

VILNIAUS UNIVERSITETAS

TEISĖS FAKULTETAS

DARBO TEISĖS KATEDRA

Virginijos Vitunskaitės

Neakivaizdinio skyriaus

IV kurso studentės

Magistro darbas

**GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS:
TEORIJOS IR PRAKTIKOS LYGINAMOJI ANALIZĖ**

Vadovas: lekt. A. Šuminas

Recenzentas: doc.dr. V. Tiažkijus

Vilnius 2012

Turinys

Įvadas	3
1. Garantijų samprata ir rūšys	7
1.1. Bendrosios garantijos	25
1.2. Specialiosios garantijos	36
2. Kompensacijų samprata ir rūšys	42
3. Garantijų ir kompensacijų reikšmė	51
Išvados	58
Santrauka	59
Summary	60
Naudota literatūra	61
Priedas	72

Ivadas

Temos aktualumas. Darbo įstatymai ir kiti teisės aktai numato darbuotojams garantijas ir kompensacijas, kuriomis darbuotojams dėl priverstinio atsitraukimo nuo savo tiesioginių pareigų siekiama kompensuoti Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) garantuotas atitinkamas piliečių teises ir laisves. Konstitucijos II skirsnyje įtvirtinta vienas iš pagrindinių valstybės uždavinių – žmonių gerovė ir apsauginė nuostata dėl asmens konstitucinės teisės ar laisvės pažeidimo, kurioje numatyta asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimas¹. Šiuo atveju atlyginimas suprantamas kaip kompensacija už konstitucinių teisių pažeidimus. Taigi, valstybei tenka sudėtingas uždavinys – rūpintis kiekvienu valstybės asmeniu. Tam reikalinga moderni teisinė sistema - teisės aktai, juos įgyvendinančios institucijos, kurios pagal joms priskirtą kompetenciją profesionaliai ir efektyviai vykdytų įstatymų leidėjo valią. Įstatymų leidėjas, įgyvendinantis Konstitucijos ir Europos Sąjungos teisės aktų nuostatas, turi reaguoti į valstybėje vykstančius pokyčius, pastebėti poreikį, ištirti ekonominius, socialinius pokyčius, nustatyti ribas ir imtis apsaugos priemonių, kad darbo sutarties šalys (darbuotojas ir darbdavys) naudodamosios savo teisėmis, galimybėmis ir garantijomis, nepažeistų tarpusavio teisių, kad būtų užtikrinta valstybėje asmenų socialinė gerovė. Tai amžina ir nekintanti valstybės pareiga, siekiant išsaugoti valstybėje tvarką ir ramybę, t. y. socialinį kompromisą. Valstybei nepakanka numatyti teises ir laisves, ji turi užtikrinti privataus asmens teisių nepažeidžiamumą², o atsiradus darbo teisės normos pažeidimui, garantuoti teisių gynimą ir atstatymą, prarastų garantijų kompensavimą. Taigi, valstybės teisinė sistema turi užtikrinti tam tikras garantijas, jų įgyvendinimo priemones, kurios būtų palankios dirbantiems, skatinti darbdavius sudaryti palankius darbuotojui darbo grafikus, naudoti lanksčias darbo formas, siekti ilgalaikių socialinių tikslų, atsižvelgiant į skirtingus darbo santykių dalyvių lūkesčius.

Išanalizavus Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą (toliau – DK) galima teigti, kad jame nustatyta labai daug garantijų, kompensacijų darbuotojams, diferencijuojant jas pagal darbo laiko specifiką (naktinis darbas, viršvalandinis darbas), dirbančių asmenų šeimyninę padėtį (auginantys vaikus), amžių (nepilnamečiai), sveikatą (susirgę ar sergantys profesine liga), lytį (moterys, maitinančios krūtimi), kvalifikaciją (besimokantys, keliantys kvalifikaciją) ir kt., tačiau labai svarbi kita darbo sutarties pusė – darbdaviai, kurie turi

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius: Mūsų Saulužė, 2003, p. 7.

² VADAPALAS V. Tarptautinė teisė: bendroji dalis. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 240.

viešąjį (valstybė, jos institucijos) ir privatų (pavyzdžiui, individualios įmonės, verslininkai) interesą. Taigi, abi interesų grupės turi bendrą uždavinį – subalansuoti interesus, kad tai, kas numatyta teisės aktuose, būtų pripažinta ir apsaugota. Išlaikyti balansą tarp teisės normos ir teisingo praktinio jos įgyvendinimo nėra lengva. Egzistuojantys ir besikeičiantys visuomenėje ir valstybėje socialiniai reiškiniai gali nulemti ydingą praktinį teisės normų įgyvendinimą, numatytų garantijų nesuteikimą ar neteisingą suteikimą, kuris sukelia darbo sutarties šalims tam tikras negatyvias pasekmes, kurias valstybė išpareigoja kompensuoti. Kompensacija kaip pažeistų teisių, žalos padarymo atlyginimo būdas yra suvokiama labai siaurai, ji turi materialinę (piniginę) išraišką. Dažnai pažeista teisė, įtvirtinta įstatymuose kaip garantija, gali turėti daug didesnę neigiamą socialinį padarinį, nei už ją bus sumokėta kompensacija. Taigi, svarbus uždavinys yra žinoti ir tiksliai įgyvendinti praktiškai įstatymuose nustatytas garantijas ir teikti kompensacijas.

Problematika. DK XV skyriuje nustatytos darbuotojams garantijos ir kompensacijos, kuriomis turėtų būti įgyvendinamos Konstitucijoje įtvirtintos teisės ir laisvės. Tačiau valstybės ekonominė padėtis, darbuotojų ir darbdavių nepakankamas lojalumas, netinkamas DK normų interpretavimas sudaro nemažai spragų įgyvendinant įstatymuose nustatytas garantijas, kompensacijas, ginant pažeistas darbuotojų teises ir siekiant jų realizavimo. Teisės teorija ir praktika nepateikia vienareikšmiškų garantijų ir kompensacijų apibrėžčių. DK įstatymo leidėjai XV skyriuje nustatę garantijas ir kompensacijas darbo užmokesčio srityje, garantijas, garantines išmokas, garantines priemokas, kompensacijas pateikia bendrai, minėdami sąvokas „apmokėjimas, mokėjimas, išmokų mokėjimas, piniginių reikalavimų tenkinimas, kompensacijos“. Taip atsiranda sąvokų aiškinimo, interpretavimo, taikymo problema. Galiojantys darbo, socialinės apsaugos įstatymai ir pamatinės konstitucinės teisės normos privalo būti aiškiai formuluojamos ir įgyvendinamos, suteikiant Lietuvos valstybėje gyvenančiam ir dirbančiam asmeniui jam priklausančias garantijas, kad darbuotojai galėtų jaustis greitai kintančios ir progresuojančios darbo rinkos nariais, tikėtis stabilaus ir nuspėjamo pažeistos teisės ar teisėtų lūkesčių pažeidimo atstatymo, tinkamos gynybos ar kompensacijos.

Darbo objektas. Darbe aptariamos darbuotojams DK XV skyriuje nustatytos garantijos, kompensacijos, jų samprata, rūšys, jų suteikimo aplinkybės, sąlygos, socialinė reikšmė, pateikiama teorijos ir praktikos analizė, pakomentuotos dažniausiai keliančios abejonių DK normos ir kaip jas aiškina Lietuvos Aukščiausias Teismas (toliau – LAT).

Šio darbo tikslas – išskirti ir išanalizuoti, kokias garantijas ir kompensacijas darbo užmokesčio srityje nustato DK XV skyriaus apimtimi, ištirti ir palyginti garantijų ir

kompensacijų sampratų ir klasifikacijų įvairovę su pateiktomis užsienio teisės teorijoje, aptarti praktinių garantijų, kompensacijų įgyvendinimą ir jų reikšmę.

Siekiant užsibrėžto tikslo, keliami šie uždaviniai:

1. Išanalizuoti ir pateikti garantijų ir kompensacijų požymius, apibrėžti jų sampratą, suskirstyti į rūšis.
2. Palyginti darbo teisės teorijos taikymą praktikoje apsaugant ir ginant darbuotojų garantijas ir kompensacijas darbo užmokesčio srityje.
3. Atskleisti garantijų ir kompensacijų reikšmę ir esmę.

Pagrindiniai magistro darbo šaltiniai – Konstitucija, DK, Lietuvos Respublikos ir Europos bendrijos teisės aktai, specialioji literatūra, teismų praktika.

Tyrimui atlikti panaudoti įvairūs mokslinio tyrimo metodai:

- lingvistinis metodas taikytas atskleisti darbe naudojamų terminų, sąvokų, normų turinį, sampratą;
- loginės analizės metodas – norminės ir specialiosios literatūros analizei, nagrinėjimui, darant apibendrinimus ir grindžiant išvadas, siekiant darbo uždavinių įgyvendinimo;
- lyginamasis – šio metodo pagalba lyginamos ir gretinamos Lietuvos ir užsienio įstatymų nuostatos, Lietuvos ir Rusijos teisės teorija, susijusi su garantijomis ir kompensacijomis darbuotojams darbo užmokesčio srityje;
- sisteminis teisės aiškinimas – perteikiant teisės normų reikšmę ir galią pagal jų vietą teisės šaltinių sistemoje;
- statistinis – apžvelgta ir apibendrinta LAT praktika, užsienio teisės normos, Alytaus apylinkės teisme 2010 metais nagrinėtos bylos, susijusios su šio darbo tema, tikslais, darbo objektu.

Magistro darbą sudaro įvadas, trys dėstomosios dalys bei išvados ir priedas. Pirmoje dalyje aptariamos garantijų samprata ir rūšys. Antroje dalyje pateikta kompensacijų samprata ir rūšys. Trečioje dalyje aptarta garantijų ir kompensacijų reikšmė.

Magistro darbo praktinis reikšmingumas – pateiktos ir išanalizuotos Lietuvos mokslininkų garantijų ir kompensacijų sampratos, rūšys, palygintos su užsienio teisės

teorijoje pateikiamomis sąvokomis ir klasifikacijomis; suformuluota apibendrinta garantijų darbuotojams darbo užmokesčio srityje sąvoka, išskirti garantijų ir kompensacijų darbuotojams požymiai, lentelėje sugrupuotos garantijos (pateikta priede); garantijų iliustravimui ir analizei paminėti ir paanalizuoti LAT išaiškinimai, susiję su DK XV skyriuje nustatytais darbuotojams garantijomis ir kompensacijomis, aptartas praktinis garantijų ir kompensacijų taikymas, apsauga, gynyba, reikšmė ir esmė.

1. Garantijų samprata ir rūšys

Demokratinės valstybės užduotis – ne tik deklaruoti žmogaus teises, bet ir kurti sąlygas arba garantijas joms įgyvendinti. A. Vaišvila mano, jog žmogaus teisių garantijos - tai sąlygos arba priemonės, kurioms esant asmuo įgyja savo teisėms įgyvendinti reikalingą gėrį, juo netrukdomai naudojasi ar apgina savo pažeistas teises³. Iš šios sąvokos galima išskirti žmogaus teisių garantijų požymius, kad tai: 1) asmens teisėms įgyvendinti įgytas gėris, 2) jis atsiranda esant tam tikroms sąlygoms arba priemonėms, 3) asmuo netrukdomai juo naudojasi, o jį pažeidus - gina. Siekiant aiškiau atskleisti A. Vaišvilos pateiktą garantijų sąvoką, reikia paminėti jo išskirtas žmogaus teisių garantijas, kurias jis pagal subjektą skirsto į dvi rūšis: 1) sąlygos, kurias susikuria pats asmuo; 2) sąlygos, kurias asmens teisėms įgyvendinti sukuria valstybė⁴.

A. Vaišvila išskiria trejopas valstybės kuriamų žmogaus teisių garantijas:

- valstybės materialioji parama asmeniui. Šio tipo garantijos pavyzdys gali būti ir 1961 m. Socialinė chartija, kuri yra valstybių įsipareigojimas teikti materialiąją paramą ekonomiškai neišgalintiems arba socialiai neveiksniems savo piliečiams;

- valstybės kuriamos teisinės institucijos ir procedūros asmens pažeistai teisei apginti ir šitaip sugrąžinti asmeniui gebėjimą pačiam toliau garantuoti savo teisių įgyvendinimą. Pavyzdžiui (toliau – pvz.), asmens galimybė vadovaujantis teisinėmis procedūromis per teismą realiai atgauti skolą ar pašalinti kitas savo teisės įgyvendinimo kliūtis;

- valstybės pareiga perimti bankrutuojančio darbdavio tam tikrą dalį pareigų, kad būtų užtikrinta darbuotojų teisė gauti pagal darbo sutartį priklausomą atlyginimą⁵.

Toks valstybės kuriamų žmogaus teisių garantijų paaiškinimas suponuoja platesnį, išsamesnį garantijų suvokimą ir nekelia abejonių sąvokos abstraktumas ir filosofinis jos aiškinimas. Išanalizavus ir apjungus tai, kas išsakyta, galima suformuluoti žmogaus teisių garantijų sąvoką - tai pačio asmens ar valstybės asmens teisėms įgyvendinti sukurtos sąlygos arba priemonės (materialioji parama, valstybės kuriamos teisinės institucijos ir procedūros asmens pažeistai teisei apginti, valstybės tam tikrų pareigų perėmimas iš bankrutuojančio darbdavio), kurioms esant asmuo įgyja savo teisėms įgyvendinti reikalingą gėrį, juo netrukdomai naudojasi įgyvendindamas ir (ar) apgindamas savo pažeistas teises.

Taigi, valstybė priimdama laisvo ir atsakingo demokratinės visuomenės nario – asmens koncepciją, priima tam tikrą atsakomybę, taip įgyvendindama Konstitucijos II –

³ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004, p. 185.

⁴ Ten pat, p. 185.

⁵ Ten pat, p. 186.

IV skirsniuose esančias teisės normas. Atsižvelgiant į šio darbo tikslą, bus siaurinamas žmogaus teisių garantijų aiškinimas ir apsiribota vienu iš pagrindinių valstybės uždavinių – žmonių gerove darbo teisės srityje. Ši nuostata įtvirtinta ir Konstitucijos 48 straipsnyje (toliau – str.), kur nustatyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju⁶. Ši norma labai perspektyvi ir naudinga darbuotojui, nes esmines garantijas, galimybes, kertinius žmogaus teisių įgyvendinimo principus darbo teisės srityje numato pagrindinis Lietuvos teisės aktas – Konstitucija. Vadinas, pažeidus darbuotojo garantijas, pažeidžiamos ne tik darbuotojo asmeninės teisės, bet ir konstitucinės normos, reglamentuojančios darbuotojų teises ir garantijas. Konstitucijos 48 str. nustato šias teises darbo teisės srityje: laisvai pasirinkti darbą bei verslą; teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas; gauti teisingą apmokėjimą už darbą; gauti socialinę apsaugą nedarbo atveju. Šios teisės ir garantijos DK 2 str. įvardytos kaip darbo santykių teisinio reglamentavimo principai. Teisės principų sampratą pateikia A. Vaišvila, kurioje nusako principų esmę, kad tai - bendro pobūdžio idėjos, vertybinės orientacijos, kurios nurodo, kokios turi būti kuriamos teisės normos⁷. Toks principų apibūdinimas suponuoja išvadą, kad DK sudarytas Konstitucijos pagrindu, t. y. įkorporuojant į jį konstitucines nuostatas, kurios taikomos darbo santykiuose. Konstitucijos 48 str. nuostatos siauriau atkartoja Europos socialinės chartijos (pataisytos) I dalyje 1-4 punktuose⁸ nustatytas teises ir principus, kurie yra vykdytini visomis tinkamomis nacionalinėmis ir tarptautinėmis priemonėmis ir turėtų pagerinti savo gyventojų gyvenimo lygį ir pakelti socialinę gerovę, garantuoti šias socialines teises: kiekvienas žmogus privalo turėti galimybę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą; visi darbuotojai turi teisę į tinkamas darbo sąlygas; visi darbuotojai turi teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas; visi darbuotojai turi teisę į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 15 str. numato laisvę pasirinkti profesiją ar veiklą ir teisę dirbti⁹, 27 str. nustatyta darbuotojams ar jų atstovams garantija atitinkamu lygiu gauti informaciją ir konsultacijas reikiamu laiku Europos Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis. Taigi, Konstitucija, Europos socialinė chartija (pataisyta), Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija nustato visą eilę darbuotojų laisvių, teisių ar garantijų, kurios turi socialinius, materialinius, žmogaus orumo (anot A.

⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius: Mūsų Saulužė, 2003, p. 5-10.

⁷ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004, p. 146.

⁸ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

⁹ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2007/C 303/01). [interaktyvus] [žiūrėta: 2012 m. kovo 29 d.] Prieiga per internetą: <http://eurlex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LT.01001701.htm>.

Vaišvilos – gėrio) išsaugojimo tikslus, tačiau garantijų sąvokos nepateikia, o tik nusako teises į tam tikras garantijas, socialinę apsaugą nedarbo atveju, nesuteiktų ar pažeistų teisių ar garantijų gynimą. Konstitucijos 30 str. įtvirtinta apsauginė nuostata dėl asmens konstitucinės teisės ar laisvės pažeidimo, kurioje numatyta asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimas¹⁰. Taigi, valstybė suteikdama asmeniui teisių, leidžia jomis naudotis, o atsiradus jų pažeidimui „įjungia“ asmens – darbuotojo pažeistų teisių gynimo mechanizmą galiojančių įstatymų ribose, t. y. garantuoja, kad pažeista teisė bus atstatyta arba už ją bus atlyginta materialiai. V. Vadapalas teigia, jog garantijų paskirtis, kad būtų pasiektas tarptautinių sutarčių vykdymo rezultatas, nes tai yra valstybės pareiga visuomenei ir tarptautinis įsipareigojimas¹¹. V. M. Korielskis ir V. D. Perevalovas nurodo, kad garantijų tikslas – sudaryti teisinę lygybę, turėti, įgyti ir įgyvendinti teises ir laisves¹². Atsižvelgiant į Konstitucijos, Europos socialinės chartijos (pataisyta), Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos išskirtas darbuotojų teises, laisves ir garantijas, V. M. Korielskio, V. D. Perevalovo, V. Vadapalo teiginius apie garantijų paskirtį ir tikslus, galima suformuluoti garantijų sąvoką, kad tai - nacionaliniais ir Europos Sąjungos teisės aktais reglamentuotos darbuotojų laisvės įgyvendinti savo interesų pagrindu teisę į darbą, kuris atliekamas tinkamomis, sveikomis ir saugiomis darbo sąlygomis, už kurių darbuotojas gauna teisingą atlyginimą, garantuojanti normalų jų pačių ir jų šeimų pragyvenimo lygį. Toks garantijų apibrėžimas atitinka demokratinės, pažangios, socialios valstybės modelį, kur atkreipiamas dėmesys ne tik į darbuotoją, bet ir į jo šeimą. Tokia pozicija pateikta tik pataisytoje Europos socialinėje chartijoje.

Šiame magistro darbe garantijos nagrinėjamos siaurąja prasme. Tai būtent tos, kurios numatytos darbuotojams darbo užmokesčio srityje, tačiau jos atlieka labai svarbų vaidmenį darbuotojo ir jo šeimos gyvenime, kad būtų patenkinti ir užtikrinti minimalūs gyvenimo poreikiai, socialiai priimtinas gyvenimo lygis ir saugumas, valstybės priimtais įsipareigojimais įstatymų nustatytose ribose. Visa valstybės intervencinė ekonomikos politika, socialinė politika yra įvairaus tipo valstybės kuriamų garantijų sistema, kurios tikslas - siekti, kad kuo daugiau visuomenės narių galėtų realiai pasinaudoti savo teisėmis¹³.

Aptariant žmogaus teisių garantijas, svarbus konstitucinės teisės žinovės - T. Birmontienės požiūris. Ji žmogaus teisių ir laisvių garantijas apibūdina kaip tam tikrą

¹⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius: Mūsų Saulužė, 2003, p. 7.

¹¹ VADAPALAS V. Tarptautinė teisė: Bendroji dalis. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 240.

¹² КОРЕЛСКИЙ, В. М., ПЕРЕВАЛОВ, В. Д. Теория государства и права. Учебник для вузов. Москва. Издательская группа ИНФРА М- Норма, 2000, с. 545.

¹³ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004, p. 186.

sistemą teisės normų, principų ir priemonių, kurių pagalba yra užtikrinamos žmogaus teisės ir laisvės¹⁴. Siekiant išanalizuoti jos pateiktą žmogaus teisių ir laisvių garantijų sampratą, būtina atkreipti dėmesį į jos žmogaus teisių garantijų skirstymą - į teisines ir neteisines¹⁵. Teisinės garantijos – tai teisės normų ir institutų sistema, kurios skirstomos:

- į materialines, kurioms priskirtina Konstitucija, įstatymai ir kiti teisės aktai, kuriuose įtvirtintos žmogaus teisės ir jų apsauga. Anot T. Birmontienės – tai svarbiausia žmogaus teisių garantija, kuri įtvirtinta Konstitucijoje plačiu žmogaus teisių ir laisvių katalogu, apimančiu pilietines ir politines bei socialines, ekonomines ir kultūrines teises. Čia išskirta eilė konstitucinių principų, turinčių įtaką žmogaus teisių garantijoms: Konstitucija yra vientisas ir tiesiogiai taikomas aktas; kiekvienas gali savo teises ginti remdamasis Konstitucija; negalioja joks įstatymas ar kitas aktas, priešingas Konstitucijai, ir galioja tik paskelbti įstatymai; asmuo, kurio konstitucinės teisės ir laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą; asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimą nustato įstatymas; valdžios įstaigos tarnauja žmonėms);

- procesines, kurioms priskirtos Konstitucijoje įtvirtintos asmens, kurio teisės ir laisvės yra pažeidžiamos teisę kreiptis į teismą, (pvz., DK 302 str. nustatyta darbuotojams garantija darbo bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio; visas darbo ginčų komisijos išlaidas padengia darbdavys);

- institucinės garantijos – tai institucijos, kurioms yra priskirta žmogaus teisių gynyba (Konstitucinis teismas)¹⁶.

Vadovaujantis šiuo skirstymu galima praplėsti anksčiau pateiktą T. Birmontienės garantijų sąvoką ir išdėstyti taip, kad žmogaus teisių garantijos - tai Konstitucijoje, įstatymuose ir kituose teisės aktuose teisės normomis, principais, priemonių sistemomis įtvirtintos tam tikros materialinės ir procesinės garantijos, kuriomis užtikrinamos žmogaus teisės ir laisvės, jų apsauga ir galimybė kreiptis institucijas, kurioms yra priskirta žmogaus teisių gynyba.

Šalia T. Birmontienės garantijų sampratos būtina aptarti S. A. Kamarovo ir A. B. Malko garantijų sampratą, kurie teigia, jog teisinės garantijos - tai specialių įstatymų ir teisėtvarkos priemonių, specialių teisinių institucijų, nuspėjančių ir užkardančių teisės

¹⁴ BIRMONTIENĖ, T.; JARAŠIŪNAS, E., KŪRIS, E.; et al. Lietuvos konstitucinė teisė: Vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001, p. 347-348.

¹⁵ Plačiau apie neteisines žmogaus teisių garantijas: ten pat, p. 347.

¹⁶ Ten pat, p. 348.

pažeidimus, veiklos nustatymo sistema¹⁷. Tokia garantijų samprata apjungia T. Birmontienės garantijų sampratą ir skirstymą į materialines, procesines ir institucines. I. Mačernytė – Panomariovienė savo disertacijoje pateikia ir kitų mokslininkų teisinių garantijų sampratas, pvz., S. S. Aleksejevo, A. S. Mordaveco, kur S. S. Aleksejevo nuomone teisinės garantijos – tai konkrečių pareigų nustatymas atskiriems asmenims, taip pat įgyvendinimo priemonių, ginančių asmens teises, visuma; A. S. Mordavecas panašiai apibūdina teisines garantijas ir teigia, kad tai žmogaus ir piliečio teisių apsaugos juridinių priemonių ir būdų sistema¹⁸. Iš to, kas pasakyta, būtina išskirti dvi teisinių garantijų funkcijas, kurias išskiria minėti autoriai – tai apsauginė ir įgyvendinimo, kurios turėtų būti vartojamos ir pateikiamos viena šalia kitos, nes jos sudaro visapusišką pagrindą darbuotojų garantijų užtikrinimo srityje, siekiant abipusių darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų pusiausvyros. Iš analizės matyti, kad A. Vaišvilos, Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės aktuose pateiktų garantijų sampratoje išsiskiria apsauginė garantijų funkcija, o T. Birmontienės garantijų skirstyme išvelgiama garantijų įgyvendinimo ir gynimo funkcija. Manytina, kad šių funkcijų negalima atsieti ir jos turi sudaryti darbuotojų teisių, laisvių, garantijų įgyvendinimo darbo santykiuose esmę, kuri apima valstybės garantuojamų gėrių sistemą teisinių ir socialinių santykių srityje.

Aiškinant garantijų sampratą, paminėtina ir Dabartinės lietuvių kalbos žodyne pateikta garantijos sąvoka, kuri apibrėžta kaip laidas, užtikrinimas. Šiame žodyne sąvoka laidas aiškinama kaip reikalingų kam sąlygų, aplinkybių buvimas, laidavimas, užstatas; sąvoka garantuoti aiškinama - laiduoti, užtikrinti¹⁹. Tarptautinių žodžių žodynas panašiai kaip ir Dabartinės lietuvių kalbos žodynas garantijos sąvoką apibrėžia kaip laidavimą, užtikrinimą. Šis žodynas pateikia garanto sąvoką, kurią aiškina, kaip laiduotoją, valstybę, įstaigą ar asmenį, duodantį kam nors garantiją, o garantuoti - laiduoti, kad būtų įvykdyta²⁰. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas garanto sąvokos nepateikia. Taigi, galima būtų teigti, kad Tarptautinių žodžių žodynas aiškiau ir plačiau pateikia garantijos sąvoką pateikdamas paaiškinimą apie garantijas teikiančius subjektus. Lyginant A. Vaišvilos žmogaus teisių garantijų požymius ir kalbininkų, galima rasti panašumų ir skirtumų. Panašumas tas, kad atsirastų pareiga teikti garantijas, reikalingos tam tikros sąlygos, aplinkybės, priemonės. Vadinasi, garantijos teikiamos tik susidarius tam tikroms sąlygoms, kurios gali būti priklausomos nuo darbdavio arba priklausyti nuo tam tikrų

¹⁷ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, p. 24.

¹⁸ Ten pat, p. 24.

¹⁹ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Red. KEINYS, S. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 164 ir 349.

²⁰ Tarptautinių žodžių žodynas. Red. KINDERYS, A. Vilnius: Alma littera, 2003, p. 261.

aplinkybių, nepriklausančių nuo darbdavio (pvz., bankroto atveju). Skirtumas - kad A. Vaišvila filosofškai įvardija garantijas kaip asmens teisėms įgyvendinti įgytą gėrį, o kalbininkai jau išskiria ne tik asmenis, bet ir įstaigas, valstybę, apibendrintai vadindami – laiduotoju, tai yra tuo, kuris davė garantiją. Šiuo atveju asmens teisių įgyvendinimo gėris įgauna konkretesnę reikšmę ir vadinamas garantijomis, nors tolimesnėje žmogaus garantijų analizėje, išskirdamas garantijų rūšis pagal subjektus, A. Vaišvila garantijas įvardija kaip sąlygas, kurias susikuria pats asmuo arba kurias asmens teisėms įgyvendinti sukuria valstybė. Taigi, toks autoriaus sąvokų sutapatinimas kelia abejonių, nes sąlygos yra tik aplinkybės, kurioms esant kažkas vyksta²¹, matyt, turima omenyje tos sąlygos, aplinkybės ar priežastys, dėl kurių pradeda veikti garantijų mechanizmas. Teigiama yra tai, kad A. Vaišvila garantijų sąvoką praplečia aiškindamas jų rūšis, todėl galima sudaryti aiškia garantijų sampratą. Trečiasis A. Vaišvilos garantijų požymis numato asmenų galimybę netrukdomai naudotis savo teisėmis, o esant jų pažeidimo atvejui – ginti. Šis požymis turi procesinį atspalvį, kuris skatina veikti, kreiptis į tas institucijas, kurios kompetentingai grąžins į iki pažeidimo buvusią padėtį arba kompensuos už pažeistą teisę, garantijas. Kalbininkų nustatytas trečiasis požymis turi dvi prasmes – tai materialinę, nes įvardytas kaip užstatas ir nematerialinę – suvokiamą kaip laidavimas, užtikrinimas. Taigi, A. Vaišvilos nuomonė ir kalbininkų nuomonė neprieštarauja viena kitai, bet ir nėra tapati, nes A. Vaišvilos pateikta sąvoka yra filosofinio pobūdžio, o žodynuose pateiktos sąvokos yra abstrakčios ir neišsamios.

V. Tiažkijus garantijas apibrėžia kaip apsaugines priemones, taikomas tais atvejais, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių (pvz., valstybės ir visuomenės interesų tenkinimo) negalėjo atlikti savo darbo pareigų²². Toks garantijų apibrėžimas yra labai aiškus, konkretus ir pakankamai siaurinamojo pobūdžio. Lyginant Dabartinės lietuvių kalbos žodyne pateiktos garantijos sąvokos ir V. Tiažkijaus garantijos apibrėžimą galima įžvelgti garantijos sąvokos dualizmą ir nesinonimiškumą. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne pateiktos garantijos aiškinamos kaip reikalingų sąlygų, aplinkybių buvimas, užtikrinimas, o V. Tiažkijaus garantijos sąvoka yra materialaus pobūdžio, nes orientuota į apsaugines priemones. Reikia pripažinti, kad sąlygos, aplinkybės, jų buvimas ir užtikrinimas reiškia labai plačias garantijų galimybes, juk esant tam tikroms aplinkybėms gali atsirasti būtinybė taikyti tam tikras apsaugos priemones. Vadinasi, garantijos aiškinimas, kad tai aplinkybės, jų buvimas ir užtikrinimas reiškia platesnį garantijos

²¹ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Red. KEINYS, S. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 672.

²² NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 324.

sąvokos aiškinimą, o apsaugos priemonės yra siauresnio aiškinimo, nors gali būti suprantamos ir vartojamos plačiai, pačia bendriausia prasme (kaip apibrėžia Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, kad apsauga yra apsaugojimas, gynimas, o apsauginis – skirtas apsaugai, apsaugantis²³).

Dėl kalbininkų pateiktų sąvokų abstraktumo tikslingiau būtų A. Vaišvilos pateiktą sąvoką lyginti su V. Tiažkijaus pateikta garantijų sąvoka, kurioje tiksliai apibūdinta: 1) priemonių tikslas – tai apsauginę funkciją atliekančios, skiriamos ir mokamos darbuotojui siekiant, kad jis neprarastų darbo užmokesčio²⁴, tai yra priemonės, kurios kompensuoja darbuotojui tai, ką jis dirbdamas tam tikrą darbo sutartyje sulygta darbą, būtų uždirbęs ir jautęs moralinį ir materialinį pasitenkinimą, kompensuodamas būtinus pragyvenimo kaštus, užtikrindamas normalų funkcionavimą; 2) tiksliai nurodyti darbuotojai, kuriems bus taikomos garantijos – tai tie darbuotojai, kurie dėl pateisinamų priežasčių negalėjo atlikti savo darbo pareigų; 3) tam tikros aplinkybės garantijoms atsirasti. Sąvokoje nenumatytas pažeistų teisių gynimas. Pagal V. Tiažkijų, garantijų veikimas prasideda tuomet, kai darbuotojas negalėjo atlikti savo pareigų dėl pateisinamų priežasčių. Ši samprata skiriasi nuo A. Vaišvilos pateiktos sąvokos, nes nurodo pažeistų teisių gynimą (negatyvių pasekmių atsiradimas), o V. Tiažkijus – pareigų neatlikimą dėl (galimo negatyvių pasekmių atsiradimo) pateisinamų priežasčių. Taigi, išsiskiria nuomonės dėl garantijų veikimo ir suteikimo pagrindo, garantijų sąvokos ir esmės.

Aiškinant, lyginant lietuvių mokslininkų nuomones, svarbu paminėti ir išanalizuoti užsienio mokslininkų garantijų sampratą darbo užmokesčio srityje (šiuo atveju – Rusijos Federacijos). Rusijos Federacijos darbo kodekso (toliau – RF DK) 164 str. pateikta garantijų sąvoka: garantijos - priemonės, būdai ir sąlygos, užtikrinančios darbuotojams suteikiamų teisių įgyvendinimą socialinių ir darbo santykių srityje²⁵. Iš sąvokos galima išskirti darbo santykių ir socialinių santykių kategorijas. Socialiniai santykiai – susiklostę tarp žmonių ir atsiranda dėl to, kad žmonės gali veiksmingai apsaugoti ir įgyvendinti savo teises (interesus) tik veikdami kartu – keisdami vienas kitam reikalingomis paslaugomis. Darbo santykiai – yra susiję su darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba²⁶. RF DK komentare išaiškinta, kad garantijos suprantamos kaip išmokos, kurios teikiamos siekiant apsaugoti arba kompensuoti ankstesnį darbuotojo darbo užmokestį, kai

²³ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Red. KEINYS, S. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 32.

²⁴ NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 325.

²⁵ Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Под редакцией Гусова, К. Н. Москва, 2008, с. 409.

²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

darbuotojas dėl įstatymuose, kituose teisės norminiuose aktuose, kolektyvinėje ar darbo sutartyje nustatytų pateisinamų priežasčių neatliko savo darbo pareigų²⁷. RF DK pateikta garantijų sąvoka, RF DK komentare pateikti garantijų požymiai ir A.Vaišvilos suformuluota garantijų sąvoka tarpusavyje labai panašios, jose išskirti garantijų požymiai, kad tai - priemonės, būdai ir sąlygos, užtikrinančios darbuotojams suteikiamas teises; jos įgyvendinamos socialinių ir darbo santykių srityje.

I. Mačernytė – Panomariovienė disertacijoje pateikia S. A. Komarovo, A.V. Malko garantijų sąvoką: garantijos - tai sistema galimybių ir sąlygų, kurioms esant įgyvendinamos teisės normos, leidžiama naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdomos juridinės pareigos; V. D. Perevalovo – kad tai sąlygų, priemonių ir būdų sistema, kuriai veikiant visiems ir kiekvienam asmeniui atskirai turi būti suteikiamos lygios teisinės galimybės turėti, įgyti ir įgyvendinti savo teises ir laisves; V. Vadapalo ir L. Henkino – tai „rezultato įsipareigojimai“, kai valstybė privalo imtis priemonių, kad pasiektų tarptautinės sutarties nuostatų vykdymo rezultata²⁸. Apibendrinama ir apjungdama minėtų autorių garantijų sąvokas, I. Mačernytė – Panomariovienė pateikia bendrą garantijų sampratą: garantijos – tai atitinkamų (teisinių, ekonominių ir kt.) sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistema, suteikianti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises įvairiose teisinių santykių srityse²⁹. Naujesnėje literatūroje I. Mačernytė – Panomariovienė garantijų sampratą susiaurina ir pateikia abstrakčią garantijų sąvoką, kad garantija – valstybės numatytos priemonės ir būdai, užtikrinantys tam tikrų žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimą ir pateikia garantijų rūšis – materialines ir nematerialaus pavidalo³⁰. Tokią garantijų klasifikaciją pateikia ir S. J. Čučo. Galima sutikti su tokia garantijų klasifikacija, kadangi toks garantijų klasifikavimas atitinka DK pateiktą garantijų pobūdį, išraišką. Dėl aiškesnio garantijų reglamentavimo, pateiktos sąvokos, RF DK yra priimtinesnis ir galima pritarti tokiai garantijų sąvokai, nes ji yra platesnio požiūrio, paliečiama darbuotojo socialinė situacija, kreipiamas dėmesys į darbuotojų teisių įgyvendinimą darbo ir socialinių santykių srityje, V. Tiažkijaus garantijų aiškinimas siauresnis, apribotas apsauginių priemonių taikymu, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių negalėjo atlikti savo darbo.

²⁷ Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Под редакцией Гусова, К. Н. Москва, 2008, с. 409.

²⁸ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, p. 18-19.

²⁹ Ten pat, 19 p.

³⁰ BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ, G., GUOBAITĖ R., et al. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 253.

Iš to, kas išanalizuota, galima daryti išvadą, kad Lietuvos teisės aktai, teisinė literatūra pateikdama garantijų sampratą, neformuluoja aiškios, tikslios, vienareikšmiškos, kategoriškos ir visuotinai naudojamos darbuotojų garantijos sąvokos, todėl iš šios gausiai pateiktų žmogaus teisių garantijų ir garantijų sampratų analizės galima suformuluoti garantijų sąvoką, kuri apjungia išanalizuotas daugelio Lietuvos ir Rusijos mokslininkų nuomones: garantijos – tai tam tikros apsaugos priemonės, kurias užtikrina valstybė, įstaiga ar asmuo, duodantis kam nors įsipareigojimus, naudojamos esant tam tikroms aplinkybėms, siekiant apsaugoti ir ginti asmenį, užtikrinti įstatymų numatytas apsaugos priemones ir specifines teises. Iš šios garantijų sąvokos plačiąją prasme galima suformuluoti garantijų darbuotojams sąvoką pagal šio darbo problematiką ir kokia prasme ji bus naudojama šiame darbe. Taigi, garantijos darbuotojams – tai tam tikros apsaugos priemonės (dažnai materialaus pobūdžio), kurias užtikrina darbdavys (valstybė, įstaiga ar asmuo), duodantis darbuotojui įsipareigojimus, naudojamos siekiant apsaugoti ir ginti darbuotoją, užtikrinti jam įstatymų numatytas apsaugos priemones ir specifines teises, kai darbuotojas įstatymo numatytais atvejais atitraukiamas nuo darbo arba už atliekamą darbą jis negauna darbo sutartyje nustatyto darbo užmokesčio.

Aiškinant suformuluotą garantijų darbuotojui sampratą galima išskirti esminius jos elementus:

- apsaugos priemonės ir jų įgyvendinimo mechanizmai visuotinai privalomi (tiek darbuotojui, tiek darbdaviui);
- valstybės kontrolė dėl garantijų darbuotojams taikymo išreikšta šalies įstatymuose ir tarptautinės teisės aktuose;
- garantijų turėtojai – darbo sutarties šalis - darbuotojai;
- turi būti tam tikros aplinkybės kaip sąlygos garantijoms taikyti (pažeista teisės norma darbo užmokesčio srityje);
- galimybės individualiai ir lanksčiai taikyti apsaugos priemones, numatyti kompensacijas.

Galima teigti, kad garantijos suvokiamos plačiai ir jų pagrindinis tikslas – socialus ir priimtinas žmogui gyvenimas. DK 4 str. 1 dalies (toliau - d.) 6 punkte (toliau – p.) nurodyta, kad darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nustato minimaliųjų garantijų,

kompensacijų dydį ir kitų darbo teisių lygį³¹. Vadinasi, galima manyti, kad nacionaliniai darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai numato ne visas garantijas, kurios realiai praktiškai gali būti suteikiamos darbuotojui. Čia pakankamai plačios galimybės kolektyvinėje ir individualioje darbo sutartyje numatyti daugiau darbuotojams teikiamų garantijų, nepažeidžiant įstatymų, vadovaujantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, nes ko nedraudžia įstatymai, tas yra teisėta ir leistina. DK XV skyriuje pateiktos garantijos ir kompensacijos, susijusios su darbo užmokesčiu, bet garantijų sąvokos ir rūšių nepateikia. Todėl būtina išanalizuoti mokslinėje literatūroje pateikiamas garantijų klasifikacijas pagal tam tikrus bruožus ar kriterijus. Svarbu aptarti V. D. Perevalovo teisinių garantijų klasifikaciją, kurioje teises garantijas skirsto į materialines, kurios apima normines nuostatas, nustatančias teisių ir laisvių įgyvendinimo sąlygas, ir kt.; idealiąsias, kurioms priskiria nekaltumo prezumpcija ir kt.; procesines, kurioms priskirta priežiūros ir kasacijos institucijas, teisėjų įgaliojimų sustabdymo ir nutraukimo procedūrą, ir kt.; technines – teises, kurios apima priemones, atspindinčias teisinių normų privalomąjį – priverstinį charakterį, pilietinių – teisinių ieškinių konstrukcijas, sutartis, ir kt., teisinės atsakomybės, suprantamas kaip asmenų pareigą atsakyti už padarytus teisės pažeidimus, teisinių pareigų nevykdymą ar netinkamų jų vykdymą³². Tokia klasifikacija išsamesnė dėl garantijų suskirstymo į penkias rūšis (T. Birmontienė išskyrė tris rūšis), tačiau abiejų autorių garantijos susijusios, viena kitą papildančios, nes procesinės ir institucinės garantijos veikia kartu, visapusiškai užtikrindamos darbuotojų garantijas darbo užmokesčio srityje, nors aiškesnė ir priimtinesnė analizuojamai temai yra T. Birmontienės klasifikacija. Prie neteisinių bendro pobūdžio garantijų T. Birmontienė priskiria – valstybės valdžios įgyvendinimo pagrindus, valstybės formą, jos politinį režimą, valdžių padalijimo principą, visuomenės kultūros lygį ir kt., žmogaus teisių garantijas pagal jų galiojimo sferą skiria į nacionalines ir tarptautines. I. Mačernytė – Panomariovienė plačiau ištyrusi garantijų klasifikacijas teigia, kad klasifikuojant garantijas pagal turinį ir pobūdį vieni tyrinėtojai, pvz., V. D. Parevalovas, S. A. Kamarovas, A. B. Malko ir kiti, kaip ir T. Birmontienė, išskiria bendrąsias (neteises) ir teises garantijas, A. S. Mordavecas šalia bendrųjų ir teisinių garantijų dar išskiria organizacines garantijas, kurias I. Mačernytė – Panomariovienė paneigia kaip neteisingas, dėl to, kad organizacines garantijas apima procesinės – institucinės garantijos³³. V. D. Parevalovas, S. A. Kamarovas, A. B. Malko išskiria

³¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

³² MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, p. 24.

³³ Ten pat, p. 21.

ekonomines (materialines), socialines, politines ir ideologines garantijas, kiti, kaip pvz., A. S. Mordavec, materialines (ekonomines), politines ir dvasines, tačiau išsigilinus į išvardytų garantijų rūšių prasmę ir turinį aišku, kad jos yra tapačios, todėl negalima šių autorių garantijų klasifikacijų priešpastatyti ar neigti jų panašumą. Tikslinga plačiau paanalizuoti V. D. Parevalovo, S. A. Kamarovo, A. B. Malko išskirtas ekonomines (materialines) ir socialines garantijas, kadangi jos tiesiogiai susiję su analizuojama tema ir atspindi darbo santykių pobūdį. Kartu su ekonominiu aspektu išryškinama darbo užmokesčio socialinė paskirtis, o tai leidžia darbo užmokestį analizuoti kaip socialinę – ekonominę kategoriją³⁴. Darbuotojus tenkinanti darbuotojų socialinė – ekonominė padėtis yra tinkamo garantijų įgyvendinimo rezultatas. I. Mačernytė – Panomariovienė apibrėždama ekonomines garantijas nurodo, kad šios garantijos apima visuomenės materialines gyvenimo sąlygas, kurių branduolį sudaro visuomenės socialinė – ekonominė padėtis, egzistuojančios nuosavybės formos, jų įvairumas ir juridinių asmenų ūkinis savarankiškumas³⁵. I. Mačernytė – Panomariovienė garantijų darbuotojams įgyvendinimo kokybę sieja su darbdavių teisėmis, atitinkamų stabilų sąlygų verslui plėsti ir gerinti sudarymu, nes nuo verslininko sėkmės priklauso darbuotojams suteikiamų garantijų kokybė ir būtinoji kiekybė. Taigi, valstybė negali visiškai nesikišti į rinkos procesus, siekdama apsaugoti darbuotojus, o taip pat ir darbdavius (nes darbdavio sėkmė įtakoja ir darbuotojui teikiamų garantijų kokybę ir įgyvendinimą). Valstybė turi nustatyti garantijas ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams. Čia pasireiškia apsauginis garantijų darbuotojams ir darbdaviams aspektas, priešingai nei S. A. Kamarovo, A. B. Malko apibūdinamų socialinių garantijų, kurias apibrėžia kaip kompleksą visuomeninių priemonių, skirtų kovoti su įstatymų nevykdymu ir pažeidimais, kur ryškus garantijų įgyvendinimo pažeidimo faktorius, kai jau garantijos taikomos tik tada, kai pažeisti įstatymai ir „įsijungia“ teisinių garantijų mechanizmas. Tokiu būdu socialinės garantijos (bendrosios neteisinės) priverčia veikti teises (procesines – institucines) garantijas. Dėl šios priežasties netikslinga atriboti teises ir socialines garantijas darbuotojų darbo užmokesčio garantavimo srityje.

Reglamentuojant garantijas darbo užmokesčio srityje DK 186 str. pateikia darbo užmokesčio sąvoką, kad tai - atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį³⁶. Pagal DK suformuluotą darbo užmokesčio sampratą, galima tarp sąvokų atlyginimas ir darbo užmokestis dėti lygybės ženklą ir išskirti darbo užmokesčio –

³⁴ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Mokomasis leidinys. Vilnius, 2003, p. 9.

³⁵ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, p. 21.

³⁶ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

atlyginimo už darbą požymius: 1) mokamas tik darbo santykiuose esantiems asmenims, 2) bet kokių būdu tiesiogiai moka darbdavys, 3) tai pinigų suma už darbo sutartimi sulgytą darbuotojo atliktą darbą, 4) įtakojamas darbo kiekio, kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų, darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Nors iš išvardytų požymių aišku, jog atlyginimą už darbą darbuotojui moka darbdavys, darbo užmokesčio minimumą kontroliuoja valstybė. Tai įtvirtinta ir DK 187 str., kur įstatymo leidėjas įsakmiai nurodo, kad darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už Vyriausybės Trišalės tarybos teikimu nustatytą minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą³⁷. Pastebėtina, kad kolektyvinė sutartis gali nustatyti didesnius darbo užmokesčio dydžius, tai reiškia - padidinti garantijų kokybę. Taigi, garantijų darbuotojams matas yra darbo užmokestis, mokamas pinigais, kad būtų užtikrintas socialus ir priimtinas žmogui gyvenimas, privataus asmens teisių įgyvendinimas ir nepažeidžiamumas, sudarantis teisinę lygybę. R.Barro darbo užmokestį išskaido į tiesioginį – susijusį su darbuotojo dalyvavimu gamybos procese ir socialinį – atostogų, švenčių dienų apmokėjimas, socialinio draudimo pašalpos ir kt., manytina, kad darbuotojui jo garantijos susiję su darbo užmokesčiu yra pagrindas jaustis pilnaverčiu socialiu asmeniu, galinčiu ne tik realizuoti ir naudotis savo teisėmis, bet ir jas apginti valstybės nustatytais ir įstatymuose įtvirtintais būdais³⁸. Toks darbo užmokesčio išskaidymas artimas garantijų darbuotojams įgyvendinimo formoms.

V. Tiažkijus, neapibrėždamas ir neišskirdamas garantijų rūšių, nurodo, jog garantijos dažnai (nors ir ne visada) įgyvendinamos nustatant garantines išmokas ir garantines priemokas³⁹. V. Tiažkijus garantines išmokas apibrėžia kaip tam tikras pinigines išmokas, skiriamas ir mokamas darbuotojui siekiant, kad jis neprarastų darbo užmokesčio, kai įstatymų numatytais atvejais neatlieka darbo funkcijų, bet tai nėra atlygis už darbą, nes tokių išmokų mokėjimas nesiejamas su atliktu darbu, jo kokybe ir kiekybe⁴⁰. Ši garantinių išmokų apibrėžtis atitinka R. Barro pateiktą sampratą apie socialinį darbo užmokestį. V. Tiažkijaus pateiktoje garantinių išmokų sampratoje nurodyta, kad garantines išmokas

³⁷Nuo 2008 m. sausio 1 d. Trišalės tarybos teikimu minimalioji mėnesinė alga nustatyta 800 Lt ir minimalusis valandinis atlygis - 4,85 lito. Tame pačiame 187 straipsnyje nurodyta, kad atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius, o kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni negu Vyriausybė Trišalės tarybos nustatyti minimaliojo darbo užmokesčio dydžiai. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 137 – 5592.

³⁸ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p.11.

³⁹ NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 325-326.

darbuotojui „skiria ir moka“, vadinasi, garantinės išmokos kompensuoja darbuotojui jo darbo užmokestį nepriklausomai nuo to, ar jis atliko savo darbinės funkcijas ar ne. Darbuotojo tikslas – pinigai, nes jie užtikrina jo ir jo šeimos poreikius, todėl manytina, kad darbuotojui nesvarbu, kaip bus pavadinta tam tikra pinigų suma, svarbiausia, kad ji būtų lygi darbo sutartyje sutartai darbo užmokesčio sumai. V. Tiažkijus išskiria DK numatytus atvejus, kada mokamos garantinės išmokos (pateikiama tik DK XV skyriaus apimtimi):

1. Darbuotojų, kurie mokosi mokymo įstaigose, mėnesinis uždarbis visais atvejais negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą (DK 209 str. 2 d.);

2. Mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygos (DK 210 str.);

3. Papildomos ir specialiosios pertraukos įskaitomos į darbo laiką ir už jas mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis (toliau – VDU) (DK 213 str.);

4. Darbuotojams, dėl darbo privalomai siunčiamiems į medicinos įstaigas patikrinti sveikatos, už tam tikslui sugaištą darbo laiką darbovietėje mokamas jų VDU (DK 215 str.);

5. Už laiką, kurį darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti, darbuotojui mokamas jo VDU (DK 217 str.);

6. 1. Pasiųstiems į tarnybines komandiruotes, per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis už visas darbo dienas pagal grafiką, nustatytą nuolatinėje darbo vietoje, taip pat už kelionėje išbūtą laiką (DK 220 str. 1 d.);

6.2. Papildomas garantijas laikinai dirbti užsienio valstybėje komandiruojamiems darbuotojams ir darbuotojams, užsienio valstybių darbdavių komandiruotiems laikinai dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją, nustato specialus Lietuvos Respublikos įstatymas. Šios garantijos taikomos nepriklausomai nuo jų darbo santykiams taikytinos teisės (220 str. 4 d.)⁴¹.

Taigi, šias garantines išmokas DK XV skyriaus apimtimi išskiria V. Tiažkijus, neišskirdamas garantijų darbuotojams, kuriems sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo) ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą, atitinkantį jo sveikatą ir esant galimybei kvalifikaciją, nes įmonėje nėra darbo, kurį darbuotojas pagal savo sveikatą galėtų dirbti, jam mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, kol bus gauta Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo

⁴¹ NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 325-331.

ministerijos išvada dėl darbuotojo darbingumo (DK 212 str. 1 d.)⁴², darbuotojams auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį, o auginantiemstris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį (DK 214 str.)⁴³, donorams (DK 218 str.)⁴⁴, mokėjimo už prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laiką (DK 195 str.)⁴⁵, nors šios garantijos savo įgyvendinamų tikslų prasme priskirtinos prie garantinių išmokų. DK ir RF DK garantinių išmokų darbuotojams sąvokos nepateikia, tačiau DK 186 str. komentaras ir RF DK 164 str. komentaras pateikia garantinių išmokų darbuotojams sampratą. Pastarajame garantinės išmokos aiškinamos kaip išmokos teikiamos darbuotojui, kad jis neprarastų ankščiau gauto darbo užmokesčio arba kompensuoti darbo užmokestį už tą laiką, kada jis dėl priežasčių, numatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje ar darbo sutartyje, neatliko savo darbo funkcijų⁴⁶. V. Tiažkijaus ir Rusijos mokslininkų pateiktos garantinių išmokų sampratos tapačios. Jose įtvirtinta, jog garantinių išmokų tikslas – apsaugoti darbuotojo teisę gauti darbo užmokestį, kai jis neatlieka darbo funkcijų. RF DK dar išskiria laiko kategoriją, kuri reiškia, kad darbuotojas gauna darbo užmokesčio kompensaciją už tą laiką, kai turėjo vykdyti sutartyje sulgytą darbą, bet neatliko savo darbo funkcijų ne dėl jo priklausančių priežasčių. DK komentare komentuojuant 186 str. pateikta garantinių išmokų darbuotojams samprata – tai išmokos, mokamos už laiką, kurį jie nedirbo dėl svarbių, įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje ar darbo sutartyse numatytų priežasčių (atostogų, prastovų, ne dėl darbuotojų kaltės apmokėjimas ir pan.). Iš šių sampratų aišku, kad ir RF DK autoriai ir Lietuvos mokslininkai garantijas darbuotojams sieja su garantinėmis išmokomis, kurios mokamos arba (pagal RF DK) kompensuojamos pinigais, kaip ir darbo užmokestis (tačiau garantinės išmokos darbuotojams nėra darbo užmokestis už atliktą darbą). Klasifikuojant garantines išmokas rusų mokslininkai palaiko Baltarusijos mokslininkų nuomonę ir garantines išmokas rūšiuoja pagal garantuojamas teises, kuriomis garantuojamos konstitucinių teisių ir pareigų įgyvendinimas ir visuomeninių teisių ir pareigų įgyvendinimas ir išmokos, užtikrinančios darbo teisių realizavimą. Baltarusijos teisininkai skiria šias garantines išmokas:

⁴² Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁴³ Ten pat.

⁴⁴ Ten pat.

⁴⁵ Ten pat.

⁵⁵ NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 325.

⁵⁶ Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Под редакцией Гусова, К. Н. Москва, 2008, с. 409.

- 1) susijusios su darbu (mokėjimas dėl priverstinės pravaikštos, išeitinė išmoka darbo sutarties nutraukimo atveju, išmoka susijusi su darbuotojo perkėlimu į mažiau apmokamą darbą dėl sveikatos ir kt.),
- 2) susijusios su atostogomis (atostogų, kitų pertraukų mokėjimai ir kt.),
- 3) susijusios su darbo užmokesčiu (prastovos mokėjimai, mokėjimai broko atveju, kai nėra darbuotojo kaltės, darbo užmokesčio išsaugojimo tarnybinės komandiruotės atveju ir kt.),
- 4) susijusios su darbo užmokesčio išsaugojimu (darbo užmokesčio išsaugojimo asmenims, siunčiamiems medicininiam patikrinimui, nėščioms moterims, kurioms sumažintas darbo krūvis arba jos perkeltos į lengvesnį darbą, mokėjimai už pertraukas, skirtas kūdikio maitinimui, priemoka nepilnamečiams iki 18 metų asmenims esant sutrumpintam darbo laikui ir kt.),
- 5) susijusios su profesijos mokymu, perkvalifikavimu, kvalifikacijos tobulinimu (garantinės išmokos besimokantiems darbuotojams ir siunčiamiems kelti kvalifikaciją darbuotojams ir kt.),
- 6) susijusios su kolektyvinėmis darbo teisėmis (garantinės išmokos darbuotojams, dalyvaujantiems kolektyvinėse derybose sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus ir kt.)⁴⁷.

Palyginimui teiktinas I. Mačernytės - Panomariovienės apibendrinimas dėl garantinių išmokų sampratų. Ji teigia, kad garantinės išmokos tai - pasiūlymas kažko alternatyvaus, tai išmokos, kompensuojančios per nustatytą laikotarpį darbuotojų ir tarnautojų, nedirbančių dėl įstatymų numatytų pateisinamų priežasčių, galimus atlyginimo praradimus, o kompensacijas – kaip patirtų nuostolių, susijusių su nepatogumais darbe, atlyginimas⁴⁸. I. Mačernytės – Panomariovienės nuostata, kad garantinės išmokos mokamos esant galimiems atlyginimo praradimams abejotina, pvz., DK 213 str. numatytas papildomų ir specialių pertraukų apmokėjimas jau yra įstatymo numatytas tam tikrų profesijų darbuotojams, jis yra neišvengimas, todėl negalima jo traktuoti kaip galimo atlyginimo praradimo. Reiktų šį teiginį perfrazuoti – įstatyme nurodytais atvejais, kai neatliekamos tiesioginės darbo funkcijos. I. Mačernytė - Panomariovienė pateikia naujovę - garantinių išmokų tipus. Tokiu garantinių išmokų apibendrinimu – tipai, analizuojant lietuvių ir rusų teisinę literatūrą nepasitaikė. Taigi, I. Mačernytė -

⁴⁷ ЛУШНИКОВА, М. В., ЛУШНИКОВ, А. М. Курс трудового права. Москва, 2004, с. 393-394.

⁴⁸ BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ, G., GUOBAITĖ R., et al. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 253.

Panomariovienė skiria šiuos garantinių išmokų tipus – vidutinio darbo užmokesčio išlaikymas atliekant visuomenines arba valstybines pareigas, kasmetinių atostogų, prastovos, nepriklausančios nuo darbuotojo kaltės, priverstinių pravaikštų dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir kito laiko apmokėjimas⁴⁹. Lyginant šią ir Baltarusijos teisininkų garantinių išmokų klasifikaciją pastaroji yra išsamesnė ir palaikytina dėl išmokų specifikos, kadangi DK numato tokias išmokas, o panašią klasifikaciją pateikia ir V. Tiažkijus. Rusų mokslininkai teisės teorijoje išskiria netiesiogines išmokas darbuotojams, dalyvaujantiems paskirstant įmonės pelną ir kapitalo valdyme, gaunant firmos akcijų, tai papildomos piniginės išmokos šalia darbo užmokesčio (socialinės paslaugos, socialinės išmokos, dar vadinamos „atidėtos išmokos“). Tokių išmokų DK nenumato, todėl jos darbe išsamiau nebus aptarinėjamos.

Garantines išmokas V. Tiažkijus atskiria nuo garantinių priemokų ir teigia, kad garantinės priemokos mokamos darbuotojui, kuris atlieka darbo funkciją, tačiau dėl vienu ar kitų priežasčių negauna viso darbo užmokesčio, ir nurodo garantinę priemoką tuo atveju, kai darbuotojui sumažėja darbo užmokestis perkėlus jį į kitą darbą dėl sveikatos būklės, tokiu atveju darbuotojui mokamas skirtumas tarp ankstesnio vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą, kol bus gauta valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo (DK 212 str. 2 d.). Čia nepaminėta garantinė priemoka sutrumpinto darbo laiko atveju, kai už sutrumpintą darbo laiką mokamos garantinės priemokos (DK 198 str.), darbo apmokėjimas pagaminus produkciją, pripažįstamą broku, už jos pagaminimą apmokama kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą (DK 199 str.). DK 198-199 str. numatytos garantinės priemokos yra nustatytos ne proporcingai dirbtam laikui ar išdirbio normoms, o yra palankesnės darbuotojui, nes darbuotojams, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką; ne dėl darbuotojo kaltės pagaminus produkciją, pripažįstamą broku, už jos pagaminimą apmokama kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą; už gaminių broką, atsiradusį dėl darbdavio kaltės arba dėl apdirbamos medžiagos nepastebėto defekto, taip pat už broką, pastebėtą po to, kai gaminys buvo priimtas, darbuotojui mokama kaip už tinkamus gaminius. Kiek kitokią nuomonę išsako L. A. Syrovatskaja⁵⁰ teigdama, jog garantinės priemokos mokamos tuomet, kai darbuotojas dėl įstatymuose nustatytų vienu ar kitų priežasčių negali pilnai atlikti savo darbo funkcijų, tai garantinės priemokos nepilnamečiams, kurie dirba

⁴⁹ BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ, G., GUOBAITĖ R., et al. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 254.

⁵⁰ СЫРОВАТСКАЯ, Л. А. Трудовое право. Москва: Юрист, 1998, с. 222.

sutrumpinto darbo laiko režimu, kai darbuotojas perkeliamas į mažiau apmokamą darbą ir kt. Tokia nuomonė kai kuriais atvejais skiriasi nuo Lietuvos įstatymuose įtvirtintų nuostatų, pvz., dėl nepilnamečių: „Moksleivių iki aštuoniolikos metų, dirbančių laisvu nuo mokslo metu, darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui. Įmonės, įstaigos ir organizacijos gali nustatyti moksleivių darbo užmokesčio priemokas“⁵¹. Taigi Lietuvos įstatymų leidėjas numato galimybę, o ne garantiją nepilnamečiams gauti darbo užmokesčio priemokas. Pastebėtinas skirtumas tarp Lietuvos ir Rusijos teisės teorijoje išskirtų garantinių priemokų.

DK nenumato darbuotojams teikiamų garantijų rūšių, o tik nustato garantijas, kurias galima surūšiuoti pagal subjektus, kurių teisės ir laisvės turės būti įgyvendinamos; pagal garantijų turinį ir pobūdį; pagal jų išraišką (išmokos, priemokos, mokėjimai) ir kt. Pagal darbuotojų atsitraukimą nuo tiesioginių pareigų I. Mačernytė – Panomariovienė garantijas skirsto į tris grupes: 1) visuomeninių ar valstybinių pareigų ėjimu (pvz., donorystės pareigą); 2) darbo vietos (pareigų) reikalavimais (pvz., darbuotojo kvalifikacijos kėlimas; esant kilnojamojo pobūdžio darbams, darbo vietos pakeitimas – komandiruotė, sveikatos pasitikrinimas); 3) darbo proceso kitimu (verslo sėkme) (pvz., darbo sąlygų pakeitimas, perkėlimas į kitą vietovę, prastova, atleidimas iš darbo). I. Mačernytė – Panomariovienė garantijas klasifikuoja pagal subjektų teisinį statusą, numatytą Konstitucijoje: 1) bendrosios garantijos – tai sistema ekonominių, politinių, dvasinių ir kitų santykių, sąlygų ir veiksmų, numatytų Konstitucijoje, be kurių asmens reikalavimai visuomenės atžvilgiu būtų tik formalūs; 2) specialiosios garantijos – tai sistema socialinių – ekonominių, politinių, juridinių veiksmų ir sąlygų, taikomų atskirų asmenų kategorijų teisiniams santykiams apsaugoti (pvz., valstybės tarnautojams, pensininkams, invalidams ir t.t.); 3) individualiosios garantijos – tai organizacinio, procedūrinio, materialinio, teisinio ir kitokio pobūdžio priemonės ir sąlygos, pagal įstatymus užtikrinančios asmens teisių įgyvendinimą susiklosčius konkrečioms gyvenimo situacijoms⁵². Su tam tikromis išlygomis galima sutikti su I. Mačernytės – Panomariovienės garantijų darbuotojams klasifikacija pagal subjektus: ji atitinka darbuotojų garantijoms keliamus tikslus ir nurodo sampratoje nustatytus subjektus - darbuotojus, kuriems darbdavys užtikrina tam tikras apsaugos priemones (dažnai materialaus pobūdžio), siekiant apsaugoti ir ginti darbuotoją.

⁵¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo sąlygų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4205.

⁵² MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, p. 26.

užtikrinti jam įstatymų numatytas apsaugos priemones ir specifines teises. Klasifikuojant darbe DK XV skyriuje pateiktas garantijas pagal subjektų teisinį statusą bus skiriamos bendrosios ir specialiosios garantijos (taikomas atskiroms darbuotojų grupėms, priklausomai nuo tam tikrų subjektyvių aplinkybių, darbuotojo asmens individualių savybių). Specialiosios garantijos apims I. Mačernytės – Panomariovienės išskirtas individualiąsias ir specialiąsias garantijas, nes jos savo pobūdžiu panašios – išskiria atskirus asmenis ar jų grupes. Rusijos mokslininkų garantijų darbuotojams skirstymas į organizacines ir materialines savo prasme atitinka lietuvių mokslininkų garantijų skirstymą į materialines ir nematerialines. Taigi, teiktinas toks garantijų skirstymas: bendrosios, taikomos visiems darbuotojams darbo užmokesčio srityje, ir specialiosios, kurios teikiamos tam tikroms darbuotojų kategorijoms, jos gali būti išreikštos materialine ir nematerialine forma. Svarbu darbe pakomentuoti šias garantijų rūšis ir nurodyti jų skiriamuosius požymius, atriboti nuo kompensacijų, kadangi garantijos ir kompensacijos nėra tapačios sąvokos, tik turi panašius tikslus, t. y. siekia apsaugoti darbuotojo socialinį ir materialinį stovį, esant nukrypimui nuo normalių, įprastų darbo sąlygų. Garantijos savo prasme yra teiginiai, informacija, įtvirtinta nacionaliniuose ir tarptautiniuose teisės aktuose, kurią turi žinoti darbo sutarties šalys – darbuotojai ir darbdaviai, o garantijų užtikrinimo būdas yra kompensacija, kuri yra privaloma darbo santykių šalims ir visada turi piniginę išraišką. Išanalizavus ir aptarus garantines išmokas ir garantines priemokas galima teigti, kad jos yra materialaus pobūdžio ir priskirtinos materialiajai garantijų rūšiai, kurią išskiria I. Mačernytė - Panomariovienė, S. J. Čučo, RF DK, kadangi jomis siekiama, kad darbuotojas neprarastų ankščiau gauto darbo užmokesčio arba kompensuoti darbo užmokestį už tą laiką, kai jis dėl priežasčių, numatytų įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje ar darbo sutartyje, neatliko savo darbo funkcijų.

Apibendrinant šią darbo dalį galima teigti, kad Lietuvos ir Rusijos Federacijos teisinėje literatūroje galima rasti įvairių garantijų rūšių klasifikacijų. Iš pateiktos įvairių garantijų rūšių analizės paminėtinas T. Birmontienės, V. D. Parevalovo, S. A. Kamarovo, A. B. Malko žmogaus teisių ir laisvių garantijų skirstymas pagal turinį ir pobūdį - į teises, kurios dar skirstomos į materialines, procesines, institucines, garantijas ir neteises (valstybės valdžios įgyvendinimo pagrindus, valstybės formą, jos politinį režimą, valdžių padalijimo principą, visuomenės kultūros lygį, žmogaus teisių garantijas,

kurias pagal jų galiojimo sferą skiria į nacionalines ir tarptautines⁵³); V. D. Perevalovo teisinių garantijų klasifikacija - į materialines, idealiąsias, procesines, technines, pilietines – teisines. Autorių garantijų klasifikacijos susijusios, viena kitą papildančios, nors aiškesnė ir priimtinesnė analizuojamai temai yra T. Birmontienės klasifikacija. V. D. Parevalovas, S. A. Kamarovas, A. B. Malko išskiria ekonomines (materialines), socialines, politines ir ideologines garantijas, kiti, kaip pvz., A. S. Mordavecas, materialines (ekonomines), politines ir dvasines, tačiau įsigilinus į šių garantijų rūšių specifiką aišku, kad jos savo turiniu, prasme yra tapačios, todėl negalima šių autorių garantijų klasifikavimo priešpastatyti ar neigti jų panašumo.

Šiame magistro darbe bus skiriamos bendrosios garantijos, kurios apima materialines ir nematerialines, ir specialiosios, kurios apima platų subjektų ratą pagal tam tikrus subjektyvius požymius, jos įgyvendinamos teikiant garantines išmokas ir garantines priemokas.

1.1. Bendrosios garantijos

DK XV skyriuje 187-188 str., 191-197 str., 199-208 str., 211 str., 213 str., 215 str., 217 str., 219-221 str., nustatytos bendrosios garantijos visiems darbuotojams, nepaisant jų lyties, amžiaus, stažo, kvalifikacijos, kitų požymių. Daugelis normų, nustatančių garantijas darbuotojams, yra materialaus pobūdžio, t. y. turi materialinę – pinigais išreikštą formą. Darbe išskirtos materialaus ir nematerialaus pobūdžio garantijos, kurios aptariamoms ir analizuojamos kartu su LAT formuojama teismine praktika darbo užmokesčio srityje teikiant darbuotojams garantijas ir kompensacijas.

Nematerialaus pobūdžio garantijos nustatytos DK 191 str., 202-203 str., 208 str., 211 str. yra organizacinio pobūdžio, kurias galima skirstyti į dvi grupes: pirmoji - susijusi su normaliomis, sveikatai nepavojingomis darbo sąlygomis, antroji – susijusi su duomenimis apie darbo užmokestį, tiksliau tariant, informacija apie darbuotojo gaunamą darbo užmokesčio dydį, apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas, apie dirbto laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę, apie atsiskaitymo lapelius, apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas. Šios abi nematerialaus pobūdžio garantijų grupės netiesiogiai susiję su darbo užmokesčiu, kadangi normalios darbo sąlygos yra pagrindas atlikti darbo funkcijas, kurios numatytos darbo sutartyje ir už kurių atlikimą darbuotojas įgyvendina savo teisę į teisingą darbo užmokestį, o atsiskaitymo lapeliai yra faktinis

⁵³ BIRMONTIENĖ, T.; JARAŠIŪNAS, E., KŪRIS, E.; et al. Lietuvos konstitucinė teisė: Vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001, p. 347-348.

dokumentas, įrodantis darbo užmokesčio suteikimo faktą. Pirmoji tokių garantijų grupė nustatyta DK 191 str., kur garantijas darbuotojui galima suvokti kaip pareigas darbdaviui. Darbdavys turi užtikrinti darbuotojams normalias darbo sąlygas - palankias, sveikas, kad darbuotojai galėtų įvykdyti darbo normas (tinkama mašinų, staklių ir prietaisų būklė; reikiamu laiku aprūpinimas techniniais dokumentais; darbui atlikti reikalingų medžiagų ir įrankių tinkama kokybė ir jų pateikimas reikiamu laiku; gamybos aprūpinimas elektros, dujų ir kitokia energija; saugios ir nekenksmingos sveikatai darbo sąlygos (saugumo technikos taisyklių ir normų laikymasis, reikiamas apšvietimas, šildymas, ventiliacija, triukšmo, spinduliavimo, vibravimo ir kitų žalingų veiksnių, neigiamai veikiančių darbuotojų sveikatą, pašalinimas ir kt.); tinkamų sąlygų norminių teisės aktų nustatyta tvarka kelti profesinę kvalifikaciją ir tobulinti įgūdžius sudarymas; kitos sąlygos, reikalingos konkrečioms darbams atlikti⁵⁴). Saugios ir sveikos darbo aplinkos sudarymo reikalavimus apibrėžia kai kurie specializuoti norminiai teisės aktai⁵⁵, lokaliniai norminiai teisės aktai (darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos, saugaus darbų atlikimo taisyklės ir kt.). LAT yra pateikęs DK 191 str. paaiškinimą, kuriame teisėjų kolegija konstatuoja, kad darbdavio pareiga užtikrinti normalias darbo sąlygas įstatyme yra įtvirtinta imperatyvia forma, šią pareigą darbdavys privalo vykdyti panaudodamas įstatymų nustatytas priemones. Darbų pavojingumas reiškia, kad tam tikros rūšies darbai yra atliekami tokiomis sąlygomis, kai yra specifinių veiksnių, veikiančių darbuotojų saugumą ir sveikatą. Tik nustatius, kad dėl tam tikros darbo specifikos nėra galimybės išvengti neigiamo poveikio darbuotojų sveikatai, galima konstatuoti faktą, jog yra nukrypimas nuo normalių darbo sąlygų. Vien ta aplinkybė, jog darbuotojas dirba darbą, kuris Vyriausybės nutarimu yra priskirtas prie pavojingų darbų, savaime nereiškia, kad yra nukrypimų nuo

⁵⁴ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170. Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 2 d. įsakymas Nr. A1-266/V-575 „Dėl Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2011, Nr. 69-3307. Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/v-162 „Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 100-4503. Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2001 m. liepos 24 d. įsakymas Nr. 97/406 „Dėl Darbuotojų apsaugos nuo cheminių veiksnių darbe nuostatų bei Darbuotojų apsaugos nuo kancerogenų ir mutagenų poveikio darbe nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2001, Nr. 65-2396. Aplinkos ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gruodžio 19 d. įsakymo Nr. 532/742 „Dėl Pavojingų cheminių medžiagų ir preparatų klasifikavimo ir ženkinimo tvarkos“ pakeitimo. Valstybės žinios, 2008, Nr. 66-2517. Sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministrės 1999 m. sausio 7 d. įsakymas Nr. 7/5 „Dėl darbo aplinkos veiksnių matavimų ir jų rezultatų higieninio įvertinimo metodinių nurodymų tvirtinimo“. Valstybės žinios, 1999, Nr. 7-158. Socialinės apsaugos ir darbo ministrės 1999 m. lapkričio 24 d. įsakymas Nr. 95 „Dėl Saugos ir sveikatos apsaugos ženklų naudojimo darbovietėse nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1999, Nr. 104-3014.

normalių darbo sąlygų⁵⁶. Tam tikrų darbų priskyrimo pavojingų kategorijai reikšmė aiškintina sistemiškai analizuojant Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo ir DK 191 str. nuostatas⁵⁷. Komentuojamajame straipsnyje DK komentaras išskiria jaunus asmenis ir pareigą darbdaviams – užtikrinti jų amžių atitinkantį darbą, jo sąlygas, sudaryti galimybę fiziniam ir protiniam ugdymuisi, nepakenkti mokymuisi⁵⁸. Plačiau apie jaunų asmenų darbą bus kalbama analizuojant specialiąsias garantijas.

DK 202-203 str., 208 str. nustatyta nematerialaus pobūdžio garantijų grupė yra susijusi su duomenimis apie darbo užmokestį, kurie numato tam tikrus įpareigojimus darbdaviui, kurie laikytini garantijomis darbuotojui. Tai darbdavio pareiga visiems darbuotojams įteikti atsiskaitymo lapelius, į kuriuos įrašoma informacija apie darbuotojui apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę; duomenys apie darbuotojo darbo užmokestį teikiami ar skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojo sutikimu; darbuotojo reikalavimu darbdavys privalo išduoti pažymą apie darbą toje darbovietėje, nurodydamas darbuotojo pareigas, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydį ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydį, atleidimo iš darbo priežastį; kad nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos, darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo⁵⁹. Išimtis pagal DK 203 str. ir 208 str. nuostatas numato DK komentaras: informacija apie darbuotojo gaunamą darbo užmokestį gali būti teikiama tik tų institucijų pareigūnams ir kitiems tarnautojams, kurių sėkminga darbo veikla be tokių žinių neįmanoma, pvz., ikiteisminių institucijų, teismų, mokesčių inspekcijų ir kitų institucijų darbuotojams, ir tik įstatymuose nustatytais tikslais⁶⁰. DK 203 str. komentare numatyta darbdavio pareiga pranešti darbuotojui, kad nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos, ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo, ir darbuotojas turi teisę raštu sutikti arba nesutikti su nustatomomis naujomis darbo apmokėjimo sąlygomis, išskyrus tuos atvejus, jei įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamos ne vieno, o grupės žmonių (ūkio šakos, įmonės, tam tikros kategorijos darbuotojų) mokėjimo už darbą sąlygos⁶¹. Tokios

⁵⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugsėjo 3 d. nutarimas Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2002, Nr. 87.

⁵⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

⁵⁹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004, p. 293.

⁶¹ Ten pat, p. 283.

nuostatos laikosi ir nekartą pabrėžė LAT⁶². Reikalavimą raštu informuoti darbuotojus tiek apie pradines, tiek ir vėliau keičiamas darbo sutarties sąlygas ar darbo santykių elementą – darbo užmokestį numato ir Europos Bendrijos tarybos direktyva Nr. 91/533/EEC „Dėl darbdavio pareigos informuoti dirbančiuosius apie sąlygas, taikomas sutarčiai arba darbo santykiams“⁶³. LAT aiškindamas DK 203 str., reglamentuojančio pranešimą apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas, paskirtį kartu su DK 120 str. 3 d., daro išvadą, kad pagal DK 10 str. 1 d., sistemiškai aiškinant DK 120 str. 3 d., atsižvelgiant į DK 95str. ir 120 str., reglamentuojančių darbo sutarties sąlygas ir jų keitimą, sąsajas, daro išvadą, kad DK 120 str. 3 d. nurodyta ne apie bet kokių, o apie darbo sutartyje sutartų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą⁶⁴, tokiu pranešimu darbuotojas informuojamas apie tai, kad vienašališkai keičiamos darbo apmokėjimo sąlygos ir dėl kokių priežasčių jos keičiamos. DK 203 str. nustatytas išankstinis įspėjimas apie numatomą darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą įstatymo leidėjo nustatytas tokiais tikslais, kad darbuotojas turėtų galimybę ir pakankamai laiko nuspręsti, ar jam verta pasilikti įmonėje pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis, nes, minėta, darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis įstatymo nustatyta tvarka jis gali būti atleidžiamas DK 129 str. pagrindu⁶⁵. Aptariamam atveju darbuotojai galėtų pasinaudoti DK 211 str. numatyta teise, galimybe būti siunčiamais mokytis profesijos, atitinkančios vietos darbo rinkos poreikius, arba kelti kvalifikacijos. Jų mokymo tvarką nustato įstatymai⁶⁶.

Taigi, išanalizavus nematerialaus pobūdžio garantijas, nustatytas DK 191 str., 202-203 str., 208 str., 211 str. ir LAT šių str. paaiškinimus, galima daryti išvadas, kad nematerialaus pobūdžio garantijos darbo užmokesčio srityje DK pateiktos kaip blanketinės normos, jos aiškinamos ir papildomos specialiais įstatymais, LAT išaiškinimais, jų praktiniu interpretavimu, pvz., nustačius, kad dėl tam tikros darbo specifikos nėra galimybės išvengti neigiamo poveikio darbuotojų sveikatai, galima

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. Kėdainių rajono Gudžiūnų P. R. pagrindinė mokykla ir kt., byla Nr. 3K-3-265/2005; 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje Kauno apskrities darbuotojų profesinė sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas“, byla Nr. 3K-3-317/2005.

⁶³ Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą. Consensus programme, 1991, p. 61.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, byla Nr. 3K-3-300/2007.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Autrolis“, bylos Nr. 3K-3-111/2011.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, Nr. 43-1627. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

konstatuoti faktą, jog yra nukrypimas nuo normalių darbo sąlygų; šiuo atveju gali kilti nesutarimas dėl DK nustatytos garantijos - padidinto darbo užmokesčio mokėjimo už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų, kadangi konkrečius mokėjimo dydžius gali nustatyti darbo ir kolektyvinė sutartis. Toks šios garantijos reglamentavimas yra netikslus, reguliuojamas sutartimis, todėl gali kilti nesutarimai tarp darbuotojo ir darbdavio, nes padidinto darbo užmokesčio dydis gali netenkinti darbuotojo lūkesčių, o darbdaviui tai gali būti našta ar materialinis nuostolis. Tačiau peržvelgus teisinę praktiką šių nematerialaus pobūdžio garantijų (DK 191 str., 202-203 str., 208 str., 211 str.) apimtimi, galima teigti, kad tokių garantijų pažeidimų atvejai reti, vadinasi, teisinis šių garantijų reglamentavimas yra pakankamas ir nereikalaujantis gilesnės analizės ar aiškinimo. Išskirtą nematerialaus pobūdžio garantijų grupę I. Mačernytė–Panomariovienė priskiria darbuotojų teisėms⁶⁷, tačiau tai abejotina nuomonė, kadangi garantijų samprata pateikia garantijas kaip apsaugos priemones, o, pvz., normalių darbo sąlygų sudarymas yra garantija, šiuo atveju garantija yra daug daugiau nei teisė, nes užtikrina darbuotojo darbo sąlygas, įtakodama tinkamą darbo funkcijų atlikimą.

Materialaus pobūdžio garantijos nustatytos DK XV skyriaus 186-190 str., 192-201 str., 204-207 str., 210 str. 1 d., 212-215 str., 217-218 str., 219-220 str., 224-226 str. Analizuojant LAT pasisakymus ir išvadas, susijusias su materialinio pobūdžio garantijomis, pažymėtina, kad šioje srityje iškyla daug daugiau problemų, nes dažnai darbdaviai pažeidžia materialines darbuotojų garantijas darbo užmokesčio srityje.

DK 186 str. nustato, kad darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, jis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą mokamas pinigais. Šiame straipsnyje nustatytas pagrindinis darbo teisės principas – už vienodą darbą – vienodas atlyginimas. Minėtas principas darbo apmokėjimo srityje jau egzistavo ir iki atkuriant Lietuvos nepriklausomybę, kai dar darbo apmokėjimo sistema buvo centralizuota ir imperatyvi⁶⁸. Taip pat šiame straipsnyje įtvirtintas moterų ir vyrų lygybės principas, kai vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Tokį principą detalizuoja ir Lietuvos Respublikos moterų ir

⁶⁷ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Mokomasis leidinys. Vilnius, 2003, p. 41.

⁶⁸ NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 115.

vyrų lygių galimybių įstatymas⁶⁹, Tarptautinės darbo organizacijos 1951 metų konvencija dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą⁷⁰.

Darbuotojas atlikęs darbą pagal darbo sutartį, gauna darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, kurie negali būti mažesni už Vyriausybės Trišalės tarybos teikimu nustatytą minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Tokia garantija darbuotojams yra imperatyvi, nustatyta DK 187 str., o garantijos, nustatančios didesnius nei Vyriausybės Trišalės tarybos teikimu nustatytus minimalius valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą, vidutinį darbo užmokestį⁷¹, delspinigius už pavėluotą darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimą gali būti nustatomos kolektyvinėse sutartyse, o darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka, konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.), darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse, išskyrus iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas, jos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka⁷². Kaip teigiama DK komentare, nustatytas minimalus darbo užmokestis sudaro galimybę geriau užtikrinti teisingesnio darbo užmokesčio bei garantinių išmokų dydžio nustatymą, kurio tikslas – aprūpinti gyventojus reikmėmis, kurios atitinka minimalų gyvenimo lygį⁷³. Išskirtina DK 204 str. nustatyta darbuotojams garantija, kuri yra siejama su vidutinio darbo užmokesčio kategorija, - jeigu darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka arba kompensuoja ta įmonė, įstaiga, organizacija, kurios įpareigojimus jis vykdo. Įtvirtindamas tokią materialinę garantiją darbuotojams įstatymų leidėjas garantuoja darbuotojui jo darbo užmokestį už tą laiką, kai darbuotojas neatliko darbo funkcijų, tai laikytina garantine išmoka, nors savo semantinė prasme tai kompensacija - neatliko pareigų, bet vykdė kitas pareigas – visuomenines ar valstybines, todėl už tuo laiku nevykdytas darbo funkcijas, už kurias DK 204 str. išskiria vidutinio darbo užmokesčio kategoriją. Tokiu būdu – nustatant

⁶⁹ Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.

⁷⁰ www.manoteises.lt/downloads/jt_docs/jt_doc8.doc [žiūrėta - 2012-04-14]

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“, byla Nr. 3K-3-451/2006.

⁷² Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁷³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004, p. 264.

minimalią mėnesinę algą ar minimalų valandinį atlygį ar vidutinį darbo užmokestį valstybė reguliuoja darbo santykius apsaugodama darbuotojų teises, įgyvendindama garantijas. Pozityvi darbuotojo atžvilgiu DK 207 str. nustatyta delspinigių garantija, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos (išskyrus tą atvejį, kai iškelta bankroto byla arba pradėta bankroto procedūra ne teismo tvarka, tuomet delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo bankroto bylos iškėlimo (kreditorių sprendimo taikyti bankroto procedūrą ne teismo tvarka) dienos. Delspinigių dydį už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą nustato įstatymo⁷⁴ 2 str. Išskiriant delspinigių kategoriją paminėtinis DK 206 str. ir 223 str. numatytos darbuotojų piniginių reikalavimų tenkinimo garantijos, atsirandančios iš darbo santykių: tai darbo užmokesčio mokėjimas atleidžiant iš darbo (visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos iki atleidimo iš darbo dienos, kai darbuotojas dirba, ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną; kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nebedirba (dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo ir kt.) - per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti; darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo - ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą) ir žalos atlyginimas dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe yra tenkinami pirmąja eile (šiuo atveju įstatymų nustatyta tvarka gali būti naudojamos Vyriausybės įsteigtos specialaus fondo lėšos).

Komentuojamuose straipsniuose darbdaviui nustatyta pareiga laiku atsiskaityti su darbuotoju, priešingu atveju gali atsirasti pavėluoto atsikaitymo su darbuotoju teisiniai padariniai (delspinigiai). LAT praktikoje išaiškinta, kad delspinigiai yra sankcija darbdaviui ir pagal savo pobūdį priskirtini prie išmokų, susijusių su darbo santykiais, jų paskirtis – ginti darbuotoją kaip silpnesnę darbo sutarties šalį⁷⁵ ir pagal DK 207 str. 1 d. delspinigių mokėjimo prievolė už pavėluotai išmokėtą darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas atsiranda tik nustačius darbdavio kaltę, kuri yra būtina tokios prievolės atsiradimo sąlyga. Kasacinio teismo suformuotoje teisės aiškinimo ir taikymo praktikoje darbdavio prievolės mokėti darbuotojams delspinigius už laiku neišmokėtas su darbo santykiais susijusias išmokas atsiradimas susietas su darbdavio

⁷⁴Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521.

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 14 d. nutartis byloje Nr. 3K-7-128/2003.

kaltės nustatymu⁷⁶. Teisės aktuose nustatyta delspinigių sankcija darbdaviui laiko atžvilgiu gali būti taikoma tol, kol darbuotoją, kuriam nustatytu laiku nebuvo išmokėtos atitinkamos išmokos, ir darbdavį sieja darbo santykiai; po darbo santykių pasibaigimo, darbdaviui neįvykdžius DK 141 str. 1 d. bei 206 str. nustatytos prievolės, gali būti taikoma DK 141 str. 3 d. nurodyta sankcija, o delspinigių skaičiavimas nutraukiamas. Taip pat LAT pažymėjo, kad darbuotojas turi teisę reikalauti priteisti jam tokio dydžio darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką, kokį jis gaudavo iki darbo santykių nutraukimo ir būtų gavęs, jeigu darbo sutartis nebūtų pasibaigusi, todėl turi būti skaičiuojamos tik darbo, o ne visos kalendorinės dienos per uždelstą atsiskaityti laikotarpį⁷⁷. Bylos, kuriose darbuotojai siekia atgauti jiems pagal darbo sutartį priklausančius pinigus – darbo užmokestį su darbo santykiais susijusias išmokas ir delspinigius už laiku neišmokėtus pinigus, yra ypač dažnos pirmos instancijos teismų praktikoje. Ištirtos 2010 metais Alytaus mieste išnagrinėtos bylos, susijusios su šio darbo problematika. Iš 45 išnagrinėtų darbo teisės bylų, 18 bylų susijusių su darbdavio piniginių reikalavimų nevykdymu darbuotojų atžvilgiu. Į teismą kreipęsi darbuotojai reikalavo iš darbdavio nesumokėto darbo užmokesčio, kitų su darbu susijusių išmokų, kompensacijų už nepanaudotas atostogas, delspinigių, palūkanų, bylinėjimosi išlaidų. Keturios bylos baigėsi taikos sutartimi, 2 bylose apeliacinės instancijos teismas bylą grąžino pirmos instancijos teismui nagrinėti iš naujo, 7 bylos apskųstos apeliacine tvarka, 12 bylų buvo visiškai patenkinti darbuotojo reikalavimai - priteistas neišmokėtas darbo užmokestis, metinės palūkanos už priteistą sumą, bylinėjimosi išlaidos, delspinigiai. Dažniausiai teismas numatė skubų vieno darbo užmokesčio sumos išmokėjimą, taip apgindamas silpnesniąją darbo santykių šalį, įgyvendindamas apsauginę darbo įstatymais reguliuojamą darbo garantijų funkciją, atkurdamas ar suteikdamas darbuotojui socialinę ir materialinę gerovę.

LAT praktikoje dažniausiai pasitaikančios bylos, kuriose darbuotojai siekia apginti 191–194 str. nustatytas garantijas, pvz.: LAT komentuodamas DK 192 str., reglamentuojantį darbo apmokėjimą esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų, nurodo, kad jis taikytinas sistemiškai su DK 191 str., reglamentuojančiu normalių darbo sąlygų užtikrinimą ir nurodančiu, kokios sąlygos yra laikomos normaliomis darbo sąlygomis.

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 24 d. nutartis T. P. v. UAB „Agvita“ byloje Nr. 3K-3-177/1999; 2005 m. kovo 7 d. nutartis V. K. v. UAB „Gedimex“ byloje Nr. 3K-3-162/2005; 2008 m. gruodžio 23 d. nutartis A. Č. v. UAB „Stelalita“ byloje Nr. 3K-3-625/2008.

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje I. O. v. UAB „Prekybos ir logistikos centras“, bylos Nr. 3K-3-282/2010.

DK 194 str. yra speciali teisės norma, reglamentuojanti mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis. Kai viršvalandinis darbas ir (arba) darbas naktį dirbamas švenčių ir (arba) poilsio dienomis, tai už tokį darbą mokama pagal DK 194 str. nuostatas, o DK 193 str. netaikytinas⁷⁸. Tačiau Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2009 m. gruodžio mėn. 3 d. nutartyje byloje Nr. A-662-1377-09 konstatuota, kad negali būti tokios situacijos, kai už darbą poilsio arba švenčių dienos naktį būtų taikomas toks pat padidintas tarifinis atlygis kaip ir už darbą poilsio arba švenčių dieną. Atsižvelgiant į darbo specifiką naktį, toks darbo apmokėjimo suvienodinimas už poilsio arba švenčių dieną ir naktį neabejotinai iškreiptų teisės gauti teisingą atlyginimą už darbą principo paskirtį ir esmę. Aptariamam atveju teismai skirtingai interpretuoja DK normas, tai nulemia teisinį neapibrėžtumą, galimybę klaidingai interpretuoti ir taikyti normas praktikoje. LAT konstatavo, kad individualių darbo teisinių santykių subjektai gali susitarti dėl pastovių priedų, skirtų kompensuoti už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis, tik svarbu, kad priemoka padengtų faktiškai darbuotojo dirbtus viršvalandžius, naktinį darbą ir darbą švenčių bei poilsio dienomis. DK 193-194 str. nustato darbo užmokesčio padidinimą ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčiu už viršvalandinį darbą ir naktinį darbą ir ne mažiau kaip dvigubą darbo užmokestį už darbą poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, skaičiuojant nuo darbuotojo darbo užmokesčio arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridendant prie kasmetinių atostogų ir mokant už tas dienas darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. LAT išaiškino, kad už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis mokamas padidintas darbo užmokestis, skirtas padengti faktiškai dirbtus darbuotojo viršvalandžius, naktinį darbą ir darbą švenčių bei poilsio dienomis, yra priemoka skirta kompensuoti. Taigi pasiteisina ta nuomonė, kad garantijų užtikrinimo būdas yra kompensacija, kad šios įstatyme reglamentuotos garantinės priemokos yra pagrindas gauti kompensaciją. Taip pat LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-602/2008⁷⁹ nurodė, kad pagal DK 4 str. 4 d. tais atvejais, kai šis kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Taigi darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl priemokos už viršvalandinį, naktinį darbą ir darbą švenčių bei poilsio dienomis įskaitymo į atlyginimą, tačiau svarbu, kad ji padengtų faktiškai darbuotojo dirbtus viršvalandžius, naktinį darbą ir darbą švenčių bei poilsio dienomis. Vadovaujantis teisingo apmokėjimo

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje

⁷⁹ [www.lat.lt/IxSitesUpload/Upload_LAT.../2011%20vasaris%20\(S\).do...\[žiūrėta - 2012-04-03\]](http://www.lat.lt/IxSitesUpload/Upload_LAT.../2011%20vasaris%20(S).do...[žiūrėta - 2012-04-03])

už darbą principu, kilus darbo ginčui, kiekvienu konkrečiu atveju teismas turi patikrinti, ar už viršvalandinį darbą, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis darbuotojui faktiškai atlyginta laikantis teisės aktuose nustatytų reikalavimų.

DK 192 str. 1 d. nurodo padidinto tarifinio atlyginimo kategoriją, esant nukrypimu nuo normalių darbo sąlygų. Šiuo metu galiojantys teisės aktai nereglamentuoja konkrečių darbo apmokėjimo dydžių, kai yra nukrypimas nuo normalių darbo sąlygų⁸⁰. Tokias atvejais yra daug galimybių darbuotojams (ar jų atstovams) ir darbdaviams (ar jų atstovams) individualioje ar kolektyvinėje sutartyse nustatyti padidintą darbo užmokestį už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų, tai galima laikyti papildoma garantija, kuri yra darbo santykių dalyvių darbuotojų ir darbdavių diskrecija, o už darbą tokiomis sąlygomis (padidintą tarifinį atlygį) konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Šioje materialioje garantijoje nustatytas nukrypimas nuo normalių darbo sąlygų gali būti aiškinamas DK 191 str. nematerialiąja norma, kur išvardytos sąlygos, kurių nesilaikymas būtų galimybė darbuotojui gauti padidintą tarifinį atlyginimą.

DK 195 str. reglamentuoja darbuotojo apmokėjimo garantiją už prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laiką pagal susiklosčiusią prastovos metu situaciją, nustatydamas darbo užmokesčio dydžius - minimalų valandinį atlygį, vidutinį darbo užmokestį, dviejų trečdalių vidutinį valandinį darbo užmokestį, ne mažiau kaip trisdešimt procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą. LAT teisėjų kolegija, aiškindama DK 195 str. 3 d., konstatuoja, kad jos taikymui turi egzistuoti šių aplinkybių visetas: 1) darbuotojo buvimas prastovoje ne dėl jo kaltės; 2) darbovietėje egzistavimas kito darbo (laisvos darbo vietos), atitinkančio prastovoje esančio darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis (darbuotojas) galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai; 3) tokio egzistuojančio kito darbo pasiūlymas prastovoje esančiam darbuotojui; 4) darbuotojo rašytinis atsisakymas nuo tokio pasiūlyto darbo. LAT komentuoja ir tikslina šį straipsnį ir aiškina, kad kai darbovietėje nėra (neegzistuoja) kito darbo (laisvos darbo vietos), atitinkančio prastovoje esančio darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis (darbuotojas) galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, nepatenka į DK 195 str. 3-4 d. reguliavimo sritį. Tokiu atveju, jeigu prastovoje esantis darbuotojas jo rašytiniu sutikimu neperkeliamas į kitą darbą, už prastovos laiką, išskyrus buvimą darbo vietoje darbdavio reikalavimu (DK 195 str. 5 d.), jam mokama

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje M. Ž. ir kt. v. Valstybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos, bylos Nr. 3K-3-1, 25/2010.

pagal DK 195 str. 1 d., t. y. apmokama ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą, o darbuotojas privalo laikytis darbdavio įsakymu dėl prastovos paskelbimo nustatytą vidaus tvarkos taisyklių⁸¹. Taip pat pagal DK 195 str. 1 d. prastovos laikas, išskyrus buvimą darbo vietoje darbdavio reikalavimu (DK 195 str. 5 d.), apmokamas ir tuo atveju, kai darbuotojas atsisako (neduoda rašytinio sutikimo) būti perkeltas į darbdavio pasiūlytą kitą darbą, kuris neatitinka jo (darbuotojo) profesijos, specialybės, kvalifikacijos⁸².

DK 196-197 str., 200 str. ir 199 str. 3 d. įtvirtinta proporcingo apmokėjimo už atliktą darbą principas, kur nustatyta tokios garantijos, kad: 1) ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba mokama už atliktą darbą; 2) kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, palyginti su nustatyta norma, už darbą jam mokama proporcingai daugiau; 3) kai darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo išdirbio normų, mokama už faktiškai atliktą darbą (šiuo atveju mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai jam nustatytos kategorijos tarifinio atlygio (algos) ir ne mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimalųjį mėnesinį darbo užmokestį; 4) neįvykdžius išdirbio normų dėl darbuotojo kaltės, mokama už faktiškai atliktą darbą; 5) už gaminių broką, atsiradusį dėl darbuotojo kaltės, mokama pagal mažesnius įkainius, atsižvelgiant į produkcijos tinkamumo laipsnį⁸³. LAT yra pasisakęs ir įtvirtinęs šį principą praktikoje - darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui⁸⁴. Taigi, LAT praktika ir DK vieningai pasisako, paaiškina ir įtvirtina nustatytas principines teisės normas.

Skirtingai nuo paminėtų DK normų, 198-199 str. numatytos garantinės priemokos yra nustatytos ne proporcingai dirbtam laikui ar išdirbio normoms, jos yra palankesnės darbuotojui: 1) darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką⁸⁵; 2) ne dėl darbuotojo kaltės pagaminus

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje E. L. v. AB „Klaipėdos kartonas“ bylos Nr. 3K-3-563/2010.

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje I. G. v. Lietuvos ir Kanados UAB „Pajūrio mediena“, bylos Nr. 3K-3-247/2011.

⁸³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje E. M. v. V. P. firma „Kaimynų verslas“, bylos Nr. 3K-3-407/2009.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir

produkcija, pripažįstamą broku, už jos pagaminimą apmokama kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą; už gaminių broką, atsiradusį dėl darbdavio kaltės arba dėl apdirbamos medžiagos nepastebėto defekto, taip pat už broką, pastebėtą po to, kai gaminy buvo priimtas, darbuotojui mokama kaip už tinkamus gaminius; 3) papildomos ir specialios pertraukos įskaitomos į darbo laiką ir už jas mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis; 4) už laiką, kurį darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti, darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis; 5) darbuotojams, kuriems dėl darbo privaloma pasitikrinti sveikatą, už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, darbovietėje mokamas jų vidutinis darbo užmokestis; 6) darbuotojų piniginiai reikalavimai, atsirandantys iš darbo santykių, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe yra tenkinami pirmąja eile (šiems reikalavimams tenkinti įstatymų nustatyta tvarka gali būti naudojamos Vyriausybės įsteigto specialaus fondo lėšos⁸⁶ .

DK yra normų, nustatančių garantijas kartu su kompensacijomis, pvz., 220 str. nustatyta materialioji (darbo užmokestis) ir nematerialioji (per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos)) garantijos, taip pat ir kompensacijos - dienpinigiai ir su komandiruoje susijusios išlaidos, taip pat nustatytos papildomos garantijos, laikinai dirbti užsienio valstybėje komandiruojamiems darbuotojams ir darbuotojams, užsienio valstybių darbdavių komandiruotiems laikinai dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją, nustato specialus Lietuvos Respublikos įstatymas⁸⁷, kur nurodyta, kad garantijos taikomos nepriklausomai nuo jų darbo santykiams taikytinos teisės ir turi būti taikomos tos valstybės, į kurios teritoriją darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti, norminių teisės aktų, įskaitant praplėstų kolektyvinių šakos ir teritorinės sutarčių, nuostatos.

1.2. Specialiosios garantijos

Specialiosios garantijos taikomos atskiroms darbuotojų grupėms, priklausomai nuo tam tikrų subjektyvių aplinkybių, darbuotojų asmeninių individualių savybių. Čia išskirtos garantijos būdingos tam tikroms asmenų grupėms, kurios, iš pirmo žvilgsnio,

darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4205.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 67-1656.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. Valstybės žinios, 2005-05-28, Nr. 67-2406 .

gali atrodyti kaip privilegijuotos ar daugiau nei kitos darbuotojų grupės turinčios garantijų, lengvatų. Taip gali susiformuoti nuomonė, kad valstybė ar įstatymų leidėjas tam tikras darbuotojų grupes išskiria kaip labiau reikšmingesnes kitų darbuotojų atžvilgiu (kuriems priskirtinos bendrosios garantijos). Tačiau šiame darbe išskirtos specialiosios garantijos apima labiausiai pažeidžiamas piliečių grupes ir nustato garantijas konkrečioms subjektų grupėms pagal tam tikras susiklosčiusias situacijas darbo užmokesčio srityje (pvz. siuntimo į komandiruotes) ar asmenines darbuotojų savybes (nėščios ir krūtimi maitinančios darbuotojos į tarnybines komandiruotes gali būti siunčiamos tik jų sutikimu). R. Bakševičienė nurodo, kad įstatymų leidėjas, kaip ir mes visi, patiria socialinį poveikį, sudėtingą socializacijos mechanizmą, nes jis yra mūsų visuomenės narys, taip pat atskiros jos socialinės grupės narys ir tai formuoja tam tikrą įstatymo leidėjo pasirinkimą, kurį nėra taip paprasta paaiškinti loginiu teisė normų turinio pasirinkimu⁸⁸. Taigi, įstatymų leidėjo įsitikinimas lemia atskirų darbuotojų grupių reikšmingumo išskyrimą ir sudaro galimybę klasifikuoti darbuotojus pagal jų sociumą, individualų ir grupinį išskirtinumą, subjektyvias savybes ir aplinkybes. Darbuotojų stratifikacija yra pagrindas suskirstyti darbuotojų garantijas į specialiąsias garantijas, kurios išskiria tam tikras darbuotojų grupes, tai sergančius ir sužalotus darbe arba profesinės ligos, mirties atveju, valstybines arba visuomenines pareigas atliekančius, esančius tarnybinėse komandiruotėse, darbuotojus, prižiūrinčius kitus šeimos narius, auginančius vaikus, nepilnamečius asmenis, moteris, asmenis, dirbančius pagal kolektyvinę darbo sutartį, išrinktus į darbuotojų atstovaujančius organus ir kt.

Tam tikras specialiąsias darbuotojų garantijas galima pavadinti išskirtinai socialinėmis garantijomis šeimai, kurios, kaip teigia E. Kavoliūnaitė – Ragauskienė, suprantamos kaip politinė intervencija, skirta palengvinti tam tikrų rizikų arba poreikių našta, kurios daugelyje valstybių teikiamos, remiantis nacionalinėmis nuostatomis, reguliuojančiomis socialinę apsaugą atsiradus tam tikroms nedarbingumą lemiančiomis rizikomis (profesinės traumos, ligos, senatvė, nėštumas, vaikų auginimas ir pan.)⁸⁹. Taigi, E. Kavoliūnaitė – Ragauskienė tam tikras darbuotojų grupių laikinąsias savybes ar situaciją vadina rizikomis, kurios lemia nedarbingumą. Laikinasis darbuotojo nedarbingumas sukelia valstybei ir darbdaviui nepalankias ekonomines pasekmes, pradeda veikti teisės gauti pašalpą mechanizmas, kuris priklauso nuo to, ar darbuotojai

⁸⁸ BAKŠEVIČIENĖ, R. Visuomenės dalijimosi į socialines grupes dėsningumų atspindys šiandieninėje Lietuvos įstatymų leidyboje. *Teisė*, 2004, Nr. 52.

⁸⁹ KAVOLIŪNAITĖ – RAGAUSKIENĖ, E. Socialinės garantijos šeimai kaip socialinės politikos šeimos srityje įgyvendinimo teisinės priemonės. *Teisės problemos*, 2010, Nr. 4 (70).

mokėjo tam tikro dydžio įmokas, t. y. buvo draudžiami ligos ir motinystės⁹⁰, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniais draudimais⁹¹. Šio įstatymo 2 str. nustatyti atvejai, kada kompensuojamos dėl draudiminių įvykių (nelaimingų atsitikimų darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo ar profesinių ligų) negautos pajamos, o jų mirties dėl draudiminių įvykių atvejais – jų šeimos nariams⁹². Ta pati norma įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 2 str. 4 d.⁹³. Iš to, kas pasakyta, galima teigti, kad negautų pajamų kompensavimo sistema remiasi pačių darbuotojų arba darbdavio įnašu, kurį jie į Valstybinio socialinio draudimo fondą mokėjo įmokas pagal visas darbuotojo gaunamas pajamas.

DK XV skyriaus apimtimi pateikiamos šios (taikomos atskiroms darbuotojų grupėms) specialiosios garantijos darbo užmokesčio srityje:

- Valstybės ir savivaldybių įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimas (DK 189 str.);
- Lengvatos ir garantijos besimokantiems ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo profesinis mokymas (DK 209 – 211 str.);
- Garantijos susiję su sveikatos būkle:

- darbo apmokėjimas perkėlus darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą, kai darbuotojos sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo) darbo apmokėjimas, kai darbuotojas perkeliamas į kitą, mažiau apmokamą darbą, mokamas darbo užmokesčio skirtumas tarp ankstesnio vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą, kol bus gauta valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo (DK 212 str.)⁹⁴,

⁹⁰ Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.

⁹¹ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207.

⁹² Negautos pajamos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme kompensuojamos tik tuo atveju, kai darbuotoją privalomai buvo apdraudęs darbdavys, kaip nustatyta Darbo kodekso 16 straipsnyje, taip pat valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga bei įmonė, mokantys arba pagal įstatymus privalantys mokėti valstybinio socialinio draudimo įmokas nelaimingų atsitikimų darbe socialiniam draudimui.

⁹³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447.

⁹⁴ Ši garantija dar kartą LR DK įtvirtinta 273 str., kur numatytas darbuotojo perkėlimas į kitą darbą, jei nėra tokios galimybės, tuomet mokama ligos pašalpa; perkėlus į kitą darbą, kai skiriasi darbo užmokestis, mokamas skirtumas tarp ankstesnio ir vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio, kitais atvejais darbdavys atlygina darbuotojui žalą pagal Lietuvos Respublikos Civilinį kodeksą.

- darbuotojų piniginiai reikalavimai, atsirandantys iš darbo santykių, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe yra tenkinami pirmąja eile (DK 223 str.);

▪ Papildomos lengvatos darbuotojams, auginantiems vaikus:

- auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai (DK 214 str.),

- darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, gali būti siunčiami į tarnybinę komandiruotę tik jų sutikimu (DK 220 str. 3 d.);

▪ Garantijos nepilnamečiams asmenims:

- asmenų iki aštuoniolikos metų į tarnybinę komandiruotę siųsti negalima (DK 220 str. 3 d.)⁹⁵;

▪ Garantijos nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms moterims:

- gali būti siunčiamos į tarnybinę komandiruotę tik jų sutikimu (DK 220 str. 3 d.);

▪ Garantijos darbuotojams atliekant išskaitas iš darbo užmokesčio:

⁹⁵ Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 str. 16 d. apibrėžia, kad jaunas asmuo – asmuo iki 18 metų, o 36 str. pavadintame jaunų asmenų darbu 1 dalyje pakomentuota, kad vaikų darbas draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus, neturinčius neigiamo poveikio vaiko saugai, sveikatai, fizinei, psichinei, moralinei ar socialinei raidai ir laikantis Vyriausybės nustatytų įdarbinimo sąlygų, nors 2 str. 24 d. išskiria paauglio (asmuo nuo 16 iki 18 metų) ir 31 d. - vaiko (asmuo iki 16 metų) kategorijas. Taigi, numatant garantijas jaunam asmeniui kaip darbo santykių dalyviui, gali kilti neaiškumų, kas yra jaunas asmuo ir kodėl išskirtos trys asmenų amžiaus grupės. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje (2007/C 303/01) nurodyta, kad vaikų darbas draudžiamas, minimalus amžius priimant į darbą negali būti mažesnis negu minimalus privalomojo mokymosi pabaigos amžius. Konstitucijos 41 str. numatyta asmenims iki 16 metų privalomas mokslas, taigi, DK normos dėl vaikų amžiaus neprieštarauja Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje nustatytai vaikų pareigai mokytis. Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencijos 1 str. nurodyta, kad vaiku laikomas kiekvienas žmogus, neturintis 18-os metų, jei pagal taikomą įstatymą jo pilnametystė nepripažinta anksčiau. Pagal tai kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme išskirtos vaikų, paauglių ir jaunų asmenų kategorijos praranda prasmę, nes asmenims iki 18 metų taikomos tos pačios garantijos, darbdaviams, įdarbinantiems tokius asmenis, keliami tokie patys reikalavimai, draudimai, darbdaviai privalo užtikrinti jauno asmens amžių atitinkančias darbo sąlygas. Jaunam asmeniui suteikiamas darbas privalo būti saugus, nekelti pavojaus sveikatai, fizinei ir protinei raidai, nepakenkti mokymuisi (36 str. 2 d.). Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, darbo laiką, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašą nustato Vyriausybė.

- išskaitas iš darbo užmokesčio administracija turi teisę padaryti ne vėliau kaip per vieną mėnesį (DK 224 str. 2 d. 1 p.) ;
- atleidžiant iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, nepasibaigus tiems darbo metams, už kuriuos jis gavo atostogas, išskaita už šias dienas nedaroma (DK 224 str. 2 d. 2 p.);
- negalima iš darbuotojo išieškoti permokėto ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuoto darbo užmokesčio, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejus (DK 224 str.);
- iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos, išskaitų dydis negali viršyti dvidešimties procentų, o išieškant išlaikymą periodinėmis išmokomis, žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą ir žalos, padarytos nusikalstama veika, atlyginimą – iki penkiasdešimties procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio (DK 225 str. 1 d.);
- darant išskaitas pagal kelis vykdomuosius dokumentus, iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos, darbuotojui turi būti paliekama penkiasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio (DK 225 str. 2 d.);
- iš darbo užmokesčio dalies, viršijančios Vyriausybės nustatytą minimalios mėnesinės algos dydį, išskaitoma septyniasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, jeigu teismas nenustato mažesnio išskaitų dydžio (DK 225 str. 3 d.);
- neleidžiama daryti išskaitų iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kitų išmokų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma (DK 226 str.).LAT komentuodamas šią nuostatą, nurodo, kad tai blanketinė norma: CPK 739 str. išvardytos pajamų rūšys (pinigų sumos), iš kurių negali būti išieškoma, o CK 6.134 str. – atvejai, kada draudžiamas įskaitymas, pvz., pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas nepriskiriama nei prie sumų, iš kurių būtų draudžiama išieškoti, nei prie atvejų, kada draudžiamas įskaitymas⁹⁶. Taigi, taikant praktikoje DK 224-226 str. išskirtas išskaitų iš darbo užmokesčio garantijas, reiktų neapsiriboti DK pateiktomis blanketinėmis normomis, o taikyti teisės normas atsižvelgiant į kitus, papildančius DK nuostatas įstatymus, susiformavusią LAT praktiką, darbo teisės principus. Taigi, taikant specialiąsias garantijas apsaugomos ir ginamos

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-267/2008.

silpnesnės darbo sutarties šalies, išsiskiriančios tam tikromis asmeninėmis savybėmis, esant tam tikroms aplinkybėms, garantijos.

Apibendrinant aptartas bendrąsias ir specialiąsias garantijas darbuotojams darbo užmokesčio (toliau – DU) srityje DK XV apimtimi sudaryta garantijų darbuotojams lentelė (1 Priedas). Lentelėje pateikiami trumpinimai: mėnesinis valandinis atlygis – MVA, vidutinis darbo užmokestis – VDU, VV – vidutinis valandinis, MM – minimalus mėnesinis ir pažymėti DK straipsniai.

2. Kompensacijų samprata ir rūšys

Pažeistos garantijos atstatymo būdas yra kompensacija. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas sąvoką kompensacija apibrėžia kaip atlyginimą už nuostolius ar už perleidimą: pinigine kompensacija; išmoka už tarnybines išlaidas ir kt.; (perkeltine prasme) ko nors trūkstamo pakeitimas kitu⁹⁷. Panašiai ši sąvoka aiškinama ir Tarptautinių žodžių žodyne. Jame kompensacija apibrėžta, kaip atlyginimas už tai, kas prarasta, perleista; išmoka, kuria atlyginama darbuotojui išlaidos, padarytos einant tarnybines pareigas; išmoka už nepanaudotas atostogas, vieno veiksmo būdo pakeitimas kitu⁹⁸. Iš šio paaiškinimo aišku, kad kompensacija yra socialinis ir materialinis gėris, kurį gauna tas, kas turėjo nuostolius, patyrė žalą, ko nors neteko, prarado. V. Tiažkijus kompensacijas apibūdina kaip darbuotojui išmokamas pinigines išmokas, skirtas atlyginti darbuotojo patirtas išlaidas, susijusias su darbo funkcijų atlikimu ir kitomis pareigomis, nustatytomis įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose (taip pat kolektyvinėse ir darbo sutartyse)⁹⁹. Taigi, kompensacijos įgyvendinamos nustatant kompensacines išmokas, t. y. tam tikrą pinigų sumą, kuri išmokama darbuotojui ir jo šeimos nariams, kuris turėjo išlaidų dėl komandiruotės, perkėlimo į kitą darbą, dėl kitų išlaidų, susijusių su kilnojamojo pobūdžio darbais, už darbuotojo turto nusidėvėjimą, naudojant įmonės reikalams. Iš to, kas pasakyta, galima teigti, kad DK garantijų ir kompensacijų sąvokos naudojamos kartu, jas suliejant, pateikiant kaip vieną nuo kitos priklausančią, straipsnių nuostatą įvardijant „garantijos ir kompensacijos“, toks reglamentavimas pakankamai pateisinamas, bet diskutuotina, ar kompensacijos nėra garantinių išmokų porūšis ar įgyvendinimo forma, nes garantinės išmokos mokamos, kai darbuotojas dėl įstatymuose numatytų pateisinamų priežasčių neatliko darbo funkcijų, taip kompensuojant darbuotojui galimus atlyginimo praradimus¹⁰⁰, panašiai ir kompensacinių išmokų atveju, kai kompensacinės išmokos mokamos padengti darbuotojo išlaidoms, t.y. esamiems ar būsimiems atlyginimo praradimams.

Anot V. Tiažkijaus, kompensacijos įgyvendinamos nustatant kompensacines išmokas¹⁰¹. Išmoka žodyne aiškinama kaip išmokėjimas, išmokama suma¹⁰², vadinasi,

⁹⁷ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Red. KEINYS, S. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 322.

⁹⁸ Tarptautinių žodžių žodynas. Red. KINDERYS A. Vilnius: Alma littera, 2003, p. 385-386.

⁹⁹ NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 324-325.

¹⁰⁰ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002.

¹⁰¹ NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 325.

¹⁰² Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Red. KEINYS, S. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 245.

kompensacijos darbuotojams turi materialinę išraišką, t. y. apibrėžtos tam tikra pinigų suma, kuri turėtų būti parama darbuotojui, kuris dėl atliekamo darbo prarado ar gali prarasti dalį darbo užmokesčio. Tai yra teigiamas dalykas valstybėje, kadangi taip apsaugomas žmogaus pilnavertis gyvenimas tuo metu, kai dėl subjektyvių ar objektyvių priežasčių dirbantis asmuo atliekantis ar atlikęs darbo sutartyje sulygta darbą turėjo išlaidų, gauna tam tikro dydžio pinigines išmokas - kompensacijas. DK numato garantijas ir kompensacijas, kurios yra glaudžiai susiję su atliekamu darbu, kaip antai tarnybinės komandiruotės išlaidos, kurios 2004 m. balandžio 29 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 526 patvirtintos Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklėse, vadinamos kompensacinėmis išmokomis¹⁰³. Šis Vyriausybės nutarimas nustato kompensacines išmokas tam tikram subjektų ratui, kurie dirba biudžetinėse įstaigose, t.y. valstybės politikai arba valstybės pareigūnai, arba teisėjai, arba valstybės tarnautojai, arba darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį; Lietuvos kariuomenės kariai, civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekantys statutiniai valstybės tarnautojai.

Lietuvos mokslinėje literatūroje sunkiai surasime kompensacijų apibrėžimą, RF teisės mokslininkai¹⁰⁴ analizavę garantijų ir kompensacijų sąvokas, kompensacijas apibrėžia kaip pinigines išmokas, skirtas atlyginti darbuotojui išlaidas, kurias jis patyrė atlikdamas darbinės ar kitas įstatymuose numatytas pareigas.

I. J. Kiseliovas, A. S. Leonovas, V. Tiažkijus, P. Čiočys išskiria kompensacinių išmokų atvejį, kai darbuotojas priimamas ar perkeliamas į kitoje vietoje esantį darbą (DK 221 str., 219 str.)¹⁰⁵. K. Čiočys teigia, kad kompensacijos yra darbuotojui mokamos pinigines išmokos, siekiant atlyginti darbuotojo patirtas išlaidas, susijusias su darbo ir kitų pareigų ar funkcijų vykdymu, nustatytų darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse ir darbo sutartyse. G. Dambrauskienė mano, kad kompensacijas apima išmokos, kuriomis siekiama atlyginti darbuotojo turėtas išlaidas jam

¹⁰³ Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.

¹⁰⁴ Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Под редакцией Гусова, К. Н. Москва, 2008, с. 409. КАЗАНЦЕВ, В. И., КАЗАНЦЕВ, С. Я. Трудовое право. Москва: Академия, 2003, с. 137; КИСЕЛЕВ, И. Я., ЛЕОНОВ, А. С. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Издательство „Дело“, 2003, с. 326.

¹⁰⁵ КИСЕЛЕВ, И. Я., ЛЕОНОВ, А. С. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Издательство „Дело“, 2003, с. 326. NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 328. ČIOČYS, P. Teisės pagrindai. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002, p. 253.

¹⁰⁵ NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 324. ISBN 978-9955-30-027-4.

¹⁰⁵ ŠATAS, J. ET AL. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 250.

¹⁰⁵ NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 324. ISBN 978-9955-30-027-4.

¹⁰⁵ ŠATAS, J. ET AL. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 250.

einant darbo pareigas, tai yra dirbant sutartyje sulygtą darbą¹⁰⁶. J. Šato nuomone, kompensacijos - darbuotojui išmokamos piniginės išmokos, skirtos atlyginti darbuotojo patirtas išlaidas, susijusias su darbo funkcijų atlikimu ir kitomis pareigomis, nustatytomis darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėse sutartyse¹⁰⁷.

N. A. Brilliatova ir kiti Rusijos mokslininkai mano, jog kompensacijos, tai – išmokos, kurių tikslas atlyginti darbuotojui išlaidas, susijusias su darbo pareigų vykdymu, su perkėlimu į kitą darbą ar į kitą vietovę¹⁰⁸. Ši sąvoka yra siauresnio pobūdžio, nes nurodo darbuotojams kompensacijas tik tais atvejais, kai darbuotojai atlieka darbo pareigas, o ne ir kitais įstatymų numatytais atvejais.

Išanalizavus pateiktas kompensacijų sampratas, galima išskirti šiuos kompensacijos sampratos požymius:

- darbuotojo patirtos išlaidos,
- išlaidos susiję su darbo ir kitų funkcijų ar pareigų atlikimu (veikiant darbdavio interesais),
- išlaidų kompensavimo galimybės ir dydžiai nustatyti įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėse sutartyse.

Iš pateiktų kompensacijų sampratų galima teigti, kad Lietuvos ir Rusijos mokslininkai kompensacijas apibūdina labai panašiai, išskirdami pagrindinį kompensacijų tikslą – atlyginti darbuotojo patirtas išlaidas, susijusias su darbo funkcijų atlikimu ir kitomis pareigomis, nustatytomis darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėse sutartyse. Pateiktose sampratos nepasisakoma, kas darbuotojui moka kompensacines išmokas, tačiau remiantis logika galima teigti, kad moka tas, kieno interesais darbuotojas veikia. Bendra nuostata, kada darbuotojui yra suteikiamos kompensacijos, yra nustatyta DK 204 str. 2 d. - jeigu darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam darbo užmokestį, ne mažesnę už

¹⁰⁶ NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 324. ISBN 978-9955-30-027-4.

¹⁰⁷ ŠATAS, J. ET AL. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004, 250.

¹⁰⁸ БРИЛЛИАНТОВА, Н. А. et al. Трудовое право. Учебник. 2 – е издание. Москва, 2006, с. 382. КУЧМА, М. И. Гарантии и компенсации работникам. Москва, 2005.

vidutinį, moka arba kompensuoja ta įmonė, įstaiga, organizacija, kurios įpareigojimus jis vykdo¹⁰⁹.

Kompensacinės išmokos darbdaviui yra pareigos darbuotojo atžvilgiu, o darbdaviui tapus nemokiam darbuotojas lieka saugesnėje pozicijoje, nes jį gina Lietuvos įstatymai, tiksliau - garantinė institucija, kurios veiklą nustato Įmonių bankroto įstatymas¹¹⁰ ir Garantinio fondo įstatymas¹¹¹. Galima sutikti su I. Mačernytės – Panomariovienės išskirtomis kompensacijų rūšimis ir išskirti tokią kompensacijų klasifikaciją:

1) susiję su kilnojamo pobūdžio darbais (DK 216 str. nustato kompensacijas darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis, atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos. Šių išmokų dydį ir mokėjimo tvarką nustato Vyriausybė. Kai darbas yra kilnojamojo pobūdžio (gali būti kompensuojamos iki 50 procentų mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio už faktiškai dirbtą laiką, bet ne daugiau kaip Finansų ministerijos patvirtinta komandiruočių į užsienį dienpinigių norma dirbant užsienyje arba ne daugiau kaip tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje dienpinigių norma dirbant Lietuvos Respublikos teritorijoje¹¹². Nuo 2003 metais prasidedančio mokestinio laikotarpio ir vėlesnių mokestinių laikotarpių komandiruočių sąnaudos atskaitomos iš pajamų pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimą Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“¹¹³);

2) susiję su perkėlimu į kitą darbą (DK 221 str. 1 d. nustatyta, kai darbuotojas priimamas arba perkeliamas dirbti į kitą vietovę (išskyrus priėmimą dirbti bei perkėlimą jo paties prašymu), jam mokama darbuotojo ir jo šeimos narių kelionpinigiai, turto pervežimo išlaidos, dienpinigiai už kelionėje išbūtą laiką, darbo užmokestis už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką¹¹⁴. (To paties straipsnio 3 dalyje įtvirtinta išlyga, kad visos išvardytos garantijos gali būti taikomos darbuotojams, kurie priimami dirbti ar perkeliami į kitoje vietovėje esantį darbą paties prašymu, kai yra tarp šalių susitarimas. Taigi, šio straipsnio pirmoje dalyje numatyta išimtis praranda prasmę, nes logiškai galima suvokti,

¹⁰⁹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹¹⁰ Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

¹¹¹ Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478.

¹¹² Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-413.

¹¹³ Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-396.

¹¹⁴ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

kad nesvarbu, ar savo noru, ar darbdavio noru darbuotojas persikels dirbti, jis susitaręs su darbdaviu gali gauti įvairias pirmoje straipsnio dalyje išvardytas išmokas. Šio straipsnio antroje dalyje yra numatyta galimybė gauti ir kitas, kolektyvinėse sutartyse numatytas, išlaidų kompensavimo pašalpas. Vadinasi, pirmoje dalyje pateiktas garantinių išmokų sąrašas nėra baigtinis.);

3) komandiruotės kompensacinės išmokos (DK 220 str. 1 d.) komandiruočių atveju (darbuotojams, pasiųstiems į tarnybines komandiruotes, mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos¹¹⁵ už visą faktiškai komandiruotėje ir kelionėje išbūtą laiką). DK 220 str. 2 d. nustatyta, kad išlaidos, susijusios su komandiruote, darbuotojams mokamos Vyriausybės nustatyta tvarka. Vyriausybės nutarimu Nr. 526 nustatyta, kad su komandiruojamu darbuotoju gali būti atsiskaitoma dvejopai: 1) išmokant komandiruotės išlaidų avansą darbdavio įsakymo dėl darbuotojo komandiravimo pagrindu, arba 2) kompensuojant komandiruotės išlaidas, kai darbuotojas pateikia išlaidas patvirtinančius įrodymus per tris darbo dienas nuo grįžimo iš komandiruotės, išskyrus dienpinigius, kurių nereikia patvirtinti įrodymais (5-6 punktai). (LAT teisėjų kolegija pažymi, kad darbo teisinių santykių pobūdis ir specialusis imperatyvusis teisinis reguliavimas lemia tai, kad nagrinėjamu atveju subjektyvusis ieškinio senaties termino eigos pradžios nustatymo kriterijus sutampa su objektyviuoju kriterijumi. Darbuotojas turi žinoti, kad jam vykstant į komandiruotę turi būti išmokėti dienpinigiai pagal Vyriausybės nutarimo Nr. 526 nuostatas, o jei to nežino, būdamas atidus ir rūpestingas asmuo, jis turi pasidomėti bei pasikonsultuoti su darbdavio atstovais, pvz., buhalterija¹¹⁶. Iš šio LAT išaiškinimo aišku, kad ne tik darbdavys turi būti aktyvus saugant darbuotojo teises, laikantis įstatymų, bet ir darbuotojas turi būti pakankamai aktyvus darbo santykių dalyvis, žinoti savo teises, garantijas ir kompensacijas, domėtis, konsultotis, būti pakankamai atidus ir rūpestingas. Paminėtinas ir LAT paaiškinimas dėl dienpinigių, kur byloje Nr. 3K-3-182/2004 nustatyta, kad absoliutus dienpinigių mokėjimo nutraukimas nėra galimas, nes darbdavio pareiga mokėti dienpinigius į

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905.

¹¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. Koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras, bylos Nr. 3K-3-449/2009

komandiruoatę vykstančiam darbuotojui nustatyta įstatyme, sprendimas nemokėti dienpinigių apskritai paneigtų dienpinigių institutą. Kita vertus, LAT konkrečioje byloje sprendamas dienpinigių darbuotojui priteisimo klausimą, yra nurodęs, kad darbdavio sprendimas nemokėti darbuotojui dienpinigių už faktiškai komandiruotėse būtą laiką prieštarautų sąžiningumo ir teisingumo principams, toks sprendimas neatitinka sąžiningo darbdavio kriterijaus¹¹⁷);

4) kompensacinės išmokos už darbo įrankių nusidėvėjimą (DK 219 str. įrankių ir drabužių nusidėvėjimą (kai įmonės reikalams naudojamas darbuotojams priklausantis turtas, įmonė privalo kompensuoti darbuotojui to turto nusidėvėjimo sumas¹¹⁸);

5) kitos kompensacinės išmokos (DK 221 str. 2 d. numatyta, kad galimas ir kitų išlaidų, susijusių su persikėlimu, apmokėjimas (vienkartinių pašalpų forma ir kt.), jei jis nustatytas kolektyvinėse ar darbo sutartyse).

Kompensacijos viešajame sektoriuje yra reglamentuotos įstatymais ir poįstatyminiais teisės aktais, o privačiame sektoriuje įmanomos socialinės kompensacijos, kurių funkcijos panašios į garantinių išmokų funkcijas, numatančios darbuotojams alternatyvą, kad darbuotojas pailsėtų, atgautų jėgas, gali būti nustatytos kolektyvinėse sutartyse, pvz., abonementas į sporto klubą.

RF DK kompensacijas apibrėžia kaip grynujų pinigų mokėjimus, nustatytus siekiant kompensuoti darbuotojų išlaidas, susijusias su jų darbu ir kitoms pareigoms atlikti pagal federalinės teisės aktus. RF DK 164 str. komentaras paaiškina, jog kompensacija yra siekiama atlyginti darbuotojui jo patirtas išlaidas, susijusias su darbo pareigų vykdymu. Kompensacija visada veikė kaip mokėjimų grynaisiais pinigais suma, kuri su patirtų išlaidų suma¹¹⁹. Pagal DK XV skyriaus apimtimi išskirtinos tokios kompensacijų rūšys:

- Susiję su atostogomis ir poilsio laiku:

- už darbą poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai, skaičiuojant nuo darbuotojo darbo užmokesčio, arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje A. R. v. UAB „Lietmedis“, byla Nr. 3K-3-182/2004, kat. 5.3.3;5.7; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 27 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-415/2004.

¹¹⁸ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹¹⁹ Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Под редакцией Гусова, К. Н. Москва, 2008.

dieną pridėdant prie kasmetinių atostogų ir mokant už tas dienas darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį (DK 194 str.1 d.);

- Susiję su darbo sąlygomis ir priemonėmis:

- darbuotojams, kurių darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiuavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos (DK 216 str.);

- Tiesiogiai nesusiję su darbu:

- kai įmonės reikalams naudojamas darbuotojams priklausantys darbai reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai ir kitos individualios ir kolektyvinės apsaugos priemonės įmonė privalo kompensuoti darbuotojui to turto nusidėvėjimo sumas (DK 219 str. 2 d.);

- darbuotojams, pasiųstiems į tarnybines komandiruotes, garantuojama, kad per visą komandiruočių laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis. Be to, jiems mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruočiu susijusios išlaidos (DK 220 str. 1 d.);

- visais atvejais, kai darbuotojas priimamas arba perkeliamas dirbti į kitą vietovę (išskyrus priėmimą dirbti bei perkėlimą jo paties prašymu), jam mokama: paties darbuotojo ir jo šeimos narių kelionpinigiai; turto pervežimo išlaidos; dienpinigiai už kelionėje išbūtą laiką; darbo užmokestis už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką (DK 221 str. 1 d.);

- kolektyvinėse ar darbo sutartyse gali būti nustatytas ir kitų išlaidų, susijusių su persikėlimu, apmokėjimas (vienkartinių pašalpų forma ir kt.) (DK 221 str. 2 d.);

- jei darbuotojas priimamas dirbti ar perkeliamas į kitoje vietovėje esantį darbą paties prašymu, paties darbuotojo ir jo šeimos narių kelionpinigiai; turto pervežimo išlaidos; dienpinigiai už kelionėje išbūtą laiką; darbo užmokestis už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką, šios išmokos gali būti nustatomos šalių susitarimu (DK 221 str. 3 d.);

- neleidžiama daryti išskaitų iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kitų išmokų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma (DK 226 str.).

Lietuvos įstatymų leidėjas garantijas ir kompensacijas išskiria DK XV, nors garantijų ir kompensacijų galima rasti ir kituose skyriuose. Būtų labai patogiu ir aišku, jei visos garantijos ir kompensacijos būtų susistemintos ir surūšiuotos viename DK skyriuje. Taigi, šalia garantijų įstatymų leidėjas pateikia kompensacijas, siekdamas reglamentuoti darbuotojui atlyginimą už jo turėtas išlaidas, susijusias su darbo ar kitokių įstatyme numatytų pareigų atlikimu. Kompensacijos pateikiamos šalia kitų piniginių išmokų, kurios DK įvardytos ne tik išmokomis, bet ir delspinigiais (už pavėluotas dėl darbdavio kaltės darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusias išmokas), visais atvejais, kai darbuotojas priimamas arba perkeliamas dirbti į kitą vietovę (išskyrus priėmimą dirbti bei perkėlimą jo paties prašymu) (DK 207 str.), su komandiruote susijusiomis išlaidomis (DK 220 str. 1 d.), darbuotojo ir jo šeimos narių kelionpinigiais; turto pervežimo išlaidomis; dienpinigiais už kelionėje išbūtą laiką; darbo užmokesčiu už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką DK 221 str. 1 d.), išlaidų, susijusių su persikėlimu, apmokėjimas (vienkartinių pašalpų forma ir kt.) (DK 221 str. 2 d.).

Taigi, kompensacijos ekonomiškai ypač svarbios darbuotojui ir net jo šeimai, jos - didelė parama ir paskatinimas darbuotojui. Nors kompensacijos turi piniginę, t.y. materialinę išraišką, bet atlieka svarbų vaidmenį darbuotojo dvasiniame, asmeniniame gyvenime: jis jaučiasi svarbus, reikalingas, jo darbas reikšmingas, o jis - nepakeičiamas. Tai socialinis matas, veikiantis darbuotojo – asmens asmenybę ir pateisinantį teisėtus lūkesčius, leidžiantis gerai ir saugiai jaustis, tobulėti, išlaikyti ir pasirūpinti savimi, savo šeimos nariais, neprašyti valstybės paramos ar nemokamų paslaugų, nesinaudoti socialinės saugos garantijomis.

Apžvelgus darbo kodekse nustatytas kompensacijas galima daryti išvadą, kad jos orientuotos į mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio dydį, siejant su vidutiniu darbo užmokesčiu ir kompensacijos, kurios neapibrėžtos darbo užmokesčio ribomis, o nustatyta, kad kompensuojamos išlaidos, kurias turėjo darbuotojas atlikdamas tarnybinių pavedimų ne nuolatinėje darbo vietoje. (Tokias išlaidas darbuotojas turi faktiškai pagrįsti įrodančiais dokumentais). Kaip jau minėta, darbuotojui mokamos kompensacijos turi piniginę išraišką, ribas, kurios gali būti apibrėžtos mėnesine alga ar valandiniu tarifiniu atlygiu, vidutiniu darbo užmokesčiu, gaunamu uždarbiu. Minimalų mėnesinį atlyginimą, vidutinį darbo užmokestį nustato Vyriausybė, jis yra privalomas ir nepriklausomas nuo darbdavio valios, tai yra susieta su valstybės apsauga¹²⁰. Galima teigti, kad kompensacinės

¹²⁰ Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

išmokos yra garantijų porūšis arba garantijų įgyvendinimo forma, kaip garantinės išmokos, garantinės priemokos, darbo užmokesčio srityje jos pagal savo funkciją, loginį, gramatinį, semantinį aiškinimą yra tapačios, nes kompensuoja darbuotojui negauto darbo užmokesčio dalį, kuri jo negavus būtų nuostolis darbuotojui. Taip susidaro sąvokų aiškumo ir tikslinimo problema. DK 204 str. 2 d. taip pat galima išvelgti aptartą problemą, kadangi čia nurodoma, jog tuo atveju, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam darbo užmokestį, ne mažesni už vidutinį, moka arba kompensuoja ta įmonė, įstaiga, organizacija, kurios įpareigojimus jis vykdo. Čia įstatymų leidėjas numato darbuotojui mokėjimą arba kompensavimą už atitraukimą nuo darbo, taigi, neaišku kaip traktuoti tokią garantiją darbuotojui, ar kaip garantines išmokas ar kaip kompensaciją už negautą darbo užmokestį.

Apindrinant pirmą ir antrą darbo skyrius paminėtina, kad RF DK autoriai išskiria bendrąsias garantijas ir kompensacijas ir kitas garantijas ir kompensacijas. RF DK numatyti konkretūs atvejai, kada teikiamos bendrosios garantijos ir kitos garantijos ir kompensacijos, tačiau jų sąvokos nepateiktos. DK ir RF DK skiriasi garantijų ir kompensacijų reglamentavimo kodeksuose struktūra: DK XV skyriuje nustatytos garantijos ir kompensacijos darbo užmokesčio srityje, o kitos garantijos ir kompensacijos „išbarstytos“ po visą kodeksą, RF DK garantijos ir kompensacijos susistemintos, dažname RF DK skyriuje konkrečiai įvardytos garantijos ir kompensacijos, reglamentuojančios atitinkamų darbo santykių sričių garantijas. Tai pozityvus normų rūšiavimas, nes eiliniam žmogui lengviau surasti reikiamą sritį nustatančias normas ir garantijas.

3. Garantijų ir kompensacijų socialinė ir praktinė reikšmė

Darbo santykių subjektai sukuria darbo ir socialinius santykius, kur jie gali laisvai veikti nepažeisdami įstatymuose nustatytų teisinių gėrių. Nors teoriškai atrodytų, kad valstybėje galiojantys įstatymai turėtų pirmiausia lemti visuomeninių gėrių užtikrinimą ir apsaugą, tačiau darbo teisiniai santykiai sukuria darbuotojo – atskiro žmogaus teisių apsaugą ir įgyvendinimą šalia įgyvendinamos politinės valdžios viešpatavimo.

I. Mačernytė – Panomariovienė kalbėdama apie valstybės dalyvavimo ekonomikoje vietą, pasisako už valstybinę paramą, kurios tikslas – įgyvendinti valstybės įsipareigojimus žmogui ir piliečiui, numatyti garantijas atitinkamų teisių užtikrinimui¹²¹. Toks pasisakymas suponuoja nuomonę, kad valstybė teikdama paramą leidžia darbuotojams įgyvendinti savo teises bendradarbiaujant su darbdaviu, kuriam šiandienos situacijoje nelengva vykdyti įstatymuose nustatytas pareigas, garantuoti darbuotojų teises ir teikti kompensacijas. A. Vaišvila teigia, kad teisių ir pareigų vienovė kyla ne iš valstybės valios, o iš pačių asmenų abipusių pastangų užtikrinti savo teisių saugą ir plėtotę, remiantis lygiateisiškumu ir lygiaverčiais mainais, tai tokia vienovė laikytina „prigimtinė“, t.y. ne valstybinės kilmės; ji išreiškia solidariąją teisės prigimtį: teisėje yra įkūnyta asmenų tarpusavio bendradarbiavimo idėja¹²². D. Pieters teigia, kad visuma priemonių, kurių dėka sukuriamas solidarumas tarp žmonių, netekusių (ar iškilus grėsmei netekti) darbo pajamų, arba turėjusių ypatingų išlaidų vadinamas socialine apsauga¹²³. Taigi, DK nustatytos garantijos ir kompensacijos turi socialinės apsaugos požymių, o tai reiškia, kad DK įtvirtintos normos yra ne tik teisinės, bet ir socialiai priimtinos darbo santykių dalyviams. Š. Monteskjė nuomone: nuosaikumo dvasia turi būti įstatymo leidėjo dvasia¹²⁴. Remdamasis Š. Monteskjė pasisakymu A. Vaišvila teigia, jog įstatymų leidėjas turi įstatymuose įkūnyti visų socialinių grupių interesų apsaugą, o tiems interesams susipriešinus, jų priešpriešą įveikinti abipusėmis nuolaidomis (kompromisu)¹²⁵. Tokiu kompromisu galima laikyti darbo ir kolektyvinę sutartį, kur savo interesus gali išreikšti ir įtvirtinti abi darbo sutarties šalys. Tačiau, tai, kas vienai darbo santykių šaliai priimtina ir naudinga, gali būti visiškai ar iš dalies netinkama kitai darbo santykių šaliai. Darbo santykių prigimtis pagrįsta subordinacijos principu, todėl socialinio kompromiso

¹²¹ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, p. 15.

¹²² VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004, p. 114.

¹²³ PIETERS, D. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 148. ISBN 9986-752-34-5.

¹²⁴ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004, p. 232.

¹²⁵ Ten pat, p. 232.

išsaugojant lygiateisiškumo principą tarp darbo santykio šalių neįmanoma, tokią situaciją švelnina garantijų ir kompensacijų sistema Lietuvos darbo teisėje. Įgyvendinant socialinį kompromisą, suteikiant darbuotojams garantijas ir kompensacijas, įstatymai palaiko socialinę santarvę ir socialinį stabilumą, o jų vykdymas užtikrinamas valstybės prievarta¹²⁶. Valstybė leidžia darbo santykių dalyviams elgtis pagal savo įsitikinimus, moralės normas, nusistovėjusias tradicijas ir papročius, teisės principus, bet sukuria teisinę sistemą, kuri reguliuotų, saugotų darbo santykių dalyvių lūkesčius, taip sukuriama teisiniai santykiai, kurių tikslas yra tas pats, tik objektas skirtingas: darbuotojas darbo teisiniame santykyje siekia sau materialinės naudos (darbo užmokesčio, kad būtų patenkinti jo ir jo šeimos gyvenimo poreikiai), darbdavys šiuo atveju, gali siekti ne tik pelno (kuris kaip ir darbo užmokestis, „matuojamas“ pinigais), bet darbo sąlygų darbuotojams gerinimo, darbo įrankių tobulinimo, darbuotojų išlaikymo, jų kvalifikacijos tobulinimo, naujovių diegimo ir kt. Tačiau ne tik materialinės vertybės gali būti darbo sutarties šalių santykių objektu. Paminėtina tokia darbuotojų grupė, kurie dirba dėl interesų, dėl savo protinių, meninių ir kitų gebėjimų įgyvendinimo, realizavimo darbe. Tokiu atveju, darbo santykių dalyvių teisinių santykių objektu tampa dvasinės ar protinės kūrybos rezultatai, kurie sudarytų darbuotojui esmę, savęs realizavime, tačiau neišvengiama tokio darbo rezultato pasekmė vis tiek yra materialinė, kadangi darbuotojui būtinas asmeninių poreikių patenkinimas, turintis kainą, kuri užpildoma pinigais, tai yra darbo funkcijų atlikimo rezultatu. Mokslininkai išvelgia pavojų asmeniui prarasti savo laisvę ir tapti pernelyg priklausomam nuo darbdavio, kadangi moderniam Vakarų pasauliui būdinga tai, kad asmens darbinė veikla tapo pagrindiniu jo gyvenimo elementu ir interesų centru¹²⁷. Kai šalyje klesti bedarbystė, darbingiems asmenims sudėtinga ne tik rasti darbą, bet ir išlaikyti jį. Todėl dažnai asmeninis darbuotojų gyvenimas tampa antraeilium dalyku, siekiant patenkinti socialaus visuomenės nario poreikius. Lietuvos įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į šiandieninę politinę, ekonominę Lietuvos valstybės situaciją darbo įstatymus modeliuoja taip, kad jie būtų pakankami palankūs abiems darbo sutarties šalims, tačiau silpnesnei darbo santykių šaliai suteikia daugiau garantijų darbo užmokesčio srityje, pvz., ribojant išskaitas iš darbo užmokesčio, mokėjimas už gaminių broką, prastovos laiką. Ypač efektyvios socialiniu požiūriu garantijos, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo, kai vyksta į donorystės įstaigą, kai už darbą poilsio ir švenčių dienomis darbuotojo pageidavimu suteikiama poilsio diena ar ta diena pridedama prie kasmetinių atostogų, mokant už tas dienas vidutinį darbo užmokestį, normalių darbo

¹²⁶ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004, p. 233.

¹²⁷ PETRYLAITĖ, V. Garantijos dirbantiems asmenims, auginantiems vaikus. Socialinės apsaugos teisė, p. 53.

sąlygų užtikrinimas, išlaidų apmokėjimu darbuotojui ir jo šeimos nariams, susijusių su komandiriuote ar su kilnojamo pobūdžio darbais ir kt. Tokiais atvejais darbuotojai įgyvendina ne tik savo subjektines, bet ir visuomenines teises ir pareigas, kas lemia visapusiškai socialios asmenybės statusą ir pojūtį. Paminėtina A. Vaišvilos teisinės pareigos samprata, kurią apibūdina kaip rūšį ar mastą privalomo elgesio, kuriuo yra legalizuojama visuomenėje konkretaus asmens subjektinė teisė – leidimas naudotis tam tikru gėriu, tai privalomas teisinio santykio dalyvio elgesys, skirtas kitos teisinio santykio šalies teisėms įgyvendinti ir tuo remiantis savo teisei visuomenėje legalizuoti¹²⁸. Taigi, darbuotojas naudodamasis savo subjektinėmis teisėmis įgyvendina teises pareigas, kurios suteikia galimybę naudotis tam tikru gėriu. Siejant tai, kas pasakyta su darbo problematika, galima daryti išvadą, kad darbuotojas, įgyvendindamas savo teisę į darbą, vykdo tam tikras pareigas darbdavio atžvilgiu tam, kad būtų įgyvendintos ne tik jo, bet ir darbdavio teisės, o darbuotojas už tai gautų atlygį (gėrį) - darbo užmokestį ir su juo susijusias garantijas ir kompensacijas, kurios pateisina ne tik darbinius, visuomeninius, bet ir socialinius lūkesčius. Socialinių garantijų įgyvendinimo sfera – minimalaus gyvenimo lygio nustatymas įvertinant būsto, sveikatos apsaugos, išsilavinimo, pajamų (visuomenei prieinamos ekonominės raidos lygio gerovės) poreikius¹²⁹. Besikeičianti Lietuvos ekonominė situacija, vadinamasis krizės laikotarpis, negatyviai veikia darbingo amžiaus visuomenės narius, trūksta darbo vietų, naikinamos darbo vietos, mažinami etatai, bankroto atvejai, darbdavio nemokumas ar prastovos pažeidžia žmogaus orumą, saugumą, iškyla socialinė rizika. Susidarius tokiai situacijai valstybė prisiima dalį atsakomybės už šių aplinkybių atsiradimą ir jų padarinius ir sukuria socialinės saugos sistemą, skiria socialinį aprūpinimą, socialines paslaugas, išmokas. J. Tartilas pateikia keleto autorių socialinės saugos apibrėžimų. Vienu nuomone, socialinė sauga, tai piniginių ir natūrinių pašalpų bei paslaugų teikimas tam tikroms gyventojų grupėms, kiti autoriai socialinę saugą traktuoja kaip atsaką į pagalbos šauksmą, o ne kaip sudėtingą mechanizmą, teikiantį pagalbą; dar teigiama, kad socialinė sauga yra apsaugojimas nuo socialinės rizikos, bet dažniausiai net nenurodoma, apie kokią saugą kalbama ir kokia rizika yra socialinė¹³⁰. Nagrinėjamai temai labiausiai tiktų J. Tartilo išskirtas socialinės saugos apibrėžimas siaurąją prasme. Socialinė sauga - tai visuma įstatymų, leidžiamosios valdžios įtvirtintų ekonominių ir teisinių garantijų, užtikrinančių piliečių svarbiausių

¹²⁸ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004, p. 423.

¹²⁹ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, p. 22-23.

¹³⁰ TARTILAS, J. Socialinės saugos pagrindai. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2005, p. 15-16.

socialinių teisių laikymąsi ir socialiai priimtino gyvenimo lygio pasiekimą¹³¹. Įstatymų leidžiamoji valdžia veikia Konstitucijos ir tarptautinių įstatymų ribose, t. y. turi neprieštarauti savo esme ir turiniu pagrindiniam šalies įstatymui ir tiems tarptautiniams įstatymams, kuriuos privalo vykdyti pagal savo išipareigojimus Europos Sąjungai.

Konstitucijoje yra įtvirtintas Konstitucijos viršenybės principas – pamatinis demokratinės teisinės valstybės reikalavimas. Šis konstitucinis principas yra įtvirtintas Konstitucijos 7 str. 1 d., kurioje nustatyta, kad negalioja joks įstatymas ar kitas aktas, priešingas Konstitucijai. Šis principas įvairiais aspektais taip pat yra įtvirtintas įvairiuose kituose Konstitucijos straipsniuose (jų dalyse). Aiškindamas Konstitucijos viršenybės principą, Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad šis konstitucinis principas reiškia, kad Konstitucija teisės aktų hierarchijoje užima išskirtinę – aukščiausią – vietą; joks teisės aktas negali prieštarauti Konstitucijai; niekam neleidžiama pažeisti Konstitucijos; konstitucinė tvarka turi būti ginama; pati Konstitucija įtvirtina mechanizmą, įgalinantį nustatyti, ar teisės aktai (jų dalys) neprieštarauja Konstitucijai; šiuo atžvilgiu Konstitucijoje įtvirtintas Konstitucijos viršenybės principas yra neatsiejamai susijęs su konstituciniu teisinės valstybės principu – universaliu konstituciniu principu, kuriuo grindžiama visa Lietuvos teisės sistema ir pati Konstitucija; Konstitucijos viršenybės principo pažeidimas reikštų, kad yra pažeidžiamas ir konstitucinis teisinės valstybės principas¹³². Kaip jau minėta įvadinėje darbo dalyje, principinės darbo teisės nuostatos ir darbuotojų teisės numatytos Konstitucijoje yra visuotinai privalomos ne tik įstatymų leidėjui, bet darbo sutarties šalims. Taigi, konstitucines teises, o iš jų išplaukiančias darbo teises gina valstybė nacionalinių ir tarptautinių įstatymų nustatyta tvarka. Vadinasi, darbuotojas turi pakankamai stiprų teisių apsaugos mechanizmą, kuris leidžia žmogui gyventi pilnavertį, saugų ir socialų gyvenimą. Konstitucinės teisės ne visada yra garantas dirbančiam žmogui turėti nuolatinį darbą, bet visuomet yra garantas ginant pažeistas teises, jas atkuriant, kompensuojant už jų pažeidimą ar nevykdymą. I. Mačernytė-Panomariovienė teigia, jog negalima įpareigoti valstybės nustatyti absoliučių garantijų darbuotojams, o turėtų būti nustatyta riba, įvertinant tikrąsias darbdavių ekonomines galimybes, taip pat ji gali būti apribota individualių ar kolektyvinių derybų metu bei įtvirtinta darbo ir kolektyvinėje sutartyje¹³³.

Apie valstybės gynybą teisinių santykių srityje pasisako A. Vaišvila, teisinius santykius apibrėždamas kaip teisės normomis ar teisės principais sureguliuotus ir dėl to

¹³¹ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002, p. 16.

¹³² Konstitucinio Teismo 2002 m. gruodžio 24 d., 2003 m. spalio 29 d., 2004 m. kovo 5 d. nutarimai.

¹³³ Ten pat, 17 p.

socializuotus žmonių santykius, kurių dalyviai tarpusavyje susaistyti privalomos abipusių teisių ir pareigų pusiausvyros, kurią gina valstybė¹³⁴. Galima daryti išvadą, kad valstybė gali žmonių santykiams suteikti daug erdvės, skatindama atskirų asmenų iniciatyvą kurti naujus visuomeninius santykius arba juos slopinti. Tačiau valstybė, vadovaudamasi teisės normomis, negali savavališkai keisti pradinio vieno ar kitų santykių pobūdžio ar laisvai savo nuožiūra jų sukurti, nes santykių specifika susijusi su jais įgyvendinamų žmogaus interesų specifika, vidinė tų teisių prigimtis demokratinėje visuomenėje lemia teisinių santykių pobūdį¹³⁵. Taip teisiniai santykiai, kuriantys asmenų subjektines teises, jas praplečia, susisaisto tam tikrais santykiais, nagrinėjamu atveju - darbo santykiais. V. Tiažkijus išskiria keturis, siaurąją prasme suprantamus, darbo santykių požymius: jie yra visuomeninio pobūdžio (darbo funkcija atliekama ne izoliuotai, o kartu su kitais darbuotojais tam tikrame darbo procese), jais realizuojami žmogaus gebėjimai, yra pavaldumas darbo organizatoriui (darbdaviui), darbo atlygintinumas¹³⁶. Atsižvelgus į šiuos požymius išskirtinos dvi darbo santykių dalyvių grupės – darbdavys ir savo gebėjimus realizuojantis pavaldus darbo organizatoriui – darbuotojas, kurie yra nelygūs darbo visuomeniniame santykiuje. Darbuotojui atsiranda atsakomybė ne tik už savo gebėjimų realizavimą – tam tikrą darbą, bet ir už darbą kartu su kitais darbuotojais, tai jau yra socialinis santykis, reikalaujantis ne tik profesinių, bet ir asmeninių savybių, kurios lemtų visapusišką gerovę darbuotojų, darbdavių, visuomenės narių, valstybės atžvilgiu.

Darbo santykiai daugeliu atveju priklausys ne tik nuo valstybės įstatyminės bazės, bet ir darbo santykių dalyvių lūkesčių, veiklos tikslų, socialinės padėties, išsilavinimo, siekiamų vertybių, geros moralės. Teorinis darbo sutarties šalių santykių, elgesio modeliavimas daugeliu atveju skiriasi nuo praktikoje susiklosčiusių darbo sutarties šalių elgesio ir pareigos laikytis įstatymų ir elgesio etikos. Darbuotojai dažnai yra diskriminuojami, psichologiškai neigiamai veikiami, žeminami, verčiami pasirašinėti sau nenaudingas ar net prieštaraujančias įstatymams darbo sutartis arba nutraukti darbo santykius visai ne tuo pagrindu, kuriuo iš tiesų reiktų, taip darbdaviai siekia sau naudos (pvz. išvengti kompensacijos mokėjimo už nepanaudotas atostogas ir pan.). Taigi, „pogrindyje“ yra pažeidžiamos darbuotojų teisės, darbuotojai praranda ne tik materialinius gėrius (priklausančius pagal įstatymus išmokas, kompensacijas), bet ir dvasinius – garbę, orumą, kitus socialinius gėrius, būtinus pilnavertiškai ir saugiai gyventi. Taigi, asmenys, susiję darbiniais santykiais, daro vienas kitam socialinį poveikį

¹³⁴ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004, p. 402.

¹³⁵ Ten pat, p. 403.

¹³⁶ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: Teorija ir praktika. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 42.

naudodamiesi teise ir teisės principais. Teisės principai sumodeliuoja tam tikrą pozityvų galimo žmonių elgesio modelį, elgesio taisykles. Anot R. Bakševičienės, teisės normos – taip pat elgesio būdą nurodančios taisyklės, kurių esmė – pasakinėti, kaip elgtis vienomis ar kitomis situacijomis.¹³⁷ Tai, kas „ateina“ iš prigimtinės teisės ir papročių, ne visada gali teigiamai veikti visuomenę ir atskirą jos narį. Abstraktus ir besikeičiantis socialinės gerovės, visuomenės vertybių supratimas kinta ir gali klaidinti ne tik pragmatišką valstybės visuomenės narį, bet ir įstatymo leidėją. Tuomet atsiranda nepasitenkinimas ir nepasitikėjimas teisine valstybe, jos valdžios institucijomis, įstatymais. R. Cotterrell mini „efektyvaus teisinio veikimo ribas“, kurio principus išdėstė 20 amžiaus pradžioje Roscoe Pounds:

- teisė praktiškai gali turėti reikalų tik su žmonių ir daiktų išore, bet ne vidumi, t.y. teisė gali mėginti kontroliuoti ne įsitikinimus ir pažiūras, o tik stebimąjį elgesį;
- teisė, kaip valdymo įrankis, remiasi tam tikru išoriniu veiksmu, užvedančiu jos mechanizmą. Teisiniai priesakai patys savęs neįgyvendina. Teisė, kuri negali būti įgyvendinta ar kuria negali remtis piliečiai, negali formuoti elgesio;
- egzistuoja interesai ir poreikiai, kuriuos teisė galbūt trokštų pripažinti, tačiau kurie dėl savo prigimties negali būti apsaugoti ar patenkinti per teisę¹³⁸.

Vadovaujantis šiais principais galima teigti, kad ne tik valstybė ar darbdavys turi būti aktyvus saugant darbuotojo teises, bet ir darbuotojas turi būti pakankamai aktyvus darbo santykių dalyvis, žinoti savo teises, garantijas ir kompensacijas, domėtis, konsultuotis, būti pakankamai atidus ir rūpestingas, kad būtų patenkinami su darbo užmokesčiu susiję lūkesčiai, materialinė ir socialinė darbuotojo ir jo šeimos gerovė. Socialinės gerovės valstybė siekia sutelkdama savo kompetenciją ir galią į įstatymų leidžiamąją valdžią, teisės doktrinos aiškinimo ir taikymo profesionalizavimą, efektyvų institucijų darbo veiklos ir funkcijų atlikimą, modernių ir optimalių visuomenės narių apsaugos priemonių taikymą, saugant ar atstatant konstitucines asmenų teises ir socialiai skirtingų visuomenės grupių interesus.

¹³⁷ BAKŠEVIČIENĖ, R. Socialinis poveikis ir teisė. Kai kurie teisinės, psichologinės ir sociologinės analizės aspektai. Teisė, 2001, Nr. 40.

¹³⁸ COTTERRELL, R. Teisės sociologija: įvadas. Kaunas: Dangerta, 1997, p. 72.

Išvados

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso XV skyriaus normos nustato darbuotojams garantijas ir kompensacijas darbo užmokesčio srityje, tačiau jų sampratos nepateikia. Išanalizavus ir apibendrinus darbe naudotą Lietuvos ir užsienio mokslininkų teisinę literatūrą suformuluota garantijų darbuotojams sąvoka – tai tam tikros apsaugos priemonės (dažnai materialaus pobūdžio), kurias užtikrina darbdavys (valstybė, įstaiga ar asmuo), duodantis darbuotojui įsipareigojimus, naudojamos siekiant apsaugoti ir ginti darbuotoją, užtikrinti jam įstatymų numatytas apsaugos priemones ir specifines teises, kai darbuotojas įstatymo numatytais atvejais atitraukiamas nuo darbo arba už atliekamą darbą jis negauna darbo sutartyje nustatyto darbo užmokesčio.

2. Lietuvos ir Rusijos mokslininkai pateikia įvairias garantijų darbuotojams klasifikacijas pagal pasirinktus kriterijus, pagal darbuotojams teikiamų garantijų tikslą - kad darbuotojas neprarastų darbo užmokesčio, kad būtų užtikrintas socialus ir priimtinas žmogui gyvenimas, privataus asmens teisių įgyvendinimas ir nepažeidžiamumas ir išskiria garantijų rūšis: bendrosios, taikomos visiems darbuotojams, jos gali būti materialinės ir nematerialinės, ir specialiosios, kurios apima platų subjektų ratą pagal tam tikrus subjektyvius požymius.

3. Bendrosios ir specialiosios materialinės garantijos įgyvendinamos garantinių išmokų ir garantinių priemonių forma: garantinės išmokos mokamos už darbo ar poilsio laiką, kai darbuotojas neatliko savo darbo funkcijų dėl įstatyme numatytų priežasčių, kai nėra darbuotojo kaltės, garantinės priemonės mokamos, kai darbuotojas vykdo savo darbo funkcijas ir ne dėl darbuotojo kaltės sumažėja darbo užmokestis.

4. Lietuvos ir Rusijos mokslininkai kompensacijas apibūdina tapačiai, išskirdami pagrindinį kompensacijų tikslą – atlyginti darbuotojo patirtas išlaidas, susijusias su darbo funkcijų atlikimu ir kitomis pareigomis, nustatytomis darbo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėse sutartyse. Kompensacijos darbuotojui mokamos pinigais. Išskiriamos kompensacijų rūšys: 1) susiję su kilnojamo pobūdžio darbais, 2) susiję su perkėlimu į kitą darbą, 3) komandiruotės kompensacinės išmokos.

5. Apibendrinant garantijas ir kompensacijas darbuotojams darbo užmokesčio srityje galima teigti, jog: a) nacionaliniai įstatymai numato bendrąsias garantijas – visiems darbuotojams, ir specialiąsias – tam tikroms darbuotojų kategorijoms, b) garantijos gali būti materialaus ir nematerialaus pobūdžio, c) materialinės garantijos skirstomos į garantines išmokas ir garantines priemokas ir jos teikiamos esant skirtingomis

aplinkybėmis, d) darbo įstatymuose kompensacijos atskirtos nuo garantijų, tačiau pagal savo tikslą, gramatine, semantine prasme galėtų būti priskiriamos prie garantijų įgyvendinimo formų.

6. Darbo sutarties šalys sukuria darbo ir socialinius santykius, kurių kokybę per įstatymų leidžiamąją valdžią prižiūri ir kontroliuoja valstybė, įgyvendindama konstitucines darbuotojų teises, įtvirtindama teisės norminiuose aktuose darbuotojams garantijas ir kompensacijas. Siekdama socialinės gerovės valstybė suteikia darbuotojui eilę garantijų ir kompensacijų, kad darbuotojas darbo užmokesčio srityje neprarastų ne tik materialinių gėrių (priklausančių pagal įstatymus išmokų, kompensacijų), bet ir dvasinių – garbės, orumo, kitų socialinių gėrių, būtinų pilnavertiškai ir saugiai gyventi, o pažeisti teisiniai gėriai būtų atstatyti ar atlyginti (kompensuoti) valstybės deleguotų institucijų numatytais gynėbos priemonėmis, taikant sankcijas, ribojimus, draudimus, garantijas, įstatymų numatytais būdais, tvarka, procedūra.

SANTRAUKA

Šiame magistro darbe analizuojamos darbuotojų garantijos ir kompensacijos darbo užmokesčio srityje. Būtina nurodyti, kad šiuo metu Lietuvos teisės mokslas nepateikia aiškios, vienodai apibrėžtos garantijų sampratos.

Šiame darbe naudojant loginį, lingvistinį, sisteminių, statistinį ir lyginamosios analizės metodus apžvelgtos Lietuvos Respublikos darbo kodekso XV skyriuje darbo užmokesčio srityje numatytos darbuotojams garantijos ir kompensacijos; palyginti Lietuvos ir užsienio mokslininkų garantijų ir kompensacijų aiškinimai, išskiriami jų požymiai; suformuluota apjungianti mokslininkų nuomonės garantijų ir kompensacijų darbuotojams sąvoka, analizuojamos garantijų ir kompensacijų klasifikacijos, pateikiama garantijų ir kompensacijų teisės teorijos ir praktikos analizė, sudaryta garantijų rūšių palyginimo lentelė, pateikta socialinė ir praktinė garantijų ir kompensacijų darbuotojams reikšmė.

Analizuojant garantijas ir kompensacijas suformuluotos aiškios, tikslios garantijų, garantinių išmokų ir garantinių priemonių, kompensacijų darbuotojams darbo užmokesčio srityje sampratos, išskirtos garantijų ir kompensacijų rūšys, todėl šia prasme darbas yra originalus ir svarbus.

Formuluojant išvadą, galima teigti, kad valstybei nepakanka numatyti darbuotojų teises ir laisves. Ji per įstatymų leidžiamąją valdžią turi užtikrinti privataus asmens - darbuotojo teisių nepažeidžiamumą, garantijų ir kompensacijų tikslų reglamentavimą, o atsiradus darbo teisės normos pažeidimui, garantuoti teisių gynimą ir atstatymą, prarastų garantijų kompensavimą.

SUMMARY

This Master Theses deals with guarantees and remunerations for employees in the sphere of salaries. It should be noted that at present Lithuanian science of Law does not propose clearly defined conception of guarantees. This paper uses logical, linguistic, systematic, statistic and comparative analysis methods to review guarantees and remunerations for employees in the sphere of salaries defined by Chapter 15 of the Labour Code of the Republic of Lithuania. It compares definitions of guarantees and remunerations presented by Lithuanian and foreign scientists, describes their features, makes a definition of the concept of guarantees and remunerations which generalizes opinions of different scientists, analyses classifications of guarantees and remunerations, supplies analysis of theory and practice of guarantees and remunerations and a comparative table of kinds of guarantees, and discusses the importance of guarantees and remunerations for employees.

On analysing guarantees and remunerations, the paper formulates clear and exact definitions of guarantees, guarantee payments, guarantee premiums and remunerations for employees, indicates kinds of guarantees and remuneration, which makes the paper original and important.

In conclusion, it can be stated that it is not sufficient for the State to establish employee rights and liberties. The state, through its legislative bodies, has to ensure invulnerability of a private person, i.e. employee, as well as regulation of guarantees and remunerations, whereas in case of violations of labour law, the State has to guarantee defence and restoration of rights and remuneration for lost guarantees.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. NORMININĖ LITERATŪRA

1. Tarptautiniai teisės aktai.

1. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.
2. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.
3. Tarptautinės darbo organizacijos konstitucija. Prieiga per internetą [žiūrėta: 2012-02-23].
4. Visuotinės žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-649.
6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“ principo taikymo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28.
7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiu“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 31 -768.

2. Regioniniai teisės aktai.

1. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
2. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
3. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Official Journal of the European Communities. 1989, C 323.
5. Konsoliduota Europos bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004, Nr. 2 – 2.
6. Sutartis dėl Konstitucijos Europai. Valstybės žinios, 2006, Nr. 117-4452.
7. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo Nr. 883/2004. (2010 m. gegužės 1 d. įsigaliojo).
8. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. (2007/C 303/01).
9. Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija. Valstybės žinios, 1995-07-21, Nr. 60-1501.

3. Lietuvos Respublikos teisės aktai.

3.1. Lietuvos Respublikos įstatymai.

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, 504 p. ISBN 978-9955-30-007-6.
5. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447.
6. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 55-1287.
7. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521.
8. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, 1997, Nr.67-1656.
9. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207.
10. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.
11. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.
12. Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 115-2666.
13. Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 75-2271.
14. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.

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

16. Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-26.

17. Lietuvos Respublikos darbo užmokesčio dalies, nesumokėtos valstybės tarnautojams remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijai prieštaravusiomis Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 3 dalies nuostatomis, grąžinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 60-2120.

18. Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, 2009, Nr.152-6820.

19. Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2012 metais, įstatymas. Valstybės žinios, 2011, Nr. 150-7048.

3. 2. Lietuvos Respublikos poįstatyminiai aktai.

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimas Nr. 309 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 44-1448.

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.

4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326.

5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. vasario 20 d. nutarimas Nr. 267 „Dėl kompensacijų už ypatingas darbo sąlygas apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 17-398.

6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. rugsėjo 15 d. nutarimas Nr. 1105 „Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą“. Valstybės žinios, 2000, Nr. 80-2415.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr.74-2555.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-396.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. rugsėjo 15 d. nutarimas Nr. 997 „Dėl žalos atlyginimo nukentėjusiesiems dėl sveikatos sužalojimo darbe ar susirgimo profesine liga, kai ši prievolė pereina valstybei, tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1997, Nr. 86-2162.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimas Nr. 309 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 44-1448
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. vasario 23 d. nutarimas Nr. 195 „Dėl darbdavio išlaidų dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo (pareigų) kompensavimo iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1999, Nr. 21-589.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš garantinio fondo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 2-43.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr.1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 137-5592.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. birželio 5 d. nutarimas Nr. 538 „Dėl valstybės remiamų pajamų dydžio patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 67-2531.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4205.

17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 735 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimo Nr. 1341 „Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarytų akcinių bendrovių administracijos vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų finansininkų darbo apmokėjimo” pakeitimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 95(1)-3499.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 4 d. nutarimas Nr. 337 „Dėl Mokslo ir studijų institucijų vadovų, jų pavaduotojų, akademinėjų padalinių vadovų, jų pavaduotojų, mokslinių sekretorių, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo sąlygų aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 42-1582.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1231 „Dėl Naujos mokytojų darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo programos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 146-5310.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 940 „Dėl darbo stažo skaičiavimo tvarkos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 73-3374.
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 20 d. nutarimas Nr. 618 „Dėl Valstybės finansinės paramos užsienyje mirusių (žuvusių) Lietuvos Respublikos piliečių palaikams parvežti į Lietuvą teikimo ir Materialinės pagalbos teikimo Lietuvos Respublikos piliečiams, nukentėjusiems užsienio valstybėse, taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 50-2217.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 12 d. nutarimas Nr. 1439 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimo Nr. 527 „Dėl Užsienyje mirusių valstybės tarnautojų palaikų pervežimo į Lietuvą išlaidų apmokėjimo tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“. Valstybės tarnautojų, kurie žuvo arba mirė užsienyje atlikdami tarnybines pareigas, palaikų pervežimo į Lietuvą išlaidų apmokėjimo taisyklės. Valstybės žinios, 2004, Nr. 167-6125.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. vasario 21 d. nutarimas Nr. 204 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. vasario 20 d. nutarimo Nr. 267 „Dėl Kompensacijų už ypatingas darbo sąlygas apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarkos patvirtinimo” pakeitimo“. Kompensacijų už ypatingas darbo sąlygas apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarkos aprašas. Valstybės žinios, 2005, Nr. 26-837.
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ pakeitimo“. Valstybės žinios, 1993, Nr. 28-655.

25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 844 „Dėl bazinės mėnesinės algos ir bazinio valandinio atlygio patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2009, Nr. 100-4187.
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. liepos 14 d. nutarimas Nr. 720 „Dėl valstybės tarnautojams nesumokėtos darbo užmokesčio dalies išmokėjimo taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 79-3111.
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. vasario 13 d. nutarimas Nr. 209 „Dėl neišmokėtos socialinių ir valstybinio socialinio draudimo išmokų, kurių dydis priklausė nuo valstybės tarnautojo darbo užmokesčio, dalies apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 26-958.
28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 29 d. nutarimas Nr. 483 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 4 d. nutarimo Nr. 1051 „Dėl persikėlimo išlaidų dėl karjeros valstybės tarnautojų perkėlimo į kitas pareigas kitoje gyvenamojoje vietovėje apmokėjimo tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 61-2194.
29. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 910 „Dėl Tarnybos Lietuvos valstybei stažo skaičiavimo tvarkos“. Valstybės žinios, 2002, Nr. 60-2471.
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimas Nr. 1167 „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2002, Nr. 74-3166.
31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 3 d. nutarimas Nr. 280 „Dėl Valstybės tarnautojų ir darbuotojų, gaunančių darbo užmokestį iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, darbo užmokesčio fondo apskaičiavimo metodikos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 24-992.
32. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ministerija, finansų ministerija, teisingumo ministerija 1993 m. spalio 11 d. įsakymas Nr.95/139/157 „Dėl žalos atlyginimo už pakenkimą sveikatai ar dėl nukentėjusiojo mirties laikinojo mokėjimo iš savivaldybių biudžetų tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1993, Nr. 54-1063.
33. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. sausio 20 d. įsakymas Nr. A1-28 „Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2011, Nr.10-453.
34. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. spalio 26 d. įsakymas Nr. A1-296 „Dėl Šeimynos motinos (tėvo) darbo apmokėjimo sąlygų aprašo savivaldybių įsteigtose šeimynose patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 115-4384.

35. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. sausio 20 d. įsakymas Nr. A1-22 „Dėl socialinį darbą dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2009, Nr.9-333.
36. Lietuvos Respublikos Finansų ministr 2005 m. gegužės 25 d. įsakymas Nr. 1K-170 „Dėl biudžetinių įstaigų buhalterinės apskaitos organizavimo taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2431.
37. Lietuvos Respublikos Kultūros ministro 2006 m. lapkričio 10 d. įsakymas Nr. IV-606 „Dėl kultūros ministro 1999 m. birželio 30 d. įsakymo Nr. 248 „Dėl kultūros įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos“ pakeitimo“ 2006, Nr.1 23-4652.
38. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro 2009 m. gruodžio 14 d. įsakymas Nr. ISAK-2711 „Dėl švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2009, Nr. 150-6739.
39. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro 2009 m. rugpjūčio 21 d. įsakymas Nr. ISAK-1737 „Dėl eksperimentinio etatinio mokytojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2009, Nr.101-4230.
40. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 137–5592.
41. Lietuvos Respublikos finansų ministro 2012 m. kovo 1 d. įsakymas Nr. 1K-070 „Dėl 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymo Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“ pakeitimo. Valstybės žinios, 2012, Nr. 29-1339.
42. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo sąlygų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4205.

3.3. Lietuvos Respublikos teisės aktų projektai.

1. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas. Pateiktas Vyriausybei svarstyti 2012-02-28 (statusas suteiktas 2012-02-28). Numeris: 11-1691-03.
2. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98, 99, 108, 132, 136, 147 ir 202 straipsnių

pakeitimo bei 116 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas. Pateiktas Vyriausybei svarstyti 2012-01-25 (statusas suteiktas 2012-01-25). Numeris: 10-3403-12.

3. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 1, 2, 12, 13, 22, 25, 27, 29 ir 33 straipsnių bei priedo pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas. Pateiktas Vyriausybei svarstyti 2012-01-05 (statusas suteiktas 2012-01-05). Numeris: 11-3446-03.

4. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 91 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas. Pateiktas Vyriausybei, įvertinus suinteresuotų institucijų ir visuomenės pastabas bei pasiūlymus 2011-12-19 (statusas suteiktas 2011-12-19). Numeris: 11-4308-02.

3.4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimai.

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1997, Nr. 40-977.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA.

1. Spausdintinės monografijos, vadovėliai ir kitos knygos.

1. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. Ats. redaktorius JOVAIŠAS, K. Vilnius: Teisės institutas, 2000. ISBN 9955-9346-0-3.

2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II. NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; et al. Vilnius: Justitia, 2003, p. 287.

3. BIRMONTIENĖ, T.; JARAŠIŪNAS, E., KŪRIS, E.; et al. Lietuvos konstitucinė teisė: Vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001, 924 p. ISBN 9955-442-61-1.

4. BITINAS, A.; TARTILAS J.; LITVAITIENĖ J. Socialinės apsaugos teisė. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2011, p. 376. ISBN 978-9955-19-202-2.

5. DAMBRAUSKIENĖ, G., MARCIJONAS, A., MONKEVIČIUS, E. et al.. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004.

6. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: Iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d. Red. DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, D. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 620.

7. MAKSIMAITIS, M., VALANSEVIČIUS S. Lietuvos valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 1997, p. 302.
8. NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544. ISBN 978-9955-30-027-4.
9. PETRYLAITĖ, D. PETRYLAITĖ, V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojams. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 304. ISBN 978-9955-30-082-3.
10. PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. ISBN 9955-557-69-9.
11. TARTILAS, J. Socialinės saugos pagrindai. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2005, p. 223. ISBN 9955-563-75-3.
12. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: Teorija ir praktika. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 494. ISBN 9986-616-15-6.
13. VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004, 527 p. ISBN 9955-616-07-5.
14. COTTERRELL, R. Teisės sociologija. Įvadas. Kaunas: Dangerta, 1997, p. 512. ISBN 9986-9177-0-X.
15. PIETERS, D. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 148. ISBN 9986-752-34-5.
16. БРИЛЛИАНТОВА, Н. А. et al. Трудовое право. Учебник. 2 – е издание. Москва, 2006.
17. ГАПОНЕНКО, В. Ф., МИХАЙЛОВА, Ф. Н. Трудовое право. Москва, 2003.
18. КАЗАНЦЕВ, М. И., КАЗАНЦЕВ, С. Я. БАСИН, В. Н. Трудовое право. Москва, 2003.
19. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Под редакцией КИСЕЛЕВ, И. Я., ЛЕОНОВ, А. С., 2003.
20. КУЧМА, М. И. Гарантии и компенсации работникам. Москва, 2005.
21. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Под редакцией ГУСОВА, К. Н. Москва, 2008, с. 409.
22. КОРЕЛСКИЙ, В. М., ПЕРЕВАЛОВ, В. Д. Теория государства и права. Учебник для вузов. Москва, 2000, с. 545.
23. ЛУШНИКОВА, М. В., ЛУШНИКОВ, А. М. Курс трудового права. Москва, 2004.
24. Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. (Rusų kalba)

2. Straipsniai iš žurnalų ir kitų spausdintinių tęstinių leidinių.

1. BAKŠEVIČIENĖ, R. Socialinis poveikis ir teisė. Kai kurie teisinės, psichologinės ir sociologinės analizės aspektai. Teisė, 2001, Nr. 40.
2. BAKŠEVIČIENĖ, R. Visuomenės dalijimosi į socialines grupes dėsningumų atspindys šiandieninėje Lietuvos įstatymų leidyboje. Teisė, 2004, Nr. 52, p. 17-25.
3. GUMBIS, J. Teisinė diskrecija: teorinis požiūris. Teisė, 2004, Nr. 52, p. 52-62.
4. KAVOLIŪNAITĖ – RAGAUSKIENĖ, E. Socialinės garantijos šeimai kaip socialinės politikos šeimos srityje įgyvendinimo teisinės priemonės. Teisės problemos, 2010, Nr. 4 (70), p. 57-101.
5. NEKROŠIUS I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 1999. Nr. 33(1).
6. PETRYLAITĖ, D. Socialinės garantijos. Kas pranašesnis: valstybės tarnyba ar privatus sektorius? Iš: Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos respublikoje. Vilnius : Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008, p. 330-344.
7. PETRYLAITĖ, V. Garantijos dirbantiems asmenims, auginantiems vaikus. Justitia / Lietuvos teisininkų draugija. 2009, Nr. 1, p. 53-60.
8. POVILAITIENĖ, I. Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje. Teisė. 2004, t. 53, p. 140-151.
9. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. Justitija, Vilnius, 2004, Nr. 1(49).
10. VOLODKO, R. Neturtinės žalos dydžio nustatymo sveikatos sužalojimo bylose ypatumai remiantis Lietuvos teismų praktika. Teisė, 2007, t. 63, p. 116-133.

3. Informacinė literatūra (žodynai, žinynai ir pan.)

1. Tarptautinių žodžių žodynas. Red. KINDERYS, A. Vilnius: Alma littera, 2003, p. 792. ISBN 9955-08-100-7.
2. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Red. KEINYS, S. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 968.

4. Interaktyvūs šaltiniai.

1. Pirmoji Lietuvos Respublikos ataskaita dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) įgyvendinimo (2003 m.) [žiūrėta 2012-03-01] Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?2021157222> .
2. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija. [žiūrėta: 2012-02-24]. Prieiga per internetą: <http://eurlex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LT.01000101.htm>.
3. Lietuvos Respublikos socialinės ir darbo ministerijos pateikta medžiaga. Prieiga per internetą: [socmin.lt](http://www.socmin.lt)
4. Teismų praktikos kaip darbo teisės šaltinio taikymo problemos. [žiūrėta 2012-04-05] Prieiga per internetą: Prieiga per internetą: <http://www.ilawfirm.lt/files/>.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

1. Lietuvos Aukščiausiojo teismo bylos.
2. Alytaus apylinkės teismo bylos.

1 Priedas.Garantijų rūšys.

Bendrosios			Specialiosios		
Materialines		Nematerialinės	Materialines		Nematerialinės
Garantijos	Garantinės išmokos		Garantinės išmokos	Garantinės priemokos	
<p>Susijusios su darbo apmokėjimu:</p> <p>DU formos - pagrindinis užmokestis ir papildomas užmokestis (186 str.)</p> <p>DU minimumas (187 str.)</p> <p>DU indeksavimas (190 str.)</p> <p>VDU mokamas kolektyvinių arba darbo sutarčių nustatytais atvejais ir yra apskaičiuojamas Vyriausybės nustatyta tvarka (204 str. 1 d.),</p> <p>Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip 1,5 DU (193 str.)</p> <p>Už darbą poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai, skaičiuojant nuo DU (194 str. 1 d.)</p>	<p>Laikino perkėlimo į kitą darbą dėl prastovos MVA už kiekvieną prastovos valandą (195 str. 1 d.)</p> <p>Jeigu prastovos atveju nepasiūloma kito darbo, jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas dviejų trečdalių VV DU dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas MV atlygis už kiekvieną prastovos valandą (195 str. 3 d.)</p> <p>Jei darbuotojas raštiškai atsisako pasiūlyto darbo jam mokama ne mažiau kaip trisdešimt procentų Vyriausybės nustatyto MVA už kiekvieną prastovos valandą (195 str. 4 d.)</p> <p>Už buvimą prastovos metu darbo vietoje už kiekvieną prastovos valandą mokamas dviejų trečdalių VV DU dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas MVA už kiekvieną prastovos valandą (195 str. 5 d.)</p>	<p>Darbo apmokėjimas esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (192 str.)</p> <p>Jei DU sumažėja dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs VDU (195 str. 2 d.)</p> <p>Kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokama proporcingai daugiau (197 str.)</p> <p>Neįvykdžius išdirbio normų mokama už faktiškai išdirbtą laiką, bet ne mažiau Vyriausybės nustatyto MM DU (200 str.)</p> <p>Už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką (198 str.)</p> <p>Darbuotojo pageidavimukom pensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridodant prie kasmetinių</p>	<p>Darbo apmokėjimo organizavimas už darbą (188 str.)</p> <p>DU mokėjimo terminai, ir tvarka (201 str.)</p> <p>Atsiskaitymo lapeliai (202 str.) informacijos suteikimas apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas (203 str.)</p> <p>Duomenys apie DU (208 str.)</p> <p>DU mokėjimas atleidžiant iš darbo ar darbuotojui mirus (206 str.)</p> <p>Kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti visiško neatvykimo į darbą prastovos metu atvejai (195 str. 6 d.)</p> <p>Prastovos</p>	<p>Auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du (tris) vaikus iki dvylikos metų, kai suteikiama papildoma poilsio diena (dvi) per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas) mokant VDU (214 str.)</p> <p>Jeigu nėra galimybės darbuotoją perkelti į kitą darbą, mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa (212 str. 1 d.)</p>	<p>Valstybės ir savivaldybių įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimas (189 str.)</p> <p>Auginantys neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du (tris) vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinama s darbo laikas dviem valandomis per savaitę), auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinama s darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę). Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, pr</p>

Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas DU (194 str. 2 d.)	Už laiką, kurį darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti, mokamas jo VDU (217 str.)	atostogų ir mokant už tas dienas VDU(194 str. 1 d.)	dėl darbuotojo kaltės laikas neapmokamas (195 str. 7 d.)			ašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai (214 str.).
Susiję su mokymusi, profesijos mokymu, perkvalifikavimu, kvalifikacijos tobulinimu				Darbuotojų, kurie mokosi turėdami įmonių siuntimus už mokymosi atostogas įmonės moka ne mažesnę kaip VDU (210 str.)	Besimokan tiems mokymo įstaigose, mėnesinis uždarbis visais atvejais negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą MMA (209 str. 2 d.)	Įspėti apie atleidimą iš darbo gali būti siunčiami mokyti profesijos (211 str.)
Susijusios su darbo išsaugojimu	Siunčiamiems į medicinos įstaigas patikrinti sveikatos mokamas jų VDU (215 str.)	Jei darbuotojas perkeliamas į kitą, mažiau apmokamą darbą, mokamas DU skirtumas tarp ankstesnio VDU ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą (212 str. 2 d.)	Kraujo ar kraujo sudėtinųjų dalių davimo dieną donoras turi būti atleistas nuo darbo (218 str.)			
Susijusios su papildomomis ir specialiosiomis pertraukomis	Papildomos ir specialios pertraukos įskaitomos į darbo laiką ir už jas mokamas darbuotojo VDU (213 str.)					
Broko atveju		Ne dėl darbuotojo kaltės pagaminus produkciją, pripažįstamą broku, apmokama kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą (199 str. 1 d.) Už gaminių broką, atsiradusį dėl darbdavio kaltės arba dėl apdirbamos medžiagos nepastebėto defekto, taip pat už broką,				

		<p>pastebėtą po to, kai gaminys buvo priimtas, darbuotojui mokama kaip už tinkamus gaminius (199 str. 2 d.)</p> <p>Už gaminių broką, atsiradusį dėl darbuotojo kaltės, mokama pagal mažesnius įkainius (199 str. 3 d.)</p>				
Tarnybinės komandiruotės atveju	Pasiųstiems į tarnybines komandiruotes per visą komandiruotės laiką paliekama darbo užmokestis už kelionėje išbūtą laiką (220 str. 1 d.)		Pasiųstiems į tarnybines komandiruotes, per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) (220 str. 1 d.)			<p>Asmenų iki aštuoniolikos metų į tarnybines komandiruotes siųsti negalima.</p> <p>Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, gali būti siunčiami į tarnybines komandiruotes tik jų sutikimu (220 str. 3 d.)</p>
Susiję su išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimu (224-226 str.) (įstatymo nustatytais atvejais negali viršyti 20%, iki 50%				Atleidžiant iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, nepasibaigus tiems darbo metams, už kuriuos jis gavo atostogas,		Išskaita ne vėliau kaip per vieną mėnesį neviršijančio Vyriausybės nustatytos MMA(224 str. 2 d.)

išmokėtino DU 225 str. 1 d., išskaitoma 70% 225 str. 3 d.; paliekama 50% 225 str. 2 d.)				išskaita už šias dienas nedaroma (224 str. 2 d. 2 p.)		
---	--	--	--	---	--	--