

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Karolinos Kazlauskaitės,

V kurso, darbo ir socialinės teisės

studijų šakos studentės

Magistro darbas

Sankcijos už darbo įstatymų pažeidimus

Sanctions for the Violations of Labor Law

Vadovas: doc. dr. Justinas Usonis

Recenzentė: vyr. lekt. dr. Eglė Tamošiūnaitė-Samaitienė

Vilnius

2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistro darbe yra detalios analizuojamos sankcijos, kurios yra taikomos asmenims padariusiems darbo įstatymų pažeidimus. Darbe pateikiamas darbo įstatymų pažeidimo neatsiejamumas nuo sankcijos, analizuojant jos sampratą ir tikslus. Nagrinėjant atskirų teisės šakų įstatymus, kurių atitinkamos nuostatos turi sąsają su sankcijų taikymo mechanizmu darbo teisės kontekste, atskleidžiama daromų pažeidimų įvairovė ir plati apimtis, kuri apima ne tik darbo teisę. Taip pat darbe keliamas probleminis *non bis in idem* principo taikymas, kuomet greta sankcijos yra taikomos ir kitos poveikio priemonės. Analizuojant darbo įstatymų pažeidimus ir sankcijas už juos, pateikiami teismų praktikos pavyzdžiai, kuriuose parodomas praktinis sankcijų taikymo mechanizmas bei kontroliuojančių institucijų vaidmuo. Siekiant platesnio temos išaiškinimo pasirinkta išnagrinėti mobiliųjų darbuotojų temą, susijusią su darbo ir poilsio laiko pažeidimais bei darbuotojams taikomą atsakomybę už šių institutų pažeidimus.

Pagrindiniai žodžiai: sankcija, pažeidimas, poveikio priemonė, darbdavys, darbuotojas, Darbo kodeksas, Lietuvos Respublika.

This Master's thesis analyses in detail the sanctions that are applied to individuals who commit breaches of labour laws. The thesis presents the inseparability of the breach of labour law from the sanction, analysing its concept and objectives. By examining the laws of different branches of law, the relevant provisions of which have a bearing on the mechanism of application of sanctions in the context of labour law, it reveals the diversity and breadth of the offences committed, which extend beyond labour law. It also raises the problematic application of the principle of *non bis in idem* when other measures are applied alongside the sanction. The analysis of breaches of labour law and the sanctions for such breaches includes examples of case-law which illustrate the practical mechanics of the application of sanctions and the role of the controlling authorities. In order to clarify the topic more broadly, it has been chosen to examine the subject of mobile workers in relation to breaches of working and rest periods and the liability imposed on workers for breaches of these institutes.

Keywords: sanction, breach, measure of impact, employer, employee, Labour code, the Republic of Lithuania.

TURINYS

IŽANGA	2
1. SANKCIJOS SAMPRATA PAGAL LIETUVOS RESPUBLIKOS IR EUROPOS SAJUNGOS NORMINIUS TEISĖS AKTUS	4
1.1. Sankcijų už darbo įstatymų pažeidimus tikslai	7
1.2. Priežastinis ryšys tarp darbo įstatymo pažeidimo ir sankcijos.....	9
2. DARBDAVIAMS TAIKOMOS SANKCIJOS UŽ DARBO ĮSTATYMŲ PAŽEIDIMUS ATSKIROSE LIETUVOS TEISĖS ŠAKOSE	12
2.1. Administracinės sankcijos už administracinių įstatymų pažeidimus	12
2.1.1. Administracinės sankcijos už migracijos įstatymų pažeidimus	19
2.1.2. Kontroliuojančios institucijos taikančios administracines sankcijas	23
2.2. Baudžiamosios sankcijos už baudžiamųjų įstatymų pažeidimus	26
2.2.1. Kontroliuojančios institucijos taikančios baudžiamąsias sankcijas	30
2.3. Civilinės poveikio priemonės už civilinių ir darbo įstatymų pažeidimus	31
2.3.1. Kontroliuojančios institucijos taikančios civilines poveikio priemones	37
2.4. Poveikio priemonės už darbo įstatymų pažeidimus	39
2.4.1. Kontroliuojančios institucijos taikančios poveikio priemones už darbo įstatymų pažeidimus	45
3. DARBUOTOJAMS TAIKOMOS ADMINISTRACINĖS SANKCIJOS	49
IŠVADOS	54
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	55
SANTRAUKA	62
SUMMARY	63

IŽANGA

Temos aktualumas. Sankcijų taikymas bei jų analizė plačiuoju požiūriu paverčia šią temą aktuali, nes su darbo įstatymų pažeidimais yra susiduriama kiekvieną dieną. Sankcijos už darbo įstatymų pažeidimus teoriniu lygmeniu yra reikšmingas institutas, kadangi teisė yra gyvas mokslas, kuris vystosi lygiagrečiai pagal visuomenės gyvenimą, kas suponuoja, kad ir sankcijos už darbo įstatymų pažeidimus turi būti pritaikytos ir atspindinčios tuo metu vyraujančias aplinkybes. Sankcijų taikymas praktiniu lygmeniu, kuomet asmenims yra suteikiama teisė ginti savo interesus per kontroliuojančias institucijas, įtvirtina teorijoje numatytas pasekmes, kurios veikia kaip asmenų elgesį reguliuojanti ir atgrasanti priemonė. Darbo įstatymų pažeidimams egzistuojant ne tik darbo teisėje, tačiau ir kitose teisės šakose yra svarbu suprasti kaip, kas ir kokias sankcijas už juos gali taikyti bei atsakyti. Ši sąveika tarp skirtingų teisės šakų suponuoja būtinybę aiškiai suprasti kokios teisinės normos turi būti pritaikytos, norint apginti pažeistas asmenų teises.

Darbo tikslas. Šio magistro darbo tikslas yra detalai išanalizuoti sankcijas už darbo įstatymų pažeidimus pagal skirtingas teisės šakas ir atsakingų subjektų ratą analizuojant Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos norminius teisės aktus, Lietuvos Respublikos ir užsienio autorių straipsnius bei teismų praktiką susijusią su nagrinėjama tema.

Darbo uždaviniai. Šiam darbui yra iškeliami šie uždaviniai:

1. Apibrėžti sankcijos sampratą ir jos tikslus nagrinėjant Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos norminius teisės aktus tuo pačiu atskleidžiant tarp sankcijos ir darbo pažeidimo egzistuojantį priežastinį ryšį.
2. Išanalizuoti kokios sankcijos yra taikomos už darbo įstatymų pažeidimus pagal atsakingus subjektus ir atskiras teisės šakas vadovaujantis atitinkamais teisės aktais ir teismų praktika.
3. Išsiaiškinti Lietuvos Respublikos kontroliuojančias institucijas vykdančias ar prisidedančias prie sankcijų už darbo įstatymų pažeidimus politikos, išanalizuojant atitinkamą teismų praktiką bei aktualius teisės aktus.
4. Išanalizuoti mobiliesiems darbuotojams taikomas sankcijas už darbo ir poilsio režimo pažeidimus remiantis Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktais.

Tyrimo objektas. Šio magistro darbo objektas yra sankcijos už darbo įstatymų pažeidimus, kurios bus atskleidžiamos nagrinėjant Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktus, teismų sprendimus ir Lietuvos Respublikos bei užsienio teisės autorių literatūrą.

Tyrimo metodai. Šiame darbe buvo naudojamas sisteminis, lingvistinis ir lyginamasis metodai. Sisteminiu metodu nuosekliai buvo nagrinėjami aktualūs teisės aktai ir susijusi teismų praktika. Lingvistinis metodas buvo naudojamas atskleisti konkrečias sąvokas, sampratas bei jų reikšmę nagrinėjamos temos kontekste. Lyginamuoju metodu buvo analizuotos skirtingos kontroliuojančios institucijos, jų funkcijos ir pozicija sankcijų taikymo, už darbo įstatymų pažeidimus, kontekste.

Darbo originalumas. Šio magistro darbo originalumą parodo išsamus tyrimas ir detali sankcijų už darbo įstatymų pažeidimus analizė. Šiame darbe neapsiribojama tik tradicinėmis administracinėmis ar baudžiamosiomis sankcijų formomis, tačiau detaliau yra nagrinėjamos ir poveikio priemonės, kurios savo esme taip pat įgyvendina teisingumo vykdymą. Ypatingai atkreipiamas dėmesys į situacijas, kuomet pritaikius atitinkamas sankcijas lygiagrečiai turi būti pritaikomos ir poveikio priemonės, susijusios su užsieniečių įdarbinimo aspektais bei juridinio asmens vadovo atsakomybe. Darbe sistemingai yra nurodomos sankcijų bei poveikio priemonių kontrolę vykdančios institucijos, kurių atliekamos funkcijos yra neatsiejamos nuo teisės normų įgyvendinimo.

Svarbiausi šaltiniai. Analizuojant šio darbo temą buvo naudojami Lietuvos Respublikos teisės aktai, atitinkamos Europos Sąjungos direktyvos, Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas ir kiti su darbo įstatymų pažeidimais susiję teisės aktai. Taip pat darbe buvo remtasi Hanso Kelzeno, Šarlio Lui de Monteskjė, Daivos Petrylaitės, Vidos Petrylaitės, Giedrės Lastauskienės ir kitų mokslininkų darbais.

1. SANKCIJOS SAMPRATA PAGAL LIETUVOS RESPUBLIKOS IR EUROPOS SAJUNGOS NORMINIUS TEISĖS AKTUS

Jau nuo Romėnų teisės laikų, sankcija, kaip institutas, yra neatskiriama teisinės sistemos dalis. Anot teisės profesorių, aiškinančių Romėnų teisę, yra pasakyta, kad įstatymas sudarytas iš trijų dalių – įžangos (lot. *praescriptio*), teisinių reikalavimų (lot. *rogatio*) ir sankcijos (lot. *sanctio*). Sankcijoje numatomos priemonės, garantuojančios įstatymų laikymąsi kaip sandorio negaliojimas ar bauda. Yra pasakyta, kad tokia struktūra, kuri yra laikoma klasikine, yra išlikusi iki šių dienų (Nekrošius *et al.*, 1999, p. 23). Anot Giedrės Lastauskienės yra pasakyta, kad sankcijos reikšmė yra valstybės atsakas į tam tikrus asmens veiksmus. Aiškinant iš platesnės perspektyvos, autorė sankcijos sąvoką apibrėžia kaip – įsakymą (patvirtinimą), teisinių veiksmų nepripažinimą ar siaurąją prasme kaip imperatyvią poveikio priemonę adresatui (Lastauskienė, 2003, p. 8). Sankcijos yra suprantamos kaip bausmės ar kitos priverstinio vykdymo priemonės, kuriomis yra siekiama skatinti asmenis laikytis taisyklių, nuostatų ar įstatymų. Sankcija ir atsakomybė yra vienas nuo kito neatskiriami elementai, asmenims padarius teisės pažeidimus – elgiantis neatsakingai, atsiranda pasekmės iš kurių paraleliai kartu ateina ir sankcijos (Barbu ir Goga, 2019, p. 20).

Vienas žymiausių XX a. teisės filosofas, teisinio pozityvizmo atstovas Hansas Kelzenas sankcijos sampratą apibrėžė savo veikale „Grynoji teisės teorija“. Anot Kelzeno nacionalinėse tvarkose sankciją galima išreikšti per dvi formas: vieną iš jų aiškinant siauresniąją prasme per bausmės prizmę, o kitą kaip civilinius išieškojimus. Tiek bausmės, tiek civiliniai išieškojimai sankciją atspindi per negatyviąją jos pusę, anot autoriaus tai yra „priverstinis gėrybės atėmimas“, kaip kad, pavyzdžiui, mirties bausmė būtų susiejama su gyvybės atėmimu ar nuosavybės atėmimas su turto praradimu. Aiškindami sankcijos sampratą per civilinių išieškojimų prizmę, autorius lieka prie tos pačios idėjos, kad tai yra gėrio atėmimas tik šiuo atveju tai yra siejama su „atitaisymu“ – kas buvo padaryta negerai ar sugadinta, to gėrio sugrąžinimas į pradinę būklę (Kelzenas, 2002, p. 117).

Kalbėdami apie Lietuvos Respublikos norminius teisės aktus kaip kad Lietuvos Respublikos Konstituciją, darbo, civilinį, administracinių nusižengimų ar baudžiamąjį kodeksus – tiesioginės sankcijos sampratos apibrėžties nerasime, tačiau netiesioginį jos pateikimą galime rasti prilyginant sankcijos sampratą bausmės institutui, kuris yra įtvirtinamas šiuose teisės aktuose bei kituose susijusiuose įstatymuose su darbo įstatymų pažeidimų reguliavimu. Nagrinėdami Lietuvos Respublikos Konstitucijos konkrečius straipsnius galime

ižvelgti numatomas sankcijas už tam tikrų straipsnių pažeidimus. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 74 str. yra numatoma, kad asmeniui, šiurkščiai pažeidus Lietuvos Respublikos Konstituciją, sulaužius priesaiką arba padarius nusikaltimą jam gresia šios sankcijos – apkaltos proceso tvarka panaikinamas Seimo nario mandatas ar pašalinimas iš užimamų pareigų. Taip pat yra uždraudžiama užimti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje nurodytas pareigas, kurios yra susijusios su priesaikos davimu dešimčiai metų, skaičiuojant nuo Seimo sprendimo, kuriuo asmuo buvo pašalintas arba panaikintas jo Seimo mandatas (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Nagrinėdami sankcijos sampratą konstituciniu lygmeniu taip pat yra svarbu paminėti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 86 str., kuriuo yra pasakoma, kad Lietuvos Respublikos prezidentas prieš laiką gali būti nušalintas iš pareigų tuo atveju jei jis – šiurkščiai pažeidžia Lietuvos Respublikos Konstituciją, sulaužo priesaiką ar padaro nusikaltimą. Taigi iš šių keleto Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsnių pavyzdžių, galime daryti išvadą, kad tiesioginės sankcijos sampratos apibrėžties konstituciniu lygmeniu nėra, tačiau bausmės, numatytos šiame hierarchiškai aukščiausio lygmenio teisės akte – uždraudimas asmeniui dešimt metų užimti pareigas numatytas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Seimo nario mandato panaikinimas apkaltos proceso tvarka įskaitant ir Lietuvos Respublikos Prezidento pašalinimą iš pareigų ar kitų asmenų, kaip numatyta 74 str. pašalinimas iš pareigų, įtvirtina netiesioginę sankcijos apibrėžtį konstituciniu lygmeniu.

Nagrinėdami sankcijų sampratą, taip pat turime išskirti ir tai, kad asmenys turi žinoti už kokius pažeidimus jiems gresia sankcijų taikymo mechanizmas, nes kitu atveju, jeigu įstatymuose nebus numatytos konkrečios bausmės, bus pažeisti teisės principai, kaip – viešumas, sąžiningumas ar aiškumas. Alfonsas Vaišvila yra pasakęs, kad prieš žmogui pradedant kokią veiklą jam turi būti suteikiama teisė žinoti ir susipažinti su savo pareigomis ir teisėmis, įskaitytinai ir su sankcijomis, kurios gresia nesilaikant ar nevykdant jam numatytų pareigų (Vaišvila, 2006, p. 15). Taigi, iš šio darytina išvada, kad nors ir įstatymuose tiesioginės sankcijos apibrėžties nerasime, tačiau yra labai svarbu konkrečiuose straipsniuose detalčiai nurodyti asmenims taikomą atsakomybę už konkrečius pažeidimus, kad nebūtų pažeistas asmenų teisės žinoti principas.

Europos Sąjungos norminiuose teisės aktuose sankcijos samprata už darbo įstatymų pažeidimus atsispindi nagrinėjant konkrečias direktyvas. Norėdami iš platesnės perspektyvos panagrinėti sankcijos sampratą europiniu lygmeniu, išnagrinėsime keletą su darbo teise susijusių direktyvų, sankcijų taikymo aspektu. Pirmiausia turėtume pradėti nuo Europos

Sjungos veikimo suvestinės redakcijos preambulės, kurioje yra pabrėžtina, kad vienas iš pagrindinių tikslų yra siekis nuolat gerinti gyvenimo ir darbo sąlygas. Šios sutarties 291 str. 1 d. įtvirtina tai, kad valstybės narės turi imtis tokių nacionalinės teisės priemonių, kurios padėtų įgyvendinti Europos Sąjungos teisės aktus (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija, 2012). Nors sankcijos, kaip vienas iš mechanizmų, padedančių įgyvendinti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas šioje sutartyje detaliam analizuojamas, tačiau visgi tai yra vienas iš pagrindinių mechanizmų užkertančių kelią pažeidimų darymui bei gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimui. Taip pat yra svarbu paminėti 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. Nors šioje direktyvoje taip pat tiesioginės sankcijos sampratos nerasime, tačiau jos preambulės 45 p. ir 19 str. yra tiesiogiai įtvirtinama, kad valstybės narės turėtų nacionaliniuose teisės aktuose apibrėžti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas už šioje direktyvoje numatytų pareigų pažeidimus, kas reiškia, kad valstybės narės, įskaitant ir Lietuvos Respubliką, yra saistomos pareigos savo teisinėje sistemoje įtvirtinti atitinkamas bausmes už darbo sąlygų pažeidimus (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1152, 2019). 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, preambulės 21 p. ir 10 str. yra taip pat nustatoma, kad Europos Sąjungos valstybės narės turi numatyti teismines ir administracines procedūras tiek, kiek jos susijusios su laikinųjų darbuotojų apsaugos mechanizmu bei sankcijas, kurios būtų proporcingos, tačiau atgrasančios ir veiksmingos darbo įstatymų pažeidimų darymo kontekste. Valstybės narės turi nustatyti tokias taisykles ir priemones, kurios užtikrintų direktyvoje numatytų pareigų vykdymą (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB, 2008).

Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, valstybės nustatytos teisinės priemonės atsakingiems subjektams už įstatymuose numatytų teisių ir pareigų nesilaikymą gali būti laikoma sankcijos samprata. Pastebėtina, kad tiesioginę sankcijos sampratą pateikia Lietuvos Respublikos ir užsienio autoriai savo moksliniuose darbuose, tačiau teisės aktų lygmeniu ji nėra pateikiama ir manytina, kad nėra būtina tiesioginio jos įtvirtinimo ieškoti, kadangi ji suprantamas analizuojant konkrečius teisės aktus. Nagrinėdami Lietuvos Respublikos ar Europos Sąjungos įstatymus, sankcijos samprata bus suprantama iš konkrečių nuostatų, numatančių bausmes.

1.1. Sankcijų už darbo įstatymų pažeidimus tikslai

Nagrinėdami klausimą susijusį su sankcijų už darbo pažeidimus tikslais, turėtume aptarti atvejus kodėl sankcijų institutas egzistuoja ir ką juo yra norima pasiekti. Pasak Remigijaus Šimašiaus ir Giedrės Lastauskienės dar nuo senovės laikų, prieš Hamurabio kodeksą, kuomet vyravo paprotinė teisė ir nebuvo rašytinių įstatymų, kuriuose būtų numatytos sankcijos už nustatytos tvarkos pažeidimus, žmonės vadovavosi paprotine, per ilgą laiką nusistovėjusia sistema – papročiais. Paprasčiau būtų paaiškinti per pavyzdį, įsivaizduokime, kad svetimo daikto vagystė yra baudžiama išvaymu iš genties ar mirties bausme. Dabartinėje socializuotoje visuomenėje tai atrodo nepaaiškinama ir neproporcinga bausmė, bet senovėje tokiomis sunkiai suvokiamomis sankcijomis buvo siekiama ne pakeisti pažeidėją, kas dabartiniame pasaulyje yra vienas iš sankcijos tikslų, tuomet tai buvo priemonė apsaugoti kitus genties narius nuo žmogaus, nesilaikančio per ilgą laiką nusistovėjusių papročių, arba kitaip – nerašytų taisyklių (Šimašius ir Lastauskienė, 2022, p. 206). Iš šio seka, kad vienas iš sankcijos tikslų – apsaugoti bendruomenę ar kitus asmenis nuo teisės pažeidėjų, o sugretindami šią mintį darbo įstatymų kontekste – apsaugoti darbuotojus, darbuotojų kolektyvą ar darbdavį nuo darbo įstatymų pažeidimų ir lygiagrečiai nuo pasekmių, nes jei nebus pažeidimo – nebus ir neigiamų pasekmių.

Aiškindami sankcijos tikslą per apsaugos prizmę susiejant dabartį su senove galime pastebėti, kad apsauginis mechanizmas aiškiai atsispindi ir dabartinės darbo teisės kontekste. Kad būtų aiškiau suprasti, išanalizuosime pavyzdį, susijusį su darbuotojų darbu viršvalandžiais. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse yra aiškiai numatyta, kad darbdaviui, nesilaikančiam darbo laiko apskaitos reikalavimų ir nesumokėjus darbuotojui už jo dirbta laiką viršvalandžiais yra skiriama administracinė sankcija – finansinė bauda (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015). Iš šio galime daryti išvadą, kad vienas iš sankcijų tikslų už darbo įstatymų pažeidimus yra apsaugoti darbuotoją nuo neteisėtų darbdavio veiksmų. Toliau nagrinėdami sankcijų už darbo įstatymų pažeidimų tikslus, turime paminėti sankcijos tikslą atgrasymo kontekste nuo tolimesnių pažeidimų darymo – prevencija. Yra pasakytina, kad sankcijų grėsmė gali atgrasyti žmones nuo tolimesnių teisės pažeidimų darymo, kas iš dalies skatina moralistinį požiūrį į įstatymų laikymąsi (Schwartz ir Orelans, 1967, p. 300). Nagrinėdami bausmes, kurios yra taikomos asmenims už darbo įstatymų pažeidimus, galime daryti išvadą, kad dar vienas sankcijos tikslas yra prevencinis, tai reiškia, kad asmuo padaręs pažeidimą yra baudžiamas ir turi atsakyti už

savo veiksmus, tačiau tuo pačiu pažeidimo nepadarę asmenys mato, kad pažeidėjas yra baudžiamas, ir suvokia, kad jei jie patys darys pažeidimus, bus taip pat nubausti. Anot Mildos Markevičiūtės yra pasakytina, kad asmenys nedaro teisės pažeidimų, nes laikantis įstatymų asmenys gauna didesnę naudą nei jų nesilaikant, anot autorės, vadovaujantis šiuo modeliu taip veikia klasikinė „atgrasymo teorija“. Tačiau taip pat yra pasakytina, kad yra susiformavęs ir kitas požiūris, kuris iš esmės bando paneigti atgrasymo teoriją, kaip vieną iš sankcijos tikslų. Ši mintis yra pagrindžiama tuo, kad vien baudimas neduoda siektinų rezultatų, nebent yra nustatomas itin didelis kiekis pažeidimų ir už juos visus yra nubaudžiama. Autorė nurodo, kad teorinis atgrasymo tikslo modelis būtų toks – valstybė nustato kuo griežtesnes sankcijas už teisės pažeidimus ir ilgainiui asmenys aplanai nustoja daryti pažeidimus, nes toks atgrasymas būtų didesnis. Tačiau iš praktinės pusės tai įsivaizduoti yra sunku, nes nors ir dažnu atveju už darbo įstatymų pažeidimus sankcijos yra nustatomos griežtos, kaip kad didelės baudos darbdaviui už nelegalų darbą, matytina, kad tokio pobūdžio pažeidimai vis tiek yra daromi toliau (Markevičiūtė, 2022, p. 48).

Kitas sankcijų už darbo įstatymų pažeidimus tikslas, kurį norėčiau aptarti – pažeistų teisių atkūrimas. Pasak Antano Rudzinsko, teisės pažeidėjai, darydami konkrečius pažeidimus pažeidžia ne tik valstybės nustatytą tvarką, tačiau ir privačiųjų asmenų turtinius ir neturtinius interesus, ko pasekoje valstybė ne tik kad taiko atitinkamą sankciją, tačiau užtikrina priemones kad būtų tinkamai atlyginta asmenų patirta turtinė ir neturtinė žala (Rudzinskas, 2010, p. 473). Puikus pavyzdys, atspindintis darbuotojo pažeistų teisių atkūrimą būtų ši 2019 m. lapkričio 7 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, kurioje buvo nagrinėjamas klausimas, kuomet darbuotojas buvo atleistas neteisėtai, kadangi švietimo įstaigų vadovus gali atleisti tik savivaldybės taryba, o šio ginčo atveju potvarkį priėmė meras. Anot teismo, pripažinus, kad darbuotojas atleistas neteisėtai, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 218 str. 2 d. darbuotojas buvo grąžintas į darbą, jam išmokėtas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki sprendimo įvykdymo dienos (ne ilgiau kaip už vienus metus) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, iš šios nutarties matome pavyzdį, kuomet atitinkamos poveikio priemonės su konkrečiu tikslu – atkurti pažeistas darbuotojo teises, buvo įgyvendintos ir darbuotojas buvo grąžintas į darbą, jam išmokėtas vidutinis darbo užmokestis už priverstinę pravaikštą, kurios nebūtų buvę, jei darbdavys nebūtų pažeidęs darbuotojo interesus.

Išanalizavus nagrinėtinai temai aktualią mokslinę literatūrą ir teismų praktiką, yra išskirtini trys pagrindiniai tikslai susiję su taikomomis sankcijomis už darbo įstatymų pažeidimus. Pirma, apsaugos tikslas – jis skirtas apsaugoti atitinkamus subjektus, darbo teisės kontekste darbuotojus, darbuotojų kolektyvą ar darbdavį nuo subjektų darančių darbo įstatymų pažeidimus ar pasekmių padarius juos. Antra, prevencinis arba atgrasymo – didesnės baudos, žinojimas, kad už darbo įstatymų pažeidimų darymą yra taikomos sankcijos bei pavyzdžiai iš teismų praktikos, daro įtaką asmenims prieš atliekant darbo įstatymų pažeidimus. Ir, trečia – pažeistų teisių atkūrimas, neabejotinai sankcijos yra skirtos vykdyti teisingumui, todėl darbuotojų, darbdavių ar trečiųjų asmenų pažeistų teisių atkūrimas yra vienas iš pagrindinių sankcijų tikslų, kurio detalesnį tyrimą atlikome išanalizavę teismų praktiką.

1.2. Priežastinis ryšys tarp darbo įstatymo pažeidimo ir sankcijos

Darbo įstatymo pažeidimas nuo sankcijos yra vienas nuo kito neatskiriami teisiniai institutai, kurie yra susieti priežastiniu ryšiu. 2014 m. kovo 3 d. nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad priežastinis ryšys, vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.247 str. pateikta samprata gali būti suprantamas kaip tiesioginis ir netiesioginis (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Pirmuoju atveju asmuo padaro teisės pažeidimą, ko pasekoje konkreči žala atsiranda tiesiogiai. Antruoju atveju, netiesioginis priežastinis ryšys atsiranda tuomet, kai asmens veikimas ar neveikimas yra ne vienintelė žalos atsiradimo aplinkybė, o prisidedanti prie žalingų padarinių atsiradimo. Taigi, teismų praktikoje yra išaiškinta, kad priežastinis ryšys atsiranda tuomet, kai asmuo, turėjęs pareigą kažką atlikti jos neatlieka, veikia ar neveikia, ir jo elgesys būna priešingas teisės pažeidimo nepadarymui, kas sukelia priežastinį ryši tarp teisės pažeidimo sukeltos žalos ir sankcijos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje). Išanalizavę ką reiškia priežastinis ryšys, šiuo aptarsime darbo įstatymo pažeidimo sąvoką. Anot Daivos Petrylaitės yra pasakyтина, kad darbo įstatymų pažeidimai yra konkretūs atvejai, kuomet kažkuri iš darbo sutarties šalių visiškai ar iš dalies nevykdo pareigų kitai šaliai, kurios kyla iš norminių teisės aktų ar kolektyvinių susitarimų, ko pasekoje vėliau tokie nesutarimai gali peraugti į ginčų stadiją (Petrylaitė D., 2008, p. 52). 2023 m. gegužės 23 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išnagrinėjo bylą, susijusią su darbuotojo atsakomybe už žalą, kurią patyrė darbdavys po darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės, kadangi darbdaviui teko pasamdyti brangesnę nei buvusių darbuotojų darbo jėgą. Nors šioje byloje buvo pripažinta, kad priežastinis ryšys

neegzistuoja, tačiau ši nutartis įdomi tuo, kad kiekviena instancija vertino skirtingai priežastinio ryšio buvimą. Išnagrinėjus skirtingų instancijų teismų sprendimus bus aiškiau suprasti ryšį tarp darbo įstatymo pažeidimo ir sankcijos. Nagrinėjamoje byloje ginčas kilo dėl darbuotojo atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo ir aiškinimo, kuomet dėl darbuotojo kaltės darbdavys buvo priverstas samdyti brangesnę darbo jėgą. Ieškovė teigė, kad dėl darbuotojų neteisėtų veiksmų t.y. pasišalinimo iš darbo vietos be pateisinamos priežasties, jai reikėjo atleisti darbuotojus už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą ir skubiai samdyti brangesnius darbuotojus iš užsienio. Ieškovė nurodo, kad patyrė žalą – šiuo ieškovė prašė teismo priteisti iš buvusių darbuotojų žalos atlyginimą, metines procesines palūkanas ir bylinėjimosi išlaidas. Pirmosios instancijos teismas nesutiko su ieškovės reikalavimais, nurodydamas, kad atsakovų rangos santykiai nesiejo ir atsakovas nebuvo saistomas šios sutarties kaip šalis. Taip pat teismas pažymėjo, kad nėra aišku ar atsakovas buvo supažindintas su darbų atlikimo terminais ir kylančia atsakomybe, jei darbai nebus atlikti laiku. Taigi, nors teismas ir pripažįsta, kad atsakovai šiurkščiai pažeidė savo darbo sutartis nedarbdami nustatytu laiku, tačiau priežastinis ryšys šiuo atveju neegzistavo, kad galėtume taikyti konkrečias sankcijas atsakovui, nes žala galėjo atsirasti dėl ieškovės sprendimo pasamdyti brangesnę darbo jėgą, kas nesukelia tiesioginio priežastinio ryšio dėl darbo įstatymo pažeidimo padarymo atsakovų atžvilgiu. Apygardos teismas nagrinėjamu klausimu priėmė priešingą atsakovų atžvilgiu sprendimą, nurodydamas, kad pirmosios instancijos teismas suklydo nesiejant atsakovų neteisėtų veiksmų ir ieškovės brangesnės darbo jėgos samdymo su tiesioginiu priežastiniu ryšiu. Teismas grindė, kad atsakovų nepagrįstas atsisakymas dirbti sukėlė ieškovei pagrįstus nuostolius ir grėsmę rangos sutarties neįvykdymui bei nurodė, kad atsakovai žinojo, jog yra komandiruojami atlikti sutartus darbus, ko pasekoje ieškovės brangesnių darbuotojų, iš užsienio, samdymas buvo pagrįstas. Anot apygardos teismo, atsakovų neteisėtas elgesys ieškovės atžvilgiu yra sietinas su tiesioginiu priežastiniu ryšiu, kadangi atsakovai žinojo, kad yra komandiruojami dirbti į Švediją ir nevykdė savo, kaip darbo sutarties šalių pareigų, sukėlė tiesioginę žalą ieškovei. Teismas grindė šį priežastinio ryšio buvimą pagal Darbo kodekso 151 str., kuris įtvirtina, kad darbo sutarties šalis, padariusi kitai šaliai turtinę ar neturtinę žalą savo darbo pareigų pažeidimu, privalo atlyginti padarytą žalą. Tačiau kasacinis teismas nurodė, kad visgi tiesioginio priežastinio ryšio nagrinėjamu atveju tarp atsakovų veiksmų ir jiems skirtos sankcijos nėra. Teismas pasakė, kad rangos santykiai saistė tik ieškovę, todėl atsakovai neatsako pagal šią sutartį. Nors ir pripažinus, kad ieškovė privalėjo samdyti brangesnę darbo

jėgą dėl to, kad atsakovai buvo atleisti už šiurkštų darbo sutarties pažeidimą, tai nesudaro pagrindo jiems taikyti žalos atlyginimo instituto, nes būtinasis priežastinis ryšys neegzistavo (Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. gegužės 23 d. nutartis civilinėje byloje).

Apžvelgus priežastinio ryšio ir darbo įstatymų pažeidimo sąvokas bei aktualią nagrinėjamam klausimui teismų praktiką, darytina išvada, kad priežastinio ryšio egzistavimas tarp darbo įstatymo pažeidimo ir sankcijos skyrimo, asmenims padariusiems pažeidimus, yra vienas nuo kito neatsiejamas. Tam, kad galėtume taikyti sankciją ar poveikio priemonę už darbo įstatymų pažeidimą, turi egzistuoti priežastinis ryšys, kuris yra susijęs su asmens veikimu ar neveikimu, tarp šių dviejų nagrinėjamų institutų.

2. DARBDAVIAMS TAIKOMOS SANKCIJOS UŽ DARBO ĮSTATYMŲ PAŽEIDIMUS ATSKIROSE LIETUVOS TEISĖS ŠAKOSE

Stengiantis kuo plačiau išnagrinėti darbdaviui taikomas sankcijas už darbo įstatymų pažeidimus, buvo pasirinkta jas išrūšiuoti per atsakingų subjektų ratą bei atskiras teisės šakas, pabrėžiant skirtingus sankcijų tipus bei jų griežtumą. Pagrindinės sankcijos už darbo įstatymų pažeidimus yra administracinės ir baudžiamosios, kadangi jos įtvirtina tiesiogines baudas atsakingiems subjektams. Natūralu, kad jei palyginsime administracines sankcijas su baudžiamosiomis sankcijų griežtumas skirsis. Taip pat aptarsime poveikio priemones, kurios netiesiogiai tarnauja sankcijų institutui, tačiau sankcijomis jų vadinti negalime dėl joms nepriskiriamo baudžiamojo pobūdžio. Kalbėdami apie darbo įstatymų pažeidimus bei taikomas sankcijas už juos greta išanalizuosime pagrindines institucijas vykdančias bei prisidedančias prie sankcijų taikymo politikos. Atskirai išnagrinėjus pagrindines Lietuvos Respublikos teisės šakas, bus aišku kokios sankcijos ir už kokius darbo įstatymų pažeidimus jos yra taikomos atitinkamiems subjektams, šioje dalyje – darbdaviams.

2.1. Administracinės sankcijos už administracinių įstatymų pažeidimus

Sankcijos, susijusios su Lietuvos Respublikos administracine teise yra suprantamos kaip valstybės atsakas į tam tikrus pareiginius pažeidimus, kurie kyla iš teisės ir kuriomis siekiama pažeidėją nubausti ar pamokyti. Anot Dariaus Urbono administracines sankcijas galima apibūdinti per kelis bruožus, vienas iš jų būtų tai, kad jos yra atskiriamos nuo kitų sankcijų, nes jas skiria būtent administracinė valdžia ar siauriau – institucija. Antras bruožas, kuriuo galėtume atskirti administracines sankcijas būtų vertybinis aspektas, kadangi suprantama, kad visgi administracinėmis sankcijomis yra siekiama ginti administracinės teisės vertybinius aspektus, kurie visuomenės ir teisiniu požiūriu yra mažesnės vertės, palyginus su baudžiamosios teisės ginamomis vertybėmis. Trečia, kaip ir kitose teisės šakose, administracines sankcijas galime vertinti ir formaliuoju aspektu, kas reiškia, kad tokiomis sankcijomis laikysime tas sankcijas, kurios yra įtvirtintos įstatyme (Urbonas, 2005, p. 43). Galiausiai pastebėtina, kad administracinės sankcijos dažniausiai yra finansinio pobūdžio, už tam tikrus administracinės teisės pažeidimus yra skiriama piniginė bauda, šį bruožą galime laikyti vienu iš atskiriančiųjų administracines sankcijas nuo baudžiamųjų, kadangi turinio prasme jos abi yra reguliacinio

pobūdžio, tačiau taikomų sankcijų turiniu, skiriasi, kadangi akivaizdu, kad baudžiamosios sankcijos yra griežtesnės, pavyzdžiui – laisvės atėmimas.

Darbo kodekso I dalies IV skyriuje yra įtvirtinamas darbo teisių gynimo institutas. Šiame skyriuje yra išskiriamos kontroliuojančiosios institucijos, kurios vykdo sankcijų taikymo politiką už darbo įstatymų pažeidimus Lietuvos Respublikoje. Vadovaujantis Darbo kodekso 17 str. yra išskiriamas darbo teisių gynimas darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose bei teismuose, tačiau 18 str. nustato administracinę darbo teisių gynimo tvarką, kurią vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Darbo inspekcija). Teismai taip pat yra viena iš kontroliuojančių institucijų sankcijų taikymo aspektu, tačiau Darbo inspekcija yra laikoma pagrindine sankcijas taikančia institucija už darbo įstatymų pažeidimus.

Apibendrinus šiuos pagrindinius administracinių sankcijų bruožus bei kontroliuojančias institucijas, darytina išvada, kad administracines sankcijos tai yra atitinkamų institucijų taikomas sankcijų ir poveikio priemonių mechanizmas, kuriuo yra siekiama keletas dalykų – baudimo funkcija nubausti teisės pažeidėjus ir prevencinė funkcija atgrasyti nuo administracinės teisės pažeidimo atlikimo ateityje, parodant, kad už pažeidimus taikomos atitinkamos bausmės (Urbonas, 2005, p. 43). Apžvelgus administracinių sankcijų atskirtinumą, pateikiant joms būdingus bruožus, galime pereiti prie konkrečių darbo įstatymų pažeidimų ir jiems taikomų administracinių sankcijų pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimo kodekso 23 str. 1 d. 1,2 ir 3 p. yra išskiriamos trys administracinių nuobaudų rūšys, kurios yra taikomos asmenims pažeidusiems šio kodekso nuostatas – įspėjimas, bauda ir viešieji darbai. Atkreiptinas dėmesys, kad vadovaujantis šio kodekso 23 str. 2 d. viešieji darbai yra alternatyvus nuobaudos skyrimo būdas pakeičiant juo baudą ar jos dalį. Dvyliktasis šio kodekso skyrius išskiria administracinius nusižengimus, susijusius su darbo ir socialine teise ir taikomomis sankcijomis už jų pažeidimus, kuriuos detaliau aptarsime.

Šio skyriaus 95 str. įtvirtina sankcijas už nelegalų darbą. Sankcijos, už nelegalų darbą yra skiriamos šiems subjektams – darbdaviui kaip fiziniam asmeniui, darbdavio juridinio asmens vadovui ar kitam atsakingam asmeniui, statytojui ar užsakovui kaip fiziniam asmeniui, statytojui ar užsakovui ar jo įgaliotam rangovui kaip fiziniam asmeniui kuris verčiasi ūkine – komercine veikla, statytojui ar užsakovui ar jo įgalioto rangovo juridinio asmens vadovui kuris

buvo įpareigotas atlikti statybos darbus už nelegalų darbą statybose. 95 str. 1 d. yra įtvirtinama kad darbdaviui už nelegalų darbą, kaip fiziniam asmeniui, yra užtraukiama bauda nuo dviejų tūkstančių iki penkių tūkstančių eurų ir darbdavio juridinio asmens vadovui arba kitam atsakingam asmeniui užtraukiama bauda nuo vieno tūkstančio penkių šimtų iki penkių tūkstančių eurų. Nagrinėjant 95 str. 2 d. matoma, kad yra išskiriami didesni baudų dydžiai, kuomet pažeidimas yra padarytas pakartotinai – kuomet pažeidimas už nelegalų darbą pagal 95 str. 1 d. yra padarytas pakartotinai, baudos dydis kyla ir jis yra nuo penkių iki šešių tūkstančių eurų. Nagrinėjant baudų dydžius už nelegalų darbą atliekant statybos darbus vadovausimės 95 str. 3 d., kuriuo įtvirtinama, kad fiziniams asmenims statytojui (užsakovui) ar įgaliotam asmeniui, kuris yra rangovas nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio vieno šimto, o už pakartotinį nuo vieno tūkstančio vieno šimto iki dviejų tūkstančių penkių šimtų penkiasdešimt eurų. Statytojui užsakovui ar jo įgaliotam rangovui – fiziniam asmeniui, besiverčiančiam ūkine – komercine veikla, statytojo ar užsakovo ar jo įgalioto rangovo – juridinio asmens vadovui bauda yra užtraukiama didesnė – nuo vieno tūkstančio penkių šimtų eurų iki net penkių tūkstančių eurų, o už pakartotinį pažeidimą bauda taip pat yra didesnė ir yra nustatoma nuo penkių iki šešių tūkstančių eurų. Šiame straipsnyje taip pat yra apibrėžiamos sankcijos už trečiųjų šalių piliečių nelegalų darbą statybų sektoriuje. Vadovaujantis 95 str. 5 d. yra pasakytina, kad kuomet darbdavys yra fizinis asmuo jam bauda yra užtraukiama nuo dviejų iki penkių tūkstančių eurų, o darbdavio – juridinio asmens vadovui ar kitam atsakingam asmeniui nuo vieno tūkstančio penkių šimtų iki penkių tūkstančių eurų, už pakartotinį šio straipsnio pažeidimą nuo penkių iki šešių tūkstančių eurų.

Taigi, įvertinus šių baudų dydžius, susidaro įspūdis, kad valstybė yra griežtai nusiteikusi nubausti atsakingus subjektus už nelegalų darbą. Anot prancūzo, švietimo epochos mąstytojo Šarlio Lui de Monteskjė yra pasakytina, kad pažeidimų darymas yra susijęs ne su bausmių švelnumu, o su tuo, kad už pažeidimus dažnu atveju nėra baudžiama (Monteskjė, 2004, p. 88). Iš to darytina išvada, kad Lietuvos Respublikoje sankcijos, susijusios su nelegaliu darbu nepasiekia kraštutinumo laipsnio ir kartu atgraso asmenis nuo pažeidimų darymo.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96 str. yra išskiriama sankcija darbdaviams fiziniams asmenims, darbdavių juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims už darbo įstatymų įskaitant darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus. Taigi, kuomet darbuotojas ar savarankiškai dirbantis asmuo nesilaiko darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, šiam subjektui gresia bauda nuo

trisdešimt iki devyniasdešimt eurų. Šio straipsnio 2 d. nurodoma, darbdaviams fiziniams asmenims, darbdavių juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims padarius darbo įstatymų ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus yra nustatoma bauda nuo dviejų šimtų keturiasdešimt iki aštuonių šimtų aštuoniasdešimt eurų. Už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų nesilaikymą statybvietėse asmenims, juridinių asmenų vadovams ir kitiems atsakingiems asmenims taip pat yra užtraukiama bauda nuo dviejų šimtų keturiasdešimt iki aštuonių šimtų aštuoniasdešimt eurų, matome, kad 96 str. 2 d. baudos dydis nuo to paties straipsnio 3 d. nesiskiria. Vertėtų išskirti sekančią 96 str. 4 d., kurioje yra paminėtinas Darbo kodekso 30 str., pažeidimas, kuris įtvirtina garbės ir orumo gynimą, smurto ir priekabiavimo draudimą darbuotojų kontekste. Taigi, jei darbdaviai fiziniai asmenys, darbdavių juridinių asmenų vadovai ar kiti atsakingi asmenys pažeidžia šį įstatymą ir neužtikrina pagalbos asmenims, neįgyvendina prevencinių priemonių, kurios yra būtinos smurtui ir priekabiavimui darbo aplinkoje užkirsti ir jei yra nesuteikiama pagalba nukentėjusiems asmenims, tuomet šie asmenims yra užtraukiama atsakomybė ir taikoma finansinė sankcija, kuri yra nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų. Svarbu paminėti, kad vadovaujantis 2019 m. birželio 21 d. Tarptautinės darbo konferencijos konvencija dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo Nr. 190 4 str., yra pasakytina, kad kiekviena valstybė narė, kuri yra ratifikavusi šią konvenciją, nepažeisdama savo nacionalinės teisės aktų ir atlikus konsultacijas su darbdavių ir darbuotojų atstovais, turi smurtą ir priekabiavimą uždrausti įstatymais ir numatyti konkrečias sankcijas už įstatymo nesilaikymą (Tarptautinės darbo konferencijos konvencija Nr. 190, 2019). Pažymėtina, kad nuostatos, susijusios su smurtu ir priekabiavimu yra perkeltos į Darbo kodeksą ir yra įsigaliojusios, tačiau, anot Ramunės Guobaitės-Kirslienės ir Ingos Blažienės yra pasakytina, kad tiesioginės smurto sąvokos Darbo kodekse nerasime, tačiau netiesioginė yra įtvirtinama per šio Darbo kodekso 30 str. ir jame esančias nuostatas, kuriuose yra aprašomi konkretūs veiksmai, kurie yra laikytini smurtu (Guobaitė-Kirslienė ir Blažienė, 2020, p. 116).

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 97 str. yra nustatomos sankcijos baudų pavidalu atsakingiems subjektams už nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą ar nustatytos pranešimų ir ištyrimo tvarkos pažeidimus. Šio straipsnio 1 d. numato, kad darbdaviams ar juridinių asmenų vadovams už pranešimo apie nelaimingą atsitikimą darbe ar profesines ligas ir jų ištyrimo tvarkos pažeidimus yra nustatoma bauda nuo devyniasdešimt iki penkių šimtų devyniasdešimt eurų. Mažesnis baudos dydis yra nustatoma kitiems

atsakingiems asmenims – nuo dvidešimt iki trisdešimt eurų. Pereinant prie šio straipsnio 2 d., kuris įtvirtina sankciją, piniginę baudą, už nelaimingo atsikimo darbe nuslėpimą darbdaviams ar juridinių asmenų vadovams nuo trijų šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų, o kitiems atsakingiems asmenims nuo vieno šimto keturiasdešimt iki septynių šimtų keturiasdešimt eurų.

Nagrinėjamo kodekso 98 str. įtvirtina baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims už neblaivaus ar apsvaigusio darbuotojo buvimą darbo vietoje ir jo nenušalinimą arba savarankiškos veiklos vykdymą. Darbuotojui finansinė sankcija taip pat skiriama, tačiau vėliau ją aptarsime nagrinėdami darbuotojams taikomas sankcijas. Tačiau šio straipsnio atsakomybės ribos ties darbuotoju nepasibaigia ir darbdaviui, kuris nenušalina tokio darbuotojo, užtraukia jam dar didesnę baudą, kuri yra nuo penkių šimtų penkiasdešimt iki vieno tūkstančio penkių šimtų eurų. Anot Aušros Tartilaitės-Paulauskienės yra pasakytina, kad neblaivaus darbuotojo nušalinimas yra ne tik kad darbdavio teisė, bet ir pareiga, kuria yra stengiamasi prevenciškai išvengti tolimesnių pažeidimų darymo taip apsaugant kitus darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų. Pabrėžtina, kad darbdaviui nenušalinus darbuotojo pažeidusio šią nuostatą gresia ne tik bauda, tačiau ir kitos pasekmės kaip reputacijos darbo rinkoje praradimas ar viešas pasmerkimas (Tartilaitė-Paulauskienė, 2010, Mykolo Romerio universitetas, p. 332). Apie sankcijas dėl darbo, sporto veiklos ar paslaugų sutarties sudarymu su reikalavimų neatitinkančiais asmenimis pagal Lietuvos Respublikos sporto įstatyme nustatytus reikalavimus yra kalbama šio kodekso 98¹ str. ir yra numatoma, kad asmenims neturintiems teisės dirbti ar teikti paslaugas kaip sporto treneriams ar instruktoriams, sutarties su jais sudarymas ar nenutraukimas užtraukia įspėjimą arba baudą darbdaviui kaip fiziniam asmeniui nuo vieno šimto keturiasdešimt penkių iki septynių šimtų eurų ir įspėjimą ar baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo trijų šimtų iki aštuonių šimtų septyniasdešimties eurų.

Sankcijos už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus yra nustatomos vadovaujantis nagrinėjamojo kodekso 99 str., kuris apima nustatytos darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus pagal Darbo kodeksą, Lietuvos Respublikos socialinio draudimo įstatymą, kolektyvinę ar darbo sutartį. Pagal šio straipsnio 1 d. darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims baudos dydis yra nustatomas nuo trijų šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų, o jei padarytas pakartotinai – nuo vieno tūkstančio keturių šimtų iki trijų tūkstančių eurų. Tyčinis darbo užmokesčio apskaičiavimo ir

mokėjimo tvarkos pažeidimas arba darbo užmokesčio ir kitų neapskaitytų išmokų išmokėjimas darbdaviui ar kitiems atsakingiems asmenims užtraukia finansinę sankciją nuo dviejų tūkstančių septynių šimtų iki šešių tūkstančių eurų.

Šio kodekso 100 str. nustato baudas darbdaviams ir kitiems atsakingiems asmenims už darbo laiko apskaitos pažeidimus. Darbo laiko apskaitos darbuotojams dirbantiems kintančiu darbo laiku, privalomų duomenų apie viršvalandžius, darbą švenčių ar poilsio dienomis, darbą nakties ar papildomą darbą neįtraukimas arba neteisingų duomenų įrašymas ar nežymėjimas į darbo laiko apskaitos žiniaraštį užtraukia piniginę baudą nuo trijų šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų. Už pakartotinius darbo laiko apskaitos tvarkymo pažeidimus yra taikoma bauda nuo vieno tūkstančio keturių šimtų iki trijų tūkstančių eurų.

Baudas už komandiruotų darbuotojų darbo sąlygų pažeidimus nustato nagrinėjamojo kodekso 101 str., atsakingi subjektai – darbdaviai ar kiti atsakingi asmenys, užsieniečius laikinai dirbti priimančiųjų įmonių vadovai ar jų įgalioti asmenys. Kuomet atsakingi subjektai nepateikia informacijos Darbo inspekcijai apie atsiųstą darbuotoją dirbti į Lietuvos Respubliką, tuomet jiems yra užtraukiama viena iš sankcijos rūšių – piniginė bauda. Vadovaujantis 101 str. 1 ir 2 d. darbdaviams, kitiems atsakingiems asmenims, priimančiųjų įmonių vadovams – nuo trijų šimtų šešiasdešimt iki šešių šimtų šešiasdešimties eurų, o už pakartotinį pažeidimą nuo šešių šimtų šešiasdešimt iki vieno tūkstančio trijų šimtų dvidešimt eurų. Darbo kodekse yra nustatytos garantijos komandiruotiems darbuotojams – transporto, nakvynės ir kitų su komandiruoje susijusių išlaidų kompensavimas, darbo užmokesčio išlaikymas, dienpinigiai ir kt. už šių ir kitų garantijų nesilaikymą vadovaujantis šio straipsnio 3 ir 4 d. darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims skiriama bauda nuo keturių šimtų dvidešimt iki devynių šimtų eurų, o pakartotinai darant pažeidimus nuo devynių šimtų iki vieno tūkstančio šešių šimtų aštuoniasdešimt eurų. Taip pat vadovaujantis 5 ir 6 d. yra nustatyta, kuomet vairuotojas yra komandiruojamas reikia pateikti komandiravimo deklaraciją ar kitus susijusius dokumentus, kad tokia komandiruotė buvo įvykusi, už tokios informacijos nepateikimą yra užtraukiama bauda nuo trijų šimtų šešiasdešimt iki šešių šimtų šešiasdešimt eurų, pakartotinai padarius nuo šešių šimtų šešiasdešimt iki vieno tūkstančio trijų šimtų dvidešimt eurų.

Toliau apžvelgsime Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimo kodekso straipsnius, susijusius su darbo įstatymų pažeidimais ir taikomomis sankcijomis už juos Europos Sąjungos kontekste bei atskiruose įstatymuose. Vadovaujantis 102 str. 1 ir 2 d. yra pasakytina, kad pažeidus Europos darbo tarybų įstatymą (Europos darbo tarybų įstatymas,

Valstybės žinios, 2004), kurio 1 str. yra nurodoma, kad Europos Sąjungos įmonės ir Europos Sąjungos įmonių grupės darbuotojams, išskyrus laivo įgulos darbuotojus, kuriems taikomas atskiras įstatymas, kuriuo nurodoma, kad šiems darbuotojams turi būti užtikrinama teisė į informavimą, konsultavimą ir į teisę būti išklausytiems ir pažeidus šį įstatymą darbdaviams ar atsakingiems asmenims yra užtraukiama bauda nuo trisdešimt iki dviejų šimtų devyniasdešimt eurų, o pakartotinai nuo trijų šimtų iki penkių šimtų aštuoniasdešimt eurų. Sekantis 103 str. apibrėžia sankciją, kaip piniginę baudą už Lietuvos Respublikos įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos Bendrovėse pažeidimus (Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse, 2005). Už šio įstatymo garantijų darbuotojų atstovams netaikymą vadovaujantis straipsnio 1 ir 2 d. yra nustatoma bauda darbdaviams ar kitiems atsakingiems subjektams nuo vieno šimto dvidešimt iki trijų šimtų eurų, už pakartotinį nuo trijų iki penkių šimtų aštuoniasdešimt eurų. Kuomet darbdaviai ar atsakingi asmenys neinicijuoja derybų ar nevykdo Europos bendrovės darbo tarybos sudarymo, darbdaviams ir atsakingiems asmenims yra užtraukiama bauda nuo vieno šimto keturiasdešimt iki šešių šimtų eurų, už pakartotinį – nuo trijų šimtų iki dviejų tūkstančių septynių šimtų eurų.

Sekantis aktualus straipsnis nagrinėjant temą susijusią su darbo įstatymų pažeidimais ir taikomomis sankcijomis už juos būtų 104 str., kuris numato baudas už Lietuvos Respublikos įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse (Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus kooperatinėse bendrovėse, 2006). Vadovaujantis 104 str. 1 ir 2 d. už įstatyme nustatytų garantijų darbuotojų atstovams netaikymą, užtraukiama bauda darbdaviams ar atsakingiems asmenims nuo vieno šimto dvidešimt iki trijų šimtų eurų, o pakartotinai – nuo trijų iki penkių šimtų aštuoniasdešimties. Remiantis šio straipsnio 3 ir 4 d. darbdaviams ir atsakingiems asmenims taip pat gresia bauda, kuomet jie nesilaiko reikalavimo pradėti derybas arba nesudaro Europos kooperatinės bendrovės darbo tarybos, jiems skiriama bauda nuo vieno šimto keturiasdešimt iki šešių šimtų eurų, pažeidus pakartotinai – nuo trijų iki septynių šimtų eurų.

Kitas įstatymas susijęs su reglamentuojamomis darbuotojų teisėmis ir interesais tiek, kiek jos susijusios su įmonių veikla – restruktūrizavimu, reorganizavimu yra Lietuvos Respublikos darbuotojų dalyvavimo bendrovėje po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių pertvarkymo, jungimosi ar skaidymo įstatymas (Lietuvos Respublikos darbuotojų dalyvavimo bendrovėje po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos

atsakomybės bendrovių pertvarkymo, jungimosi ar skaidymo įstatymas, 2008). Už šio įstatymo pažeidimus, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 105 str. yra numatytos sankcijos baudų forma darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims. Straipsnio 1 ir 2 d. įtvirtinama, kad jei darbdaviai ar atsakingi asmenys netaiko šiame įstatyme nustatytų garantijų darbuotojų atstovams jiems užtraukiama bauda nuo vieno šimto dvidešimt iki trijų šimtų, o pakartotinai pažeidus nuo trijų iki penkių šimtų aštuoniasdešimt. Taip pat kaip ir 103 str. ir 104 str. yra užtraukiama tiems patiems subjektams atsakomybė ir už pareigos inicijuoti derybas nevykdymo, baudos ribos yra nustatomos identiškos kaip ir 104 str.

Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 106 str., įtvirtina laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų pažeidimus ir sankcijas už juos. Vadovaujantis šio straipsnio 1 ir 2 d. yra pastebėtina, kad šis straipsnis mus nukreipia į blanketinį Darbo kodeksą skirsnį, kuriame yra kalbama apie laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas. Čia pastebime, kad už šių sąlygų pažeidimus kaip – darbo sutarties trukmė, darbo funkcijos ir atsakomybė, darbo laikas, laikotarpiai tarp siuntimų dirbti ir kt. Kuomet įmonių vadovai ar kiti atsakingi asmenys nesilaiko šių sąlygų, jiems gali būti užtraukiama atsakomybė už šiuos pažeidimus nuo vieno šimto šešiasdešimt iki aštuonių šimtų šešiasdešimt eurų, padarius pakartotinai nuo aštuonių šimtų šešiasdešimt iki vieno tūkstančio keturių šimtų šešiasdešimt eurų.

Apibendrinant, administracinės sankcijos už darbo įstatymų pažeidimus yra įtvirtinamos Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse. Dažniausiai taikoma sankcija darbdaviams yra piniginė bauda, kurios dydis yra nustatomas atsižvelgiant į patį pažeidimą bei kiek kartų jis buvo padarytas.

2.1.1. Administracinės sankcijos už migracijos įstatymų pažeidimus

Nagrinėdami administracines sankcijas turėtume atskirai ir sankcijas už migracijos įstatymų pažeidimus. Migracijos teisė yra artimai susijusi su darbo teise, kadangi užsienio šalių piliečiai, ypač trečiųjų šalių, plūsta į Lietuvos Respubliką dirbti, ko pasekoje jiems reikia leidimų gyventi, kad būtų legaliai šalyje ir galėtų būti įdarbinami. Šiuo darbdaviams iškyla nemenkas iššūkis suprasti migracijos proceso ypatumus, siekiant išvengti darbo ir migracijos įstatymų pažeidimų. Dažniausiai pasitaikantys pažeidimai iš darbdavių pusės yra – nelegalus ir nedeklaruotas užsieniečių darbas, dėl kurio darbdaviams yra taikomos didelės sankcijos. 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamentas ir Taryba išleido direktyvą, kuria yra numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai. Šios

direktyvos 1 str. apibrėžia jos taikymo sritį, kuria pasakytina, kad yra draudžiamas nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbas taip siekiant užkirsti kelią nelegaliai imigracijai, todėl šiuo tikslu šioje direktyvoje yra nustatomos tam tikros sankcijos ir priemonės, kurios turi būti perkeltos ir taikomos Europos Sąjungos valstybių narių darbdaviams, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai. Pabrėžtina, kad dalis nagrinėtinos direktyvos nuostatų buvo perkeltos į Lietuvos Respublikos įstatymą dėl užsieniečių teisinės padėties. Direktyvos 3 str. tiesiogiai įtvirtina, kad valstybės narės draudžia nelegaliai esančių trečiųjų piliečių darbą ir jei yra pažeidžiamas šis draudimas, tuomet šalys narės privalo taikyti atitinkamas sankcijas ir priemones, kurios yra nustatytos šioje direktyvoje. Direktyvoje nurodoma, kad valstybės privalo imtis veiksmingų, proporcingų ir atgrasančių finansinių sankcijų. Taigi už 3 str. pažeidimą, darbdaviams yra taikomos šios sankcijos – finansinės sankcijos, taip pat visos trečiųjų šalių piliečių grąžinimo į jų valstybę susijusios išlaidos, finansinės sankcijos gali apimti ir grąžinimo sankciją. Direktyvos 7 str. yra apibrėžiamos kitos poveikio priemonės taikomos darbdaviams, kaip teisės gauti viešąsias išmokas, subsidijas, Europos Sąjungos suteikiamas lėšas, atėmimas iki penkerių metų, teisės dalyvauti viešosiose sutartyse taip pat iki penkerių metų. Darbdaviui per dvylikos mėnesių laikotarpį gali būti uždraudžiama susigrąžinti subsidijas, pagalbą, viešąsias išmokas, Europos Sąjungos lėšas iki kada buvo nustatyta apie nelegalų darbą ir valstybės narės gali laikinai ar visam laikui panaikinti leidimą vykdyti tam tikrą veiklą, uždaryti padalinius (tiek, kiek jie susiję su pažeidimo darymu) (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, 2008).

Aptarus direktyvą, susijusią su sankcijų bei kitų priemonių taikymu, dabar aptarsime Lietuvos Respublikos įstatymą dėl užsieniečių teisinės padėties ir Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą tiek, kiek jie susiję su sankcijomis už migracijos įstatymų pažeidimus.

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 str. 1 d. 2 p. yra apibrėžiama nelegalaus darbo sąvoka, įskaitant ir trečiųjų šalių piliečių kontekste. Taigi, nelegaliu darbu laikysime darbą, kurį dirba trečiosios šalies pilietis, kuris:

- 1) neturi teisės būti, gyventi, dirbti Lietuvos Respublikoje;
- 2) neturi ar yra nesuformuotas skaidriai dirbančiojo asmens identifikavimo kodas ir nėra pateikti tai pagrindžiantys dokumentai (jei būtina).

Šiuo darbdaviui, remiantis 56 str. 4 d. yra skiriamos šios sankcijos ir poveikio priemonės:

- 1) privalomumas pranešti apie nelegaliai dirbusį trečiosios šalies pilietį (nurodant darbo pradžią) ir apie darbo sutarties pasibaigimą Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui;
- 2) sumokėti nelegaliai dirbusiam asmeniui už jo atliktą darbą, kuris susideda iš ne mažiau kaip trijų Lietuvos Respublikos minimalių mėnesinių algų;
- 3) apmokėti trečiosios šalies piliečio grąžinimo į jo šalį išlaidas; ir
- 4) bauda už pirmą pažeidimą nuo trijų iki dvylikos Lietuvos Respublikos minimalių mėnesinių algų dydžio už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį, už pakartotinį pažeidimą, kuris padarytas dvejų metų laikotarpyje yra skiriama nuo šešių iki dvidešimt keturių minimalių mėnesinių algų dydžio bauda **už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį.**

Taip pat darbdaviui gali būti skiriamos ir poveikio priemonės kaip – apribojimas dalyvauti viešuosiuose pirkimuose, teisė gauti išmokas, subsidijas, įskaitant Europos Sąjungos suteikiamą paramą (iki 5 metų), grąžinti dalį ar visas per dvylika mėnesių iki nelegalaus darbo pažeidimo padarymo gautas išmokas. Šiuo išnagrinėsime Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo bylą susijusią su Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 58 str. 1 d. 2 p. už nedeklaruotą darbą, kuomet darbuotojas dirba švenčių, poilsio dienomis kuomet nėra toks darbas nustatomas pagal grafiką (nebuvo žymimas žiniaraščiuose). Ši nutartis yra reikšminga tuo, kad joje teismas paaiškino dvigubos sankcijos skyrimo klausimą, pabrėždamas *non bis in idem* principo taikymo apibrėžtį, suformuluodamas aiškią teismų nuomonę šiuo aspektu. Darbo inspekcija atliko įmonės, užsiimančios tarptautiniais krovinių pervežimais patikrą ir nustatė, kad darbo laiko žiniaraščiuose nėra apskaitomas darbuotojų darbo laikas valstybinių švenčių dienomis. Darbo inspekcija šiuo priėmė nutarimą skirdama trijų šimtų eurų finansinę sankciją. Tačiau šios bylos esmė yra sietina su kitais padariniais, tuo, kad visiems šio darbdavio įdarbintiems užsieniečiams vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 35 str. 1 d. 16 p. ir 50 str. 1 d. 19 p. a) papunkčiais, Migracijos departamento sprendimu bus atimami leidimai gyventi, ko pasekoje įmonė praktiškai nebegalės vykdyti savo veiklos, kadangi darbdaviui yra uždraudžiama įdarbinti užsieniečius metus laiko ir teks atleisti trisdešimt penkis iš penkiasdešimt vieno darbuotojo. Šiuo pareiškėjas teigia, kad jam yra pritaikomos dvi sankcijos ir taip pažeidžiamas *non bis in idem* principas, kuris draudžia bausti du kartus už tą patį pažeidimą. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas sutinka su ta mintimi, kad vadovaujantis Lietuvos Respublikos

Konstitucijos 31 str. 5 d., joks asmuo negali būti baudžiamas du kartus už tą patį pažeidimą, tačiau nagrinėjamu atveju konstatuojamoje dalyje buvo pasakyta, kad Darbo inspekcijos nutarimu draudimas darbdaviui įdarbinti užsieniečius nėra paskiriamas, tai laikoma ekonominio poveikio priemone, kuri yra laikoma proporcinga padarytam pažeidimui. Šioje byloje išvelgiamas probleminis aspektas, kuriuo pastebėtina, kad darbdaviai mano esantys baudžiami du kartus už tą patį pažeidimą, tačiau sankcija yra laikoma tik Darbo inspekcijos paskirta trijų šimtų eurų bauda, o kitos priemonės kaip draudimas įdarbinti užsieniečius ar jų leidimų gyventi panaikinimas kyla *ex lege* iš Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties ir *non bis in idem* principas nepažeidžiamas (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2023 m. liepos 19 d. nutartis administracinėje byloje). Atrodo tai ne visai teisinga, nes darbuotojai neturėtų atsakyti už neteisėtus darbdavio veiksmus, tačiau, manytina, kad tai atgraso ne tik darbdavius nuo nelegalaus ar nedeklaruoto darbo, tačiau ir užsieniečius skatina atidžiau rinktis darbdavį ir pamačius konkrečius pažeidimus, pranešti atitinkamoms institucijoms.

Kiekvieną atvejį, kuomet leidimas gyventi užsieniečiui yra panaikinamas, Migracijos Departamentas nagrinėja individualiai, ir, manytina, kad specialistams nustačius, jog užsienietis galbūt nežinojo, o sužinojęs iškart pranešė atitinkamoms institucijoms, poveikio priemonės, kaip leidimų gyventi panaikinimas, nebus taikomos. Verta paminėti, kad Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 542 str. įtvirtina sankcijas už nepranešimą Migracijos departamentui apie pasikeitusius užsieniečio duomenis. Šio straipsnio 2 d. yra pasakytina, kad kuomet darbdavys ar jo įgaliotas asmuo nepateikia informacijos apie darbo sutarties nutraukimą su užsieniečiu, kuris turi nacionalinę vizą ar leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje ar tam tikrais atvejais apie užsieniečio neatvykimą, neįdarbinimą arba darbo užmokesčio sumažėjimą gali užtraukti minėtiems subjektams baudą nuo vieno šimto keturiasdešimt iki šešių šimtų eurų. Tas pats baudos dydis yra užtraukiamas ir priimančiosios įmonės Lietuvos Respublikoje vadovui ar įgaliotam asmeniui už informacijos apie perkeliama užsienietį įmonės viduje nepateikimą.

Išanalizavus taikomas sankcijas ir poveikio priemones už migracijos įstatymų pažeidimus, darytina išvada, kad dažnu atveju atsakingiems subjektams yra taikomos yra ne tik tradicinės finansinės baudos, tačiau ir ekonominio poveikio priemonės, kurios gali pasireikšti draudimu darbdaviui metus laiko įdarbinti užsieniečius ar užsieniečių leidimų gyventi panaikinimu.

2.1.2. Kontroliuojančios institucijos taikančios administracines sankcijas

Darbo inspekcija ir teismai

Pagrindinės institucijos taikančios administracines sankcijas yra Darbo inspekcija ir teismai. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 589 str. yra pateikiamas labai platus sąrašas pareigūnų, atliekančių tyrimą ir surašančių administracinių nusižengimų protokolus, šio straipsnio 1 d. 58 p. Darbo inspekcijos ir jų pareigūnai priskiriami prie šio sąrašo. Darbo inspekcijos įstatymo 4 str. apibrėžia šios institucijos kompetenciją, kuri apima juridinių, darbdavių fizinių asmenų, savarankiškai dirbančių asmenų kontrolę, bet ir prevenciją tiek, kiek tai susiję su darbuotojų sauga ir sveikata, profesinėmis ligomis ar nelaimingais atsitikimais darbe (Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, 2003, Nr. 102-4585). Šio įstatymo 11 str. 4 p. yra nurodoma, kad pareigūnams yra suteikiama teisė surašyti protokolus, nutarimus, aktus ir kitokių formų dokumentus skirtus pažeidėjams, jei pasitvirtina aplinkybės, kad po inspektavimo yra padaryti pažeidimai pagal darbuotojų sveikatos ir saugos, darbo, sveikatos įstatymus. Darbo inspekcija, pagal Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 13 str., kuris įtvirtina santykius su kitais subjektais nurodo, vykdydama jai pavestas užduotis turi bendradarbiauti su kitomis valstybių ar savivaldybių institucijomis, profesinėmis sąjungomis, darbdavių organizacijomis ir kt. Asmenims, nesutinkantiems su Darbo inspekcijos priimtais nutarimais, vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 621 str. yra suteikiama teisė apskųsti šiuos nutarimus apylinkės teismui, šiuo asmenims yra įtvirtinama konstitucinė teisė į gynybą kartu sureglamentuojant teismus kaip dar vieną instituciją vykdančią sankcijų taikymo politiką. Apskundimo tvarką įtvirtina Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 622 str., kuris nurodo, kad visi skundai dėl priimtų nutarimų administracinių nusižengimų bylose turi būti perduodami per tą pačią instituciją, kuri ir priėmė nutarimą, o ne tiesiogiai per teismą, todėl asmenys norėdami apskųsti Darbo inspekcijos nutarimą per dvidešimt kalendorinių dienų nuo priimto nutarimo turės tam pačiam Darbo inspekcijos padaliniui teikti skundą. Šiuo Darbo inspekcija, ar kita institucija penkių darbo dienų laikotarpyje perduoda visą su byla susijusią medžiagą apylinkės teismui.

Migracijos departamentas

Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 4 str. 3 d. įtvirtina Migracijos departamentą, kaip instituciją, vykdančią užsieniečių gyvenimo ir buvimo Lietuvos

Respublikoje, kontrolę. Detaliau Migracijos departamento veiklos tikslus apibūdina 2000 m. spalio 6 d. vidaus reikalų ministro įsakymas, kuriuo Migracijos departamentui priskiriama įgyvendinti valstybės politiką pilietybės, migracijos ir dokumentų išdavimo klausimais ir kt. (Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymas, 2000). Pagrindinis, nagrinėtinais temai priskirtinas šios institucijos vaidmuo, taikant ekonominių poveikio priemonių taikymo politiką už darbo įstatymų pažeidimus yra leidimų laikinai gyventi atėmimas. Trečiųjų šalių užsienio piliečiai, norintys gyventi ir dirbti Lietuvos Respublikoje, kad būtų teisėtu pagrindu šalyje, turi gauti leidimus gyventi. Atsižvelgus į dabartinę geopolitinę situaciją ir vykstantį karą Ukrainoje, dėl valstybinio saugumo, Migracijos departamentas atlieka išsamią analizę ar asmeniui gali būti suteikiama teisė gyventi ir dirbti šalyje. Kalbant apie konkrečius pavyzdžius susijusius su darbo įstatymų pažeidimais, išanalizuosime keletą atvejų, kuomet Migracijos departamentui yra suteikiama teisė leidimus gyventi panaikinti. Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 50 str. 1 d. 6 p. įtvirtina užsieniečio leidimo laikinai gyventi panaikinimo pagrindą, kuomet jo darbo sutartis yra nutraukiama, užsienietis neteisėtai pakeičia darbdavį arba paaiškėja, kad ji išvis nebuvo sudaryta. To paties straipsnio 7 p. Migracijos departamentui suteikia teisę panaikinti leidimą laikinai gyventi, nustatčius, kad priimančioji įmonė Lietuvos Respublikoje ar įmonė, kurios vadovas ar dalyvis užsienietis, yra fiktyvi, ir jei užsienietis nebėra įmonės vadovas ar jam nuosavybės teise nebepriklauso reikšminga akcijų dalis. Taip pat jeigu Australijos, Japonijos, Jungtinių Amerikos Valstijų ar kitų Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 40 str. 1 d. 16 p. nurodytų valstybių piliečiai, Lietuvos Respublikoje daugiau nei šešis mėnesius iš eilės ar daugiau nei kartą per leidimo galiojimo laikotarpį tampa bedarbiais jiems Migracijos departamentas gali panaikinti leidimą. Laikinių leidimų gyventi panaikinimas užsieniečiams sukelia pasekmes, tai reiškia, kad jie nebeturi teisėto pagrindo būti bei dirbti šalyje ir privalo išvykti. Tačiau vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 136 ir 138 straipsniais, Migracijos departamento sprendimas nuo sprendimo įteikimo momento per keturiolika dienų administracine tvarka gali būti apskųstas.

Taigi, nors ir panaikinus leidimą gyventi, užsieniečiams tai nebūtinai yra galutinis nuosprendis ir vis dar išlieka galimybė, apskundus Migracijos departamento sprendimą likti dirbti ir gyventi šalyje. Migracijos procesai ir Migracijos departamento priimami sprendimai, kaip kontroliuojančiosios institucijos, ypač kuomet užsieniečiai gauna laikinuosius leidimus gyventi darbo pagrindu, yra neatsiejami nuo darbo teisės ir nuo susijusių įstatymų pažeidimų.

Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos

Valstybinė mokesčių inspekcija tiesiogiai nėra susijusi su sankcijų taikymo politika darbo įstatymų pažeidimu kontekste, tačiau netiesiogiai, vykdydama savo funkcijas apibrėžtas Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatyme, ji atlieka svarbų vaidmenį kaip kontroliuojanti institucija (Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas, 2004). Vykdydama jai pagal įstatymo 25 straipsnį pavestas funkcijas kaip kad sumokėtų, deklaruotų mokesčių kontrolę, Valstybinė mokesčių inspekcija tikrina ir darbo santykių metu mokamo darbo užmokesčio kontrolę, socialinio draudimo, privalomojo sveikatos draudimo. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 139 str. 1 d. įtvirtina sankciją, kad jei yra nustatoma, kad mokesčių mokėtojas nedeklaravo, neapskaičiavo ar sumažino jam priklausančių sumokėti mokesčių, jam tokiu atveju yra priskaičiuojama trūkstama suma ir tuo pačiu skiriama 20 – 100 % bauda nuo trūkstamos sumos. Darbo įstatymų pažeidimo kontekste, darbdaviui, neteisėtai įdarbinus asmenis ar jiems mokant atlyginimą grynaisiais pinigais ir nesumokant mokesčių nuo atlyginimų, mokesčių administratoriui atlikus patikrinimą ir nustatčius pažeidimus, gali taikyti mūsų anksčiau aptartą straipsnį ir sankciją už jo pažeidimą. Nustačiusi neatitiktį, kas suponuoja pažeidimus, Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos bendradarbiauja su Darbo inspekcija ir su darbo įstatymų pažeidimais susijusią informaciją perduoda spręsti pagal institucijų kompetenciją.

Policija

Policija, kaip kontroliuojanti institucija, vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 589 str. yra priskiriama prie administracinius nusižengimus tiriančių ir protokolus surašančių institucijų. Nors policija daugiau yra priskiriama kaip padedanti pagrindinėms institucijoms, dažniausiai Darbo inspekcijai, tačiau pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96 str. jei policija nustato, kad yra vykdomas neteisėtas darbas, gali surašyti administracinių nusižengimų protokolą. Aptarsime keletą atvejų kokiais veiksmais policija prisideda, siekdama padėti kitoms kontroliuojančioms institucijoms. Lietuvos Respublikos policijos įstatymo 6 str. yra detalios nurodomos policijos funkcijos, kaip – administracinių teisės pažeidimų ir nusikalstamų veikų prevencija, atskleidimas, tyrimas, analizavimas (Lietuvos Respublikos policijos įstatymas, 2000.). Taip pat policijai yra suteikiama teisė sukaupią ir apibendrinančią informaciją pateikti kitoms suinteresuotoms institucijoms. Šiuo policija gali perduoti Darbo inspekcijai naudingą informaciją, nustačiusi, kad yra vykdomas nelegalus darbas ar kiti pažeidimai susiję su darbo

įstatymais. Taigi, nors tiesiogiai teisės aktuose policijos funkcijos nėra sietinos su darbo įstatymų pažeidimais ir vykdoma sankcijų politika, tačiau pareiga bendradarbiauti su kitomis institucijomis policiją paverčia taip pat kontroliuojančia institucija, siekiančia pagal jai suteiktus įgaliojimus padėti išaiškinti netinkamus teisei veiksmus.

Apžvelgus pagrindines institucijas prisidedančias bei vykdančias sankcijų taikymo politiką, darytina išvada, kad pagrindinės institucijos yra Darbo inspekcija ir teismai, kadangi jos tiesiogiai vykdo priežiūrą, susijusią su darbo įstatymų laikymusi. Tačiau tam tikrais atvejais, svarbų vaidmenį atlieka ir kitos institucijos, kurios bendradarbiaudamos su pagrindinėmis padeda nustatyti darbo įstatymų pažeidimus taip palengvindamos sankcijų taikymą.

2.2. Baudžiamosios sankcijos už baudžiamųjų įstatymų pažeidimus

Darbuotojų sauga ir sveikata darbo aplinkoje yra vienas iš pagrindinių darbo teisės dalyko saugomų objektų. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. aiškiai įtvirtina, kad asmenys turi teisę laisvai pasirinkti kokį darbą jie nori dirbti ir kad jie turi turėti teisę į tinkamas ir saugias darbo sąlygas. Konstitucinis teismas taip pat yra pasisakęs, kad tai ne tik yra konstitucinė teisė, tačiau valstybė privalo nustatyti veiksmingą šios teisės įgyvendinimo ir kontrolės mechanizmą. Konstitucinis teismas nurodė, kad šios konstitucinės teisės įgyvendinimas yra darbdavio pareiga, kurią įgyvendindamas jis privalo užtikrinti darbo aplinkoje jų tinkamumą, sveikumą ir saugumą. Tačiau anot Konstitucinio teismo, darbuotojai taip pat yra atsakingi už šios konstitucinės teisės laikymąsi – darbuotojai privalo būti blaivūs ir neapsvaigę nuo kitų psichiką veikiančių medžiagų (Konstitucinio teismo nutarimas, 2008).

Lietuvos Respublikoje galioja Europos Sąjungos teisės pirmumo, ar kitaip – viršenybės principas, tai reiškia, kuomet nacionalinių teisės aktų nuostatos nesutampa ar atsiranda prieštaravimai tarp Europos Sąjungos teisės aktų, taikomi yra Europos Sąjungos teisės aktai. Šiuo vadovaudamiesi ir žiūrėdami iš platesnės teisinės perspektyvos, aptarsime esmines nuostatas pagrindinės Europos Sąjungos direktyvą, užtikrinančią darbuotojų saugą ir sveikatą – 1989 m. birželio 12 d. Tarybos Direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinimo. Šios direktyvos paskirtis yra nustatyti priemonės, įskaitant ir darbdavių atsakomybę, kurios skatintų darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Nagrinėdami šios direktyvos II skirsnį aptarsime darbdavio atsakomybę ir pareigas, kurios yra susijusios su

nagrinėjamu klausimu, jas išnagrinėję galėsime nuosekliai pereiti prie Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso nuostatų reguliuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą.

Šiame skirsnyje yra itin detalai aprašomos darbdavio pareigos, pavyzdžiui, 7 str. yra nustatyta, kad siekiant įmonėje įtvirtinti apsaugos ir prevencines priemones, darbdavys paskiria vieną ar kelis darbuotojus veiklai, susijusiai su apsauga ir prevencija nuo profesinių rizikų. Taip pat nustatoma, kad jei įmonėje nėra kompetentingų asmenų, darbdavys turi samdyti kompetentingus asmenis iš išorės. Direktyvos 6 str. 1 d. nurodoma, kad darbdavys turi būtinų priemonių skirtų apsaugoti darbuotojus, informuoti juos bei vykdyti prevenciją. Taigi, iš esmės vadovaujantis šia direktyva darbdavys yra atsakingas už darbuotojų saugą ir sveikatą bei šių objektų gerinimą ir priežiūrą darbo vietoje (Tarybos direktyva 89/391/EEB, 1989).

Aptarę darbdavio atsakomybę, turėtume paminėti ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 str. 1 d., kuri aiškiai numato, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo ar jo įgaliotas asmuo atsako už darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimus įstatymų nustatyta tvarka (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003, Nr. IX-1672). Lietuvos baudžiamojo kodekso XXVII skyriuje yra įtvirtinamos itin griežtos sankcijos darbdaviams už nusikaltimus ir baudžiamuosius nusižengimus asmens socialinėms teisėms.

Pagrindiniai Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso straipsniai, kuriuos detaliau išnagrinėsime yra 176 str. kalbantis apie sveikatos ir darbų saugos pažeidimus darbo aplinkoje ir 177 str., kuris kalba apie trukdymą profsąjungų veiklai.

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 176 str. yra nustatomos itin griežtos sankcijos darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui, tai – bauda, laisvės atėmimas arba areštas. Šio straipsnio pirmoji dalis numato, kad darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui pažeidus darbų saugos ar sveikatos apsaugos įstatymus ir kuomet tai turėjo pasekmių – nelaimingas atsitikimas, avarija ar kiti sunkūs padariniai, darbdaviui yra taikomos sankcijos, lengvesnė nagrinėtina atveju bauda, arba areštas, o sunkesnė – laisvės atėmimas iki septynerių metų. Antrojoje straipsnio dalyje yra pasakytina, kad nusikalstama veika laikoma tik tuo atveju, jei atsakingų subjektų padaroma dėl neatsargumo. Kadangi straipsnyje yra minimos konkrečios pasekmės už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų nesilaikymą, jas reikėtų detaliau išanalizuoti vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos 2 str. pateikiamomis sąvokomis. Nelaimingu įvykiu laikysime įvykį darbe, darbuotojui atliekant darbo funkcijas arba tiesiog jam būnant darbinėje aplinkoje, kuomet jis netenka darbingumo ar yra sužalojama jo sveikata kad ir vienai dienai. Blogiausia, ką galime pripažinti nelaimingu įvykiu yra

darbuotojo mirtis (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). 2013 m. sausio 15 d. nutartimi Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis teismas yra pasakęs, kad tai yra alternatyvūs padariniai ir kiekvienu atveju reikia vertinti ar šie padariniai atitinka sąlygą taikyti asmenims baudžiamąją atsakomybę ir sankcijas pagal ją, svarbu, kad atsitikę padariniai atitiktų sunkių padarinių kriterijų. Teisėjų kolegija nurodo, kad net kurio lygio, sunkumo, nelaimingas atsitikimas darbe negali iškart būti vertinami kaip pakankami taikyti baudžiamąją atsakomybę, kadangi tai neatitinka baudžiamojo įstatymo tikslų. Pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 42 str. 1 d. nelaimingi atsitikimai yra išklasifikuojami į tris lygmenis – lengvus, sunkius ir mirtinus, šiuo remiantis baudžiamoji atsakomybė kyla tik įvykus sunkiems ar mirtiniams nelaimingiems atsitikimams darbe (Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 15 d. nutartis baudžiamojoje byloje).

Kitas Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso straipsnis, už kurį yra taikoma baudžiamoji atsakomybė yra 177 str., kuris įtvirtina sankcijas už trukdymą profesinių sąjungų veiklai. Pažeidus šį straipsnį, asmenims gresia šios sankcijos – laisvės apribojimas, bauda ar viešieji darbai. Anot Daivos Petrylaitės ir Vidos Petrylaitės yra pasakytina, kad baudžiamoji atsakomybė, kuri yra taikoma asmenims pažeidusiems baudžiamąjį kodeksą yra *ultima ratio* (kraštutinė) priemonė. Autorės pastebi, kad už trukdymą profesinių sąjungų veiklai atsakingiems asmenims kyla tik baudžiamoji atsakomybė, kas yra įdomu, kadangi už 176 str. pažeidimus galima ir administracinė atsakomybė (Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V. 2024, p. 325-326).

Nagrinėdami šį straipsnį ir taikomas sankcijas už jį, reikėtų išsiaiškinti ką reiškia trukdymas profesinių sąjungų veiklai. Klaipėdos apygardos teismas išskyrė šias veikas, kurias laikysime trukdymu:

- 1) neleidimas, trukdymas ar draudimas darbuotojams burtis į profsąjungas;
- 2) darbuotojų kontroliavimas klausimu susijusiu su jų noru įstoti, išstoti ar nestoti į profesinę sąjungą;
- 3) susirinkimų organizavimų kontrolė (neleidimas);
- 4) draudimas įgaliotiems asmenims atstovauti įmonės ar organizacijos narius;
- 5) neteisėtas disponavimas profesinės sąjungos turtu;
- 6) finansuoti ar organizuoti tokių grupių susikūrimą ar veiklą, kurios trukdytų profesinės sąjungos veiklai ir kt.

Teismas taip pat pabrėžė, kad šiame baudžiamojo kodekso straipsnyje numatytas baudžiamasis nusižengimas gali būti padarytas tik tyčia, asmuo, darantis šias neteisėtas veikas turi norėti jas daryti ir kuomet yra pradedamas ikiteisminis tyrimas, atitinkamos institucijos turi surinkti pakankamai įrodymų, kad tyčia būtų įrodyta (Klaipėdos apygardos teismo 2010 m. sausio 22 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Anot Daivos Petrylaitės ir Vidos Petrylaitės esminę ir didelę reikšmę profesinių sąjungų veiklos apsaugai sukėlusį bylą pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 177 str. yra išnagrinėta tik 2022 metais. Anot autorių, yra pasakytina, kad dar ikiteisminėje stadijoje yra labai svarbu surinkti pakankamai tinkamų įrodymų, kurie leistų taikyti atsakingiems asmenims sankcijas už trukdymą profesinėms sąjungoms. Šioje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje, ginčas kilo dėl to, kad įmonės vadovė trukdė profesinės sąjungos veiklai ir darbuotojos teisei priklausyti profsąjungai – liepė išstoti iš profesinės sąjungos ir jei to nepadarius bus atleista. Šiuo įmonės vadovė buvo nuteista pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 177 str. ir jai buvo paskirtos šios sankcijos dviejų tūkstančių penkių šimtų eurų bauda, šimto eurų neturtinė žala ir bylinėjimosi išlaidų atlyginimas darbuotojai. Teismas pasisakė, kad veikiančių profesinių sąjungų veiklos varžymas yra pavojinga nusikalstama veika, kuri daro didelę žalą dirbančiųjų asmenų interesams konstituciniu lygmeniu. Teismas patvirtino, kad garso įrašė tarp darbuotojos ir įmonės vadovės buvo užfiksuota reikšminga informacija, kuri leido teismams identifikuoti nusikalstamos veikos požymius – grasinimas galimais patikrinimais ir atleidimu iš darbo darbuotojai neišstojus iš profsąjungos ir kt. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Sutiktina su autorių nuomone, kad nors ir neturime daug bylų ir plačios teismų praktikos klausimu susijusiu su trukdymu profesinėms sąjungoms, tačiau teismai, nors ir po truputį, jau pradeda suprasti profesinių sąjungų reikšmę ir svarbą. Profesinių sąjungų veikla yra įtvirtinta konstituciniu lygmeniu ir kadangi jos yra itin svarbus subjektas įgyvendinantis asociacijų laisvės principą, jį reikia ginti pasitelkiant ir baudžiamąsias priemones, jei nebeužtenka administracinių ar kitų sankcijų (Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V., 2024, p. 325-326).

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 300 str. įtvirtina sankcijas už dokumentų klastojimą ir jų disponavimą. Nors šis straipsnis tiesiogiai neįtvirtina konkrečių darbo įstatymų pažeidimų, tačiau jis yra aktualus nagrinėtinai temai kadangi darbo laiko apskaitos žiniaraščiai, fiktyvios darbo sutartys, įsakymai ar kiti su darbo teise susiję dokumentai gali būti klastojami ir jais disponuojama. Pagal straipsnio 1 ir 3 d. asmenims, kurie klastojo dokumentus ir jais

disponavo yra taikoma sankcijos – viešieji darbai, bauda, laisvės apribojimas, areštas ar laisvės atėmimas iki trejų metų, o jei padaryta didelė žala, tuomet taikomos tos pačios sankcijos, tačiau laisvės atėmimo bausmė yra griežtesnė ir yra nustatoma iki penkerių metų.

2.2.1. Kontroliuojančios institucijos taikančios baudžiamąsias sankcijas

Prokuratūra

Išnagrinėję baudžiamąsias sankcijas už darbo įstatymų pažeidimus, būtinai turime išskirti kontroliuojančias institucijas, kurios yra susijusios baudžiamuoju aspektu su sankcijų vykdymo politika. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 589 str. įtvirtina prokurorų vaidmenį, kaip pareigūnų, tiriančių administracinius nusižengimus. Nors pagrindinis vaidmuo tenka Darbo inspekcijai, tačiau jei asmenų veikose atsiranda nusikalstamos veikos požymių tyrimas pereina prokuratūrai. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo 2 str., šiai institucijai yra priskiriama ikiteisminio tyrimo kontrolės ir organizavimo, viešojo intereso gynimo bei kaltinimo funkcijos. Praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet darbuotojai dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų nesilaikymo žūsta darbo vietoje. Darbo inspekcija, vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 9 str. 2 d. 2 p. privalo perduoti su nelaimingu atsitikimu susijusią informaciją dėl darbuotojų saugos pažeidimų teisėsaugos institucijoms – prokuratūrai. Šiuo, pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 176 str., prokuratūra turi teisę pradėti ikiteisminį tyrimą.

Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos

Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos jai išskeltus uždavinius ir funkcijas reglamentuoja Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas. Šio įstatymo 6 straipsnis šiai institucijai kelia uždavinius – finansų sistemos apsauga nuo nusikalstamų veikų, jų tyrimas ir atskleidimas bei prevencija. Išskelti uždaviniai yra glaudžiai susiję su 7 straipsnyje aprašomomis funkcijomis, kaip – veikų, susijusių su apgaulingu apskaitos tvarkymu, neteisingų duomenų apie mokesčius pateikimu, valstybinio socialinio draudimo ir kitų įmokų vengimu, tyrimas ir atskleidimas (Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas, 2002, Nr. 33-1250). Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos vaidmuo darbo teisės kontekste gali būti siejamas, atskleidžiant šios kontroliuojančiosios institucijos vaidmenį per vieną iš pavyzdžių – darbo užmokesčio mokėjimą „vokeliuose“, kuomet

darbuotojai įdarbinami fiktyviai, kad būtų pasinaudojama įvairiomis Lietuvos Respublikos ar Europos Sąjungos lengvatomis ar bendrai išvengti valstybei mokamų mokesčių. Nors tiesioginė sankcijas taikanti institucija yra Darbo inspekcija, tačiau Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba turi didelę reikšmę tiriant su darbo teise susijusius ekonominius nusikaltimus, kaip kad mokesčių nedeklaravimo, fiktyvaus darbo ir kitų.

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso skyriuje nusikaltimai ir baudžiamieji nusižengimai asmens socialinėms teisėms yra du straipsniai susiję su darbo įstatymų pažeidimais, už kuriuos atsakingiems asmenims gresia sankcijos. Pažeidus darbų saugą, sveikatos apsaugos darbe reikalavimus ir trukdymą profesinių sąjungų veiklai atsakingiems asmenims gali būti užtrauktos baudžiamosios sankcijos kaip – bauda, laisvės apribojimas, viešieji darbai, areštas ar laisvės atėmimas. Taip pat pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 300 str., kuris nustato sankcijas už dokumentų klastojimą ir disponavimą jais, atsakingiems subjektams gresia bauda, viešieji darbai, areštas, laisvės atėmimas nuo trejų iki penkerių metų. Prokuratūra yra pagrindinė institucija, atsakinga už baudžiamąjį persekiojimą, kuomet yra padaromi darbo įstatymų pažeidimai, sietini su nusikalstama veika. Nors prie pažeidimų išaiškinimo bei sankcijų taikymo svarbia apimtimi prisideda policija, finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos bei kitos kontroliuojančiosios institucijos, tačiau būtent prokuratūra koordinuoja ikiteisminio tyrimo eigą bei siekia baudžiamųjų sankcijų pritaikymo.

2.3. Civilinės poveikio priemonės už civilinių ir darbo įstatymų pažeidimus

Vadovaujantis Darbo kodekso 4 str. 2 d. yra pasakyтина, kad teisės normos reglamentuojančios civilinius santykius įskaitant ir civilinės teisės principus gali būti taikomi darbo santykiams, tačiau tik tuo atveju kuomet yra pastebima teisinio reglamentavimo spraga ir kuomet tai jokiais aspektais neprieštarauja darbo santykių reglamentavimo esmei. Taigi, susiklosčius mišriems teisiniams santykiams, vienu metu gali prireikti taikyti ne tik darbo, tačiau ir civilinius teisinius santykius reglamentuojančias normas.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso XXII skyriaus 6.250 str. įtvirtina neturtinės žalos atlyginimo institutą. Straipsnio 2 d. nurodoma, kad neturtinė žala yra atlyginama tik įstatymų numatytais atvejais, ir visuomet atlyginama, kai – padaromas nusikaltimas, atimama gyvybė ar sutrikdoma asmens sveikata, tačiau sąrašas yra nebaigtinis ir teismas konkrečiu atveju, įvertinęs įrodymus, sprendžia ar neturtinė žala egzistuoja ir ar ją tikslinga atlyginti. Šis

straipsnis yra susijęs su darbo teise, kadangi neturtinė žala yra laikoma poveikio priemone už darbo įstatymų pažeidimus. Darbo kodekso 151 str. įtvirtina teisę, kad neturtinė žala turi būti atlyginama darbo įstatymo pažeidimą padariusios šalies, jei kuri nors iš darbo sutarties šalių ją patyrė. Anot Tomo Davulio, nors neturtinė žala yra civilinės teisės dalykas, tačiau darbo įstatymų pažeidimų ji taip pat gali pasireikšti. Pavyzdžiui, darbdavys gali sukelti neturtinę žalą darbuotojui, jei nepasirūpina, kad darbuotojas dirbtų sveikomis ir saugiomis sąlygomis, vykdydamas diskriminaciją, seksualiai priekabiaudamas ar neužkirsdamas kelio priekabiavimui ar tiesiog neteisėtai atleisdamas darbuotoją iš darbo. Tačiau svarbu pabrėžti, kad darbuotojas taip pat gali būti asmuo, kuris šmeižia darbdavį ar kitaip pažeidžia jo teises, tačiau šiuo atveju žala darbdaviui turi būti atlyginama pagal civilinės teisės normas (Davulis, 2018, p. 460). Tai patvirtina ir Pavelas Ravluševičius, pasakydamas, kad abi darbo santykių šalys, tiek darbuotojas, tiek darbdavys yra pripažįstami subjektais, kuriems turi būti atlyginama neturtinė žala. Darbdaviui ginant savo verslo įvaizdį jam taikomos civilinės teisės nuostatos, tuo tarpu darbuotojui – darbo, kadangi darbo teisės dalykas yra apsaugoti darbuotoją (Ravluševičius, 2007, p. 37).

Vadovaujančiųjų darbuotojų darbo santykių institutas nagrinėtinos temos aspektu yra įdomus tuo, kad dažnu atveju norėdami pritaikyti konkrečias poveikio priemones už darbo įstatymų pažeidimus turime nagrinėti Lietuvos Respublikos civilinę teisę reglamentuojančius įstatymus. Vadovaujantys darbuotojai pasižymi tuo, kad jie priima sprendimus, darančius tiesioginę įtaką įmonių veiklai todėl jų atsakomybė skiriasi nuo paprastų darbuotojų ir jiems yra taikomos ne tik darbo, tačiau ir civilinės teisės normos.

Pereinant prie Darbo kodekso 103 str. 2 d. yra pasakytina, kad juridinio asmens vadovas, kaip darbuotojas, už juridiniam asmeniui padarytą žalą atlygina pagal darbo teisės normas ir darbo sutartį, tačiau to paties straipsnio 3 d. nurodo, kad už pareigų ir civilinių teisių nevykdymą ar netinkamą vykdymą ir tuo padarytą žalą juridiniui asmeniui vadovas atsako pagal civilinę teisę. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.251 str. 1 d. yra įtvirtinamas visiškas nuostolių atlyginimo institutas, pagal kurį vadovui kaip sankcija gali būti skiriamas pilnas žalos atlyginimas. Šis straipsnis kartu taikomas su Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.87 str. 7 d., kuri tiesiogiai apibrėžia atsakomybės subjektą, juridinio asmens valdymo organą, visiško nuostolių atlyginimo atveju. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasakęs, kad tarp bendrovės ir jos vadovo vyrauja dualizmas, darbo teisės kontekste vadovas yra pripažįstamas kaip darbo teisinių santykių subjektas, tačiau kuomet jis yra bendrovės

vadovas, jam taikoma civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus (Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje).

Teismų praktikoje yra išaiškintas klausimas dėl dvigubo nubaudo galimumo, kuomet už tą patį darbo įstatymo pažeidimą sankcijos yra taikomos juridiniam asmeniui kaip įmonei ir jos vadovui, kaip fiziniam asmeniui. Šioje vietoje iškyla probleminis klausimas ar nėra pažeidžiamas *non bis in idem* principas. Šiuo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra suformavęs reikšmingą ir aiškią teismų praktiką, kuri turi įtakos tolimesniam sankcijų skyrimui bei taikymui. Nagrinėtinoje byloje įmonė, valdanti naktinį klubą, Darbo inspekcijos buvo nubausta už nelegalų darbą Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 str. 1 d. 1 p., šiuo įmonei buvo skirta keturių tūkstančių trijų šimtų keturiasdešimties eurų bauda. Darbo inspekcija nustatė, kad su keturiomis šokėjomis bei dar vienu dirbančiu asmeniu buvo nesudarytos darbo sutartys, nors jų atliekamos funkcijos turėjo darbo santykiams būdingus požymius. Šie požymiai pasireiškė tuo, kad šokėjos buvo pavaldžios darbdaviui jo naudai atliko darbo funkcijas. Asmenys veikė autorinių sutarčių pagrindu, tačiau tiek Darbo inspekcija tiek teismas nustatė, kad ši asmenų vykdoma veikla buvo tęstinė, susijusi su darbo pobūdžiu ir todėl turėjo būti įforminta darbo sutartimis. Už šį darbo įstatymų pažeidimą apylinkės teismas nubaudė ne tik įmonę, kaip juridinį asmenį, tačiau vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 95 str. 1 d. nubaudė ir įmonės direktorę skiriant jai vieno tūkstančio eurų baudą. Šiuo įmonė savo apeliacinį skundą grindė tuo, kad pirmosios instancijos teismas pritaikė sankcijas pažeisdamas *non bis in idem* principą, pritaikydamas dvigubą sankciją už tą patį pažeidimą pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 str. 10 d. (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo straipsnių IV skyriaus pakeitimo..., 2024). Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nurodė, kad analizuojant šį atvejį, neegzistuoja dvigubas nubaudoimas už tą patį pažeidimą. Tai teismas grindžia tuo, kad nėra asmenų tapatumo požymių, kuris sudaro sąlygas *non bis in idem* principo pažeidimui, nes bauda buvo taikoma juridiniam asmeniui ir administracinė nuobauda juridinio asmens vadovei. Teismas nurodo, kad atsakomybės prasme, fizinis ir juridinis asmuo yra atskiri subjektai, kurie negali būti tapatinami. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas laikosi nuoseklios pozicijos, kad fizinio ir juridinio asmens atsakomybė nėra tapati ir yra kiekviena atskirai savarankiška. Taigi, dažnu atveju, ir manytina, pagrįstai, darbdaviams susidaro įspūdis, kad pritaikius sankcijas tiek juridiniam asmeniui, tiek vadovui, jie yra nubaudžiami dvigubu nubaudu, tačiau tokia atsakomybės dualizacija, pagal nusistovėjusią teismų praktiką yra laikoma teisėta (Lietuvos

Respublikos vyriausiojo administracinio teismo 2024 m. kovo 20 d. nutartis administracinėje byloje).

Civilinėje teisėje nėra numatytos sankcijos *lex stricta* supratimu, kaip jos gali būti suprantamos baudžiamosios ar administracinės atsakomybės kontekste. Tačiau tam tikros poveikio priemonės, kaip netesybos, turtinės ar neturtinės žalos atlyginimas, priverstinės kompensacijos taip pat atlieka kompensacinę funkciją, todėl pagal savo esmę gali būti laikomos netiesioginio poveikio priemonėmis su sankciniu požymiu. Tai galime grįsti interesų pusiausvyros, restitucijos ar kitais principais, tačiau ne imperatyviu sankcijų taikymu, kaip kad baudžiamojoje ar administracinėje teisėje. Civilinės teisės poveikio priemonės neturi represinio pobūdžio, nes jomis yra siekiama atkurti pažeistą asmenų padėtį. Pažymėtina, kad teismai yra suformavę praktiką, kuomet už tam tikrus darbo įstatymų pažeidimus atsako ne tik juridinis asmuo, tačiau ir juridinio asmens vadovas. Teismai to nelaiko dvigubu nubaudimu už tą patį pažeidimą, pagrįsdami tai per asmens tapatumo požymį bei skirtingos atsakomybės rūšį.

Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta yra labai svarbu atskirti civilines poveikio priemones nuo sankcijų, remiantis tuo, kad poveikio priemonėmis yra siekiama atkurti pažeistas asmenų teises, o ne nubausti pažeidėją, kaip tai būtų siejama su sankcija. Nors civilinės poveikio priemonės turi sankcijai būdingų požymių, tačiau sankcijomis jų laikyti negalime.

Norėdami iš kuo platesnės perspektyvos išnagrinėti sankcijas už darbo įstatymų pažeidimus, turime apžvelgti atvejus, kuomet konkretūs pažeidimai patenka ne tik į darbo teisės sferą, bet ir konkurencijos. Anot Šarūno Pajarsko, konkurencijos teisė yra neatsiejama nuo pagrindinio jos objekto – ekonomikos ir ekonomikos subjektų elgesio. Anot autoriaus yra pasakytina, kad laisva rinka yra pagrindas konkurencijai ir to pasekoje yra išgaunama didžiausia nauda visuomenei. Tačiau, kad „sveika“ konkurencija vyktų sklandžiai, tam yra būtini ją reguliuojantys įstatymai, kurie veikia kaip apsauginis mechanizmas konkurencijos išsaugojime (Pajarskas, 2014, p.13).

Nors Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. įtvirtina asmenų teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą, tačiau anot Tomo Bagdanskio tokia teisė negali būti vertinama kaip absoliuti, kadangi ne kiekvienas darbuotojas galės tokia teise pasinaudoti, kuomet ji įstatymiškai bus apribota. Autorius konkrečiai nagrinėja nekonkuravimo instituto problematiką, kuriuo darbuotojas yra įpareigojamas, jau pasibaigus darbo sutarčiai nekonkuruoti su darbdaviu, tai – neįsidarbinti konkuruojančioje įmonėje ir nekurti verslo, kuris konkuruotų su buvusio darbdavio vykdoma veikla. Pabrėžtina, kad galioja tik tokie nekonkuravimo susitarimai, kurie

yra sudaryti laisva valia ir neprieštarauja įstatymui. Nekonkuravimo susitarimas turi būti siejamas ne tik su darbo, tačiau ir su civiliniais santykiais. Autorius aiškina, kad atitinkamų teisės normų taikymas yra siejamas su nekonkuravimo susitarimo galiojimu ir tuomet kada jis jau yra pasibaigęs, kuomet nepasibaigęs – jis patenka į darbo teisės reguliavimą, antruoju atveju – civilinės (Bagdanskis, 2013, p. 1180).

Darbo kodekso 38 str. įtvirtina susitarimą dėl nekonkuravimo, straipsnio 1 d. yra aiškiai išdėstoma, kad galima susitarti, jog darbuotojas kažkurį laiką nevykdys tam tikros veiklos pagal darbo sutartį pas kitą darbdavį, įskaitant, kad nevykdys ir savarankiškos veiklos, jeigu ji konkuruotų su darbdavio veikla. Taip pat nurodoma, kad susitarimas gali galioti ne tik po darbo sutarties pabaigos, tačiau ir jos galiojimo laikotarpiu. Straipsnyje pabrėžiama, kad nekonkuravimo susitarimą galima sudaryti tik su darbuotojais turinčiais tokius gebėjimus ar specialiąsias žinias, kurios sukeltų žalą jei asmuo pradėtų dirbti pas kitą darbdavį ar vykdyti savarankišką veiklą. Straipsnio 4 d. apibrėžia sankcijas darbuotojui, kuris nesilaiko nekonkuravimo susitarimo. Šiuo darbuotojas privalo – nutraukti konkuruojančią veiklą, atlyginti darbdaviui padarytą žalą ir grąžinti jam sumokėtą kompensaciją. Jei darbdavys nemoka kompensacijos daugiau kaip du mėnesius, darbuotojas turi teisę nebesilaikyti nekonkuravimo susitarimo, tačiau dirbti konkuruojančioje įmonėje gali pradėti tik konstatavus nekonkuravimo sutarties nutraukimo faktą iš darbdavio pusės.

Anot Tomo Davulio, yra pabrėžiama, kad yra būtina, kad darbdaviui padaryta žala turi būti jo paties įrodoma, na o tai jau yra probleminis aspektas, kadangi dažnu atveju, tai yra sunku padaryti. Todėl įstatymų leidėjas, numatydamas, kad šioje vietoje gali kilti sunkumų, leidžia darbo sutarties šalims iš anksto susitarti dėl galimai preziumuotino žalos dydžio netesybų forma ir nusimatyti poveikio priemonę darbuotojui, kuri negalės viršyti trijų mėnesių kompensacijos už nekonkuravimą dydžio (Davulis, 2018, p. 155).

Kad būtų aiškiau suprasti sankcijų taikymą už nekonkuravimo susitarimo nesilaikymą išnagrinėsime su tuo susijusią 2020 m. lapkričio 26 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylą. Šioje byloje ieškovė įmonė kreipėsi su ieškiniu prašydama priteisti iš atsakovės dešimties tūkstančių eurų baudą dėl komercinės paslapties neatskleidimo ir nekonkuravimo susitarimo sulaužymo ir trisdešimt tūkstančių eurų žalos atlyginimą už atsakovės komandiruotės išlaidas ir sukeltus nuostolius įmonei. 2015 metų balandžio mėnesį darbo sutarties šalys buvo pasirašiusios konfidencialumo ir nekonkuravimo susitarimą, tačiau atsakovė 2017 m. išvykusi į komandiruotes Šveicarijoje ir Vokietijoje šiuos susitarimus pažeidė – užsiėmė konkurencinės

įmonės produkcijos platinimu, naudodamasi darbdavio komercinėmis paslaptimis taip skatindama kitos įmonės veiklą. Vilniaus miesto apylinkės ir apygardos teismai priėmė nutartis, kuriomis ieškovei buvo priteista iš atsakovės dešimties tūkstančių eurų bauda ir komandiruotės išlaidų atlyginimas – tūkstantis du šimtai trisdešimt trys eurai komandiruotės išlaidų, nes jos teismo buvo laikytinos pagrįstomis. Teismai atmetė dvidešimt aštuonių tūkstančių eurų nuostolių reikalavimą kaip nepagrįstą, nes skaičiavimai buvo pateikti netikslūs, o pagal kasacinio teismo praktiką jie privalo būti pateikti kaip grynasis pelnas. Taigi, kasaciniu skundu atsakovė prašo panaikinti Vilniaus apygardos teismo nutartį ir priimti naują sprendimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pakeitė Vilniaus apygardos teismo nutartį panaikindama priteistą dešimties tūkstančių eurų baudą atsakovei. Kasacinis teismas tai grindė tuo, kad pareiga mokėti kompensaciją darbuotojui yra neatsiejama nuo nekonkuravimo susitarimo laikymosi ir jei aptartu laikotarpiu, egzistuojant darbo sutarčiai ar jau po jos pasibaigimo darbdavys yra nepradėjęs mokėti kompensacijos, kas ir buvo nagrinėtina atveju, darbuotojas yra nesaistomas nekonkuravimo susitarime sutartų įsipareigojimų ir tai nesukelia jam materialinių teisinių padarinių ar taikytinų sankcijų. Svarbu pabrėžti, kad iki naujojo 2017 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo nekonkuravimo susitarimai buvo reguliuojami vadovaujantis civilinio kodekso normomis, tačiau nagrinėtino ginčo atveju, nors ir susitarimas buvo sudarytas prieš naujojo kodekso įsigaliojimą, taikomos yra jo nuostatos, kadangi atsakovės elgesys negali būti vertinamas pagal tuomet negaliojančias normas, kitu atveju būtų pažeidžiamas *lex retro non agit* principas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje).

Sekantis taip pat nagrinėtinai temai aktualus straipsnis yra Darbo kodekso 39 str., kuris kalba apie susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Straipsnio esmė darbo ir konkurencijos teisės aspektu yra sietina su tuo, kad darbuotojas negali naudoti darbdavio komercinių paslapčių ar darbo metu sužinotos konfidencialios informacijos siekiant naudoti sau ar konkurentams. Pabrėžtina, kad yra itin svarbu tiksliai apsibrėžti kokie duomenys yra laikomi konfidencialia informacija ir nusimatyti laikotarpį kuriam yra nustatoma konfidencialios informacijos apsauga ir kokios baudos gresia už konfidencialumo susitarimo nesilaikymą. Straipsnio 2 d. yra nurodoma sankcija netesybų forma, jei susitarimo nėra laikomasi ar netinkamą vykdymą. Taip pat šalims yra paliekama teisė susitarti dėl konkretaus termino susitarimo galiojimui, įstatymas nustato bendrinį vienerių metų.

Apibendrinami poveikio priemonės už konkurencijos nuostatų pažeidimus darbo įstatymų kontekste, darytina išvada, kad darbo sutarties šalims tiek darbdaviui, tiek darbuotojui jos yra taikomos. Šalims sudarant konfidencialumo susitarimą yra leidžiama pačioms nusimatyti baudos dydį, kurią darbuotojas turės sumokėti darbdaviui pažeidęs šį susitarimą, tačiau ši bauda yra kompensacinio pobūdžio. Pažeidus nekonkuravimą, darbuotojui taikoma poveikio priemonė yra ribojama ne daugiau kaip trimis jo kompensacijomis, tačiau greta jam gresia jau jam sumokėtos kompensacijos grąžinimas darbdaviui skaičiuojant ją nuo pažeidimo padarymo ar sužinojimo, kad jis padarytas dienos. Be to, kaip netiesioginė sankcija gali būti taikoma ir naujam darbdaviui, kadangi buvęs darbdavys gali reikšti reikalavimą nutraukti nekonkuravimo pažeidimo darymą, atleidžiant darbuotoją. Išnagrinėjus atitinkamą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, matytina, kad darbdavys privalo darbuotojui mokėti kompensaciją, kitu atveju, darbuotojui poveikio priemonės pavyks išvengti.

2.3.1. Kontroliuojančios institucijos taikančios civilines poveikio priemones

Lygių galimybių kontrolierius

Asmenys yra linkę diskriminacinius klausimus spręsti patys, nesikreipiant į institucijas. Toks asmenų požiūris kyla iš asmenų nepasitikėjimo valstybe, preziumuojant kad valstybė nesugebės jų apginti (Žvinklienė Alina et al., 2018, p. 119-120). Tomas Bagdanskis savo straipsnyje itin pabrėžia šias priežastis kuomet darbuotojo atleidimas bus pripažįstamas neteisėtu vadovaujantis Darbo kodekso 59 str. 2 d. – kai atleidžiama todėl, nes darbuotojas yra kreipęsis į darbo ginčų komisiją prieš darbdavį ir dėl diskriminacinių pagrindų. Autorius nurodo, kad nagrinėtiną nuostatą reikia aiškinti plačiuoju požiūriu nurodant, kad darbo sutartis negali būti nutraukta ne tik tuo atveju kai darbuotojas jau yra pasikreipęs į ginčus nagrinėjančias institucijas dėl diskriminacijos, tačiau ir tuomet, kai pati diskriminacija yra atleidimo priežastis, pavyzdžiui atleidžiant darbuotoją, kuomet jis yra netoli pensijos amžiaus motyvuojant atleidimą darbo efektyvinimu ar reorganizavimu (Bagdanskis, 2021, p. 39).

Tačiau tam, kad visgi asmenys turėtų galimybę apginti savo teises, Lietuvos Respublikoje egzistuoja lygių galimybių kontrolierius, kuris yra laikomas nepriklausomu pareigūnu atsakingu už nediskriminavimą įvairiose srityse, įskaitant ir darbe. Skundą lygių galimybių kontrolieriui gali teikti ne tik fiziniai asmenys, bet ir juridiniai, tačiau pateikimui yra nustatomas trijų mėnesių terminas, kuris skaičiuojasi nuo neleistinų veiksmų padarymo ar

jų išaiškėjimo dienos. Šiuo pareigūnas tiria skundus ir vertina ar buvo padarytas pažeidimas diskriminaciniais pagrindais, teikia išvadas, rekomendacijas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išnagrinėjęs bylą dėl neteisėto atleidimo iš darbo susijusio su diskriminaciniais pagrindais, kuomet tiesioginis ieškovės vadovas seksualiai prie jos priekabiavo, reikalavo lytinių santykių, skambindavo į namus, kalbėdavo intymiomis temomis ir net panaudojo fizinį smurtą suduodant ieškovei į veidą. Šiuo ieškovė, gindama savo teises pasikreipė į lygių galimybių kontrolierių, o jai būnant nedarbingume ji buvo atleista iš Lenkijos Respublikos ambasados korespondentės pareigų ir atvykus į darbo vietą buvo neįleista. Ieškovė prašo teismo atleidimą pripažinti neteisėtu, grąžinti į buvusias pareigas ir priteisti jai priklausančias išmokas. Lygių galimybių kontrolierius, atlikęs tyrimą, išvadoje nurodė, kad seksualinis priekabiavimas iš administracijos vadovo pusės egzistavo. Šiuo vadovaudamasis kasacinis teismas nurodė, kad byloje esantys įrodymai, kaip moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pateikta pažyma, gydytojų paaiškinimai bei pačios ieškovės įrodymai patvirtina, kad darbinėje aplinkoje buvo patirtas seksualinis priekabiavimas ir darbovietė buvo priešiška. Teismas pripažino ieškovės atleidimą neteisėtu ir priteisė kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką, penkių procentų metines palūkanas bei bylinėjimosi išlaidas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, lygių galimybių kontrolieriaus pateikiamos išvados turi didelę įrodomąją galią teisminiuose procesuose, kuomet yra sprendžiamas diskriminacinis klausimas dėl neteisėto atleidimo ar kitų, su darbo santykiais susijusių, pažeidimų.

Komercinis ir darbo arbitražai

Komercinis arbitražas Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo 3 str. 10 p. yra apibrėžiamas kaip ginčo sprendimo būdas, kuomet asmenys, kurie yra sudarę susitarimą, kreipiasi ne į teismą, o į arbitrą. Tačiau svarbu pabrėžti, kad šalys, darbo teisės kontekste, į šią instituciją gali kreiptis tik tuomet, kai darbo ginčas dėl teisės jau yra kilęs ir tik po to buvo sudarytas arbitražinis susitarimas, remiantis darbo kodekso 216 str. 2 d. ir Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo 12 str. 2 d. Nors Darbo kodekse yra įtvirtinama galimybė šalims kreiptis į komercinį arbitražą ir kaip kontroliuojančią instituciją ją reikia paminėti, tačiau darbo įstatymų pažeidimo kontekste jis nėra ta institucija, kurią šalys dažniausiai naudoja, labiau tai yra išskirtiniai atvejai, kuomet šalys jau po prasidėjusio ginčo nusprendžia jį spręsti arbitražine tvarka, kuri, dažnu atveju gali būti efektyvesnė ir greitesnė nei kreipiantis į teismus. Svarbu pabrėžti, kad komercinio arbitražo sprendimas vadovaujantis

Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo 41 str. yra privalomas ginčo šalims ir turi būti vykdomas bei jam įsiteisėjus yra prarandama teisė į ieškinį, jei ateityje būtų norima kreiptis dėl to paties dalyko tais pačiais pagrindais.

Mums aktualiau, kaip kontroliuojančią instituciją paanalizuoti darbo arbitražą, kurio kompetencijai pagal Darbo kodekso 240 str. yra priskirta nagrinėti kolektyvinius ginčus dėl interesų. Darbo arbitražas yra laikina institucija veikianti prie Darbo inspekcijos, susidedanti iš trijų, neprikaištingos reputacijos arbitrų, kuri savo veiklą vykdo tuo metu, kada vyksta kolektyvinis darbo ginčas. Kilus kolektyviniam darbo ginčui, vadovaujantis Darbo kodekso 241 str., šalys pačios turi teisę pasirinkti arbitrus, o neišėjus susitarti po vieną arbitrą iš kiekvienos šalies pusės ir trečiasis paskiriamas bendru sutarimu. Pagal Darbo kodekso 242 str. arbitrų sprendimas būtinai turi būti priimtas vienbalsiai ir ginčas išnagrinėtas per penkiolika darbo dienų nuo institucijos sukūrimo. Šiuo šiai kontroliuojančiai institucijai yra suteikiama teisė priimti tokio pobūdžio sprendimus – kolektyvinio darbo ginčo reikalavimus dėl intereso atmesti pripažįstant juos nepagrįštais arba nutarti, kad reikalavimai yra pagrįsti (ar bent iš dalies) ir įsakyti pasirengti kolektyvinę sutartį ar susitarimą tomis sąlygomis, kurios nurodytos sprendime. Pabrėžtina, kad sprendimas turi privalomumo galią šalims ir yra vykdomas pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatas. Sprendime gali būti numatyta iki penkių šimtų eurų sankcija sprendimo nevykdančiai šaliai, už kiekvieną savaitę iki kol sprendimas bus įvykdytas, tačiau ne daugiau kaip už šešis mėnesius. Taigi, darytina išvada, kad darbo arbitražas yra naudinga institucija norint be teismų įsikišimo išspręsti ginčą, tačiau šios institucijos taikymo ribas riboja tai, kad ji sprendžia tik specifiskai kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų.

2.4. Poveikio priemonės už darbo įstatymų pažeidimus

Siekiant išanalizuoti taikomas poveikio priemones už konkrečius darbo įstatymų pažeidimus, toliau bus nagrinėjamas Darbo kodeksas ir kiti įstatymai, numatantys poveikio priemones ir atsakingų subjektų ratą. Anot Lauryno Didžiulio yra pasakytina, kad už civilinės ir darbo teisių pažeidimus yra priteisiamos sumos, kurios dažnu atveju yra net didesnės nei reikėtų atkurti pradinę šalių padėtį. Nepaisant to, kad šios priemonės formaliai negali būti vadinamos sankcijomis, tačiau jos vis tiek atlieka kompensacines, prevencines bei atgrasančias funkcijas, kurios savo esme gali būti suvokiamos kaip turinčios baudžiamojo pobūdžio elementų. Taigi, nors ir privatinei teisei vadinamasis baudimo institutas nėra būdingas, tačiau anot autoriaus, jis

vis tiek yra reikalingas siekiant stabilumo (Didžiulis, 2024, p. 600 – 615). Šiuo toliau darbe bus aptarti tam tikri straipsniai siekiant identifikuoti kokios poveikio priemonės pagal Darbo kodeksą gali būti taikomos asmenims.

Anot Viktoro Tiažkijaus darbo teisė skiria didelį dėmesį darbo sutarčiai. Darbo sutartis, anot autoriaus, yra laikoma pagrindiniu institutu, kurį dabar detaliau išanalizuosime per poveikio priemonių ir atsakingų subjektų ratą už konkrečių nuostatų pažeidimus (Tiažkijus, 2005, p. 331). Lietuvos Respublikos darbo kodekso 32 str. yra apibrėžiama darbo sutarties samprata, kuri nurodo, kad tai yra dviejų šalių t.y. darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas tampa pavaldus darbdaviui atlikdamas darbo funkcijas, o už tai darbuotojui yra mokamas darbo užmokestis. Nors nuomonės ties konkrečiu klausimu gali ir nesutapti, darbuotojas yra saistomas pavaldumo, todėl jis privalo darbdaviui paklusti vykdydamas savo darbo funkcijas. Tačiau iš praktikos matyti, kad iš to kyla nesutarimai, kurių išsprendimas yra sureguliuotas konkrečiomis Darbo kodekso ir kitų įstatymų nuostatomis. Anot Agnės Razgūnienės yra pasakytina, kad darbo sutarčiai galime taikyti pagrindinius sutarčių sudarymo principus kaip kad šalių lygybės ar autonomiškumo, tai reiškia, kad, pavyzdžiui, darbuotojas turi teisę rinktis kokį darbą nori dirbti, tačiau darbdavys, kuomet valstybėje egzistuoja nedarbas ir yra didelė darbuotojų rinkos pasiūla, tampa stipresniąją darbo sutarties šalimi, nes turi didesnę pasirinkimo laisvę (Razgūnienė, 2005, p. 48). Taigi, tai vienas iš pavyzdžių, kuomet visgi darbo sutarties šalys nėra lygiateisės, ko pasekoje kyla darbo įstatymų pažeidimų darymas, o iš jų – poveikio priemonių taikymas.

III – asis Darbo kodekso skyrius įtvirtina darbo sutarties sudarymą, šiuo turėtume aptarti 41 str. ir 42 str., kadangi juose yra numatomos poveikio priemonės už darbo įstatymų pažeidimus. Apie darbo sutarties šalių ikisutartinius santykius kalba 41 str., kuriame yra nurodoma, kad šalys privalo laikytis nediskriminavimo kitais pagrindais kaip amžiaus ar lyties, lyčių lygybės, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti reikalingos informacijos pateikimo, konfidencialumo taip pat darbdaviui yra nustatytas draudimas prašyti iš darbuotojo informacijos, kuri nėra susijusi su jo tiesiogiai atliekama darbo funkcija. Šio straipsnio 2 d. nurodo, kad jei kažkuri iš šalių nesilaiko ar netinkamai vykdo nurodytas pareigas už tai jai gali būti pritaikoma poveikio priemonė – nustatytos žalos atlyginimas, kurią nustato kompetentingas ginčus nagrinėjantis organas. Su ikisutartiniais darbo sutarties šalių santykiais ir darbo sutarties sudarymo ypatumais galime susipažinti per šio kodekso 42 str. 2 d., kuriame yra numatomos poveikio priemonės darbdaviui už nepranešimą Valstybinio socialinio

draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ministerijos ir darbo ministerijos teritoriniam skyriui prieš mažiausiai vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo įdarbinimą. Šis pažeidimas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 str. yra laikomas nelegaliu darbu, už ką darbdaviui gresia administracinės sankcijos pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 95 str., administracinės sankcijos detaliau yra analizuojamos šio darbo 2.1. poskyryje. Darbo kodekso 42 str. numato taikomas poveikio priemonės darbdaviui už darbo įstatymų pažeidimus tiek, kiek jos susijusios su darbo pradžia. Pagal šį straipsnį ne dėl darbuotojo kaltės darbo sutarčiai įsigaliojus ne laiku, darbdaviui yra numatoma poveikio priemonė sumokėti darbuotojui kompensaciją už ne ilgesnį nei vieno mėnesio darbo laikotarpį, kurį darbuotojas būtų išdirbęs, jei sutartis būtų įsigaliojusi.

Darbo kodekso 54 – 63 straipsniai įtvirtina skirtingus darbo sutarties pasibaigimo pagrindus. Išnagrinėjus šiuos straipsnius, yra pastebėtina, kad, dažniausiai, yra ar nėra darbdavio kaltės elementas, dažnu atveju jis darbuotojui turi sumokėti jo vidutinio darbo užmokesčio išeitinę išmoką, kurios dydis svyruoja priklausomai nuo to, kiek laiko darbuotojas išdirbo ir kitų aplinkybių.

2022 m. birželio 23 d. nutartimi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išnagrinėjęs bylą susijusią su materialiosios teisės normų taikymo ir jų aiškinimu tiek, kiek tai susiję su darbuotojo atleidimu iš darbo padarius šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Nagrinėtinoje byloje kilo ginčas dėl to, kad darbuotojas, darbdavio paprašytas, nevykdė prievolės pateikti su vykdomais projektais susijusios informacijos, dėl ko darbuotojas buvo atleistas iš darbo 58 str. 3 d. 7 p. pagrindu. Apeliacinis ir pirmosios instancijų teismai nurodė, kad darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą, tačiau jis nėra šiurkštus ir už jį darbdavys atleisti neturėjo teisės, tačiau kasacinis teismas konstatavo, kad vadovaujantis 58 str. 3 d. pateiktas sąrašas yra nebaigtinis, todėl darbdaviui yra suteikiama teisė ir kitus pagrįstus pažeidimus laikyti šiurkščiais, už kurį darbuotojui gresia atleidimas. Kasacinis teismas pažymėjo, kad darbuotojui tęstinai ir sistemiškai nevykdant darbdavio nurodymų, jis kiekvieną dieną atliko po naują darbo pareigų pažeidimą. Įvertinus šias aplinkybes teismas priteisė iš darbuotojo darbdavio patirtas bylinėjimosi išlaidas, kurios sudarė net septynis tūkstančius aštuonis šimtus septynis eurus 94 ct. ir pripažino 58 str. 3 d. 7 p. pagrindu atleidimą iš darbo teisėtu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, iš šios bylos matytina, kad darbuotojui taip pat gali būti pritaikomos poveikio priemonės, tačiau detaliau taikomas

sankcijas, ne poveikio priemonės, taikomas darbuotojui išnagrinėjant trečiojoje šio darbo dalyje.

Pereinant prie Darbo kodekso 69 str. 3 d., kuris įtvirtina darbdavio pareigą informuoti darbuotoją apie terminuotos darbo sutarties pasibaigimą atitinkamai jei darbo santykiai tęsiasi vienerius metus prieš penkias darbo dienas, o jei trejus metus ne vėliau kaip prieš dešimt dienų. Darbdaviui neinformavus darbuotojo pagal nustatytus terminus jam yra taikoma poveikio priemonė sumokėti darbuotojui už kiekvieną pradelstą dieną darbuotojo darbo užmokestį (ne daugiau kaip už penkias ar dešimt darbo dienų). Taip pat Darbo kodekso 72¹ str. įtvirtina kriterijus laikinojo įdarbinimo įmonėms, kurie yra glaudžiai susiję su taikomomis priemonėmis už darbo įstatymų pažeidimus. Pavyzdžiui, jei laikinojo įdarbinimo įmonei anksčiau buvo skirta daugiau kaip viena sankcija už nelegalų darbą, nedeklaruotą darbą, užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus per paskutinius vienerius metus, ji nebus įtraukta į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą. Taip pat atsakomybė nustatyta ir juridinio asmens vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims – pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą už nelegalų darbą, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus, mokėjimo ir darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos pažeidimus per paskutinius vienerius metus. Šiame straipsnyje yra nustatyta ir daugiau kriterijų, kuriuos turi atitikti laikinojo įdarbinimo įmonė, vadovai ar kiti atsakingi asmenys, tačiau darytina išvada, kad šio straipsnio nuostatos gali būti pripažintinos kaip netiesioginės sankcijos nustatytiems subjektams, nes padarius darbo įstatymų pažeidimus, įmonei bus taikoma poveikio priemonė – nebus leidžiama įsirašyti į laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą arba įmonė bus išbraukta iš jo.

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos direktyvoje yra aiškiai apibrėžiama darbo ir poilsio laiko instituto svarba. Šios direktyvos 2 str. aiškiai išskiria darbo laiko sąvoką, apibrėždama ją kaip bet kokią darbuotojo laiką, kuomet jis yra darbo vietoje ar darbdavio žinioje ir kuomet vykdo konkrečią su darbu susijusią veiklą, o poilsio laikas, kaip – visas kitas laikas, kuomet jis nėra priskirtinas darbo laikui. Preambulės 5 p. yra nurodoma, kad visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui, nesvarbu ar jis būtų išreiškiamas valandomis, dienomis ar savaitėmis, o preambulės 8 p. yra pabrėžiama, kad reikia riboti darbą nakties metu ar darbą viršvalandžiais (Europos Parlamento ir tarybos direktyva 2003/88/EB, 2003). Vedami tokio šios direktyvos išaiškinimo pereinant prie Darbo kodekso nuostatų, reguliuojančių darbo ir poilsio laiką ir taikomų poveikio priemonių už šių normų nesilaikymą.

Darbo kodekso 120 str. yra aprašomas darbo laiko apskaitos reguliavimas, į kurį įeina kritiniai reguliavimo taškai, kaip viršvalandžiai, darbo laikas naktį, poilsio dieną (jeigu nebuvo nustatytas pagal grafiką), švenčių dieną ir darbo laiką, kuris dirbamas pagal susitarimą (papildomas darbas). Šio straipsnio 2 d. yra pasakytina, kad darbdavys privalo įtraukti šias darbuotojo faktiškai išdirbtas valandas, o jeigu neįtraukia, šiuo darbdaviui taikomos poveikio priemonės. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 58 str. 3 d. yra numatomos sankcijos darbdaviui už šių duomenų apskaitos netvarkymą: 1) paslėptų ar suklastotų aplinkybių atkūrimas, kurių pagrindu buvo pripažintas nedeklaruotas darbas; 2) sumokėjimas darbuotojui, kurio darbo laiko apskaita buvo netvarkoma, ne mažiau kaip vieną minimalų mėnesinį atlyginimą; ir 3) baudos skyrimas darbdaviui nuo vienos iki trijų minimalių mėnesinių algų, o jei darbdavys padaro pažeidimą pakartotinai, tuomet baudos dydis kyla ir yra nustatomas nuo trijų iki penkių minimalių mėnesinių algų. Darbo kodekso 130 str. 4 d. numato darbdaviui netiesioginę sankciją, kuomet jis uždelsia atsiskaityti su darbuotoju už kasmetines atostogas. Šiuo darbuotojui yra suteikiama teisė reikalauti, kad darbdavys prie jo kitų kasmetinių atostogų pridėtų tiek pat dienų, kiek buvo uždelsta atsiskaityti, tačiau svarbu pabrėžti, kad darbuotojui per tris darbo dienas po kasmetinių atostogų reikia pateikti prašymą, nes kitu atveju šios reikalavimo teisės jis neteks.

Vadovaujantis Darbo kodekso 139 str. pateikiama darbo užmokesčio sąvoka, yra pasakytina, kad tai yra atlyginimas už darbą, kuris yra atliekamas pagal darbo sutartį ir gali būti suteikiamas tik pinigine išraiška. Dabartinėje visuomenėje yra keliamas klausimas dėl vienodo atlyginimo lyčių pagrindu už tą patį darbą. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 str. yra nurodoma, kad darbdavys už tokį patį ar vienodos vertės darbą turi mokėti vienodą darbo užmokestį. Vyrų ir moterų statusas darbo aplinkoje yra skirtingas, ypač po to, kai moteris pagimdo. Darbdaviai statistiškai yra labiau linkę diskriminuoti moteris dar net joms nesant nėščioms, kadangi potencialiai jos kažkada gali pradėti lauktis ir negalės kurį laiką dirbti (Xiao, 2021, p. 44-45). Taigi, lyčių lygybės klausimas yra itin aktualus nagrinėjant darbo užmokesčio institutą ir diskriminacijos klausimą, kadangi iš to seka darbo pažeidimų darymas už kuriuos yra taikomos atitinkamos poveikio priemonės ar sankcijos. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 81 str., pažeidus moterų ir vyrų lygias teises, darbdaviui, juridinio asmens vadovui ar kitiems atsakingiems asmenims yra užtraukiama bauda nuo keturiasdešimt iki penkių šimtų šešiasdešimt eurų, pakartotinai padarius pažeidimą nuo penkių šimtų šešiasdešimt iki vieno tūkstančio dviejų šimtų eurų. Už

pavėluotą darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimą, darbdavys atsako vadovaujantis Darbo kodekso 147 str., šiuo darbdaviui yra taikomos poveikio priemonės – delspinigiai ir netesybos. Delspinigių dydis yra kasmet yra nustatomas skirtingas, o netesybos susideda iš darbuotojo mėnesinio vidutinio darbo užmokesčio, kuris dauginamas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau jei uždelsta atsiskaityti mažiau nei vieną mėnesį, tuomet proporcingai uždelstam laikui bet ne daugiau kaip už šešis.

Darbo ginčai gali kilti dėl įvairių priežasčių, tačiau kad būtų aiškiau suprasti už ką ir kokios poveikio priemonės yra taikomos, reikėtų juos išklasifikuoti. Anot Daivos Petrylaitės, ginčus skirstant pagal subjektus išskirsime individualius ir kolektyvinius ginčus. Anot autorės individualieji ginčai kyla tarp darbuotojo ir darbdavio, tuo tarpu kolektyviniai ginčai apima platesnį subjektų ratą ir kyla tarp darbdavio ir darbuotojus atstovaujančios profesinės sąjungos (Petrylaitė Daiva, 2008, p. 53). Darbo kodekso 213 str. 2 d. aprašo, kad darbo ginčai, pagal subjektus ir ginčo objektą, skirstomi į ginčus dėl teisės, į kuriuos įeina tiek individualūs, tiek kolektyviniai ir, atskirai, į kolektyvinius dėl interesų. Išsiaiškinus kokie ginčai ir dėl ko gali kilti, detaliau aptarsime juos poveikio priemonių taikymo kontekste. Darbo kodekso 217 str., nurodo kokias poveikio priemones gali taikyti darbo ginčus nagrinėjantys organai. Šio straipsnio 1 d. yra pasakyta, kad darbo ginčus kilusius dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę taikyti šias poveikio priemones:

- 1) nutraukti, pakeisti teisinius santykius;
- 2) įpareigoti atlikti konkrečius veiksmus;
- 3) priteisti padarytą žalą, baudas, delspinigius;
- 4) įpareigoti atkurti pažeistas teises.

Tuo tarpu nagrinėjant kolektyvinius ginčus, šio straipsnio 2 d. įtvirtinama, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas, sprendžiantis kolektyvinį ginčą dėl teisės, gali skirti iki trijų tūkstančių eurų baudą pažeidėjui kitos šalies naudai. Neteisėtai nušalinus darbuotoją nuo darbo, vadovaujantis Darbo kodekso 218 str. 1 d. darbo ginčus nagrinėjantis organas nustato poveikio priemones darbdaviui – grąžinti darbuotoją dirbti, išmokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį kuomet jis buvo priverstas nedirbti ir patirtą tiek turtinę, tiek neturtinę žalą. Šio straipsnio 2 d. yra apibrėžiamos poveikio priemonės darbdaviui kuomet jis neteisėtai atleidžia darbuotoją, šiuo darbo ginčus nagrinėjantis organas pripažįsta atleidimą neteisėtu ir nustato bausmes darbdaviui – grąžiną darbuotoją dirbti, priteisia vidutinį darbo užmokestį už priverstinę pravaikštą (ne daugiau kaip už vienerius metus) ir turtinę bei neturtinę žalą. Pagal

šio straipsnio 4 d. jei nustatoma, kad darbuotojas dėl įvairių priežasčių negali būti grąžinamas į darbą, šiuo vis tiek ginčus nagrinėjantis organas pripažįsta atleidimą neteisėtu ir pritaiko darbdaviui poveikio priemones – išmokėti vidutinį darbo užmokestį (nuo atleidimo iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, ne ilgiau kaip už vienerius metus), turtinę ir neturtinę žalą bei kompensaciją, kuri lygi vidutiniam darbo užmokesčiui skaičiuojant ją kas dvejus darbo metus, tačiau ne daugiau kaip šeši užmokesčiai. Svarbu pabrėžti, kad sprendimų nevykdymas darbdaviui taip pat sukelia pasekmes, anot Darbo kodekso 232 str. jei ginčus nagrinėjančių organų sprendimai yra neįvykdomi šiuo darbdaviui gresia iki penkių šimtų eurų bauda už kiekvieną praleistą savaitę nuo sprendimo ar teismo atveju nutarties priėmimo dienos iki įvykdymo dienos, šią baudą galime pripažinti sankcija. Ši bauda yra priteisiama darbuotojui ir ji skaičiuojama ne daugiau kaip už šešis mėnesius. Iš kolektyvinių ginčų, kurie kyla dėl interesų, turime paminėti taikomas poveikio priemones pagal Darbo kodekso 254 str. už neteisėtą streiką. Atsakingas subjektas šiuo atveju bus streiką paskelbusi profesinė sąjunga (organizacija) ir jai šiuo atveju reikės atlyginti darbdaviui sukeltus nuostolius iš savo, kaip profesinės sąjungos ar organizacijos lėšų. Iš šio straipsnio galime atpažinti ir netiesiogines sankcijas darbuotojams, pagal straipsnio 2 d. jei profesinė sąjunga (organizacija) neturi pakankamai lėšų atlyginti nuostoliams, tuomet darbdavys gali jas atlyginti pats – nuimdamas lėšas, pagal kolektyvinę sutartį skirtas darbuotojų premijoms ar kitoms kompensacijoms, lengvatoms.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad Darbo kodekse įtvirtintos nuostatos, kurios nustato atsakomybę pažeidus darbo įstatymus, pagrindžia tam tikrų poveikio priemonių taikymą atsakingiems subjektams. Nors šių priemonių kvalifikuoti kaip sankcijų negalime dėl jų kompensacinio pobūdžio, tačiau jų esmė yra susijusi su pažeistų teisių atkūrimu ir teisingumo įgyvendinimu. Sankcijos teisės doktrinoje yra paprastai siejamos su administracine ar baudžiamąja atsakomybės forma, tuo tarpu darbo teisėje taikomos poveikio priemonės kaip grąžinimas į darbą, žalos atlyginimas ar delspinigiai turi restitucinį pobūdį.

2.4.1. Kontroliuojančios institucijos taikančios poveikio priemones už darbo įstatymų pažeidimus

Darbo ginčų komisija prie Valstybinės darbo inspekcijos

Pirminė institucija į kurią reikia kreiptis yra darbo ginčų komisija, nes ji yra privaloma ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija kilus individualiems darbo ginčams ir

kolektyviniams ginčams dėl teisės. Darbo kodekso 220 str. 1 d. numato, kad asmenys, manantys, kad kiti subjektai pažeidė jų teises susijusias su darbo teisės normomis ar, pavyzdžiui, jei buvo nevykdomas ar netinkamai vykdomas susitarimas, į darbo ginčų komisiją privalo kreiptis per tris mėnesius, o jei mano, kad buvo neteisėtai atleisti, nušalinti arba jei manytina, kad buvo pažeisti kolektyviniai santykiai, kreiptis privalo per vieną mėnesį nuo tada kai turėjo arba sužinojo apie padarytą pažeidimą. Terminas, vadovaujantis nagrinėtino straipsnio 2 d. darbo ginčų komisijos gali būti atnaujinamas, tačiau priežastys turi būti svarbios kaip kad ligos ar mirties atveju. Darbo kodeksas ir jo 230 str. aiškiai įtvirtina darbo ginčų komisijos sprendimo vykdytinumą ir privalomumą. Pasak Daivos Petrylaitės kreipimasis į darbo ginčų komisiją nėra kaip alternatyva, tai yra privaloma ir jos sprendimas ginčą iškėlusioms šalims yra privalomas, o jo nevykdant tampa vykdytinu (Petrylaitė Daiva, 2013, p. 283).

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbo ginčų komisijos nariams yra taikomos atitinkamos poveikio priemonės už pareigų nevykdymą. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 226 str. 6 d. yra pasakyta, kad jeigu narys be pateisinamos priežasties tris kartus nepasirodo posėdyje, jis komisijos pirmininko motyvuotu teikimu Lietuvos Respublikos vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui suteikia teisę jį pašalinti iš darbo ginčų komisijos asmenų sąrašo. Anot Daivos Petrylaitės, atlikus komisijos pirmininkų apklausą, narių neatvykimo priežastis yra jų kompetencijos stoka. Sprendimai yra priimami kolegijoje, kuri susideda iš trijų narių – pirmininko ir profsajungų bei darbdavių organizacijų atstovų. Probleminis aspektas nagrinėjamu atveju yra tas, kad nors ir kažkuris iš komisijos narių neatvyksta į posėdį, nagrinėjimas vis tiek vyksta. Tai reiškia, kad komisija, būdama ne pilnos sudėties, neišpildo socialinio partnerystės principo (Petrylaitė Daiva, 2013, p. 283).

Teismai

Taip pat teisminę gynybą įtvirtina ir Darbo kodekso 231 str. 1 d., kuris suteikia teisę darbo ginčo šalims, kurios nepitaria darbo ginčų komisijos sprendimui, ar jei darbo ginčų komisija nepratęsė termino, per vieną mėnesį kreiptis į teismą, nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos, pareiškiant ieškinį. Tai tiesiogiai įtvirtina ne tik Darbo kodeksas, tačiau ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 22 str. 1 d., kuriame numatyta, kad teismams yra priskirta nagrinėti darbo ginčus.

Tačiau Darbo kodekso 220 str. 3 d. taip pat įtvirtina išimtis, kuomet yra privaloma tiesiogiai kreiptis į teismą – dėl ginčų susijusių su streiku ar lokautu. Svarbu pabrėžti, kad

kreipimasis į teismą nėra laikomas apeliacija, todėl jau ieškovui, nebe pareiškėjui, reikia iš naujo nurodyti visas faktines aplinkybes susijusias su ginču. Teismams neuždraudžiama remtis darbo ginčų komisijos jau surinktais įrodymais. Kad būtų aiškiau suprasti kokius ginčus teismai sprendžia ir kokias poveikio priemones taiko, išnagrinėsime dviejų tipų bylas kuomet buvo kreiptasi pasinaudojus ikiteismine ginčo nagrinėjimo tvarka ir kuomet buvo kreiptasi tiesiogiai streiko atveju.

Pirmuoju atveju, ieškovas kreipėsi į Vilniaus darbo ginčų komisiją su prašymu pripažinti jo atleidimą neteisėtu, grąžinti jį į jo buvusias pareigas, išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, neturtinį trijų tūkstančių eurų žalos atlyginimą, darbo užmokesčio už 6 mėnesius dydžio išmoką (skirtumą, nes anot ieškovo buvo išmokėti tik penki) bei netesybas. Šiuo darbdavys kreipėsi į Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą dėl nepagrįsto darbuotojo grąžinimo į jo buvusias pareigas. Darbo ginčų komisija darbuotojo prašymą dėl netesybų, išeitinės išmokos ir vidutinio darbo užmokesčio skirtumo atsisakė nagrinėti. Šiuo ieškovui, kadangi jis pasinaudojo pirmine ginčų nagrinėjimo institucija buvo suteikta teisė kreiptis į teismą. Vilniaus miesto apylinkės teismas atmetė ieškinį pagrįsdamas, kad atleidimas buvo teisėtas ir jo atliekama funkcija darbdaviui buvo perteklinė dėl COVID-19 pandemijos sukeltų pasekmių, tačiau Vilniaus miesto apygardos teismas priėmė priešingą sprendimą ir pripažino, kad atleidimas buvo neteisėtas ir pritaikė darbdaviui poveikio priemones – grąžino darbuotoją į pareigas, priteisė 45 476,18 eurų vidutinį darbo užmokestį už pravaikštos laiką taip pat teismas aiškiai pabrėžė, kad darbo ginčų komisijos sprendimas, kuomet įsiteisėja teismo sprendimas nebegalioja. Ieškovė pasikreipė į kasacinį teismą dėl apeliacinio teismo sprendimo panaikinimo ir palikimo galioti pirmosios instancijos sprendimo, nurodydama, kad grąžinti darbuotojo į darbą negalima dėl organizacinių priežasčių susiklosčiusių įmonėje ir kad darbdavys neturi galimybių jo grąžinti, nes pareigybė panaikinta ir teismas nustatė per didelę atsakomybę pagal Darbo kodekso 57 str. 2 d., kuriuo yra numatoma kad darbdavys yra saistomas prievolės ieškoti darbuotojui laisvų darbo vietų nuo įspėjimo pradžios iki penkių darbo dienų prieš jo pabaigą. Kasacinis teismas išaiškino, kad darbdaviui nesuteikus darbuotojui galimybės per įspėjimo laikotarpį būti perkeltam į laisvas konkursines pozicijas be konkurso, kuomet jų buvo, sudaro pagrindą pripažinti atleidimą neteisėtu sprendimą patikslinant pagal Darbo kodekso 57 str. 1 d. 1 p. bei pripažino Vilniaus apygardos teismo sprendimą grąžinti darbuotoją į darbą nepagrįstu, kadangi jo pareigybė buvo panaikinta teisėtai, remiantis tuo principu, kad darbdavys pats turi teisę spręsti kokios pareigybės yra

reikalingos. Teismas nusprendė ginčo dalį susijusią su išmokomis ir bylinėjimosi išlaidomis perduoti iš naujo nagrinėti apeliacine tvarka (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, šioje byloje, tik vienoje iš daugelio egzistuojančių, yra matytinas aiškus darbo ginčo nagrinėjimas dėl darbo įstatymų pažeidimo, kuomet pirma ginčas yra išnagrinėjamas darbo ginčų komisijos, o vėliau atsiduria teisminėse instancijose.

Antruoju atveju paanalizuosime bylą, susijusią su streiko teisėtumu, kuomet reikia tiesiogiai kreiptis į teismą ir naudotis privaloma ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo institucija nereikia. Nagrinėjamu atveju, įmonės AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga pradėjo streiką, kuriuo siekė pakeisti kolektyvinės sutarties sąlygas, susijusias su darbo užmokesčiu ir kitomis darbuotojų padėtį darbovietėje gerinančiomis sąlygomis. Nors profesinė sąjunga streiką pradėjo 2022 m. vasario 8 d., dėl susiklosčiusių *force majeure* aplinkybių dėl prasidėjusio karo Ukrainoje jį teko sustabdyti tų pačių metų vasario 24 d. Nepaprastoji padėtis šalyje baigėsi 2022 m. rugsėjo 15 d. kas reiškia, kad profesinė sąjunga turėjo teisę streiką, dėl tų pačių reikalavimų, atnaujinti sekančią dieną po nepaprastosios padėties pabaigos. Profsąjunga, tik po aštuonių mėnesių 2023 m. gegužės 26 d. pranešė, kad 2023 m. birželio 3 d. atnaujins streiką, iškeldama darbdaviui papildomus reikalavimus. AB „Achema“ kreipėsi į teismą pripažinti 2022 m. vasario 8 d. streiką baigtu dėl neefektyvumo ir 2023 m. birželio 3 d. streiką neteisėtu, pagrįsdama tai tuo, kad nauji reikalavimai nebuvo derinami kolektyvinėse derybose. Kauno apylinkės teismas, vadovaujantis Darbo kodekso 248 str. 2 d. nurodė, kad pasibaigus nepaprastajai padėčiai, streikas turėjo būti tęsiamas sekančią dieną, tačiau profesinei sąjungai to nepadarius jis yra laikomas užbaigtu. Teismas nurodė, kad pagal Darbo kodekso 246 str. 3 d. ir 245 str. 1 d. naujasis streikas, kadangi buvo keliami nauji reikalavimai ir nesilaikoma streiko skelbimo tvarkos yra pripažintinas neteisėtu, šiuo teismas priėmė sprendimą tenkinti AB „Achemos“ reikalavimus. Profesinė sąjunga, nesutinkanti su pirmosios instancijos teismo sprendimu, kreipėsi į Kauno Apygardos Teismą, prašydama panaikinti pirmosios instancijos teismo sprendimą panaikinti ir ieškinį atmesti priteisiant profesinei sąjungai bylinėjimosi išlaidas. Apeliacinis teismas paliko galioti pirmosios instancijos sprendimą grįsdamas tuo, kad nors ir dėl nepaprastosios padėties streiko negalima tęsti, jis nėra laikomas užbaigtu. Dėl itin ilgo laiko tarpo, kuomet profesinė sąjunga nesiėmė jokių veiksmų, streikas yra laikytinas užbaigtu vadovaujantis Darbo kodekso 253 str. 1 d. 3 p., nusprendus kad streiko tęsimas yra netikslingas. Taip pat teismas pritarė, kad naujai pradėtas streikas yra neteisėtas, nurodydamas, kad profesinė sąjunga elgėsi manipuliatyviai, reikšdama naujus

reikalavimus ir nesilaikydama Darbo kodekso 243 str. 2 d. numatytų streiko skelbimo pagrindų. Šiuo sprendimu darbuotojų profesinei sąjungai teismas skyrė poveikio priemones – pripažino streiką pasibaigusiu, taip atimant profsąjungai jį tęsti, naujai pradėtą streiką pripažino neteisėtu, priteisė AB „Achemai“ 5 547, 87 eurų bylinėjimosi išlaidas (Kauno apygardos teismo 2023 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, išanalizavus dviejų tipų bylas, kuomet kreipiamasi į teismą pasinaudojus ikiteismine ginčų nagrinėjimo tvarka ir kreipiantis tiesiogiai, atskleidėme teismus, kaip kontroliuojančias institucijas sankcijų taikymo aspektu už darbo įstatymų pažeidimus.

3. DARBUOTOJAMS TAIKOMOS ADMINISTRACINĖS SANKCIJOS

Siekiant atlikti kuo detalesnę taikomų sankcijų už darbo įstatymų pažeidimus analizę, buvo pasirinkta darbdaviui ir darbuotojui taikomas sankcijas išskirti. Šioje dalyje bus nagrinėjamos administracinės sankcijos darbuotojams pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso nuostatas. Pastebėtina, kad darbuotojams taikomų administracinių sankcijų apimtis yra mažesnė ir jos yra švelnesnio pobūdžio nei darbdavio, tai pagrindžia vieną iš esminių darbo principų, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96 str. kuris įtvirtina darbuotojo atsakomybę, kuomet yra pažeidžiami teisės aktai susiję su darbuotojų sauga ir sveikata. Pagal šio straipsnio 1 d. šiuo darbuotojui yra užtraukiama atsakomybė nuo trisdešimt iki devyniasdešimt eurų. Pastebėtina, kad kitaip nei darbdaviui, kurio atsakomybę pagal šį straipsnį aptarėme 2.1.1. dalyje, administracinė sankcija yra užtraukiama mažesnio dydžio. Svarbu paminėti, kad darbuotojui būnant darbe ar pasibaigus darbui, taip pat būnant darbdavio teritorijoje ar kitų juridinių asmenų patalpose neblaiviam ar apsvaigusiam nuo kitų psichoaktyviųjų medžiagų, pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 98 str. yra užtraukiama piniginė bauda nuo šešiasdešimt iki dviejų šimtų devyniasdešimt eurų.

Siekiant platesnio temos išaiškinimo, taip pat išnagrinėsime konkrečias sankcijas ir jų taikymo ypatumus mobiliesiems darbuotojams už darbo ir poilsio režimo pažeidimus, nagrinėjant atitinkamus Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktai. Pasak Justino Usonio, yra pasakytina, kad transporto sektoriaus darbuotojų, konkrečiai vairuotojų, paklausa atkūrus nepriklausomybę itin išaugo dėl patogios Lietuvos Respublikos geografinės padėties. Autorius nurodo, kad dažnu atveju, vairuotojai veža krovinius net negrįždami į Lietuvos Respubliką ten, kur yra įsisteigęs jų darbdavys, ko pasekoje įsitvirtino toks darbas, kuomet

vairuotojai dirba po du ar tris mėnesius užsienyje, praktikoje toks darbas yra vadinamas darbu kadencijomis. Iš tokios darbo specifikos kyla daug sunkumų darbuotojams ir darbdaviams, kadangi pasidaro sunku kontroliuoti darbo ir poilsio laiką, tuo labiau nėra aišku ar vairuotojų poilsio kokybė yra tinkamai užtikrinama, kadangi dažnu atveju jie didžiąją paros dalį tiek darbo, tiek poilsio laiko praleidžia automobiliuose (sunkvežimiuose). Autorius taip pat išskiria 2020 m. liepos 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą Nr. 2020/1054, kuris reguliuoja vairuotojų komandiravimo laikotarpius, nustatydamas vairuotojų darbą taip, kad jie galėtų grįžti į savo namų valstybę kas savaitiniam poilsiui, tačiau pabrėžtinas aspektas tas, kad vairuotojai nėra saistomi prievolės būtinai naudotis šiuo poilsiu, nes taip būtų varžoma jų judėjimo laisvė (Usonis, 2019, p. 210-212) (Europos Parlamentas ir Taryba 2020/1054, 2020).

Norint iš platesnės perspektyvos išnagrinėti šį probleminį klausimą, turime remtis Europos Sąjungos ir Tarybos direktyva Nr. 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąją kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/15/EB, 2002). Šios direktyvos 1 str. yra nurodoma, kad šia direktyva yra siekiama mobiliųjų darbuotojų darbo sąlygų pagerinimo, į kurias įeina būtinųjų darbo laiko organizavimo reikalavimų, saugos ir sveikatos apsaugos, kelių saugumo bei konkurencijos nustatymas. Tačiau tam, kad tiksliau suprastume kokiems subjektams yra taikoma ši direktyva ir kiti Lietuvos Respublikos teisės aktai, kuriuos nagrinėsime vėliau, reikia išsiaiškinti tikslią mobilaus darbuotojo sampratą. Pagal šios direktyvos 3 str. mobilusis darbuotojas yra apibrėžiamas kaip bet kuris darbo santykiais su įmone teikiančia keleivių ar krovinių vežimo paslaugas susaistytas asmuo, kuris įeina į kelionės ekipažą, nesvarbu ar jis dirba už atlygį, samdos pagrindu ar ir savo sąskaita. Direktyvoje yra griežtai įtvirtinama maksimali savaitės darbo laiko trukmė, kurios vidurkis pagal 4 str. negali viršyti 48 valandų, tačiau maksimaliai gali būti pailgintas iki 60 valandų tuo atveju jei per keturis mėnesius nėra viršijamas 48 valandų vidurkis. Direktyvos 5 str. yra įtvirtinama mobiliųjų darbuotojų pertraukų sistema, kuria yra numatoma, kad darbuotojas privalo pasinaudoti 30 minučių pertrauka, kuria turi būti pasinaudojama ne vėliau kaip po šešių valandų darbo, o jei darbo valandų suma viršija 9 valandas, tuomet jis įgyja teisę į ilgesnę 45 minučių pertrauką. Direktyvos 7 str. yra nustatomas mobiliųjų darbuotojų darbo reguliavimas nakties metu, kuriuo yra įtvirtinama, kad dirbant kasdien darbo laikas per 24 valandų laikotarpį negali viršyti 10 valandų.

Atsakingais subjektais už mobiliųjų darbuotojų darbo laiko registravimą pagal 10 str. yra nurodomi darbdaviai, kurie įrašus, susijusius su darbo laiko apskaita, turi saugoti dvejus metus,

o darbuotojams paprašius privalo juos jiems pateikti. Už šių reikalavimų nesilaikymą, pagal direktyvos 11 str., Europos Sąjungos valstybės narės privalo taikyti nuobaudas. Šalys privalo nusistatyti veiksmingą ir atgrasančią sankcijų sistemą, vadovaujantis šia direktyva ir užtikrinti efektyvų jų taikymą. Šiuo pereinamuoju Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso, kuriame yra įtvirtinamos konkrečios sankcijos už mobiliųjų darbuotojų darbo tvarkos pažeidimus.

Lietuvos administracinių nusižengimų kodekso 453 str. yra įtvirtinami mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo laiko ir jo apskaitos pažeidimai. Šiame straipsnyje minučių tikslumu yra nustatomos baudos už nustatyto, vidutinio arba maksimalaus savaitės darbo laiko viršijimą, čia išsiskiria ypatumas, kad už šiuos darbo laiko ir apskaitos pažeidimus atsako patys vairuotojai ir sankcija yra taikoma jiems. Vadovaujantis šio straipsnio 1 – 5 d. vairuotojams viršijus nustatytą darbo laiką mažiau kaip trisdešimt minučių bauda yra skiriama nuo penkiasdešimt iki septyniasdešimt eurų arba darbuotojas gali gauti tik įspėjimą. Kituose punktuose proporcingai už kuo ilgiau viršytą nustatytą nepertraukiamojo darbo laiką, baudos taip pat didėja ir, pavyzdžiui, viršijus daugiau nei viena valanda ir trisdešimt minučių vairuotojui užtraukiama bauda iki vieno šimto penkiasdešimties eurų, panašūs, neviršijantys šimto penkiasdešimties eurų ribos baudų dydžiai taikomi ir viršijus darbo laiko normą nakties metu. To paties straipsnio 6 – 9 d. nustato baudas vairuotojams jiems viršijus vidutinio ar maksimalaus savaitės darbo laiką ir, pavyzdžiui, jiems viršijus mažiau nei keturiomis valandomis baudos dydis yra nuo trisdešimt iki septyniasdešimt eurų, arba – įspėjimas, tačiau kaip ir ankstesniuose punktuose, proporcingai ilgėjant viršytam laikui, taip pat ir viršijus vidutinį arba maksimalų savaitės darbo laiką baudų dydžiai kyla ir išdirbus keturiolika valandų ar dar daugiau, vairuotojams yra skiriama bauda nuo dviejų šimtų penkiasdešimties iki trijų šimtų penkiasdešimties eurų. Pereidami prie 10 d., kuris nustato baudą už keleivių vežimą transporto priemonėmis, kuriose tachografų įrengimas nėra privalomas, naudojant netvarkingus vairuotojų grafikus ir eismo tvarkaraščius, kuriuose trūksta privalomos informacijos, juridinių asmenų vadovams ar kitiems asmenims užtraukiama piniginę baudą nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio eurų, o jei nėra vairuotojo darbo grafikų ir eismo tvarkaraščių, pagal šio straipsnio 11 d. juridinių asmenų vadovams ar kitiems asmenims bauda yra užtraukiama didesnė – nuo devynių šimtų iki vieno tūkstančio septynių šimtų eurų. Taigi, iš šio straipsnio matytina, kad vairuotojai irgi yra atsakingi už savo darbo laiko kontroliavimą ir pažeidus nustatytus reikalavimus, jie patys atsako mokėdami baudas iš savų lėšų.

Kitas mums aktualus Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso straipsnis yra 454 str., kuris aprašo ir nustato pinigines baudas už vairuotojų kortelių ir tachografų netinkamą naudojimą. Vadovaujantis šio straipsnio 1 – 6 d. vairuotojams užtraukia baudas už – netinkamą registracijos lapų ar kortelių naudojimą, kuomet yra dirbama su porininku ir kortelė įdedama į kitos vietą, nuo dviejų iki trijų šimtų eurų, daugiau nei vienos kortelių turėjimas ar naudojimas, analoginių tachografų netinkamas naudojimas arba privalomų duomenų nežymėjimas, kuomet tachografo naudoti negalima rankiniu būdu, apgadintų ar suteptų vairuotojų kortelių ar registracijos lapų, kurie prastai įskaitomi naudojimas, privalomų veiklos duomenų ar kortelių nepateikimas, valstybinių simbolių kertant sieną ar pradedant bei baigiant darbo dieną ant nebuvimas – užtraukia baudą nuo trijų iki penkių šimtų eurų. Šio straipsnio 7 – 9 d. bauda yra užtraukiama ne tik vairuotojams, tačiau jau kartu atsako ir juridinio asmens vadovai ar kiti atsakingi asmenys. Už netinkamai veikiančių ir metrologiškai nepatikrintų tachografų naudojimą arba jų gedimus remontavus ne tachografų dirbtuvėse vairuotojams yra užtraukiama bauda nuo trijų iki penkių šimtų eurų, o atsakingiems asmenims nuo aštuonių iki vieno tūkstančio šešių šimtų eurų. Tachografų neįrengimas (tinkamų) arba jų nenaudojimas vairuotojams užtraukia baudą nuo trijų iki šešių šimtų eurų, o atsakingiems asmenims nuo devynių šimtų iki vieno tūkstančio septynių šimtų eurų. Taip pat vairavimas be kortelės, naudojant jos klastotę ar apgavystės būdu iš kito asmens paimtą kortelę vairuotojams užtraukia baudą nuo trijų šimtų penkiasdešimt iki šešių šimtų eurų, o kitiems asmenims nuo devynių šimtų iki vieno tūkstančio septynių šimtų eurų, taip pat kuomet yra padarytas šis pažeidimas ir yra nustatoma, kad vairuotojas nesilaiko kaip kortelės turėtojo pareigų jam užtraukia baudą nuo trijų šimtų penkiasdešimt iki šešių šimtų eurų. Tachografų duomenų klastojimas, įrangos skirtos tachografų duomenų klastojimui naudojimas bei registracijos lapų ar vairuotojų kortelių duomenų padirbinėjimas, iškraipytų duomenų įrašymas vairuotojams užtraukia baudą nuo trijų šimtų penkiasdešimt iki šešių šimtų, o kitiems atsakingiems asmenims nuo devynių šimtų iki vieno tūkstančio septynių šimtų eurų.

Lietuvos transporto saugos administracija

Kadangi šiame magistro darbe yra nagrinėjamas klausimas susijęs su sankcijų taikymo ypatumais mobiliesiems darbuotojams, išnagrinėsime Lietuvos transporto saugos administracijos statusą per kontroliuojančios institucijos prizmę. Lietuvos Respublikos kelių transporto kodekso 14 str. apibrėžia kelių transporto kontrolės tarnybų įgaliojimus. Šio straipsnio 2 d. transporto inspekcijos pareigūnams yra suteikiama teisė atlikti krovinių ir

keleivinių transporto priemonių kontrolę, įskaitant techninę, bagažo, dokumentų, ekipažo, darbo ir poilsio laiko (tachografų) bei kitų susijusių objektų patikrą. Lietuvos transporto saugos administracijos pareigūnams, nustčius pažeidimus, susijusius su netinkamu tachografų naudojimu ar darbo ir poilsio laiko pažeidimais yra suteikiami įgaliojimai veikti iškart taikant sankcijas – surašyti administracinių nusižengimų protokolus dėl darbo ir poilsio laiko pažeidimų, netinkamai naudojamos darbo ir poilsio laiką fiksuojančios įrangos ir kt. (Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas, 1996). Lietuvos transporto saugos administracijos pareigūnai atlieka svarbų vaidmenį, siekiant užkirsti kelią vairuotojų, įskaitant ir mobiliųjų vairuotojų daromus darbo įstatymų pažeidimus, susijusius su darbo ir poilsio laiko reguliavimu, atliekant patikras.

Lietuvos Respublikos administracinio kodekso analizė per taikomas sankcijas darbuotojams, aiškiai atskleidžia didelę disproporciją tarp taikomų sankcijų darbdaviams, kadangi pastebėtina, kad darbo įstatymų pažeidimų, už kuriuos atsako darbuotojai yra žymiai mažiau. Išnagrinėjus Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso straipsnius ir Europos Sąjungos reglamentą Nr. 2020/1054, darytina išvada, kad už darbo ir poilsio režimo pažeidimus dažnu atveju atsako ir patys mobilieji darbuotojai. Manytina, kad toks sankcijų taikymas seka iš to, kad mobilieji darbuotojai patys fiziškai valdo savo darbo laiką ir šiuo atveju jiems piktnaudžiavimo galimybė tampa labiau prieinama. Taikant šias sankcijas yra siekiama, kad mobilieji darbuotojai dirbtų pailsėję, taip sumažinant eismo įvykio tikimybę ar kitus susijusius pažeidimus.

IŠVADOS

1. Sankcijos už darbo įstatymų pažeidimus yra suprantamos kaip valstybės nustatytos atsakomybę įtvirtinančios priemonės, kurios yra taikomos asmenims pažeidusiems darbo įstatymus. Atsižvelgiant į tai, kad darbo įstatymų pažeidimas sukuria pagrindą taikyti sankcijas, tarp darbo įstatymų pažeidimo ir sankcijos privalomai turi egzistuoti priežastinis ryšys, kitu atveju pritaikyta sankcija gali būti netinkama arba netaikoma.
2. Skirtingos teisės šakos, kurių įstatymuose egzistuoja darbo įstatymų nuostatos, nustato sankcijas už jau sureguliuotas taisykles esančias darbo įstatymuose, todėl ir sankcijos ar poveikio priemonės atitinkamai kiekvienoje šakoje skiriasi. Pagrindinės sankcijos, kurios gali būti skiriamos atsakingiems subjektams yra administracinės arba baudžiamosios, kadangi jos pasižymi represiniu pobūdžiu. Greta sankcijų svarbu paminėti poveikio priemones, kurios gali būti taikomos siekiant atkurti pažeistas asmenų teises. Darbe atskleidžiama *non bis in idem* principo problematika, per pavyzdžius, kuomet darbdaviui uždraudžiama įdarbinti užsieniečius vieneriems metams dėl nelegalaus darbo pažeidimo ar baudžiant juridinio asmens vadovą.
3. Pagrindinė kontroliuojanti institucija vykdanči sankcijų taikymo politiką už darbo įstatymų pažeidimus yra Darbo inspekcija. Tuo tarpu teismai nagrinėja ginčus ir vykdo teisingumą pagal įstatymus, kuriuose yra nurodytos atitinkamos sankcijos. Darbo ginčų komisija yra privaloma institucija pirmą kartą kreipiantis dėl individualaus ar kolektyvinio ginčo išsprendimo, kuris yra kilęs dėl teisės ir tik pasinaudojus šia ikiteismine institucija yra suteikiama teisė kreiptis į teismus, išskyrus streiko ar lokauto atvejais. Taip pat egzistuoja ir kitos institucijos, kurios nėra priskiriamos pagrindinėms, tačiau savo vykdoma veikla daugiau ar mažiau, bendradarbiaujant su pagrindinėmis institucijomis bei vykdanč prevenciją, jos taip pat priskirtinos prie kontroliuojančių, nors sankcijų tiesiogiai ir netaiko.
4. Mobiliesiems darbuotojams vadovaujantis Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktais yra taikomos administracinės sankcijos, kurios pasireiškia per piniginių baudos formą. Sankcijomis, kuriomis tiesiogiai yra baudžiami mobilieji darbuotojai, yra siekiama skatinti pačius darbuotojus laikytis darbo ir poilsio režimo reikalavimų, taip siekiant užkirsti kelią pažeidimams.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Tarptautiniai ir Europos Sąjungos norminiai teisės aktai

1. Tarptautinės darbo konferencijos konvencija Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo (2019). Tarptautinė darbo organizacija [interaktyvus]. Prieiga per internetą:
<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/C190%20Autentiškas%20vertimas.pdf> [žiūrėta 2025 m. vasario 20 d.].
2. Europos Sąjunga (2012). *Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija*. OL L 326, 2012-10-26, p. 49–390.
3. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. OL L 186, p. 10.
4. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, p. 9–19.
5. Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimui darbe įgyvendinimo. OL L 183, p. 1–8.
6. Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL L 327, p. 9–14.
7. Europos Parlamento ir Tarybos 2009 m. birželio 18 d. direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai. OL L 168, p. 24–32.
8. Europos Parlamento ir Tarybos 2020 m. liepos 15 d. reglamentas (ES) 2020/1054, kuriuo iš dalies keičiami Reglamentas (EB) Nr. 561/2006, kiek tai susiję su būtiniausiais reikalavimais dėl maksimalios kasdienio bei kassavaitinio vairavimo trukmės, minimalių pertraukų ir kasdienio bei kassavaitinio poilsio laikotarpių, ir Reglamentas (ES) Nr. 165/2014, kiek tai susiję su vietos nustatymu tachografais. OL L 249, p. 1–16.
9. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo. OL L 80, p. 35–39.

Nacionaliniai norminiai teisės aktai

10. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
11. Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas (1996). *Valstybės žinios*, 119-2772.
12. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
13. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR, 11216.
14. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
15. Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tarnybos įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, 1250.
16. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 3170).
17. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 4585.
18. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (2004). *Valstybės žinios*, 2539.
19. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 2243.
20. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 1217.
21. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos Bendrovėse (2005). *Valstybės žinios*, 2407.
22. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus kooperatinėse bendrovėse (2006). *Valstybės žinios*, 5387.
23. Lietuvos Respublikos darbuotojų dalyvavimo bendrovėje po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių pertvarkymo, jungimosi ar skaidymo įstatymas (2008). *Valstybės žinios*, 76-3001.
24. Lietuvos Respublikos policijos įstatymas (2015). TAR, 10818.
25. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2016). TAR, 26967.
26. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4, 5-1, 16, 17, 20, 24, 25, 30-1, 30-2, 31, 32, 35, 38, 39-3, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 48-1, 50 straipsnių, IV skyriaus pakeitimo ir Įstatymo papildymo 12-2 straipsniu įstatymas (2024). TAR, 9689.
27. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18825.
28. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2000 m. spalio 6 d. įsakymas Nr. 388 „Dėl Migracijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos nuostatų ir administracijos struktūros patvirtinimo“. TAR, 2024, 22031.

Specialioji literatūra

29. Bagdanskis, T. (2013). Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 20(3), 1175 – 1194 [interaktyvus].
Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/7a8c37d8-58a3-43ee-bd09-74e7e82168ca/content> [žiūrėta 2025 m. vasario 15 d.].
30. Bagdanskis, T. (2021). Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia. *Teisė*, 118, 39 – 52, doi: <https://doi.org/10.15388/Teise.2021.118.3>
31. Barbu S. G., Goga A. S. (2019), Trends regarding fines and sanctions in competition law, labor law and data protection law. *International Journal of Law and Jurisprudence*, 10(special issue 1) p. 17 – 25.
Prieiga per internetą: https://internationallawreview.ro/fisiere/pdf/Barbu-Gabrie-Law_review_supliment_2019_PAGINAT_.pdf [žiūrėta 2025 m. sausio 14 d.].
32. Davulis T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
33. Didžiulis, L. (2024), Baudimo civilinėse bylose problema. Vilnius University Open Series, 2024 – 12, p. 599 – 619, doi: <https://doi.org/10.15388/LBJT.2024.26>.
34. Guobaitė-Kirslienė R. ir Blažienė I. (2020). Psichologinio smurto darbo aplinkoje sampratos teisiniai aspektai Lietuvoje. Iš: Mačernytė-Panomarovienė, I. (sud.) Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje. *Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 109–132 [interaktyvus].
Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/140c262b-f0a7-4d27-8f23-24dc4270887d/content> [žiūrėta 2025 m. vasario 5 d.].
35. Kelzenas, H. (2002). *Grynoji Teisės Teorija*. Vertė J. Žilys. Vilnius: Eugrimas.
36. Lastauskienė, G. (2003). Teisinė sankcija kaip daugiareikšmė teisinė kategorija. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, t. 41 (33), p. 7 – 15 [interaktyvus].
Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2003~1367181260100/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> [žiūrėta 2025 m. sausio 8 d.].
37. Monteskiė, Š, L. de (2004). *Apie įstatymų dvasią*. Vertė J. Girdzijauskas. Vilnius: Mintis.

38. Markevičiūtė M. (2022). *Administracinės atsakomybės samprata ir teisinio reguliavimo modelis Lietuvoje*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, doi: <https://doi.org/10.15388/vu.thesis.292>
39. Nekrošius, I. *et al.*, (1999). *Romėnų teisė*. Vilnius: Justitia.
40. Petrylaitė D., Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, 1(103) p. 52 [interaktyvus].
Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/eadc6421-d479-4849-853d-3e541e1e41af/content> [žiūrėta 2025 m. sausio 21 d.].
41. Pajarskas, Š. (2014). *Konkurencijos teisė Lietuvoje: Sprendimai ir bylos*. Klaipėda: Druka.
42. Petrylaitė, D. ir Petrylaitė V. (2024). Profesinių sąjungų veiklos laisvė: Teisinės garantijos ir baudžiamoji atsakomybė. Vilnius University Open Series, pp. 310-329. Doi: <https://doi.org/10.15388/LBJT.2024.12>
43. Razgūnienė, A. (2005). Darbo sutarties ypatumai Baltijos valstybėse. *Jurisprudencija*, 74(66), p. 47-56 [interaktyvus].
Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2005~1367152389696/J.04~2005~1367152389696.pdf> [žiūrėta 2025 m. sausio 29 d.].
44. Ravluševičius, P. (2007). Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 5(95), 32–38 [interaktyvus].
Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367162993834/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> [žiūrėta 2025 m. vasario 22 d.].
45. Rudzinskas A. (2010). Valstybės įsipareigojimai žalą patyrusiems asmenims. Reglamentavimo plėtra paskelbus nepriklausomybę. *Teisė*, 75, p. 473 – 485 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/046c7445-023b-4300-ac49-5b27f5edd7fd/content> [žiūrėta sausio 21 d.].
46. Schwartz R. D., Orleans S. (1967), On Legal Sanctions. *The University of Chicago Law Review* 34(2), p. 274–300 [interaktyvus].
Prieiga per internetą: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3518&context=uclrev> [žiūrėta 2025 sausio 17 d.].

47. Tiažkijus, V. (2005)., *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Justitia.
48. Tartilaitė-Paulauskienė, A. (2010), *Nelaimingas atsitikimas darbe darbuotojui esant neblaiviam: Samprata, prevencija ir teisinė atsakomybė*. Mykolo Romerio universitetas, p. 321-335 [interaktyvus].
Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/8421b031-9e41-47c8-9206-a27df32202b3/content> [žiūrėta 2025 m. sausio 19 d.].
49. Urbonas, D. (2005). *Administracinės sankcijos kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse: samprata, tipologija ir taikymo principai* [interaktyvus]. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.
Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2005~1367152443987/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> [žiūrėta 2025 m. vasario 3 d.].
50. Usonis, J. (2020). Darbo santykių problemos kelių transporto įmonėse. Iš: Mačernytė-Panomariovienė, I. (sud.) *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 209–230 [interaktyvus].
Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/61393f06-2a8e-4644-a1c7-3946aa564fac/content> [žiūrėta 2025 m. vasario 20 d.].
51. Vaišvila A. (2006). Teisinis aiškinimas kaip teisės atpažinimas įstatymų tekstuose. Vilnius: *Jurisprudencija*, p. 7 – 17 [interaktyvus].
Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2006~1367155728880/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> [žiūrėta 2025 m. sausio 8 d.].
52. Xiao, P. (2021). *Wage and Employment discrimination by gender in Labor Market Equilibrium*, VATT Working Papers, 144 [interaktyvus].
Prieiga per internetą: https://cehd.uchicago.edu/wp-content/uploads/2022/05/draft_2021.pdf [žiūrėta 2025 m. vasario 1 d.].
53. Šimašius, R., Lastauskienė G. (2002). Teisinio papročio reikšmė teisiniui reguliavimui. *Jurisprudencija*, 24 (16), p. 204–213 [interaktyvus].
Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2002~1367179542156/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> [žiūrėta sausio 16 d.].

54. Žvinklienė, A. *et al.* (2018). Patikėję demokratija: gyventojų nuostatos ir socialinė patirtis lygių galimybių užtikrinimo srityje [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras. Prieiga per internetą: <https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:33539349/datastreams/MAIN/content> [žiūrėta 2025 m. vasario 18 d.].

Teismų praktika ir konstitucinio teismo jurisprudencija

55. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 51-1904.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-309/2012.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 15 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-123/2013.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-144/2014.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-327-701/2019.
61. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-291-684/2020.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-187-421/2022.
63. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2022 m. vasario 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-697/2022.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-3-403/2023.
65. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. gegužės 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-151-611/2023.
66. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2023 m. liepos 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-282-520/2023.

67. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2024 m. kovo 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-142-463/2024.
68. Klaipėdos apygardos teismo 2010 m. sausio 22 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 1S-9-113/2010.
69. Kauno apygardos teismo 2023 m. gruodžio 19 d. civilinėje byloje nutartis Nr. e2A-1236-638/2023.

SANTRAUKA

Sankcijos už darbo įstatymų pažeidimus

Karolina Kazlauskaitė

Šiame magistro darbe yra analizuojamos sankcijos už darbo įstatymų pažeidimus, remiantis Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos norminiais teisės aktais, teismų praktika bei mokslininkų literatūra. Pirmojoje darbo dalyje yra analizuojama sankcijos samprata, kuri gali būti apibūdinama kaip valstybės atsakas į asmenų veiksmus, pažeidžiančius darbo įstatymus. Taip pat yra išskiriami pagrindiniai sankcijos tikslai bei priežastinio ryšio egzistavimas tarp darbo įstatymų pažeidimo bei sankcijos.

Antrojoje dalyje yra nagrinėjamos sankcijos taikomos darbdaviui kaip atsakingam subjektui, išskiriant administracines ir baudžiamąsias sankcijas. Taip pat darbe aptariamos poveikio priemonės, kurios yra taikomos atsakingiems subjektams, kartu pabrėžiant poveikio priemonių atskirtinumą nuo sankcijų dėl jų skirtingo pobūdžio. Analizuojant teismų praktiką yra keliamas probleminis klausimas dėl *non bis in idem* principo taikymo, išskiriant konkrečius pavyzdžius, kuomet greta taikomos sankcijos yra taikomos ir poveikio priemonės. Greta analizuojamų sankcijų bei poveikio priemonių darbe yra išskiriamos pagrindinės bei kontroliuojančiosios institucijos vykdančios bei prisidedančios prie sankcijų taikymo politikos. Išanalizavus darbdaviams taikomas sankcijas yra darytina išvada, kad dažniausiai darbdaviams taikoma sankcija yra piniginė bauda, o pagrindinė institucija vykdanči Darbo kodekso bei kitų darbo įstatymų kontrolę yra Darbo inspekcija.

Trečiojoje darbo dalyje yra analizuojamos sankcijos, kurios yra taikomos darbuotojams. Darbe yra pabrėžiama, kad darbuotojams taikomų sankcijų yra žymiai mažiau nei darbdaviams, taip akcentuojant vieną iš esminių darbo teisės principų, kad darbuotojas yra laikomas silpnesniąją darbo santykių šalimi. Siekiant platesnio temos išaiškinimo buvo pasirinkta plačiau išnagrinėti taikomas sankcijas mobiliesiems darbuotojams už darbo ir poilsio režimo pažeidimus.

SUMMARY

Sanctions for the Violations of Labor Law

Karolina Kazlauskaitė

This Master's thesis analyses the sanctions for breaches of labor laws on the basis of the normative legal acts of the Republic of Lithuania and the European Union, the case law and the scientific literature. The first part of the thesis analyses the concept of a sanction, which can be described as the state's response to the actions of individuals who violate labor laws. It also identifies the main objectives of the sanction and the existence of a causal link between the breach of labor law and the sanction.

The second part deals with the sanctions imposed on the employer as the responsible entity, distinguishing between administrative and criminal sanctions. The work also discusses the measures of sanctions that are imposed on the responsible entities, while emphasising the distinction between measures of sanctions and sanctions due to their different nature. The analysis of the case law raises the problematic issue of the application of the non bis in idem principle, highlighting specific examples where sanctions are applied alongside measures. In addition to the sanctions and sanctions measures analysed, the work also identifies the main and controlling institutions that implement and contribute to the sanctions policy. The analysis of the sanctions applied to employers shows that the most common sanction applied to employers is a fine, and that the main body responsible for monitoring the Labor Code and other labor laws is the Labor Inspectorate.

The third part of the thesis analyses the sanctions that are applied to employees. The work emphasises that the number of sanctions imposed on employees is significantly lower than those imposed on employers, thus underlining one of the fundamental principles of labor law that the employee is considered the weaker party in the employment relationship. In order to clarify the topic further, it has been chosen to look more broadly at the sanctions applied to mobile workers for breaches of work and rest regimes.