

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
TEISĖS FAKULTETO  
TEISĖS FILOSOFIJOS KATEDRA**

GENUTĖ EIDUKIENĖ  
Teisės ir valdymo programa

**DARBO TEISĖS (KONKREČIŲ INSTITUTŲ) SOCIALINIS  
VEIKSMINGUMAS BEI PASKIRTIS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –  
prof. Dr. Vytautas Šlapkauskas

**Vilnius, 2009**

# TURINYS

<b>MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO .....</b>	<b>1</b>
<b>TEISĖS FAKULTETO .....</b>	<b>1</b>
<b>ĮVADAS .....</b>	<b>3</b>
<b>1. DARBO TEISĖS SOCIALINIO VEIKSMINGUMO SAMPRATA .....</b>	<b>5</b>
1.1 SOCIALINĖ DARBO SAMPRATA .....	5
1.2 DARBO TEISĖS SAMPRATA .....	7
1.3 TEISĖS VEIKSMINGUMO SAMPRATA .....	11
1.4 DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGULIAVIMO PRINCIPAI .....	16
<b>2. DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGLAMENTAVIMO BRUOŽAI.....</b>	<b>20</b>
2.1 DARBO SUTARTIES TEISINIS REGLAMENTAVIMAS .....	20
2.1.1 Darbo sutarties sudarymas .....	20
2.1.2 Darbo sutarties vykdymas ir pakeitimas.....	22
2.1.3. Darbo sutarties pasibaigimas.....	24
2.2 INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS .....	26
2.3 DARBO IR POILSIO LAIKO BEI UŽMOKESČIO REGLAMENTAVIMAS .....	28
2.4 DARBO DRAUSMĖ IR MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ .....	32
2.5 DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATOS APSAUGA .....	36
2.6 KOLEKTYVINIŲ SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS .....	38
<b>3. DARBO TEISĖS ĮGYVENDINIMO SOCIALINĖS IR TEISINĖS PROBLEMOS .....</b>	<b>41</b>
3.1 DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO IR VYKDYMO PROBLEMOS .....	41
3.2 DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMAS NESANT DARBUOTOJO KALTĖS .....	42
3.3 DRAUSMĖS IR MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS ĮGYVENDINIMAS.....	45
3.4 ATLYGIS UŽ PAPILDOMĄ DARBĄ IR KITOS KOMPENSACINĖS IŠMOKOS .....	46
3.5 DARBUOTOJO KOLEKTYVINIO ATSTOVAVIMO ĮGYVENDINIMAS.....	49
3.6 MEDICINOS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO ANALIZĖ .....	51
<b>TYRIMO IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....</b>	<b>60</b>
<b>SANTRAUKA .....</b>	<b>67</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>68</b>
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS .....</b>	<b>69</b>

## ĮVADAS

**Temos aktualumas ir naujumas.** Teisės veiksmingumas – tai daugiaprasmė sąvoka, kurios neįmanoma apibrėžti vienu žodžiu ar sakiniu. Norint apibrėžti teisės socialinį veiksmingumą, labai svarbu suvokti, apie kokią teisę ir apie kokį veiksmingumą kalbama. Galima apsiriboti nuostatomis, kad teisė, kurios veiksmingumas gali būti nagrinėjamas, yra privalomų ir objektyviai išreikštų taisyklių visuma, nors klausimai, kas yra privalomumas, kas yra taisyklės ir ar visuma reiškia sistemą, o jei taip – vieną sistemą ar daugiau, toli gražu nėra akivaizdūs. Teisės veiksmingumas negali būti išmatuotas tiksliai dėl socialinės metodologijos ribotumo. Vertinant veiksmingumą, būtina kritiškai vertinti empirinius duomenis bei koreliacijas ir remtis teoriniais metodais, atsižvelgti į tai, kad socialinių reiškinių vertinimas metodologine prasme priklauso nuo individo nuostatų. Jis, nors ir negali būti naudojamas kaip vienareikšmis teisės pagrindimo, legalumo ir legitimumo kriterijus, faktiškai atlieka šį vaidmenį, pasireiškdamas tik kaip veiksnys, nulemiantis žmonių teisės pripažinimą arba nepripažinimą. Teisės veiksmingumą nulemia ne tik teisės įgyvendinimas. Esminį vaidmenį vaidina teisės tikslų formulavimas, priemonių parinkimas, teisės formos ir teisinio reguliavimo apimčių parinkimas. Siekiant užtikrinti teisės socialinį veiksmingumą, pirminis yra teisėkūros, o ne teisės įgyvendinimo procesas.

Darbo teisės veiksmingumas ir jo aktualumas taip pat glaudžiai susijęs su pačiu teisės veiksmingumo sąvokos aiškinimu. Darbo teisės veiksmingumą galima aiškinti taip: darbo teisė ir jos laikymasis apsaugo darbuotojų teises bei laisves, taip pat užtikrina teises sąlygas darbo teisės tobulinimui. Kai kuriais atvejais darbo teisės veiksmingumas gali būti pavadintas netgi darbo teisės bei darbo teisės normų efektyvumu. Šiuolaikinės darbo teisės veiksmingumo sampratos kriterijais dažnai yra darbuotojų teisių apsaugos užtikrinimo laipsnis, darbuotojų ir darbdavių interesų dermė ir jų teisinio įgyvendinimo galimybių laipsnis, bendruomenišką visuomenės raidą skatinančių teisinių priemonių apimtis. Šiuolaikinės teisės socialinio veiksmingumo sampratos kriterijai turėtų būti žmogaus teisių apsaugos (teisės socialinės paskirties) užtikrinimo laipsnis, visuomenės grupių interesų dermės ir jų teisinio įgyvendinimo galimybių laipsnis, bendruomenišką visuomenės raidą skatinančių teisinių priemonių apimtis. Šiuo požiūriu darbo teisės normų aktų turinys turi atitikti darbuotojų bei darbdavių lūkesčius, socialinius interesus. Vienas svarbiausių darbo teisės socialinio veiksmingumo kriterijų galėtų būti santarvės tarp darbuotojų ir darbdavių užtikrinimas. Darbo teisės socialinis veiksmingumas turi būti suprantamas kaip integralus rodiklis, kuris išreiškia darbuotojų ir darbdavių teisinės kultūros laimėjimus nuolatinės socialinės kaitos sąlygomis.

Taip pat reikia pasakyti, kad teisės veiksmingumas – ganėtinai nauja sąvoka, kuri jau spėjo įgauti daug aspektų, tačiau konvencijos dėl sąvokos vartojimo dar nesusiklostė. Teisės veiksmingumo sąvoka siejama su formaliu veiksmingumu, socialiniu veiksmingumu, veiksmingumu kaip teisei keltų tikslų pasiekimu, tai yra kaip siektų ir pasiektu tikslų santykiu, veiksmingumu kaip pasiektų tikslų ir

sąnaudų santykiu. Todėl teisės (konkrečių institutų) socialinis veiksmingumas ir paskirtis yra ganėtinai aktuali ir nauja tema. Reikia pastebėti, kad visų teisės šakų viename moksliniame tiriamajame darbe neįmanoma giliai išanalizuoti, todėl šiame darbe, kurio tema - Darbo teisės (konkrečių institutų) socialinis veiksmingumas, bei paskirtis - apsiribojama darbo teise.

**Tyrimo objektas** – darbo santykių teisinis reguliavimas.

**Tyrimo tikslas** – atskleisti darbo teisės institutų socialinį veiksmingumą.

**Tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:**

- (1) išnagrinėti darbo teisės socialinio veiksmingumo sampratą;
- (2) išnagrinėti darbo santykių teisinio reguliavimo principus;
- (3) išnagrinėti darbo santykių teisinį reglamentavimą;
- (4) išnagrinėti darbo teisės įgyvendinimo socialines ir teisines problemas, civilinių bylų ir darbo santykių šalių apklausos pagrindu.

**Tyrimo hipotezė:** darbo teisės normų įgyvendinimą lydi latentinės socialinės ir teisinės problemos, kurios riboja darbo teisės veiksmingumą.

**Tyrimo metodika** – iškeltą darbo tikslą bei uždavinius padeda įgyvendinti įvairūs tyrimo metodai. Dokumentų analizės metodas buvo naudojamas nagrinėjant surinktą literatūrą, mokslinius straipsnius, konferencijų ataskaitas, medžiagą internete. Lyginamasis metodas buvo naudojamas analizuojant įvairius darbo santykius, taip pat teisės aktus bei jų raidą. Sisteminės analizės metodas buvo naudojamas darbo sutarties vykdymo, individualių darbo santykių nutraukimo analizėje. Taip pat naudoti ne tik teoriniai, bet ir empiriniai mokslinio tiriamojo darbo metodai: analizuotos darbo teisės bylos, atlikta medicinos darbuotojų pasitenkinimo darbo užmokesčiu analizė su tikslu įvertinti darbo teisės institutų socialinį veiksmingumą.

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro trys dalys, išvados ir rekomendacijos, literatūros šaltinių sąrašas, santraukos. Darbo struktūrą nulėmė siekis įgyvendinti tiriamojo darbo tikslą ir uždavinius.

# 1. DARBO TEISĖS SOCIALINIO VEIKSMINGUMO SAMPRATA

## 1.1 SOCIALINĖ DARBO SAMPRATA

Žmonės mainosi kuo įvairiausiomis gėrybėmis, kad geriau patenkintų savo poreikius, pasiektų savo tikslus. Visų šių gėrybių sukūrimui reikalingas žmogaus darbas. Vienas žaliavas gali pakeisti kitos žaliavos, tačiau žmogaus darbas niekuomet netaps nereikalingas, jis visuomet bus naudojamas gėrybėms kurti. Žmonės darbus atlieka nevienodai, ne visi vienodai gerai sugeba atlikti tuos pačius darbus, o dalį darbų galima atlikti tik bendromis daugelio žmonių pastangomis. Todėl žmonės mainosi ne tik savo darbo rezultatais, bet ir savo darbu kaip procesu. Darbo santykiai susiklosto tuomet, kai tam tikros paslaugos, atliekamos apibrėžtą laiką, mainomos į kitas vertybes. Taigi, darbas ekonomine prasme yra prekė, kuri yra perkama, parduodama, todėl turi savo kainą, o darbo pirkimui ir pardavimui galioja visi rinkos dėsniai.

Žmogaus ir darbo priklausomybę lemia daugelis tarpusavyje susijusių veiksnių. Žmogus savo darbu sukuria produktą, atlieka paslaugas, atranda naujus, tobulina esamus gamybos procesus. Be darbo nebūtų ir žmogaus, kuriančio savo gyvenimo sąlygas. Per žmonijos gyvavimo istoriją keitėsi darbo pobūdis ir sąlygos. Kylant mokslo ir technikos pažangai, žmogaus darbas darosi sudėtingas, nors iš esmės jis lengvėja, tačiau vis daugiau reikalauja specialių žinių.

Senovėje žmonių darbas buvo primityvus, dabar – dažniausiai mechanizuotas ir automatizuotas. Mokslas apie darbą laikui bėgant plėtojosi, įgaudamas vis naujus aspektus. Vadovaujantis teiloristine darbo samprata, žmogus buvo traktuojamas kaip darbo įrankis ir todėl visas dėmesys buvo skiriamas pačiam darbo proceso organizavimui, siekiant maksimaliai išnaudoti turimus resursus, o vėlesnės darbo koncepcijos orientuojasi į darbo humanizavimą, akcentuodamos darbo procese žmogų motyvuojančio kūrybinio prado atsiradimą. Čia jau galime kalbėti ir apie socialinę darbo sampratą.

Taigi socialine prasme darbas yra pirma ir svarbiausia žmonijos egzistavimo bei tobulėjimo sąlyga. Nei kapitalas, kaip gamybos veiksnys, nei žemė be darbo yra neveiksmingi. Galima paminėti ir tai, kad darbas gali būti klasifikuojamas pagal įvairius kriterijus<sup>1</sup>:

- pagal poreikį darbas yra fizinis, protinis, kūrybinis,
- pagal išsilavinimo lygį darbas yra nekvalifikuotas, kvalifikuotas, aukštos kvalifikacijos,
- pagal hierarchiją darbas yra vadovaujamas ir vykdomasis,

---

<sup>1</sup> Martinkus B., Sakalas A., Gavanevičienė A. „Darbo išteklių ekonomika ir valdymas“, Kaunas, Technologija, 2002 m., P. 58.

- pagal teisinę būklę darbas yra savarankiškas ir nesavarankiškas.

Labai sunku atskirti protinę ir fizinę veiklą. Kiekviena veikla reikalauja fizinių ir protinių savybių, tačiau vienu atveju daugiau akcentuojama fizinė, kitu — protinė veikla. Tą patį galima pasakyti apie vadovaujамąjį ir vykdomąjį darbą, nes dažnai žmogus dirba ir pagal kitų nurodymus, ir pateikia savų instrukcijų pagal hierarchiją žemiau esantiems. Vadovaujamosios ir vykdomosios veiklos skiriamasis bruožas — užduoties atlikėjo atsakomybės laipsnis. Prie aukštos kvalifikacijos darbuotojų priskiriami baigusieji daugiametį mokymąsi ir išlaikę valstybės pripažintus egzaminus. Kvalifikuotą darbą atlieka tokie darbuotojai, kurie pasirengė ir žinių įgijo trumpalaikio mokymosi metu. Nekvalifikuota veikla dažniausiai nereikalauja mokymosi. Skirstymas pagal teisinę būklę, paremtas darbuotojus siejančiais priklausomybės santykiais<sup>2</sup>.

Siekiant aiškiau suvokti socialinę darbo prasmę ir šiam darbui keliamus reikalavimus, plačiau buvo išanalizuotos kai kurios studijos, kuriomis buvo siekiama išsiaiškinti kokius pagrindinius reikalavimus darbuotojai šiais laikais kelia darbui ir kokią socialinę prasmę jam stengiasi suteikti. Taigi išnagrinėjus įvairias apklausas galime teigti, kad darbui keliami pagrindiniai reikalavimai yra<sup>3</sup>:

- darbo užmokestis,
- darbo vietos užtikrinimas,
- įdomi veikla, saviraiškos galimybės,
- darbo savarankiškumas,
- kvalifikacijos kėlimo galimybės,
- santykiai su kolegomis,
- suderinamumas su šeimos asmeniniais interesais,
- galimybė daryti įtaką sprendimams.
- karjeros galimybės.

Visa tai galime pavadinti darbo humanizavimu. Įgyvendinant darbo humanizavimo principus, didelis dėmesys yra skiriamas socialinei ir vyriausybės politikai. Darbo humanizavimas -tai darbo sąlygų gerinimas, siekiant darbuotojo asmeninio tobulėjimo, įgalinančio pagerinti ir įmonės rezultatus. Darbo humanizavimas atliekamas per subjektus: darbuotoją ir darbdavį. Žiūrint į darbo humanizavimą iš darbdavio pozicijų, greta ligi šiol egzistavusių darbdavio pareigų reikia atlikti ir kai kurias kitas užduotis, tokias kaip<sup>4</sup>:

- užtikrinti darbuotojo saugumą,
- užtikrinti sveikatos apsaugą – garantuoti medicininį aptarnavimą,

<sup>2</sup> Martinkus B., Sakalas A., Gavanevičienė A. „Darbo išteklių ekonomika ir valdymas“, Kaunas, Technologija, 2002 m., P. 58.

<sup>3</sup> Darbui keliami reikalavimai // [http://www.emokymas.lt/emokymas/darbo\\_istekliu\\_ekonomika/172033.html](http://www.emokymas.lt/emokymas/darbo_istekliu_ekonomika/172033.html); prisijungimo laikas: 2008 11 19.

<sup>4</sup> Ten pat.

- techniniu ir ekonominiu požiūriu tinkamai organizuoti darbo vietą, užtikrinti deramą darbo priemonių techninę būklę, kad nebūtų pakenkta darbuotojo sveikatai
- gerinti darbo sąlygas – šiandien darbdavys turi atsižvelgti ir į darbuotojo nematerialinius poreikius,
- didesnę laisvės ir atsakomybės laipsnį,
- asmeninį pripažinimą,
- socialinių kontaktų poreikį darbo metu.

Visuomeniniu požiūriu darbas yra sąmoninga, protinė veikla, kai dirbantysis patenkina savo poreikius. Norint įgyvendinti darbuotojo tobulėjimą, naudojamas kvalifikacijos kriterijus. Emociniam ugdyme - stengiamasi mažinti negatyvų emocinį apkrovimą. Darbuotojo nuostata į darbą pasireiškia per darbo vertinimą, kaip jis veikia aplinkinius. Socialinę darbuotojo raidą nusako jo elgsena – komunikabilumas, kooperavimasis, dalyvavimas, vadovavimas ir t.t.

Taigi darbas – tai yra tam tikra asmenų veikla. Ir dažnai ši veikla vykdoma ne pavieniui, o grupėse ir kolektyve, taigi darbo metu susiklosto ir tam tikri asmenų santykiai. Su laiku šie asmenų santykiai buvo pradėti reguliuoti teisinėmis normomis, todėl reikėtų kalbėti apie darbo teisę bei jos sampratą.

## **1.2 DARBO TEISĖS SAMPRATA**

Darbo teisė paprastai yra suprantama kaip teisės šaka (teisės normų sistemos dalis), kurios normos reguliuoja darbo santykius, taip pat glaudžiai su jais susijusius visuomeninius santykius. Kiekviena teisės šaka turi savo dalyką ir metodą, pagal kuriuos mes atskiriame teisės šakas vieną nuo kitos. Jei teisės dalykas parodo, ką reguliuoja tos teisės šakos normos, tai metodas parodo, kaip toks reguliavimas vykdomas. Teisės šakos reguliavimo dalyku laikomi tos šakos teisės normų reguliuojami visuomeniniai santykiai. Darbo teisė reguliuoja įvairius visuomeninius santykius<sup>5</sup>:

- Darbo santykius tarp darbuotojo ir darbdavio, kylančius iš darbo. Tai pagrindiniai santykiai, reguliuojami darbo teisės. Jie dar vadinami darbo santykiais siaurąja prasme.
- Glaudžiai su darbo santykiais susijusius visuomeninius santykius, t.y. santykius:
  - a) atsirandančius iki pagrindinio darbo santykio, tai yra iki darbo sutarties sudarymo atsirandančius visuomeninius santykius. Visų pirma, tai įdarbinimo teisiniai santykiai, kylantys tarp asmenų, ieškančių darbo (būsimųjų darbuotojų), asmenų, ieškančių darbuotojų (būsimųjų darbdavių), savivaldybių institucijų (nustatančių įdarbinimo kvotas darbdaviams), taip pat gyventojų užimtumo institucijų (teritorinių darbo biržų, įdarbinimo agentūrų ir pan.),

<sup>5</sup> Tiažkijus V., Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005, P. 60-65.

- b) lydinčius pagrindinį darbo santykį visuomeninius santykius, tai yra santykius, einančius kartu su individualiuoju darbo santykiu tarp darbuotojo ir darbdavio: kolektyvinius darbo santykius, tai yra santykius, susijusius su darbuotojų įtraukimu į įmonės valdymą, darbo santykių reguliavimu kolektyvinėmis sutartimis (čia patenka kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių, kolektyvinių ginčų metu atsirandantys santykiai). Juose be individualių darbuotojų ir darbdavių individualios darbo sutarties šalis (darbuotojus ir darbdavius) atstovaujantys subjektai, o būtent profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos; santykius, susijusius su darbuotojų drausmine atsakomybe, darbuotojų ir darbdavių materialine atsakomybe, santykius, susijusius su darbuotojų sveikatos ir saugos darbe užtikrinimu; santykius dėl darbo įstatymų laikymosi kontrolės, kuriuose be darbuotojo ir darbdavio, ar įstatymų nustatyta tvarka jų atstovų (pavyzdžiui, saugos darbe komitetai) dar dalyvauja atitinkamos valstybinės įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės institucijos, kaip antai valstybinės darbo inspekcijos teritoriniai skyriai,
- c) po pagrindinio darbo santykio sekančius santykius, tai yra santykius, atsirandančius pasibaigus pagrindiniam darbo santykiui. Tai visų pirma santykiai dėl individualių darbo ginčų nagrinėjimo, santykiai dėl tam tikrų išmokų (išeitinės išmokos ar kompensacijos dėl darbuotojui padarytos žalos atlyginimo ir pan.) Šių santykių dalyviais gali būti ne tik individualus darbuotojas ir darbdavys, tačiau ir darbo ginčus nagrinėjantys organai, taip pat darbuotojo giminės ar paveldėtojai (darbuotojui žuvus ir našlei gaunant atlyginimą).

Taigi darbo santykiai siaurąja prasme ir kiti darbo teisės reguliuojami glaudžiai su darbo santykiais susiję visuomeniniai santykiai vadinami darbo santykiais plačiąja prasme.

Taip pat kalbant apie darbo teisės sampratą reikia suvokti ir darbo teisės reguliavimo metodą. Kas gi būdinga darbo teisės reguliavimo metodui? Atsakymas būtų vienareikšmis – darbo teisėje taikomas ir administracinis teisinis, ir civilinis teisinis metodai, būdai ir priemonės.

Galima išskirti tokius pagrindinius darbo teisės reguliavimo metodo ypatumus<sup>6</sup>:

- 1) savita darbo teisės normų kūrimo tvarka;
- 2) ypatinga darbo teisinių santykių subjektų teisinė padėtis;
- 3) specifiniai darbinių teisių gynimo ir darbinių pareigų vykdymo užtikrinimo būdai.

Savita darbo teisės normų kūrimo tvarka. Darbo teisės normų kūrimo tvarką sąlygoja tokios struktūros buvimas kaip darbuotojų profesinės sąjungos. Jos dalyvauja teisės normų, kurios reguliuoja darbo, su darbu glaudžiai susijusius santykius, kūrimo procese. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme yra įtvirtinta nuostata, kad “profesinės sąjungos ir jų susivienijimai teikia pasiūlymus

---

<sup>6</sup> Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius, 2000, P. 87



valstybinės valdžios ir valdymo institucijoms dėl norminių aktų darbo, ekonominiiais klausimais, priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo.” Taigi, per profesines sąjungas darbuotojai tokiu būdu įgyja teisę įtakoti priimamus norminius aktus, jų turinį, tokiu būdu ginti savo teises, pakreipti norminių aktų leidybą sau palankia linkme<sup>7</sup>.

Ypatinga darbo teisinių santykių subjektų teisinė padėtis. Šį ypatingumą sąlygoja tai, kad darbo teisinių santykių subjektai teisiškai yra lygūs, tačiau viena šalis – darbuotojas – privalo paklusti vidaus darbo tvarkai, tai yra, jis yra darbdavio valdžioje, pavaldus darbdaviui. Taigi, čia sutinkama administracinio teisinio reguliavimo metodo požymių<sup>8</sup>.

Būtina paminėti, kad darbo teisinių santykių atsiradimo momentu abu subjektai – tiek darbuotojas, tiek ir darbdavys – yra lygūs ir autonomiški. Asmenys į darbą įtraukiami jokia būdu ne koku nors administraciniu paliepimu, o laisvai sudarant su darbdaviu darbo sutartį. Dirbti darbą jokia būdu nėra pareiga. Lietuvos Respublikos Konstitucija teigia, kad “kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.” Taigi, darbas yra teisė, o ne pareiga.

Specifiniai darbinių teisių gynimo ir darbinių pareigų vykdymo užtikrinimo būdai. Taigi, darbo teisės normos numato specifinius, savitus darbinių teisių gynimo ir darbinių pareigų vykdymo užtikrinimo būdus.

Taigi, profesinės sąjungos aktyviai dalyvauja taikant darbo teisės normas. Darbo įstatymai numato daugybę atvejų, kai tam tikrų teisės normų taikymas yra bendra įmonės administracijos (darbdavio) ir profesinės sąjungos, veikiančios toje įmonėje, kompetencija. Prie tokių atvejų priskiriama, sakykim, draudimas atleisti darbuotoją iš pareigų darbdavio iniciatyva, kai yra sumažinamas darbuotojų skaičius dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų, be atitinkamos profesinės sąjungos sutikimo<sup>9</sup>.

Be to, yra nustatyta speciali darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Pagal Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymą, kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja šios institucijos, struktūros: taikinimo komisija, Darbo arbitražas, Trečiųjų teismas. Tuo tarpu individualius darbo ginčus nagrinėjančios institucijos yra darbo ginčų komisija, kuri yra pirminė privaloma institucija, skirta nagrinėti darbuotojo ir darbdavio darbo ginčus, išskyrus tuos, kuriuos įstatymai priskiria teismų kompetencijai, taip pat profesinių sąjungų komitetai, kurie daugiau atlieka priežiūros funkcija, tikrindami, ar darbo ginčų komisijos sprendimai yra teisėti ir pagrįsti. Individualius darbo ginčus nagrinėjanti institucija taip pat yra ir teismas, kuriam darbo ginčų nagrinėjimo institucijų sistemoje skiriamas ypatingas vaidmuo, kadangi jo uždavinys – suderinti individualius, grupinius ir visuomeninius interesus. Čia ginčas nagrinėjamas vadovaujantis ne tik

---

<sup>7</sup> Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990, P. 18

<sup>8</sup> Ten pat.

<sup>9</sup> Vasiliauskas N., Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius, Justitia, 2005, Nr. 2 (56)

materialinės, bet ir procesinės teisės normomis. Reikėtų taip pat pabrėžti, kad įstatymai darbuotojams taip pat numato ir teisę streikuoti, kuri taip pat yra savita darbinių teisų gynimo priemonė, būdas<sup>10</sup>. Streikas – vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupių laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, Darbo arbitražo ar Trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse taip pat yra įtvirtintas ir dar vienas esminis darbo teisės bruožas – tai darbo teisės principai<sup>11</sup>:

- Individualiosios darbo teisės principai, tokie kaip laisvė pasirinkti darbą; visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas; valstybės pagalba asmenims, įgyvendinant teisę į darbą; darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis; teisingas apmokėjimas už darbą; saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas; darbo santykių stabilumas; darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes.
- Kolektyvinės darbo teisės principai, tokie kaip asociacijų laisvė; kolektyvinių derybų laisvė, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus; kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė už išipareigojimus. laisvų kolektyvinių derybų; savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius išipareigojimus; galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo; realaus išipareigojimų vykdymo; objektyvios informacijos suteikimo; tarpusavio kontrolės ir atsakomybės; šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems kitos šalies interesams.

Apibendrintai galima būtų pasakyti, kad darbo teisė - tai privatinės teisės šaka, visuma teisės normų, reguliuojančių teisinius santykius, kylančius dėl darbo (veiklos). Darbo teisė reguliuoja tiek sutartinius (darbuotojo ir darbdavio) santykius, užtikrindama dispozityvines normas, tiek ir imperatyviai nustato tam tikrų taisyklių privalomumą darbo santykių šalims.

Darbo teisė išsiplėtojo iš civilinės teisės normų. Teisinių darbo santykių reguliavimo atsiradimą bei jo plėtrą paskatino visuomeniniai procesai bei žmonijos pažanga - industrializacija, mechanizacija, technologijų plėtra.

---

<sup>10</sup> Petrylaitė D., Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo prielaidos ir sąlygos, Justitia, 2005, Nr. 1 (55)

<sup>11</sup> LR Darbo kodeksas, 40 str.

Tačiau analizuojant darbo teisės atskirų institutų veiksmingumą nepakanka tik apibrėžti socialinę darbo sampratą bei pačią darbo teisės sampratą. Reikia išsiaiškinti ir tai, kas yra teisės veiksmingumas. Ši tema nagrinėjama kitame šios darbo dalies skyriuje.

### **1.3 TEISĖS VEIKSMINGUMO SAMPRATA**

Norint apibrėžti teisės socialinį veiksmingumą, labai svarbu suvokti, apie kokią teisę ir apie kokį veiksmingumą kalbama. Galima apsiriboti nuostatomis, kad teisė, kurios veiksmingumas gali būti nagrinėjamas, yra privalomų ir objektyviai išreikštų taisyklių visuma, nors klausimai, kas yra privalomumas, kas yra taisyklės ir ar visuma reiškia sistemą, o jei taip – vieną sistemą ar daugiau, toli gražu nėra akivaizdūs. Taigi, kalbant apie kieno nors socialinį veiksmingumą, akcentuojami du jo susiję aspektai<sup>12</sup>:

- tokia veikimo paskirtis, kuri ne tik negriauna bendruomeniškų visuomenės vertybių ir ryšių, bet priešingai – juos atitinka ir iš tokios intencijos kylantis veikimas įgyvendina bendruomeninius interesus
- pats veiksmingumas kaip geras veikimas, paveikus. Pastaruoju aspektu akcentuojama veikimo kultūra - žmogaus ir visuomenės kryptingos veiklos pasiekimų sistema: kvalifikuotumas, organizuotumas, produktyvumas (rezultyvumas), techninis aprūpinimas, visuomeninis įsipareigojimas ir t.t.

Būtent, nuo šių pasiekimų lygio ir jų savitarpio santykių priklauso veiklos kultūros pobūdis. Taigi, galima kelti prielaidą, kad bet kurios veiklos socialinio veiksmingumo samprata apima kompleksą parametrų ir jų savitarpio santykius. Teisės veiksmingumas – ganėtinai nauja sąvoka, kuri jau spėjo įgauti daug aspektų, tačiau konvencijos dėl sąvokos vartojimo dar nesusiklostė. Teisės veiksmingumo sąvoka siejama su formaliu veiksmingumu, socialiniu veiksmingumu, veiksmingumu kaip teisei keltų tikslų pasiekimu, tai yra kaip siektų ir pasiektų tikslų santykiu, veiksmingumu kaip pasiektų tikslų ir sąnaudų santykiu<sup>13</sup>.

Socialinis (turtinasis) teisės veiksmingumas rodo, kad yra pasiekti šių teisės normų socialiniai tikslai. Socialinis teisės veiksmingumas, jei jis atitinka teisės adresatų lūkesčius, taip pat gali būti įvardijamas kaip teisės naudingumas. Teisės, kaip ir bet kurio kito reiškinių, veiksmingumas neišvengiamai matuojamas ekonominiais (plačiąja prasme) kriterijais, vertinant, kiek pasistūmėta tikslo link. Kitaip tariant, teisė yra socialiai veiksminga, jei padeda priartinti prie tikslo, ir socialiai neveiksminga, jei nepadeda. Šia prasme teisės veiksmingumas yra tapatus teisės rezultatyvumui. Teisės rezultatyvumas savo ruožtu gali būti matuojamas kaip siektų ir pasiektų rezultatų santykis arba

<sup>12</sup> Vaišvila A. Teisės teorija - Vilnius: Justitia, 2000, P. 101-103.

<sup>13</sup> Šimašius R., Teisinis pliuralizmas. Filosofija, sociologija, 2002, Nr. 1, p. 52 –56

vertinamas kaip kryptingumas arba tikslingumas, tai yra vertinamas ne tiek kiekybiniais, kiek kokybiniais kriterijais – kaip artėjimas prie siektų tikslų<sup>14</sup>.

Taip pat teisės veiksmingumas suprantamas kaip teisinio poveikio žmonių elgesiui rezultatyvumas. Tačiau pastarasis aspektas nėra išryškintas teisėje, tačiau tai itin svarbu.

Be rezultatyvumo, daugeliu atvejų būtinas ir teisės efektyvumo kriterijus, kuriuo įvertinimas, ar teisė efektyviai padeda priartėti prie tikslo, ar ne. Tiesa, efektyvumas neretai sutapatinamas su veiksmingumu ir daugumos teisės sociologų nagrinėjamas taip, tarsi tai būtų detalizuotas, sukonkretintas veiksmingumas. Vartojant efektyvumo sąvoką, kitaip nei ekonomikoje, teisėje dauguma autorių sąnaudų neįvertina. Taigi integruotų socialinių studijų kontekste atsiranda problema, kad efektyvumas suprantamas dvejopai. Atsižvelgiant į dažniausiai ignoruojamas sąnaudas, tinkamas variantas būtų efektyvumo, kaip veiksmingumui netapačios sąvokos, supratimas. Tokiu būdu efektyvumo sąvoka atskleistų naują aspektą į teisės socialinį vertinimą – ar sąnaudas, skirtos rezultatui pasiekti, vertos šio rezultato, kiek sąnaudų prireikė siekiant šio rezultato, ar nebuvo kitų alternatyvų, kurios leistų pasiekti tokį patį arba panašų rezultatą su mažesnėmis sąnaudomis. Kaip rodo teisės ekonomine analizė, būtent socialinių sąnaudų problema yra esminė, apsisprendžiant dėl teisių ir pareigų. Efektyvumo prasme, jei yra prieinamos įvairios priemonės naudojimas nebus laikytinas efektyviu, nors ir bus veiksmingas. Veiksmingumas galima vertinti dviem lygmenimis<sup>15</sup>:

- kaip sąlygas, kuomet teisės veiksminga apskritai (makrolygiais). Makrolygyje įvertinami visos teisės sistemos arba atskiros teisės šakos veikimo rezultatai. Tokie vertinimai grindžiami pasiektos teisėtvarkos pažangos arba teisės sistemos atitikimo jos paskirčiai laipsnio požiūriu. Būtent, patikimumo teorijoje efektyvumas yra sistemos atitikimo jos paskirčiai laipsnis. Pavyzdžiui, teisės socialinė paskirtis – apsaugoti žmogaus teises ir laisves bei laiduoti teises sąlygas visuomenės pažangos raidai. Tai reiškia, kad teisė turi praktiškai spręsti svarbiausią visuomenės problemą: derinti individualumą ir socialumą, laisvę ir tvarką. Vadinasi, patikimumo teorijos požiūriu turime paklausti esminį klausimą: kokių laipsniu nacionalinė teisės sistema atitinka šią paskirtį? Kita vertus, šis klausimas yra esminis ir šiuolaikinės teisės požiūriu.
- kaip atskirų teisės normų veiksmingumą (mikrolygis). Mikrolygyje nagrinėjamas atskiro teisės normų akto, jų grupės arba teisinės reformos branduolį sudarančių normų veikimo produktyvumas jų teisė kūrinės paskirties požiūriu. Laikantis nuostatos, kad vienokia arba kitokia teisė yra ne tik veiksminga, bet ir būtina visuomet egzistuoti, šiame straipsnyje naudojamas antrasis variantas ir nebeįrodinėjamas teisės kaip priemonės veiksmingumas. Straipsnyje nagrinėjamas atskirų teisės elementų – teisės

<sup>14</sup> Vaišvila A. Teisės valstybės koncepcija Lietuvoje, Vilnius : Litimo 2000, P. 372.

<sup>15</sup> Vaišvila A. Teisės valstybės koncepcija Lietuvoje, Vilnius : Litimo 2000, P. 371.

normų veiksmingumas laikantis nuostatos, kad teisės gali būti vienokia arba kitokia, ir prielaidos, kad tai gali daryti įtaką jos veiksmingumui. Taigi teisės veiksmingumas suprantamas kaip teisės normų veiksmingumas.

Dviprasmiškas sąvokos traktavimas atspindi ir Tarptautinių Žodžių žodyne, kuriame randame, kad „efektyvus“ ir „veiksmingumas“ yra sinonimai, tačiau „efektyvumas“ jau nebepateikiamas kaip sinonimas „veiksmingumui“ ir paryškina turiningą sąvokos prasmę: rezultato ir sąnaudų, reikalingų jam pasiekti, santykis arba jų atlikimo laipsnis.

Vertinant veiksmingumą ir efektyvumą, svarbu atkreipti dėmesį į keletą metodologinių problemų, kurios nulemia analizės ir jos naudojimo ribas.

Pirma, bet kuris metodas artėti prie tikslo (taigi ir bet kuri teisės norma, jei daroma prielaida, kad ji skirta padėti įgyvendinti individų interesus) gali būti veiksmingas konkrečiam individui, tačiau šis veiksmingumas dažniausiai bus santykinis, nes teisės normos egzistavimas retai yra vienintelis veiksnys, nulemiantis tikslo pasiekimą arba priartėjimą prie jo. Pavyzdžiui, nustačius griežtesnius greičio apribojimus mieste, sumažėja gatvėse žuvusiųjų skaičius. Tačiau tai dar neįrodo, kad žuvusiųjų skaičius sumažėjo dėl greičio apribojimų. Pakitusiam žmonių elgesiui (ir atitinkamai elgesio padariniams) įtakos galbūt turėjo padidėjęs policijos dėmesys greičio apribojimui, viešumo kompanija saugiam greičiui skatinti, viešos diskusijos saugos greičio klausimu, kitos, su bendru reguliavimu nesusijusios, saugaus greičio priemonės arba dar kiti veiksniai. Net jei visus šiuos veiksnius paskatino nauja teisės norma, negalima teigti, kad pasiekti rezultatai atsirado dėl teisės normos (pvz., galbūt kaip tik visuomenės nuomonės pasikeitimas paskatino teisėkūros subjektus priimti naują teisės normą, o teisės subjektus – pakeisti savo elgesio). Beje, išvada, kad atsiradusi naujai teisės normai (tarkime, jau minėtam greičio apribojimui) ir neatsiradus siektam rezultatui, teisės norma yra neveiksminga, taip pat būtų nepagrįsta, nes be teisės normos rezultatai galėjo tapti dar prastesni dėl įvairių šaltinių veiksmų. Visa tai nulemia, kad empiriniai metodai ir koreliacijos gali būti tik pagalbiniai instrumentai, padedantys susidaryti nuomonę apie teisės normų socialinį veiksmingumą, tačiau išsami mokslinė analizė turėtų remtis ne istorine, o teorine analizė ir aprioriniais metodais<sup>16</sup>.

Antra, tuomet, kai teisė nagrinėjama socialinio rezultatyvumo ir efektyvumo požiūriu, ypač svarbu analizėje apibrėžti vertintoją, nes tiek rezultato, tiek sąnaudų vertinimas yra metodologine prasme subjektyvus. Teisė gali būti naudinga vieniems individams, tačiau nenaudinga kitiems. Tai, be abejo, nepaneigia bendrų tam tikrai individų grupei vertybių egzistavimo, galima netgi pagrįstai teigti, kad šios vertybės būtinos bet kokiai visuomenei, tačiau net jei kalbėtume apie visuomeninį arba bendrąjį gėrio supratimą, tai vis tiek bus tik dalies arba visų visuomenei priklausančių individų nuostatos. Dar daugiau: teisė gali būti naudinga atskiram individui arba siaurai jų grupei, tačiau žalinga daugumai visuomenės narių. Galiausiai, neretai tas rezultatas, kuris bus priimtinas vienam individui, gali būti

---

<sup>16</sup> Vaišvila A. Teisės teorija - Vilnius: Justitia, 2000, P. 110-112.

visiškai nepriimtinas kitam individui. Kita vertus, teisės sprendžiama problema visuomet yra ta, kaip suderinti skirtingus socialinėje terpėje besireiškiančius interesus. Taigi teisės rezultatyvumo ir efektyvumo vertinimas visuomet bus sąlyginis ir tegali būti naudojamas ne kaip fakto konstatavimas, bet kaip iškėlimas pagrįstos prielaidos, kur gali būti pasitelkiama kaip sprendimo orientyras<sup>17</sup>.

Trečia, svarbu išskirti dvi teisės formas, kurias tiksliai nustatė, atskyrė ir aprašė F. Hašekas: normos (teisingumo taisyklės) ir thesis (organizacijos taisyklės). Pirmuoju atveju teisė bus socialiai efektyvi, jeigu ji padės išvengti ginčų ir juos spręsti, o antruoju – jei padės pasiekti centralizuotai užsibrėžtą tikslą. Nors tiek nomos, tiek thesis visuomenės nariams gali būti vienodai, priimtinos arba nepriimtinos, pirmuoju atveju pripažįstame, kad tikslus tikslus turi skirtingi individai, ir socialinį veiksmingumą bei efektyvumą neabejotinai turime vertinti pagal šiuos tikslus. Šia prasme teisės vaidmuo yra padėti individams koordinuoti veiksmus taip, kad būtų sprendžiama interesų konfliktų problema. Antruoju atveju pripažįstame arba preziumuojame bendrą organizacijos tikslą. Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad jeigu tik suformuluojamas bendras tikslas, teisės vaidmuo tampa vadovaujančiu it teisės vaidmuo tampa vadovaujančiu ir teisės veiksmingumas bei efektyvumas neišvengiamai pradedamas matuoti neatsižvelgiant į individų nuostatas<sup>18</sup>.

Ketvirta, normos atveju pagal patį teisės tikslo apibrėžimą, thesis atveju - jei pripažinsime teisės neautoritarinę kilmę, teks susidurti su socialinio veiksmingumo matavimo problema. Individualūs tikslai ir priartėjimo prie jų laipsnis yra nepažinūs tyrėjui. Taigi teisės socialinio veiksmingumo negalima matuoti vienu matu, o mato kitų individų nuostatoms, taigi ir veiksmingumui matuoti, apskritai nėra. Tačiau tai nereiškia, kad nėra jokio objektyvaus pagrindo veiksmingumo ir efektyvumo vertinimui: tai, ką individai vertina labiau, rodo jų pasirinkimai (nors šie pasirinkimai centralizuotos teisės atveju negali būti nustatomi taip lengvai, kaip tai vyksta rinkoje)<sup>19</sup>.

Jei atkreipsime dėmesį net supaprastintą teisės dinaminio proceso schemą (teisinės idėjos – teisės normos – teisiniai santykiai), negalėsime nepastebėti, kad teisės socialinis veiksmingumas yra ne tik tai, kaip teisės normos, išreikštos teisės aktuose, įdiegiamos visuomenėje, o daug platesnis reiškinys – labai bendros teisei keliamos užduoties įgyvendinimo įvertinimas. Tačiau, kaip minėta, nagrinėjant teisės socialinį veiksmingumą, teisės turinys dažniausiai priimamas kaip duotybė. Ganėtinau plačiai yra įsivyravusi tradicija teisės turinį analizuoti moraliniu, politiniu, ekonominiu požiūriu, o veiksmingu arba neveiksmingu laikyti teisės įgyvendinimą. Pastarasis jau nagrinėjamas vadybiniu, administraciniu arba sociologiniu požiūriu. Kitaip tariant, laikoma, kad neveiksmingas yra teisės įgyvendinimas, o ne teisės normos. Su teisės veiksmingumu susiję veiksniai kol kas nėra lemiantys teisėkūroje. Jei teisę vertiname kaip įrankį, tai teisėkūros subjektas, siekiantis įvertinti veiksmingą ir efektyvią teisę, turi atkreipti

<sup>17</sup> Vaišvila A. Teisės teorija - Vilnius: Justitia, 2000, P. 112-114.

<sup>18</sup> Šlapkauskas V., Teisės sociologijos pagrindai, Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2004, P. 600-603.

<sup>19</sup> Ten pat.

dėmesį į procesą, kuris vyksta teisei veikiant žmogaus elgesį. Suvokiant tokią dinaminę teisės prigimtį, teisės kaip įrankio veiksmingumo kritiniai momentai yra net keli<sup>20</sup>:

- netinkamas problemos suvokimas. Tai gali būti susiję su įvairiausio pobūdžio klaidomis, pavyzdžiui, atskirų individų tikslų laikymu bendraisiais tikslais, klaidomis vertinant problemos mastus, savo subjektyvios nuomonės apie reiškinius primetimu kitiems visuomenės nariams (kuriems tam tikras dalykas gali visiškai nebūti problema)
- netinkamas teisės tikslo supratimas arba klaidingos teisinės idėjos. Panašu, kad ypač dažnai teisei formuluojami nerealistiški tikslai, pavyzdžiui, siekis, kad neliktų nusikalstamumo arba atskirų neigiamų reiškinių
- netinkamas teisinių idėjų detalizavimas teisės normose. Pavyzdžiui, norint mažesnių kainų, nustatomas jų reguliavimas ir taip sukuriama prastos kokybės, investicijų trūkumo, deficito ir juodosios rinkos problemos, dėl kurių galų gale kainos ne tik nesumažėja, bet gali ir padidėti, o ką jau kalbėti apie neigiamą poveikį kitiems tikslams
- netinkamas teisės normų išreiškimas teisės išraiškos formomis (teisės šaltiniuose) – dažniausiai teisės aktų tekstuose. Tai apimtų tokius atvejus kaip klaidos oficialiuose teisės aktų tekstuose, nevienaprasmių interpretavimo galimybės (antrinės kolizijos), sąvokų neatitikimai ir kiti reiškiniai, susiję su teisėkūros technikos klaidomis arba tikrovės raida, kurios ankstesnė teisėkūra tiesiog negalėjo apimti
- netinkamas teisės išraiškos formos (šaltinio) aiškinimas. Tai apimtų tuos atvejus, kuomet pati teisė iš principo išreikšta neproblemiškai, tačiau dėl vienokių arba kitokių priežasčių praktikoje yra nevienareikšmiškai arba neteisingai suvokiama. Beje atkreiptinas dėmesys, kad netinkama teisės normų išraiška ir netinkamas jų aiškinimas – labai vienas su kitu susiję reiškiniai, nes teisės normos išraiška niekuomet nėra absoliučiai adekvati jos turiniui, o teisės normos suvokimas – absoliučiai adekvatus jos išraiškai
- netinkamas teisės įgyvendinimas arba apskritai neįgyvendinimas, kuris gali pasireikšti tiek dėl sąmoningo sprendimo, tiek dėl galimybių neturėjimo. Galima analizuoti, kurios iš šių problemų yra svarbiausios, tačiau analitiškai žiūrint į teisės socialinį veiksmingumą, pirmiausia būtina pasiekti, kad tinkamos būtų teisinės idėjos ir išreikštos tinkamos teisės normos. Ši argumentacija veda dar toliau: jei teisei buvo iškeltas klaidingas tikslas, šis tikslas pasireiškė kaip netinkamos teisinės idėjos iškėlimas, teisinė idėja buvo netinkamai sukonkretinta teisės normoje arba pati teisės norma buvo netinkamai išreikšta, tai puikus teisės normos įgyvendinimas tik atsitiktiniais atvejais gali turėti tokius rezultatus, kurie padėtų priartėti prie teisei kelto

---

<sup>20</sup> Vaišvila A. Teisės teorija - Vilnius: Justitia, 2000, P. 112-114.

tikslo. Taigi nagrinėjant teisės socialinį veiksmingumą, pirmiausia kyla teisės tikslų, turinio ir formos problemos, su kuriomis yra susijęs teisėkūros, o ne teisės įgyvendinimo procesas. Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad teisės veiksmingumas ir teisės įgyvendinimo veiksmingumas nėra tas pats.

Tai, kad teisės socialinis veiksmingumas yra esminė problema, spėjama teisėkūros metu, parodo ir R. Coase analizė: teisių ir pareigų persiskirstymas gali įvykti nepriklausomai nuo to, kaip šios teisės ir pareigos yra nustatytos teisės normų aktais, tačiau dėl sąnaudų, susijusių su persiskirstymu, tai gali neįvykti, o efektyviausias pasiskirstymas yra tuomet, kai teisės normos iš karto tinkamai paskirsto teises ir pareigas. Kitaip tariant, teisėkūros subjektas turi numatyti teisės socialinį veiksmingumą ir efektyvumą<sup>21</sup>.

Tačiau visgi apibendrintai galime pasakyti, kad teisės veiksmingumą galima suvokti dvejopai: formalus teisės veiksmingumas – tai teorinis teisės institucijų funkcionavimas, teisės normų leidimas ir taikymas, skelbimas, kad išaiškinamas tam tikras teisės pažeidimų procentas, nusikaltėliai realiai atlieka bausmes; socialinis teisės veiksmingumas – tai tikras žmogaus saugos lygis, nulemtas teisinio poveikio žmonių elgsenai visumos. Šiam veiksmingumui taip pat svarbus bausmių tikslingumas ir t.t.

#### **1.4 DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGULIAVIMO PRINCIPAI**

Darbo santykių reguliavimas per pastarąjį laikotarpį išsiplėtė, o padėtis darbo rinkoje pablogėjo: bedarbių auga, atlyginimai maži, darbo sąlygos negerėja, darbo efektyvumas nedidelis, neišnaudojami Lietuvos žmonių darbo jėgos pranašumai. Mažų atlyginimų, nedarbo, dažnai blogų darbo sąlygų problemos jaudina daugelį žmonių. Padėtimi darbo rinkoje nepatenkinti nei darbuotojai, nei darbdaviai, nei ieškantys darbo, nei valdžia.

Taigi šiame mokslinio tiriamojo darbo skyriuje aptariami svarbiausi darbo santykių reguliavimai ir jų pasekmės, o taip pat principai, kuriais turėtų remtis darbo teisė.

Visų šių gėrybių sukūrimui reikalingas žmogaus darbas. Vienas žaliavas gali pakeisti kitos žaliavos, tačiau žmogaus darbas niekuomet netaps nereikalingas, jis visuomet bus naudojamas gėrybėms kurti. Žmonės darbus atlieka nevienodai, ne visi vienodai gerai sugeba atlikti tuos pačius darbus, o dalį darbų galima atlikti tik bendromis daugelio žmonių pastangomis. Todėl žmonės mainosi ne tik savo darbo rezultatais, bet ir savo darbu kaip procesu. Darbo santykiai susiklosto tuomet, kai tam tikros paslaugos, atliekamos apibrėžtą laiką, mainomos į kitas vertybes. Taigi, darbas ekonomine prasme yra prekė, kuri yra perkama, parduodama, todėl turi savo kainą, o darbo pirkimui ir pardavimui galioja visi rinkos dėsniai.

---

<sup>21</sup> Ronald Coase, The new institutional economics // <http://www.jstor.org/pss/116895>; prisijungimo laikas: 2009 02 15.



Darbo teisė nėra labai senas teisinis reiškiny. Jei civilinė teisė skaičiuoja tūkstančius metų, tai darbo teisė nuo jos atsiskyrė tik praėjusiam šimtmečiui. Deja, tai reiškė ne tik naujoviškus įstatymus, bet ir griežtą, ekonominiais argumentais nepagrįstą darbo reguliavimą.

Teisėje, reglamentuojančioje darbo santykius, yra numatyti bendri visai privatinei teisei sutarčių laisvės, šalių lygybės ir sutarties privalomumo principai. Tačiau darbo santykių reglamentavimo esmė vis labiau tampa mėginimai “patobulinti” šiuos laiko patikrintus, privatinėje teisėje viešpataujančius principus. Šalių lygybę pakeičia darbuotojo gynimas, sutarčių laisvę - jos suvaržymas, o sutarties vykdymo privalomumą į užkulisius nustumia įvairūs reguliavimo prielipai. Toks posūkis nuo tradicinių vertybių, arba bandymas jas “patobulinti” dažnai buvo grindžiamas gerais norais: kad visi daug uždirbtų, kad darbo sąlygos būtų saugios, kad nebūtų apgaulingumas ir t.t.<sup>22</sup>.

Darbo santykių reglamentavimas tiek kitose valstybėse, tiek Lietuvoje remiasi principais, kuriuos tarpusavyje suderinti yra labai sunku ir apskritai vargu ar įmanoma. Bandymas pasukti nuo sutarčių laisvės prie jų detalaus reglamentavimo, kaip ir kiti administraciniai rinkos iškraipymai, atnešė žalą netgi tiems, kurių labui buvo sukurti - darbuotojams. Siekiant išvengti neigiamų darbo reguliavimo pasekmių, reglamentuojant darbo santykius būtina nuosekliai remtis šalių lygybės, sutarčių laisvės ir sutarčių privalomumo jų šalims principais.

Apskritai teisės principai yra vadovaujantys pradai, idėjos, išreiškiančios teisės esmę, atskleidžiančios teisės prigimtį, socialinę paskirtį, pagrindinius bruožus, dėsningumus ir vystymosi tendencijas. Teisės principai skirstomi į<sup>23</sup>:

- a) bendruosius, tai yra būdingus visai teisinei sistemai ir įvairioms teisės šakoms. Pavyzdžiui, teisingumo, teisėtumo, asmenų lygiateisiškumo, teisių ir pareigų vienovės, teisinio apibrėžtumo, proporcingumo ir teisėtų lūkesčių ir pan.;
- b) tarpšakinius, kurie būdingi kelioms teisės šakoms, kaip antai, neleistinumo piktnaudžiauti teise, sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principai;
- c) šakinius, būdingus tik vienai kuriai teisės šakai, principus.

Kalbant apie darbo teisės principus, juos galima būtų apibrėžti taip: tai yra darbo santykių teisinio reguliavimo principai. Vienais atvejais darbo teisės principai yra tiesiogiai įtvirtinami įstatymuose, kitais gi atvejais jie yra kildinami iš teisinio reguliavimo esmės.

Pagrindiniai darbo teisės principai įtvirtinti ir Darbo kodekse. Jie galėtų būti skirstomi į kelias pagrindines grupes<sup>24</sup>:

#### 1. Individualiosios darbo teisės principai:

- a) laisvė pasirinkti darbą;
- b) visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas;

<sup>22</sup> Bužinskas G., Tiažkijus V., Petravičius R. Darbo teisė. V., 2000, P. 98

<sup>23</sup> Vaišvila A., Teisės teorija, Justitia, V., 2000. P. 15

<sup>24</sup> Stankevič K., Naujasis Darbo kodeksas: stabilumas darbo teisėje garantuotas?, Justitia, 2002 m., Nr. 3-4, (39-40).

- c) valstybės pagalba asmenims, įgyvendinant teisę į darbą;
- d) darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;
- e) teisingas apmokėjimas už darbą;
- f) saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas;
- g) darbo santykių stabilumas;
- h) darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes.

## 2. Kolektyvinės darbo teisės principai:

- a) asociacijų laisvė;
- b) kolektyvinių derybų laisvė, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus;
- c) kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė už įsipareigojimus.

Reikėtų paminėti ir tai, kad Darbo kodekse taip pat išvardyti socialinės partnerystės principai, kurie priskirtini prie kolektyvinės darbo teisės principų<sup>25</sup>:

- a) laisvų kolektyvinių derybų;
- b) savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus
- c) galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo;
- d) realaus įsipareigojimų vykdymo
- e) objektyvios informacijos suteikimo
- f) tarpusavio kontrolės ir atsakomybės
- g) šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems kitos šalies interesams

Darbo teisės principus taip pat įtvirtina tarptautinės teisės dokumentai (Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1966 m. Jungtinių tautų ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, 1996 m. pataisytoji Europos socialinė chartija ir kt.). Nacionaliniai darbo teisės principai turi būti aiškinami, atsižvelgiant į tarptautinius principus. Egzistuoja nemažai darbo teisės principų, kurie nėra tiesiogiai įtvirtinti įstatyme, tačiau išplaukia iš kelių normų prasmės ir jų tarpusavio ryšių. Šiuos teisės principus išskiria ir plėtoja darbo teisės mokslininkai ar teismų praktika. Antai visuotinai yra pripažinta, kad darbuotojui kreipiantis į teismą dėl neteisėto atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, ne darbuotojas, o darbdavys turi įrodyti, kad jis laikėsi įstatymo nustatytų pagrindų ir tvarkos, atleisdamas darbuotoją iš darbo.

<sup>25</sup> LR DK, 40 str. 2 d.

Apibendrintai reikėtų pasakyti, kad darbo teisės principų reikšmė yra keleriopa:

1. Vadovaujantis darbo teisės principais yra tobulinamos ir kuriamos naujos darbo teisės normos. Tai reiškia, kad teisės normas kuriantys subjektai (pvz., Seimas, Vyriausybė, socialiniai partneriai ir kt.), reguliuodami darbo santykius, atsižvelgia ir vadovaujasi teisės principais, stengiasi jų nepažeisti, o visapusiškai plėtoti ir puoselėti.
2. Remiantis darbo teisės principais, yra aiškinamos galiojančios darbo teisės normos. Tiek darbuotojai ar darbdaviai, tiesiogiai vykdydami darbo teisės normų reikalavimus, tiek ir teismas ar kita darbo ginčą nagrinėjanti institucija aiškina darbo teisės normų turinį, nuolat atsižvelgdama į darbo teisės principus, tai yra teisės normą suvokdama kaip tam tikro darbo teisės principą realizuojančią ar plėtojančią elgesio taisyklę. Taigi principai padeda teisingai suvokti darbo teisės normą.
3. Nesant taikytinos darbo teisės normos (teisės spragos atveju), teismas ar kita ginčą nagrinėjanti institucija privalės taikyti teisės principą<sup>26</sup>. Tai vadinama teisės analogija. Tačiau tai galioja tik tuo atveju, jei negalime taikyti panašius darbo santykius reglamentuojančios normos ar kitų teisės šakų normos, reglamentuojančių panašius santykius. Toks panašius santykius reglamentuojančios darbo teisės ar kitos teisės šakos teisės normos taikymas vadinamas įstatymo analogija. Kaip tokios „kitų teisės šakų normos“, reglamentuojančios panašius santykius pirmiausia yra 2000 m. liepos 18 d. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normos, nes jau pačio civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad jo normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai, tai yra DK ir kiti darbo įstatymai.
4. Esant darbo teisės normų kolizijai, teismas ar kita darbo ginčą nagrinėjanti institucija taikys teisės normą, kuri yra artimesnė teisės principui, tai yra tais atvejais, kada dvi ar daugiau tos pačios juridinės galios darbo teisės normų prieštarauja viena kitai ir nustato nevienodas elgesio taisykles, reikia vadovautis ta taisykle, kuri pagal savo turinį yra artimesnė teisės principui.

---

<sup>26</sup> LR DK, 9 str., 4 d.

## 2. DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGLAMENTAVIMO BRUOŽAI

### 2.1 DARBO SUTARTIES TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

#### 2.1.1 Darbo sutarties sudarymas

Darbo sutartis - tai darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu<sup>27</sup>. Analizuojant darbo sutarties sąvoką, galima pasakyti, kad<sup>28</sup>:

1. tai dvišalis susitarimas, numatantis tarpusavio teises ir pareigas;
2. darbuotojas įsipareigoja personaliai atlikti tam tikrą darbinę funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu, nepavedant jos kitam asmeniui;
3. darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams;
4. tai atlygintina sutartis, pagal kurią darbdavys privalo mokėti darbuotojui už darbą sulygtą atlyginimą;
5. darbo sąlygas šalys gali nustatyti savo susitarimu, jeigu jos neprieštarauja teisės aktams ir kolektyvinei sutarčiai ir jei jos yra geresnės už numatytas nurodytuose dokumentuose.
6. visais atvejais būtina susitarti dėl darbo sutarties įstatymo numatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, kitaip sutartis laikoma nesudaryta.

Darbo Kodeksas dvi pagrindines darbo sutarties rūšis: terminuotą ir neterminuotą. Neterminuotoje darbo sutartyje nėra numatyta jos nutraukimo datos, t.y. ji yra sudaroma pastoviam darbui<sup>29</sup>. Sudarydamos sutartį, šalys gali nustatyti jos galiojimo terminą. Terminuotą darbo sutartį neleidžiama sudaryti, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus tuos atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba kai tai numato specialūs įstatymai. Sudaryti terminuotą darbo sutartį reikia ir tada, kai įstatyme numatyta, kad darbuotojas, ilgą laiką nedirbantis, išsaugo teisę į darbo vietą: asmenys, pašaukti į privalomąją krašto apsaugos tarnybą, turinčios vaikų iki 3 metų amžiaus ir išėjusios atostogų jiems prižiūrėti, ir pan<sup>30</sup>.

Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tik esant šioms trimis sąlygoms<sup>31</sup>:

1. kai pats darbuotojas pageidauja;
2. kai darbas yra neabejotinai nenuolatinio (laiko ar sezoninio) pobūdžio;

<sup>27</sup> LR DK, 93 str.

<sup>28</sup> Čiočys P. Teisės pagrindai. VVK leidykla, Vilnius, 2000m., II papildytas ir atnaujintas leidimas, P. 165

<sup>29</sup> LR DK, 110 str.

<sup>30</sup> LR DK, 109 str.

<sup>31</sup> Čiočys P. Teisės pagrindai. VVK leidykla, Vilnius, 2000, II papildytas ir atnaujintas leidimas, P. 168

3. kai tokia sutarties forma yra tiesiogiai nustatyta įstatymo.

Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma ne ilgesniam kaip penkerių metų laikui<sup>32</sup>, jeigu kiti įstatymai nenustato kitko. Darbo sutarties terminui pasibaigus, šalys turi teisę nutraukti sutartį dėl termino pasibaigimo. Nė vienai iš šalių to nepadarius, darbo sutartis tampa neterminuota. Jeigu darbo sutartyje jos terminas nenustatytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota sutartis<sup>33</sup>. Darbuotojas gali nutraukti tokią darbo sutartį savo noru tik dėl svarbių priežasčių, be to, darbdavys sutarties pasibaigimo momentu visada gali ją nutraukti nesilaikydamas jokių garantijų<sup>34</sup>.

Terminuotos darbo sutarties tipiška atmaina yra sezoninė darbo sutartis. Ji sudaroma atlikti darbams, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne ištisus darbo metus, o tam tikrais periodais, ne ilgesniais kaip 8 mėnesiai, ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą<sup>35</sup>.

Prieš sudarant darbo sutartį reikia patikrinti, ar darbuotojas atitinka įstatymo nustatytus reikalavimus. Darbdavys turi pareikalauti tam tikrų dokumentų. Stojantysis į darbą privalo pateikti tokius dokumentus<sup>36</sup>:

o Asmenį paliudijantį dokumentą (pasą, o jei jo neturi gimimo liudijimą). Jis reikalingas, kad būtų nustatyta asmenybė, teisinis statusas, amžius.

o Valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą. Tai yra pagrindinis asmens dokumentas, liudijantis, per visą darbinę veiklą jo įgytą darbo stažą bei socialinio draudimo įmokų mokėjimą.

o Visi karo prievolinkai privalo pateikti atitinkamą teritorinės karinės įskaitos pažymą. Šių trijų dokumentų privalo reikalauti darbdaviai iš visų darbuotojų. Jei jie to nepadaro, tai gali būti baudžiami administracine bauda. Kartais yra būtini ir kitokie dokumentai. Pavyzdžiui, jei darbas yra susijęs su tam tikru išsilavinimu, tai darbdavys turi pareikalauti tai paliudijančių dokumentų – diplomo arba pažymėjimo apie atitinkamą mokslo įstaigos ar kursų baigimą.

Darbo kodeksas numato labai daug darbo sutarčių rūšių<sup>37</sup>. Šiose sutartyse turi atsispindėti ypatumai, nulemiantys numatomus darbus. Todėl yra galimybė sudaryti terminuotas, laikinas, sezonines, patarnavimo darbų su namudininkais, papildomo darbo ir antraeilių pareigų bei kitas sutartis. Baigtinių darbo sutarčių sąrašo kodeksas nenumato. Remiantis DK, Vyriausybė parengė atskirų darbo sutarčių, tokių kaip: laikinojo darbo, patarnavimo, papildomo darbo ir antra eilių pareigų, su namudininkais, ypatumus. Kad darbuotojas galėtų sudaryti darbo sutartį, visų pirma jis turi pateikti dokumentus. Be dviejų pagrindinių sutarčių rūšių yra išskiriamos ir kitos rūšys. Laikinoji darbo sutartis. Tai yra darbo sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui ji gali būti sudaroma skubiems arba laikiniems darbams atlikti, laikinai nesantiems darbuotojams pavaduoti. Ši

<sup>32</sup> LR DK, 109 str.

<sup>33</sup> Davulis T. Darbo teisė: ES ir Lietuva: monografija. Vilnius, 2004, P. 298.

<sup>34</sup> Čiočys P. Teisės pagrindai. VVK leidykla, Vilnius, 2000, II papildytas ir atnaujintas leidimas, P. 168.

<sup>35</sup> LR DK, 112 str.

<sup>36</sup> Čiočys P. Teisės pagrindai. VVK leidykla, Vilnius, 2000, II papildytas ir atnaujintas leidimas, P. 168

<sup>37</sup> LR DK, 108 str.

sutartis gali būti sudaryta ir su studentais, moksleiviais jų atostogų metu, vadovaujantis DK 277 str. ir kitų teisės akto nuostatomis dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo iki 18 metų. Jeigu laikinoji darbo sutartis, pasibaigus jos darbo terminui, nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma laikinoji darbo sutartis tam pačiam darbui, darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui<sup>38</sup>. Laikinių darbų forminimas palankiai vertinamas tų darbdavių, kuriems laikinai darbo jėgos pamainai nereikia atitinkamų žinių ar kvalifikacijos turinčių darbuotojų.

Antraeilės pareigos (darbas) – tai pareigos arba atliekamas darbas, dirbamas laisvu nuo pagrindinio darbo laiku. Pagal antraeilių pareigų (darbo) sutartis darbuotojas gali dirbti keliose darbovietėse. Darbuotojas, norintis eiti antraeiles pareigas, iki sutarties sudarymo turi pateikti darbdaviui, kuris jį priima į antraeiles pareigas, iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas jo kasdienio darbo toje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas. Darbuotojams, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, eiti antraeilių pareigų neleidžiama<sup>39</sup>.

Namudinis darbas – darbas, kurį asmuo atlieka namuose. Prieš sudarydamas toki tipo darbo sutartį su namudininku, darbdavys, susitaręs su darbuotoju, teisės aktų nustatyta tvarka turi įvertinti profesinę riziką namudininko darbo vietoje. Namudininkams keliami reikalavimai dėl darbų, susijusių su kenksmingais veiksniais kiek jiems patiems, tiek namų aplinkai. Darbo laikas negali viršyti 40 valandų per savaitę. Patarnavimo sutartis yra darbo sutartis, kurią darbuotojas įsipareigoja teikti asmenines namų ūkio paslaugas, o darbdavys – fizinis asmuo, kurio teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja LR civilinis kodeksas. Patarnavimo sutartyje turi būti nustatytas kasdieninio darbo pradžios ir pabaigos laikas, darbo diena gali būti pertraukiama. Darbuotojo pageidavimu gali būti susitarta dėl išlaidų, patirtų teikiant paslaugas, kompensavimo, apgyvendinimo ir maitinimo sąlygų.

## **2.1.2 Darbo sutarties vykdymas ir pakeitimas**

Vienas iš pagrindinių teisės principų — besąlygiškas sutarčių laikymasis. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti aptarta darbo sutartyje. Savo ruožtu darbuotojas be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo neturi teisės savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui, išskyrus Kodekse nustatytus atvejus, kai darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi.

Darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas ir kitais gamybinio būtinio atvejais darbdavys turi teisę keisti darbo sąlygas. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis, jis gali būti atleidžiamas.

---

<sup>38</sup> Autorių kolektyvas. Koordinatorius doc. Dr. Juozas Šatas, Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius Justicija 2004m.P. 46.

<sup>39</sup> LR DK, 145 str.

Darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui. Taip pat keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tokiu atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Ypatingais atvejais darbo sąlygos gali būti pakeistos laikinai. Tuomet darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietoje, taip pat pakeisti nustatytas sąlygas, kai reikia užkirsti kelią nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti ir t.t., tačiau negalima perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės. Jeigu perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja darbo užmokestis dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis.

Taigi darbo sutarties vykdymas – tai darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus kai kuriuos įstatymo numatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Darbdavys turi teisę reikalauti darbo sutartyje nesulygto darbo atlikimo tam tikrais atvejais, pavyzdžiui, kai reikia užkirsti kelią gamybinei avarijai, pašalinti jos padarinius ir t. t. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti susitarta nurodant tai jau sudarytoje darbo sutartyje. Darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo pavesti atlikti savo darbą kitam asmeniui. Pagal DK 120 str. 1 dalį, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Tai jis gali padaryti darbuotojo sutikimu.

Darbo sutarties šalys gali savo susitarimu darbo sutartį nutraukti arba pakeisti. Darbo sutarties sąlygų pakeitimas yra tada, kai keičiamos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios jų teises ir pareigas. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 str. Darbdavys gali laikinai pakeisti darbo sutarties būtinąsias sąlygas (DK 95 str. 1 d. ir 2 d.) savo iniciatyva, neklausdamas darbuotojo sutikimo. Toks darbdavio įsakymas darbuotojui yra privalomas. Jo nevykdymas gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą, taip pat pakeisti kitas darbo sutarties sąlygas galima ne ilgiau kaip vienam mėnesiui.

Taigi kadangi darbo ir gamybos procesas nėra statiškas, nuolatos tobulėja technologijos, todėl laikytis kategoriško principo ir drausti darbdaviui daryti reikiamus pertvarkymus gamybos ir darbo sąlygų sferoje reikėtų technikos pažangos stabdymą. Darbdavys gali pakeisti darbuotojo darbo sąlygas ne bet kada, o tik esant šioms priežastims:

1. keičiama gamyba arba jos technologija;
2. pertvarkomas darbo organizavimas.

Taigi, galima sakyti, kad darbo sutarties vykdymas ir jos pakeitimas yra ganėtinai griežtai reglamentuojama darbo teisės sritis.

### 2.1.3. Darbo sutarties pasibaigimas

Darbo sutartis — pagrindinė asmens teisės į darbą įgyvendinimo forma. Jos sudarymas lemia darbo teisinių santykių atsiradimą, o pasibaigimas — šių santykių nutrūkimą.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindas yra gyvenimiška aplinkybė, įtvirtinta įstatyme kaip juridinis faktas darbuotojo darbo teisiniams santykiams nutraukti. Darbo sutartis gali būti nutraukiama tik remiantis įstatyme nustatytais pagrindais ir laikantis nustatytų taisyklių.

Darbo sutartis gali būti nutraukta<sup>40</sup>:

- šalių susitarimu;
- suėjus darbo sutarties terminui;
- darbuotojo pareiškimu;
- dėl nuo darbuotojo nepriklausančių aplinkybių;
- darbdavio iniciatyva.

Viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Tai, ko gero, pats demokratiškiausias ir paprasčiausias darbo sutarties nutraukimo pagrindas, paprastai nesukeliantis darbo sutarties šalims nepalankių pasekmių ir galimų konfliktų. Jei ši sutinka su pasiūlymu, per septynias dienas turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį. Sutarusios nutraukti sutartį, šalys sudaro raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo. Susitarime numatoma, nuo kurio laiko sutartis nutraukiama, ir kitos sutarties nutraukimo sąlygos (kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimo ir kt.). Jei antroji šalis per nustatytą laiką nepraneša, kad sutinka nutraukti sutartį, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu yra atmetas.

Reiškia, kad darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu iniciatorius gali būti tiek darbuotojas, tiek ir darbdavys. Nutraukiama gali būti tiek neterminuota, tiek terminuota darbo sutartis. Pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu dažniausiai pateikia darbuotojai. Tokiam sprendimui gali būti įvairių priežasčių: išeiti iš darbo pačiam ir skubiai gauti geresnį darbą kitoje darbovietėje arba noras palikti įmonę dėl galimo atleidimo darbdavio iniciatyva ateityje dėl neigiamų motyvų ir pan. Darbdavys savo ruožtu gali siūlyti darbuotojui nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu jeigu jo nepatenkina darbuotojo sugebėjimai, įgūdžiai, elgesys, dažni sirguliavimai ir kt., arba kai abi šalys nuolatos konfliktuoja. Suprantama, kad panašiais atvejais darbdavys gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva ir kitais pagrindais, tačiau tai padaryti darbdaviui ne visada yra naudinga, nes įstatymas tokius atleidimus sieja su tam tikrais apribojimais (negalima atleisti laikinojo nedarbingumo ir atostogų metu, be išankstinio įspėjimo apie numatomą atleidimą, be išankstinio išrinktų į darbuotojų atstovaujamuosius organus - profesinę sąjungą arba į darbo tarybą - sutikimo ir t.t.

---

<sup>40</sup> Čiočys P., Teisės pagrindai. Trečiasis leidimas. – Vilniaus vadybos katedra, Vilnius, P 29-31.



Tokio sutarties nutraukimo pagrindas yra tik šalių raštiškas sutikimas, kuriame turi būti nurodytos visos nutraukimo sąlygos - kompensacijos, kitokios išmokos, atsiskaitymo tvarka ir pan. Jeigu darbdavys gavęs darbuotojo sutikimą atsisakė išmokėti kompensacijas, dėl kurių buvo susitarta ir įvykdyti kitas sąlygas, tai tokį darbo sutarties nutraukimą galima ginčyti teismine tvarka. Išmokamos kompensacijos bendra tvarka apmokestinamos fizinių asmenų pajamų mokesčiu, nuo jų skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos.

Suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį. Nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo informinti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu.

Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą ar terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu darbuotojui daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis.

Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu įspėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų, invalidai, darbuotojai, auginantys vaikų iki keturiolikos metų, apie atleidimą iš darbo turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius. Per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

Nutraukus darbo sutartį atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje.

Įstatymų nustatyta tvarka mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, darbdavys privalo raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams, kai per trisdešimt kalendorinių dienų numatoma atleisti:

- dešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;

- daugiau kaip dešimt procentų darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- trisdešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

## **2.2 INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS**

Individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo (DK 285 str.) (pvz., dėl drausminės nuobaudos skyrimo, darbo sąlygų pakeitimo, atleidimo iš darbo ir kt.). Šiuos ginčus nagrinėjančios institucijos yra darbo ginčų komisija ir teismas, jeigu Darbo kodeksas arba kiti įstatymai nenustato kitokios nagrinėjimo tvarkos (DK 286 str.).

Komisija darbo ginčams nagrinėti sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų – komisijos narių. Darbuotojų atstovus renka darbuotojų susirinkimas (konferencija), o darbdavio atstovus skiria darbdavys savo įsakymu (potvarkiu) (DK 288 str. 1 d.). Komisija sudaroma kaip nuolat veikianti institucija, bet ne ilgesniam kaip 2 metų laikotarpiui. (DK 288 str. 3 d.) Pasibaigus šiam terminui darbo ginčų komisija renkama iš naujo arba perrenkama jau dirbusi.

Maksimalus komisijos atstovų kadencijų skaičius nėra numatytas. Darbuotojų išrinkti darbo ginčų komisijos nariai darbdavio iniciatyva negali būti atleidžiami iš darbo, jei nėra jų kaltės (Darbo kodekso 129 str.), išskyrus atvejį, kai darbovietė yra likviduojama (DK 303 str. 1 d.). Komisijos pirmininko pareigas kiekviename posėdyje paeiliui eina darbuotojų ir darbdavio atstovai (DK 288 str. 4 d.).

Komisijai techniškai aptarnauti darbdavys skiria komisijos raštvedį. Jis priima ir registruoja prašymus, išreikalauja iš atitinkamų tarnybų prašymui išnagrinėti reikalingus dokumentus, ekspertų išvadas, praneša apie paskirtą bylos nagrinėjimo laiką ir vietą, rašo komisijos protokolą, siunčia išrašus ir sprendimus, persiunčia bylą teismui ir atlieka kitus darbo ginčų komisijos pavedimus (DK 287 str.).

Darbuotojas gali kreiptis į komisiją dėl darbo ginčo nagrinėjimo per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės (DK 296 str.). Darbuotojo prašyme komisijai turi būti nurodoma ieškovo (darbuotojo), atsakovo (darbdavio), kitų byloje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, darbdavio pavadinimas ir adresai, aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, aiškiai suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas (DK 290 str. 1 d.).

Prašymas paduodamas komisijos raštvedžiui, o jei jeigu jo nėra – darbdaviui. Raštvedys gautą prašymą užregistruoja, praneša komisijai, parengia bylą nagrinėti, išreikalauja reikiamus dokumentus, skaičiavimus, išvadas, praneša dalyvaujantiems byloje asmenims apie bylos nagrinėjimo laiką ir vietą, įteikia atsakovui prašymo kopiją (DK 290 str. 2 d.).

Komisijos posėdis darbo ginčui nagrinėti turi būti sušauktas ne vėliau kaip per 7 dienas nuo prašymo padavimo dienos. Prašymas turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per 14 dienų nuo jo padavimo dienos (DK 291 str. 1 d.).

Komisijos posėdis laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja vienodas skaičius darbdavio ir darbuotojų atstovų (DK 291 str. 2 d.).

Komisijos sprendimai priimami komisijos narių susitarimu (DK 292 str. 1 d.).

Jei komisijos nariai nesusitarė, komisijos protokole įrašoma, kad šalys (darbuotojų ir darbdavio atstovai) nesusitarė ir sprendimas nepriimtas (DK 292 str. 2 d.).

Komisijos sprendimas įrašomas į komisijos protokolą pagal Vyriausybės patvirtintą formą. Protokolą pasirašo komisijos pirmininkas, nariai ir raštvedys. Sprendimuose dėl piniginių reikalavimų patenkinimo turi būti nurodyta priteisiama suma ir su delspinigiais išmokėta iki sprendimo įvykdymo dienos .

Komisijos raštvedys komisijos sprendimo nuorašą, o kai šalys nesusitarė, - išrašą iš protokolo per 5 dienas pasirašytinai įteikia dalyvaujantiems byloje asmenims (DK 292 str. 3 d.). Jei darbdavys per 10 dienų nuo komisijos sprendimo nuorašo gavimo dienos ar per kitą sprendime nustatytą laikotarpį sprendimo neįvykdo, tai darbuotojas raštu kreipiasi į teismą, kad šis sprendimas būtų įvykdytas priverstinai (DK 294 str.).

Komisijos sprendimo darbdavys apskūsti negali (DK 293 str. 2 d.).

Jei įmonėje komisija nebuvo sudaryta, tuomet darbdavys, gavęs prašymą dėl darbo ginčo, nedelsdamas privalo paskirti komisijos raštvedį ir inicijuoti komisijos sudarymą laikantis aukščiau nurodytos tvarkos ir terminų (DK 288 str. 2 d.).

Visas darbo ginčų komisijos išlaidas padengia darbdavys (DK 302 str. 1 d.).

Teismuose nagrinėjami šie darbo ginčai:

- 1) jei darbuotojas nepatenkintas komisijos sprendimu;
- 2) kai komisijoje darbo ginčo šalys nesusitarė;
- 3) jeigu komisija nebuvo sudaryta per 7 dienas arba kai ginčas nebuvo išspręstas per 14 dienų nuo darbuotojo prašymo padavimo dienos (DK 295 str. 1 d.).

Tačiau pasitaiko atvejų, kai darbo ginčai gali būti nagrinėjami tiesiogiai kreipiantis į teismą. Tokie atvejai yra šie:

- 1) Jei darbuotojas nesutinka su būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per 1 mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos jis turi teisę kreiptis į teismą. Jeigu nustatoma, kad būtiniosios darbo sutarties sąlygos buvo pakeistos, darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, tai pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam išieškotas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau

apmokamą darbą (DK 295 str. 2 d., 1 p.; DK 297 str. 1 d.). Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas gražina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos (DK 295 2 d., 1 p.) (DK 297 str. 3 d.).

2) dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo (DK 295 str. 2 d., 2 p.);

3) tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo (DK 295 str. 2 d., 3 p.);

4) pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises (DK 295 str. 2 d., 4 p.);

5) kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę (DK 295 str. 2 d., 5 p.);

6) kitais įstatymų nustatytais atvejais (DK 295 str. 2 d., 6 p.).

Darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos priteisiamos ne daugiau kaip už 3 metus (DK 298 str.). Bylinėjimosi išlaidos padengiamos Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka (DK 302 str. 2 d.). Darbuotojai darbo bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio (DK 302 str. 3 d.)

## **2.3 DARBO IR POILSIO LAIKO BEI UŽMOKESČIO REGLAMENTAVIMAS**

LR Darbo kodekso 156 straipsnyje yra įtvirtinama bendroji poilsio laiko sąvoka „poilsio laikas – tai įstatymų, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas“. Ši kodekso nuostata numato, kad poilsio laikas gali būti nustatomas remiantis įstatymu, kolektyvine sutartimi ar darbo sutartimi. Įstatymiškai eilė teisės norminių aktų yra išleistų su tikslu reglamentuoti atskiras poilsio rūšis ar poilsio numatymo specifiką skirtingiems socialiai jautresniems subjektams. Kolektyvine sutartimi, kuri yra susitarimas tarp profesinės sąjungos ir darbdavio (arba jų susivienijimų, organizacijų) dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, žmogaus saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų, taip pat galima numatyti tam tikrą poilsio laiko reguliavimą. Valstybė pasilieka sau teisę nustatyti tam tikras teisinio reguliavimo ribas: minimalias garantijas, normas, kurių negalima peržengti susitarimais, o konkrečios darbo sąlygos paliekamos reguliuoti sutartims, o ypačingai kolektyvinėms sutartims. Tiesiog tokiomis sutartimis negalima pabloginti darbuotojų padėties palyginus su ta, kuri yra numatyta įstatymu, poilsio laiko atžvilgiu ir kitokių poilsio laiko rūšių negu numatyta LR Darbo kodekse.

LR Darbo kodekso 157 straipsnyje poilsio laikas yra išskiriamas į atskiras rūšis, kurios pasižymi savo specifika ir taikymo bei suteikimo sąlygomis. Minėtame straipsnyje išskiriamos šios poilsio laiko rūšys:

- Pertrauka pailsėti ir pavalgyti;
- Papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos laiku;
- Paros nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų;
- Savaitės nepertraukiamasis poilsis;
- Kasmetinis poilsio laikas.

Pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Ši poilsio laiko rūšis yra reglamentuota LR Darbo kodekso 158 straipsnyje, kuriame įtvirtintos ir pagrindinės nuostatos susijusios su šio poilsio laiko įgyvendinimu. Pirmoje šio straipsnio dalyje nustatyta pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė bei jos nustatymo tvarka. Taigi, maksimali šios pertraukos trukmė yra dvi valandos, o minimali – pusė valandos. Toks reglamentavimas pagrįstas tuo, kad nenumačius minimalios ribos, būtų nesudaromos darbuotojui sąlygos pavalgyti ir pailsėti, o nenumačius viršutinės ribos – būtų galima pailginti tokią pertrauką, kas sąlygotų visos darbo dienos pailgėjimą. Darbo kodeksas reglamentuoja ir laikotarpį, kada turi būti suteikiama jau minta pertrauka, t.y., praėjus pusei darbo dienos, bet ne vėliau nei po keturių valandų, tai ypač svarbu esant suminei darbo laiko apskaitai (suminė darbo apskaita yra nustatoma nepertraukiamai veikiančiose įmonėse įstaigose ir organizacijose) ir tiems darbuotojams, kurių darbo diena ilgesnė nei 8 valandos. Reiktų pabrėžti, kad tokia pertrauka nėra įskaitoma į darbo laiką, todėl darbuotojas ją gali ir turi teisę realizuoti savo nuožiūra. Į laisvo disponavimo sampratą įeina ir galimybė palikti darbo vietą, darbovietės teritoriją ir nebūti reguliuojamam darbdavio nurodymais. Taigi, darbdavys esant normaliai penkių darbo dienų savaitei privalo suteikti darbuotojui šią pertrauką, kitaip būtų pažeisti ne tik Darbo kodekso nuostatai, tačiau ir paneigti pagrindiniai konstituciniai principai.

Papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos laiku. Papildomos ir specialios pertraukos yra suteikiamos socialiai ar fiziškai, dvasiškai jautresniems darbuotojams, kada tas jautrumas yra sąlygotas objektyvių priežasčių. Todėl reiktų išskirti ir tokių pertraukų tikslingumą. Visų pirma, jomis siekiama išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą. Antra, labai svarbu apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio ar pervargimo, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, kad būtų užtikrintas tinkamų darbo sąlygų įgyvendinimo principas. Antroje LR Darbo kodekso 159 straipsnio dalyje yra įtvirtinam nuostata, kad jaunesniems kaip aštuoniolika metų darbuotojams turi būti suteikiama mažiausiai trisdešimties minučių papildoma pertrauka pailsėti darbo metu, jei jo darbo trukmė yra ilgesnė nei keturios valandos. Svarbu pastebėti, kad atskirais Vyriausybės nutarimais apskritai yra nustatyta, kokius darbus gali dirbti jaunesni nei aštuoniolikos metų amžiaus subjektai. Be to, ši papildoma pertrauka pailsėti darbo metu yra įskaitoma į darbo laiką.

Paros nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų. Atsižvelgiant į tam tikrų darbuotojų amžių, toks nepertraukiamo poilsio laikas yra nustatomas pagal kitas taisykles, siekiant apsaugoti jaunų žmonių sveikatą, darbingumą ir atsižvelgiant į jų besivystantį organizmą. Tokiems subjektams yra numatomos didesnės kasdieninio poilsio garantijos. LR Darbo kodeksas numato tokius subjektus ir atskirus poilsio laiko tarpus:

- Darbuotojams iki šešiolikos metų numatomas nepertraukiamas kasdieninio poilsio laikas negali būti trumpesnis nei keturiolika valandų.
- Darbuotojams nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų numatomas ne trumpesnis nei dvylika valandų nepertraukiamasis kasdieninis poilsis.

Be to reiktų nepamiršti ir bendrųjų apribojimų susijusių su asmenimis, kurie dirba neturėdami aštuoniolikos metų. LR Darbo kodekso 154 straipsnio 3 dalyje tvirtinama imperatyvi norma, draudžianti asmenims iki aštuoniolikos metų dirbti nakties metu. Žiūrint sistemiškai – nakties laikas apibrėžiamas to paties straipsnio 1 dalyje „nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. Vadinasi, nepertraukiamasis kasdieninis asmenų iki aštuoniolikos metų poilsis turi būti ne tik atitinkamai ilgesnis, bet ir apimti minėtą nakties laiką, kurio metu jiems draudžiama dirbti.

Savaitės nepertraukiamas poilsis. Savaitės nepertraukiamasis poilsis yra laisvas laikas nuo darbo, kuris prasideda pasibaigus darbui paskutinę darbo savaitės dieną ir baigiasi pradėjus darbą kitą darbo savaitę. Sistemiškai aiškinant LR Darbo kodekso 147 straipsnio 2 dalies nuostatą, kad darbuotojams nustatoma penkių darbo dienų su dviem poilsio dienomis ir LR Darbo kodekso 161 straipsnio 1 dalį, kur numatyta, kad esant penkių dienų darbo savaitei poilsio dienos yra šeštadienis ir sekmadienis, akivaizdu, kad įstatymo leidėjas prioritetą nustato penkių darbo dienų savaitei. Tačiau LR Darbo kodekso 147 straipsnio 2 dalis numato ir tai, kad įmonėse, kuriose dėl gamybinio pobūdžio ar kitų sąlygų penkių dienų darbo savaitė neįmanoma, nustatoma šešių darbo dienų savaitė su viena poilsio diena, o LR Darbo kodekso 161 straipsnio 1 dalis – kad bendra poilsio diena yra sekmadienis. Visgi reiktų pabrėžti, kad į šio straipsnio 2, 3, 4 dalyse numatytų išimčių atveju, netgi bendroji poilsio diena – sekmadienis – gali būti pakeista kita savaitės diena. Be to, Vyriausybė savo nutarimu galėtų nustatyti kitokias poilsio dienas nei tai numato LR Darbo kodeksas, žinoma, jei tai nepablogintų darbuotojų padėties.

Kasmetinio poilsio laikas. Kasmetinis poilsio laikas yra tam tikros švenčių dienos ir atostogos. Švenčių dienų sąrašas yra numatytas įstatymų leidėjo ir jokiais kitais teisės aktais ar lokaliniais potvarkiais tokios dienos negali būti pakeičiamos. O atostogas kaip kasmetinio poilsio rūšį reiktų išskirti į keletą esminių skirtingų dalių, t.y., į kasmetines atostogas ir tikslines atostogas. Nagrinėjant kasmetines atostogas labai svarbu išskirti jų rūšis, nuo kurių priklauso ir jų suteikimo tvarka trukmė bei apmokėjimas. Taigi, kasmetinės atostogos gali būti: minimalios, pailgintos, papildomos. Kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, kurio pagrindiniai tikslai

yra: suteikti galimybę darbuotojui pailsėti, darbingumui susigrąžinti. Svarbu, kad atostogų metu darbuotojas palieka savo darbo vietą ir gauna vidutinį darbo užmokestį. LR Darbo kodeksas ir kiti įstatymai bei poįstatyminiai aktai numato tik bendrąsias atostogų suteikimo sąlygas ir dažnai šalims palieka pačioms konkrečiai susitarti dėl atskirų atostogų suteikimo ar apmokėjimo tvarkos.

Svarbi Darbo teisės nuostata yra ir darbo užmokesčio reglamentavimas. Darbo užmokestis - tai atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius (priedai, premijos ir pan.). Darbo užmokestis mokamas pinigais (DK 168 str.). Darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už LR Vyriausybės nustatytus minimaliuosius dydžius. Atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius.

Darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai bei kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse. Konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Keisti darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys negali (išskyrus DK 120 str. 3 dalies pirmam sakinyje numatytus atvejus – be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas). Apie nustatomas naujas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš 1 mėnesį iki jų įsigaliojimo. Keičiant darbo sutarties sąlygas, pakeitimai įforminami abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose (DK 120 str. 4 d.)

Jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (pvz.: darbo vietoje yra kenksmingų ar pavojingų veiksnių), už darbą tokiomis sąlygomis mokamas padidintas tarifinis atlygis. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Kai padidėja darbuotojo darbo mastas, palyginus su nustatyta norma, jam mokama proporcingai daugiau. Konkretūs darbo apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ar darbo sutartyse (DK 197 str. 2 d.)

Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip *pusantra darbuotojui nustatyto valandinio atlygio* (mėnesinės algos). Už darbą poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną, arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valandinis arba dieninis atlygis. Apmokėjimas už prastovą ne dėl darbuotojo kaltės vykdomas vadovaujantis šiais principais: Prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą; kai dėl prastovos perkelta į kitą darbą darbuotojo

darbo užmokestis sumažėja dėl nepriklausančių nuo jo priežasčių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis (DK 195 str. 2 d.); kai kito įmonėje esančio darbo nepasiūloma – mokama 2/3 jo vidutinio darbo užmokesčio, buvusio iki prastovos (DK 195 str. 3 d.); kai darbuotojas raštiškai atsisako pasiūlyto darbo, atitinkančio jo profesiją ir sveikatą – mokama ne mažiau kaip 30% Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą (DK 195 str. 4 d.). Prastovos dėl darbuotojo kaltės laikas neapmokamas. Už gaminių broką, atsiradusį ne dėl darbuotojo kaltės mokama kaip už tinkamą produkciją, o už gaminių broką, atsiradusį dėl darbuotojo kaltės – atsižvelgiant į produkcijos tinkamumo laipsnį. Neįvykdžius išdirbio normų ne dėl darbuotojo kaltės – 2/3 jam nustatyto atlygio, bet ne mažiau kaip Vyriausybės nustatytas minimalus atlygis. Neįvykdžius išdirbio normų dėl darbuotojo kaltės, mokama už faktiškai atliktą darbą. Darbuotoją atleidžiant iš darbo, visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimais nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka (DK 141 str. 1 ir 2 dalys). Kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką.

Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis, kuris turi būti išmokėtas ne vėliau kaip prieš 3 kalendorines dienas iki atostogų pradžios. Kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai.

## **2.4 DARBO DRAUSMĖ IR MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ**

Darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Darbo drausmė darbovietėje užtikrinama sudarant organizacines ir ekonomines sąlygas normaliam našiam darbui, taip pat skatinant už gerą darbą. Darbuotojams, pažeidusiems darbo drausmę, gali būti taikomos drausminio poveikio priemonės. Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Jas tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Nepavykus suderinti – darbo tvarkos taisyklės negalioja. Darbuotojų pareigos. Darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Darbuotojų pareigos – viena iš svarbiausių darbuotojų teisinio statuso dalių. Nevykdymas neteisėtų darbdavio nurodymų, darbuotojas darbo drausmės nepažeidžia. (Teismų praktika įtvirtina nuostatą, kad jeigu darbdavys duoda neteisėtus nurodymus ar nesupažindina darbuotojo su konkrečiomis jo pareigomis, tokių nurodymų neįvykdymas, tam tikro darbo neatlikimas, nežinant jog jį reikia atlikti, negali būti drausminės atsakomybės pagrindas). Darbdavio pareigos. Darbdavys ir administracija privalo tinkamai organizuoti



darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais. Kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai. Kai kuriose profesijose ir tarnybose, darbuotojų pareigas taip pat gali nustatyti pareigybės aprašymai ir nuostatai.

Už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus rezultatus darbdavys gali skatinti darbuotojus (pareikšti padėką, premijuoti, apdovanoti dovana, suteikti papildomų atostogų). Darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, todėl jam būdingi tokie pat sudedamieji elementai:

- 1) subjektas (nusižengęs darbuotojas, turintis teisumą ir veiksnumą);
- 2) objektas (nustatyta darbo tvarka, ją pažeisdamas, darbuotojas pažeidžia ir norminių teisės aktų nustatytus reikalavimus. Jo elgesys tampa neteisėtu);
- 3) objektyvioji pusė (darbuotojo neteisėtas elgesys (neteisėta veika – pasireiškia darbo pareigų, nustatytų norminių teisės aktų, nevykdymu, arba netinkamu jų vykdymu);
- 4) subjektyvioji pusė (darbo drausmės subjektyvūs požymiai – tai pažeidusio darbo drausmę darbuotojo kaltė. Kaltė gali pasireikšti tyčia (pravaikšta be svarbių priežasčių) ar neatsargumu). Buvus jo kaltą veiką turi įrodyti darbdavys. Tik vienu metu esant visiems šiems elementams galima konstatuoti, kad yra darbo drausmės pažeidimas, sukiantis drausminę atsakomybę.

Už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos drausminės nuobaudos: Pastaba; Papeikimas; Atleidimas iš darbo (DK 136 str. 3 dalis). Už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą. Jei paskyrus drausminę nuobaudą, darbuotojas toliau pažeidžia darbo drausmę, drausminė nuobauda gali būti skiriama pakartotinai. Prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Jei per darbdavio ar administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo.

Įstatymų nustatytais atvejais prieš skiriant drausminę reikia gauti atitinkamo organo sutikimą. Drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai. Drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, o iškelus baudžiamąją bylą, - ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena laikoma ta diena, kurią

apie darbuotojo pažeidimą tapo žinoma darbdaviui arba jo atstovui. Negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos.

Drausminę nuobaudą galima apskusti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę nuobaudą panaikinti atsižvelgdamas į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis jis padarytas, darbuotojo ankstesnį darbą ir elgesį, į tai, ar drausminė nuobauda atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, ar buvo laikytasi nuobaudai skirti nustatytos tvarkos.

Drausminė nuobauda galioja vienerius metus nuo jos paskyrimo dienos. Jei darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba, jam skirtą drausminę nuobaudą galima skirti nepasibaigus drausminės nuobaudos galiojimo terminui. Inicijatyvą panaikinti drausminę nuobaudą gali pareikšti darbo kolektyvas, profesinė sąjunga, darbo taryba ar net pats darbuotojas.

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra savarankiška atsakomybės rūšis, todėl ji gali būti taikoma greta kitų atsakomybės rūšių: baudžiamosios, administracinės, drausminės ir panašiai. Pagrindinis materialinės atsakomybės tikslas – atlyginti turtinę žalą, susietą su darbo pareigų vykdymu, padarytą kitam teisinio santykio subjektui.

Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai juos atlikdamas. Materialinė atsakomybė atsiranda, kai yra visos šios sąlygos:

- 1) padaroma žala (turtinė ir neturtinė);
- 2) žala padaroma neteisėta veika;
- 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo (dėl kieno veikos ir kokio dydžio atsirado žala);
- 4) yra pažeidėjo kaltė (tyčia ir neatsargumas);
- 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję su darbo veikla (darbo sutartis). (specialioji sąlyga pagal darbo teisę)
- 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla (materialinė atsakomybė pagal DK teisės normas yra taikoma tada, kai žala kitam darbo teisinio santykio subjektui padaroma veika, kuri susijusi su darbo pareigų vykdymu).

Žalą, kurią darbuotojas vykdydamas darbo pareigas padaro tretiesiems asmenims, turi atlyginti darbdavys. Išmokėjęs nuostolius, jis gali atitinkamas sumas išieškoti iš kalto asmens regresu tvarka – daugeliu atveju ribotą sumą. (specialioji sąlyga pagal darbo teisę). Jeigu žalai atsirasti sudarė sąlygas nukentėjusiojo kaltė, žalos atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į

kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą atmetamas. Darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį nustato teismas, vadovaudamasis CK. Pagal CK nuostatas neturtinė žala yra „asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kt., teismo įvertinti pinigais“. (CK 6.250 str.), pvz., neteisėtai atleistas iš darbo, neteisingai paskirta drausminė nuobauda, paskleista informacija apie darbuotoją, nesusijusi su jo darbinėmis savybėmis ir pan.. Padaryta neturtinė žala gali būti tiek susijusi su darbuotojui ar darbdaviui padaryta turtine žala (pvz., darbuotojo sveikatos sužalojimas, suluošinimas, profesinė liga; darbdavio komercinės paslapties atskleidimas ir kt.), tiek nesusijusi reputacijos pablogėjimas, pažeminimas). Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, kai privalo būti atlyginta visa žala:

- 1) žala padaryta tyčia;
- 2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota BPK nustatyta tvarka;
- 3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis (toliau VMAS);
- 4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese;
- 5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose;
- 6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo;
- 7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

VMAS gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Ši sutartis įforminama raštu. (negali būti sudaromos su darbuotojais iki aštuoniolikos metų).

Žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos. Žala apskaičiuojama atsižvelgiant į turto vertę atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius).

Daro ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaryta tyčia.

Darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala neviršijant jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio

darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos.

Darbuotojas, nesutikdamas su darbdavio nurodymu, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus. Pirminis toks organas yra darbo ginčų komisija. Darbuotojas gali į ją kreiptis per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo apie rašytinį darbdavio nurodymą išskaityti iš darbo užmokesčio žalai atlyginti.

Kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjančią organą sustabdo išieškojimą. Jeigu darbuotojas nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, per 10 dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos jį gali apskųsti apylinkės teismui. Be to, į apylinkės teismą darbuotojas gali kreiptis, kai darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta arba ji neišsprendė ginčo per 14 dienų, nuo prašymo gavimo dienos, taip pat kai darbo ginčų komisijos šalys nesusitarė. Tiesiogiai į teismą darbuotojas gali kreiptis tada, kai darbdavio ir darbuotojo santykiai yra nutrūkę<sup>41</sup>.

## **2.5 DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATOS APSAUGA**

Demokratinėje valstybėje žmogus turi prigimtine ir konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Taigi šias teises garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 ir 49 straipsniai. 48 – ajame minima, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugas ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atžvilgiu. 49 – ajame, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas. Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, šalyje vyko ir tebevyksta esminė pertvarka darbuotojų saugos srityje.

1991 m. kovo 12 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba priėmė sprendimą dėl Lietuvos prisijungimo prie Tarptautinės žmogaus teisių chartijos dokumentų. 1991 m. spalio 4 d. Lietuva tapo Tarptautinės darbo organizacijos nare. Šių Lietuvai svarbių sprendimų priėmimas įpareigoja laikytis Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos normų ir socialinės gerovės principų.

Darbuotojų saugos valstybės politika pagrįsta šiais pagrindiniais principais:

1. darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimo prioritetas, palyginti su darbo arba gamybos rezultatais;
2. trišalis valstybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų bendradarbiavimas;
3. saugos darbe mokslo plėtojimas;

---

<sup>41</sup> LR DK, 295 str.

4. saugių darbo priemonių, asmeninių ir kolektyvinių apsaugos priemonių gamybos skatinimas;
5. vienodu saugos darbe reikalavimų įmonėms nustatymas;
6. darbdavių ir darbuotojų atsakomybė už saugos darbe norminių aktų pažeidimus;
7. saugos darbe ir darbo medicinos tarnybų steigimas;
8. ekonominių švertų, skatinančių saugų darbą, nustatymas;
9. saugos darbe specialistų rengimo, nelaimingų atsitikimų, profesinių ligų priežasčių tyrimo vienodos tvarkos nustatymas;
10. valstybinė saugos darbe kontrolė.

Darbuotojų sauga ir sveikata – tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Siekiant išsaugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą numatomos tokios priemonės:

- darbų saugos ir gamybinės buities gerinimas, darbo vietų tobulinimas techniniu ir organizaciniu požiūriu;
  - darbuotojų sveikatos gerinimas;
  - darbų saugos ir darbo medicinos teisinio reguliavimo sistemos kūrimas;
  - darbų saugos ir darbo medicinos mokymo sistemos kūrimas, darbų saugos mokslo plėtojimas;
  - darbų saugos ir darbo medicinos valdymo sistemos kūrimas.
- Šių priemonių įgyvendinimas sumažins nelaimingų atsitikimų darbe skaičių ir sergamumą profesinėmis ligomis.

Pradedant įgyvendinti nacionalinės darbų saugos sistemą Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir vyriausybės institucijos patvirtino Įmonės saugos darbe tarnybų, Nelaimingų atsitikimų tyrimo ir apskaitos, Saugos darbe mokymo, instruktavimo ir atestavimo, Higieninio darbo sąlygų pavyzdinius vertinimo nuostatus, Profesinių ligų tyrimo tvarką, Potencialiai pavojingų techninių įrengimų bei pavojingų gamybų (darbų) sąrašus, Saugos darbe instrukcijų rengimo taisykles bei kitus norminius aktus.

Kiekvienas žmogus turi teisę į saugų darbą ir sveikas darbo sąlygas. Tai užtikrina Lietuvos Respublikos įstatymai.

Darbuotojų priėmimo į darbą tvarką, darbo sąlygas, darbo ir poilsio laiką, darbo sutarties nutraukimo sąlygas reglamentuoja 2002 m. birželio 4 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įsigaliojęs nuo 2003 m. sausio 1 d.

Saugos darbe norminiais aktais įvardijami įstatymai, Lietuvos Respublikos Seimo ir Vyriausybės nutarimai, nustatyta tvarka patvirtinti valstybiniai arba įmonių standartai, nuostatai, normos ir taisyklės, instrukcijos, reglamentuojančios veiksmų, veikimo metodų, techninių ir kitų priemonių,

įdiegimą ir naudojimą bei kolektyvinių sutarčių nuostatų saugos darbe klausimais. Šie ir daugelis kitų dokumentų parengti ar rengiami atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos pastabas ir pasiūlymus. Rūpinantis darbuotojų sauga darbe yra aptvirtinta daugiau kaip 50 svarbiausių saugos darbe teisės aktų. Svarbiausi iš jų:

- o Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, numatantis šios valstybinės įstaigos uždavinius, funkcijas, darbo inspektorių teises, pareigas, atsakomybę, tikrinant saugą darbe ir darbo organizavimą;
- o Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas;
- o Privalomojo draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe įstatymas ir kt.

Veikia Lietuvos Respublikos saugos darbe komisija, sudaryta iš darbuotojų (profesinių sąjungų), darbdavių organizacijų ir vykdomosios valdžios atstovų.

Teisinių aktų darbų saugos klausimais kūrimas ir tobulinimas yra nepertraukiamas procesas, kuriam reikia nemažai intelektualaus potencialo, ypač dabar, Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą, kurios direktyvų taikymas padės Lietuvoje sukurti naują saugos darbe teisės aktų sistemą. Įstatymai nustato saugos darbe komisijų bei komitetų nuostatus. Įmonių saugos darbe komisijų bei komitetų nuostatus, nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatus, patvirtintas profesinių ligų sąrašas, nustatyta mokymo, instruktavimo ir atestavimo saugos darbe klausimais tvarka.

Saugos darbe specialistus rengia Lietuvos respublikos aukštosios mokyklos, o jų kvalifikacijos kėlimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

## **2.6 KOLEKTYVINIŲ SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS**

Darbo santykių sistemoje svarbų vaidmenį vaidina tiek individualūs, tiek kolektyviniai darbo santykiai. Nors Lietuvos Respublikoje daugiau paplitę dvišaliai (individualūs) darbo santykiai, tačiau vis labiau juntamas susidomėjimas kolektyviniais darbo santykiais. Ne mažas nuopelnas gali būti skiriamas ir Darbo kodekso nuostatoms, kurios tiesiogiai skatina socialinę partnerystę Lietuvoje. Socialinė partnerystė vystoma per socialinį dialogą, kuris gali būti suprantamas derybų ir konsultacijų procesas tarp svarbiausių socialinių partnerių – valstybinių, darbdavių ir profesinių sąjungų institucijų. Dialogas tarp Vyriausybės, darbdavių ir profesinių sąjungų konfederacijų yra viena iš labiausiai paplitusių socialinio dialogo formų. Trišalis bendradarbiavimas remiasi derybomis, kurių metu šalys prisiima įsipareigojimus laikytis susitarimų arba veda konsultacijas su Vyriausybe. Trišalis bendradarbiavimas gali vykti nacionaliniu, šakiniu, regioniniu ir vietiniu lygmeniu. Pagrindinis dalyvavimo trišaliame bendradarbiavime tikslas yra keisti informacija, siekti interesų balanso, gauti pagrindinių socialinių partnerių pritarimą Vyriausybės politikai, formuoti socialinę – ekonominę politiką, kuri atspindėtų partnerių požiūrį ir interesus. Šiuo tikslu Lietuvos Respublikos trišalė taryba kas dveji metai patvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės

plėtos priemonių planus. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2005 m. gegužės 25 d. sprendimu (protokolo Nr. 80) buvo patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 2005-2006 metų socialinės partnerystės plėtos priemonių planas, kuriuo išsipareigojama tobulinti socialinės partnerystės sistemą, socialinės partnerystės teisinę bazę bei kolektyvinius darbo santykius, taip pat plane numatytos priemonės, padėsiančios tobulinti socialinių partnerių dalyvavimą socialiniame dialoge.

Darbo kodeksas nustato, kad darbuotojams gali atstovauti ne tik profesinės sąjungos, bet ir darbo tarybos, todėl priimtas Darbo tarybų įstatymas nustato darbo tarybų statusą, sudarymo tvarką, veiklą bei veiklos pasibaigimo pagrindus, darbo tarybų ir jos narių teises bei pareigas, garantijas darbo tarybų nariams. Taigi Darbo kodeksas nustato dvi galimybes rinktis darbuotojų atstovus – darbo tarybą arba profesinę sąjungą, kurie kaip darbuotojų atstovai galės pasirašyti įmonės kolektyvinę sutartį su darbdaviu.

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, Lietuvoje įsisteigė dešimtis Europoje veikiančių tarptautinių korporacijų padalinių, o taip pat padaugėjo Lietuvos įmonių, turinčių padalinius užsienyje. Dėl to jau tenka susidurti su socialinės partnerystės forma – darbuotojų informavimu ir konsultavimu, kai darbdavys įmonės valdymo klausimais priima sprendimus ne vienasmeniškai, o dalyvaujant darbuotojų atstovams. Pastarieji turi gauti informaciją ir pareikšti savo nuomonę dėl svarbiausių su darbuotojų interesais susijusių įvykių ar sprendimų įmonėje (įmonių grupėje). Darbuotojų atstovų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą per informavimą ir konsultavimą daro šį procesą demokratiškesniu, skaidresniu, o sprendimus – labiau priimtinais ir efektyviais. Šiuo metu Lietuvoje priimti du įstatymai įgyvendinantys Europos Sąjungos direktyvas bei reglamentuojantys darbuotojų dalyvavimą įmonių valdyme – tai Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas bei Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse.

Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymu į Lietuvos nacionalinę teisę buvo perkelta Europos Parlamento ir Tarybos 1994 m. liepos 22 d. direktyva (94/45/EB) dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos nustatymo. Europos darbo taryba yra įstatymų nustatyta tvarka įsteigtas keliose valstybėse veikiančios įmonės (įmonių grupės) darbuotojus atstovaujantis organas, per kurį įmonės (įmonių grupės) vadovybė informuoja darbuotojus ir konsultuojasi su jais dėl darbuotojams svarbių įmonės (įmonių grupės) valdymo klausimų. Europos darbo tarybos ir turi būti sudaromos, kad būtų užtikrintas veiksmingas ir savalaikis darbuotojų informavimas ir konsultavimasis su jais klausimais, kurie susiję su visa keliose Europos Sąjungos valstybėse narėse veikiančia įmone (įmonių grupe) arba bent su keliose valstybėse veikiančiais įmonės padaliniais (įmonių grupės įmonėmis).

Igyvendinant Europos Parlamento ir Tarybos 2001 m. spalio 8 d. direktyvos papildančios Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus (2001/86/EB) reikalavimus buvo priimtas Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse. Įstatymo tikslas – reglamentuoti darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus Europos bendrovėse, siekiama nustatyti specialias nuostatas, susijusias su darbuotojų dalyvavimu priimant sprendimus, kurios užtikrintų, kad prie Europos bendrovės steigimo prisidedančių bendrovių darbuotojai, įsteigus Europos bendrovę, ir toliau dalyvautų priimant sprendimus arba jų dalyvavimas nesumažėtų.

Situaciją kolektyvinių darbo santykių srityje bei padėtį darbo rinkoje apibūdina streikų, kaip paskutinio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdo, paplitimas ir dažnumas. 2002-2006 metus streikų neįvyko ir tai galima būtų sieti su ekonominės padėties gerėjimu Lietuvoje.



### **3. DARBO TEISĖS ĮGYVENDINIMO SOCIALINĖS IR TEISINĖS PROBLEMOS**

Darbo teisės įgyvendinimo socialinių ir teisinių problemų dalyje stengiamasi apžvelgti Lietuvos aukščiausiojo teismo praktiką nuo 2006 metų, peržiūrint ir analizuojant bylas, susijusias su atskiromis darbo teisės sritimis. Iš viso buvo išnagrinėta 60 Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutarčių. Taip pat buvo atlikta medicinos darbuotojų darbo užmokesčio analizė, atliekant anketinę apklausą Šiaulių apskrities ligoninėje.

#### **3.1 DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO IR VYKDYMO PROBLEMOS**

Bylų dėl darbo sutarčių sudarymo ir vykdymo analizė atskleidė, kad šių bylų teismo nutartis galima suskirstyti į kelias kategorijas:

- nutartys, kuriose sprendžiami klausimai dėl darbo sutarčių nesudarymo (netinkamo sudarymo);
- nutartys dėl neargumentuoto atsisakymo priimti į darbą (atsisakymo sudaryti darbo sutartis).

Pavyzdžiui, ieškovas 2006 m. sausio 10 d. kreipėsi su ieškiniu į teismą prašydamas pripažinti neteisėtu jo atleidimą iš darbo nurodydamas, kad darbovietėje nuo 1979 m. dirbo vairuotoju, nuo 1985 m. iki 2003 m. - autošaltkalviu, o nuo 2003 m. spalio 15 d. pervestas dirbti autoelektriku, tačiau darbo sutartis rašytine forma nebuvo sudaryta. Teismas konstatavo, kad perkeldamas ieškovą iš autošaltkalvio į autoelektriko pareigas atsakovas privalėjo pasirūpinti sudaryti darbo sutartį (DK 99 straipsnio 3 dalis), neišformindamas darbo sutarties darbdavys prisiima visą riziką ir atsakomybę. Teismo vertinimu, nesant darbo sutarties, neaišku, už kokio ir kaip sulygto darbo negalėjimą atlikti dėl sveikatos būklės ieškovas yra atleidžiamas. Teismas nurodė, kad Miško ruošos punkto remonto-mechaninio cecho autoelektriko pareiginiai nuostatai, kuriais rėmėsi atsakovas, pagal savo prigimtį neprilygsta darbo sutarčiai<sup>42</sup>.

Kitai kategorijai bylų galime priskirti bylas, kuriose nagrinėjama, kodėl vienu ar kitu atveju buvo atsisakyta sudaryti sutartis su tam tikru asmeniu (tai dažniausiai aktualu tokiais atvejais, kai kalbama apie darbo vietas, kurioms užimti skelbiami konkursai ir apskundžiami konkurso rezultatai nurodant, kad buvo nepagrįstai atsisakyta sudaryti darbo sutartį).

Pavyzdžiui, ieškovas kreipėsi į teismą prašydamas panaikinti 2006 m. birželio 29 d. viešo konkurso VšĮ Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninės direktoriaus pareigoms eiti rezultatus; pripažinti

<sup>42</sup> LAT 2007 birželio 11 d. nutartis Nr. 3K-3-231/2007

negaliojančia Alytaus apskrities viršininko administracijos ir J. K. sudarytą darbo sutartį; įpareigoti atsakovą nutraukti darbo sutartį su J. K.; įpareigoti atsakovą sudaryti naują darbo sutartį su ieškovu, kaip ankstesnio viešo konkurso laimėtoju.

LAT išaiškino kad yra padaryta esminių proceso teisės normų pažeidimai, kurie konstatuoti apsaugant viešąjį interesą, nes pažeisti esminiai civilinio proceso principai, reiškia kad nebuvo tinkamo proceso pirmosios ir apeliacinės instancijų teismuose, todėl teisėjų kolegija nenagrinėjo kasacinio skundo argumentų dėl kasaciniame skunde nurodytų proceso teisės normų bei DK normų netinkamo aiškinimo ir taikymo, dėl jų nepasisakė. Teismų sprendimai buvo naikintini ir byla perduotina iš naujo nagrinėti pirmosios instancijos teismui.<sup>43</sup>

Kitas panašios bylos kategorijos pavyzdys - Ukmergės rajono savivaldybės tarybos 2006 m. rugsėjo 27 d. sprendimu į vadovaujančias Ukmergės rajono stadiono direktoriaus pareigas buvo paskirtas R. L. Ieškovas A. Č. kreipėsi į teismą, nuroydamas, kad, Ukmergės rajono savivaldybės tarybai nepaskelbus konkurso į laisvą biudžetinės įstaigos direktoriaus vietą, buvo pažeistos jam Konstitucijos garantuota teisė laisvai pasirinkti darbą. Ieškovas iš Ukmergės rajoninio laikraščio sužinojo apie Ukmergės rajono savivaldybės tarybos neeiliniame posėdyje numatomą svarstyti klausimą dėl Ukmergės miesto stadiono direktoriaus atleidimo iš pareigų, todėl savivaldybės merui pateikė prašymą su gyvenimo ir darbo patirties aprašymu tam, kad būtų apsvarstyta jo kandidatūra į būsimą laisvą direktoriaus vietą. Tačiau jo kandidatūra nebuvo svarstyta, konkursas neskelbtas, o direktorius paskirtas mero nuožiūra<sup>44</sup>.

Taigi apibendrinant šį darbo skyrių reikėtų pasakyti, kad dažniausiai dėl darbo sutarčių sudarymo problemų į teismą kreipiamasi tik tais atvejais, kai darbo sutartys apskritai nėra sudaromos: dėl kitų atvejų (pavyzdžiui, darbo sutarties vykdymo) darbdaviai ir darbuotojai sugeba sutarti ne teismų keliu.

### **3.2 DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMAS NESANT DARBUOTOJO KALTĖS**

Teismo nutarčių dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, yra ganėtinai daugiau, jeigu jų skaičių lyginsime su bylomis dėl darbo sutarčių sudarymo. Bylų dėl darbo santykių nutraukimo nesant darbuotojo kaltės analizė atskleidė, kad pagal teismo sprendimo motyvaciją galima išskirti keletą teismo nutarčių tipų:

- nutartys, dėl darbuotojo neteisėto atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, šiam bandant įrodyti darbuotojo kaltę, kurios realiai nebuvo;

<sup>43</sup> LAT 2008 liepos 8 d. nutartis Nr. Nr. 3K-3-339/2008

<sup>44</sup> LAT 2008 rugsėjo 23 d. nutartis Nr. 3K-3-420/2008 (S)

- nutartys, dėl darbuotojo neteisėto atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, pažeidžiant atleidimo iš darbo terminus;
- nutartys dėl darbdavio sprendimų atleisti darbuotoją, panaikinant jo pareigybes.

Glaustai aptarsime išvardintus teismo nutarčių tipus. Išanalizuosime būdingas nutartis dėl darbuotojo neteisėto atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, šiam bandant įrodyti darbuotojo kaltę, nors realiai jos nebuvo.

Pavyzdžiui, ieškovė A.K. kreipėsi į teismą su ieškiniu ir nurodė, kad 2004 m. spalio 1 d. atsakovo įsakymu buvo neteisėtai atleista iš vedėjos-pardavėjos pareigų pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą. 2004 m. birželio 1 d. atsakovo įsakymui Nr.38K ieškovei paskirta drausminė nuobauda - papeikimas už alkoholio vartojimą - yra neteisėta, nes ieškovės neblaivumas darbe nebuvo nustatytas. 2004 m. liepos 13 d. įsakymu skirta drausminė nuobauda - papeikimas už pardavėjos pareiginių nuostatų pažeidimą ir netinkamą darbo pareigų atlikimą, su kuriuo siejamas 2004 m. spalio 1 d. įsakymas atleisti ieškovę iš darbo, buvo paties darbdavio panaikintas. 2004 m. liepos 21 d. ieškovės nedarbingumo laikotarpiu atsakovo paskirtos komisijos patikrinimo akte nustatyta aplinkybė, kad paukščių prekybos salėje sukaupta daug šiukšlių, trūksta švaros ir jaučiamas amoniako kvapas, negali būti laikoma drausmės pažeidimu, nes ji negalėjo objektyviai laikytis pareiginiuose nuostatuose numatytos pareigos, nes palaikyti parduotuvėje reikiamos tvarkos buvo neįmanoma dėl paties atsakovo kaltės – nesuremontuotų patalpų, neįrengtos kanalizacijos, netinkamo aprūpinimo sanitarinėmis priemonėmis, tai konstatavo ir patikrinimo komisija.

Darbuotojo atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą yra drausminė nuobauda. Šiuo atveju darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai jis nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Ieškovės atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu<sup>45</sup>.

Kita teismo nutarčių grupei priklauso bylos, analizuojančios atvejus, kai darbdavio iniciatyva darbuotojas buvo atleistas iš darbo, pažeidžiant atleidimo iš darbo terminus.

Pavyzdžiui, ieškovė 2004 m. lapkričio 26 d. kreipėsi su ieškiniu į teismą. Ji nurodė, kad nuo 1998 m. lapkričio 16 d. dirbo UAB „Šilutės butų ūkis“ avarinės tarnybos meistrė–dispečerė; 1999 m. rugsėjo 1 d. susitarė su atsakovu dėl papildomo – sandėlininkės – darbo. Ieškovė 2004 m. birželio 21 d. gavo atsakovo įspėjimą apie jos atleidimą iš darbo nuo 2004 m. rugpjūčio 23 d.; įspėjime atleidimo pagrindas buvo nurodytas ieškovės atsisakymas pasirašyti naują pareiginę instrukciją. Ieškovė, praėjus nustatytam atleisti ją iš darbo terminui, dirbo toliau, o 2004 m. spalio 25 d. sužinojo, kad yra atleista iš darbo. Ieškovės teigimu, darbdavys, pažeisdamas Darbo kodekso (toliau – DK) 130 straipsnio 1 dalį, pratęsė įspėjimo apie ieškovės atleidimą iš darbo terminą, tačiau apie tokį termino pratęsimą nepranešė

<sup>45</sup> LAT 2006 sausio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-10/2006

ieškovei. Ieškovė mano, kad ji iš darbo atleista neteisėtai, nes atsakovas raštu neįspėjo ieškovės apie jos atleidimą iš darbo. Bylą nagrinėję teismai turėjo nustatyti, ar UAB „Šilutės butų ūkis“ struktūriniai pertvarkymai galėjo būti svarbi priežastis nutraukti su ieškove darbo sutartį remiantis DK 129 straipsnio 1 dalimi vien dėl to, kad darbuotojas nepasirašė naujai patvirtintos pareiginės instrukcijos, nors jos darbo funkcijos ir pareigos išliko, o darbuotojų skaičius naujai sukurtame padalinyje buvo padidintas. Byloje nustatyta, kad ieškovei iki teisės gauti visą senatvės pensiją buvo likę ne daugiau kaip penkeri metai, todėl darbo sutartis su ja galėjo būti nutraukta tik ypatingu atveju (DK 129 straipsnio 4 dalis), jeigu jos palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai į šį įstatymo reikalavimą neatsižvelgė, šių aplinkybių neaiškino ir nepasisakė sprendimuose dėl DK 129 straipsnio 4 dalies nuostatų taikymo.

Kasacinio skundo nagrinėjime išaiškinta, kad darbdavys neįrodė, kad darbovietės struktūriniai pertvarkymai buvo svarbi priežastis nutraukti su ieškove darbo sutartį. LAT yra nurodęs, kad darbo sutartis dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų gali būti nutraukta tik tuo atveju, jeigu dėl nurodytų pertvarkymų darbuotojas nebegali atlikti darbo sutartyje nustatytų darbo funkcijų arba joms atlikti reikia mažiau darbuotojų (Senato 2003 m. gruodžio 29d. nutarimo 4,5 punktai). Bylą nagrinėję teismai nustatė, kad ieškovės pareigybė išliko, darbdavys dėl ieškovės atliekamo darbo kokybės neturėjo pastabų, todėl, nesant teisės aktuose nustatytų atleidimo iš darbo pagrindų, pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai nepagrįstai pripažino ieškovės atleidimą iš darbo teisėtu<sup>46</sup>.

Trečioji teismo nutarčių grupė yra dėl darbuotojų atleidimo iš darbo, kai darbdavys savo sprendimu panaikina darbuotojo pareigybę.

Pavyzdžiui, ieškovas K. V. S. prašė panaikinti atsakovo Lietuvos žemės ūkio universiteto Žemės ūkio inžinerijos instituto tarybos 2007 m. kovo 8 d. posėdžio (protokolo Nr. V-9-1) 1.1, 1.2, 1.3 punktų nutarimus ir atsakovo tarybos 2007 m. gegužės 22 d. posėdžio (protokolo Nr. V-9-2) 2 punkto nutarimą nuo jų priėmimo dienos, panaikinti atsakovo direktoriaus 2007 m. balandžio 23 d. įsakymą Nr. V-3-82 ir 2007 m. liepos 31 d. įsakymą Nr. V-3-141 „Dėl darbo sutarties su K. V. S. nutraukimo“ nuo jų priėmimo dienos, pripažinti atsakovą neteisėtai nutraukus darbo santykius su ieškovu, grąžinti ieškovą į darbą Lietuvos žemės ūkio universiteto Žemės ūkio inžinerijos institute ir priteisti ieškovui iš atsakovo vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Ieškovas nurodė, kad atsakovo direktoriaus teikimu atsakovo taryba 2004 m. sausio 2 d. nutarimu patvirtino jį Derliaus dorojimo ir gyvulininkystės skyriaus vedėju penkerių metų laikotarpiui. Tačiau atsakovo tarybos 2007 m. kovo 8 d. posėdyje (protokolo Nr. V-9-1) buvo nuspręsta panaikinti Derliaus dorojimo ir gyvulininkystės skyrių (1.1 punkto nutarimas), įsteigti Biotechnologijų inžinerijos skyrių (1.2 punkto nutarimas) bei patvirtinti atsakovo padalinių ir pareigybių sąrašą (1.3 punkto nutarimas). Ieškovo teigimu, iš šių nutarimų visiškai

<sup>46</sup> LAT 2006 sausio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-13/2006

neaišku, nei kada turėjo būti atliekami struktūriniai pertvarkymai, nei kada turėjo baigti veikti jo vadovaujamas Derliaus dorojimo ir gyvulininkystės skyrius bei pradėti veiklą Biotechnologijų inžinerijos skyrius, nors nuo šių aplinkybių priklausė ne tik skyriaus, bet ir ieškovo, kaip darbuotojo, teisės bei garantijos<sup>47</sup>.

Apibendrinant bylas dėl darbo santykių nutraukimo nesant darbuotojo kaltės galima pagrįstai teigti, kad daugiausiai šioje kategorijoje pasitaiko bylų, kai darbdavys atleido darbuotoją dėl tariamos darbuotojo kaltės.

### **3.3 DRAUSMĖS IR MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS ĮGYVENDINIMAS**

Teismo nutarčių dėl darbo drausmės ir materialinės atsakomybės įgyvendinimo analizė atskleidė, kad daugiausiai yra bylų, kai darbuotojai kreipiasi į Teismą, siekiant prisiteisti iš darbdavio žalą, patirtą dėl nelaimingų atsitikimų darbo metu. Šių bylų kategorija apima dvi nutarčių grupes:

- nutartys dėl žalos, patirtos nelaimingų atsitikimų darbe metu;
- nutartys dėl darbdavio materialinės atsakomybės darbuotojui už pastarojo priverstines pravaikštas.

Pavyzdžiui, Ieškovas A. Ž. 2005 m. vasario 24 d. kreipėsi su ieškiniu į teismą ir ieškinio pareiškime nurodė, kad jis pagal 2003 m. lapkričio 26 d. su atsakovu UAB „Ranga IV“ sudarytą darbo sutartį dirbo pagalbiniu darbininku. 2003 m. gruodžio 4 d. įvyko nelaimingas atsitikimas darbe. Ieškovas gyvenamųjų namų statybos objekte (*duomenys neskelbtini*), krito iš 2,85 m aukščio ir susižalojo. Ieškovas patyrė pavojingą gyvybei kūno sužalojimą, jam nustatytas smegenų pakenkimas ir kaukolės pamato lūžis. Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus skyriaus 2003 m. gruodžio 24 d. nelaimingo atsitikimo darbe akte Nr. 13–03 nustatyta, kad nelaimingas atsitikimas darbe vyko dėl to, kad darbdavys netinkamai organizavo darbą, nes darbo vieta (balkonas, esantis 2,85 m aukštyje) nebuvo aptverta apsaugančiais nuo kritimo aptvarais, nenaudotos asmeninės apsaugos priemonės, pažeisti Darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatų reikalavimai, Darbų saugos instrukcijos atliekančiam pagalbinis statybos darbus Nr. 93 reikalavimai. Nurodytame akte taip pat nustatyta, kad atsakovas yra atsakingas už saugių darbo sąlygų pažeidimą, dėl kurio buvo sužalotas ieškovas, vykdęs darbdavio pavestą ir su jo veikla susijusį darbą. Valstybinio socialinio draudimo fondo (toliau – VSDF) valdybos Vilniaus skyrius pripažino nelaimingą atsitikimą darbe draudiminiu įvykiu ir išmokėjo ieškovui ligos pašalpą. Dėl nelaimingo atsitikimo ieškovas patyrė neturtinę žalą, nes iškentė didelį fizinį ir dvasinį skausmą, vidinę depresiją ir stresą, nepasitikėjimą savo jėgomis, statybų baimeį, nors anksčiau to nejausdavo ir nesirgo

---

<sup>47</sup> LAT 2008 spalio 7 d. nutartis Nr. 3K-3-471/2008

jokiomis ligomis. Sunkios traumos pasekmės gali išryškėti ateityje, turėti įtakos ieškovo galimybėms įsidarbinti, profesinei veiklai, sveikatai ir šeiminiam gyvenimui<sup>48</sup>.

Kita kategorija teismo nutarčių – tai nutartys dėl darbdavio materialinės atsakomybės prieš darbuotoją už priverstines pravaikštas.

Pavyzdžiui, ieškovė kreipėsi į teismą ir prašė pripažinti, kad buvo neteisėtai atleista iš Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro (toliau – Teatras) vadovo pavaduotojo menedžmentui pareigų; 2) konstatuoti, kad iš šių pareigų yra atleista teismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos; 3) priteisti iš atsakovo trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką iki 2006 m. rugpjūčio 16 d.; 4) priteisti iš atsakovo neišmokėto atlyginimo nuo 2006 m. sausio 1 d. iki 2006 m. gegužės 9 d. dalį – 3293 Lt, 0,06 procento delspinigių nuo 2006 m. sausio 8 d. iki sprendimo įsiteisėjimo dienos; 5) priteisti 15 000 Lt neturtinės žalos atlyginimo. Ieškovė nurodė, kad buvo atleista iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, tačiau iš tikrųjų tokio mažinimo nebuvo, Teatro organizacinė struktūra iš esmės nepasikeitė. Pirmos instancijos teismas konstatavo, kad nėra pagrindo netikėti ieškovės paaiškinimais, kad nepagrįstas atleidimas iš darbo ir kad Teatro vadovybės vieši pasisakymai įskaudino ieškovę, sukėlė neigiamus išgyvenimus. Tačiau teismas laikė, kad prašoma priteisti 15 000 Lt. Suma yra per didelė. Antrosios instancijos teisėjų kolegija konstatavo, kad pirmosios instancijos teismas, priteisdamas ieškovei neturtinės žalos atlyginimą, netinkamai taikė DK 248 straipsnio 4 punktą, 250 straipsnį. Trečios instancijos teismas ieškinį patenkino ir bylą iš naujo perdavė nagrinėti apygardos teismui.<sup>49</sup>

Apibendrintai galima konstatuoti, kad teismo nutarčių dėl drausminės ir materialinės atsakomybės kategorijoje daugiausiai yra bylų, kuriomis darbuotojai siekia prisiteisti iš darbdavio materialinę atsakomybę dėl už per nelaimingus atsitikimus darbe patirtos žalos sveikatai.

### **3.4 ATLYGIS UŽ PAPILDOMĄ DARBĄ IR KITOS KOMPENSACINĖS IŠMOKOS**

Bylų dėl atlygio už papildomą darbą ir kitas kompensacines išmokas analizė atskleidė, kad visas šios bylų kategorijos nutartis taip pat galima suskirstyti į kelias grupes:

- nutartys dėl mokėjimo už viršvalandinį ir nakties darbą;
- nutartys dėl mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis;
- nutartys dėl kompensacinių išmokų.

Pavyzdžiui, dėl apmokėjimo už viršvalandinį ir nakties darbą ieškovas K. Ž. kreipėsi į teismą su ieškiniu ir prašė pripažinti, kad jis atleistas iš darbo be teisėto pagrindo, gražinti į pirmesnę darbą,

<sup>48</sup> LAT 2006 rugsėjo 6 d. nutartis Nr. 3K-3-450/2006

<sup>49</sup> LAT 20008 sausio 31 d. nutartis Nr. 3K-3-60/2008

priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, taip pat priteisti iš atsakovo 10 000 Lt neturtinės žalos, 51,71 Lt atlyginimą už viršvalandinį darbą bei 1435,36 Lt kompensaciją už nesuteiktas atostogas. Ieškovas nurodė, kad atleidimo iš darbo metu jis dirbo Onkologijos skyriaus akušerio-ginekologo/onkologo-chirurgo pareigose. Anot ieškovo, atsakovo direktorius K. P. V., 2005 m. sausio 24 d. išsikvietęs ieškovą pokalbiui, pasiūlė išeiti iš darbo, tačiau ieškovas šį pasiūlymą kategoriškai atmetė. Pasibaigus pokalbiui ieškovas pasijuto blogai ir išvyko pas gydytoją, kuris skyrė gydymą ir išdavė nedarbingumo pažymėjimą. 2005 m. vasario 22 d. ieškovas po ligos atvyko į darbą ir jam buvo pranešta, kad jis yra atleistas iš darbo savo 2005 m. sausio 24 d. prašymu, darbo sutartis nutraukta nuo 2005 m. vasario 7 d. Ieškovo teigimu, jo pareiškimas buvo rašytas ne 2005 m. sausio 24 d., o daug anksčiau, nes pareiškimas buvo adresuotas Lietuvos Onkologijos centrui, kuris 2002 m. spalio 30 d. buvo reorganizuotas į Vilniaus universiteto Onkologijos institutą. Ieškovas nurodė, kad 2005 m. sausio 24 d. prašymo dėl atleidimo iš darbo jis nerašė ir neišreiškė valios būti atleistas savo noru iš užimamų pareigų. Ieškovo teigimu, po 2005 m. sausio 24 d. atsakovas visiems paskleidė žinią, kad ieškovas atleistas iš darbo ir taip padarė jam moralinę žalą, pakenkė įvaizdžiui ir reputacijai, pažemino orumą ir garbę, todėl iš atsakovo turėtų būti priteista neturtinė žala. Ieškovas taip pat nurodė, kad nuo 2004 metų rudens buvo remontuojamos operacinės, todėl jam teko 200 minučių dirbti viršvalandinį darbą, tačiau darbdavys už tai neapmokėjo.

Teismų praktikos pavyzdžiai rodo, jog kartais tokie pareiškimai iš darbuotojų išgaunami apgaulės būdu arba juos priimant į darbą reikalaujama, kad pradedantis dirbti asmuo iš anksto („avansu“) parašytų pareiškimą atleisti jį iš darbo. Šiuo atveju atleidimas buvo pripažintas neteisėtu ir ieškovas grąžintas į darbą.<sup>50</sup>

Dėl mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis ieškovė J. K. prašė priteisti iš atsakovo 317,24 Lt susidariusį atlyginimų skirtumą dėl neteisingai apskaičiuoto darbo užmokesčio už darbą poilsio dienomis laikotarpiu nuo 2003 m. sausio 20 d. iki 2005 m. gegužės 1 d. Ieškovė nurodė, kad ji nuo 2003 m. sausio 20 d. dirba UAB „Espersen Lietuva“ gamybos darbuotoja. Darbo sutarties punkte, kuriame nustatytas darbo užmokestis, buvo nurodyta, kad darbdavys įsipareigoja mokėti 700 Lt dydžio darbo užmokestį per mėnesį, neatskaičius mokesčių. Nuo 2003 m. gegužės 1 d. šis darbo sutarties punktas buvo pakeistas, nurodant, kad jai bus mokamas 4,62 Lt valandinis atlygis ir premijos, kurių skyrimo ir mokėjimo sąlygas nustato darbdavys. Nuo 2003 m. liepos 1 d. minėtas darbo sutarties punktas buvo vėl pakeistas, nurodant, kad darbdavys įsipareigoja mokėti nekintamą darbo užmokesčio dalį - fiksuoto dydžio valandinį atlygį, priemoką už produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą pagal 2003 m. birželio 30 d. įsakymą Nr. 70 ir stabilumo premiją pagal 2003 m. birželio 30 d. įsakymą Nr. 71. Vėliau minėtas darbo sutarties punktas buvo ne kartą keičiamas: pakeisti priemoką už

---

<sup>50</sup> LAT 2006 spalio 23 d. nutartis Nr. 3K-3-534/2006

produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą reglamentuojantys įsakymai, nuo 2004 m. gegužės 1 d. nekintama darbo užmokesčio dalis padidinta iki 3 Lt už valandą.

LAT teisėjų kolegija, atsižvelgdama į kasacinio skundo teiginius, bylos duomenis bei apskūstus procesinius sprendimus, sprendžia, kad nagrinėjamojoje byloje yra pagrindas peržengti kasacinio skundo ribas, todėl, teisėjų kolegija konstatavo, kad bylą nagrinėję teismai DK 194 straipsnio 1 dalies pagrindu dvigubindami ieškovei pagal DK 193 straipsnį atsakovo išmokėtą priedą už viršvalandinį ir nakties darbą, netinkamai taikė DK 194 straipsnio 1 dalį. DK 194 straipsnis yra speciali teisės norma, reglamentuojanti mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis. Kai viršvalandinis darbas ir (arba) darbas naktį dirbamas švenčių ir (arba) poilsio dienomis, tai už tokį darbą mokama pagal DK 194 straipsnio nuostatas, o DK 193 straipsnis netaikytinas. Bylą nagrinėję teismai nepagrįstai, pažeisdami materialinės teisės normas priteisė ieškovei jos prašomas papildomas priemokas už viršvalandinį darbą ir nakties darbą poilsio dienomis. Ieškovei priteistas darbo užmokestis sumažintas iki 304,17 Lt, o likusi ieškinio reikalavimų dalis atmestina (CIPK 346 straipsnis, 359 straipsnio 3 dalis).<sup>51</sup>

Dėl kompensacinių išmokų darbuotojai dažniausiai kreipiasi į teismą siekdami įrodyti, kad atliko priverstinę pravaikštą, patyrė moralinę žalą ir prašo iš darbdavio priteisti tam tikrą pinigų sumą, pavyzdžiui, ieškovė V. V. teismo prašė: gražinti ją į Vilniaus miesto vaikų pensiono direktorės pareigas, nurodant, kad, pasibaigus 2001m. birželio 21 d. darbo sutarties terminui ir darbo santykiams faktiškai tęsiantis, 2001m. birželio 21 d. darbo sutartis tapo neterminuota; pripažinti, kad jos atleidimas iš darbo yra neteisėtas; priteisti iš atsakovo piniginę kompensaciją už priverstinę pravaikštą, skaičiuojant iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bei 5000 Lt neturtinei žalai atlyginti.

Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas ieškinį atmetė, padarydamas išvadą, kad atsakovas savo valią nutraukti terminuotą darbo sutartį išreiškė įstatymų nustatyta tvarka. Teismas padarė išvadą, kad ieškovė neįrodė, jog atsakovas, kaip darbdavys, paskleidė apie ją duomenis, nesusijusius su darbo santykiais, arba su jais susiję faktai buvo paskleisti žeminančia, įžeidžiančia forma, todėl, pripažinęs, kad ieškovės atleidimas iš darbo yra teisėtas, atmetė reikalavimą priteisti neturtinę žalą. Tačiau Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija panaikino Vilniaus miesto 1-ojo apylinkės teismo sprendimą ir priėmė naują sprendimą – ieškinį patenkino tik iš dalies. Nagrinėjant bylą kasacine tvarka iš esmės kilo klausimas dėl DK 126 straipsnio aiškinimo ir taikymo. Apeliacinės instancijos teismas, naikindamas pirmosios instancijos teismo sprendimą, netinkamai taikė ir aiškino DK 126, 131

---

<sup>51</sup> LAT 2006 rugsėjo 6 d. nutartis Nr. 3K-3-451/2006



straipsnių normas, todėl teisėjų kolegija jį naikina, palikdama galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą.<sup>52</sup>

Apibendrintai galima būtų pasakyti, kad dėl papildomo darbo (naktinio, švenčių ir poilsio dienomis) darbuotojai gana dažnai kreipiasi į teismą, kaip ir tais atvejais, kai prašoma iš darbdavio priteisti moralinę žalą už, pavyzdžiui, priverstines pravaikštas.

### **3.5 DARBUOTOJO KOLEKTYVINIO ATSTOVAVIMO ĮGYVENDINIMAS**

Dažniau didesnėje įmonėje darbuotojai sukuria savo profesinę sąjungą, kuri atlieka darbuotojų kolektyvinio atstovavimo funkciją darbuotojų santykiuose su darbdaviu. Darbuotojo kolektyvinio atstovavimo įgyvendinimo bylų analizė atskleidė, kad jas galima suskirstyti į tokias kategorijas:

- bylos, susijusios su kolektyvinės sutarties sudarymu, galiojimu, vykdymu, nutraukimu;
- bylos dėl kolektyviniais susitarimais reglamentuotų darbo sąlygų pažeidimo;
- bylos, susijusios su derybomis tarp darbdavio, darbdavių organizacijos iš vienos pusės ir darbuotojų organizacijos iš kitos pusės;
- bylos dėl darbdavius ir darbuotojus atstovaujančių organizacijų teisės kurti asociacijas pažeidimų;
- bylos dėl ginčų, susijusios dėl darbdavių kišimosi į darbuotojų organizacijų reikalus;
- bylos dėl ginčų, susijusių su darbuotojų atstovų teisių suvaržymu;
- bylos dėl darbuotojų teisės steigti ar stoti į organizacijas suvaržymų;
- bylos dėl streikų;
- bylos dėl atsakomybės už streikų metu padarytą žalą.

Bylų dėl darbuotojų kolektyvinio atstovavimo kategorijų yra daug, todėl šiame skyriuje aptarsime tik įdomiausias ir svarbiausias bylas.

Pavyzdžiui, viena tokių nagrinėtų bylų yra byla, kurioje nagrinėjami ieškovo reikalavimai dėl Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos tarybos 2007 m. vasario 12 d. sprendimo skelbti streiką panaikinimo ir streiko pripažinimo neteisėtu. Ieškovas nurodė, kad 2007 m. sausio 11 d. gavo Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos ir Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinės sąjungos raštą bei prie jo pridėtą Vilniaus m. VPK viešosios policijos Migracijos skyriaus bei teritorinių policijos komisariatų pasų viešosios policijos poskyrių darbuotojų rezoliuciją, kurioje pateikti reikalavimai, susiję su darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio didinimu. Vilniaus m. VPK viršininko 2007 m. sausio 29 d. įsakymu Nr. 10-V-47 buvo sudaryta taikinimo komisija. Ieškovo teigimu, taikinimo komisija darbo neužbaigė, nes nesutarimo

---

<sup>52</sup> LAT 2007 vasario 26 d. nutartis Nr. 3K-3-83/2007

protokolas nebuvo pasirašytas. Anot ieškovo, atsakovas nepagrįstai paskelbė streiką, prieš tai neorganizavus ir neįvykdžius darbuotojų balsavimo dėl pritarimo streikui, taip pažeisdamas imperatyviusius DK 77 straipsnio 1 dalies 2 punkto reikalavimus. Ieškovas nurodė, kad jis yra įstaiga, užtikrinanti visuomenės saugumą, asmenų teisių ir teisėtų interesų apsaugą, todėl jis priskirtinas prie įstaigų, kurių bent dalinis veiklos sutrikdymas ar prielaidos jam atsirasti yra susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei. Dėl to, ieškovo teigimu, pagal DK 77 straipsnio 4 dalies reikalavimus atsakovas apie streiką turėjo informuoti ieškovą prieš 14 dienų, o pagal DK 80 straipsnio 2 dalį atsakovas, prieš priimdamas sprendimą skelbti streiką ir nustatydamas jo datą, privalėjo inicijuoti procedūrą ir gauti įpareigojimus dėl neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos) užtikrinimo.

Profesinė sąjunga turi teisę priimti sprendimą skelbti streiką ir dar nesant slaptu balsavimu išreikštos darbuotojų valios dėl streiko skelbimo, tačiau toks profesinės sąjungos sprendimas gali būti įgyvendinamas ir streikas gali būti skelbiamas tik tada, jeigu sprendimui skelbti streiką slaptu balsavimu pritarė nustatyta darbuotojų dauguma. Teisės streikuoti yra pagrindinio principo išimtis ir jie turi būti aiškinami ir taikomi taip, kad nebūtų nepagrįstai apribota darbuotojų teisė streikuoti.<sup>53</sup>

Kita nagrinėta byla, pavyzdžiui, kai ieškovas 1996 m. lapkričio 18 d. ieškiniu atsakovui Garažų statybos ir eksploatavimo bendrijai (toliau - GSEB) Nr. 433 ir trečiajam asmeniui Garažų statybos ir eksploatavimo bendrijai (toliau - GSEB) Nr. 550 prašė priteisti iš atsakovo 58 231,71 Lt žalos atlyginimo. Ieškinyje nurodyta, kad ieškovas 1991 m. oficialiai priimtas į Garažų statybos ir eksploatavimo kooperatyvą Nr. 227 (GSEB Nr. 433). 1993 m. GSEK Nr. 227 buvo padalytas į du – GSEK Nr. 227 ir GSEK Nr. 272 (GSEB Nr.550), šio nariu tapo ieškovas. Ieškovas per garažo statybos laikotarpį sumokėjo 110 500 rublių ir 80 000 talonų, tačiau garažo vietos negavo, nes GSEK Nr. 227 vadovybė ieškovo įnašų GSEK Nr. 272 neperdavė.

Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas 1999 m. lapkričio 24 d. sprendimu ieškinį atmetė. Bylą išnagrinėjus apeliacine ir kasacine tvarka sprendimas liko nepakeistas.

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2004 m. rugsėjo 8 d. nutartimi patenkino ieškovo prašymą, atnaujino procesą civilinėje byloje ir ją perdavė nagrinėti pirmosios instancijos teismui. Apygardos teismas pripažino, kad ieškovo pateikti 1991 m. gegužės 29 d. 227-ojo GSEK narių ir 1991 m. birželio 26 d. 227-ojo GSEK narių sąrašai, kuriais ieškovas grindžia teiginį, jog, manipuliuojant sąrašais jis buvo perkeltas į antrąjį statybos etapą, yra naujai paaiškėjusi ir bylai reikšminga aplinkybė.

Atnaujinus procesą ieškovas pirmosios instancijos teismui patikslintu ieškiniu prašė teismo CPK 45 straipsnio pagrindu pakeisti byloje atsakovus papildomais atsakovais: Vilniaus miesto savivaldybės administracija, GSEB Nr. 433, GSEB Nr. 550, Lietuvos Respublikos Vyriausybė. 2005 m. gruodžio 12

<sup>53</sup> LAT 2008 kovo 3 d. nutartis Nr. 3K-3-141/2008

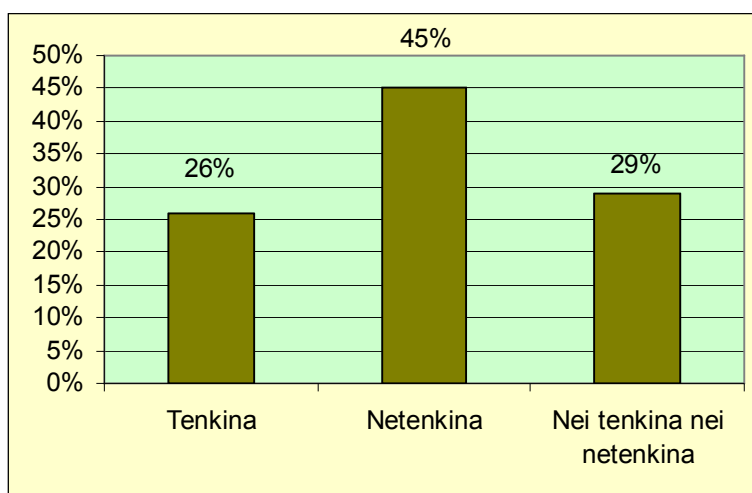
d. pateiktu patikslintu ieškiniu ieškovas prašė iš atsakovų GSEB Nr. 433, Vilniaus miesto savivaldybės administracijos, J. B. , A. M. , GSEB Nr. 550 ir Vyriausybės solidarai priteisti žalą – 67 865,54 Lt, taip pat priteisti GSEB nariams nepaskirtą, plane nepaženklintą bei esančią pravažiavimo koridoriuje patalpą, kurios kvadratūra atitinka ieškovui nesuteikto rūšio dydį<sup>54</sup>.

Taigi apibendrintai galima pasakyti, kad bylų ir teismo nutarčių dėl kolektyvinio darbuotojų atstovavimo yra gana nemažai: tai sveikintina, kadangi tai rodo, kad profesinės sąjungos Lietuvoje pradeda vykdyti joms priskirtą veiklą.

### **3.6 MEDICINOS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO ANALIZĖ**

Šiandien sveikatos apsaugos sistemos būklė yra labai rimta problema, kuri pripažinta ir Europoje. Mūsų politikai sulaukė rimto signalo, kad vykdomos reformos yra neefektyvios. Jos vykdomos taip, kad jauni išsilavinę specialistai yra priversti išvykti iš mūsų šalies. Lietuvoje yra maži medikų atlyginimai bei labai dideli darbo krūviai. Išėję į pensiją medikai gauna mažas pensijas ir dėl to yra priversti dirbti. Taip valstybė kompensuoja jaunų gydytojų trūkumą ir sukuria medicinos darbuotojų perteklinės rinkos iliuziją. Todėl Šiaulių apskrities ligoninėje atlikome medicinos darbuotojų požiūrio į darbo užmokesčių anketinį tyrimą.

Į pirmąjį klausimą: "Ar Jus tenkina darbo užmokesčio dydis?" atsakymai pasiskirstė taip (1 pav.):



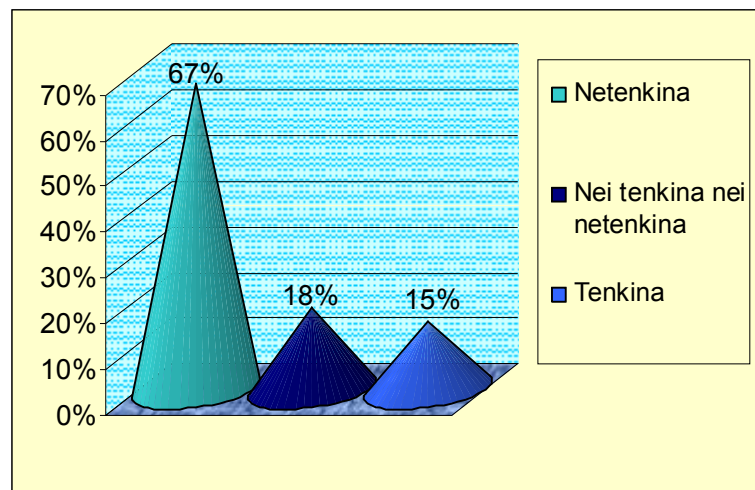
1 pav. Pasitenkinimas darbo užmokesčiu

Tyrimo rezultatai patvirtina faktą, kad dauguma darbuotojų yra nepatenkinti esama atlyginimų sistema. Net 45 % apklaustųjų gaunamas atlyginimas netenkina. Tuo tarpu 29% respondentų darbo

<sup>54</sup> LAT 2007 sausio 8 d. nutartis Nt. 3K-3-148/2007

užmokestis nei tenkina, nei netenkina. Į tokią darbuotojų nuomonę turėtų atkreipti dėmesį įstaigos vadovai, kadangi atlyginimų sistema - viena iš svarbiausių ir labiausiai komplikuočių darbo santykių sričių. Darnus ir efektyvus darbo procesas įmanomas tik tuomet, kai veikia efektyvi ir daugumai priimtina atlyginimų sistema, užtikrinanti reikiamą darbo našumo lygį. Norint pasiekti, kad sistema veiktų, ji turi atitikti visas organizacijai būdingas specifines sąlygas, įskaitant darbuotojų lūkesčius. Kontrolė turi būti vykdoma taip, kad sistema atitiktų savo paskirtį. Vienas iš pagrindinių sėkmingo atlyginimo sistemos taikymo elementų - darbuotojų dalyvavimas ir jų pripažinimas, kad sistema jiems tinka.

Vienas svarbiausių Lietuvos gydymo įstaigų uždavinių šiuo metu yra teisingų ir motyvuojančių darbo apmokėjimo sistemų sukūrimas. Todėl respondentų paklausėme: "Ar Jus tenkina darbo apmokėjimo sistemos aiškumas ir skaidrumas?". Atsakymai pasiskirstė taip (2 pav.):



2 pav. Darbo apmokėjimo sistemos aiškumas ir skaidrumas

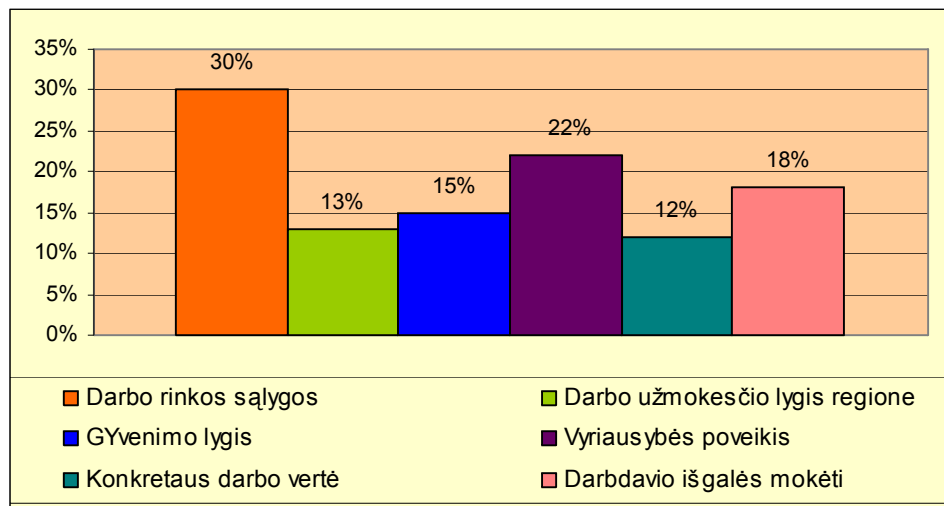
Apžvelgus tyrimo rezultatus, paaiškėjo, kad 67% apklaustųjų darbo apmokėjimo sistemos aiškumas netenkina. Labai gaila, bet tik 15% respondentų yra patenkinti esama darbo apmokėjimo sistema, jos aiškumu ir skaidrumu.

Remiantis tyrimų rezultatais galima teigti, kad Įstaigoje sukurta darbo apmokėjimo sistema turi būti paprasta. Kuo daugiau ji turės elementų, tuo sunkiau ją suvoks darbuotojai; aiškumo trūkumas sąlygos netikrumo, nesaugumo, neteisybės pojūtį. Darbo apmokėjimo sistema privalo garantuoti darbuotojams, kad jų pastangos įvertinamos teisingai, nuopelnai tinkamai pripažįstami ir atlyginami.

Akivaizdu, kad darbo apmokėjimo sistema turi būti patraukli, leidžianti priimti, išlaikyti ir ugdyti kvalifikuotus darbuotojus. Suinteresuotos sėkminga veikla įstaigos nori turėti ne bet kokius, o geriausius darbuotojus. Todėl darbo apmokėjimo sistemoje būtina išlaikyti balansą tarp to, ko nori ir

tikisi darbuotojai, bei to, ką gali pasiūlyti Įstaiga, atsižvelgdama į savo vidines galimybes bei išorinės aplinkos veiksnius.

Darbo apmokėjimo lygis įvairiose šalyse yra nevienodas. Darbo apmokėjimo dydį lemia daugelis išorinių ir vidinių veiksnių, kurie dažniausiai sutapatinami su darbo užmokesčio dydį reglamentuojančiais veiksniais. Todėl trečiuoju anketos klausimu apskrities ligoninės darbuotojų buvo teiraujamasi: "Kokie veiksniai daro didžiausią įtaką darbo užmokesčio dydžiui?". Tyrimų rezultatai pateikti 3 pav.:



3 pav. Veiksniai, darantys didžiausią įtaką darbo užmokesčio dydžiui

Kaip matome iš pateikto grafiko, 30% respondentų mano, kad didžiausias veiksnys, įtakojantis darbo užmokesčio dydį, yra darbo rinkos sąlygos, šiek tiek mažiau įtakoja – vyriausybės poveikis (22%), bei pačio darbdavio išgalės mokėti (18%). Mažiausiai darbo užmokesčio dydį, anot Įstaigos personalo, įtakoja konkretaus darbo vertė.

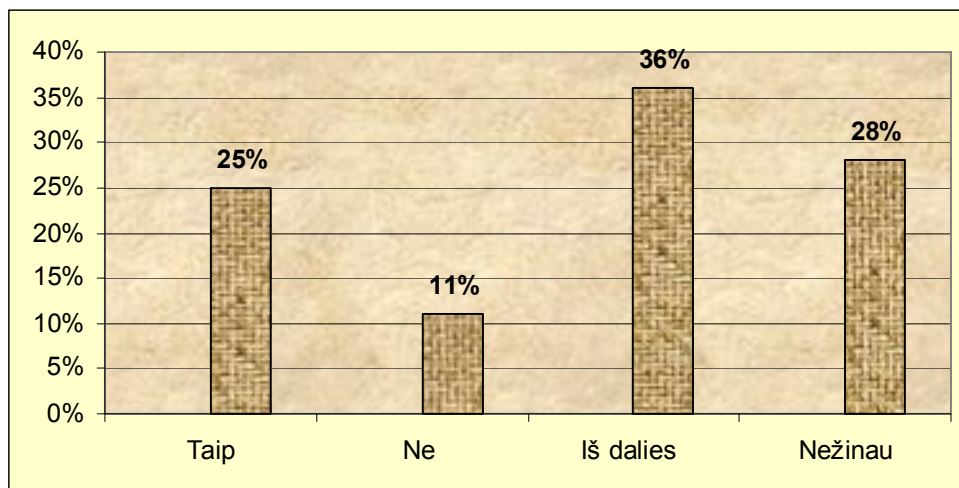
Tokius tyrimo rezultatus galima paaiškinti tuo, kad darbo rinkos sąlygos veikia darbo užmokesčio dydį, nes darbo rinka rodo kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį. Kai pasiūla viršija paklausą, darbdaviai gali mokėti mažiau. Ir atvirkščiai, kai kvalifikuotos darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą, darbdaviai priversti kelti darbo užmokestį.

Vyriausybės poveikio svarbą darbo užmokesčio dydžio reguliavimui galima paaiškinti tuo, kad vyriausybė reguliuoja biudžetinių įstaigų darbo užmokesčio dydį. Visiems darbuotojams Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato minimalų darbo užmokestį, o įstatymu reglamentuotas darbo užmokestis kenksmingomis darbo sąlygomis, taip pat dirbant naktį ir viršvalandžius.

Ne mažiau svarbu yra ir darbdavio išgalės mokėti. Valstybinėse biudžetinėse organizacijose darbo užmokesčio dydis priklauso nuo valstybės biudžeto skiriamos sumos. Kitose įstaigose darbo užmokesčio dydis ribojamas pelno, kurį įstaiga turi gauti pardavusi produkciją arba paslaugas. Tada įstaigos išgalės mokėti didesnę ar mažesnę darbo užmokesčių iš dalies lemia darbuotojų darbo produktyvumas. Tas produktyvumas yra ne tik darbuotojų pastangų rezultatas, bet priklauso ir nuo kapitalo investicijų į fizinio darbo mažinimo programą: šios investicijos mažina darbo jėgos poreikį ir sudaro galimybę mokėti daugiau už darbą.

Tuo tarpu konkretaus darbo vertė (pritarė tik 12% apklaustųjų) pasireiškia tuo, kad įstaigos, neturinčios formalios darbo užmokesčio organizacijos (nuostatų), kiekvieno darbo vertę nustato subjektyviai. Tada darbo užmokesčio dydį mažiau lemia darbo rinka arba kolektyvinės sutartys. Įstaigos, turinčios nuostatais reglamentuotą darbo užmokesčio organizaciją, dažniausiai vienokiu ar kitokiu darbų vertinimo metodu vėliau nustato kiekvieno konkretaus darbo vertę. Kai darbo užmokesčio reglamentas aptariamas kolektyvinėse sutartyse, darbų vertinimo metodai labai padeda šias sutartis sudaryti, o vėliau kontroliuoti, ar laikomasi sutarčių užmokesčio sąlygų.

Pastovus darbo užmokestis, dar vadinamas baziniu, nustatomas atsižvelgiant į darbo vietos keliamus reikalavimus. Todėl kuriant darbo užmokesčio sistemą, pirmiausia turi būti įvertintos darbo vietos. Pateikus ketvirtąjį anketos klausimą: "Ar nustatant bazinę algą yra atsižvelgiama į darbo vietos keliamus reikalavimus (protinius, fizinius, atsakomybės laipsnį, darbo vietos sąlygas)?" Atsakymai pasiskirstė taip (4 pav.):

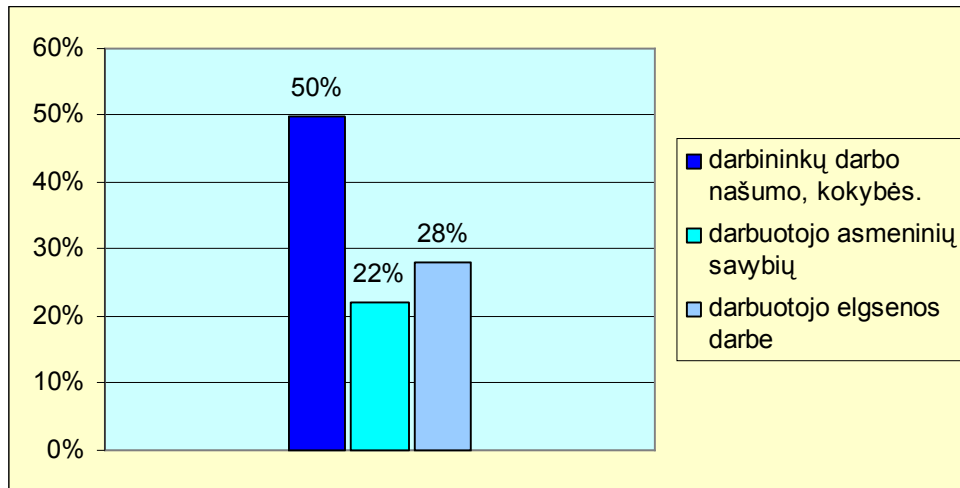


4 pav. Bazinės algos nustatymas

Dauguma apklaustųjų 36 % mano, kad nustatant bazinę algą yra atsižvelgiama į darbo vietos keliamus reikalavimus tik iš dalies. Tuo tarpu tik ketvirtadalis respondentų teigia, kad nustatant bazinę algą yra atsižvelgiama į darbo vietos keliamus reikalavimus (protinius, fizinius, atsakomybės laipsnį, darbo vietos sąlygas). Galima daryti išvadą, kad jei darbo užmokestis nedidelis ir nenumatoma jo

didinti, darbuotojas tampa abejingas darbo rezultatams, o kartais ir vengia jo. Todėl darbo užmokesčio ekonomija labai dažnai ne tik nepateisinama, bet ir sukelia nuostolių dėl nedidėjančio arba netgi mažėjančio darbo našumo.

Atsakymai į kitą anketos klausimą " Nuo ko Jūsų įstaigoje priklauso kintama darbo užmokesčio dalis?" yra aptarti 5 pav.:

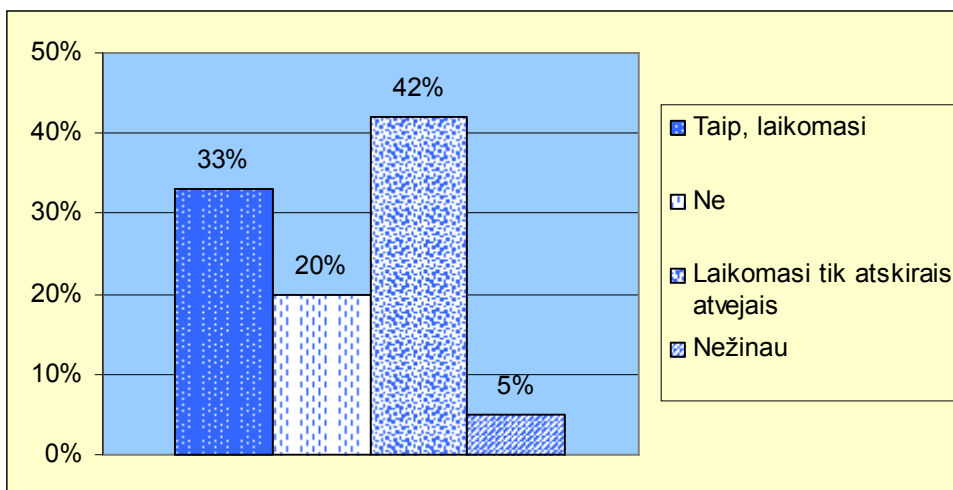


5 pav. Kintamas darbo užmokestis

Tyrimo rezultatai rodo, kad kintama darbo užmokesčio dalis priklauso nuo darbuotojų darbo našumo, bei kokybės. Taip mano, net pusė tyrime dalyvavusių įstaigos apklaustųjų. Tuo tarpu 28% teigia, kad kintama darbo užmokesčio dalis priklauso nuo darbuotojo elgsenos darbe.

Taigi, kintamas darbo užmokestis priklauso ir nuo individualių, ir nuo kolektyvinių pasiekimų. Individuali kintamo darbo apmokėjimo dalis turi būti nustatoma priklausomai nuo darbuotojo asmeninių ir dalykinių savybių bei jo elgesio darbe, t.y: nuo darbų kokybės, darbų atlikimo punktualumo, iniciatyvumo, stropumo, atsidavimo įstaigai, kvalifikacinių reikalavimų viršijimo, universalumo, užsienio kalbų mokėjimo ir t.t.

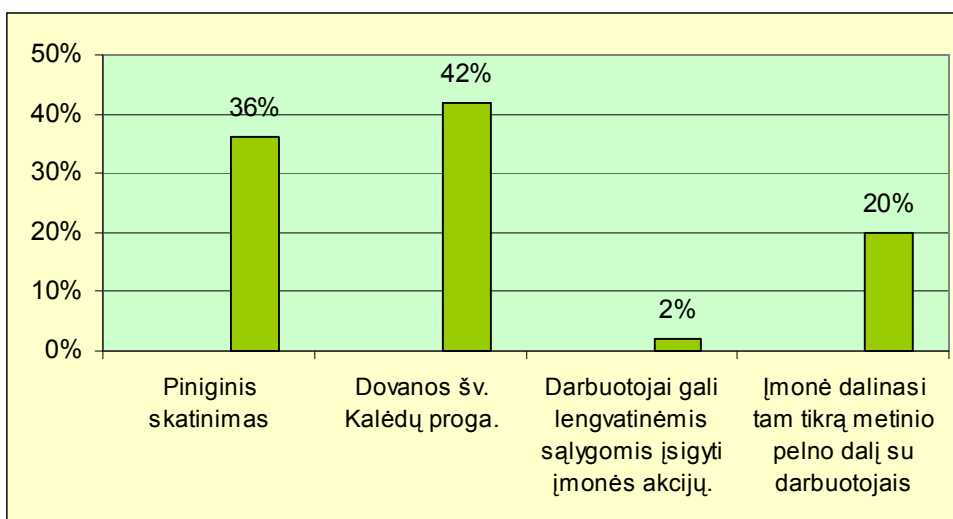
Atsakymai į klausimą: "Ar Jūsų įstaigoje laikomasi įstatymuose nustatytos apmokėjimo už viršvalandžius, darbą naktimis ir švenčių dienomis tvarkos?" pasiskirstė taip (6 pav.):



6 pav. Apmokėjimo už viršvalandžius, darbą naktimis ir švenčių dienomis tvarka

33% respondentų požiūriu Įstaigoje laikomasi įstatymuose nustatytos apmokėjimo už viršvalandžius, darbą naktimis ir švenčių dienomis tvarkos. Bet 42% apklaustųjų teigia, kad Įstaigos įstatymuose nustatytos apmokėjimo už viršvalandžius, darbą naktimis ir švenčių dienomis tvarkos laikomasi tik atskirais atvejais.

Šiandien daugeliui darbuotojų mokamas ne vien tik atlyginimas ar valandinis darbo užmokestis: jie taip pat gauna tam tikras skatinimo išmokas. Todėl šiuo tyrimu buvo siekiama sužinoti kokios skatinimo išmokos yra taikomos Įstaigoje. Atsakymai į septintą klausimą: "Kokios skatinimo priemonės yra taikomos Jūsų ligoninėje?" išsidėstė taip (7 pav.):



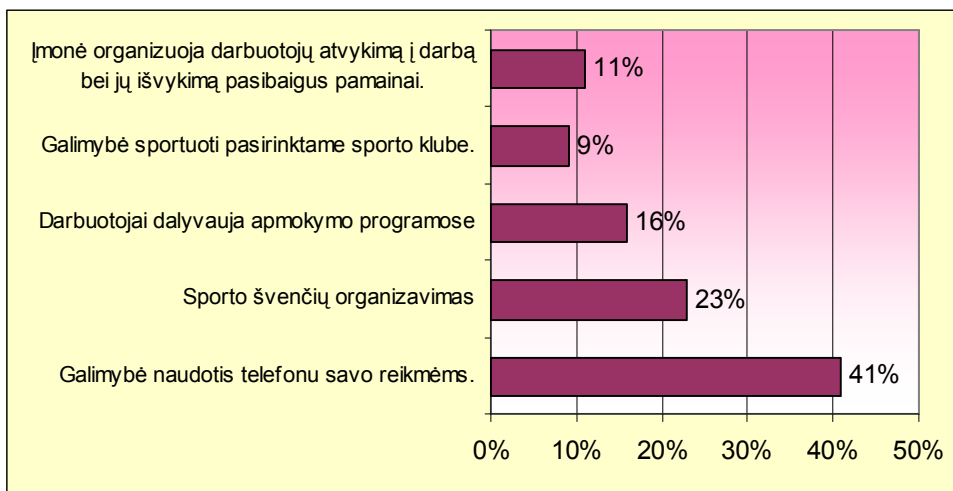
7 pav. Darbuotojų skatinimo priemonės

Kaip rodo tyrimų rezultatai, ligoninės darbuotojai (42%) kaip paskatinimą gauna dovanas šv. Kalėdų proga. 36% respondentų teigia, kad pagrindinė skatinimo priemonė Įstaigoje yra piniginis skatinimas.



Skatinant darbuotojus verta prisiminti, kad žmogui svarbu ne tik pinigai. Pagyrimas, didesnės atsakomybės suteikimas, sudėtingesnės užduoties skyrimas, galimybė tobulintis, laisvas penktadienis – visa tai yra puikūs skatinimo būdai, ypač jei jie taikomi atsižvelgiant į tai, kas konkrečiam darbuotojui yra svarbu.

Atsakymai į aštuntąjį klausimą: "Kokios papildomos paslaugos ir privilegijos teikiamos Jūsų ligoninėje?" pasiskirstė sekančiai (8 pav.):

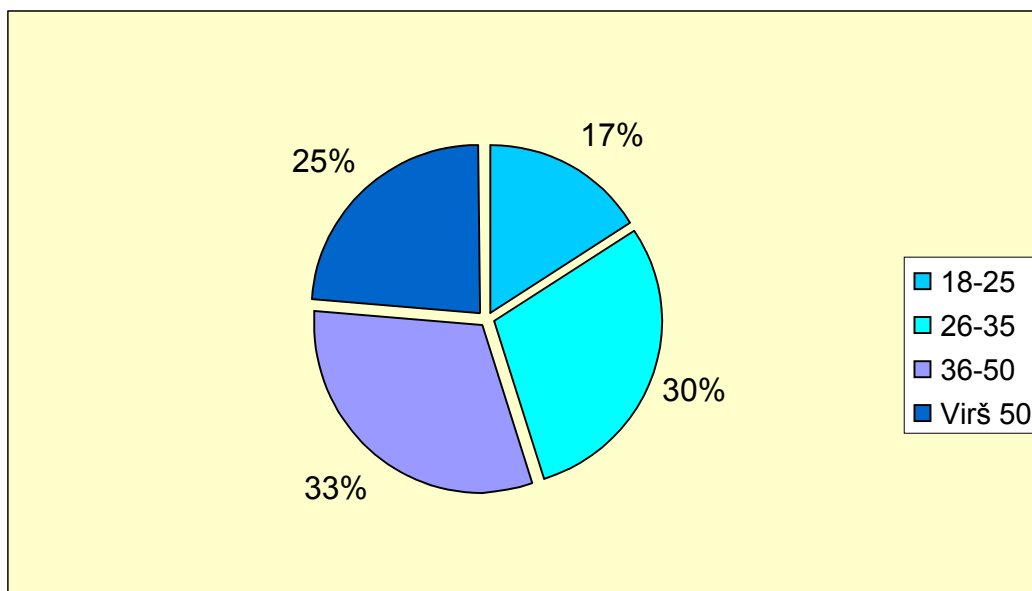


8 pav. papildomos paslaugos ir privilegijos teikiamos

Kaip rodo tyrimų rezultatai, didžiausia privilegija įstaigoje yra galimybė naudotis mobiliuoju telefonu savo reikmėms. Šiam teiginiui pritarė 41% respondentų. Labai džiugu, kad įstaiga sudaro sąlygas organizuoti sporto šventes – pritarė 23% apklaustųjų, bei dalyvauti įvairiuose apmokymuose (16% respondentų).

Paskutiniai anketos klausimai skirti įstaigos darbuotojų asmeninės informacijos įvertinimui: lytis, amžius, išsilavinimas ir darbo stažas Šiaulių apskrityje ligoninėje.

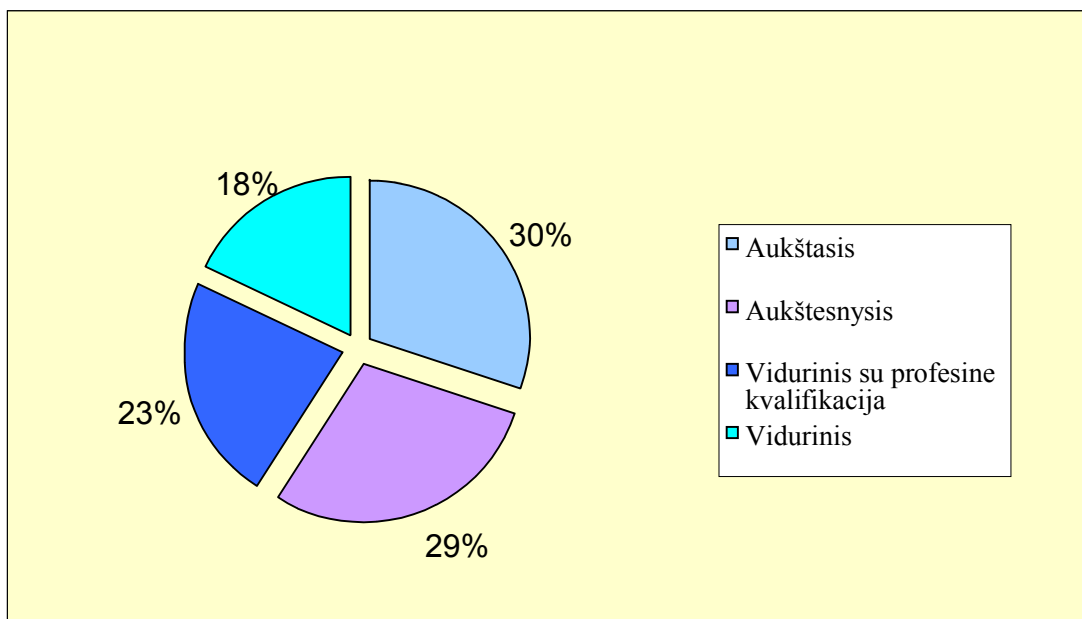
Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad įstaigoje pagal amžiaus grupes darbuotojai pasiskirstė taip (9 pav.):



9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

Kaip matome iš aukščiau pateikto paveikslėlio didžiąją dalį sudaro 36-50m. ir virš 50m. amžiaus žmonės, tai sudaro net 33%, o mažiausiai – 18-25 metų, turintys asmenys. Tai reiškia, kad dauguma darbuotojų yra vidutinio ir vyresnio amžiaus.

Nagrinėjant darbuotojų išsilavinimą buvo gauti duomenys pateikti sekančiame paveiksle (10 pav.).



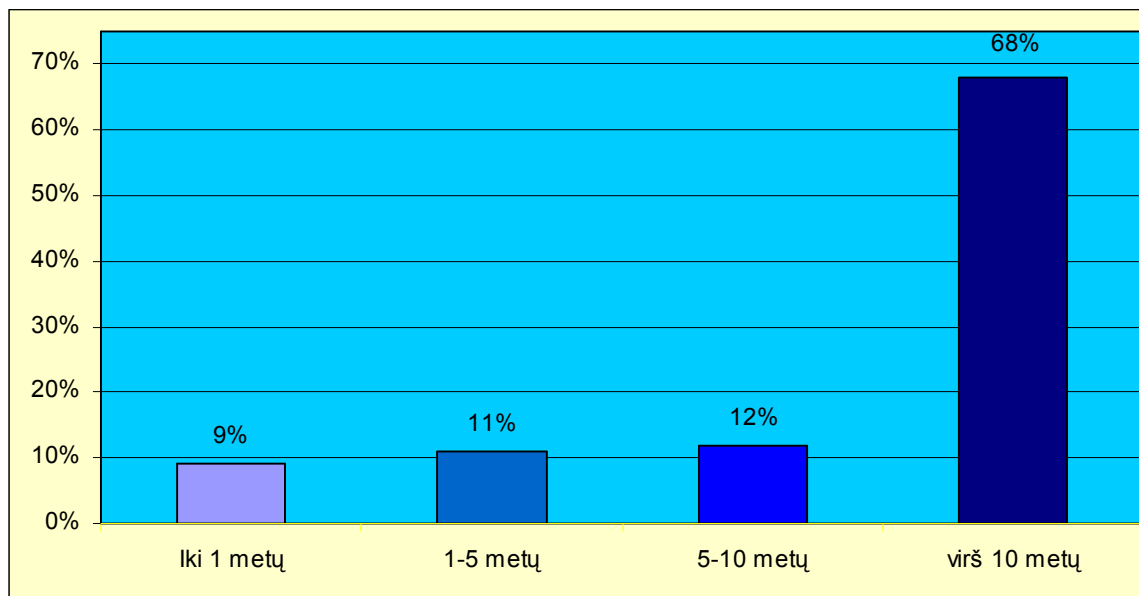
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Kaip galima pastebėti, didžioji respondentų dalis turi aukštąjį (30%), aukštesnįjį (29%) bei vidurinį su profesine kvalifikacija (23%) išsilavinimą. Tai reiškia, kad apskrities ligoninei netrūksta išsilavinusių žmonių ir nėra darbuotojų su pradiniu bei pagrindiniu išsilavinimu. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad apklausti ne visi Įstaigos darbuotojai, tai reiškia, kad čia dirba ir daugiau aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių.

Jau dabar Lietuvoje konstatuojamas faktas, kad trūksta jaunų specialistų (anesteziologų, reanimatologų, chirurgų, radiologų ir t.t.). Nieko nedarant, per 10 – 15 metų Europa išpirks visus mūsų gydytojus, nes nusipirkti yra pigiau nei išmokinti. Tai yra didelė mažų šalių problema.

Apibendrinus gautus rezultatus pagal lytį, paaiškėjo, kad didžioji dalis Įstaigoje dirbančiųjų – moterys (65%). Galima daryti išvadą, kad moterys yra labiau aktyvios ir siekdamos išsilavinimo: magistro studijas baigia daugiau moterų nei vyrų, o tarp siekiančiųjų daktaro laipsnio taip pat didžiąją dalį sudaro moterys. Be to, mažiausiai apmokamos Lietuvoje švietimo, sveikatos, socialinės rūpybos sritys. Tai vadinamosios „moteriškos“, „lengvesnės“ profesijos, kurios moterims leidžia suderinti šeimą ir darbą.

Sekantis klausimas, kuris buvo pateiktas anketoje: "Kiek metų dirbate Įstaigoje?". Atsakymai pasiskirstė sekančiai (11 pav.):



11 pav. Respondentų darbo stažas

Paveikslas rodo, kad daugiau 68proc. apklaustųjų yra išdirbę virš 10 metų Įstaigoje. Tai pat 12 proc. apklaustųjų darbo stažas yra daugiau kaip 5 metai. Tyrimo duomenys rodo, kad apskrities ligoninėje dirba nemažą patirtį turintys bei išsilavinę asmenys.

## Tyrimo išvados ir rekomendacijos

Atlikus anketinę apklausą nustatyta, kad didžioji dalis Šiaulių apskrities ligoninės darbuotojų turi aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą. Vidutinis darbuotojų amžius yra 36-50 metų. Didžioji personalo dalis yra išdirbę daugiau kaip 10 metų. Dauguma ten dirbančiųjų - moterys.

Išanalizavus kompensavimo sistemos taikymo galimybes Įstaigoje, nustatyta, kad be bazinio atlyginimo darbuotojai gauna kintamą darbo užmokestį. Paaiškėjo, kad kintama darbo užmokesčio dalis priklauso nuo darbuotojų kokybės, darbo našumo, bei darbuotojų elgsenos darbe.

Darbo užmokesčio sistema esanti apskrities ligoninėje daugumos darbuotojų netenkina. Hipotezė, kad didžioji dalis Įstaigos darbuotojų nepatenkinti darbo apmokėjimo sistema, pasitvirtino. Taipogi ten dirbančiųjų netenkina ir darbo užmokesčio sistemos skaidrumas ir aiškumas. Tad Šiaulių apskrities ligoninės vadovai turėtų į tai atsižvelgti organizuodami darbo užmokesčio sistemą.

Tyrimo metu nustatyta, kad pagrindiniai veiksniai, lemiantys darbo užmokestį yra:

- ❖ darbo rinkos sąlygos,
- ❖ vyriausybės poveikis,
- ❖ darbdavio išgalės mokėti,
- ❖ gyvenimo lygis.

Įstaigoje taikomos ir skatinimo priemonės, t.y. Šv. Kalėdų proga dalijamos dovanos, bei taikomas piniginis skatinimas. Įstaigos darbuotojams taip pat sudaromos sąlygos naudotis telefonu asmeninėms reikmėms, suteikiama galimybė dalyvauti apmokymuose, bei organizuojamos sporto šventės.

Galima daryti išvadą, kad nors ir Įstaigoje taikomos įvairios skatinimo priemonės, teikiamos privilegijos, tačiau didesnę dėmesį reikėtų kreipti bazinio atlyginimo gerinimui, kadangi didžioji dauguma darbuotojų esama užmokesčio sistema yra nepatenkinti. Nors Darbo kodekso 186 straipsnis kalba apie tai, kad „darbuotojo darbo užmokestis turi priklausyti nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje“, jis realiai nustatomas ne derybomis, o vienpusiškai darbdavio valia. Galima daryti prielaidą, kad tokia padėtis yra ne tik Šiaulių apskrities ligoninėje, bet ir daugelyje Lietuvos gydymo įstaigų.

## IŠVADOS

1. Darbo teisė – tai visuma teisės normų, reguliuojančių teisinius santykius, kylančius dėl darbo (veiklos). Teisinio darbo santykių reguliavimo plėtrą paskatino visuomeniniai procesai, susiję su industrializacija, mechanizacija, technologijų plėtra. Sutartinius darbdavio ir darbuotojo santykius šiuolaikinė darbo teisė reguliuoja dvejų teisinio reguliavimo metodų – imperatyviojo ir dispozityviojo deriniu, turinčiu užtikrinti žmogaus teisių įgyvendinimą darbo santykių srityje. Sisteminiu požiūriu darbo teisės turinį išreiškia šie jos institutai: darbo sutarties sudarymas, vykdymas, nutraukimas, darbo sutarties pasibaigimas, individualių darbo ginčų teisinis reglamentavimas, darbo ir poilsio laiko reglamentavimas, materialinės atsakomybės normos, darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimas, kolektyviniai darbo santykiai.
2. Darbo teisės formalusis veiksmingumas suprantamas kaip darbo santykių teisinio reguliavimo mechanizmo naudojimo veiksmingumas, kuris apima ne tik planuotus, bet ir neplanuotus – šalutinius poveikio darbo santykiams rezultatus. Darbo teisės socialinis veiksmingumas siejamas su tokiu darbo teisės normų veikimu, kuris padeda pasiekti ne tik nustatytų tikslų, bet ir užtikrina santarvę visuomenėje, išreiškia darbuotojų ir darbdavių teisinės kultūros laimėjimus nuolatinės socialinės kaitos sąlygomis.
3. Sunkmečio sąlygomis socialinio ir ekonominio gyvenimo pokyčiai pirmiausia atsispindi darbo santykių teisinio reglamentavimo srityje. Pavyzdžiui, sukuriama dirbtiniai bankrotai, darbuotojai atleidžiami iš darbo, auga bedarbių, didėja konfliktas. Darbdaviai, prieš paskelbdami bankrotą, išparduoda vertingesnį įmonės turtą. Šiandien plačiai diskutuojama apie darbo santykių liberalizavimą, kuris palengvintų darbuotojų atleidimą iš darbo, trumpalaikių darbo sutarčių ir viršvalandžių teisinį reglamentavimą. Jeigu dabartiniams pasiūlymams būtų pritarta, tai darbuotojus būtų galima vadinti ne silpnesniaisia, o apskritai beteise darbo santykių šalimi. Dabartiniai pasiūlymai akivaizdžiai atspindi darbdavių poziciją, kadangi siūlomomis pataisomis siekiama įtvirtinti darbo teisinių santykių reguliavimą, kuris yra patogus tik darbdaviams.
4. Laisvos rinkos ekonomikos sąlygomis darbo sutarties šalys, ypač darbdaviai, dažnai savo interesus gina nesigilindami į teisinį reglamentavimą. Darbo sutarčių sudarymo ir vykdymo bylų analizė atskleidė, kad laisvos rinkos ekonomikos sąlygomis darbo sutarties šalys, ypač darbdaviai, savo interesus gina dažnai ignoruodami darbo santykių teisinį reguliavimą arba netinkamai ir netgi savanaudiškai jį aiškindami. Būdingos yra šios problemos:

- a) teismui skundžiami konkursų laisvai darbo vietai užimti rezultatai, nes ieškinio pareiškėjo požiūriu, konkursus laimi ne tie asmenys, kurie sąžiningai dalyvauja konkursuose, o visai kiti;
  - b) darbdaviai vengia sudaryti arba netinkamai sudaro ir vykdo darbo sutartis. Nesudaręs darbo sutarties darbdavys prisiima visą riziką ir atsakomybę, kylančią iš darbuotojo ir jo atliekamo darbo santykių.
5. Bylų dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, analizė atskleidė, kad dažniausiai pasitaiko šios problemos:
- a) darbdaviai nesilaiko nustatytų darbuotojo atleidimo iš darbo tvarkos reikalavimų, pavyzdžiui, drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimas neretai neatitinka padaryto pažeidimo sunkumo; neįspėja darbuotojo raštu pasirašytinai apie darbo sutarties nutraukimą. Nors darbo santykiai susieja darbdavį ir darbuotojus, bet jie tarpusavyje yra priklausomi skirtingu laipsniu. Darbuotojai yra labiau priklausanti nuo darbdavio nei atvirkščiai: darbuotojo atleidimas iš darbo nesilaikant atitinkamų teisinių reikalavimų ypač pažeidžia darbuotojo interesus, nes su darbo vietos neteisėtu praradimu ne tik mažėja darbuotojo gyvenimo materialinė galimybės, bet ir padaroma jam psichologinė ir socialinė žala;
  - b) darbdaviai neįspėja darbuotojų apie grėšiantį atleidimą iš darbo raštu, kaip tai reglamentuoja DK 130 str., 1d., pažeidžia atleidimo iš darbo terminus. DK 130 str. 1d. reikalauja, kad tik rašytinė forma ir prieš du mėnesius, o darbuotojams nurodytiems DK 129 str.4d., - prieš keturis mėnesius darbdavys turi įteikti darbuotojui išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nurodomi ilgesni išpėjimo terminai. Darbdaviai neįspėję darbuotojų, panaikina atskiras jų pareigybes ir dėl to pažeidžia DK 129str. nuostatas.
6. Bylų dėl darbo drausmės pažeidimų ir materialinės atsakomybės analizė atskleidė, kad dažniausiai pasitaiko šios problemos:
- a) darbuotojai kreipiasi į teismą dėl atlyginimo žalos, patirtos nelaimingų atsitikimų darbe metu, kai darbdavys netinkamai organizuoja darbą, nesuteikia darbuotojui būtinų

specialių apsauginių priemonių, nesilaiko darbų saugos taisyklių. Darbuotojui padaroma ne tik turtinė, bet ir neturtinė žala, kuri gali reikštis fiziniais, dvasiniais skausmais, depresija, stresu, nepasitikėjimu savo jėgomis. Darbdavio nesudarymas darbuotojui saugios darbo aplinkos ir nesilaikymas darbo saugos taisyklių gali sukelti darbuotojui ateityje įvairių problemų, kurios susijusios su įsidarbinimu, profesine veikla, sveikata, o taip pat ir šeimyniniu gyvenimu;

- b) darbuotojai kreipiasi į teismą dėl darbdavio materialinės atsakomybės už priverstines pravaikštas. Darbo kodeksas nenurodo konkrečių darbdavio materialinės atsakomybės atvejų. Pagal CK normas darbdavys privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo (DK 249 str.). Vienas svarbiausių darbuotojų turtinių teisių pažeidimų pagrindų yra darbuotojo neteisėtas atleidimas iš darbo, perkeliamas į kitą darbą arba nušalinimas nuo jo. Pagal Darbo sutarties įstatymo 42 str., teismas, grąžindamas neteisėtai atleistą, perkeltą arba nušalintą darbuotoją į ankstesnį darbą, išieško atlyginimą už visą priverstines pravaikštos laiką arba atlyginimo skirtumą, kai darbuotojas dirbo mažiau mokamą darbą. Kad kiltų darbdavio materialinė atsakomybė, būtina darbdavio kaltė. Pastaraisiais metais labai plačiai diskutuojama apie darbdavių pažeidinėjamas darbuotojų teises. Pavyzdžiui, nesilaikoma darbo santykius reguliuojančių įstatymų, pažeidinėjamos darbo saugos normos, trukdoma profesinių sąjungų veiklai, nesprendžiami kolektyviniai ginčai.

7. Bylų dėl atlygio už papildomą darbą ir kitų kompensacinių išmokų analizė parodė, kad dažniausiai pasitaiko šios problemos:

- a) darbdaviai vengia teisingai atsiskaityti už viršvalandžius ir darbą nakties metu. Pavyzdžiui, analizuotoje byloje, ieškovo teigimu, yra nevedama viršvalandinio darbo apskaita (DK 152 str. 2 d.). Nesilaikymas šių Darbo kodekso nuostatų pažeidžia asmens teises;
- b) Dėl kompensacinių išmokų darbuotojai dažniausiai kreipiasi į teismą siekdami įrodyti, kad atliko priverstinę pravaikštą, patyrė moralinę žalą, už kurią prašo iš darbdavio priteisti tam tikrą pinigų sumą.

8. Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo įgyvendinimo analizė atskleidė, kad darbuotojų atstovams (profsajungoms) nėra lengva vesti taikų dialogą su darbdaviu ir dažnai nepavyksta taikiu būdu

išspręsti problemas. Darbdaviai dažnai ne tik nepaiso jų nuomonės, bet ir stengiasi ignoruoti profesinių sąjungų susidarymą organizacijoje. Profesinių sąjungų įstatymo 15 str. 1 dalyje nustatyta, kad profesinės sąjungos atstovauja savo nariams ir įstatymų nustatyta tvarka gina savo narių teises ir teisėtus interesus valstybės institucijose. Profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio, kad jis panaikintų drausminę nuobaudą profesinių sąjungų nariui, paskirtą pažeidžiant DK 240 str. 2d., Profesinių sąjungų įstatymo 21 str. 2d. nuostatas. Darbdaviui ne vėliau, kaip per 10 dienų neišnagrinėjus ar nepatenkinus reikalavimo, profesinės sąjungos įgyja teisę kreiptis su ieškiniu tiesiogiai į teismą.

9. Medicinos darbuotojų požiūrio į darbo užmokestį anketinė analizė atskleidė šias problemas:

- a) kaip parodė atlikto anketinio tyrimo duomenys, kad veiksniai, įtakoję darbo užmokesčio dydį, yra darbo rinkos sąlygos (30 proc.), o mažiausiai (12 proc.), konkretaus darbo vertė. Pavyzdžiui, kai pasiūla viršija paklausą, darbdaviai gali mokėti mažiau. Ir atvirkščiai, kai kvalifikuotos darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą, darbdaviai priversti kelti darbo užmokestį. Tuo tarpu konkretaus darbo vertė pasireiškia tuo, kad įstaiga, neturinti formalios darbo organizacijos (nuostatų), kiekvieno darbo vertę nustato subjektyviai. Tokiu atveju darbo užmokesčio dydį mažiau lemia darbo rinka arba kolektyvinės sutartys. Įstaigos, turinčios nuostatais reglamentuotą darbo užmokesčio organizaciją, dažniausiai vienokiu ar kitokiu darbų vertinimu vėliau nustato kiekvieno konkretaus darbo vertę. Kai darbo užmokesčio reglamentas aptariamas kolektyvinėse sutartyse, darbų vertinimo metodai labai padėtų šias sutartis sudaryti, o vėliau kontroliuoti, ar laikomasi užmokesčio sąlygų;
- b) įstaigoje yra taikomos kai kurios darbuotojų skatinimo priemonės, pavyzdžiui, 42 proc. pasisakė, kad Šv. Kalėdų proga gauna dovanas, 36 proc. darbuotojų pasisakė, kad pagrindinė skatinimo priemonė įstaigoje yra piniginis skatinimas. Tačiau pagyrimas, galimybė tobulintis, laisva diena – tai irgi puikūs skatinimo būdai. Svarbu atsižvelgti į tai, kas konkrečiam darbuotojui naudinga. Nors įstaigoje ir taikomos įvairios skatinimo priemonės, teikiamos privilegijos, tačiau didesnę dėmesį reikėtų kreipti bazinio atlyginimo gerinimui, kadangi didžioji dauguma darbuotojų esama užmokesčio sistema yra nepatenkinti.



10. Medicinos darbuotojai yra nepatenkinti darbo užmokesčiu. Darbuotojai gauna labai mažus atlyginimus, kurie atitinka labai didelius darbo krūvius. Išėję į pensiją gydytojai gauna labai mažas pensijas, todėl yra priversti dirbti iki gilios senatvės. Taip valstybė kompensuoja jaunų gydytojų trūkumą ir sukuria perteklinės rinkos iliuziją. Darbas tampa ne pasitenkinimo, o išnaudojimo ir prievartos šaltiniu. Todėl, jaunesnio amžiaus ir ypač perspektyvūs medicinos darbuotojai yra priversti palikti šeimą ir Tėvynę bei išvykti į civilizyotesnę šalį, kur darbdavio ir darbuotojo santykiai jau ne mažiau kaip šimtas metų yra įvilkti į teisinį rūbą, kur žmogus jaučiasi žmogumi.

a) darbo apmokėjimo sistemos aiškumas ir skaidrumas netenkina darbuotojų. Aiškumo ir skaidrumo trūkumas sąlygoja netikrumo, nesaugumo, neteisybės pojūtį. Pavyzdžiui, 67 proc. darbuotojų yra nepatenkinti darbo apmokėjimo aiškumu ir skaidrumu. Darbo apmokėjimo sistemoje būtina išlaikyti balansą tarp to, ko nori ir tikisi darbuotojai, bei to, ką gali pasiūlyti įstaiga. Gydytojų įstaigą pasiekusios medikų atlyginimams skirtos lėšos tampa aukštesnių instancijų nekontroliuojamos ir nuo to momento jų panaudojimą tiesiogiai nustato įstaigos vadovas. DK 186 str. teigia, kad „darbuotojo darbo užmokestis turi priklausyti nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje“, tačiau realiai darbuotojo darbo užmokestį nustato ne darbdavio ir darbuotojų šalių derybos, o vienpusiška darbdavio valia. Tokia padėtis labai patinka darbdaviui: jis jaučiasi visagalis ne tik darbuotojo bet ir valstybės atžvilgiu. Kai neveikia atsakomybės pareikalavimo taisyklės, atsiranda sąlygos dvigubai buhalterijai, mokesčių slėpimui, ir „vokeliams“.

## PASIŪLYMAI

1. Siekiant patenkinti medicinos darbuotojų lūkesčius, būtina įstatymiškai susieti gydymo įstaigų vadovų atlyginimus su darbuotojų atlyginimų vidurkiu. Toks sprendimas tiesiogiai įtakotų gydymo įstaigos vadovo motyvaciją visas medicinos darbuotojų atlyginimams gautas lėšas skirti darbuotojų, o ne vien administracijos personalo darbo užmokesčiui didinti.

2. Kad darbuotojai suprastų vykstančius teisinius procesus, žinotų darbuotojo teises, kurių suvokimas turi įtakos kiekvieno asmens sąmoningumui, reikalingas darbuotojų ir darbdavių teisinis

švietimas plačiąja prasme, apimantis ne tik supažindinimą su Konstitucija, bet ir su darbo teisės pagrindais. Darbo vietose turėtų būti sudarytos specialios programos teisiniam švietimui, iš kurių darbuotojai būtų supažindinami ne tik su darbo teisės įstatymais, bet ir su kitomis teisės šakomis. Inicijatyvą galėtų parodyti ir teisininkus vienijančios organizacijos. Taip palaipsniui susiformuotų teisiškai išprususi visuomenė, pilietinė visuomenė, kuri negali egzistuoti be politiškai ir teisiškai sąmoningų žmonių.

3. Darbo kodekso normos, reglamentuojančios darbo ginčų nagrinėjimą darbo ginčų komisijoje yra neveiksmingos, nesuderintos tarpusavyje, prieštaraujančios pagrindiniams proceso teisės principams. Šios ikiteisminės darbo ginčo nagrinėjimo stadijos reikėtų atsisakyti, darbo bylas pavedant nagrinėti apylinkės teismams, sudarytiems iš teisėjų, darbuotojų bei darbdavio atstovų. Tokia kolegija objektyviai, rezultatyviai ir veiksmingai galėtų spręsti ginčus, kylančius dėl darbo teisinių santykių.

Baigiamojo tiriamojo darbo išvados patvirtina hipotezę, kad darbo teisės normų įgyvendinimą lydi latentinės socialinės ir teisinės problemos, kurios riboja darbo teisės veiksmingumą.

## SANTRAUKA

Šiuolaikinės teisės socialinio veiksmingumo sampratos kriterijai yra žmogaus teisių apsaugos užtikrinimo laipsnis, visuomenės grupių interesų dermės ir jų teisinio įgyvendinimo galimybių laipsnis, bendruomenišką visuomenės raidą skatinančių teisinių priemonių apimtis. Šiuo požiūriu darbo teisės normų aktų turinys turi atitikti darbuotojų bei darbdavių lūkesčius, socialinius interesus. Darbo teisės socialinis veiksmingumas suprantamas kaip integralus rodiklis, kuris išreiškia darbuotojų ir darbdavių teisinės kultūros laimėjimus nuolatinės socialinės kaitos sąlygomis. Šiame darbe, kurio tema – Darbo teisės (konkrečių institutų) socialinis veiksmingumas bei paskirtis – apsiribojama darbo teise. Tyrimas apima tris etapus.

Pirmajame tyrimo etape analizuojama socialinė darbo prigimtis, darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos bruožai, darbo teisės principų esmė bei teisės veiksmingumo supratimas

Antrajame tyrimo etape nagrinėjami atskirų darbo teisės institutų – darbo sutarties, darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo drausmės ir materialinės atsakomybės, individualių darbo ginčų ir kolektyvinių darbo santykių teisinio reglamentavimo ypatumai. Darbo sutarties sudarymas, jos vykdymas, darbo sutarties nutraukimas yra griežčiausiai darbo teisės reglamentuotas institutas.

Trečiajame tyrimo etape nagrinėjamos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys, priimtose darbo teisinių santykių bylose ir atliktas medicinos darbuotojų darbo užmokesčio tyrimas. Jų analizė atskleidė darbo teisės įgyvendinimo teises ir socialines problemas. Tyrimas parodė, kad darbo teisės normų įgyvendinimą lydi latentinės socialinės ir teisinės problemos, kurios riboja darbo teisės veiksmingumą.

## SUMMARY

Modern law social efficiency conception criteria are ensurance degrees of people's rights security, conformity of social group interests and a possibility degree of their legal implementation, a range of means to encourage sociality development. Viewed from this standpoint, the subject of labour law legal acts has to coincide with the expectations of employers and employees, their social interests. Labour law social efficiency is understood as integral rate that expresses the employers and employees' legal culture achievements under the circumstances of constant social change. This Thesis, under the title of „Social Efficiency and Function of Labour Law (particular institutes) “, is written within the limits of labour law. The research comprises of three stages.

The first stage analyses social work origin, features of labour law as independent law branch, the meaning of labour law principles and perception of law efficiency.

The second stage analyses the peculiarities of various labour law institutes- job contract, work and rest time, salary, work discipline and material responsibility, individual disagreements at work and the details of legal regulation of collective work terms. Making a job contract, its implementation, job contract termination are the most exactly regulated labour law institutes.

The third stage analyses the decisions of Lithuanian Supreme Court made when investigating the cases referred to labour law terms as well as it has been performed salary research survey of medical workers. The mentioned survey results showed legal and social problems of labour law implementation. The research showed that the implementation of labour law regulations is followed by latent social and legal problems that limit the efficiency of labour law.

# LITERATŪROS SĄRAŠAS

## Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 36-1340
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 103-3756
4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170
5. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1994, Nr. 42-758
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)- 3690
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr.1195 „Dėl darbuotojų, kurių pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4205
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios, 2006, Nr. 35-1251
9. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972
10. Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010

## Tarptautiniai teisės aktai

11. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr.40-987
12. Europos socialinė chartija 9 pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, 49-1704
13. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740
14. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653
15. TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648
16. Tarybos direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“ // OL L 183, 1989 6 29,p.1.

## Specialioji literatūra

17. Martinkus B., Sakalas A., Gavanevičienė A. „Darbo išteklių ekonomika ir valdymas“, Kaunas, Technologija, 2002 m.
18. Darbui keliami reikalavimai // [http://www.emokymas.lt/emokymas/darbo\\_istekliu\\_ekonomika/172033.html](http://www.emokymas.lt/emokymas/darbo_istekliu_ekonomika/172033.html)
19. Tiažkijus V., Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005
20. Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius, 2000
21. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990
22. Vasiliauskas N., Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius, Justitia, 2005, Nr. 2 (56)
23. Petrylaitė D., Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo prielaidos ir sąlygos, Justitia, 2005, Nr. 1 (55)
24. LR Darbo kodeksas
25. Vaišvila A. Teisės teorija - Vilnius: Justitia, 2000
26. Šimašius R., Teisinis pliuralizmas. Filosofija, sociologija, 2002, Nr. 1
27. Vaišvila A. Teisės valstybės koncepcija Lietuvoje, Vilnius : Litimo 2000
28. Šlapkauskas V., Teisės sociologijos pagrindai, Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2004
29. Ronald Coase, The new institutional economics // <http://www.jstor.org/pss/116895>
30. Bužinskas G., Tiažkijus V., Petravičius R. Darbo teisė. V., 2000
31. Stankevič K., Naujasis Darbo kodeksas: stabilumas darbo teisėje garantuotas?, Justitia, 2002 m., Nr. 3-4
32. Čiočys P. Teisės pagrindai. VVK leidykla, Vilnius, 2000m., II papildytas ir atnaujintas leidimas
33. Davulis T. Darbo teisė: ES ir Lietuva: monografija. Vilnius, 2004
34. Autorių kolektyvas. Koordinatorius doc. Dr. Juozas Šatas, Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius , Justitia 2004m.
35. Bagdžiūnienė V. Finansinės apskaitos pagrindai. - Vilnius.: Rosma, 2004.
36. Bružauskas V. Buhalterinės apskaitos pagrindai. - Kaunas.: LŽŪU leidybos centras, 2001.
37. Davidavičienė R., Tamulevičienė D. Buhalterinė apskaita: mokymo priemonė. – Vilnius.: Vilniaus kooperacijos kolegija. 2003
38. Dubinas V. Darbo apmokėjimo organizavimo praktika (užsienio patirtis) – Lietuvos informacijos institutas, -Vilnius, 1995.
39. Dubinas V. Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse – Vilnius, 1996.

40. Dubinas V. Vadovų ir specialistų darbo apmokėjimas – Lietuvos informacijos institutas. - Vilnius, 1998.
41. Gemskis N. Darbininkams ir tarnautojams apie darbo užmokestį. –Vilnius.: Mintis, 1965.
42. Finansų ministerijos mokymo centras. Lietuvos mokesčių sistema: metodinė medžiaga. – Vilnius, 1996.
43. Ivanauskienė A. Buhalterinės apskaitos pradmenys.- Vilnius.: TEV, 2004.
44. Juršienė D. Kodėl žmonės turėtų jums dirbti//Vadovo pasaulis, 2001, Nr. 6.
45. Kapitanovas A., Černius G. Apskaitos ir mokesčių derinimas, kaip, laikantis VAS, nepažeisti mokesčių įstatymų. - Vilnius.: Mokesčių srautas, 2005.
46. Kvietkauskas V. Tarptautinių žodžių žodynas. –Vilnius.: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985.
47. Mackevičius J. Buhalterinės apskaitos raida Lietuvoje. - Kaunas, 1991.
48. Mackevičius J. Finansinė analizė.- Kaunas, 1991.
49. Mackevičius J. Įmonių veiklos analizė. Informacijos rinkimas, sisteminimas ir vertinimas.- Vilnius.: TEV, 2005.
50. Mačernytė – Panomariovienė Ingrida. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.
51. Malcolm Smith. Performance measurement & management a strategic approach to management accounting. - London Thousand Oaks New Delhi SAGE Publications, 2005.
52. Martinkus B, Savanevičienė A. Darbo ekonomika – Kaunas.: Technologija, 1996.
53. Martinkus B., Žilinskas V. Ekonomikos pagrindai. – Kaunas.: Technologija, 2001.
54. Paulavičius K.B. Darbo rinka. – Vilnius, 2002.
55. Puskepalytė A. Įmonių apskaitos kompiuterizavimo tikslingumas// Ekonomika ir vadyba: tarptautinių konferencijų pranešimų medžiaga. – Kaunas.: Technologija, 2001.
56. Respublikos pramonės darbuotojų mokymo centras: Lietuvos Respublikos norminių aktų rinkinys ir komentarai darbo užmokesčio ir kitų socialinių garantijų klausimais. – Vilnius, 1994.
57. Sakalas A., Šilingienė V. Personalo valdymas. – Kaunas.: Technologija, 2000.
58. Sakalas A, Vanagas P. Pramonės įmonių vadyba – Kaunas.: Technologija, 1996.
59. Staliūnienė J., Adomaitienė G., Vilionytė I. Apskaitos procesas ir jo organizavimas.- Kaunas.: Technologija, 2001.
60. Stoner J.A.F., Freeman R.E., Gilbert D.R.. Vadyba. – Kaunas, 1999.
61. Vanagas P. Atlyginimo už darbą formos ir jų atmainos išsivysčiusiose pasaulio šalyse//Lietuvos ūkis, 1994, Nr. 7-8.
62. Valužis K., Palubinskienė S. Apskaitos politika. Verslo apskaitos standartai ir mokesčių sistema.- Kaunas, 2005.
63. Žvinklys J., Vabalas E. Įmonės ekonomika. – Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2001.
64. Wonnacott P. Mikroekonomika. – Vilnius.: Littera ,1993.

## **Teimų praktika**

Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartys bylose dėl teisinių darbo santykių. Laikotarpis: nuo 2006m.

65. LAT 2007 birželio 11 d. nutartis Nr. 3K-3-231/2007
66. LAT 2008 liepos 8 d. nutartis Nr. Nr. 3K-3-339/2008
67. LAT 2008 rugsėjo 23 d. nutartis Nr. 3K-3-420/2008 (S)
68. LAT 2006 sausio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-10/2006
69. LAT 2006 sausio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-13/2006
70. LAT 2008 spalio 7 d. nutartis Nr. 3K-3-471/2008
71. LAT 2006 rugsėjo 6 d. nutartis Nr. 3K-3-450/2006
72. LAT 2008 sausio 31 d. nutartis Nr. 3K-3-60/2008
73. LAT 2006 spalio 23 d. nutartis Nr. 3K-3-534/2006
74. LAT 2006 rugsėjo 6 d. nutartis Nr. 3K-3-451/2006
75. LAT 2007 vasario 26 d. nutartis Nr. 3K-3-83/2007
76. LAT 2008 kovo 3 d. nutartis Nr. 3K-3-141/2008
77. LAT 2007 sausio 8 d. nutartis Nr. 3K-3-148/2007