą, kuris ragina tėvus, kurių vaikai ar paaugliai ketina įsidarbinti, konsultuotis VDI. Darbo inspektoriai baigiantis sezonui, nuolat platina pranešimą žiniasklaidai apie rezultatus tikrinant jaunų asmenų darbą minimo sezono metu. Pagirtina, kad VDI deda nemažai pastangų skleidžiant informaciją apie jaunų asmenų darbą. Manytina, kad, tai turi tiesioginį veiksmingą poveikį jaunojo žmogaus sąmonei.

Pabrėžtina, kad didelė problema Lietuvos įmonėse – darbuotojų neblaivumas. VDI aktyvinant prevencinę veiklą alkoholiui darbe, kaip rizikos veiksniui, mažinti rengia ir platina šiai problemai skirtus straipsnius, garso klipus, organizuoja prevencinės informacijos skelbimus ant autobusų ir troleibusų didžiuosiuose šalies miestuose.

VDI puslapyje internete ir „Verslo žinių“ dienraštyje nuolat skelbia informaciją pagal ATPK 41 straipsnio 3 dalį apie asmenis, kuriems už darbo įstatymų ir darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų pažeidimus skirta administracinė nuobauda. Manytina, kad toks informacijos skelbimas viešai daro prevencinį poveikį pažeidėjams.

2008 metais informavimo veikla pasipildė konsultaciniu aspektu – pažymint Pasaulinę darbuotojų saugos ir sveikatos dieną (balandžio 28 d.) šalyje vykdyta Darbuotojų saugos ir sveikatos savaitė, pagal parengtą Išvažiuojamųjų konsultavimų savivaldybėse ir seniūnijose planą, numatyta Pavasario vieninga Valstybinės darbo

inspekcijos diena. Jos metu visoje šalyje vyksta ir konsultaciniai renginiai apskrityse, ir informavimo kampanija.

Pagal parengtą Išvažiuojamųjų konsultavimų savivaldybėse ir seniūnijose planą organizuojami administracijos specialistų konsultavimai seniūnijose. Atkreiptinas dėmesys, kad 2008 metais visomis formomis (raštu, telefonu, priimant skyriuose) konsultuota, suteikta būtina informacija per 143 tūkstančius asmenų. Tai beveik 9 procentais daugiau, negu 2007 metais. Beveik dešimtadaliu daugiau asmenų kreipėsi ir buvo konsultuoti telefonu⁹².

Manytina, kad toks konsultavimas savivaldybėse vieną dieną yra neefektyvus, nes ne visi interesantai suspės per vieną dieną gauti išsamią informaciją rūpimu klausimu ir ne visų sričių specialistai gali atvažiuoti į savivaldybę tą pačią dieną. Siekiant sudaryti galimybę maksimaliai didesniai besikreipiančiųjų skaičiui gauti kvalifikuotą VDI specialistų konsultaciją, manyta, kad reikia steigti vieningą konsultacinį centrą, kurio veiklą organizuos aukštos kvalifikacijos specialistai.

Taigi, atsižvelgiant į darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo įstatymų laikymosi aktualijas, informavimo ir konsultavimo veikloje galima išskirti šias įgyvendinamas priemones:

1) informacinė kampanija kartu su Europos saugos ir sveikatos agentūra, skirta rizikos vertinimui;

2) rengiama informacija vaikų ir jaunų asmenų darbo tematikai;

3) siekiant efektyvesnės nelegalios darbo prevencijos ir gyventojų informuotumo buvo organizuota socialinė reklama - „Nelegalus darbas. Vagi savo ateitį!“. Šis socialinės reklamos tekstas naudotas mobiliajai reklamai, judrioji užklaida patalpinta VDI svetainėje internete www.vdi.lt.

Pažymėtina, kad vien tik darbo inspektorių kontrolės priemonių, patikrinimų skaičiaus didinimo bei teisės aktų normų, nustatančių darbdavių atsakomybę už pažeidimus taikymo nepakanka. Būtina užtikrinti aktyvią bei efektyvią informacinę kompaniją, teikti darbdaviams pagalbą teisės aktų taikymo srityje. Tik visas anksčiau išvardintų priemonių kompleksas gali padėti švelninti šiuo metu pakankami prastą darbuotojų padėtį.

⁹² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos ataskaitos. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460>>.

IŠVADOS

1. Dabartinė ekonominė situacija atitinkamai atspindi ir VDI veikloje, kurios apimtys pastebimai išaugo – darbo inspektoriams tenka adekvačiai reaguoti į gausų skundų, pareiškimų ir paklausimų skaičių. Gana dažnai keičiantis teisinei bazei, išaugo darbo teisės klausimų skaičius. Esant tokiai situacijai būtina diegti VDI bendrą nemokamą darbuotojų ir darbdavių konsultacinę sistemą, paremtą „Vieno langelio“ principu.

Akivaizdu, jog su konsultavimu ir informavimu galima ugdyti darbdavių, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų, komitetų bei darbuotojų suvokimą apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, tendencijas, informuoti apie būtinybę įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, tuo darant įtaką nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų bei darbo įstatymų pažeidimų mažėjimui. Tobulinant VDI asmenų konsultavimą ir informavimą, bei siekiant sudaryti galimybę maksimaliai didesniai besikreipiančiųjų skaičiui gauti kvalifikuotą VDI specialistų konsultaciją, būtina įsteigti vieningą konsultacinį centrą, bei tobulinti tikslinių seminarų socialiniams partneriams sistemą.

2. Dėl sunkios ekonominės padėties šalyje padidėjo VDI gaunamų skundų skaičius. Esant tokiai situacijai darbo rinkoje, reikėtų patobulinti asmenų skundų ir prašymų nagrinėjimo procesą. Pavyzdžiui įtraukiant į jį socialinius partnerius: darbdavių, profesinių sąjungų organizacijas.

3. Siekiant europinių inspektavimo standartų, VDI daug dėmesio skiria darbuotojų kvalifikacijos kėlimo klausimams. Darbo inspektorai mokomi stebėti, suprasti, įvertinti vykstančių procesų visumą, o ne tik fiksuoti atskiras detales. Tačiau specialistų perkvalifikavimo procesas užtrunka. Tai iš dalies apsunkina ir lėtina VDI veiklos kokybinės spartos kitimą, keliamų uždavinių įgyvendinimą.

4. Darbdavių ir darbuotojų atestavimo ir mokymo teisinis reglamentavimas nėra pakankami aiškus. Ši sfera yra labai svarbi, kadangi įmonėse dirbančių darbuotojų kvalifikacija, kokybiška darbdavių atestacija, žinių ir įgūdžių lygis saugos ir darbe klausimais tiesiogiai įtakoja bendrąją nelaimingų atsitikimų statistiką.

5. Dėl plataus nelegalaus darbo paplitimo bei įvairių formų neretai darbo inspektoriams sunku nustatyti nelegalaus darbo faktus, nepakankami efektyvi apsikeitimo operatyvia informacija sistema. Tikslinga parengti su kai kuriomis ministerijomis tarpžinybinius susitarimus, kuriais, esant poreikiui, būtų užtikrinamas keitimasis informacija, bendrų priemonių, specialių tikslinių operacijų ir akcijų atlikimas.

Darbo inspektorių inspektavimų metu dalis įmonėse dirbančių darbuotojų paprasčiausiai pabėga. Ataskaitose yra žymima, kad minėti asmenys dirbo neteisėtai, tačiau jokių administracinių sankcijų imtis nėra pagrindo. Tikslinga būtų nustatyti atsakomybę darbdaviui tais atvejais, kai jo įmonėje esantys darbuotojai tikrinimo metu pasišalina iš įmonės.

6. Teismo skiriamos baudos yra mažesnės už vidutinį baudos dydį, numatytą ATPK 41², 41³, 41⁴, 41⁵ straipsnių sankcijoje, nepateisina įstatymų leidėjo tikslo bei pasiekia atvirkštinį rezultatą – pažeidėjas savo veiksmais gauna didesnę naudą nei paskirta nuobauda, todėl įstatymų leidėjas turėtų kelti sankcijas bent jau apatinę ribą, kad pažeidimai neapsimokėtų.

7. Darbo inspektorių prevencinio darbo efektyvumą apsunkina aukštas nedarbo lygis, kas sudaro darbdaviams prielaidas pažeidinėti darbo teisės aktais numatytas darbuotojams darbo bei socialines garantijas, naudoti nelegalų darbą, piktnaudžiaujant tarnybine padėtimi, naudojant psichologinį spaudimą darbuotojų atžvilgiu. Kita vertus, patys darbuotojai, būdami darbo santykių šalimi, dar nemoka siekti savo garantijų bei teisių įgyvendinimo, o dažnai net nesuvokia šios galimybės.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai:

1. TDO konvencija Nr. 81. (Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-652).
2. Lietuvos Respublikos Konstitucija. (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014).
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).
4. Lietuvos Respublikos Administracinės teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1).
5. Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741).
6. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585).
7. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271).
8. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170).
9. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5114).
10. Lietuvos Respublikos vyriausybės 1998 m. gegužės 11 d. nutarimas Nr. 570 „, Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“. (Valstybės žinios, 1998, Nr. 45-1241).
11. Lietuvos Respublikos vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimas Nr. 292 „, Dėl darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos aprašo ir darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo“. (Valstybės žinios, 2007, Nr. 37-1365).
12. Valstybinės darbo inspekcijos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. vasario 17 d. įsakymu Nr. A1-40 (su pakeitimais ir papildymais). (Valstybės žinios, 2004, Nr. 29-936).
13. Valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamentas, patvirtintas Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2004 m. balandžio 22 d. įsakymu Nr.1-108. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 80-2860).

14. Asmenų prašymų nagrinėjimo ir jų aptarnavimo Valstybinėje darbo inspekcijoje taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. spalio 16 d. įsakymu Nr. V-312. (Valstybės žinios, 2008, Nr. 123-4698).

15. Informacija apie darbuotojų saugos būklę ir darbo vietų atiktį darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimams teikimo valstybinei darbo inspekcijai, patvirtinta Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. V-190. (Valstybės žinios, 2008, Nr. 76-3036).

16. Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinės rekomendacijos, patvirtintos Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. gegužės 7d. įsakymu Nr. V-132. (Valstybės žinios, 2008, Nr. 55-2113).

17. Priemonės nelaimingiems atsitikimams darbe mažinti, patvirtintos Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2005 m. spalio 5 d. nurodymu Nr. 1-223. (Valstybės žinios, 2005, Nr. 119-4315).

18. Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos rengimo ir instruktavimo tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2005 m. balandžio 20 d. įsakymu Nr. 1-107. (Valstybės žinios, 2005, Nr. 53-1817).

19. Darbdaviui atstovaujančio asmens, darbdavio įgalioto asmens pakartotinio darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. lapkričio 26 d. įsakymu Nr. 1-327. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 173-6425).

20. Priemonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklei gerinti, patvirtintos Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2003 m. birželio 20 d. nutarimu Nr. 1-172. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3213).

21. Darbo rinkos profesinio mokymo tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2007 m. birželio 20 d. įsakymu Nr. A1-140. (Valstybės žinios, 2007, Nr. 61-2358).

22. Darboviečių bendrieji nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos ministro 1998 m. gegužės 5 d. įsakymu Nr. 85/233. (Valstybės žinios. 1998, Nr. 44-1224).

23. Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrieji nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos ministro 2003m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. A1-223/V-792. (Valstybės žinios. 2004, Nr. 13-1224).

Specialioji literatūra:

24. DAMBRAUSKIENĖ G., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Mykolo Riomerio universitetas, 2008.

25. DAMBRAUSKIENĖ G., MACIJAUSKIENĖ R., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas: metodinė mokymo priemonė*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.

26. DREJERIS R., *Maitinimo įmonių darbo organizavimas*. Vilnius: Kronta, 2004.

27. JOVAIŠAS K. *Lietuvos Respublikos konstitucijos komentaras. I dalis*. Vilnius: Teisės institutas, 2000.

28. NEKROŠIUS I., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003.

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

30. NEKROŠIUS I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

31. PLUKTAS M., GUIGAITĖ A. *Rupi duona kasdienybės. Valstybinei darbo inspekcijai – 80*. Vilnius: Akritas, 1999.

32. TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.

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

34. ŠEDBARAS S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005.

Teismų sprendimai:

35. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2005-11-12 nutarimas Nr. 01/04 „Dėl Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekso 163² straipsnio (2002 m. liepos 5 d. redakcija) 5 dalies ir šio straipsnio (2003 m. liepos 4 d. redakcija) 6 dalies atitikties Lietuvos Respublikos konstitucijai“. (Valstybės žinios, 2005, Nr. 134-4819).

36. Lietuvos Aukščiausiojo teismo baudžiamųjų bylų kolegijos 2003 m. balandžio 29 d. nutartis Nr. 2K-322/2003, kat. S-2.1.1.1.

37. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 11 d. nutartis c. b. *Vilniaus teritorinė muitinė v. Lietuvos respublikos valstybinė darbo inspekcija*, Nr. 3K-3-374/2001 m., kat. 6.1.

38. Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismo nutartis 2006 m. rugpjūčio 25 d. a. b., Nr. N17-886-06/2006.

39. Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismo nutartis 2006 m. gegužės 16 d. a. b., Nr. N17-1725-06.
40. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismo 2007 m. sausio 25 d. nutartis a. b., Nr. N14-175/2007.
41. Alytaus rajono apylinkės teismo 2007 m. vasario 8 d. nutarimas a.b., Nr. A-1-5-543/2007.
42. Joniškio rajono apylinkės teismo 2006 m. vasario 14 d. nutarimas a. b, Nr. A2.1-86-650/2006.
43. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2007 m. liepos 26 d. nutarimas a. b., Nr. A1-44-512/2007.
44. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2006 m. birželio 5 d. nutarimas a. b., Nr. A7-521-37/2005.
45. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2006 m. birželio 7 d. nutarimas a. b., Nr. A1-36-609/2006.
46. Klaipėdos rajono apylinkės teismo 2006 m. liepos 10 d. nutarimas a. b., Nr. A2.1.-3-06/2006.
47. Kauno miesto apylinkės teismo 2007 m. birželio 14 d. nutarimas a. b., Nr. A-2521/2007.
48. Kelmės rajono apylinkės teismo 2007 m. gegužės 8 d. nutarimas a. b., Nr. A2.1.-106-471/2007.
49. Mažeikių rajono apylinkės teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas a. b., Nr. A2.1-80-715/2006.
50. Pakruojo rajono apylinkės teismo 2007 m. kovo 26 d. nutarimas a. b., Nr. A2.1-212-284/2007.
51. Šiaulių miesto apylinkės teismo 2007 m. rugsėjo 26 d. nutarimas a. b., Nr. A-570-167/2007.
52. Šiaulių apygardos administracinis teismo 2006 m. rugsėjo 14 d. nutarimas a. b., Nr. II-778-257/2006.
53. Tauragės rajono apylinkės teismo 2006 m. sausio 25 d. nutarimas a. b., Nr. A2.1.-103-607/2006.
54. Utenos rajono apylinkės teismo 2006 m. kovo 15 d. nutarimas a. b., Nr. A2.1-158-356/2006.

Elektoriniai dokumentai:

55. Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

56. Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2007 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

57. Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2006 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

58. Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

59. Valstybinės darbo inspekcijos 2009-2011 metų strateginis veiklos planas. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-06-27]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>>.

60. Administracinės teisės pažeidimų protokolai. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-07-27]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?682786177>>.

61. Pagrindiniai VDI veiklos rodikliai 2009 metais. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-09-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?2084814465>>.

62. Valstybinės darbo inspekcijos istorija. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-06-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-825293457>>.

63. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus M. Plukto laiškas įmonių vadovams. Įmonėms siūloma užsitarnauti pasitikėjimo statusą. Valstybinė darbo inspekcija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-08-07]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?202134300>>.

64. Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-08-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.lvat.lt/default.aspx?item=admapzv>>.

SANTRAUKA

Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija yra tiksliai apibrėžta Valstybinės darbo inspekcijos įstatyme. Akivaizdu, kad jos funkcijos yra plačios. Atsižvelgiant į tai darbe akcentuotas dėmesys į darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimus, nelegalaus darbo reiškinių prevenciją, darbo apmokėjimo įmonėse kontrolę, darbo laiko apskaitos pažeidimus bei vykdomą aktyvią, kryptingą visuomenės konsultavimo ir informavimo veiklą.

Magistrinio darbo tikslas - atskleisti Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos ypatumus, išanalizuoti pagrindines jos funkcijas, jų įgyvendinimą, o taip pat išskirti Lietuvos teisės teorijoje ir praktikoje kylančias problemas, teisiškai jas įvertinti, bei pasiūlyti jų sprendimo variantus.

Savo veikloje Valstybinė darbo inspekcija taiko įvairius kontrolės ir prevencijos būdus: inspektavimą, darbdavių, juos atstovaujančių ar įgaliotų asmenų mokymą ir konsultavimą. Siekdama optimaliai spręsti darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo įstatymų problemas ji vis labiau įtvirtina konsultavimu, informaciniu dialogu grindžiamus santykius su darbdaviais ir darbuotojais.

Valstybinės darbo inspekcijos veikla ir sukaupta praktika leidžia formuoti ir keisti darbo teisę.

SUMMARY

The competence of the State Labor Inspectorate is precisely defined in the State Labor Inspection Law. It is clear that its function is wide. Considering this, the attention in my work has been focused on occupational safety and health violations, prevention of illegal employment effects, control companies pay, working time accounting irregularities and also active and purposeful management of public consultation and conveyance.

The aim of master's work is to highlight the features of the implementation of the State Labor Inspectorate, to analyze its main features, their implementation, as well as to distinguish theory and practice problems of Lithuanian law, to evaluate them legally and to propose the solutions.

In its activities the State Labor Inspectorate applies different control and prevention methods: inspection, training and consulting of employers, their representatives or attorneys. In order to tackle employees' health and safety, and employment law problems, it introduces more and more consulting, information dialogue-based relations with employers and workers.

State Labor Inspectorate activity and accumulated practice allows to shape and modify the labor law.