

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

RASA GRICIŪTĖ

**Ekonomikos ir finansų valdymo fakulteto
Teisės ir muitinės bei kitų mokesčių institucijų veiklos studijų programa**

LIETUVOS DARBO TEISĖS MOKSLO SISTEMA IR RAIDA

Magistro baigiamasis darbas

**Darbo vadovė –
dr., profesorė
Genovaitė Dambrauskienė**

Vilnius, 2007

TURINYS

| | |
|--|----|
| Įvadas..... | 3 |
| 1. Lietuvos darbo teisės mokslo samprata ir sistema..... | 5 |
| 2. Lietuvos darbo teisės mokslo raida..... | 11 |
| 2.1. Lietuvos darbo teisės mokslas tarpukario Lietuvoje (1918–1940 m.)..... | 11 |
| 2.2. Lietuvos darbo teisės mokslas okupuotoje Lietuvoje (1940–1989 m.)..... | 20 |
| 2.3. Lietuvos darbo teisės mokslas Lietuvai atkūrus nepriklausomybę (1990–2007 m.)..... | 27 |
| 2.3.1. Lietuvos darbo teisės mokslas 1990–2002 m..... | 27 |
| 2.3.2. Lietuvos darbo teisės mokslas 2003–2007 m..... | 44 |
| Išvados..... | 65 |
| Literatūros sąrašas..... | 66 |
| Lietuvos darbo teisės mokslo sistema ir raida. Santrauka..... | 81 |
| System and development of the Lithuanian labour jurisprudence. Summary | 83 |
| Annotation..... | 85 |

IVADAS

Teisės mokslas užima vieną iš svarbiausių vietų visuomenės mokslų sistemoje. Visi visuomenės mokslai, kuriems priklauso ir teisė, kelia sau tris uždavinius:

- nustatyti socialinės tikrovės faktus ir reiškinius, jų savybes;
- juos paaiškinti (atskleisti priežastinius šių faktų ryšius);
- įvertinti tiriamą tikrovę jos naudingumo ar grėsmingumo žmogaus teisių saugai požiūriu¹.

Darbo teisės mokslo negalima atriboti nuo kitų visuomenės mokslų – jis turi būti tiriamas kaip sudėtinė šių mokslų dalis, įvertinant ekonomines socialines sąlygas, galinčias įtakoti mokslo kryptį ir raidą.

Lietuvos darbo teisės mokslo atstovai daug nuveikė darbo teisės ir darbo teisės mokslo labui, nagrinėdami darbo teisės pasiekimus ir problemas, besikeičiančių politinių, ekonominių, socialinių sąlygų, globalizacijos įtaką darbo santykių teisiniam reguliavimui, darbo teisės vystymosi tendencijas, darbo teisės normų kūrimo ir taikymo problemas ir kt. Per visą darbo teisės mokslo vystymosi laikotarpį išskirtini S. Beliackino, T. Bagdanskio, G. Bužinsko, S. Černiausko, P. Čiočio, A. Dambrausko, G. Dambrauskienės, T. Davulio, R. Guobaitės-Kirslienės, K. Keinos, R. Krasausko, R. Macijauskienės, I. Mačernytės-Panomariovienės, J. Maculevičiaus, I. Moreino, I. Nekrošiaus, V. Nekrašo, D. Petrylaitės, A. Sarpaliaus, J. Tartilo, V. Tiažkijaus, J. Usonio, V. Vėgelio, A. Veriko ir kt. darbai (šių mokslininkų darbai bus apžvelgti magistrinio darbo dėstomojoje dalyje nagrinėjant teisinės minties raidą Lietuvoje). Tačiau Lietuvos darbo teisės mokslas, kaip tyrimų objektas ir dalykas, jo sistema ir raida – Lietuvos teisės moksle beveik nenagrinėta tema. Tik A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius, G. Bužinskas, R. Petravičius, V. Tiažkijus pateikia samprotavimų darbo teisės ir darbo teisės mokslo sisteminimo klausimais, V. Nekrašas nagrinėja darbo santykių reguliavimo teisinės minties raidą tarpukario Lietuvoje, A. Dambrauskienė pateikia A. Dambrausko mokslinių darbų bibliografinę rodyklę. Kaip matome, Lietuvos darbo teisės mokslininkai mažai dėmesio skiria darbo teisės mokslui – jo istorijai, raidai, bibliografijai, todėl darbe bus bandoma šią spragą panaikinti.

Manytina, kad magistro baigiamojo darbo temos aktualumas neabejotinas – Lietuvos darbo teisės mokslo, kaip sistemos, jo raidos ypatumų tyrimai, Lietuvos darbo teisės mokslo atstovų susisteminti darbai papildytų darbo teisės mokslinį ir informacinį aparatą. Tikimasi, kad darbas paskatins tolesnius tyrimus šioje srityje.

¹ A. Vaišvila. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. P. 27.

Baigiamojo darbo objektą ir dalyką atskleidžia pats temos pavadinimas. Taigi:

- darbo objektas yra darbo teisės mokslas;
- darbo dalykas – Lietuvos darbo teisės mokslo sistema ir raida.

Šiame teorinio analitinio pobūdžio darbe bus stengiamasi pažvelgti į Lietuvos darbo teisės mokslo sistemą, mokslo raidą, stengiantis išryškinti Lietuvos darbo teisės mokslo sisteminimo ypatumus, nustatyti darbo teisės sąveiką su visuomenės socialine struktūra, socialinių jėgų santykiu, socialine santvarka, pasekti darbo teisės mokslo raidos ypatumus. Siekiant šio tikslo bus stengiamasi įvertinti Lietuvos politines, ekonomines, socialines sąlygas, lėmusias teisinės minties darbo teisinių santykių srityje raidą, bus nagrinėjami darbo teisės mokslo atstovų darbai, nacionaliniai darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai, Lietuvos ratifikuoti tarptautiniai teisės aktai.

Įvykdžius iškeltus uždavinius, turėtų pasitvirtinti, kad darbo teisės mokslo sistemos pagrindas yra darbo teisės sistema, kad darbo teisės mokslo raidą įtakoja socialinės, ekonominės, politinės sąlygos, besikeičiantys darbo socialiniai santykiai.

Iškeltiems uždaviniams įgyvendinti darbe naudojami įvairūs metodai:

- analizės – analizuojant mokslinius darbus, norminius teisės aktus;
- apibendrinimo – apibendrinant naudotą literatūrą, formuluojant pagrindinius teiginius, darbo pabaigoje darant galutines išvadas;
- lyginamasis istorinis – aiškinantis, kas yra bendra ir ypatinga darbo teisės mokslo sistemoje svarbiausiais Lietuvos istorijos etapais (nepriklausomoje Lietuvoje ir okupuotoje Lietuvoje);
- sisteminės analizės – siekiant nustatyti darbo teisės ir darbo teisės mokslo tarpusavio santykį.
- kiti metodai.

1. LIETUVOS DARBO TEISĖS MOKSLO SAMPRATA IR SISTEMA

Literatūroje apie darbo teisės mokslą autoriai mažai dėmesio skiria darbo teisės mokslo klausimams. Išeitų, kad darbo teisės mokslas nemėgsta kalbėti pats apie save.

Darbo teisės mokslas Lietuvoje atsirado palyginti neseniai. Lietuvai atgavus nepriklausomybę 1918 m., pasirodė pirmieji mokslininkų (daugiausia Vytauto Didžiojo universiteto Teisių fakulteto) darbai, kuriuose šalia civilinės teisės, ekonomikos mokslų, dėmesys buvo skirtas ir darbo teisės klausimams nagrinėti. Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raidą Lietuvoje pristabdė okupacija bei hitlerinės Vokietijos pradėtas pasaulinis karas. Pokario metais darbo santykių reguliavimas Lietuvoje prarado savarankiškumą – juos reguliavo Maskva, todėl galima teigti, kad šiuo laikotarpiu Lietuvos darbo teisės mokslas buvo identiškas visai tarybinei sistemai, nes kelti naujas idėjas buvo mažai galimybių. Tik 1990 m. Lietuvai atgavus nepriklausomybę, prasidėjo savarankiškas darbo teisės, taip pat ir darbo teisės mokslo, etapas.

Siekiant apibrėžti darbo teisės mokslo sąvoką, pateikiami mokslo ir teisės mokslo apibrėžimai.

Mokslinėje literatūroje duodami tokie mokslo ir teisės mokslo apibrėžimai:

– mokslas:

- žmonių veikla, kurios funkcija yra gauti ir teoriškai susisteminti objektyvias žinias apie tikrovę, tų žinių visuma²,

- socialinė institucija, skirta naujoms žinioms apie visuomenę ir pasaulį gauti ir susisteminti³;

– teisės mokslas – socialinis mokslas, tiriantis valstybinio ir teisinio pobūdžio reiškinius, kurio tyrimo, teorinio bei praktinio apibendrinimo ir aiškinimo objektai yra valstybės, teisės ir teisinių sistemų, kaip socialinių reiškinių, atsiradimo, raidos bei pasikeitimo priežastys, jų požymiai, tipai, formos, funkcijos, valstybės mechanizmo veikimo ypatumai, teisės šaltinių ir klasifikavimo metodai, teisinių santykių specifika, teisės pažeidimų, teisinės atsakomybės, teismų ir kitų teisingumo įstaigų organizavimo, veiklos bei kiti su teisingumu, teisėtumu ir teisėtvara susiję klausimai⁴.

Iš to galima daryti išvadą, kad darbo teisės mokslas:

² Leonavičius J. Sociologijos žodynas. Vilnius: Academia, 1993. P. 134.

³ Matulionis A. V. Sociologija. Vilnius: Homo Liber, 2001. P. 196.

⁴ Dambrauskienė G., Marcijonas A., Monkevičius E. ir kt. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004.

– darbo teisės specialistų veikla, tiriant darbo teisės sistemą sudarančias teisės normas, teisės institutus ir poinstitučius, darbo teisės reguliuojamus teisinius santykius, teises pažiūras ir teorijas, susijusias su darbo teise, šios teisės šakos istoriją, užsienio šalių darbo teisę ir kt.;

– sukaupų, aprašytų, susistemintų žinių apie darbo teisės sistemą sudarančias teisės normas, teisės institutus ir poinstitučius, žinių apie darbo teisės reguliuojamus teisinius santykius, apie su darbo teise susijusias teises pažiūras ir teorijas, žinių, susijusių su šios teisės šakos istorija, užsienio šalių darbo teise ir kt., visuma.

Darbo teisės tyrinėjimai materializuojasi monografijose, straipsniuose, vadovėliuose ir kitose mokymo priemonėse.

Kaupiant ir apdorojant žinias apie darbo teisę naudojamos tam tikros metodologinės priemonės, padedančios apdoroti šias žinias – jas teisingai susisteminant pateikti informaciją darbo teisės klausimais. Tokioms metodologinėms priemonėms priskiriami: mokslo objektas (dalykas), mokslo metodologija, mokslo sistema, mokslo terminologija, bibliografija, mokslo istorija. Kiekviena jų yra svarbi mokslui – mokslas nėra visapusiškai vystomas, jei kuriai nors skiriama mažai dėmesio.

Darbo teisės mokslas, kaip ir kiti šakiniai, arba specialieji, teisės mokslai, remdamasis bendrųjų teisės mokslų samprata ir jų sąvokų aparatu, sprendžia techninius konkrečios teisinio reguliavimo srities klausimus. A. Vaišvilos nuomone, specialieji teisės mokslai už savo šiuolaikinį raidos lygį turi būti dėkingi teisiniam pozityvizmui, kuris apibrėžė pagrindinius specialiųjų teisės mokslų uždavinius ir metodus, suformulavo pagrindines jų sąvokas (kartu autorius pripažįsta ir pozityvinio metodo ribotumą)⁵. Teisinis pozityvizmas laikėsi nuomonės, kad teisės mokslo objektas yra teisinių tekstų ir juose suformuluotų teisinių nurodymų analizė, o pagrindinis teisininko darbo metodas turi būti kalbinis-loginis. Kartu jis kėlė teisės mokslui „pasyvios“ taktikos reikalavimus: teisės mokslas privalęs tik analizuoti teisę, kokia ji yra, o ne kritikuoti ją arba siūlyti jos tobulinimo projektus.

Šiandien šios pažiūros gerokai pasikeitė. A. Vaišvila, remdamasis lenkų teisininko L. Moravskio tyrimais, išskiria dvi esmines specialiųjų teisės mokslų permainas:

– atsisakymą riboti teisės mokslo kompetenciją tik galiojančios teisės analize (*de lege legata* problematika) ir vengti pozityviosios teisės kritikos (*de lege ferenda* problematika); kritinė pozityviosios teisės analizė teisės reformavimo projektų siūlymai šiandien yra laikomi neginčijama teisės mokslo užduotimi;

– nuoseklų specialiųjų teisės mokslų empirizavimą; nuo to laiko, kai teisės mokslas absorbavo ir *de lege ferenda* problematiką, tapo aišku, kad jis negali apsieiti be empirinių tyrimų,

⁵ Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. P. 46.

nes nežinant, kaip teisė faktiškai funkcionuoja: ar ji veiksminga, ar ji pasiekia jai keliamus tikslus, neįmanoma racionaliai nei kurti teisės, nei jos pagrįsti ar kritikuoti; nuo to laiko labai išsiplėtė sociologiniai, psichologiniai, ekonominiai teisės mokslo tyrimai⁶.

Vienas teisės mokslo uždavinių yra teisės sisteminimas. Mokslas turi ieškoti teisės normų tarpusavio ryšių, priklausomybės ir, remdamasis objektyviais sisteminimo pagrindais, principais, nustatyti sistemą.

Mokslinėje literatūroje sistema /gr. *systema* – sandara, junginys/ apibrėžiama kaip:

- planingas, taisyklingas išdėstymas, sutvarkymas, organizacija⁷;
- reiškinių sąsaja, išskirianti juos iš aplinkos kaip savarankišką vientisą darinį⁸;
- tam tikrų elementų sąveika, kai elementų visuma įgyja tokių savybių, kurių neturi konkretus elementas⁹.

Dabar pasaulyje įsigalėjusios dvi teisinės sistemos:

- bendrosios (anglosaksų);
- kontinentinė.

Kontinentinės teisės tradicijos valstybių, kurių grupei priklauso ir Lietuva, pagrindinis norminis teisės šaltinis yra teisės norma. Teisės normos veikia ne izoliuotai viena nuo kitos – konkretų visuomeninį santykį (arba jų grupę) visada reguliuoja tam tikras teisės normų kompleksas. Kadangi įstatymų leidėjas prognozuoja galimą situaciją ir priima atitinkamus teisės aktus, nustačius teisės normų galią ir tarpusavio priklausomybę, galimas jų sisteminimas. Praktinė sisteminimo reikšmė ta, kad tada patogiau naudotis teisės normų visuma. Teisės normų sistema reikšminga ir įstatymų leidybai: teisės normos turi atitikti visuomenės poreikius ir neprieštarauti viena kitai, todėl nauja teisės norma turi būti integruota į jau esamą sistemą įvertinus jos reguliuojamų visuomeninių santykių ypatumus. Todėl kiekvienos valstybės teisė visada yra vieninga teisės normų sistema, ir ši sistema turi būti grindžiama teisinio reguliavimo objektu ir metodu.

Analizuojant darbo teisės normas pagal šiuos požymius, galima išskirti kelias grupes teisės normų, kurių teisinio reguliavimo objektas skiriasi. Vienai grupei priklauso darbo teisės normos, kurios nereguliuoja konkretaus visuomeninio santykio arba jų grupės, o yra susijusios su visu tos teisės šakos reguliavimo objektu. Šios teisės normos nenustato konkrečių teisių ir pareigų, o tik apibrėžia darbo teisės reguliavimo objektą ir jos reguliuojamų visuomeninių

⁶ Vaišvila A. Teisės teorija. P. 46.

⁷ Leonavičius J. Sociologijos žodynas. P. 217.

⁸ Ten pat. P. 217.

⁹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija. Vilnius: Justitia, 2005. P. 49.

santykių teisinio reguliavimo metodą, darbo teisės principus, jos subjektų teisumą ir veiksnumą, šaltinius ir kt., todėl jos sudaro bendrąją darbo teisės dalį. Kitą grupę sudaro normos, reguliuojančios konkretų visuomeninį santykį ar jo dalį, visuomeninių santykių dalyvių teises ir pareigas, nustato atitinkamų teisinių santykių atsiradimo, pasikeitimo ir nutrūkimo pagrindus ir tvarką. Normos savo ruožtu dar skirstomos į institutus (teisės normas, reguliuojančias atskirus darbo santykių elementus (darbo ir poilsio laiką, darbo užmokestį ir pan.) arba atskirą rūšį visuomeninių santykių, sudarančių darbo teisės objektą).

Dėl teisės normų sisteminimo, jų priskyrimo vienai ar kitai grupei darbo teisės mokslininkų nuomonės skiriasi.

Tarybinės darbo teisės, kurios sudėtine dalimi ilgą laiką buvo ir Lietuvos darbo teisė, sisteminimas buvo pagrįstas jos skirstymu į bendrąją ir ypatingąją dalis. Tačiau nebuvo vieningos nuomonės, kokiai daliai priskirtina viena ar kita teisės norma, kokie institutai sudaro šias dalis.

Vienas iš darbo teisės teorijos pradininkų rusų mokslininkas N. Aleksandrovas teigia, kad darbo teisės ypatingąją dalį sudaro normos, reguliuojančios atskiras darbo santykių rūšis, ir ši ypatingoji dalis skirstoma į skyrius, atitinkančius skirtingas darbo santykių rūšis. Anot jo, pirmąjį skyrių sudaro normos, reguliuojančios darbininkų ir tarnautojų darbo santykius, antrąjį skyrių – normos, reguliuojančios gamybinių kooperatinių artelių (žemės ūkio ir verslinių artelių) narių darbo santykius. O kadangi gamybinės kooperatinės artelės skirstomos į dvi rūšis: žemės ūkio arteles (kolūkius) ir verslines arteles, tai antrasis skyrius dalijamas į du poskyrius: normas, reguliuojančias kolūkių narių darbą ir normas, reguliuojančias verslinių artelių darbą. Ypatingosios dalies normas jis suskirsto į institutus: darbo sutarties, darbo ir poilsio laiko, darbo apsaugos, darbo drausmės, darbo užmokesčio, darbo ginčų¹⁰. Šie išvardinti institutai, aišku, neapima daugelio visuomeninių santykių, todėl kitas rusų mokslininkas V. Andrejevas visai pagrįstai nurodo, kad darbo teisės ypatingosios dalies sistemoje dar išskirtini tokie institutai: įdarbinimo, materialinės atsakomybės, profsajungų teisių, darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės, socialinio draudimo organizavimo¹¹.

Diskutuotinas buvo klausimas dėl normų, reguliuojančių profesinių sąjungų teises ir kolektyvinę sutartį, vietos darbo teisės sistemoje. Vienų mokslininkų (B. Begičevo, A. Zaikino, M. Molodcovo ir kt.) nuomone, šios normos priskirtinos darbo teisės bendrajai daliai. Anot jų, darbo teisės bendroji dalis susideda iš pagrindinio instituto, kuriam priskirtinos normos,

¹⁰ Александров Н. Г. Советское трудовое право. Москва: Государственное издательство юридической литературы, 1949. С. 28-29.

¹¹ Андреев В. С. О системе советского трудового права // Тезисы докладов и сообщений на конференции „Новое законодательство о труде“ (теоретические и практические вопросы). Москва, 1973. С. 10.

nustatančios darbo teisės tikslus ir uždavinius, apibrėžiančios šios teisės šakos reguliavimo objektą, subjektus, teisinio reguliavimo principus, pagrindines darbuotojų teises ir pareigas, taip pat profsajungų, kitų visuomeninių organizacijų, darbo kolektyvų dalyvavimo valdant įmones, įstaigas ir organizacijas bei kolektyvinės sutarties instituto^{12, 13}. Kitų nuomone (V. Andrejevo ir kt.) šios normos išskirtinos į savarankišką darbo teisės ypatingosios dalies institutą¹⁴. Lietuvių darbo teisės mokslininkai A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius pritaria nuomonei normas, reguliuojančias profesinių sąjungų teises ir kolektyvinę sutartį, priskirti darbo teisės ypatingajai daliai. Anot jų, darbo teisės bendrajai daliai besąlygiškai priskirtinos tik tos teisės normos, kurios nustato darbo kolektyvų, profesinių sąjungų ir kitų visuomeninių organizacijų bei organų, kaip darbo teisės subjektų, bendrą teisinę padėtį, o normos, reguliuojančios profsajungų organų ir darbo kolektyvų santykius su administracija ir aukštesniais valstybės ir profsajungų organais, išskirtinos į savarankišką darbo teisės ypatingosios dalies institutą. Ypatingajai daliai jie taip pat priskiria normas, reguliuojančias kolektyvinę sutartį, bet abejoja, ar jos sudaro savarankišką teisės institutą. Jų nuomone, savarankiško darbo instituto nesudaro ir normos, B. Begičevo ir kt. mokslininkų priskirtos, anot jų, bendrosios dalies pagrindiniam institutui, nes jos neturi teisės instituto požymio (nereguliuoja atskiro visuomeninio santykio ar tam tikros jo dalies, o apima visą darbo teisės reguliavimo objektą)¹⁵.

A. Dambrausko, V. Nekrašo, I. Nekrošiaus sisteminimu rėmėsi Lietuvos tarybinė darbo teisė¹⁶. Buvo laikomasi nuomonės, kad darbo teisė susideda iš dviejų dalių:

– bendrosios, kurią sudaro normos, nenustatančios konkrečių teisių ir pareigų, o tik apibrėžiančios darbo teisės reguliavimo objektą ir jos reguliuojamų visuomeninių santykių teisinio reguliavimo metodą, darbo teisės principus, jos subjektų teisnumą ir veiksnumą, šaltinius ir kt.;

– ypatingosios, kurią sudaro teisės normos, reguliuojančios konkretų visuomeninį santykį ar jo dalį, visuomeninių santykių dalyvių teises ir pareigas, teisės normos, nustatančios atitinkamų teisinių santykių atsiradimo, pasikeitimo ir nutrūkimo pagrindus ir tvarką bei savo ruožtu skirstomos dar į institutus: įdarbinimo, darbo sutarties, darbo ir poilsio laiko, darbo normavimo, darbo užmokesčio, darbo drausmės, materialinės atsakomybės, darbo apsaugos,

¹² Бегичев Б. К. Зайкин А. Д. Советское трудовое право. Москва, 1985. С. 33.

¹³ Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. Москва, 1985. С. 57-81.

¹⁴ Андреев В. С. Советское трудовое право. С. 20.

¹⁵ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990. P. 18.

¹⁶ Ten pat. P. 16-19.

kadru rengimo ir kvalifikacijos kėlimo, darbo kolektyvų ir profesinių sąjungų teisių įmonių, įstaigų ir organizacijų valdyme, darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės, darbo ginčų.

Kitas Lietuvos darbo teisės mokslo atstovas V. Tiažkijus laikosi nuomonės, kad teisės šakos struktūrą sudaro teisės institutai, todėl priklausomai nuo to, ar jie apima visą teisės šaką, ar reguliuoja atskiras visuomeninių santykių grupes ar tik tam tikrus visuomeninius santykius, darbo teisę galima skirstyti taip:

- bendroji dalis – ją sudaro darbo teisės subjektų, darbo teisės subjektų atstovavimo, darbo įstatymų laikymosi kontrolės, darbo teisių įgyvendinimo ir gynimo ir kt. institutai;

- kolektyvinių darbo santykių dalis – ją sudaro kolektyvinės sutarties, kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimo institutai;

- individualių darbo santykių dalis – ją sudaro įdarbinimo, darbo sutarties, darbo laiko, poilsio laiko, darbo užmokesčio, garantijų ir kompensacijų, darbo drausmės, materialinės atsakomybės, darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo ginčų institutai¹⁷.

Darbo teisės sisteminimo klausimai šioje magistrinio darbo dalyje aptarti ne be pagrindo, kadangi darbo teisės mokslo sistema grindžiama tais pačiais pagrindais kaip ir darbo teisės sistema. Darbo teisės sistema yra darbo teisės mokslo sistemos pagrindas. Darbo teisės mokslo sistemą taip pat sudaro idėjos ir požiūris į darbo teisę. Pagal apimtį darbo teisės mokslo sistema yra platesnė, nes darbo teisės mokslas taip pat tiria darbo teisės reguliuojamus teisinius santykius, teises pažiūras ir teorijas, susijusias su darbo teise, šios teisės šakos istoriją, užsienio darbo teisę ir kt. Lietuvos Respublikos darbo teisės sistema apima valstybės teisės normas ir tarptautinius teisės aktus, tačiau darbo teisės mokslas šiuo tyrinėjimo objektu neapsiriboja ir tiria užsienio šalių teisę.

¹⁷ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija. P. 56.

2. LIETUVOS DARBO TEISĖS MOKSLO RAIDA

2.1. LIETUVOS DARBO TEISĖS MOKSLAS TARPUKARIO LIETUVOJE (1918–1940 m.)

Kalbant apie darbo teisės vystymąsi svarbu pažymėti, kad tam tikrą teisinio reguliavimo būdą iš esmės lemia atitinkamu laiku tam tikroje vietoje besivystantys visuomeniniai santykiai, taip pat teisės teorijos, teisinės minties raida. Kaip pažymi Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros docentas Vytautas Nekrašas, tarp bendros (ypač teisės šakos) teisės teorijos ir teisinio reguliavimo būdo yra tam tikra sąsąuka: naujų norminių aktų priėmimas skatina tų aktų ir jų atitikimo reguliuojamiems santykiams mokslinę analizę, o mokslinė mintis, teorija apibendrina įstatymų leidybos praktiką, stimuliuoja, siūlo geresnius teisinio reguliavimo būdus. Nekyla abejonės, kad ir norminių aktų rengimas, svarstymas ir jų priėmimas yra tam tikrų mokslinių pažiūrų, teorinių minčių išraiška net tada, jei jos iki tol nebuvo paskelbtos moksliniuose darbuose¹⁸.

Tarpukario Lietuvos (1918–1940 m.) darbo teisės mokslas nebuvo ir nėra darbo teisės mokslo specialistų tyrimų objektas. Tik V. Nekrašas vieną savo publikaciją paskyrė šio laikotarpio darbo teisės mokslui nagrinėti. Tačiau jis apsiribojo tik teisinės bazės apžvalga ir Kauno universiteto Teisių fakulteto profesoriaus Simono Beliackino civilinės teisės kurso (1928 m.)¹⁹ analize.

Šio magistro darbo dalyje siekiama iliustruoti darbo teisės mokslo raidą, nagrinėjant ne tik S. Beliackino, bet ir kitų mokslininkų veiklą, glaustai, kiek tai būtina iliustruoti teisinės minties raidą, apžvelgti darbo visuomeninių santykių teisinį reguliavimą.

V. Nekrašas, siekdamas iliustruoti, kokią bazę turėjo rutuliotis darbo santykių reguliavimo teisinė mintis Lietuvoje, primena pagrindinius teisės aktus ir jų nuostatas darbo teisinių santykių klausimais: po Nepriklausomybės akto paskelbimo 1918 m. didelėje Lietuvos teritorijos dalyje liko galioti carinės Rusijos įstatymai (iš jų paminėtini Pramoninio darbo įstatai, įtraukti į Rusijos imperijos sąvado XI tomo antrą dalį (1913 m.), Samdos žemės ūkio darbuose nuostatai, kurie spausdinami to sąvado XII tomo antroje dalyje), reguliuojantys darbo santykius, kurie buvo laikomi civilinės teisės dalyku (asmens nuomos, rangos sutartys), Suvalkijoje –

¹⁸ Nekrašas V. Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918-1940 m.) // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1992, Nr. 26. P. 73.

¹⁹ Беляцкий С. А. Частное право в основных принципах / Курс гражданского права. Каунас, 1928.

nedaug pakeistas Napoleono kodeksas, Palangos apylinkėje – Pabaltijo gubernijų įstatymų rinkinys, Klaipėdos krašte – Vokietijos civilinis kodeksas.

Pagal Pramoninio darbo įstatus samdos sutartis galėjo būti sudaroma su asmenimis, sukakusiais 12 metų. Normali darbo dienos trukmė buvo 11,5 valandos (196 straipsnis), bet pagal susitarimą su darbuotoju jos trukmė galėjo būti ilginama neribojant maksimalia trukme. Atostogų įstatatai nenumatė. Už netinkamą darbą, pravaikštas, tvarkos pažeidimus įmonės vadovas galėjo skirti baudas, ir tokio sprendimo darbuotojas negalėjo apskusti (112 straipsnis). Darbuotojai negalėjo reikalauti padidinti darbo užmokesčio. Už dalyvavimą streikuose grėšė suėmimas nuo 4 iki 16 mėnesių. Tik 1912 m. buvo įvestas šioks toks socialinis draudimas. Ligos atveju 60 procentų draudimo įnašų mokėjo patys darbuotojai. Susižalojus, visiškai netekus darbingumo, maksimalus atlyginimas sudarė du trečdalius uždarbio.

Dar mažiau buvo ginami žemdirbių interesai. Nuostatai nenumatė nei darbo dienos trukmės, nei darbo užmokesčio minimumo. Iš pažeidusio darbo drausmę darbuotojo darbdavys turėjo teisę išieškoti dvigubas netesybas (40, 50 straipsniai). Jei darbuotojas padarė pravaikštą, savavališkai paliko darbą, darbdavys galėjo iškelti trijų darbo mėnesių darbo užmokesčio netesybas (56 straipsnis). Darbdavys galėjo atleisti iš darbo beveik kiekvieną darbuotoją bet kada už „tinginiavimą“, „apsileidimą“, „nepagarbų elgesį“ (57 straipsnis)²⁰.

Tokia buvo teisinių santykių teisinio reguliavimo padėtis.

Lietuvoje galiojusių teisės aktų įvairovė labai apsunkino teisingą jų taikymą. Įmonėms jie buvo sunkiai suvokiami. Visa tai skatino tiek teoretikus, tiek ir teisininkus praktikus analizuoti esamą padėtį, skubiai rengti visai Lietuvai bendrus naujus įstatymus, atitinkančius to meto vietos sąlygas.

Nors tarpukario laikotarpiu Lietuvoje dirbo nedaug mokslininkų, kurie tarp kitų nagrinėjo ir darbo santykių teisinį reguliavimą, jo teisinę prigimtį, tačiau jie padarė nemažai. Didžiausią indėlį darbo teisės klausimais paliko Kauno universiteto Teisių fakulteto mokslininkai. Fakultetas leido „Teisių fakulteto darbus“ (1924–1939, 10 tomų), seriją „Teisės mokslų biblioteka“ (26 knygos).

Jau pradėdamas 1922 metų rudens semestrą, Teisių fakulteto dekanas profesorius P. Leonas, skaitydamas viešąją įžanginę paskaitą, nagrinėdamas Lietuvos Respublikos civilinės teisės novelas²¹, įstatymų leidžiamosios valdžios veiksmus, tvarkant įvairias gyvenimo sritis, ypatingą dėmesį atkreipia į teisinę bazę, reglamentuojančią žemės ir pramonės ūkio darbininkų darbo sąlygas ir atkreipia dėmesį į samdinių socialinių sąlygų gerinimą, jų užtikrinimą:

²⁰ Nekrašas V. Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918-1940 m.) // ten pat. P. 73-76.

²¹ Leonas P. Kolektyvizmo pradai Lietuvos civilinės teisės novelose. Kaunas: Valstybės spaustuvė, 1925. P. 16-17.

– uždraudimą atleisti iš darbo dvarų darbininkus, kol jie susiras kitą darbą, atlyginimo minimumo, darbo dienos trukmės nustatymą, mėginimą apdrausti juos nuo nelaimingų atsitikimų, nesveikatos ir senatvės, pensijų nustatymą,

– teigiamą darbo biržų vaidmenį, kovojant su nedarbu, tvarkant darbdavių ir darbininkų tarpusavio santykius,

– darbo ir socialinės apsaugos inspektorių vaidmenį, atliekant įstatymų vykdymo kontrolę.

Pažangiu laikytinas Teisių fakulteto dėstytojo Bartkevičiaus (mokslininko vardas ir mokslinis laipsnis nenustatyti) civilinės teisės paskaitoje, skyriuje apie sutartis²², kaip atskirą sutarties kategoriją bandymas išskirti darbo sutartį (tiesa, autorius ją vadina samdymo sutartimi). Pasak jo, samdymu vadinasi sutartis, kai vienas asmuo už atlyginimą įgyja teises naudotis kito asmens patarnavimu.

Autorius pateikia sutarties elementus:

1) svetimu asmenišku patarnavimu (darbu, ne daiktu – tada būtų nuoma) pasinaudojimas;

2) už sutartą atlyginimą (algą – pinigais arba natūra);

3) laikinai (amžinas patarnavimas virstų vergija);

4) teisė į veiksmą (darbą), bet ne į asmenį / ypatą (kitais būtais vergija) ir todėl tarnui atsisakius nuo savo prievolių, jo negalima priversti jį atlikti, bet tik galima iš jo reikalauti nuostolių.

Analizuodamas sutarties turinį, Bartkevičius kaip svarbius elementus išskiria šalių prievolės ir pareigas. Jis nurodo, kad samdinio prievolės priklauso nuo darbo ir sąlygų įvairumo, kuriam atlikti jis pasamdytas, kad samdinys turi sugebėti atlikti darbą, kuriam pasamdytas, ir šį darbą gerai atlikti. Šeimnininkas savo ruožtu privalo samdiniui apmokėti (pinigais arba natūra – kaip nustatyta sutartyje), jei sulygta sutartyje, aprūpinti maistu ir butu, mandagiai elgtis ir kt.

Dėstytojas nurodo sutarties pripažinimo netekusia galios pagrindus:

1) šalims susitarus sutartį nutraukti,

2) jeigu sutartis beteterminė, tai perspėjus prieš 2 savaites,

3) jeigu sutartis termininė, pagal teismo sprendimą (dėl negabumo, nemandagumo, neišmokėto atlyginimo ir t. t.),

4) vienam iš kontrahentų mirus.

²² Bartkevičiaus civilinės teisės paskaita // Lietuvos centrinis valstybės archyvas. F. 631, ap. 1, b. 248, l. 50-52.

Dėstytojas akcentuoja, kad be nurodytų bendrų taisyklių atskirose darbo srityse dar veikia specialios taisyklės. Lietuvoje didelę įtaką turi Dvarų darbininkų-ordinarininkų samdymo ir atstatymo įstatymas²³:

1) jis yra privalomas visiems dvarams, kurių žemės plotas yra didesnis kaip 80 ha dirbamos žemės,

2) jis nustato, kad darbininkų-ordinarininkų skaičius dvare turi būti toks, kad kiekvienam iš jų tektų 1-os rūšies žemės ne daugiau kaip 12 ha, 2-os – 15 ha ir 3-ios – 18 ha,

3) kiekvienas darbininkas-ordinarininkas turi gauti nurodytą atlyginimą pinigais ir natūra; atlyginimas turi būti mokamas kas mėnesį,

4) darbo dienos ilgumas ir poilsio valandos yra kontrahentų susitarimas, jiems nesusitarus, darbo laiką nustato darbo inspektorius,

5) per metus darbininkas-ordinarininkas gali turėti 12 dienų laisvų, bet per mėnesį ne daugiau 2 dienas, išskyrus liepos, rugpjūčio ir rugsėjo mėnesius, kada darbininkas savo laisvų dienų pasiskirti negali,

6) po kariuomenės prievolių atlikimo darbininkas-ordinarininkas gali grįžti į tą dvarą, iš kurio jis buvo paimtas,

7) jam arba jo šeimos nariui susirgus, dvaro šeimininkas apmoka pusę tam reikalui išlaidų ir duoda susisiekiimo priemones,

8) jeigu jis dėl senatvės (60 m.), ligos arba nelaimingo atsitikimo ne dėl jo kaltės dirbti negali, tai gauna atitinkamą ordinariją,

9) tokią pat ordinariją gauna ir jo našlė, jeigu ji liko su mažesniais vaikais (iki 10 m., lankančiais mokyklą iki 14 m.),

10) darbininkas-ordinarininkas iš dvaro gali būti pašalintas tik teismo sprendimu;

11) šio įstatymo vykdymą kontroliuoja Darbo ir socialinės apsaugos inspekcija (traukdama atsakomybėn),

12) sutartis turi būti sudaryta raštu (knygelės).

Nors Bartkevičiaus paskaitos tezės ir paviršutiniškai atskleidžia darbo sutarties (autorius vadinama samdymo sutartimi) institutą, tačiau yra reikšmingos tuo, kad šiai sutarčiai suteikiamas išskirtinis statusas, o tai jau darbo teisės mokslo užuomazgos.

Darbo teisės srityje ypač pažymėtini S. Beliackino darbai.

S. Beliackinas, nagrinėdamas civilinės teisės dalyką, nurodo, kad darbo teisiniai santykiai atsiranda dėl specialios – darbo sutarties, kurios negalima tapatinti su kitomis (rangos,

²³ Dvarų darbininkų-ordinarininkų samdymo ir atstatymo įstatymas // Vyriausybės žinios. 1924, Nr. 155-1095.

nuomos ir kt.) civilinės teisės sutartimis, sudarymo²⁴. Šią išvadą jis pagrindžia argumentais, išryškinančiais darbo sutarties specifiką.

Darbo sutartis, nurodo S. Beliackinas, tai susitarimas, pagal kurį už tam tikrą atlyginimą vienas kontrahentas – stojantysis dirbti įsipareigoja kitam kontrahentui – darbdaviui už darbo užmokestį padaryti kokį nors darbą, tai yra veiksmą, turintį ekonominę vertę, ir gauti už tai tam tikrą atlyginimą. Darbo sutartis nuo jai artimiausios civilinės rangos sutarties skiriasi tuo, kad asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, yra pavaldus darbdaviui ir dirba pagal jo nurodymus. Rangovas pats organizuoja darbą, pasirinkdamas jo atlikimo priemones, savo rizika ir sveikata. Nors rangovas pats turi atlikti darbą arba prižiūrėti kaip jis atliekamas, jei sutartis nenumato ko kito, bet jis teikia kontrahentui (užsakovui) ne tiek darbą, kiek darbo rezultatą²⁵. Reikia pažymėti, kad atibojant darbo sutartį nuo kitų jai artimų civilinių sutarčių iš esmės tais pačiais požymiais remiamasi ir šiandien.

S. Beliackinas nurodo, kad dėl atsitiktinumo žuvus atliktam darbui, neigiami padariniai tenka rangovui. Kitaip yra, pabrėžia jis, dirbant pagal darbo sutartį. Jis nesutinka su tais autoriais, kurie mano, kad rizika tęsiasi tik iki darbo atlikimo pabaigos. S. Beliackinas, remdamasis rangos sutarties paskirtimi (įstatymas šio klausimo tiesiogiai nereguliuo), teisingai teigia, kad tokia rizika pasibaigia tik užsakovui numatyta tvarka priėmus atliktą darbą²⁶.

S. Beliackino nuomone, darbo sutartis turi būti suprantama kaip asmeninio pobūdžio santykis. Jis samprotauja, kad darbo sutartis, remiantis senąja romėnų teise ir vėlesniais, paremtais šia teise įstatymais, kaip ir turtų samda, buvo priskirta samdos kategorijai, kuriuo vienas asmuo (*locator* – pasamdytas) atiduodavo kitam asmeniui (*conductor* – samdytojui) savo triūsą už tam tikrą atlyginimą. Asmens samdymas buvo vienas bendros samdos, *locatio-conductio*, rūšies pavidalų ir traktuojamas lygiagrečiai su kitais *locatio-conductio* pavidalais, taip pat ir su *locatio-conductio rerum* daiktų samda – iš principo nebuvo daromas jokių skirtumų tarp žmogaus triūso ir daikto. Mokslininkas daro išvadą, kad darbo sutartis turėtų būti visiškai atskirta nuo samdos ir nebeturėtų būti vadinama asmens samda – įsitvirtinus asmens laisvei, žmogaus triūso samdymo sąvoka turi išnykti, ją pakeisti turėtų darbo sutarties sąvoka²⁷.

Nagrindėdamas normas, numatančias darbo sutarties sudarymo ir jos taikymo tvarką, S. Beliackinas pateikia nemažai vertų dėmesio pažangių įstatymų tobulinimo siūlymų. Remdamasis Vakarų Europos patirtimi, jis siūlo įstatymiškai nustatyti, kad bet kokia darbo

²⁴ Беляцкий С. А. Частное право в основных принципах / Курс гражданского права. С. 505–525.

²⁵ Там же. С. 519–523.

²⁶ Там же. С. Р. 525.

²⁷ Beliackinas S. Asmens samdymas // Lietuviškoji enciklopedija, I tomas. Kaunas: Varpas, 1933. P. 1265.

sutartis galėtų būti sudaroma ir žodžiu, nes rašytinės formos reikalavimas kartais aiškiai pažeistų darbuotojo interesus. Taip pat akcentuoja, kad darbo sutarties šalis negali pakeisti savęs kitu kontrahentu be kitos šalies sutikimo ir pan. Konstatuodamas, kad darbo sutartis turi socialinį pobūdį ir kad jos tikslas apsaugoti silpnesnijį – darbo teikėją nuo stipresniojo – darbo ėmėjo išnaudojimo, akcentuoja, kad turėtų būti sudaromos kolektyvinės arba tarifo sutartys, kada darbo teikėjų sąjungai būtų leista susitarti ir sudaryti bendrus darbo sutarties nuostatus, pagal kuriuos teisės ir prievolės kiltų vienodai visiems atitinkamos profesinės sąjungos ar grupės nariams²⁸.

Pažangios S. Beliackino mintys išdėstytos ir nagrinėjant atleidimo iš darbo ir tarnybos institutą. Pasak jo, įstatymai, reglamentuojantys atleidimą iš darbo ir tarnybos, turi daug neaiškumų ir trūkumų, nes jų teisinės nuostatos yra palankesnės darbdaviui, o ne darbuotojui. Pavyzdžiui, darbdavys turi išmokėti darbininkui kompensaciją, jei atsisakymas nuo sutarties ir atleidimas iš darbo įvyko iš jo pusės ir be darbininko kaltės: už darbą ne mažiau kaip 3 mėnesius atlyginama už dvi savaites; už darbą ne mažiau kaip 6 mėnesius – už tris savaites; už darbą ne mažiau kaip 1 metus – už keturias savaites; toliau už kiekvienus metus iki 20 metų pridedama po dvi savaites, daugiau kaip 20 metų – po tris savaites; jei darbdavys neišpėjo darbininko apie atleidimą, tai jis turi išmokėti darbininkui dar už dvi savaites, t. y. įspėjamąjį laiką; žemės ūkio darbininkui išmokamas ne didesnis kaip trijų mėnesių kompensacijos atlyginimas. Tačiau įstatymas palieka darbdaviui galimybę atleisti darbininką ir be kompensacijos, esant darbininko kaltei, kuri įstatyme apibrėžta labai abstrakčiai (kai darbininkas pasirodo netinkamas tam darbui, dėl jo akiplėšiškumo, bjauraus elgesio, gresiančio įmonės turto reikalams ar įmonės valdybos bei darbo priežiūros asmenų saugumui). Taip pat autorius mano, kad turėtų būti įteisinta kompensacija ir privačių įstaigų tarnautojams (įstatymas jiems numato tik papildomą atlyginimą už dvi neišpėtas savaites), nes smulkių tarnautojų darbas faktiškai nesiskiria nuo fabriko darbininkų darbo. S. Beliackinas kritiškai vertina ir darbininko galimybę apskusti teismui neteisėtus darbdavio veiksmus jį atleidžiant ir ieškoti dėl to kilusių nuostolių, kadangi toks kompensacijos ieškinys gali būti pareikštas tik per vieną mėnesį nuo atleidimo iš darbo. Toks trumpas terminas dažnai nesuteikia darbininkui galimumo įteikti savo reikalavimų teismui²⁹.

Reikia pripažinti, kad su kai kuriais mokslininko samprotavimais, 1928 m. išdėstytais civilinės teisės kurse, negalima sutikti. Pavyzdžiui, S. Beliackinas aiškiai pasisako už tai, kad su priimamais dirbti asmenimis būtų leidžiama sudaryti tik terminuotas darbo sutartis, ne ilgiau kaip penkeriems metams, nes, sudarius sutartis neapibrėžtam laikui, bet kuri šalis bet kada gali ją nutraukti (teisingiau būtų siūlyti, kad įstatymų leidėjas reikiamai sureguliuotų sutarties

²⁸ Beliackinas S. Darbo sutartis // Lietuviškoji enciklopedija, VI tomas. Kaunas: Varpas, 1937. P. 19-20.

²⁹ Beliackinas S. Atleidimas iš darbo ir tarnybos // Lietuviškoji enciklopedija, I tomas. Kaunas: Varpas, 1933. P. 1455-1457.

nutraukimo pagrindus). Tačiau jau 1936 m., rašydamas apie atleidimo iš darbo ir tarnybos institutą, jis pats įveda neriboto termino sutarties sąvoką. Pasak jo, neriboto termino sutartis bus tada, kai šalys nesusitaria dėl termino arba, sutarties terminui pasibaigus, darbininkas, darbdaviui sutikęs, tęsia savo darbą ir toliau; ši sutartis gali būti nutraukta bet kurios šalies bet kuriuo momentu³⁰.

S. Beliackinas, prieštaraudamas autoriams, siūlantiesiems parengti darbo kodeksą ir išskirti darbo teisę kaip savarankišką teisės šaką, mano, kad darbo sutartis yra civilinės teisės dalis ir darbo santykius turi reguliuoti būtent civilinė teisė³¹. Tai rodo, kad autorius dar nepajėgė atsisakyti tradicinio požiūrio, nors pats teigė parengti tarifinės (kolektyvinės) sutarties įstatymą; taip pat sureguliuoti darbuotojų ir profsąjungos organizacijų padėtį, konfliktų teisę, tarpininkavimo ir streikų teisę, darbo dieną, darbo užmokestį ir kompensacijas, gyvybės apsaugą, moterų ir nepilnamečių darbą³². Sunku įsivaizduoti, kaip visą tai tektų „talpinti“ į civilinę teisę.

Apie darbo teisės mokslo vystymąsi byloja ir Vytauto Didžiojo universiteto Teisių fakulteto studentų baigiamųjų darbų temų pavadinimai. Teisių fakulteto tarybos posėdžių protokoluose užfiksuota, kad studentai rašė ir apgynė darbus šiomis temomis: Pranas Šulaitis, Antanas Račius, Jofė Abromas Šapiras, Jonas Blažaitis tema „Darbo sutartis“, Kazys Kleiva, Juozas Kairys tema „Bedarbių aprūpinimas ir viešieji darbai Kauno ir Šiaulių miestų savivaldybėse“, Vladimiras Niunka tema „Senatvės aprūpinimas Vakarų Europoje ir Lietuvoje“, Julijonas Niedvaras tema „Samdomasis darbas Lietuvos žemės ūkyje“, Antanas Laucevičius tema „Asmens samda“, Antanas Žalys tema „Darbininkų kompensacija pramonės įmonėse“, Juozas Žaliaduonis tema „Darbo dienos ilgis“ ir kt.³³. Deja, aptikti pačių darbų tarp Vytauto Didžiojo Universiteto fondo dokumentų nepavyko.

Per nagrinėjamą laikotarpį priimta nemažai norminių aktų, kurie naujai reguliavo arba pakeitė ankstesnę tam tikrų darbo santykių reguliavimą. Iš jų paminėtini: 1919 m. Darbo biržų įstatymas³⁴, 1929 m. Žemės ūkio darbininkų samdos įstatymas³⁵, 1933 m. Pramonės darbininkų samdos įstatymas³⁶, 1933 m. Viešųjų darbų fondo įstatymas³⁷ ir kiti. Šie norminiai aktai išplėtė

³⁰ S. Atleidimas iš darbo ir tarnybos // Lietuviškoji enciklopedija, I tomas. Kaunas: Varpas, 1933. P. 1455-1457.

³¹ Беляцкий С. А. Частное право в основных принципах / Курс гражданского права. С. 521.

³² Там же. С. 517.

³³ Teisių fakulteto tarybos posėdžių protokolai // Lietuvos centrinis valstybės archyvas. F. 631, ap. 1.

³⁴ Darbo biržų įstatymas // Laikinosios Vyriausybės žinios. 1919, Nr. 7-81.

³⁵ Žemės ūkio darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1929, Nr. 306-2057.

³⁶ Pramonės darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1933, Nr. 429-2966.

³⁷ Viešųjų darbų fondo įstatymas // Vyriausybės žinios. 1933, Nr. 431-2982.

darbuotojų teises: buvo nustatyta, kad pramonės įmonėse ir žemės ūkyje nepilnamečiai, sukakę 17 metų, gali pradėti dirbti be tėvų ar rūpintojų leidimo, o žmonos – be vyrų sutikimo; pramonės įmonėse uždrausta samdyti nepilnamečius iki 14 metų; samdytojas gali reikalauti dirbti tik sutartą darbą (išimtis – žemės ūkyje); detaliau sureguliuoti samdos pasibaigimo pagrindai; dirbantiems pramonės įmonėse be pertraukos vienerius metus buvo duodamos 10 dienų apmokamos atostogos (1934 m. jų trukmė pailginta iki 12 dienų) ir pan.

To meto darbo teisės mokslo vystymuisi svarbūs ne tik teisininkų, bet ir kitų mokslo sričių (ekonomikos, medicinos) specialistų darbai.

Gydytojas, higienistas Jonas Šopauskas nagrinėja su darbo higiena susijusius klausimus, nurodydamas būdus, kaip pagerinti darbo sąlygas įmonėje, atkreipdamas dėmesį į darbo vietų įrengimą, darbo laiką, profesines ligas, darbo racionalizaciją, darbininkų gyvenimo sąlygų gerinimą, poilsio organizavimą³⁸.

Ekonomistas Jonas Bučas, aptardamas darbo laiko sąvoką, apžvelgia įvairių valstybių darbo dienos ilgumo teisinį reglamentavimą, akcentuodamas, kad 1919 m. tarptautinėje darbo konferencijoje buvo priimta aštuonių darbo valandų konvencija, kurią Lietuva ratifikavo 1931 m., pažymėdamas, kad Lietuvoje darbo laikas pradėtas tvarkyti įstatymais nuo 1919 m. – 1919 m. įstatymu ir 1926 m. pakeitimu darbo laiko ilgis nustatytas pramonės įmonėms 8 val. per parą, 48 val. per savaitę, prekybos įmonėms 10 val., valstybės ir savivaldybės įstaigoms 6 val., nakties darbas nuo 10 val. vakaro iki 5 val. ryto uždraustas jaunuoliams iki 18 m. ir moterims, naktinis darbas kepyklose nuo 1931 m. nuo 21 iki 4 val. visai uždraustas³⁹.

J. Bučas akcentuoja ir darbo apsaugos įstatymų vykdymo priežiūros, teisinių ginčų, kilusių tarp darbininkų ir darbdavių dėl darbo sąlygų, sprendimų reikšmę. Pažangiu dalyku jis laiko 1919 m. Lietuvoje įsteigtą darbo inspektorių institutą, prižiūrėjusį darbininkų apsaugos įstatymų vykdymą pramonės, prekybos, transporto ir žemės ūkio įmonėse, išskyrus tuos ūkius, kurie yra mažesni kaip 80 ha, turėjusį teisę administraciniu būdu bausti nusikaltusius asmenis pinigine bauda nuo 25 iki 500 litų⁴⁰. Pasak J. Bučo, teisinius ginčus, kilusius tarp darbininkų ir darbdavių dėl darbo sąlygų, turėtų spręsti specialūs darbo teismai, o ne paprasti teismai kaip Lietuvoje⁴¹.

³⁸ Šopauskas J. Darbo higiena // Lietuviškoji enciklopedija, VI t. Kaunas: Varpas, 1937. P. 7-9.

³⁹ Bučas J. Darbo laikas // Lietuviškoji enciklopedija, VI t. Kaunas: Varpas, 1937. P. 11-12.

⁴⁰ Bučas J. Darbo inspektoriai // Lietuviškoji enciklopedija, VI t. Kaunas: Varpas, 1937. P. 10.

⁴¹ Bučas J. Darbo teismai // Lietuviškoji enciklopedija, VI t. Kaunas: Varpas, 1937. P. 21.

Didelį indėlį į darbo teisės mokslą, bandant susisteminti darbo ir socialinius santykius reglamentuojančius teisės aktus, pateikiant įvairius paaiškinimus ir komentarus, įnešė Vytauto Didžiojo universiteto Teisių fakulteto absolventas, ekonomistas Juozas Grabauskas.

J. Grabauskas knygos „Darbo ir socialinės apsaugos teisė“ išangoje⁴² konstatuoja, kad vieni Lietuvos darbo ir socialinės apsaugos įstatymai yra įvairiuose rusų įstatymų rinkiniuose, kiti įvairiuose Vyriausybės žinių numeriuose; vieni įstatymai (Civiliniai įstatymai, Prekybos proceso įstatymas) liečia tik buvusias Kauno ir Vilniaus gubernijas, kiti (Civilinis Napoleono kodeksas, Ipotekos įstatymas, Prekybos kodeksas) – tik buvusią Suvalkų guberniją, tretį (Žemės ūkio darbininkų samdos įstatymas, Pramonės darbininkų samdos įstatymas, Taisyklės dėl atlyginimo nukentėjusiems nelaiminguose atsitikimuose darbininkams ir tarnautojams, o taip pat jų šeimynų nariams fabrikų pramonės ir kasyklų įmonėse ir kt.) – visą Lietuvą, išskyrus Klaipėdos kraštą. Anot jo, nesimokiusiam teisės mokslų sunku susigaudyti tokioje gausybėje įstatymų ir, esant reikalui, apginti savo teises. Todėl autorius ryžosi susisteminti minėtus teisės aktus pagal darbo teisės institutus (sutartis, darbo ir poilsio laiką, atostogas, samdytojų pareigas ir atsakomybę ir kt.), nuroydamas bendrus dėsnius ir pažymėdamas visus įstatymus, straipsnius ir paragrafus, o jei yra išimčių, pabrėždamas tas išimtis, pavyzdžiui, bendri asmens samdymo dėsniai yra civiliniuose įstatymuose, tačiau dauguma sričių (pramonės, prekybos, amatų ir žemės ūkio) turi dar ir specialius, tik tam tikrai darbo sričiai pritaikytus samdymo dėsnius, kurie yra išdėstyti atskiruose tų darbo sričių įstatymuose (Pramonės darbininkų samdos įstatyme, Prekybos įstatyme, Amatų įstatyme, Žemės ūkio darbininkų samdos įstatyme ir kt.).

Kitame leidinyje „Pramonės darbininkų įstatymai su paaiškinimais“⁴³ J. Grabauskas, nagrinėdamas Pramonės darbininkų samdos įstatymą⁴⁴, ne tik pateikia paaiškinimus kaip suprasti šį įstatymą, bet ir kaip pasielgti sudarant, keičiant ar nutraukiant sutartis, keliant klausimą apie uždarbį, kompensacijas, atostogas ir kt. Šiame leidinyje taip pat išanalizuoti: Civilinio proceso įstatymo pakeitimas ir papildymas, pagal kurį darbininkai gali išieškoti uždarbį, atlyginimą už atostogas ir kompensacijas skubia priverstinio vykdymo aktais tvarka; Darbininkų-mokinių samdos taisyklės⁴⁵, kuriomis norėta ne tik apsaugoti mokinių teisinę būklę, bet ir sudaryti sąlygas reikiamiems specialistams parengti. Kiti teisės aktai (Samdininkų kompensacijoms mokėti

⁴² J. Grabauskas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė. Šiauliai: Lietpres, 1934. P. 3-4.

⁴³ J. Grabauskas. Pramonės darbininkų įstatymai su paaiškinimais. Kaunas: A. Narkevičiaus spaustuvė, 1936.

⁴⁴ Pramonės darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1933, Nr. 429-2966.

⁴⁵ Darbininkų samdos taisyklės // Vyriausybės žinios. 1935, Nr. 483-3372.

kapitalui laikyti ir naudoti taisyklės⁴⁶, Darbo dienos ilgumo įstatymas⁴⁷ ir kt.) išanalizuoti kiek mažiau, kiti (Pramonės darbininkų sveikatai ir gyvybei saugoti taisyklės⁴⁸, Švenčių ir poilsio įstatymas⁴⁹ ir kt.) įdėti be paaiškinimų, nes, anot autoriaus, jie pakankamai aiškūs, todėl smulkesnių paaiškinimų nereikia. Nors dauguma iš šių leidinių įdėtų įstatymų taikomi pramonės įmonėms ir jų darbininkams, tačiau kitais, pavyzdžiui, Darbo dienos ilgumo įstatymu, Švenčių ir poilsio įstatymu, gali pasinaudoti ir kitų sričių darbininkai.

Visa tai leidžia daryti išvadą, kad vadovaujantis tik civilinės teisės normomis sureguliuoti darbo santykių neįmanoma. Net knygų pavadinimuose (J. Grabauskas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė) darbo teisė konstatuojama kaip savarankiška teisės šaka.

Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raidą Lietuvoje pristabdė okupacija bei hitlerinės Vokietijos pradėtas pasaulinis karas. Pokario metais darbo santykių reguliavimas Lietuvoje prarado savarankiškumą, jam imtas taikyti tarybinis modelis.

2.2. LIETUVOS DARBO TEISĖS MOKSLAS OKUPUOTOJE LIETUVOJE (1940–1989 M.)

Lietuvos darbo teisei 1940–1989 m. laikotarpiu būdinga tai, kad ji vystėsi kaip sudėtinė Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungos (TSRS) teisinės sistemos dalis.

Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo 1940 m. lapkričio 30 d. įsaku „Dėl laikino taikymo RTFSR baudžiamųjų, civilinių ir darbo įstatymų Lietuvos TSR teritorijoje“⁵⁰ nuo 1940 m. gruodžio 1 d. Lietuvos TSR teritorijoje galiojo RTFSR Darbo įstatymų kodeksas, priimtas 1922 m. (lietuviškojo leidimo spec. redaktoriai S. Černiauskas ir I. Kaganas) ir galiojęs iki 1971 m. sausio 1 d. Tik TSRS 1970 m. liepos 15 d. įstatymu priimti TSR Sąjungos ir sąjunginių respublikų darbo įstatymų pagrindai, įsigalioję nuo 1971 m. sausio 1 d. suteikė respublikoms galimybę parengti atskirus darbo

⁴⁶ Samdininkų kompensacijoms mokėti kapitalui laikyti ir naudoti taisyklės // Vyriausybės žinios. 1934, Nr. 463-3252.

⁴⁷ Darbo dienos ilgumo įstatymas // Vyriausybės žinios. 1919, Nr. 17-214.

⁴⁸ Pramonės darbininkų sveikatai ir gyvybei saugoti taisyklės // Vyriausybės žinios. 1934, Nr. 462-3243.

⁴⁹ Švenčių ir poilsio įstatymas // Vyriausybės žinios. 1930, Nr. 328-2247.

⁵⁰ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo 1940 m. lapkričio 30 d. įsakas „Dėl laikino taikymo RTFSR baudžiamųjų, civilinių ir darbo įstatymų Lietuvos TSR teritorijoje“ // LTSR Aukščiausiosios Tarybos žinios. 1941, Nr. 1(3), 39 str.

kodeksus, tačiau buvo reikalaujama nenukrypti nuo Pagrindų normų. Todėl beveik visi darbo teisės sistemos klausimai buvo identišškai reglamentuoti visose penkiolikoje respublikų. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas buvo patvirtintas 1972 m. birželio 1 d.⁵¹, kuris įsigaliojo 1973 m. sausio 1 d. ir galiojo iki 1990 metų, o kai kurios jo nuostatos galiojo iki nepriklausomos Lietuvos Respublikos priimtų įstatymų įsigaliojimo.

Per 50 okupacijos metų darbo įstatymai ne kartą buvo tobulinami, tačiau esminis to laikotarpio darbo teisės bruožas buvo tai, kad specialiems funkciniais organams (TSRS darbo komitetui, VPCT ir kt.) buvo suteiktos plačios teisės aiškinti jų normas ir aiškindami jie dažnai nukrypavo nuo jų esmės. Be to tam laikotarpiui buvo būdingas detalus darbo santykių reglamentavimas.

RTFSR Darbo įstatymų kodekso galiojimo laikotarpiu buvo išleistas Darbo įstatymų komentaras (lietuviškojo leidimo spec. redaktoriai S. Černiauskas ir I. Kaganas)⁵². Priėmus Lietuvos TSR darbo įstatymų kodeksą, 1978 m. buvo parengtas šio kodekso komentaras⁵³ (jo autoriai buvo darbo teisės mokslininkai I. Nekrošius, V. Nekrašas, N. Gemskis, J. Vysockis, K. Keina), įvertinus kodekso pakeitimus – po dešimties metų naujas komentaras⁵⁴ (jo autoriai buvo darbo teisės mokslininkai I. Nekrošius, V. Nekrašas, A. Dambrauskas, G. Dambrauskienė, K. Keina; G. Dambrauskienė taip pat sudarė abėcėlinę dalykinę rodyklę).

Žymiausi to laikotarpio darbo teisės mokslininkai – I. Nekrošius, V. Nekrašas, J. Moreinas, A. Dambrauskas, A. Sarpalius, G. Dambrauskienė, K. Keina, S. Černiauskas, V. Tiažkijus, J. Maculevičius. Per 50 okupacijos metų laikotarpį darbo teisės mokslo laipsnį įgyti buvo nelengva, nes nuo 1976 m. disertacijų gynimo procesas Lietuvoje buvo sustabdytas. Mokslinius darbus buvo galima ginti Maskvos, Leningrado (dabar Sankt-Peterburgas), Minsko universitetuose ir mokslų akademijose. A. Dambrauskas buvo paskutinysis darbo teisės mokslininkas disertaciją tema „Darbo teisinio reguliavimo miškų ūkyje ypatumai“ 1975 m. apgynęs Vilniuje, tačiau ir jis ją turėjo rašyti rusų kalba, nes oponentai buvo skiriami Ukrainos ir Maskvos universitetų profesoriai. Tad esant tokiai nepalankiai situacijai, mokslines disertacijas per 50 okupacijos metų darbo teisės mokslo šakoje apgynė tik 10 mokslininkų (I. Nekrošius, V. Nekrašas, J. Moreinas, A. Dambrauskas, A. Sarpalius, G. Dambrauskienė, K. Keina, S. Černiauskas, V. Tiažkijus, J. Maculevičius).

⁵¹ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

⁵² Darbo įstatymų komentaras. Vilnius: Mintis, 1970.

⁵³ Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1978.

⁵⁴ Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988.

Tuo laikotarpiu darbo teisės mokslo atstovai mokslo darbuose, mokslinėse ir praktinio pobūdžio konsultacijose daugiau rėmėsi galiojančiais teisės aktais – kelti naujas idėjas buvo mažai galimybių, kadangi Maskva diktavo visas taisykles. Pažymėtini to laikotarpio leidiniai: autorių kolektyvo „Jaunimui apie valstybę ir teisę“⁵⁵, kurio antros, trečios dalies ir šeštos dalies antras ir trečias skirsniai skirti nagrinėti darbo teisę (šių dalių autorius I. Nekrošius), V. Nekrašo ir A. Gruodžio „Materialinė atsakomybė už piliečio sveikatos sužalojimą“⁵⁶, A. Dambrausko, J. Moreino, V. Nekrašo, I. Nekrošiaus, A. Sarpaliaus „Tarybinė darbo teisė“⁵⁷, I. Nekrošiaus, V. Nekrašo „Priėmimas į darbą, perkėlimai, atleidimas iš darbo“⁵⁸, K. Keinos „Darbo drausmės teisinis reguliavimas“⁵⁹, A. Dambrausko ir G. Dambrauskienės „Garantijos ir kompensacijos“⁶⁰, A. Dambrausko „Darbo įstatymų taikymas“⁶¹, G. Dambrauskienės ir J. Dubausko „Darbo laiko reguliavimas respublikos gamybiniuose susivienijimuose“⁶² ir kt.

Darbo teisės mokslo atstovai savo mokslines publikacijas galėjo skelbti tik dviejuose mokslo leidiniuose: Vilniaus valstybinio universiteto Teisės fakulteto mokslo darbuose „Teisė“ ir Juridinės komisijos prie Lietuvos TSR Ministrų Tarybos biuletenyje „Socialistinė teisė“ (pavadinimas vėliau pakeistas į „Teisės apžvalga“). Mokslininkai šias publikacijas daugiausia skyrė nagrinėti ir aiškino darbo teisės ypatingajai daliai priskirtinus institutus (pagal tuometinį darbo teisės sisteminimą):

– darbo sutarties – A. Dambrauskas^{63, 64, 65, 66, 67}, V. Nekrašas⁶⁸, I. Nekrošius^{69, 70, 71, 72, 73, 74}, K. Keina^{75, 76, 77}, R. Macijauskienė⁷⁸;

⁵⁵ Cirtautas A., I. Nekrošius, J. Žiurlys ir kt. Jaunimui apie valstybę ir teisę. Vilnius: Mintis, 1973.

⁵⁶ Gruodis M., Nekrašas V. Materialinė atsakomybė už piliečio sveikatos sužalojimą. Vilnius: Mintis, 1974.

⁵⁷ Dambrauskas A., Moreinas J., Nekrašas V. ir kt. Tarybinė darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1976.

⁵⁸ Nekrašas V., Nekrošius I. Priėmimas į darbą, perkėlimai, atleidimas iš darbo. Vilnius: Mintis, 1981.

⁵⁹ Keina K. Darbo drausmės teisinis reguliavimas. Vilnius: LŪST, 1984.

⁶⁰ Dambrauskas A., Dambrauskienė G. Garantijos ir kompensacijos. Vilnius: Mintis, 1982.

⁶¹ Dambrauskas A. Darbo įstatymų taikymas. Vilnius: Vilniaus universiteto Leidybos centras, 1990.

⁶² Dambrauskienė G., Dubauskas J. Darbo laiko reguliavimas respublikos gamybiniuose susivienijimuose. Vilnius: Mintis, 1986.

⁶³ Dambrauskas A. Kai kurie darbo sutarties nutraukimo miškų ūkyje klausimai // Teisė. Vilniaus valstybinio universitetas. Mokslo darbai. 1972, Nr. 10. P. 111-118.

⁶⁴ Дамбраускас А. Некоторые особенности трудового договора в лесном хозяйстве // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1972, Nr. 11. P. 135-140.

⁶⁵ Дамбраускас А. Общее и особенное правового регулирования трудового договора // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1981, Nr. 16 (2). P. 44-50.

- įdarbinimo – A. Dambrauskas⁷⁹, V. Nekrašas^{80, 81}, P. Grėbliauskas⁸²;
- darbo normavimo, darbo ir poilsio laiko – I. Nekrošius⁸³, V. Nekrašas^{84, 85}, A. Sarpalius^{86, 87}, J. Vysockis⁸⁸, P. Grėbliauskas⁸⁹, E. Monkevičius⁹⁰;

⁶⁶ Dambrauskas A. Atleidimas iš darbo kaip drausminė nuobauda (1) // Socialistinė teisė. 1987, Nr. 1. P. 13-17.

⁶⁷ Dambrauskas A. Atleidimas iš darbo kaip drausminė nuobauda (2) // Socialistinė teisė. 1987, Nr. 2. P. 18-21.

⁶⁸ Nekrašas V. Atsakomybė už neteisėtą darbo sutarties nutraukimą ar pakeitimą // Socialistinė teisė. 1979, Nr. 4. P. 23-28.

⁶⁹ Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva // Socialistinė teisė. 1970, Nr. 3. P. 16-21.

⁷⁰ Nekrašas V., Nekrošius I. Atleidimo iš darbo tvarka // Socialistinė teisė. 1971, Nr. 3. P. 25-33.

⁷¹ Nekrašas V., Nekrošius I. Atleidimas iš darbo už sistemingą darbo drausmės laužymą // Socialistinė teisė. 1972, Nr. 1. P. 23-29.

⁷² Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo sutarties nutraukimas administracijos iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės // Socialistinė teisė. 1972, Nr. 2. P. 26-33.

⁷³ Nekrašas V., Nekrošius I. Papildomi darbo sutarties nutraukimo pagrindai // Socialistinė teisė. 1972, Nr. 4. P. 23-27.

⁷⁴ Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo sutarties turinys ir sudarymo tvarka // Socialistinė teisė. 1973, Nr. 2. P. 17-22.

⁷⁵ Keina K. Darbo sutarties nutraukimo administracijos iniciatyva terminai // Socialistinė teisė. 1977, Nr. 3. P. 28-33.

⁷⁶ Keina K. Dėl terminuotos darbo sutarties // Socialistinė teisė. 1978, Nr. 3. P. 32-36.

⁷⁷ Keina K. Darbo sutarties sudarymo terminai ir jų reikšmė // Socialistinė teisė. 1979, Nr. 3. P. 12-16.

⁷⁸ Macijauskienė R. Papildomi pagrindai darbo sutarčiai pasibaigti // Socialistinė teisė. 1989, Nr. 4. P. 26-30.

⁷⁹ Дамбраускас А. Временный перевод на другую работу работников лесного хозяйства // Теисė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1973, Nr. 12 (1). P. 101-106.

⁸⁰ Nekrošius I. Išbandymas priimant į darbą // Socialistinė teisė. 1975, Nr. 2. P. 37-40.

⁸¹ Nekrašas V. Jaunųjų specialistų skyrimo į darbą tvarka // Socialistinė teisė. 1982, Nr. 2. P. 21-27.

⁸² Grėbliauskas P. Darbininkų ir tarnautojų priėmimas ir atleidimas kolūkiuose // Socialistinė teisė. 1975, Nr. 3. P. 14-18.

⁸³ Nekrošius I. Atostogų davimo tvarka // Socialistinė teisė. 1974, Nr. 2. P. 36-40.

⁸⁴ Nekrašas V. Nepilno darbo laiko darbuotojų teisinė padėtis // Socialistinė teisė. 1978, Nr. 1. P. 22-27.

⁸⁵ Nekrašas V. Tarnybinės komandiruotės // Socialistinė teisė. 1981, Nr. 1. P. 11-16.

– darbo drausmės – A. Dambrauskas⁹¹, I. Nekrošius^{92, 93}, A. Valiulis⁹⁴;
– materialinės atsakomybės – J. Moreinas⁹⁵, V. Nekrašas^{96, 97}, I. Nekrošius^{98, 99, 100},
A. Sarpalius^{101, 102, 103}, D. Satkevičius¹⁰⁴, A. Valiulis^{105, 106};

⁸⁶ Sarpalius A. Viršvalandiniai darbai ir jų panaudojimas // Socialistinė teisė. 1975, Nr. 1. P. 23-28.

⁸⁷ Sarpalius A. Viršvalandinių darbų sąvoka // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1976, Nr. 13. P. 93-99.

⁸⁸ Visockis J. Dėl kai kurių darbi įstatymų taikymo, įvedus penkių dienų darbo savaitę // Socialistinė teisė. 1968, Nr. 1. P. 57-60.

⁸⁹ Grėbliauskas P. Atostogų davimas kolūkiuose // Socialistinė teisė. 1977, Nr. 2. P. 27-32.

⁹⁰ Monkevičius E. Darbo ir poilsio laikas agropramoniniame susivienijime // Socialistinė teisė. 1983, Nr. 4. P. 36-40.

⁹¹ Дамбраускас А. Вопросы правового обеспечения конституционной обязанности граждан соблюдать трудовую дисциплину в кодексах законов о труде союзных республик // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1987, Nr. 21. P. 34-39.

⁹² Nekrošius I. V. Leninas ir socialistinė darbo drausmė // Socialistinė teisė. 1970, Nr. 2. P. 3-6.

⁹³ Nekrošius I. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka // Socialistinė teisė. 1974, Nr. 1. P. 24-28.

⁹⁴ Valiulis A. Darbininkų ir tarnautojų drausminės atsakomybės klausimu // Socialistinė teisė. 1983, Nr. 4. P. 26-30.

⁹⁵ Морейн И. Понятие и природа материальной ответственности по советскому трудовому праву // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1970, Nr. 9. P. 123-133.

⁹⁶ Некрашас В. Принципы материальной ответственности по трудовому праву в общем составе принципов советского права // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1978, Nr. 14. P. 83-94.

⁹⁷ Некрашас В. Нормы о материальной ответственности – самостоятельный институт советского трудового права // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1981, Nr. 16 (2). P. 23-32.

⁹⁸ Nekrošius I. Dėl darbininkų ir tarnautojų materialinės atsakomybės // Socialistinė teisė. 1971, Nr. 4. P. 33-42.

⁹⁹ Nekrošius I. Darbininkų ir tarnautojų materialinės atsakomybės nuostatai // Socialistinė teisė. 1976, Nr. 4. P. 8-16.

¹⁰⁰ Nekrošius I. Žalos dydžio nustatymas ir jos atlyginimo tvarka pagal darbo teisę // Socialistinė teisė. 1977, Nr. 1. P. 15-19.

¹⁰¹ Сарпалиус А. Некоторые вопросы порядка возмещения ущерба, причиненного рабочими и служащими предприятию, учреждению, организации // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1978, Nr. 14. P. 83-94.

¹⁰² Сарпалиус А. Об отраслевой принадлежности отношений по возмещению материального ущерба, причиненного рабочими и служащими предприятию, учреждению, организации // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1980, Nr. 15 (1). P. 87-100.

¹⁰³ Сарпалиус А. О месте отношений материальной ответственности в системе правоотношений по советскому трудовому праву // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1981, Nr. 16 (2). P. 33-43.

¹⁰⁴ Satkevičius D. Dėl darbo įstatymų kodekso 83² str. taikymo // Socialistinė teisė. 1970, Nr. 1. P. 37-40.

- darbo apsaugos – V. Nekrašas^{107, 108, 109, 110, 111};
- kadru rengimo ir kvalifikacijos kėlimo – I. Nekrošius¹¹², V. Staskonis¹¹³;
- darbo kolektyvų ir profesinių sąjungų teisių įmonių, įstaigų ir organizacijų valdyme – G. Dambrauskienė^{114, 115, 116}, J. Sinkevičius¹¹⁷, H. Davidavičius¹¹⁸;
- darbo ginčų – V. Nekrašas^{119, 120, 121, 122, 123, 124}, J. Moreinas^{125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133}, G. Dambrauskienė¹³⁴, K. Keina¹³⁵, A. Dambrauskas^{136, 137}, J. Sinkevičius¹³⁸, A. Valiulis¹³⁹, P. Grėbliuskas¹⁴⁰, A. Dagtė-Juodpusienė¹⁴¹.

¹⁰⁵ Valiulis A. Materialinė kolūkiečių atsakomybė pagal kolūkio sudaromas su jais rašytines sutartis // Socialistinė teisė. 1979, Nr. 2. P. 17-21.

¹⁰⁶ Valiulis A. Materialinė kolūkiečių atsakomybė už kolūkiui priklausančios technikos sugadinimą // Socialistinė teisė. 1979, Nr. 3. P. 21-26.

¹⁰⁷ Nekrašas V. Žalos, padarytos darbininkams ir tarnautojams suluošinimu arba kitokiu pakenkimu sveikatai, susijusiu su jų darbu, sąvoka // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1964, Nr. 4. P. 45-51.

¹⁰⁸ Некрашас В. Юридическая природа правоотношений о возмещении вреда, причиненного производственной травмой или профессиональным заболеванием // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1972, Nr. 10. С. 77-89.

¹⁰⁹ Некрашас В. Дальнейшее совершенствование законодательства о возмещении вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1989, Nr. 23. P. 19-31.

¹¹⁰ Nekrašas V. Žalos atlyginimas darbuotojo sužalojimo atveju: aktai ir taikymo sąlygos // Socialistinė teisė. 1986, Nr. 4. P. 17-22.

¹¹¹ Nekrašas V. Žalos atlyginimas darbuotojo sužalojimo atveju: dydis ir atlyginimo rūšys // Socialistinė teisė. 1987, Nr. 1. P. 5-12.

¹¹² Nekrošius I. Lietuvos liaudies ūkio aprūpinimo kadrais pokariniu socializmo statybos laikotarpiu teisiniai klausimai // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1969, Nr. 8. P. 21-28.

¹¹³ Staskonis V. Jaunųjų specialistų stažuotės teisiniai klausimai // Socialistinė teisė. 1987, Nr. 3. P. 43-46.

¹¹⁴ Dambrauskienė G. Kolektyvinių darbo santykių reguliavimo pagrindai // Socialistinė teisė. 1988, Nr. 2. P. 13-18.

¹¹⁵ Dambrauskienė G. Įstatymo dėl darbo kolektyvų pagrindiniai bruožai ir turinys // Socialistinė teisė. 1985, Nr. 1. P. 17-21.

¹¹⁶ Dambrauskienė G. Darbo kolektyvų įgalinimų vykdymas // Socialistinė teisė. 1985, Nr. 2. P. 39-43.

¹¹⁷ Sinkevičius J. Profsąjungos FGVK sutikimo atleisti darbuotojus iš darbo klausimais // Socialistinė teisė. 1974, Nr. 1. P. 19-23.

¹¹⁸ Davidavičius H. Profsąjungos komitetas sankcionuoja atleidimą // Socialistinė teisė. 1984, Nr. 3. P. 29-31.

¹¹⁹ Nekrašas V. Ginčų dėl žalos atlyginimo nagrinėjimas profsąjungos fabriko, gamyklos, vietos komitete // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1965, Nr. 5. P. 126-137.

¹²⁰ Nekrašas V. Bylų dėl žalos, padarytos darbuotojų sužalojimu arba jų gyvybės atėmimu, nagrinėjimas pretenzine tvarka // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1968, Nr. 7 (1). P. 113-121.

-
- ¹²¹ Некрашас В. Некоторые вопросы давностных сроков по делам о возмещении вреда рабочим и служащим // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1969, Nr. 8. P. 115-125.
- ¹²² Nekrašas V. Kai kurios darbo ginčų nagrinėjimo naujovės // Socialistinė teisė. 1974, Nr. 3. P. 5-9.
- ¹²³ Nekrašas V. Darbo ginčų nagrinėjimas išankstinėse neteisminėse stadijose // Socialistinė teisė. 1974, Nr. 4. P. 25-32.
- ¹²⁴ Некрашас В. Понятие санкции применительно к советскому трудовому праву // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1980, Nr. 15 (2). P. 29-36.
- ¹²⁵ Морейн И. Место суда в системе органов по рассмотрению трудовых споров // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1963, Nr. 3. P. 95-106.
- ¹²⁶ Морейн И. Некоторые вопросы рассмотрения трудовых споров // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1964, Nr. 4. P. 79-99.
- ¹²⁷ Морейн И. Проблема исковой давности в трудовых спорах // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1965, Nr. 4. P. 114-125.
- ¹²⁸ Морейн И. Причины трудовых споров в СССР и пути их ликвидации // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1968, Nr. 7 (1). P. 103-112.
- ¹²⁹ Морейн И. К вопросу о субъектах трудового спора // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1968, Nr. 7 (1). P. 123-133.
- ¹³⁰ Морейн И. Некоторые вопросы рассмотрения трудовых споров об ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1969, Nr. 8. P. 97-105.
- ¹³¹ Морейн И. Классификация Трудовых споров // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1969, Nr. 8. С. 127-132.
- ¹³² Moreinas I. Kelios išvados iš darbo ginčų nagrinėjimo organų praktikos apibendrinimo // Socialistinė teisė. 1969, Nr. 4. P. 19-23.
- ¹³³ Морейн И. Проблема „трудового процесса“ в советском праве // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1972, Nr. 10. P. 101-110.
- ¹³⁴ Dambrauskienė G. Darbo ginčų nagrinėjimas pavaldumo tvarka // Socialistinė teisė. 1976, Nr. 1. P. 41-45.
- ¹³⁵ Keina K. Dėl ieškininės senaties terminų kreiptis į teismą darbo bylose // Socialistinė teisė. 1976, Nr. 2. P. 35-41.
- ¹³⁶ Dambrauskas A. Darbo ginčų nagrinėjimas liaudies teismuose (1) // Socialistinė teisė. 1984, Nr. 4. P. 21-25.
- ¹³⁷ Dambrauskas A. Darbo ginčų nagrinėjimas liaudies teismuose (2) // Socialistinė teisė. 1985, Nr. 1. P. 22-27.
- ¹³⁸ Sinkevičius J. Ginčų dėl apmokėjimo už darbą nagrinėjimo klausimais // Socialistinė teisė. 1973, Nr. 1. P. 43-47.
- ¹³⁹ Valiulis A. Darbininkų ir tarnautojų grąžinimo į darbą bylų nagrinėjimo klausimu // Socialistinė teisė. 1981, Nr. 1. P. 5-10.
- ¹⁴⁰ Grėbliuskas P. Kolūkiečių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka // Socialistinė teisė. 1981, Nr. 4. P. 37-42.
- ¹⁴¹ Dagytė-Juodpusienė A. Darbo ginčų komisijos demokratijos plėtojimo sąlygomis // Socialistinė teisė. 1988, Nr. 1. P. 32-34.

Taip pat pažymėtinos I. Nekrošiaus^{142, 143, 144}, A. Dambrausko^{145, 146}, H. Uzielos¹⁴⁷ publikacijos darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų klausimais.

Minimo laikotarpio mokslinių publikacijų analizė šiame darbe nepateikiama dėl ribotos magistro darbo apimties. Be to Vilniaus universiteto mokslo darbai „Teisė“ pažymėjo leidybos penkiasdešimtmetį, ir tam yra paskirtas atskiras mokslo darbų tomas. Šis laikotarpis išsamiai galėtų būti nagrinėjamas kitame magistro darbe.

2.3. LIETUVOS DARBO TEISĖS MOKSLAS LIETUVAI ATKŪRUS NEPRIKLAUSOMYBĘ (1990–2007 M.)

2.3.1. LIETUVOS DARBO TEISĖS MOKSLAS 1990–2002 M.

Lietuvai 1990 m. atkūrus nepriklausomybę, neišvengiamai teko reformuoti ir jos teisinę sistemą – buvo būtina reformuoti ne tik politinius ir ekonominius santykius, reikėjo įtvirtinti ir vis didesnę reikšmę įgaunančius rinkos santykius. Nepriklausomos ir rinkos ekonomikos principais grindžiamos demokratinės teisinės valstybės kūrimas pokomunistinėje visuomenėje tapo pagrindiniu Lietuvos teisinės sistemos, įskaitant ir darbo santykius, reformos tikslu. Darbo santykių reformai teko sunkus uždavinys – ne tik sukurti ir įdiegti naujas teisės normas, bet ir įvertinti šalyje vykstančius socialinius ir ekonominius pokyčius ir reglamentuoti darbo teisinius santykius, laikantis konstitucinių principų ir rinkos ekonomikos keliamų uždavinių bei tikslų.

Reformuojant darbo teisę, svarbus ne tik politikų, priėmusių darbo teisę reglamentuojančius teisės aktus, bet ir darbo teisės mokslininkų vaidmuo. Didžiulį darbą, vertindami politinius, ekonominius, rinkos santykius, pateikdami teorines išvadas bei praktinius

¹⁴² Nekrošius I. Darbo įstatymų pagrindams įsigaliojant // Socialistinė teisė. 1970, Nr. 4. P. 3-10.

¹⁴³ Nekrošius I. Svarbūs darbo įstatymų pakeitimai // Socialistinė teisė. 1983, Nr. 4. P. 10-16.

¹⁴⁴ Nekrošius I. Esminiai darbo įstatymų pakeitimai // Socialistinė teisė. 1988, Nr. 2. P. 5-12.

¹⁴⁵ Dambrauskas A. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso tolesnio tobulinimo klausimais // Socialistinė teisė. 1983, Nr. 2. P. 10-15.

¹⁴⁶ Dambrauskas A. Aktualios darbo įstatymų problemos // Socialistinė teisė. 1989, Nr. 4. P. 21-25.

¹⁴⁷ Uziela H. Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodeksas // Socialistinė teisė. 1972, Nr. 3. P. 7-14.

pasiūlymus vienais ar kitais darbo teisės reglamentavimo klausimais, nuveikė Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros profesorius dr. Ipolitas Nekrošius, docentai dr. Vytautas Nekrašas, dr. Antanas Dambrauskas, dr. Gintautas Bužinskas, dr. Petras Čiočys, dr. Tomas Davulis, dr. Daiva Petrylaitė, dr. Viktoras Tiažkijus, lektoriai dr. Jurijus Maculevičius, Jurgita Judickienė, Vidmondas Vėgelis, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo ir socialinės saugos katedros profesoriai dr. Genovaitė Dambrauskienė, dr. Juozapas Tartilas, docentai dr. Rasa Macijauskienė, dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, dr. Justinas Usonis, lektoriai dr. Tomas Bagdanskis, dr. Rytis Krasauskas, Ramunė Guobaitė-Kiršlienė, Andrius Verikas ir kt. Jų mokslinė veikla atsispindi organizuojant mokslines konferencijas (tarptautinė mokslinė-praktinė konferencija „Darbo įstatymų taikymas ir tobulinimas“ (2002 m.), tarptautinė mokslinė konferencija „Darbo teisė suvienytoje Europoje“ (2003) ir kt.), leidžiant darbo teisės vadovėlius, monografijas, bendradarbiaujant ir skelbiant darbus įvairiuose leidiniuose: Mykolo Romerio universiteto (iki 2004 m. – Lietuvos teisės universitetas) mokslo darbuose „Jurisprudencija“, Vilniaus universiteto mokslo darbuose „Teisė“, Vytauto Didžiojo universiteto žurnale „Teisės apžvalga“, Lietuvos teisininkų draugijos žurnale „Justitia“ (iki 1996 m. – laikraštis) moksliniuose-praktiniuose žurnaluose „Teisės problemos“, „Verslo ir komercinė teisė“ (iki 1996 m. – „Verslas ir teisė“), „Juristas“ ir kt.

Siekiant suvokti, kodėl buvo vykdomi tyrimai vienais ar kitais klausimais, darbe bus apžvelgta darbo teisės raida, įvertinant visuomenines ir ekonomines šio laikotarpio sąlygas, veiksnius, lėmusius tyrimų kryptis.

Kaip jau minėta, atkūrus nepriklausomybę, Lietuvoje pradėta vykdyti darbo teisės reforma, tačiau ji vyko gana stichiškai. Ilgą laiką valstybėje nebuvo aiškios vizijos, koku būdu ji turėtų būti vykdoma. Buvo įmanomi du keliai:

- 1) iš karto imti rengti naujo Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektą;
- 2) laipsniškai reformuoti darbo santykių teisinį reguliavimą priimant atskirus įstatymus, reguliuojančius tam tikrus darbo klausimus (darbo sutartį, darbo užmokestį, darbo ir poilsio laiką, kolektyvines sutartis ir kt.), o Lietuvos Respublikos darbo kodeksą priimti vėliau.

Pasirinktas antrasis būdas, tačiau ilgainiui kilo neigiamų šio pasirinkimo padarinių. Per trumpą laiką parengti ir priimti įstatymai labai pakeitė svarbiausius darbo teisės institutus: darbo sutartį, darbo užmokestį, kolektyvines sutartis ir kt.: Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas¹⁴⁸, Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas¹⁴⁹, Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas¹⁵⁰, Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas¹⁵¹, Lietuvos

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 4-104.

Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas¹⁵², Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas¹⁵³, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas¹⁵⁴ ir kt. Kiekvieną priimamą naują darbo įstatymą buvo pavadama suderinti su 1972 metų Darbo įstatymų kodeksu, kuris jau nebeatitiko pasikeitusių socialinių, ekonominių ir politinių sąlygų. Anot I. Nekrošiaus, tai padaryti buvo ne taip paprasta, nes dažniausiai nepakako vien redakcinio kurių nors Darbo įstatymų kodekso straipsnių pakeitimo, o reikėjo iš esmės spręsti darbo teisės reglamentavimo klausimus. Atsirado praktinė problema: kurie senojo kodekso straipsniai galioja, o kurie ne. Kadangi darbo įstatymai, o ypač jų pataisos, kartais buvo priimami skubotai, pasitaikydavo, kad kai kurie jų straipsniai būdavo nesuderinami ne tik su senaisiais, bet ir su Lietuvos Respublikos įstatymais¹⁵⁵. Maža to, skirtinguose teisės aktuose, o kartais net ir tame pačiame, buvo vartojamos skirtingos sąvokos arba ta pati sąvoka apibrėžiama ir aiškinama skirtingai. Kai kurios galiojančios teisės normos apskritai neatitiko tikrovės ir buvo moraliai pasenusios. Taip reglamentuojant darbo teisinius santykius neišvengiamai atsirado daug spragų, kildavo darbo įstatymų aiškinimo ir taikymo problemų. Taigi teisinė situacija neatitiko laikmečio tendencijų ir turėjo būti keičiama, siekiant priartinti ją prie šiuolaikinių darbo teisės standartų.

Darbo teisę reikėjo reformuoti ir dėl Lietuvos siekio tapti Europos Sąjungos nare bei vykdamas Europos sutartimi priisiimus įsipareigojimus, pagal kuriuos reikėjo suderinti nacionalinės teisės aktus su galiojančiais Europos Sąjungos teisės aktais. Taip pat Lietuvai atkūrus narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje ir ratifikuojant šios organizacijos konvencijas bei inkorporuojant į Lietuvos teisės sistemą, galiojančius darbo teisės aktus reikėjo suderinti su tarptautinėje bendruomenėje pripažintais darbo teisės standartais. Be to, didėjant užsienio investuotojų dėmesiui Lietuvai, taip pat reikėjo reformuoti darbo teisę ir sukurti palankią aplinką užsienio investicijoms.

Tokia situacija skatino keisti požiūrį į darbo teisės reguliavimą ir pasirinkti teisės kodifikavimą kaip optimalią priemonę, norint turėti darnią, tarpusavyje sąveikaujančią ir neprieštaraujančią darbo teisės sistemą. Todėl jau 1991 m. pradžioje buvo suburta teisės mokslininkų, praktikų ir valstybės tarnautojų grupė, vadovaujama profesoriaus I. Nekrošiaus.

¹⁵⁰ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-18.

¹⁵¹ Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 12-312.

¹⁵² Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 12-307.

¹⁵³ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas // Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064.

¹⁵⁴ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.

¹⁵⁵ Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1999, Nr. 33 (3). P. 25-32.

Nors pirmasis kodekso projektas buvo parengtas dar tais pačiais metais, Lietuvos Respublikos Seimas nesiryžo priimti nei šio, nei 1994 m. parengto dar vieno naujo Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto. Naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas buvo priimtas tik 2002 m., o įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 d. O iki kodekso priėmimo buvo tęsiama naujų įstatymų leidyba, daug kartų keičiami ir pildomi galiojantys įstatymai, taip pat nebuvo visiškai atsisakyta ir ekonominių realijų neatitinkančio Darbo įstatymų kodekso. Akivaizdu, kad esant tokioms sąlygoms, darbo teisės mokslininkų veikla kryo į darbo teisės kodifikavimo problemas, darbo teisę reglamentavusių teisės aktų analizę. Jų darbai atspindi siekį įgyvendinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso koncepcijoje numatytus pagrindinius šio teisės akto tikslus: sujungti pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos¹⁵⁶ nuostatas, kad jos įgautų teisinį pagrindą Lietuvoje; liberalizuoti darbo santykių teisinį reguliavimą, padaryti jį lankstesnį, aiškesnį ir išsamesnį, nes tuometinis nebeatitiko šiuolaikinių raidos tendencijų; siekti, kad šis kodeksas būtų esminiu dokumentu derinant socialinių partnerių interesus.

Pereinant prie šiuolaikinių rinkos ekonomikos sąlygų, darbo teisę iš esmės reikėjo liberalizuoti. Paveldėtas tarybinis labai detalus darbo santykių valstybinis (įstatyminis) reguliavimas labai trukdė darbo rinkos formavimuisi ir nebeužtikrino darbuotojams absoliučių darbo bei socialinių garantijų, neatitiko pasikeitusių socialinių ir ekonominių sąlygų, todėl turėjo būti keičiamas. Darbo teisė turėjo būti liberalizuojama – naikinami arba šalinami tam tikri darbo teisės aktais nustatyti standartai (darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo sutarties keitimo arba nutraukimo ir kt.), perleidžiant tų klausimų reguliavimą (visiškai arba iš dalies) kolektyvinėms arba individualioms darbo sutartims.

Sudarant galimybes plėtoti kolektyvinius susitarimus ir sutartis Lietuvoje buvo priimta nemažai įstatymų: Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas, Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. Be to, Lietuvos Respublikos Seimas 1994 m. birželio 23 d. nutarimu Nr. I-507 ratifikavo Tarptautinės darbo organizacijos 87 konvenciją „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ ir 98 konvenciją „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“¹⁵⁷, susijusias su kolektyvinių derybų skatinimu.

Didžiausią indėlį nagrinėjant kolektyvinių santykių problemas į darbo teisės mokslą įnešė tokie mokslininkai kaip Genovaitė Dambrauskienė, Ipolitas Nekrošius, Tomas Davulis, Petras Čiočys, Daiva Petrylaitė.

¹⁵⁶ Europos socialinė chartija // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

¹⁵⁷ Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 49-913.

I. Nekrošius, nagrinėdamas 1991 m. priimtą Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymą ir 1992 m. priimtą Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymą, juos įvardija kaip ženklų žingsnį, įtvirtinant Lietuvos darbo teisėje teisę į kolektyvines derybas ir streiką, deklaruotą Europos socialinėje chartijoje. Anot jo, šie įstatymai buvo priimti Lietuvos kelio į rinkos ekonomiką pradžioje, todėl vis labiau įsitvirtinant rinkos ekonomikai, aiškėja spūstingos darbo reguliavimo problemos. Autoriaus teigimu, skirtingai nuo daugelio Europos valstybių, kuriose sudaromos dviejų ar net trijų tipų kolektyvinės sutartys (sutartys tarp darbdavių asociacijų ir profsajungų, sutartys tarp darbdavio ir darbuotojų kolektyvo bei lokalinės teritorinės sutartys), Lietuvoje leidžiama tik viena kolektyvinių sutarčių rūšis – sutartis tarp darbdavio ir vietinės profesinės sąjungos, todėl tokia situacija vis labiau ima neatitikti rinkos ekonomikos visuomenės poreikių, nes ne visas socialines problemas įmonės lygmenyje galima išspręsti. Taip pat kolektyvines derybas apsunkina ir tai, kad įstatymas suteikia darbuotojų kolektyve veikti kelioms profsajungoms, bet neįpareigoja turėti savo nuolatinį organą – įmonės arba darbuotojų kolektyvo komitetą, tarybą ar pan., todėl yra sunku kontroliuoti, kaip vykdomi kolektyviniai susitarimai, spęsti eilinius, nelaukta iškilusius darbo konfliktus. Todėl reikšmingi yra autoriaus pateikti pasiūlymai, kaip toliau plečiant socialines reformas ir tobulinant teisinį kolektyvinių sutarčių reguliavimą, reikėtų išspręsti atsiradusias problemas: 1) greta įmonių lygmeniu sudaromų vietinių kolektyvinių sutarčių įstatymiškai įteisinti kolektyvinius susitarimus tarp darbdavių ir darbuotojų asociacijų; 2) įstatymuose numatyti, kad įmonėje paprastai būtų sudaroma viena kolektyvinė sutartis; 3) sukurti tokį teisinį mechanizmą, kuris realiai užtikrintų kolektyviniuose susitarimuose prisiimtų įsipareigojimų privalomumą kolektyvinės sutarties šalims, garantuotų nenukrypstamą kolektyvinės sutarties įsipareigojimų realizavimą¹⁵⁸.

Didelę reikšmę analizuojant kolektyvinius darbo santykius, apimančius profsajungų ir darbdavių organizacijų veiklą, kolektyvines derybas ir susitarimų bei kolektyvinių sutarčių pasirašymą, streiko laisvę ir lokauto teisę, turi profesorės G. Dambrauskienės tyrimai. Jos nuomone, rengiamame Lietuvos Respublikos darbo kodekse turėtų būti skirsnis, numatantis trišalės partnerystės sistemą, suteikiant socialinei partnerystei teisinį pagrindą. Trišalio atstovavimo privalumas būtų tas, kad taip būtų lengviau nustatyti vienodas sąlygas visoms ekonominės veiklos sferoms, išnyktų pernelyg dideli atlyginimų skirtumai. Derybų metu įmonės ir profsajungos galėtų išsakyti Lietuvos Respublikos Vyriausybei, kokios problemos yra ir kaip jas reikėtų greičiau ir geriau išspręsti. Trišalis atstovavimas užtikrintų trišalių susitarimų pasirašymą įvairiais lygiais: respublikos, šakiniu ir teritoriniu. Trišalis susitarimas padėtų

¹⁵⁸ Nekrošius I. Kolektyvinių sutarčių teisinio reguliavimo problemos // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1995, Nr. 27. P. 65-68.

greičiau stabilizuoti visas ekonomines problemas, derinti makro- ir mikroekonominius lygius, išlyginti konkurencijos sąlygas. Svarbūs darbo teisei tobulinti yra autorės siūlymai dėl Trišalės komisijos sudarymo ir veiklos kryptių, atstovaujančių organizacijų trišaliame susitarime statuso, trišalių susitarimų sudarymo tvarkos ir kt.¹⁵⁹.

Novatoriški ir reikšmingi darbo teisei ir darbo teisės mokslui yra G. Dambrauskienės darbai dėl kai kurių lanksčių užimtumo formų, t. y. galimybės laisvai pasirinkti darbą ir galimybės nedirbti, galimybės dirbti ne visą darbo dieną, lankstaus darbo laiko schemų arba vadinamųjų lanksčių darbo valandų, suminės darbo valandų apskaitos, savanoriško, savarankiško darbo, pagalbos (talkos) darbų ir kt., aspektų, iš kurių galima spręsti apie problemos mastą, teisinio reglamentavimo galimybes. Autorė, analizuodama darbuotojų pagrindinių teisių Europos socialinę chartiją, kuri skelbia būtinumą gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas bei numato kitokią nei nuolatinio darbo sutarties galimybę, t. y. galimybę dirbti ne visą darbo laiką, pagal lankstesnes darbo organizavimo formas, kelia klausimą, ar Lietuvai naudinga diegti lanksčias užimtumo formas, kurias visuomenės grupės ir gyvenimo sritis jos veiktų ir ar Lietuvoje yra tinkamos politinės, ekonominės ir teisinės sąlygos taikyti lanksčias užimtumo formas. Jos nuomone, taip pat svarbu numatyti, kokius neigiamus padarinius darbuotojams galėtų sukelti lanksčių užimtumo formų įteisinimas ir taikymas jų socialinių garantijų srityje (sveikatos draudimo, pensijų, atostogų, atleidimo iš darbo garantijų ir kompensacijų). Apibendrinama tyrimų duomenis profesorė daro išvadą, kad darbo įstatymai netinkamai reglamentuoja ir skatina darbo organizavimo formų įvairovę, darbuotojų socialinių bei darbo teisių apsaugą jas taikant. Be to, darbuotojai ir darbdaviai nesinaudoja įstatymuose numatytais galimybėmis taikyti suminę darbo laiko apskaitą, galimybes susitarti dėl namudinio darbo, ne viso darbo laiko. Darbuotojams atstovaujančios profesinės sąjungos prieštarauja tam, kad būtų diegiamos lankstaus užimtumo formos, nes, jų manymu, tai sudarytų galimybes išstumti senus darbuotojus ir priimti naujus. Darbdaviai pageidautų liberalizuoti terminuotų darbo sutarčių sudarymą, nes, pasak jų, rinkos sąlygomis negali būti tikri, kad konkretų darbuotojų skaičių visuomet galės aprūpinti darbu. Autorės nuomone, plėtojant lanksčias užimtumo formas tikslinga tobulinti darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, numatyti lankstesnes darbo organizavimo ir sutarčių formas, užtikrinti tinkamą darbuotojų darbo ir socialinių teisių apsaugą. Taip reikėtų skatinti darbuotojus ir darbdavius sudaryti kolektyvinius susitarimus ir kolektyvines

¹⁵⁹ Dambrauskienė G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas // Teisės problemos. 1994, Nr. 4. P. 27-34.

sutartis, kuriose būtų numatytos sąlygos taikyti lanksčias užimtumo formas įmonės, šakos lygmeniu¹⁶⁰.

Svarbią vietą darbo teisės moksle analizuojant kolektyvinius darbo santykius užima T. Davulio moksliniai darbai. Jo nuomone, siekiant, kad kolektyvinis darbo santykių reguliavimas Lietuvoje atliktų tą vaidmenį, kuris paprastai jam tenka išsivysčiusiose Vakarų demokratijos ir rinkos ekonomikos šalyse, būtina stiprinti ir tobulinti kolektyvinių derybų procesą aukštesniais šakos ar regiono ir įmonės lygiais. Pasak jo, aiškus ir nuoseklus kolektyvinių derybų reglamentavimas galėtų padėti išspręsti susidariusias problemas. Atkreipdamas dėmesį į problemas, susijusias su kolektyvinių susitarimų ir sutarčių juridine galia, jų vietą darbo teisės šaltinių sistemoje, jis siūlo įteisinti kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo metodo prioritetą valstybinio įstatyminio ir individualaus sutartinio atžvilgiu, aukštesniųjų, t. y. ūkio šakos, regiono ar profesijos, lygiu sudaromų kolektyvinių susitarimų – lokaliųjų įmonių kolektyvinių sutarčių atžvilgiu. Taip pat siūlo kaip visiškai naują kolektyvinių derybų skatinimo priemonę įtvirtinti galimybę, susiklosčius išskirtinėms sąlygoms, išplėsti jau sudarytų kolektyvinių susitarimų normų privalomą galiojimą tam tikroje ūkio šakoje ar regione, taip pat sukurti realų ir veiksmingą kolektyvinių darbo santykių subjektų ginčų nagrinėjimo mechanizmą. Jo nuomone, tai turėtų paskatinti kolektyvines derybas bei kolektyvinius susitarimus ir sutartis visais lygiais ir gerokai sustiprintų pačių socialinių partnerių įtaką nustatant tarpusavio teises ir pareigas. Kartu pamažu mažėtų valstybės reguliuojamasis darbo santykių vaidmuo¹⁶¹.

T. Davulis, toliau plėtodamas kolektyvinių susitarimų, pasiekiamų socialine partneryste ir kolektyvinėmis derybomis, tyrimus, akcentuoja, kad reformuojant darbo teisę būtina ne tik priimti naujus darbo santykius reguliuojančius teisės aktus, bet ir sukurti veiksmingą socialinės partnerystės institucinį mechanizmą. Pagrindinis vaidmuo jį kuriant tektų patiems socialiniams partneriams – profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms, kolektyviai atstovaujančioms darbo sutarties šalių teisėms ir interesams. Šių subjektų egzistavimas ir teisinio statuso reglamentavimas, efektyvi jų veikla, anot autoriaus, viena iš svarbiausių darbo teisės reformos sėkmės prielaidų. Savo darbe T. Davulis bando panagrinėti darbdavių organizacijų teisinio statuso problemas, kurių kyla pagal Lietuvos Respublikos įstatymus. Aplinkybė, paskatinusi autorių atkreipti dėmesį į teisinius darbdavių organizacijų veiklos aspektus, buvo faktas, kad darbdavių organizacijos buvo visiškai naujas korporatyvus mūsų visuomenės elementas,

¹⁶⁰ Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 19-25.

¹⁶¹ Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1999, Nr. 33 (1). P. 5-15.

šiuolaikiniame ekonominiame ir socialiniame gyvenime atsiradęs tik atkūrus nepriklausomybę. Darbuotojų organizacijos – profesinės sąjungos tam tikru būdu veikė ir tarybinės darbo teisės rėmuose, be to, jų teisinis statusas ir vieta teisinėje sistemoje buvo šiek tiek nagrinėta teisės literatūroje. Tuo tarpu toks labai svarbus reguliuojant darbo santykius socialinis junginys kaip darbdavių organizacijos išsamiau nebuvo nagrinėjamas. Autorius problemas mato tame, kad darbdavių organizacijų steigimas ir veikla Lietuvoje specialiomis teisės normomis nereguluojama. Dauguma darbdavių organizacijų veikia pagal bendros paskirties Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą¹⁶². Tačiau kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos šiuo įstatymu nėra išspręstos, pavyzdžiui, nėra išspręstas darbdavių asociacijų narių atstovavimo darbo santykiuose kompetencijos klausimas. Todėl, anot T. Davulio, būtina darbdavių organizacijos įstatuose (statutuose) nurodyti, ar tam tikra asociacija laikytina darbdavių organizacija, kokia iš tikrųjų yra jos kompetencija, kokias ji turi savo narių darbo santykių atstovavimo teises. Jeigu tokių įgaliojimų, ypač kolektyvinių derybų ir kolektyvinių susitarimų sudarymo srityje, asociacijos įstatuose nėra, darbdavių organizacija negali atlikti savo paskirties, kurią ji turėtų atlikti dalyvaudama socialinėje partnerystėje ar palaikydama dialogą su profesinėmis sąjungomis, valstybės valdžios ir valdymo institucijomis¹⁶³.

Pažangių minčių pateikia P. Čiočys kalbėdamas apie Lietuvos pramoninkų konfederacijos ir Lietuvos darbo federacijos iniciatyva pirmą kartą Lietuvos darbo teisės istorijoje bandomą legalizuoti neįprastą normą – lokautą, t. y. laikiną darbuotojų atleidimą streiko metu jų neišpėjus ir neišmokėjus laikotarpiu, kuriuo streikuojama, atlyginimo, o streikui pasibaigus privalomą streiko dalyvių priėmimą į darbą. Kadangi lokautas Lietuvoje yra draudžiamas ir specialiojoje literatūroje nenagrinėtas, autorius siekia paanalizuoti teisinę lokauto prigimtį, užsienyje paplitusių koncepcijų pagrindinius bruožus, kitų valstybių teisinio reguliavimo ypatumus, lokauto ir streiko teisės santykį. Kritiškai įvertinęs teigiamas ir neigiamas lokautų ypatybes, P. Čiočys daro išvadą, kad leidžiant streikus, o draudžiant lokautus pažeidžiamas darbuotojų ir darbdavių lygybės principas, įteisintas Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose ir kituose tarptautiniuose dokumentuose, kuriuose garantuojamos abiejų socialinių partnerių vienodos teisės kurti organizacijas savo ekonominiams ir socialiniams interesams ginti. Jo nuomone, svarstant lokauto legitimumo į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą įtraukimo problemą, būtina atsižvelgti į dvi aplinkybes: 1) į lokauto įteisinimo tikslingumą, nes Lietuvoje reglamentuojamos sudėtingos streikų skelbimo procedūros, kurias yra kritikavusios ir tarptautinės organizacijos, teisėtų streikų nedidelį kiekį; 2) į įteisinimą galimai

¹⁶² Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 32-786.

¹⁶³ Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 2001, Nr. 39. P. 7-17.

riboto lokauto liberalių formų, kurios neleistų vyrauti darbdaviui, kaip stipresniajai darbo sutarties šaliai, darbo teisinių santykių srityje, nestatytų profesinių sąjungų, kaip socialinių partnerių ir reikalavimų kolektyvinės sutarties subjektams iniciatorių, į nelygiateisišką padėtį, neblogintų darbuotojų darbo ir mokėjimo už jį sąlygų, neskatintų nedarbo didėjimo¹⁶⁴.

Teisės streikuoti, vienos iš Tarptautinės darbo organizacijos ginamo asociacijų laisvės principų formų, įgyvendinimo Lietuvoje galimybes ir dėl to kylančias problemas analizuoja D. Petrylaitė. Išanalizavusi teisminės praktikos pavyzdžius, ji daro išvadą, kad nepaisant Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos darbuotojų teisės streikuoti, šios teisės įgyvendinimas praktikoje susiduria su nemažais sunkumais, o kai kurios galiojančio Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo nuostatos neatitinka tarptautinių šios teisės įgyvendinimo principų arba net jiems prieštarauja. Autorės nuomone, įstatymų leidėjas turėtų pasinaudoti vykstančia darbo teisės reforma ir priimdamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksą iš naujo apsvarstytų diskutuotinas kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymines nuostatas bei į nacionalinę teisę perkeltų svarbiausius, esminės reikšmės turinčius tarptautinės teisės streikuoti įgyvendinimo principus bei sąlygas¹⁶⁵.

Individualių darbo teisinių santykių srityje išskirtini Ipolito Nekrošiaus, Antano Dambrausko, Gintauto Bužinsko, Rasos Macijauskienės, Ingridos Mačernytės-Panomariovienės, Vytauto Nekrašo, Viliaus Nikitino, Justino Usonio, Balio Undzėno, Viktoro Tiažkijaus darbai.

Pagrindiniu darbo teisės institutu laikytinas darbo sutarties institutas, todėl jam darbo teisėje, tuo pačiu ir darbo teisės moksle, skiriama daug dėmesio. Iki Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo priėmimo jį išimtinai reglamentavo Darbo įstatymų kodeksas, tačiau neretai pasitaikydavo atvejų, kad praktikoje darbo sutarties šalims būdavo sudėtinga teisingai suvokti sąlygas, kurioms esant darbo sutarties nutraukimas yra teisėtas ir pagrįstas. Todėl labai vertingas A. Dambrausko publikacijų ciklas, kuriame jis pateikia apibendrintą normų, reguliuojančių darbo sutarties sąlygų pakeitimo, darbo sutarties nutraukimo, taikymo klausimų analizę^{166, 167, 168}.

1991 m. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, kurį iš esmės rengė Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedra. Anot V. Tiažkijaus,

¹⁶⁴ Čiočys P. Lokautas kolektyvinių darbo santykių srityje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 11-18.

¹⁶⁵ Petrylaitė D. Teisės streikuoti įgyvendinimo Lietuvoje problemos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 25 (17). P. 106-115.

¹⁶⁶ Dambrauskas A. Darbo sutartis: teorija ir praktika (1) // Teisės apžvalga. 1990, Nr. 2. P. 30-34.

¹⁶⁷ Dambrauskas A. Darbo sutartis: teorija ir praktika (2) // Teisės apžvalga. 1990, Nr. 3. P. 10-15.

¹⁶⁸ Dambrauskas A. Darbo sutartis: teorija ir praktika (3) // Teisės apžvalga. 1990, Nr. 4. P. 8-13.

R. Petravičiaus, G. Bužinsko¹⁶⁹, rengiant šį įstatymą kilo kelios problemos. Pirmiausia svarstyta, ar įstatyme reikėtų pateikti išsamų darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašą. Vieni laikėsi nuomonės esant būtina išvardyti visus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, kiti manė, kad nuostatą dėl sutarties nutraukimo reikia formuluoti taip, jog sutartį galima nutraukti tik dėl svarbių priežasčių, bet jų neįvardyti. Pasirinktas pirmasis variantas siekiant ginti darbuotojų interesus, tačiau, anot autorių, tai ne visada gerai – juk yra situacijų, kurių įstatymų leidėjas negali prognozuoti, todėl įstatymo rengėjai siūlė įtvirtinti bendrąją normą, kad atleidimo darbdavio valia negalima sieti su jokiais aplinkybėmis. Kita problema buvusi darbo sutarties turinys (būtiniosios sąlygos). Įstatymo rengėjai manė, kad darbo sutarties turinyje pakaktų numatyti dvi sąlygas: darbo vietą ir darbo funkciją, kartu įstatymas numatytų dvi pagrindines darbuotojo pareigas – dirbti sulygtą darbą ir paklusti vidaus tvarkai, bei darbdavio pareigą – sudaryti tinkamas darbo sąlygas. Tačiau svarstant įstatymą Lietuvos Respublikos Aukščiausioje Taryboje jaustas spaudimas praplėsti būtinąsias sąlygas ir įtvirtinti dar vieną darbdavio pareigą – mokėti darbuotojui sutartą darbo užmokestį. Mokslininkai įtikinėjo nenustatyti konkretaus darbo užmokesčio kaip būtiniosios darbo sutarties sąlygos, nes, anot jų, sutartis paprastai laikoma sudaryta susitarus dėl visų būtinųjų sąlygų ir jų negalima keisti be šalių sutikimo, ir dėl šios papildomos sąlygos kiltų problemų, nes: 1) dėl darbo užmokesčio nesiderama biudžetinėse įstaigose – jis nustatomas biudžete, 2) keisti darbo užmokestį reikėtų darbuotojo sutikimo. Diskutuota ir dėl darbdavio sąvokos. Rengėjų nuomone, darbdavys – tai įmonė, įstaiga, organizacija, o įstatymų leidėjas ją sutapatino su darbdavio atstovu. Pagal Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 5 straipsnį, darbdavys yra visų rūšių įmonių, įstaigų, organizacijų savininkai, jų vadovai ar savininkai.

Dėl darbdavio, kaip darbo teisės subjekto, sąvokos, įtvirtintos Lietuvos Respublikos įstatymuose bei kituose teisės aktuose, kritinių minčių pateikia ir V. Nikitinas. Anot jo, ši sąvoka apibrėžiama neišsamiai ir nepagrįstai, todėl įgyvendinant teisės aktus praktikoje susiduriama su jų aiškinimo bei taikymo sunkumais. Jis teigia, kad ši sąvoka yra taisytina, nes darbo teisės teorijos požiūriu įtvirtinta klaidinga nuostata, kad darbdaviais laikytini asmenys (įmonių, įstaigų, organizacijų savininkai bei vadovai, įgiję įgaliojimus sudaryti, keisti bei nutraukti darbo sutartis su darbuotojais, taip pat ūkininkai, sudarę darbo sutartį bent su vienu fiziniu asmeniu), kurie tik atstovauja darbo teisiniuose santykiuose darbdavį bei įgyvendina jo darbinį teisinį subjektiškumą. Autoriaus nuomone, šią klaidingą nuostatą reikėtų pakeisti kodifikuojant

¹⁶⁹ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P. 56-57.

Lietuvos darbo teisę ir įstatymuose nepainioti darbdavio bei asmenų, veikiančių kaip darbdavių atstovų¹⁷⁰.

V. Nekrašas, vertindamas materialinės atsakomybės subjektų statusą, konstatuoja, kad jų teisinis reguliavimas yra nepakankamas, dažnai nevykęs. Dėl to neišvengiamai atsiranda prieštaravimų tarp atskirų norminių aktų, dalis klausimų lieka nereguluotų, todėl sprendžiant juos praktiškai susiduriama su nemažais sunkumais (tenka vadovautis analogija, bendrais pradais ir pan.), neišvengiama jų sprendimo įvairovė. Pašalinti tokią padėtį, autoriaus nuomone, galima tik vienu norminiu aktu, geriausiai Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, o kol jis bus priimtas reikėtų pašalinti atskirų įstatymų (Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 4 straipsnio 2 dalį ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo 58 straipsnio 2 dalį), kitų norminių aktų (Įdarbinimo tvarkos 12 ir 13 punktus ir kt.) prieštaravimus ir normine tvarka nustatyti, kas yra darbdavys, kai asmenys priimti dirbti ūkininko (konkretus asmuo ar ūkis), fizinio asmens paslaugoms atlikti (šeimos narys ar šeima), koks teisinis jo statusas. Analogiškai būtina išspręsti darbuotojų iki 16 metų teisinį statusą, santykį tarp jų ir sutikimą įsidarbinti davusių asmenų materialinės atsakomybės požiūriu, kadangi šie klausimai teisiškai nereguliuojami¹⁷¹.

Kita problema, kurią nagrinėdamas darbo sutarties institutą, išvelgia V. Nekrašas, yra atleidimas iš darbo dėl įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimo ar reorganizavimo, kadangi yra taikomi ne tik skirtingi atleidimo iš darbo pagrindai, bet ir įvairi atleidimo tvarka. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 32 straipsnyje nurodoma, kad įmonėms susijungus, įmonę padalijus, prijungus prie jos kitą ar pakeitus įmonės rūšį, darbo santykiai darbuotojo sutikimu tęsiami; šiais atvejais nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva galima tik sumažinus darbuotojų skaičių ar panaikinus jų etatus. Įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jos pavadinimo, steigėjo ar pavaldumo pasikeitimas, jei tai nesusiję su darbuotojų skaičiaus sumažinimu, nenutraukia darbo sutarties. Sumažinti darbuotojų skaičių galima tik dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų. Atleidimo iš darbo dėl įmonės, įstaigos, organizacijos reorganizavimo tvarka yra daug sudėtingesnė negu jų likvidavimo. Nagrinėdamas teismų praktiką, V. Nekrašas prieina išvados, kad neužtikrinamos darbuotojų garantijos, kadangi administracija, norėdama atleisti iš darbo darbuotoją, stengiasi įrodyti, kad atleidimas susijęs su įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimu. Likviduojant įmonę iš darbo atleidžiami visi darbuotojai, o esant tik tariamam likvidavimui – reorganizavimui, atleidus visus ar tik nepageidaujamus darbuotojus, į reorganizuotą įmonę, lyg į naujai sudarytą „gerieji“ asmenys

¹⁷⁰ Nikitinas V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvoje bei užsienio valstybėse // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 25 (17). P. 98-105.

¹⁷¹ Nekrašas V. Materialinės atsakomybės subjektai // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1999, Nr. 33 (1). P. 16-24.

priimami iš naujo. Tokia paprastesne tvarka siekiama nesilaikant įstatymo reikalavimų „atsikratyti“ nepaklusnių darbuotojų. Todėl autorius siūlo tobulinti teisės aktus ir suvienodinti teismų praktiką¹⁷².

I. Mačernytė-Panomariovienė iškelia atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo, darbuotojų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam teisinio reglamentavimo problemas – nors įstatymai ir numato darbdaviui prievolę laiku atsiskaityti su darbuotojais, o jos neįvykdžius – specialią atsakomybę, tačiau darbuotojų, kaip silpnosios darbo santykių dalyvių šalies, darbo pajamos vis dėlto lieka neapsaugotos. Anot jos, norint išspręsti šias problemas, būtina sureguliuoti įstatymų normas, įteisinančias galutinį atsiskaitymą su darbuotojais ar šio atsiskaitymo užtikrinimą iki teismo sprendimo įvykdymo – patikslinti ne tik galiojančias teises nuostatas, susijusias su darbuotojų reikalavimų patenkinimo sąlygomis ir procesu, bet ir kuo greičiau įstatymu įteisinti garantinę instituciją – specialų fondą, kuri padėtų bent minimaliai užtikrinti darbdavių išsiskolinimų darbuotojams dėl įmonės nemokumo padengimą¹⁷³. Nors tokia institucija – Garantinis fondas buvo numatyta 2000 m. priimtame Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatyme¹⁷⁴, I. Mačernytė-Panomariovienė, jį vertina kritiškai. Autorės nuomone, užsibrėžtiems tikslams pasiekti vien tokio įstatymo nepakanka, kadangi jame trūksta procedūros aiškumo, sąvokų vartojimo atitiktis ir kt. Įstatymo nuostatoms įgyvendinti būtina rengti ne tik poįstatyminius aktus, bet ir iš esmės koreguoti paties įstatymo nuostatas. Ji siūlo įtvirtinti išmokų iš Fondo nustatymo principus ir kriterijus, kuriais vadovaudamasi Lietuvos Respublikos Vyriausybė turėtų nustatyti pagrįstą išmokos dydį. Taip pat įstatymu turėtų būti įteisintas darbdavių Garantinio fondo mokestis, nustatyta pati įmokų apskaičiavimo tvarka, surinkimo procedūra, lengvatos, sankcijos (delspinigiai ir baudos) už ne laiku mokamas arba visai nemokamas įmokas, aptarta, ar bus skaičiuojamos įmokos tų įmonių, kurios yra nemokios arba jei joms pradėta bankroto procedūra ir kt., numatyta atsakomybė bankrutuojančių įmonių administratoriui arba likvidacinės komisijos pirmininkui už tai, kad dėl aplaidumo nesikreipė į Fondą, nes laiko vilkinimas skaudžiai atsiliepia darbuotojams, darbuotojų, nutraukusių su bankrutuojančia arba bankrutavusia įmone darbo santykius, reikalavimų patenkinimo tvarka iš Fondo, ypač kai jų ieškiniai jau nagrinėjami teisme. Taip pat būtina iš naujo įvertinti tiek procedūrinius, tiek procesinius terminus, įtvirtintus ne tik Lietuvos Respublikos garantinio

¹⁷² Nekrašas V. Atleidimas iš darbo dėl įmonės likvidavimo ar reorganizavimo // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1995, Nr. 27. P. 60-64.

¹⁷³ Mačernytė-Panomariovienė I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2000, Nr. 16 (8). P. 40-53.

¹⁷⁴ Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478.

fondo, Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymuose¹⁷⁵, bet ir poįstatyminiuose aktuose, tam, kad darbuotojų reikalavimai būtų kuo greičiau patenkinti ir nesukeltų kitų su tuo susijusių problemų, arba kompleksiskai siūlyti atitinkamų nuostatų išimtis, susijusias su kai kuriais mokėjimais, pavyzdžiui, iš darbuotojo, pateikusio pažymą, kad dėl įmonės bankroto jis negavo atitinkamo laikotarpio pajamų, nereikalauti delspinigių už komunalines paslaugas ar pan.¹⁷⁶

Kita problema, kylanti iš darbo teisės santykių, yra darbuotojų materialinės atsakomybės problema. Jau 1990 m. A. Dambrauskas išsakė savo nuomonę, kad teisės aktai, reglamentuojantys materialinę darbuotojų atsakomybę, yra tobulintini, nes nėra pakankamai sureguliuoti realios žalos ir darbuotojo, padariusio organizacijai žalą kaltės klausimai: nėra apibrėžta, kas laikytina tiesiogine tikrąja žala (darbuotojai dėl organizacijai padarytos žalos, materialiai atsakingi tik tuo atveju, kai padaryta tiesioginė tikra žala), neaišku, ar administracija turi įrodyti, kad žalą padarė būtent šis darbuotojas, ar atvirkščiai, darbuotojas turi įrodyti, kad žala atsirado ne dėl jo kaltės¹⁷⁷.

Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, daugiau privatizavus valstybinio turto, egzistuojant laisvajai rinkai, didelis vaidmuo teko ekonominiams poslinkiams. Iš esmės pasikeitė darbdavių požiūris į turto apsaugą, o darbininkų ir tarnautojų atsakomybė ir yra viena iš teisinių šio turto apsaugos priemonių. Problema, anot R. Macijauskienės, yra tame, kad dauguma Lietuvos norminių teisės aktų, reguliuojančių materialinės atsakomybės klausimus (iš esmės normos, įtvirtintos Darbo įstatymų kodekse), yra pasenę, nebeatitinka rinkos ekonomikos sąlygų. Autorė, analizuodama teigiamą Vakarų valstybių patirtį, pateikia išvadas dėl darbuotojų materialinės atsakomybės tobulinimo: įteisinti visišką materialinę atsakomybę už darbdavio turtui ar jo turtiniams interesams padarytą didelę žalą, įskaitant negautas pajamas, kiekvienu konkrečiu atveju diferencijuoti materialinės atsakomybės dydį, atsižvelgiant į kaltės laipsnį, visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudaryti tik abiejų šalių susitarimu (neatsižvelgiant į pareigybių sąrašą) tais atvejais, kai darbas toje įmonėje yra susijęs su darbuotojui patikėtų materialinių vertybių apskaita, saugojimu, tiesioginiu naudojimu sėjomis darbo metu, taikant kolektyvinę narių materialinę atsakomybę faktiškai dirbto laiko kriterijaus nelaikyti lemiamu rodikliu nustatant padarytą žalą, visiškos materialinės atsakomybės pagrindą pagal Darbo

¹⁷⁵ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010.

¹⁷⁶ Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam teisinio reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2001, Nr. 23 (15). P. 71-82.

¹⁷⁷ Dambrauskas A. Materialinė darbuotojų atsakomybė ir įstatymų tobulinimas // Teisės apžvalga. 1990, Nr. 1. P. 33-38.

įstatymų kodekso 145 straipsnio 7 punktą „neinant darbinių pareigų“ iš darbo teisės normų eliminuoti (tokiais atvejais atlyginant žalą taikyti civilinės teisės normas)¹⁷⁸.

J. Usonis išvelgia problemas, susijusias su kelių transporto priemonių ekipažų, vežančių keleivius ir krovinius tarptautiniais maršrutais, darbo ir poilsio reglamentavimu, šio laiko apskaita, darbo užmokesčiu bei darbuotojų materialine atsakomybe darbdaviui. Jis aptaria nacionalinių bei tarptautinių norminių aktų santykį bei šių normų derinimą, būtiną integruojantis į Europos Sąjungą. Specialūs norminiai aktai, autoriaus nuomone, taikomi netinkamai. Darbe pateikiami konkretūs pasiūlymai, kaip tuos aktus tobulinti: priimamus nacionalinius kelių transporto darbuotojų darbo ir poilsio laiką reglamentuojančius norminius aktus derinti su tarptautiniais šios srities reikalavimais; tiksliai numatyti reikalavimą papildomai mokėti už darbą, susijusį su važinėjimu, arba kilnojamąjį ar pakaitinį (pamaininį) darbą, kad praktikoje nebūtų vadovaujama tik bendromis normomis; valstybės mastu efektyviai kontroliuoti transporto darbuotojų darbo ir poilsio laiką, kad galima būtų įvykdyti Europos Bendrijos direktyvų nustatytus eismo saugumo reikalavimus; įstatymais aiškiai suformuluoti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės darbdaviui ribas¹⁷⁹.

B. Undzėno tyrimų objektas – tarptautiniams darbo santykiams taikytina teisė. Jis kelia klausimą, kurios valstybės – darbuotojo, darbdavio ar dar kitos – teisė turi būti taikoma darbo santykiams, užsimezgantiems žmonėms migruojant iš valstybės į valstybę, reguliuoti. Autorius nagrinėja, kaip tarptautiniuose darbo santykiuose taikytinos teisės klausimas sprendžiamas Lietuvos Respublikos teisėje, tiria, kokių yra spragų, prieštaravimų ar abejotino reglamentavimo, taip pat nagrinėja, kaip ši problema sprendžiama Europos Sąjungos teisėje, kuri Lietuvai, tuo metu siekusiai narystės Europos Sąjungoje, buvo labai aktuali. Nagrinėdamas Lietuvos įstatymų ir tarptautinių sutarčių bei 1980 m. Romos konvencijos nuostatas dėl darbo santykiuose taikytinos teisės, prieina išvados, kad Lietuvoje šio klausimo reguliavimas yra labai menkai išplėtotas. Tą iš dalies jis pateisina tuo, kad taikytinos teisės klausimas tapo aktualus visai neseniai, ir kuriant darbo įstatymus, apie tai galvojama nebuvo. Užpildant įstatymų spragas, jis siūlo atsižvelgti į Europos Sąjungoje galiojančią Romos konvenciją dėl sutartiniams įsipareigojimams taikytinos teisės, nustatančią darbo santykių šalių teisę pasirinkti taikytiną teisę ir kartu apribojančią darbdavio galimybę primesti silpnesniajai šaliai – darbuotojui – nepalankias sąlygas¹⁸⁰.

¹⁷⁸ Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 81-88.

¹⁷⁹ Usonis J. Kelių transporto darbuotojų teisinių darbo santykių reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 156-162.

¹⁸⁰ Undzėnas B. Tarptautiniams darbo santykiams taikytinos teisės problema // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2000, Nr. 16 (8). P. 54-60.

B. Undzėno nuomone, Lietuvai siekiant integracijos į Europos Sąjungą, turėtų būti tobulinami užsieniečių įsidarbinimą reglamentuojantys teisės aktai supaprastinant pernelyg sudėtingą ir nelanksčią užsieniečių įdarbinimo procedūrą. Kadangi viena iš kertinių Europos Sąjungos teisės sričių yra darbuotojų judėjimo laisvė, Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare jokie apribojimai, išskyrus pačios Europos Sąjungos teisės numatytas išimtis, Europos Sąjungos narių pilečiams įsidarbinant Lietuvoje negalės būti taikomi. Nuostatos, užtikrinančios darbuotojų judėjimo laisvės įgyvendinimą, turės būti įtvirtintos Lietuvos teisėje: darbuotojų šeimos narių teisė atvykti gyventi kartu su dirbančiuoju bei teisė taip pat įsidarbinti, teisė į profesinį mokymą, teisė į gyvenamąjį plotą, teisė į narystę profesinėse sąjungose, teisė pasilikti gyventi nutraukus darbo santykius ir kt. Šiuo požiūriu Lietuvos teisės raidos perspektyvos yra akivaizdžios, nes nulemtos integracijos į Europos Sąjungą. Tačiau, autoriaus nuomone, taip pat turėtų keistis ir kitų užsieniečių, t. y. ne Europos Sąjungos piliečių, įsidarbinimo reglamentavimas bei su tuo susijusios kitos nuostatos. Anot jo, negalima laikyti humaniška tokios praktikos, kai asmeniui leidžiama atvykti dirbti į Lietuvą, tačiau jo sutuoktiniui ir vaikams toks leidimas nėra išduodamas. Tai savo ruožtu skatina nelegalų tokių asmenų buvimą Lietuvoje. Atsižvelgdamas į Europos Sąjungos šalių praktiką šioje srityje, B. Undzėnas siūlo Lietuvos teisės aktus keisti taip, kad asmeniui gavus leidimą dirbti Lietuvoje, toks leidimas automatiškai būtų išduodamas ir šio asmens sutuoktiniui; tokio užsieniečio vaikams ir kitiems išlaikomiems šeimos nariams turėtų būti leidžiama gyventi Lietuvoje¹⁸¹.

G. Bužinsko tyrimų centre – darbo ginčų institutas. Akcentuodamas šiam institutui būdingą dualizmą, atskleidžiamą per individualių ir kolektyvinių darbo santykių bei materialinės ir procesinės teisės santykių prizmę, autorius analizuoja Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą¹⁸², aptaria šio įstatymo trūkumus ir netikslumus (tiesioginų derybų neapibūdinimo, nepagrįstai reglamentuotų darbo ginčų nagrinėjimo terminų ir kt.), apsinkinančių šio teisės akto taikymą. Atkreipdamas dėmesį į darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problemą, supažindina su užsienio šalių darbo ginčų nagrinėjimo procedūromis, bando atrasti būdus, kaip jas optimizuoti Lietuvoje. Jis siūlo darbo ginčus klasifikuoti pagal jų pobūdį į ginčus dėl teisės ir ginčus dėl interesų. Anot jo, ši klasifikacija padėtų geriau suprasti individualių ir kolektyvinių ginčų sąveiką, panašumus ir skirtumus, kadangi dažniausiai susiduriama su trimis darbo ginčų tipais: 1) kolektyviniais ginčais dėl teisės, 2) individualiais ginčais dėl teisės, 3) ginčais dėl interesų, kurie visada kolektyviniai. Jo nuomone, šis skirstymas

¹⁸¹ Undzėnas B. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 148-155.

¹⁸² Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 56-1640.

procedūros požiūriu būtų svarbus praktiškai: pirmos ir antros grupės ginčai nagrinėtini teisme, trečios grupės darbo ginčams taikytina taikinimo – trečiųjų procedūra. Nagrinėdamas teisminės praktikos problemas, autorius pateikia naujas darbo ginčų, tiesioginių derybų teisinės definicijas, teigiamą užsienio šalių teisės doktrinos patirtį. Pasak autoriaus, yra būtina specializuotų darbo teismų laipsniška reforma bei įstatymų šioje srityje tobulinimas^{183, 184}.

Kaip jau minėta, nepriklausomos Lietuvos Respublikos atkūrimas bei ekonominė ir socialinė reforma pareikalavo pertvarkyti ir Lietuvos teisės sistemą – buvo išleista daug naujų įstatymų ir poįstatyminių aktų, kurie pakeitė seniau išleistus, pasikeitusių ekonominių ir socialinių sąlygų neatitinkančius norminius aktus, ypač darbo santykių teisinio reguliavimo srityje. Tie aktai buvo dažnai keičiami ir papildomi, kiekvienas priimamas naujas darbo įstatymas buvo derinamas su Darbo įstatymų kodeksu, todėl susigaudyti nesusistemintuose norminiuose aktuose buvo nelengva. Todėl pagirtinos darbo teisės mokslininkų (A. Dambrausko, G. Dambrauskienės, I. Nekrošiaus, H. Davidavičiaus) pastangos šiuos aktus susisteminti, pateikti komentarus vienais ar kitais klausimais^{185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195}. Didelę teorinę ir

¹⁸³ Bužinskas G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1999, Nr. 33 (3). P. 5-10.

¹⁸⁴ Bužinskas G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 5-10.

¹⁸⁵ Lietuvos Respublikos norminių aktų rinkinys darbo klausimais // Sudarytojai A. Dambrauskas, G. Dambrauskienė. Vilnius: Respublikinis buitinių paslaugų mokslinis techninis centras, 1992.

¹⁸⁶ Teisiniai dokumentai darbo klausimais. Jų komentarai, rekomenduotinos ir tipinės formos // Sudarytojai A. Dambrauskas, G. Dambrauskienė, V. Nekrašas. Verslas ir teisė. 1993, Nr. 2.

¹⁸⁷ Lietuvos Respublikos įstatymai ir poįstatyminiai aktai darbo klausimais // Sudarytoja G. Dambrauskienė – Vilnius: Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos Informacijos ir leidybos centras, 1994.

¹⁸⁸ Lietuvos Respublikos įstatymai ir poįstatyminiai aktai darbo klausimais (su pakeitimais ir papildymais iki 1994 m. gruodžio 1 d.) // Sudarytoja G. Dambrauskienė. Vilnius: Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos Informacijos ir leidybos centras, 1994.

¹⁸⁹ Lietuvos Respublikos įstatymai ir poįstatyminiai aktai darbo klausimais (su pakeitimais ir papildymais iki 1995 m. kovo 1 d.) // Sudarytoja G. Dambrauskienė. Vilnius: Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos Informacijos ir leidybos centras, 1994.

¹⁹⁰ Rinkinys teisės aktų, reglamentuojančių darbo ir darbo apmokėjimo santykius (su pakeitimais ir papildymais iki 1997 m. gegužės 1 d. Darbo įstatymų taikymo praktika // Sudarytojai G. Dambrauskienė, K. Jovaišas. Verslo ir komercinė teisė. 1997, Nr. 2-3.

¹⁹¹ Darbo teisė. Darbo įstatymų ir poįstatyminių aktų rinkinys. I dalis // Sudarytojas I. Nekrošius. Vilnius: Teisės aktai, 1998.

¹⁹² Darbo teisė. Darbo įstatymų ir poįstatyminių aktų rinkinys. II dalis // Sudarytojas I. Nekrošius. Vilnius: Teisės aktai, 1998.

¹⁹³ Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo komentaras. Kaunas: Katalizė, 2001.

praktinę reikšmę vertinant ir reformuojant Lietuvos darbo teisės sistemą turi J. Maculevičiaus ir V. Tiažkijaus knyga, kurioje nagrinėjama užsienio valstybių patirtis, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir Lietuvos praktika¹⁹⁶, G. Dambrauskienės ir I. Mačernytės-Panomariovienės knyga, kurioje nagrinėjama Tarptautinės darbo organizacijos struktūra, konvencijų (rekomendacijų) teisinė prigimtis, parengimo ir priėmimo, perkėlimo į Lietuvos teisės sistemą procesas, konvencijų ratifikavimo ir jų vykdymo priežiūra bei kontrolė, atskleidžiama jų esmė ir nurodomos įgyvendinimo priemonės, pateikiama Lietuvos delegacijų, dalyvavusių Tarptautinės darbo organizacijos konferencijų darbe, sudėtis, Lietuvos Respublikos Seimo ratifikuotos konvencijos bei jų vykdymo ataskaitos¹⁹⁷. Tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu darbo teisės mokslui reikšmingas A. Dambrausko, V. Nekrašo, I. Nekrošiaus vadovėlis, kuriame analizuojama darbo teisės sąvoka, sistema, pagrindiniai principai, šaltiniai, subjektai, kolektyvinė sutartis, darbo ir poilsio laikas, darbo užmokestis, garantinės ir kompensacinės išmokos, darbo drausmė, darbo apsauga, darbo ginčai, jų nagrinėjimas pagal Darbo įstatymų kodeksą¹⁹⁸, taip pat G. Bužinsko, R. Petravičiaus, V. Tiažkijaus knyga, kurioje apžvelgiamas darbo ir kitų su jais susijusių santykių reguliavimas, atskleidžiama jų specifika, aptariamos jų perspektyvos – išvados daromos remiantis Lietuvos Respublikos ir kitų valstybių darbo teisės šaltiniais, moksline literatūra, įstatymų projektais; knygos pabaigoje pateikiami svarbesni darbo įstatymai¹⁹⁹.

Apžvelgus darbo teisės mokslininkų veiklą, galima daryti išvadą, kad jų darbuose atsispindi siekis keisti požiūrį į darbo teisės reguliavimą, kaip to įgyvendinimo priemonę pasirenkant teisės kodifikavimą, siekis reformuoti darbo teisę derinant ją su Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktais.

¹⁹⁴ Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas su komentarais. Kaunas: Smaltija, 2001.

¹⁹⁵ Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas su komentarais (iki 2001 m. rugsėjo 1 d.). Kaunas: Smaltija, 2001.

¹⁹⁶ Maculevičius J., Tiažkijus V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius: Algarvė, 1997.

¹⁹⁷ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001.

¹⁹⁸ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990.

¹⁹⁹ Bužinskas G., Petravičius R., Tiažkijus V. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.

2.3.2. LIETUVOS DARBO TEISĖS MOKSLAS 2003–2007 M.

Vienu svarbiausiu darbo teisės mokslo pasiekimų galima laikyti 2002 m. birželio 4 d. patvirtintą Lietuvos Respublikos darbo kodeksą²⁰⁰ (įsigaliojusį nuo 2003 m. sausio 1 d.), kurį parengė 1996 m. sudaryta darbo grupė, susidėjusi išimtinai iš darbo teisės mokslininkų bei socialinių partnerių atstovų²⁰¹. Labai operatyviai autorių kolektyvo (G. Bužinskas, G. Dambrauskienė, T. Davulis, P. Grėbliauskas, P. Koverovas, J. Maculevičius, V. Nekrašas, D. Petrylaitė, V. Tiažkijus, V. Vėgelis), vadovaujamo profesoriaus I. Nekrošiaus, parengtas mokslinis praktinis Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, išleistas dviem tomis: pirmajame komentuojamos dvi pirmosios Lietuvos Respublikos darbo kodekso dalys: „Bendrosios nuostatos“ ir „Kolektyviniai darbo santykiai“²⁰², antrajame – trečioji dalis „Individualūs darbo santykiai“²⁰³.

Priėmus Lietuvos Respublikos darbo kodeksą prasidėjo naujas darbo santykių teisinio reguliavimo etapas. Taigi, ir darbo teisės mokslininkų veikla susijusi su teorinių ir praktinių šio reglamentavimo aspektų analize.

Kolektyvinių darbo santykių srityje išskirtini Genovaitės Dambrauskienės, Tomo Davulio, Ryčio Krasausko, Daivos Petrylaitės darbai.

G. Dambrauskienė, remdamasi loginiu ir lyginamuoju metodais, Tarptautiniais darbo standartais, nagrinėdama Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35, 48, 50 straipsniuose numatytų teisių taikymo mechanizmą, viena pirmųjų įvertino naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą ir padarė šias išvadas ir apibendrinimus: 1) Lietuvos Respublikos darbo kodekse įteisintas įstatyminis ir sutartinis įdarbinimo ir darbo sąlygų nustatymo principas; kolektyvinės sutartys papildo valstybinį reguliavimą: jomis konkretizuojama įstatymų leidyba, įvykdomi imperatyvūs įstatymų nurodymai į kolektyvines sutartis įtraukti vienas ar kitas sąlygas; užpildomos teisės spragos, padidinamos darbuotojų darbo teisių garantijos, nustatant papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų; 2) socialinės partnerystės prielaida yra darbuotojams ir darbdaviams garantuojama konstitucinė laisvė jungtis į asociacijas (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnis), jų interesų atstovavimas

²⁰⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

²⁰¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. liepos 29 nutarimas Nr. 907 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto rengimo // Valstybės žinios. 1996, Nr. 74-1778.

²⁰² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003.

²⁰³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004.

(Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas), kolektyvinių derybų ir sutarčių laisvė, darbdavių ir darbuotojų organizacijų bei valstybės atstovų pripažinimas lygiaverčiais derybų subjektais; 3) administracinėje veikloje socialinė partnerystė pasireiškia darbuotojų ir darbdavių – socialinių partnerių dalyvavimu kolegialiuose arba ir sprendimus priimančiuose organuose (Trišalėje taryboje, kitose trišalėse tarybose, komisijose, komitetuose) sprendžiant svarbiausius konstitucinės teisės į darbą įgyvendinimo klausimus; 4) socialinė partnerystė apima tiek dvišalius darbuotojų ir darbdavių atstovų (jų organizacijų) santykius, tiek ir trišalį bendradarbiavimą dalyvaujant Lietuvos Respublikos Vyriausybės bei vietos savivaldybių institucijoms; 5) įstatymai ir kolektyvinė sutartis, sudaryta socialinių partnerių susitarimu, tarpusavyje susieti ne subordinacija, bet papildomumo ryšiais; įstatymas privalo garantuoti kolektyvinių derybų ir susitarimų teisę ir jos įgyvendinimo pagrindines sąlygas; 6) Lietuvos Respublikos darbo kodekse įteisintas socialinės partnerystės modelis teisingai atspindi įstatymo ir kolektyvinių sutarčių taikymo principą; 7) Lietuvos Respublikos darbo kodekse įgyvendinant konstitucinę laisvai pasirenkamo darbo teisę išplėstas darbo sutarčių rūšių skaičius, liberalizuota darbo sutarties nutraukimo galimybė, išsprendžiamas kolektyvinių ir darbo sutarčių derinimas numatant, kad darbo sutartyje negali būti sulygstama dėl blogesnių sąlygų, nei numatyta kolektyvinėje sutartyje²⁰⁴.

G. Dambrauskienė, nagrinėdama Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų, Europos socialinės chartijos nuostatas, apibrėžiančias kolektyvines derybas, jų teisinę prigimtį bei principus, analizuoja, kaip šie principai įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Vertindama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, įteisinančias kolektyvines derybas kaip principą bei procesą, ir vėliau sudaromas kolektyvines sutartis, konstatuoja, kad nors kodekse ir numatytos gana plačios kolektyvinių derybų galimybės, tačiau pabrėžia, kad kodekso normos savaime neužtikrins veiksmingų dvišalių derybų. Tam reikalingos tiek socialinių partnerių, tiek valstybės pastangos siekiant faktinio kolektyvinių derybų pripažinimo. Autorė siekia išdėstyti Tarptautinės darbo organizacijos suformuluotus ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintus kolektyvinių derybų principus, kuriais vadovaujantis būtų siekiama sukurti humaniškesnes darbo sąlygas ir tokią sistemą, kad demokratinėje visuomenėje būtų užtikrintos pagrindinės žmogaus teisės: teisė laisvai rinktis darbą, teisingo mokėjimo už darbą, nediskriminavimo teisė, teisė laisvai jungtis į organizacijas, teisė sudaryti kolektyvines sutartis, teisė į kolektyvines derybas. Apibendrindama išnagrinėtus kolektyvinių derybų principus, autorė daro šias išvadas: 1) teisė vesti kolektyvines derybas yra pagrindinė teisė, kuriai pritaria Lietuva, stodama į Tarptautinę darbo organizaciją ir įsipareigodama įgyvendinti jos numatytus principus;

²⁰⁴ Dambrauskienė G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 30 (22). P. 81-90.

2) kolektyvinėmis derybomis laikoma veikla arba procesas rengiant kolektyvinę sutartį bei nagrinėjant socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų ginčą; jeigu darbuotojų atstovų – profesinių sąjungų ir jų organizacijų nėra, įmonės lygmeniu visas kolektyvinio atstovavimo subjekto teises Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato darbo tarybai, kurios statusą ir sudarymo tvarką nustatys įstatymas – taip užtikrinama kolektyvinių derybų galimybė visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms visose ekonominės veiklos šakose; 3) kolektyvinių derybų tikslas, suformuluotas Lietuvos Respublikos darbo kodekso normose, yra nustatyti darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nereglamentuotas darbo sąlygas ir papildomas, palyginti su nustatytais įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buitines lengvatas darbuotojams arba atskiroms grupėms – taip užtikrinamas gynimas nuo veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą dėl jų statuso, garantuojama, kad darbuotojų atstovai būtų nepriklausomi nuo darbdavio; 4) Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytos tokios derybas palaikančios procedūros, kurios garantuotų savanorišką derybų prigimtį; 5) Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinti kolektyvinių derybų principai numato konstruktyvų elgesį derybų metu, nepateisinamą derybų vilkinimą, abipusį prisiimtų įsipareigojimų gerbimą, sąžiningumą, galimybę vesti derybas bet kuriuo socialinės partnerystės lygiu²⁰⁵.

Didelis G. Dambrauskienės indėlis nagrinėjant socialinio dialogo reglamentavimo aspektus pagal tarptautinę, Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisę, siekiant atskleisti socialinio dialogo sampratą, teisinius pagrindus (subjektus, turinį), jo įgyvendinimo priemones. Autorė pažymi, kad Europos Sąjungos plėtra stiprina socialinio dialogo ir partnerystės būtinybę, nors tebevyksta aktyvios diskusijos dėl socialinio dialogo teisinio reglamentavimo problematikos, teisinio reglamentavimo modelio pasirinkimo ateityje. Kadangi socialiniai partneriai savo funkcijas įgyvendina įvairiu mastu, o Europos Sąjungos teisė nepateikia unifikuotų normų socialinės partnerystės srityje, autorė mano, kad Europos Sąjungos socialinis modelis pareikalaus aktyvaus darbdavių asociacijų ir profesinių sąjungų dalyvavimo sprendžiant užimtumo, darbo laiko, lanksčių darbo formų taikymo ir kitus klausimus. Apibendrinama tyrimus, autorė socialinį dialogą apibūdina kaip nuolatinį derybų procesą, socialinių partnerių interesų derinimą, įskaitant ir Europos Sąjungos ir / ar valstybės narės institucijų, darbo (socialiniais) klausimais priimant bendrus pasiūlymus, nuomones, susitarimus, sutartis bei bendrą valstybės ir socialinių partnerių atsakomybę. Išanalizavusi socialinio dialogo teisinius pagrindus, ji daro išvadą, kad sėkmingas dialogas gali būti pasiektas tada, kai pripažįstamas socialinio dialogo subjektų atstovavimas, apibrėžta jų teisė vesti derybas visais darbo klausimais,

²⁰⁵ Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 5-13.

tinkamai paskirstoma valstybės ir socialinių partnerių atsakomybė, sudaroma platesnė erdvė socialinių partnerių decentralizuotoms deryboms. Autorė pritaria Europos Sąjungos nuomonei, kad socialinių partnerių dialogas turi būti stiprinamas. Tam būtina plėtoti Europos Sąjungos institucijų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės, darbdavių bei darbuotojų organizacijų dialogą įvairiais lygiais – ir Europos Sąjungos, ir nacionaliniu, regioniniu ar lokaliu. Socialinis dialogas turėtų būti skatinamas tokiose srityse kaip užimtumas, mokymas, mobilumas, t. y. investicijos į žmogiškąjį kapitalą. Pabrėžiamas supratimo didinimas, skaidrumas, sektorių bendradarbiavimas Europos Sąjungos ir įmonių lygiu²⁰⁶.

G. Dambrauskienė taip pat akcentuoja socialinio dialogo (derybų ir konsultacijų proceso tarp svarbiausių socialinių partnerių – darbdavių ir profesinių sąjungų, įjungiant į šį procesą ir valstybines institucijas) įtaką darbo santykių monitoringui. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą socialiniams partneriams ir vyriausybės institucijoms, Trišalei tarybai ir kitoms trišalėms taryboms / komisijoms teks sukurti objektyvią darbo santykių stebėsenos sistemą, kurios tikslas – įvertinti egzistuojantį darbo santykių reglamentavimą ir numatyti harmonizavimo kryptis. Autorės nuomone, tam reikėtų patvirtinti darbo ir socialinės sferos monitoringo (stebėsenos) nuostatus, kuriuose būtų apibrėžta monitoringo objektas, jame dalyvaujantys subjektai, jų teisės ir pareigos, teikiant, kaupiant, skelbiant, saugant informaciją. Nepriklausomai nuo to, ar būtų įsteigta speciali institucija, ar tą funkciją atliktų Trišalės tarybos sekretoriatas, ji turėtų teikti objektyvią, patikimą ir palyginamąją informaciją. Tokia informacija turėtų būti sisteminama visoje Europos Sąjungoje. Ypatingai reikėtų pabrėžti būtinumą stebėti ne tik esamą situaciją, susitarimus, bet ir teisinę bazę visuose lygiuose, taip pat socialinių partnerių dalyvavimą rengiant įstatymus, teikiant išvadas ir pan.²⁰⁷.

R. Krasauskas savo darbą skiria nagrinėti kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmę šiuolaikinei Lietuvos darbo teisei, aptarti, kiek teisių Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos suteikia darbo teisinių santykių šalims savarankiškai reguliuoti teisinius darbo santykius ir taip prisidėti prie darbo teisės normų kūrimo. Autorius apžvelgia kolektyvinės sutarties raidą, nagrinėja kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmę užsienyje, lygina bei analizuoja, kaip skirtingose valstybėse įgyvendinama Europos socialinės chartijos II dalies 6 straipsnio 2 punkte įtvirtinta nuostata – siekti kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas. Akcentuojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintos naujovės, kuriomis siekiama liberalizuoti teisinius darbo santykius, skatinti pasirašyti

²⁰⁶ Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2005, Nr. 74 (66). P. 13-22.

²⁰⁷ Dambrauskienė G. Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 242-250.

kolektyvines sutartis įmonėse ir į darbo teisės normų kūrimą įtraukti socialinius partnerius – tiesioginius teisinių santykių dalyvius. Autorius teigia, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekse sudarytos visos prielaidos, kad būtų tinkamai įgyvendinamas Europos socialinės chartijos II dalies 6 straipsnio 2 punkte įtvirtintas įpareigojimas Lietuvai, kaip vienai iš valstybių, prisijungusių prie šios chartijos, skatinti kolektyvines derybas bei siekti būtent kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas. Tačiau, anot jo, net ir esant ganėtinai gerai teisei bazei, skatinančiai darbo teisės liberalizavimą, teisinių darbo santykių reguliavimą paliekant socialinių partnerių valios išraiškai, įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė tiesiogiai priklauso nuo darbuotojų teisinės savimonės, profesinių sąjungų aktyvumo bei padėties darbo rinkoje²⁰⁸.

Socialinių partnerių vaidmenį kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas nagrinėja ir T. Davulis. Jis pažymi, kad Europos Bendrijos pirminėje teisėje įsitvirtina naujas socialinio dialogo tarp darbuotojų ir darbdavių organizacijų modelis, kuriame socialiniai partneriai faktiškai pretenduoja į pagrindinį vaidmenį įgyvendinant Europos Bendrijos socialinę politiką priimant teisės aktus – tai pasireiškia tuo, kad Komisija privalo konsultuotis su jais dėl būsimos socialinės teisėkūros priemonės krypties ir atskirai dėl jos turinio, o socialiniams partneriams nusprendus sureguliuoti klausimą tarpusavio derybomis, Komisija laikinai netenka įgaliojimų inicijuoti planuojamo teisės akto priėmimo. Socialinis dialogas laikomas skiriamuoju Europos socialinio modelio, kuris turėtų leisti pasitelkti konkurencingumo ir užimtumo, aukšto socialinės apsaugos lygio ir ekonominio augimo pusiausvyrą, bruožu. Autorius pažymi, kad socialiniai partneriai yra arčiau socialinės realybės problemų, jie gali lengviau pasiekti abipusiai priimtinius kompromisus užimtumo, darbo sąlygų ir darbo organizavimo srityje, o tai savaime padidina teisinio reguliavimo efektyvumą ir priimtinumą. Vis dėlto, anot T. Davulio, galiojantis socialinio dialogo modelis kelia daugelį teisinio ir politinio pobūdžio problemų – Europos Bendrijos teisėje nėra įtvirtinama Europos socialinių partnerių sąvoka ar kriterijai, todėl plačiai interpretuojama, kokios organizacijos gali būti laikomos kompetentingomis dalyvauti palaikant socialinį dialogą Europos Bendrijos mastu. Autorius problemą mato ir tame, kad darbuotojų ir darbdavių organizacijos labai vangiai savo veiklą perkelia į tarptautinį, regioninį ar globalų lygmenį, todėl praktiškai nėra kolektyvinių derybų šalių, galinčių atstovauti keliose valstybėse dirbantiems darbuotojams ir darbdaviams. Jis prieina išvados, kad tokio kolektyvinio darbo santykių „internacionalizavimo“ nenorima dėl siaurų interesų ir politinių priežasčių: nacionaliniai socialiniai partneriai, baimindamiesi sumažėsiant savo įtaką valstybėse ir to, kad negalės daryti

²⁰⁸ Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 25-32.

įtakos derybų rezultatams, vengia perduoti tarptautiniu mastu veikiančioms susivienijimams realius savo narių atstovavimo įgaliojimus; geresnių darbo sąlygų ir aukštesnio apsaugos lygio valstybėse bijomasi dereguliacijos, kuri įvyktų standartizuojant sąlygas keliose valstybėse narėse; žemesnio apsaugos lygio valstybių organizacijoms aukštesniojo standarto įtvirtinimas reikštų nepageidaujamas papildomas išlaidas ir pavojų darbo vietoms. Dauguma valstybių narių vyriausybių taip pat nesutinka suteikti Europos lygmens kolektyvinėms deryboms Europos Bendrijos teisės pagrindą ir siekia išlaikyti egzistuojančias kolektyvinių darbo santykių sistemas, apeliuodamos į savo ilgąmetes tradicijas, visuomeninius interesus ar tiesiog saugodamos esamus ar menamus konkurencinius pranašumus²⁰⁹.

Kitas T. Davulio darbas skirtas nagrinėti Lietuvos darbo teisės normų kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo srityje atitiktį Europos Bendrijos teisei. Nagrinėdamas, kaip kolektyvinis atleidimas buvo reguliuojamas Lietuvos darbo teisėje, kokių naujovių įtvirtina Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, autorius siekia įrodyti, kad nepaisant pažangos derinant nacionalinę teisę su Europos Bendrijos teise, kolektyvinio atleidimo teisinis reguliavimas Lietuvoje dar neatitinka kai kurių valstybių narių teisei keliamų reikalavimų, todėl toliau tobulintas. Autorius pažymi, kad dalis egzistuojančių nacionalinės teisės atitikties Europos Bendrijos 1998 m. liepos 20 d. direktyvai Nr. 98/59 problemų pozityviai išspręsta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 straipsnyje, o norint direktyvą visiškai perkelti į Lietuvos darbo teisę, būtina, pagal direktyvoje pateikiamą definiciją plačiau apibrėžti kolektyvinio atleidimo požymius ir su tokio atleidimo požymiais susieti darbdavio pareigą informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis. Jis siūlo papildyti Lietuvos Respublikos darbo kodeksą atskiru straipsniu, į kurį būtų perkeltos visos direktyvos nuostatos dėl darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūrų kolektyvinio atleidimo atveju. Šiame straipsnyje reikėtų numatyti darbdavio atsakomybę už savo pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą, taip pat reglamentuoti tuos darbuotojų informavimo ir konsultavimo atvejus, kai įmonės darbuotojai neturi įstatyminių atstovų²¹⁰.

D. Petrylaitės mokslinės veiklos objektas – kolektyviniai darbo ginčai. Vieną savo darbų ji skiria įvertinti tarpininko (trečiosios neutralios šalies) vaidmenį sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Atkreipdama dėmesį, kad tai naujas Lietuvos darbo teisės praktikoje nesutarimų tarp kolektyvinių darbo santykių šalių sprendimo būdas, kurio iki Lietuvos Respublikos darbo kodekso galiojė teisės aktai nereglementavo, ir kad kodeksas išsamiai

²⁰⁹ Davulis T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 2006, Nr. 58. P. 24-53.

²¹⁰ Davulis T. Lietuvos darbo teisės atitikties Europos Bendrijos teisei problema kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 46. P. 38-49.

nereglamentuoja nei tarpininkų parinkimo, nei tarpininkavimo procedūrų ir kitų susijusių klausimų, siūlo šį institutą išsamiau reglamentuoti. Autorės nuomone, Lietuvoje reikėtų įsteigti nepriklausomą tarpininkavimo instituciją, parengti specialistus, kurie galėtų padėti kolektyvinių darbo santykių šalims spręsti tarpusavio nesutarimus, sudaryti galimų tarpininkų sąrašus – tokia institucija galėtų ne tik užsiimti tarpininkavimo paslaugomis, bet ir rinkti, kaupti bei nagrinėti visą informaciją, susijusią su kolektyviniais darbo ginčais, formuoti šių ginčų sprendimo praktiką ir vykdyti prevencinę veiklą²¹¹.

D. Petrylaitė taip pat analizuoja kolektyvinių derybų institutą, kaip galimą savarankišką kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą ir pateikia mokslinio tyrimo išvadas, kad pati kolektyvinių derybų prigimtis vis dėlto turėtų būti sietina su kolektyvinių darbo santykių šalių tarpusavio santykių statuso apibrėžimu, darbo ir su tuo susijusių sąlygų nustatymu, t. y. darbo ir su jais susijusių santykių reglamentavimu, o tik tada – kolektyvinių darbo ginčų sprendimu. Pirminis ir prigimtinis kolektyvinių derybų tikslas yra darbo sąlygų nustatymas ir reglamentavimas, o jų taikymas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus laikytinas išvestine šių derybų funkcija. Kartu pripažįsta, kad kol kas nei darbo teisės teorija, nei tuo labiau praktika nesurado jokio kito tokio savo prigimtimi ir eiga savarankiškesnio būdo kolektyviniams darbo ginčams spręsti, kai ginčo šalims paliekama iš esmės nevaržoma elgesio ir apsisprendimo laisvė – tai pats natūraliausias būdas išspręsti bet koki kolektyvinį darbo ginčą nepažeidžiant šalių autonomijos bei atsakomybės už savo pačių priimtus įsipareigojimus principų. Todėl, jos nuomone, kolektyvinės derybos, kaip kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodas, gali ir turi būti skatinamos taikyti ne tik pirminiame kolektyvinių darbo ginčų sprendimo etape, bet taip pat vėlesniuose etapuose ir netgi kolektyviniams darbo ginčui peraugus į kolektyvinius veiksmus²¹².

Kolektyvinių darbo ginčų institutui nagrinėti paskirta ir D. Petrylaitės monografija, kurioje analizuojamos svarbiausios darbo ginčų kaip socialinių konfliktų kilimo prielaidos ir būdingi bruožai, atskleidžiama darbo ginčų dualistinė prigimtis ir šių ginčų sąvokos problematika; tiriama kolektyvinio darbo ginčo samprata, analizuojami esminiai šios sampratos elementai, pateikiama apibendrinta Lietuvos teisinio, socialinio ir ekonominio gyvenimo realijas atitinkanti šio teisinio reiškinių sąvoka; nagrinėjama Lietuvoje ir užsienio valstybėse egzistuojančių pozityviųjų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų visuma, atskleidžiami tarptautiniai šių metodų reglamentavimo principai; analizuojama kolektyvinių poveikio

²¹¹ Petrylaitė D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 33-40.

²¹² Petrylaitė D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2005, Nr. 74 (66). P. 23-29.

priemonių – streiko, lokauto, piketų, kitų masinių akcijų – svarba ir įtaka sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus bei teisės į šias kolektyvines akcijas realizavimo galimybės Lietuvoje ir užsienio valstybėse, taip pat tarptautinės nuostatos, deklaruojančios ir ginančios šią teisę; formuluojamos ir pateikiamos galimos kolektyvinių darbo ginčų instituto Lietuvoje tobulinimo nuostatos, nurodomi galimi egzistuojančių teisinių nuostatų aiškinimo ir interpretavimo būdai²¹³.

Individualių darbo santykių srityje pažymėtini Tomo Bagdanskio, Gintauto Bužinsko, Tomo Davulio, Henriko Davidavičiaus, Jurgitos Judickienės, Ramunės Guobaitės-Kirslienės, Rasos Macijauskienės, Jurijaus Maculevičiaus, Ingridos Mačernytės-Panomariovienės, Juozo Tartilo, Justino Usonio, Andriaus Veriko, Vidmondo Vėgelio ir kt. darbai.

Tomas Davulis, nagrinėdamas Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintas darbo sutarties sudarymo nuostatas, laikosi nuomonės, kad siekiant visiškos atitikties Europos Bendrijos teisei darbuotojų informavimo apie jų darbo sąlygas reglamentavimas kodekse turėtų būti keičiamas, ir siūlo kaip modifikuoti atskiras normas. Derindama savo nacionalinę teisę su Europos Bendrijos teisės aktais, Lietuvos Respublika turi įvertinti, ar nacionalinė darbo teisė atitinka valstybių narių teisei keliamus reikalavimus. Viena iš tokių atitikties reikalaujančių sričių – darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie jų darbo sąlygas teisinis reguliavimas. Autorius nurodo, kad Lietuvos darbo teisėje yra teisinių nuostatų, kuriomis remiantis darbuotojas informuojamas apie pagrindines jo darbo sąlygas – apie jo darbo sąlygas darbuotojui pranešama privaloma rašytine darbo sutartimi pagal pavyzdinę formą arba darbdaviui vykdant numatytą pareigą informuoti darbuotoją apie būsimo darbo sąlygas. Anot jo, pirmuoju atveju informacijos pateikimo būdas atitinka direktyvos Nr. 91/533/EEB reikalavimus valstybėms narėms, nors darbdavys dar neįpareigojamas darbuotojui suteikti visą direktyvoje numatytą informaciją apie jo darbo sąlygas, taip pat apie jo darbo sąlygas komandiruotės į užsienį atveju. Tuo tarpu pranešimas apie darbuotojo darbą reglamentuojančius aktus pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalį ne tik neatitinka informavimo pareigos turinio, tačiau ir informacijos pateikimo būdo. Jis kritiškai vertina Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje reikalavimą aptarti visas direktyvos reikalaujamas darbo sąlygas, nes kyla pavojus išderinti sutartinio darbo sutarties sąlygų nustatymo ir keitimo tvarką. T. Davulio nuomone, direktyvos reguliavimo tikslus ir nacionalinės teisės tradicijas labiau atitinka kitas būdas – išplėsti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalies normos turinį įpareigojant darbdavį pranešti darbuotojui apie visas direktyvos

²¹³ Petrylaitė D. kolektyviniai darbo ginčai: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.

2 straipsnio 2 dalyje (komandiruotės į užsienį atveju – ir direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje) numatytas darbo sąlygas ir jų pasikeitimus atskiru rašytiniu dokumentu²¹⁴.

R. Macijauskienė apžvelgia Lietuvos Respublikos darbo kodekso vieną iš darbuotojų atleidimo be išpėjimo pagrindų, kai darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Autorė pažymi, kad kodekse, palyginus su galiojusių Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymu, yra nemažai naujovių, ypač susijusių su atleidimu iš darbo: buvo įprasta atleidimą darbdavio iniciatyva skirti į dvi dalis, t. y. nesant darbuotojo kaltės ir jai esant, taip pat darbdavio valia. Šio dvejopo atleidimo kodekse atsisakyta. Pažymėtina, jog kodekse įtvirtinta nuostata, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių priežasčių: jos turi būti susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais sugebėjimais, jo elgesiu darbe. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat numato darbo sutarties nutraukimą dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitokių svarbių priežasčių. Taigi, darbdavys gali pats spresti, kada ir kokių pagrindų jam reikia nutraukti darbo sutartį, tačiau jis privalo laikytis kodekse numatytos tvarkos, t. y. sutartis gali būti nutraukiama su išpėjimu ir be išpėjimo. Autorė, nagrinėdama darbo sutarties nutraukimą iš anksto neišpėjus darbuotojo, kai jis vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, daro išvadą, kad darbdaviai, norėdami teisėtai atleisti darbuotojus, susiduria su keletu problemų. Visų pirma nėra susiformavusi teismų praktika. Problemų kyla ir dėl to, kad nelabai aišku, kuriai darbuotojų kategorijai galima taikyti vienus ar kitus atleidimo pagrindus. Vienu atveju teisės normos lyg ir skirtos tik vadovaujantiems darbuotojams, kitu atveju teoriškai jos gali būti pritaikytos ne tik jiems, bet ir darbininkams. Kita vertus, darbo teisės praktikoje anksčiau nepasitaikydavo konstitucinių teisių pažeidimų, dalyvavimo veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis, atsisakymo teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai įpareigoja ją teikti, valstybės paslapčių atskleidimo atveju. Autorės nuomone, šią problemą galėtų išspręsti Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro parengimas, pagal kurį bent minimaliai būtų galima suprasti, ką turėjo omenyje Lietuvos Respublikos darbo kodekso kūrėjai, rašydami vienus ar kitus teiginius²¹⁵.

R. Macijauskienė taip pat aptaria du darbo sutarties nutraukimo pagrindus, numatytus Lietuvos Respublikos darbo kodekse, t. y. darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu bei darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu. Aptariamos tiek darbdavių, tiek darbuotojų daromos klaidos šiais darbo sutarties pasibaigimo atvejais. Autorė daro tokias išvadas: 1) nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu itin svarbu, kas inicijuoja derybas; jei to siekia darbuotojas, jo

²¹⁴ Davulis T. Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 14-24.

²¹⁵ Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neišpėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 46-55.

prašymas turi būti būtinai išreikštas laisva valia ir rašytine forma; nepriklausomai nuo to, kas inicijuoja sutarties nutraukimą šiuo pagrindu, itin svarbu nepažeisti įstatymo numatyto 7 dienų termino sutikimui patvirtinti; 2) nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu akcentuotinas būtent jo laisvos valios išreiškimas, darbdavio pasiūlymo parašyti pareiškimą nutraukti sutartį negalima traktuoti kaip prievartos darbuotojo atžvilgiu (tą įrodė pateikta teisminė praktika); 3) nutraukti darbo sutartį darbuotojo pareiškimu galima ne tik atostogų metu, bet ir darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu; pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą netaikomas; 4) parašęs prašymą nutraukti darbo sutartį, darbuotojas gali pasinaudoti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnio 4 dalies nuostata ir per 3 dienas ją atšaukti; šia teise nepasinaudojęs neigiamus padarinius prisiima pats darbuotojas; 5) darbuotojas nutraukdamas terminuotą darbo sutartį savo pareiškimu, privalo prieš 3 dienas įspėti darbdavį ir per įspėjimo laikotarpį vykdyti savo pareigas; priešingu atveju jis gali būti atleistas darbdavio iniciatyva už pravaikštamą, t. y. šiurkštų darbo drausmės pažeidimą (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą)²¹⁶.

Darbo sutarties institutui leidinį paskyrė G. Dambrauskienė, R. Macijauskienė, I. Mačernytė-Panomariovienė. Jame nagrinėjama darbo sutarties sąvoka, jos sudarymo bendroji tvarka ir darbo sutarčių su švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų, sveikatos sistemos, viešųjų įstaigų, transporto darbuotojais, jaunais asmenimis iki 18 metų, užsieniečiais sudarymo ypatumai, atskleidžiamos darbo sutarčių rūšių (terminuotų, sezoninių, laikinų, antraeilių, ne viso darbo laiko ir kt.) ypatybės, jų reikšmė tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, aptariamos darbo sutarties pakeitimo ir nutraukimo sąlygos, ginčų, iškilusių atsiradus nesutarimams tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje ar darbo sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, nagrinėjimo tvarka²¹⁷.

R. Macijauskienė taip pat nagrinėja ribotos ir visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atvejus, aptaria jų ypatumus, lyginamuoju aspektu parodo, kaip iš esmės skiriasi materialinė atsakomybė naujai priimtame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Analizuodama teisinį reguliavimą taip pat paliečia materialinės atsakomybės taikymo praktikoje aspektus, atkreipia dėmesį, kad darbdaviai dažnai pažeidžia įstatymų reikalavimus, neteisėtai iš darbuotojo darbo užmokesčio išskaičiuodami įvairaus dydžio sumas, o turint omeny tai, kad darbo užmokestis darbuotojui dažniausiai yra vienintelis pragyvenimo šaltinis, autorės nuomone, itin

²¹⁶ Macijauskienė R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2006, Nr. 10 (88). P. 71-78.

²¹⁷ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas: metodinė mokymo priemonė. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.

svarbu užtikrinti, kad darbuotojų materialinę atsakomybę reglamentuojantys įstatymai būtų taikomi teisingai²¹⁸.

R. Macijauskienė taip pat analizuoja ir darbo drausmės institutą, t. y. problemas, susijusias su darbo tvarkos taisyklių pažeidimais, su atsirandančiomis teisinėmis pasekmėmis, jų kvalifikavimu bei tinkamu poveikio priemonių už padarytus pažeidimus nustatymu ir taikymu. Ji konstatuoja, kad nesilaikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos, įteisintos 230 straipsnyje, kad darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, taip pat nagrinėja šių taisyklių turinio problematiką (reglamentuojant vidaus darbo tvarką, vidaus darbo tvarkos taisyklėse neišvengiama teiginių, prieštaraujančių įstatymams; darbdaviai neretai nesilaiko darbo įstatymų, užsiima saviveikla, netinkamai taiko teises normas ir taip pažeidžia darbuotojų teises, jas varžo), nes net ir tada, kai įmonėse jomis vadovaujamosi, jų turinys dažnai kelia abejonių, ar atitinka darbo įstatymų normas bei darbo teisės principus. Autorės teigimu, siekiant ištaisyti esamą padėtį, tikslinga būtų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Valstybinei darbo inspekcijai kartu su Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija inicijuoti Lietuvos Respublikos Vyriausybėje pasitarimą-seminarą, po kurio būtų galima parengti rekomendacijas dėl darbo tvarkos taisyklių struktūros bei turinio, akcentuoja, kad didesnę dėmesį vidaus darbo tvarkos taisyklėms turėtų skirti ir Valstybinė darbo inspekcija²¹⁹.

Darbo drausmės instituto nagrinėjimui paskirtas ir V. Vėgelio darbas. Jis pažymi, kad kuriant Lietuvos Respublikos darbo kodeksą buvo siekiama atnaujinti šį institutą atsižvelgiant į naujausius darbo santykius kodifikuojančius teisės aktus Europos Sąjungos valstybėse narėse ir kandidatėse, priderinti jį prie naujų ekonominių darbo sąlygų, suteikti didesnių galių drausminės valdžios subjektams. Kartu buvo ieškoma būdų ir kaip geriau apsaugoti darbuotojus nuo galimos darbdavių ar jų atstovų administravimo savivalės, nepagrįsto drausminių nuobaudų taikymo. Lietuvos Respublikos darbo kodeksą autorius lygina su Darbo įstatymų kodeksu ir išskiria šias naujoves: 1) teisėtumo elemento išskyrimas apibrėžiant darbuotojo pareigą vykdyti tik teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus (kodekso 228 straipsnis); 2) darbovietės darbo tvarkos teisinio reguliavimo atnaujinimas – atsisakyta senųjų komandinio stiliaus vidaus darbo tvarkos taisyklių, kuriose nebuvo erdvės vietinei iniciatyvai ir savireguliacijai – naujosios darbo tvarkos taisyklės „nepririšamos“ prie kokio nors tipinio modelio (kodekso 230 straipsnis); 3) įtvirtinta nuostata, kad darbdavys, prieš tvirtindamas darbo tvarkos taisykles, privalo jas suderinti su darbuotojų atstovais; 4) susiaurinta specialiosios drausminės atsakomybės kaip atskiros

²¹⁸ Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.

²¹⁹ Macijauskienė R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2004, Nr. 56 (48). P. 97-105.

drausminės atsakomybės rūšies taikymo sfera. Autorius pabrėžia, kad priešingai nei anksčiau galiojusiam kodekse, yra įtvirtinta darbo drausmės pažeidimo sąvoka, t. y. darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, todėl jam yra būdingi tokie pat kaip ir kitiems teisės pažeidimams sudedamieji elementai: subjektas, objektas, objektyvioji pusė, subjektyvioji pusė – ir tik esant visiems šiems elementams galima konstatuoti, jog yra darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę. Taip pat naujasis kodeksas įtvirtina du naujus faktorius: pažeidimo sukeltas pasekmes ir darbuotojo kaltę, kurie turėtų darbdaviui padėti objektyviau įvertinti darbuotojo nusižengimo sunkumą ir pasirinkti tinkamiausią reagavimo į darbo drausmės pažeidimą būdą. Kaip teigiamą kodekso nuostatą autorius pažymi, kad darbuotojo kaltė nėra preziumuojama, jo kaltos veikos buvimą visada turi įrodyti darbdavys. Tokiu būdu siekiama apsaugoti darbuotoją nuo nepagrįsto drausminės nuobaudos skyrimo bei darbdavio savivalės. Darbdavio veiksmai, prieštaraujantys jo pareigoms tinkamai organizuoti darbą, užtikrinti darbo drausmę, nepažeisti įstatymų ir darbo sutarties, sąlygoję darbo drausmės pažeidimą, eliminuoja drausminės atsakomybės taikymo darbuotojui galimybę. Autoriaus nuomone, visi darbo drausmės instituto pokyčiai, įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodekse, yra pozityvūs. Jie sukuria teisinę prielaidą pasiekti Lietuvos darbo teisės reformos šioje srityje tikslus bei toliau vystyti ir tobulinti darbo drausmės institutą²²⁰.

R. Guobaitė-Kirslienė savo darbe kelia darbo laiko teisinio reguliavimo problemas. Darbo laikas – vienas iš pamatinių ir dinamiškiausių darbo teisės institutų, kuris nuo pat šios teisės šakos susiformavimo vystėsi ir plėtojosi kartu su kitais darbo teisės institutais. Darbo laiko teisiniui institutui būdingas kompleksiskumas – darbo laikas vertinamas ne tik darbo teisės kontekste. Šiam darbo teisės institutui taip pat būdingas dualizmas, nes visais atvejais numatant darbo ir poilsio laiko standartus bei juos taikant, reikia atsižvelgti į ekonominę bei darbuotojų saugos ir sveikatos kriterijus. Todėl, autorės nuomone, siekiant, kad darbo ir poilsio laiko teisinės nuostatos būtų įgyvendinamos praktikoje, reikėtų įvertinti šio reiškinio dualizmą – rengiant teisės aktus, formuojant nacionalinę poziciją dėl tarptautinių dokumentų pataisų ir įgyvendinimo, turėtų būti atsižvelgta ne tik į darbuotojų saugą, sveikatą, bet įvertinti ir ekonominiai kriterijai, migracijos tendencijos, užimtumo ir nedarbo lygis. Formuojant darbo laiko institutą tarptautiniu, nacionaliniu ar regioniniu mastu, privalu įvertinti tai, kad bet koks „iš aukščiau primestas“ (pvz., Lietuvos Respublikos Vyriausybės) modelis nebus veiksmingas, todėl turėtų būti atsižvelgta į socialinių partnerių interesus bei siekiama kuo aktyvesnio jų dalyvavimo įgyvendinant²²¹.

²²⁰ Vėgelis V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 369-375.

J. Usonis nagrinėja problemas, susijusias su kelių transporto priemonių ekipažų, vežančių keleivius ir krovinius tarptautiniais maršrutais, darbo ir poilsio reglamentavimu, šio laiko apskaita, darbo užmokesčiu bei darbuotojų materialine atsakomybe darbdaviui, aptaria nacionalinių bei tarptautinių norminių aktų santykį bei šių normų derinimą, būtiną integruojantis į Europos Sąjungą. Specialūs norminiai aktai, autoriaus nuomone, taikomi netinkamai, todėl jis pateikia konkrečius pasiūlymus, kaip tuos aktus tobulinti: priimamus nacionalinius kelių transporto darbuotojų darbo ir poilsio laiką reglamentuojančius norminius aktus derinti su tarptautiniais šios srities reikalavimais; tiksliai numatyti reikalavimą papildomai mokėti už darbą, susijusį su važinėjimu, arba kilnojamąjį ar pakaitinį (pamaininį) darbą, kad praktikoje nebūtų vadovaujama tik bendromis normomis; valstybės mastu privalu efektyviai kontroliuoti transporto darbuotojų darbo ir poilsio laiką, kad galima būtų įvykdyti Europos Bendrijos direktyvų nustatytus eismo saugumo keliuose reikalavimus; įstatymais aiškiai suformuluoti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės darbdaviui ribas^{222, 223}.

J. Usonis taip pat iškelia saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemą kelių transporto srityje. Analizuodamas teisės norminius aktus, reglamentuojančius darbuotojų saugą ir sveikatą, nagrinėdamas šių aktų įgyvendinimo praktikoje problemas, jis prieina išvados, kad Lietuvoje, kaip ir kitose šalyse, yra labai daug saugos ir sveikatos darbe sritį reglamentuojančių teisės normų, tačiau jos nepritaikytos vienai didžiausių ir svarbiausių Lietuvos ūkio šakų – kelių transportui. Dėl šių normų gausos, sudėtingumo ir dažno keitimo kelių transporto įmonės (darbdaviai) savarankiškai jų įgyvendinti nesugeba, todėl, autoriaus nuomone, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerija turėtų imtis iniciatyvos kurti atskirų kelių transporto darbuotojų kategorijų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančias (šakines) teisės normas: pavyzdines instrukcijas, saugos darbe taisykles ir kt.²²⁴.

T. Bagdanskis aptaria darbdavio bei darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemas darbo teisėje – darbdaviui atstovaujančio asmens teisinio statuso raidą, naujos materialinės atsakomybės nuostatas, numatytas Lietuvos Respublikos darbo kodekse, darbdavio atstovo materialinės atsakomybės atvejus, numatytus Lietuvos Respublikos

²²¹ Guobaitė-Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2005, Nr. 74 (66). P. 57-65.

²²² Usonis J. Kelių transporto darbuotojų teisinių darbo santykių reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 159-162.

²²³ Usonis J. Atlyginimo už darbą reglamentavimo problemos kelių transporte // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 376-382.

²²⁴ Usonis J. Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2007, Nr. 1 (91). P. 59-64.

įstatymuose, taip pat analizuoja ir užsienio šalių darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės teisinio reglamentavimo aspektus, taip siekdamas atskleisti Lietuvos Respublikos įstatymų privalumus ir trūkumus. Autorius daro išvadą, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytas materialinės atsakomybės institutas darbo teisėje, detaliau reglamentuoja ne tik darbuotojų, bet ir darbdavių materialinės atsakomybės atvejus. Įstatymo nustatomos sąlygos, tinkamos materialinei atsakomybei atsirasti, išskiriami darbdavio ir darbuotojo materialinės atsakomybės atvejai, tačiau, anot autoriaus, padėti ap sunkina tai, kad atskirai nėra reglamentuojamas darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės klausimas^{225, 226}.

J. Maculevičiaus darbas paskirtas neturtinės žalos atlyginimo problemai darbo teisėje nagrinėti. Neturtinės žalos atlyginimo klausimas darbo teisėje sietinas su materialine darbo teisinių santykių šalių atsakomybe. Pagrindiniu nuostolių atlyginimo tikslu pripažįstamas siekis grąžinti asmenį į tą padėtį, kurioje jis būtų buvęs, jei žala nebūtų buvusi padaryta, simboline forma kompensuoti jo patirtus praradimus. Taigi, anot autoriaus, į neturtinės žalos atlyginimą reikia žiūrėti ne kaip į baudą, o kaip į kompensaciją. Sprendžiant šios žalos atlyginimo klausimą vadovaujamosi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 250 straipsnio nuostata, kad darbo sutarties šalys visais atvejais privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą ir tik jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos civiliniu kodeksu. Kadangi galiojantys teisės aktai nenustato kokių nors konkrečių priteisiamos žalos dydžių, o teismas, nustatinėdamas moralinių nuostolių dydį, atsižvelgia į Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (6.250 straipsnyje) įtvirtintus kriterijus (neturtinės žalos pasekmių, žalą padariusio asmens kaltės, jo turtinės padėties, padarytos turtinės žalos dydžio, kitų turinčių reikšmės bylai aplinkybių, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus), autoriaus nuomone, teisės aktuose būtų tikslinga įtvirtinti maksimalius žalos atlyginimo dydžius, kurie daugeliu atvejų būtų geras orientyras formuluojant reikalavimus²²⁷.

J. Tartilas nagrinėja Lietuvos Respublikos darbo kodekso ypatumus užtikrinant darbuotojų darbo sąlygų garantijas, atsakomybę už garantijų pažeidimus, nelaimingų atsitikimų tyrimų tvarką. Savo darbuose jis pabrėžia kodekse numatytas demokratines nuostatas, suteikiančias didesnę vaidmenį kolektyvinėms sutartims, darbo taryboms sprendžiant šią problemą, trumpai aptaria terminuotų darbo sutarčių, nemokamų atostogų suteikimo tvarkos,

²²⁵ Bagdanskis T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 74-84.

²²⁶ Bagdanskis T. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2004, Nr. 56 (48). P. 87-96.

²²⁷ Maculevičius J. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 359-368.

viršvalandinio darbo ypatumus. Autorius iškelia streso darbe, kaip neigiamo veiksnio darbo aplinkai, problemą, kuri naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse nutylima, nurodo, kad tai ne nauja problema Europos Sąjungos šalyse sprendžiant darbuotojų darbo sąlygų garantijas ir kad ji neįprastai vertinama Lietuvoje, kur apie stresą darbe nebuvo kalbama, pateikia apibendrintus duomenis apie streso darbe žalą ir Europos Sąjungos patirtį siūlant įstatymais arba poįstatyminiais aktais numatyti prevencijos priemones šiam neigiamam darbo aplinkos veiksmui sumažinti arba išvengti^{228, 229}.

A. Verikas, atsižvelgdamas į naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir naujojo Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatas, nagrinėja žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, atlyginimo klausimus, pateikia Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos analizę. Įvertinęs Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą²³⁰, pagrindinį teisės aktą, reglamentuojantį darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą, pagal kurį žala atlyginama socialinio draudimo būdu, pateikia šias išvadas ir pasiūlymus: 1) socialinis draudimas nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų yra vienas iš galimų žalos, padarytos darbuotojo sveikatai, atlyginimo būdų, kuris, deja, numato tik dalinį žalos atlyginimą; 2) nukentėjusysis dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimo profesine liga neturi patirti nuostolių, todėl yra būtina atlyginti visą jo patirtą žalą, kurios atlyginimą galėtų padėti garantuoti tik darbdavio materialinė atsakomybė; 3) darbdavio materialinę atsakomybę reikėtų vertinti kaip vieną iš drausminimo priemonių, palaikančių darbdavio suinteresuotumą tinkamai vykdyti darbo saugos reikalavimus; 4) susirgus profesine liga, teisė į žalos atlyginimą pagal Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą neturėtų būti siejama tik su apdraudimo faktu šios ligos nustatymo momentu²³¹.

A. Verikas, toliau plėtodamas darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo temą, iškelia šios žalos skirtingų atlyginimo būdų tarpusavio sąveikos problemas ir pateikia galimus jų sprendimo variantus. Sisteminės analizės būdu jis pagrindžia išvadą, kad skirtinguose teisės aktuose įtvirtintos teisės normos, nustatančios darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą skirtingais būdais, sudaro bendrą tokios žalos atlyginimo sistemą. Anot jo, darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema reikalauja skirtingus žalos atlyginimo būdus taikyti

²²⁸ Tartilas J. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 41-45.

²²⁹ Tartilas J. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.

²³⁰ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207.

²³¹ Verikas A. Darbdavio atsakomybė padariusi žalą darbuotojo sveikatai // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2004, Nr. 56 (48). P. 61-68.

subsidiariai: pirmiausia dėl žalos atlyginimo turėtų būti sprendžiama remiantis viešosios teisės normomis – nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga socialinio draudimo būdu, ir tik paskui neatlygintina žalos dalis galėtų būti atlyginama remiantis darbdavio materialinės arba civilinės atsakomybės taisyklėmis²³².

I. Mačernytė-Panomariovienė aptaria darbo apmokėjimo teisinius pagrindus: vyrų ir moterų vienodo apmokėjimo klausimus, darbo užmokesčio mokėjimo tvarką ir terminus, neišmokėtų darbo užmokesčio sumų, dažniausiai dėl įmonės nemokumo, išieškojimo, taip pat darbo apmokėjimo, susijusio su ypatumais darbe, sustabdžius darbo sutarties vykdymą, biudžetinių organizacijų darbuotojų, politikų, teisėjų ir kitų pareigūnų darbo apmokėjimo, apmokėjimo esant verslo rizikai, išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimo ir kitus klausimus. Vadovaudamasi tarptautiniais standartais, galiojančiais įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais, teismų praktika bei užsienio šalių patirtimi taip pat aptaria visas darbo apmokėjimo teises garantijas, atsižvelgiant ne tik į esamą padėtį, bet ir įvertinus jų galimus pasikeitimus²³³.

I. Mačernytė-Panomariovienė savo darbuose atkreipia dėmesį į tai, kad siekiant šiuolaikiškesnio darbo organizavimo ir lankstesnės darbo tvarkos pastaraisiais dešimtmečiais Europos valstybėse ėmė sparčiai populiarėti vadinamosios netipinės darbo formos, t. y. darbas pagal nenuolatinio (terminuoto) pobūdžio darbo sutartis, darbas ne visą darbo dieną ar savaitę, taip pat darbas pagal agentūrinio darbo sutartis ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat numato įvairių rūšių darbo sutartis (108 straipsnis), kurios dėl termino, darbų pobūdžio, funkcijų ypatumų, darbuotojų psichofizinių savybių ir kitų objektyvių priežasčių negali būti sudaromos vienodomis (darbo sutarties) sąlygomis. Darbo sutarčių rūšių išskyrimas būtinas siekiant diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą, atsižvelgiant į tokių darbo sąlygų ypatumus ar į darbuotojo psichofizines savybes, bei nustatyti papildomą darbuotojų teisių apsaugą. Autorė pažymi, kad darbo santykiai, susiklostę pagal kelias darbo sutartis, tampa komplikuoti dėl darbo sutarčių kaip atskirų sutarčių rūšių išskyrimo. Analizuodama atskirus Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnius, ji siekia išsiaiškinti, kokią įtaką atskiroms darbo sutarties rūšims turi būtiniosios darbo sutarties sąlygos. Autorė atkreipia dėmesį į darbo sutartį dėl antraeilių pareigų. Jos nuomone, ši sutartis praranda savo tikslinę paskirtį, kai asmuo nebedirba pirmaeilių pareigų, ir klausimas dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo lieka neišspręstas. Kaip viena iš darbo sutarties būtinųjų sąlygų gali būti sutarties terminas (terminuotose, laikinose, sezoninėse darbo sutartyse) arba darbo laiko trukmė (kitų rūšių darbo sutartyse). Darydama prielaidą, kad darbo sutartis dėl ne viso darbo laiko būtų

²³² Verikas A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2006, Nr. 11 (89). P. 63-69.

²³³ Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.

išskirta kaip atskira darbo sutarties rūšis, būtinoji šios sutarties sąlyga būtų darbuotojo ir darbdavio susitarimu numatytas ne visas darbo laikas, nes pagal šiuo metu reglamentuotą tvarką prašymo dėl teisės dirbti ne visą darbo laiką (arba atvirkščiai – teisės dirbti visą darbo laiką) nagrinėjimas nėra tolygus darbdavio teisei keisti būtinausias darbo sutarties sąlygas (kodekso 95 straipsnio 2 dalis) pagal kodekso 120 straipsnio 2 dalį. Autorės nuomone, šių dviejų Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų analizė leidžia daryti išvadą, kad susitarimas dėl darbo sutarties sąlygų arba dėl jų keitimo neatitinka šalių lygybės principo, todėl atitinkamai būtina sureguliuoti normas taip, kad darbuotojo ir darbdavio susitarimu numatyta būtinoji sąlyga – ne visas darbo laikas – netaptų darbuotojo teisių pažeidimu tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės normų atžvilgiu²³⁴.

I. Mačernytė-Panomariovienė taip pat nagrinėja problemas, susijusias su darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis. Verslo perdavimu ir ypač jo padariniais suinteresuoti ne tik verslo ar įmonės, kaip turinio komplekso, perdavėjas ir įgijėjas, bet ir įmonės darbuotojai, kurie yra įmonės sudedamoji dalis. Nors perduodant įmonę, verslą, įmonės ar verslo dalį išsaugomas darbuotojų teisinis santykių stabilumas, numatytas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnyje, tačiau teisės ir pareigos (darbo sąlygos), kylančios iš darbo sutarčių ar darbo santykių, galiojusių perdavimo dieną, ne visais atvejais išlieka. Autorės nuomone, siekiant suvienodinti Europos Sąjungos direktyvos Nr. 2001/23/EC ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, pastarąjį reikėtų papildyti direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata: „Perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui“. Perdavus įmonę, verslą, įmonės arba verslo dalį, teisių perėmėjas toliau turėtų laikytis bet kurios kolektyvinės sutarties reikalavimų ir nuostatų tokiais pačiomis sąlygomis, kurios buvo privalomos perdavėjui, iki tos kolektyvinės sutarties pabaigos arba nutraukimo dienos, kol įsigaliojūt arba būtų pradėta taikyti kita kolektyvinė sutartis. Išimtys dėl kolektyvinių sutarčių galiojimo apribojimo galėtų būti taikomos tik įmonės nemokumo atveju. Nors Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos įtvirtina pareigą darbdaviui teikti informaciją apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį ir konsultuotis su darbuotojų atstovais priimant sprendimus, I. Mačernytė-Panomariovienė problemą mato vis dar liekančiame neaiškume, kokio tikslumo informacija turėtų būti pateikiama, kokių konkrečių priemonių turėtų imtis verslą

²³⁴ Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2005, Nr. 74 (66). P. 5-12.

perduodantis darbdavys ir kodėl įmonę, verslą arba jų dalis perimančiam darbdaviui iš anksto iki perdavimo dienos nėra numatoma informavimo ir konsultavimo pareiga²³⁵.

I. Mačernytė-Panomariovienė toliau plėtodama verslo / įmonės ar jų dalių perdavimo temą nagrinėja direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas. Šios direktyvos priėmimą sąlygojo pasaulinė problema – globalizacija, t. y. jos nuostatos turi būti taikomos ir tuo atveju, kai įmonės struktūriniai padaliniai išsidėstę keliuose valstybėse, kuriose minėtos nuostatos skirtingai reglamentuojamos. Autorė kelia klausimą, ar direktyvoje vartojama sąvoka „įmonės, verslo arba įmonės verslo dalių perdavimas“ Lietuvoje suprantamas taip, kaip Europos Bendrijoje ir Europos Teisingumo Teisme, ir siekia pateikti kompleksinę „verslo perdavimo“ sampratą. Jos nuomone, konkretaus verslo perdavimo apibrėžimo negalima suformuluoti dėl nacionalinės teisės šios srities ypatumų. Remdamasi Europos Teisingumo Teismo praktika, ji daro išvadą, kad į direktyvos taikymo sritį patenka funkcijų delegavimas kitai įmonei, subrangos, privatizavimo arba įmonės perdavimo valstybei atvejais, kad direktyvos taikymas subjektų atžvilgiu yra labai platus, t. y. apima ne tik komercines įmones, bet ir nekomercines, taip pat valstybinės valdžios įmones. Anot jos, siekiant konstatuoti verslo perdavimo faktą direktyvos prasme, reikia atsižvelgti į visas nagrinėjamam sandoriui būdingas faktines aplinkybes, tarp kurių yra atitinkamos įmonės ar verslo rūšis, materialių išteklių perdavimas ar neperdavimas, nematerialių išteklių vertė perdavimo metu, pagrindinių darbuotojų perėjimas pas naują įmonės savininką, klientų perdavimas bei veiklos panašumas iki ir po perdavimo ir galimo šios veiklos sustabdymo trukmė. Taip pat pažymi, kad vienas ar kitas elementas negali būti pagrindinis, sprendžiant verslo perdavimo faktą – būtina visų elementų analizė, kurią turėtų atlikti nacionaliniai teismai²³⁶.

I. Mačernytė-Panomariovienė taip pat analizuoja garantijų užtikrinimo darbuotojams problemas, kurios atsiranda darbdaviui tapus nemokiam, nes bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojai lieka be garantijų, nustatytų įmonės kolektyvinėje sutartyje. Todėl, autorės nuomone, labai svarbu teisiškai sureguliuoti atitinkamas teisės normas taip, kad įmonę pripažinus nemokia būtų galima išsaugoti verslą ir darbo vietas bei atsiskaityti su darbuotojais. Nemokaus darbdavio ir darbuotojo darbo teisiniai santykiai turėtų būti reguliuojami atsižvelgiant tiek į darbdavio, siekiančio atkurti įmonės mokumą, tiek į darbuotojo, siekiančio išlaikyti darbo

²³⁵ Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2006, Nr. 4 (82). P. 54-60.

²³⁶ Mačernytė-Panomariovienė I. Verslo / įmonės arba jų dalių perdavimo samprata taikant direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas // Teisės problemos. 2006, Nr. 3 (53). P. 34-55.

vietą ir kitas garantijas, interesus. Autorė pripažįsta, kad Lietuvoje vis dar vyrauja imperatyvaus teisinio reguliavimo metodas dispozityvaus atžvilgiu, nes: 1) ne visose įmonėse yra kolektyvinės sutartys, kuriose būtų galima nustatyti papildomas arba įstatymais nereglamentuotas garantijas darbuotojams, taikomas darbdaviui tapus nemokiam; 2) bankroto bylos iškėlimas negali būti tapatinamas su įmonės likvidavimu, todėl visos nustatytos garantijos turi būti taikomos tol, kol bus priimtas sprendimas įmonę likviduoti; 3) darbdaviui tapus nemokiam, siekiant išlaikyti įmonę ir jos darbuotojus, kai kurių garantijų taikymas darbuotojams gali būti ribojamas. Toks ribojimas numatomas, pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių galiojimui. Jos nuomone, būtų tikslinga įstatyme nustatyti apribojimą ne visai kolektyvinei sutarčiai, o tik jos kai kurių punktų taikymui suteikiant galimybę susitarančioms šalims pačioms iš naujo apsvarstyti kolektyvinės sutarties atitinkamų sąlygų taikymą įmonės nemokumo metu. Šiuo atveju pirmenybė turėtų būti teikiama dispozityviam metodui; 4) nelabai skatinamos derybos įvairių kolektyvinių sutarčių lygiu. Tam trukdo atitinkamų imperatyvių nuostatų nebuvimas, pavyzdžiui, įstatymais nereglamentuotas darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme, taip pat darbdavio statusas ir darbdavių organizacijų įgaliojimų dėl teisės vesti derybas įvairiais kolektyvinių sutarčių lygiais suteikimais ir kt.²³⁷

I. Mačernytė-Panomariovienė pastebi, kad Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, iškilo problema dėl lygybės principo taikymo ir socialiai pažeidžiamų asmenų teisių užtikrinimo, kad jiems būtų sudarytos lygios galimybės įsidarbinti ar verstis ūkine komercine veikla ir konkuruoti. Nagrinėdama 2004 m. įsigaliojusį Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymą²³⁸ bei analizuodama Europos patirtį steigiant socialines užimtumo įmones, mato teigiamą patirtį, kadangi esant palankioms tokių įmonių steigimosi ir plėtros sąlygoms išsprendžiama užimtumo problema, t. y. šias įmones gali steigti ne tik neįgalieji, bet ir socialinę atskirtį (dėl ilgalaikio nedarbo, bausmės atlikimo pataisos įstaigose ir pan.) patyrę asmenys, arba asmenys praradę motyvaciją dirbti. Autorė daro išvadą, kad: 1) socialinių įmonių teisinio reglamentavimo ypatumai susiję su įmonės valdymu bei pelno paskirstymu ar trečiųjų asmenų dalyvavimu įmonės veikloje ir valdyme, sąlygoja tuos pačius tikslus, t. y. jais siekiama apriboti daugiau investavusių į socialines įmones asmenų dominavimą – taip jie gali daryti įtaką priimant sprendimus dėl tokių įmonių ir jų darbuotojų (socialiai pažeidžiamų asmenų) išlikimo; 2) mokesčių lengvatos socialinėms įmonėms siejamos su specialių fondų, padedančių steigti socialines įmones, įkūrimu ir išlaikymu; tokių fondų paskirtis – suteikti lengvatines paskolas socialinėms įmonėms steigti; 3) siūlo išplėsti Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo 4 straipsnį įrašant dar vieną tikslinei grupei priskirtiną asmenų kategoriją – bausmę atliekantys

²³⁷ Mačernytė-Panomariovienė I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 65-73.

²³⁸ Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 96-3519.

asmenys, nes tai numatyta ir Europos Bendrijos reglamente „Dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo valstybės pagalba, teikiama užimtumui“; 4) terminuotų darbo sutarčių sudarymas su tikslinei asmenų grupei priskirtais darbuotojais, išskyrus neįgaliuosius, yra pozityvus, nes juo siekiama skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, įdarbinti kuo daugiau tokių asmenų, ir negatyvus, nes laikinumas neužtikrina ilgalaikių bedarbių ir kitų tikslinei grupei priskirtų asmenų pasitikėjimo; 5) kaip trūkumą įvardija tai, kad įstatyme nesutvarkyti atvejai dėl darbo vietos pritaikymo naujai priimamam dirbti asmeniui, turinčiam kitą negalią nei prieš tai socialinio užimtumo įmonėje dirbęs neįgalus darbuotojas²³⁹.

Anot I. Mačernytės-Panomariovienės, lygiateisiškumo principo įgyvendinimo užtikrinimas priklauso nuo atsakomybės už šio principo pažeidimus nustatymo. Asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomos vienodo požiūrio principas, turėtų būti prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros, įskaitant, kai jos mano, kad yra būtina taikinimo sistema net pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams. Jos nuomone, nacionalinės teisės sistemoje būtina: 1) numatyti priemones, kurios būtinos realiai ir veiksmingai kompensuoti ar atlyginti nuostolius ir žalą, kurią patyrė nukentėjęs asmuo dėl diskriminacijos; 2) ypatingą vaidmenį suteikti socialiniams partneriams – valstybė, pasitelkdama socialinius partnerius, nepažeisdama socialinių partnerių savarankiškumo, turėtų skatinti propaguoti lygybę bei reikiamu lygiu sudaryti susitarimus, nustatančius taisykles, nukreiptas prieš diskriminaciją darbo santykių srityse²⁴⁰.

G. Bužinskas savo mokslinę veiklą skiria darbo ginčų institutui nagrinėti. Kitiškai vertindamas naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, jis teigia, kad Lietuvoje galiojanti ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka neatitinka socialinių ir ekonominių nūdienos realijų, todėl jos reikia visiškai atsisakyti arba iš esmės reformuoti, nepaisant to, kad prisirišimas prie jos vėl deklaruotas Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Savo teiginį jis grindžia tuo, kad ikiteisminė individualių ginčų nagrinėjimo tvarka neužtikrina funkcijų, dėl kurių įgyvendinimo ji ir buvo sukurta, vykdymo. Darbo ginčų komisija visų pirma turėtų vykdyti taikinimo funkciją, kaip prevencinę priemonę darbo ginčų atžvilgiu, tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus normos praktiškai labai menkai ir tik formaliai skatina ginčo šalis taikytis, į pirmą planą iškeldamos tai, kas tik gilina konfliktą tarp šalių. Apibendrinamas užsienio, visų pirma, Europos Sąjungos valstybių teigiamą ir priimtina patirtį, kad daugelyje jų nėra savarankiškos išankstinės neteisminės darbo ginčų nagrinėjimo stadijos, o

²³⁹ Mačernytė-Panomariovienė I. Socialinės užimtumo įmonės // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 56 (48). P. 20-29.

²⁴⁰ Mačernytė-Panomariovienė. Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 118-127.

tose, kur ikiteisminio nagrinėjimo stadijos egzistuoja, jos pagrinde naudojamos šalis sutaisyti, neprisirišant prie procedūrinių formalumų, darbo ginčai nagrinėjami specializuotose darbo teismuose, kuriuose procesas pagrįstas socialinės partnerystės principu, siekimu šalis sutaisyti bet kurioje proceso stadijoje, autorius mano, kad tai turėtų paskatinti esmines reformas ikiteisminėje darbo ginčų nagrinėjimo stadijoje²⁴¹.

J. Judickienė nagrinėja darbo teismų steigimo Lietuvoje galimybes. Pasak jos, tinkamai pasirinktas darbo ginčų nagrinėjimo teisminis modelis, įkuriant specializuotus teismus, padėtų pasiekti efektyvesnio, operatyvesnio, profesionaliesnio (darbo teisės gilesnių žinių prasme) darbo bylų nagrinėjimo. Steigiant specializuotus darbo teismus turėtų būti svarbūs tiek socialinis, tiek trišalis bendradarbiavimas, kaip šiuolaikinės teisinės sistemos principai, ir į juos turėtų būti kreipiamas dėmesys formuojant šių teismų sudėtis, reglamentuojant atskirų bylų ypatybes ir pan. Autorės nuomone, bylos nagrinėjimą būtų tikslinga pavesti ne tik teisinį išsilavinimą, bet ir darbo srities, mokslinę ar pedagoginę patirtį turinčiam specialistui – tai būtų efektyvesnio darbo ginčų nagrinėjimo pagrindas²⁴².

Atlikus darbo teisės mokslininkų veiklos analizę, galima teigti, kad pagrindinis jų veiklos rezultatas yra darbo teisės reformos keltų uždavinių įgyvendinimas – Lietuvos Respublikos darbo kodekso parengimas, darbo teisės normų suderinamumo su Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktais klausimo išsprendimas. Viso to veiklos proceso rezultatus apibendrina T. Davulis²⁴³, G. Dambrauskienė²⁴⁴, V. Tiažkijus²⁴⁵.

²⁴¹ Bužinskas G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 291-296.

²⁴² Judickienė J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. V.: Forzacas, 2004. P. 297-306.

²⁴³ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

²⁴⁴ Dambrauskienė G., Marcijonas A., Monkevičius E. ir kt. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004.

²⁴⁵ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.

IŠVADOS

1. Lietuvos darbo teisės mokslo sistema yra platesnė už darbo teisės sistemą – ją sudaro ne tik sistema tarp savęs susijusių teisės normų, kurios sudaro bendrąją dalį, savarankiškas kolektyvinių ir individualių darbo santykių dalis, bet ir darbo teisės reguliuojami teisiniai santykiai, teisinės pažiūros ir teorijos, susijusios su darbo teise, darbo teisės šakos istorija ir kt.

2. Įvertinus Lietuvos politines, socialines, ekonomines sąlygas, skiriami šie darbo teisės mokslo raidos etapai: 1) tarpukario Lietuvos (nuo 1918 m. iki 1940 m.); 2) okupuotos Lietuvos (nuo 1940 m. iki 1989 m.) ; 3) nepriklausomos Lietuvos (nuo 1990 m. iki 2007 m., jį suskirstant į du etapus: nuo 1990 iki 2002 m. ir nuo 2003 m. iki 2007 m.).

3. Tarpukario Lietuvoje stebimos darbo teisės mokslo užuomazgos – pasirodė pirmieji mokslininkų (daugiausia Vytauto Didžiojo universiteto Teisių fakulteto) darbai, kuriuose šalia civilinės teisės, ekonomikos mokslų, dėmesys buvo skirtas ir darbo teisės klausimams nagrinėti.

4. Tarybiniu laikotarpiu visas taisykles diktavo Maskva, todėl darbo teisės mokslo atstovai mokslo darbuose, mokslinėse ir praktinio pobūdžio konsultacijose (o jų buvo daug – ir darbo santykių, ir socialinių garantijų, ir materialinės atsakomybės, ir darbų saugos, ir profesinių sąjungų veiklos klausimais) daugiau rėmėsi galiojančiais teisės aktais – kelti naujas idėjas buvo mažai galimybių.

5. Nepriklausomoje Lietuvoje skiriami du darbo teisės mokslo raidos etapai: 1) nuo 1990 m. iki 2002 m.; 2) nuo 2003 m. iki dabar. Pirmajam etapui būdinga tai, kad mokslininkų darbai atspindi siekį keisti požiūrį į darbo teisės reguliavimą, kaip to įgyvendinimo priemonę pasirenkant teisės kodifikavimą, siekį reformuoti darbo teisę derinant ją su Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktais. To išdava – 2002 m. priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, pradėjęs naują darbo santykių teisinio reguliavimo ir darbo teisės mokslo raidos etapą. Šiuo laikotarpiu mokslininkų veikla siejama su teorinių ir praktinių naujo darbo santykių reglamentavimo aspektų analize. Lietuvos įstojimas į Europos Sąjungą 2004 m. gegužės 1 d. sudaro galimybes mokslininkams nagrinėti Europos Sąjungos darbo teisės integravimo į nacionalinę teisę procesus.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 32-786.
3. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-18.
4. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 4-104.
5. Lietuvos Respublikos darbo biržų įstatymas // Laikinosios Vyriausybės žinios. 1919, Nr. 7-81.
6. Lietuvos Respublikos darbo dienos ilgumo įstatymas // Vyriausybės žinios. 1919, Nr. 17-214.
7. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 56-1640.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
9. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.
10. Lietuvos Respublikos dvarų darbininkų-ordinarininkų samdymo ir atstatymo įstatymas // Vyriausybės žinios. 1924, Nr. 155-1095.
11. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478.
12. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010.
13. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 12-307.
14. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 12-312.
15. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207.
16. Lietuvos Respublikos pramonės darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1933, Nr. 429-2966.
17. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.
18. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519.

19. Lietuvos Respublikos švenčių ir poilsio įstatymas // Vyriausybės žinios. 1930, Nr. 328-2247.

20. Lietuvos Respublikos viešųjų darbų fondo įstatymas // Vyriausybės žinios. 1933, Nr. 431-2982.

21. Lietuvos Respublikos žemės ūkio darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1929, Nr. 306-2057.

22. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas // Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064.

23. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

24. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo 1940 m. lapkričio 30 d. įsakas „Dėl laikino taikymo RTFSR baudžiamųjų, civilinių ir darbo įstatymų Lietuvos TSR teritorijoje“ // LTSR Aukščiausiosios Tarybos žinios. 1941, Nr. 1(3), 39 str.

25. Europos socialinė chartija // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

26. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 49-913.

27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. liepos 29 nutarimas Nr. 907 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto rengimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 74-1778.

28. Darbininkų samdos taisyklės // Vyriausybės žinios. 1935, Nr. 483-3372.

29. Pramonės darbininkų sveikatai ir gyvybei saugoti taisyklės // Vyriausybės žinios. 1934, Nr. 462-3243.

30. Samdininkų kompensacijoms mokėti kapitalui laikyti ir naudoti taisyklės // Vyriausybės žinios. 1934, Nr. 463-3252.

31. Bartkevičiaus civilinės teisės paskaita // Lietuvos centrinis valstybės archyvas. F. 631, ap. 1, b. 248, l. 50-52.

32. Teisių fakulteto tarybos posėdžių protokolai // Lietuvos centrinis valstybės archyvas. F. 631, ap. 1.

33. Bagdanskis T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 74-84.

34. Bagdanskis T. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2004, Nr. 56 (48). P. 87-96.

35. Beliacikinas S. Asmens samdymas // Lietuviškoji enciklopedija, I tomas. Kaunas: Varpas, 1933. P. 1265.
36. Beliackinas S. Atleidimas iš darbo ir tarnybos // Lietuviškoji enciklopedija, I tomas. Kaunas: Varpas, 1933. P. 1455-1457.
37. Beliackinas S. Darbo sutartis // Lietuviškoji enciklopedija, VI tomas. Kaunas: Varpas, 1937. P. 19-20.
38. Bučas J. Darbo inspektorai // Lietuviškoji enciklopedija, VI t. Kaunas: Varpas, 1937. P. 10.
39. Bučas J. Darbo laikas // Lietuviškoji enciklopedija, VI t. Kaunas: Varpas, 1937. P. 11-12.
40. Bučas J. Darbo teismai // Lietuviškoji enciklopedija, VI t. Kaunas: Varpas, 1937. P. 21.
41. Bužinskas G., Petravičius R., Tiažkijus V. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. 413 p.
42. Bužinskas G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1999, Nr. 33 (3). P. 5-10.
43. Bužinskas G. Ikitėisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 291-296.
44. Bužinskas G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 5-10.
45. Cirtautas A., I. Nekrošius, J. Žiurlys ir kt. Jaunimui apie valstybę ir teisę. Vilnius: Mintis, 1973. 284 p.
46. Čiočys P. Lokautas kolektyvinių darbo santykių srityje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 11-18.
47. Dagtė-Juodpusienė A. Darbo ginčų komisijos demokratijos plėtojimo sąlygomis // Socialistinė teisė. 1988, Nr. 1. P. 32-34.
48. Dambrauskas A. Aktualios darbo įstatymų problemos // Socialistinė teisė. 1989, Nr. 4. P. 21-25.
49. Dambrauskas A. Atleidimas iš darbo kaip drausminė nuobauda (1) // Socialistinė teisė. 1987, Nr. 1. P. 13-17.
50. Dambrauskas A. Atleidimas iš darbo kaip drausminė nuobauda (2) // Socialistinė teisė. 1987, Nr. 2. P. 18-21.
51. Dambrauskas A. Darbo ginčai. Vilnius: Mintis, 1985. 76 p.
52. Dambrauskas A. Darbo ginčų nagrinėjimas liaudies teismuose (1) // Socialistinė teisė. 1984, Nr. 4. P. 21-25.

53. Dambrauskas A. Darbo ginčų nagrinėjimas liaudies teismuose (2) // Socialistinė teisė. 1985, Nr. 1. P. 22-27.
54. Dambrauskas A. Darbo įstatymų taikymas. Vilnius: Vilniaus universiteto Leidybos centras, 1990. 59 p.
55. Dambrauskas A. Darbo sutartis: teorija ir praktika (1) // Teisės apžvalga. 1990, Nr. 2. P. 30-34.
56. Dambrauskas A. Darbo sutartis: teorija ir praktika (2) // Teisės apžvalga. 1990, Nr. 3. P. 10-15.
57. Dambrauskas A. Darbo sutartis: teorija ir praktika (3) // Teisės apžvalga. 1990, Nr. 4. P. 8-13.
58. Dambrauskas A., Dambrauskienė G. Garantijos ir kompensacijos. Vilnius: Mintis, 1982. 64 p.
59. Dambrauskas A. Kai kurie darbo sutarties nutraukimo miškų ūkyje klausimai // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1972, Nr. 10. P. 111-118.
60. Dambrauskas A. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso tolesnio tobulinimo klausimais // Socialistinė teisė. 1983, Nr. 2. P. 10-15.
61. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990. 355 p.
62. Dambrauskas A. Materialinė darbuotojų atsakomybė ir įstatymų tobulinimas // Teisės apžvalga. 1990, Nr. 1. P. 33-38.
63. Dambrauskas A., Moreinas J., Nekrašas V. ir kt. Tarybinė darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1976. 280 p.
64. Dambrauskienė G. Antanas Dambrauskas: bibliografijos rodyklė. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2005. 22 p.
65. Dambrauskienė G. Darbo ginčų nagrinėjimas pavaldumo tvarka // Socialistinė teisė. 1976, Nr. 1. P. 41-45.
66. Dambrauskienė G. Darbo kolektyvų įgalinimų vykdymas // Socialistinė teisė. 1985, Nr. 2. P. 39-43.
67. Dambrauskienė G. Įstatymo dėl darbo kolektyvų pagrindiniai bruožai ir turinys // Socialistinė teisė. 1985, Nr. 1. P. 17-21.
68. Dambrauskienė G. Kolektyvinių darbo santykių reguliavimo pagrindai // Socialistinė teisė. 1988, Nr. 2. P. 13-18.
69. Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 5-13.

70. Dambrauskienė G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 30 (22). P. 81-90.
71. Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 19-25.
72. Dambrauskienė G. Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 242-250.
73. Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2005, Nr. 74 (66). P. 13-22.
74. Dambrauskienė G., Dubauskas J. Darbo laiko reguliavimas respublikos gamybiniuose susivienijimuose. Vilnius: Mintis, 1986. 72 p.
75. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001. 288 p.
76. Dambrauskienė G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas // Teisės problemos. 1994, Nr. 4. P. 27-34.
77. Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas: metodinė mokymo priemonė. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. 360 p.
78. Dambrauskienė G., Marcijonas A., Monkevičius E. ir kt. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004. 576 p.
79. Darbo įstatymų komentaras. Vilnius: Mintis, 1970. 624 p.
80. Darbo teisė. Darbo įstatymų ir poįstatyminių aktų rinkinys. I dalis // Sudarytojas I. Nekrošius. Vilnius: Teisės aktai, 1998.
81. Darbo teisė. Darbo įstatymų ir poįstatyminių aktų rinkinys. II dalis // Sudarytojas I. Nekrošius. Vilnius: Teisės aktai, 1998.
82. Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo komentaras. Kaunas: Katalizė, 2001. 155 p.
83. Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas su komentarais. Kaunas: Smaltija, 2001. 111 p.
84. Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas su komentarais (iki 2001 m. rugsėjo 1 d.). Kaunas: Smaltija, 2001. 111 p.
85. Davidavičius H. Profsąjungos komitetas sankcionuoja atleidimą // Socialistinė teisė. 1984, Nr. 3. P. 29-31.

86. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. 352 p.
87. Davulis T. Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 14-24.
88. Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 2001, Nr. 39. P. 7-17.
89. Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1999, Nr. 33 (1). P. 5-15.
90. Davulis T. Lietuvos darbo teisės atitikties Europos Bendrijos teisei problema kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 46. P. 38-49.
91. Davulis T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 2006, Nr. 58. P. 24-53.
92. Domkus S., Lapinskas K., Staskonis V. Teisinis darbas įmonėje. Vilnius: Mintis, 1977. 409 p.
93. J. Grabauskas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė. Šiauliai: Lietpres, 1934. 142 p.
94. J. Grabauskas. Pramonės darbininkų įstatymai su paaiškinimais. Kaunas: A. Narkevičiaus spaustuvė, 1936. 191 p.
95. Grėbliauskas P. Atostogų davimas kolūkiuose // Socialistinė teisė. 1977, Nr. 2. P. 27-32.
96. Grėbliauskas P. Darbininkų ir tarnautojų priėmimas ir atleidimas kolūkiuose // Socialistinė teisė. 1975, Nr. 3. P. 14-18.
97. Grėbliauskas P. Kolūkiečių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka // Socialistinė teisė. 1981, Nr. 4. P. 37-42.
98. Gruodis M., Nekrašas V. Materialinė atsakomybė už piliečio sveikatos sužalojimą. Vilnius: Mintis, 1974. 182 p.
99. Guobaitė-Kirslienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2005, Nr. 74 (66). P. 57-65.
100. Judickienė J. Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. V.: Forzacas, 2004. P. 297-306.
101. Keina K. Darbo drausmės teisinis reguliavimas. Vilnius: LŪST, 1984. 51 p.
102. Keina K. Darbo sutarties nutraukimo administracijos iniciatyva terminai // Socialistinė teisė. 1977, Nr. 3. P. 28-33.

103. Keina K. Darbo sutarties sudarymo terminai ir jų reikšmė // Socialistinė teisė. 1979, Nr. 3. P. 12-16.
104. Keina K. Dėl ieškininės senaties terminų kreiptis į teismą darbo bylose // Socialistinė teisė. 1976, Nr. 2. P. 35-41.
105. Keina K. Dėl terminuotos darbo sutarties // Socialistinė teisė. 1978, Nr. 3. P. 32-36.
106. Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 25-32.
107. Leonas P. Kolektyvizmo pradai Lietuvos civilinės teisės novelose. Kaunas: Valstybės spaustuvė, 1925. 18 p.
108. Leonavičius J. Sociologijos žodynas. Vilnius: Academia, 1993. 283 p.
109. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003. 287 p.
110. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. 622 p.
111. Lietuvos Respublikos įstatymai ir poįstatyminiai aktai darbo klausimais // Sudarytoja G. Dambrauskienė. Vilnius: Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos Informacijos ir leidybos centras, 1994. 174 p.
112. Lietuvos Respublikos įstatymai ir poįstatyminiai aktai darbo klausimais (su pakeitimais ir papildymais iki 1994 m. gruodžio 1 d.) // Sudarytoja G. Dambrauskienė. Vilnius: Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos Informacijos ir leidybos centras, 1994. 192 p.
113. Lietuvos Respublikos įstatymai ir poįstatyminiai aktai darbo klausimais (su pakeitimais ir papildymais iki 1995 m. kovo 1 d.) // Sudarytoja G. Dambrauskienė. Vilnius: Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos Informacijos ir leidybos centras, 1994. 191 p.
114. Lietuvos Respublikos norminių aktų rinkinys darbo klausimais // Sudarytojai A. Dambrauskas, G. Dambrauskienė. Vilnius: Respublikinis buitinių paslaugų mokslinis techninis centras, 1992. 181 p.
115. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1978. 387 p.
116. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras (su pakeitimais ir papildymais, padarytais iki 1988 m. balandžio 1 d.). Vilnius: Mintis, 1988. 472 p.
117. Macijauskienė. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001. 32 p.
118. Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 46-55.

119. Macijauskienė R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2006, Nr. 10 (88). P. 71-78.
120. Macijauskienė R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2004, Nr. 56 (48). P. 97-105.
121. Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 81-88.
122. Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. 49 p.
123. Macijauskienė R. Papildomi pagrindai darbo sutarčiai pasibaigti // Socialistinė teisė. 1989, Nr. 4. P. 26-30.
124. Maculevičius J. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 359-368.
125. Maculevičius J., Tiažkijus V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. – Vilnius: Algarvė, 1997. 45 p.
126. Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. 156 p.
127. Mačernytė-Panomariovienė I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2000, Nr. 16 (8). P. 40-53.
128. Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2005, Nr. 74 (66). P. 5-12.
129. Mačernytė-Panomariovienė. Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 118-127.
130. Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2006, Nr. 4 (82). P. 54-60.
131. Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam teisinio reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2001, Nr. 23 (15). P. 71-82.
132. Mačernytė-Panomariovienė I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 65-73.

133. Mačernytė-Panomariovienė I. Socialinės užimtumo įmonės // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 56 (48). P. 20-29.
134. Mačernytė-Panomariovienė I. Verslo / įmonės arba jų dalių perdavimo samprata taikant direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas // Teisės problemos. 2006, Nr. 3 (53). P. 34-55.
135. Matulionis A. Sociologija. Vilnius: Homo Liber, 2001. 198 p.
136. Monkevičius E. Darbo ir poilsio laikas agropramoniniame susivienijime // Socialistinė teisė. 1983, Nr. 4. P. 36-40.
137. Moreinas I. Kelios išvados iš darbo ginčų nagrinėjimo organų praktikos apibendrinimo // Socialistinė teisė. 1969, Nr. 4. P. 19-23.
138. Nekrašas V. Atleidimas iš darbo dėl įmonės likvidavimo ar reorganizavimo // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1995, Nr. 27. P. 60-64.
139. Nekrašas V. Atsakomybė už neteisėtą darbo sutarties nutraukimą ar pakeitimą // Socialistinė teisė. 1979, Nr. 4. P. 23-28.
140. Nekrašas V. Bylų dėl žalos, padarytos darbuotojų sužalojimu arba jų gyvybės atėmimu, nagrinėjimas pretenzine tvarka // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1968, Nr. 7 (1). P. 113-121.
141. Nekrašas V. Darbo ginčų nagrinėjimas išankstinėse neteisminėse stadijose // Socialistinė teisė. 1974, Nr. 4. P. 25-32.
142. Nekrašas V. Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918-1940 m.) // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1992, Nr. 26. P. 73-76.
143. Nekrašas V. Ginčų dėl žalos atlyginimo nagrinėjimas profsąjungos fabriko, gamyklos, vietos komitete // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1965, Nr. 5. P. 126-137.
144. Nekrašas V. Jaunųjų specialistų skyrimo į darbą tvarka // Socialistinė teisė. 1982, Nr. 2. P. 21-27.
145. Nekrašas V. Kai kurios darbo ginčų nagrinėjimo naujovės // Socialistinė teisė. 1974, Nr. 3. P. 5-9.
146. Nekrašas V. Materialinės atsakomybės subjektai // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1999, Nr. 33 (1). P. 16-24.
147. Nekrašas V. Nepilno darbo laiko darbuotojų teisinė padėtis // Socialistinė teisė. 1978, Nr. 1. P. 22-27.
148. Nekrašas V. Tarnybinės komandiruotės // Socialistinė teisė. 1981, Nr. 1. P. 11-16.

149. Nekrašas V. Žalos atlyginimas darbuotojo sužalojimo atveju: aktai ir taikymo sąlygos // Socialistinė teisė. 1986, Nr. 4. P. 17-22.
150. Nekrašas V. Žalos atlyginimas darbuotojo sužalojimo atveju: dydis ir atlyginimo rūšys // Socialistinė teisė. 1987, Nr. 1. P. 5-12.
151. Nekrašas V. Žalos, padarytos darbininkams ir tarnautojams suluošinimu arba kitokiu pakenkimu sveikatai, susijusiu su jų darbu, sąvoka // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1964, Nr. 4. P. 45-51.
152. Nekrašas V., Nekrošius I. Atleidimo iš darbo tvarka // Socialistinė teisė. 1971, Nr. 3. P. 25-33.
153. Nekrašas V., Nekrošius I. Atleidimas iš darbo už sistemingą darbo drausmės laužymą // Socialistinė teisė. 1972, Nr. 1. P. 23-29.
154. Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo sutarties nutraukimas administracijos iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės // Socialistinė teisė. 1972, Nr. 2. P. 26-33.
155. Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva // Socialistinė teisė. 1970, Nr. 3. P. 16-21.
156. Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo sutarties turinys ir sudarymo tvarka // Socialistinė teisė. 1973, Nr. 2. P. 17-22.
157. Nekrašas V., Nekrošius I. Papildomi darbo sutarties nutraukimo pagrindai // Socialistinė teisė. 1972, Nr. 4. P. 23-27.
158. Nekrašas V., Nekrošius I. Priėmimas į darbą, perkėlimai, atleidimas iš darbo. Vilnius: Mintis, 1981. 133 p.
159. Nekrošius I. Atostogų davimo tvarka // Socialistinė teisė. 1974, Nr. 2. P. 36-40.
160. Nekrošius I. Darbininkų ir tarnautojų materialinės atsakomybės nuostatai // Socialistinė teisė. 1976, Nr. 4. P. 8-16.
161. Nekrošius I. Darbo įstatymų pagrindams įsigaliojant // Socialistinė teisė. 1970, Nr. 4. P. 3-10.
162. Nekrošius I. Dėl darbininkų ir tarnautojų materialinės atsakomybės // Socialistinė teisė. 1971, Nr. 4. P. 33-42.
163. Nekrošius I. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka // Socialistinė teisė. 1974, Nr. 1. P. 24-28.
164. Nekrošius I. Esminiai darbo įstatymų pakeitimai // Socialistinė teisė. 1988, Nr. 2. P. 5-12.
165. Nekrošius I. Išbandymas priimant į darbą // Socialistinė teisė. 1975, Nr. 2. P. 37-40.
166. Nekrošius I. Kolektyvinių sutarčių teisinio reguliavimo problemos // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1995, Nr. 27. P. 65-68.

167. Nekrošius I. V. Leninas ir socialistinė darbo drausmė // Socialistinė teisė. 1970, Nr. 2. P. 3-6.
168. Nekrošius I. Lietuvos liaudies ūkio aprūpinimo kadrais pokariniu socializmo statybos laikotarpiu teisiniai klausimai // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1969, Nr. 8. P. 21-28.
169. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos // Teisė. Vilniaus universitetas. Mokslo darbai. 1999, Nr. 33 (3). P. 25-32.
170. Nekrošius I. Svarbūs darbo įstatymų pakeitimai // Socialistinė teisė. 1983, Nr. 4. P. 10-16.
171. Nekrošius I. Žalos dydžio nustatymas ir jos atlyginimo tvarka pagal darbo teisę // Socialistinė teisė. 1977, Nr. 1. P. 15-19.
172. Nikitinas V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 25 (17). P. 98-105.
173. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. 304 p.
174. Petrylaitė D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2005, Nr. 74 (66). P. 23-29.
175. Petrylaitė D. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 33-40.
176. Petrylaitė D. Teisės streikuoti įgyvendinimo Lietuvoje problemos // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 25 (17). P. 106-115.
177. Rinkinys teisės aktų, reglamentuojančių darbo ir darbo apmokėjimo santykius (su pakeitimais ir papildymais iki 1997 m. gegužės 1 d. Darbo įstatymų taikymo praktika // Sudarytojai G. Dambrauskienė, K. Jovaišas. Verslo ir komercinė teisė. 1997, Nr. 2-3.
178. Sarpalius A. Viršvalandiniai darbai ir jų panaudojimas // Socialistinė teisė. 1975, Nr. 1. P. 23-28.
179. Sarpalius A. Viršvalandinių darbų sąvoka // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1976, Nr. 13. P. 93-99.
180. Satkevičius D. Dėl darbo įstatymų kodekso 83² str. taikymo // Socialistinė teisė. 1970, Nr. 1. P. 37-40.
181. Sinkevičius J. Ginčų dėl apmokėjimo už darbą nagrinėjimo klausimais // Socialistinė teisė. 1973, Nr. 1. P. 43-47.

182. Sinkevičius J. Profsąjungos FGVK sutikimo atleisti darbuotojus iš darbo klausimais // *Socialistinė teisė*. 1974, Nr. 1. P. 19-23.
183. Staskonis V. Jaunųjų specialistų stažuotės teisiniai klausimai // *Socialistinė teisė*. 1987, Nr. 3. P. 43-46.
184. Šopauskas J. Darbo higiena // *Lietuviškoji enciklopedija*, VI t. Kaunas: Varpas, 1937. P. 7-9.
185. Tartilas J. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse // *Jurisprudencija*. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2003, Nr. 40 (32). P. 41-45.
186. Tartilas J. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. 45 p.
187. Tartilas J., Čyras P., Girnius V. ir kt. Profesinė sauga ir sveikata. Ergonomikos principai. Vilnius: Technika, 2003. 404 p.
188. Teisiniai dokumentai darbo klausimais. Jų komentarai, rekomenduotinos ir tipinės formos // Sudarytojai A. Dambrauskas, G. Dambrauskienė, V. Nekrašas. *Verslas ir teisė*. 1993, Nr. 2.
189. Undzėnas B. Tarptautiniams darbo santykiams taikytinos teisės problema // *Jurisprudencija*. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2000, Nr. 16 (8). P. 54-60.
190. Undzėnas B. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos // *Jurisprudencija*. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 148-155.
191. Usonis J. Atlyginimo už darbą reglamentavimo problemos kelių transporte // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 376-382.
192. Usonis J. Kelių transporto darbuotojų teisinių darbo santykių reglamentavimo problemos // *Jurisprudencija*. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17). P. 156-162.
193. Usonis J. Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje // *Jurisprudencija*. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2007, Nr. 1 (91). P. 59-64.
194. Uziela H. Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodeksas // *Socialistinė teisė*. 1972, Nr. 3. P. 7-14.
195. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. 527 p.
196. Valiulis A. Darbininkų ir tarnautojų drausminės atsakomybės klausimu // *Socialistinė teisė*. 1983, Nr. 4. P. 26-30.

197. Valiulis A. Darbininkų ir tarnautojų gražinimo į darbą bylų nagrinėjimo klausimu // Socialistinė teisė. 1981, Nr. 1. P. 5-10.
198. Valiulis A. Materialinė kolūkiečių atsakomybė pagal kolūkio sudaromas su jais rašytines sutartis // Socialistinė teisė. 1979, Nr. 2. P. 17-21.
199. Valiulis A. Materialinė kolūkiečių atsakomybė už kolūkiui priklausančios technikos sugadinimą // Socialistinė teisė. 1979, Nr. 3. P. 21-26.
200. Verikas A. Darbdavio atsakomybė padarius žalą darbuotojo sveikatai // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2004, Nr. 56 (48). P. 61-68.
201. Verikas A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema // Jurisprudencija. Mykolo Romerio universitetas. Mokslo darbai. 2006, Nr. 11 (89). P. 63-69.
202. Vėgelis V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse // Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 369-375.
203. Vysockis J. Dėl kai kurių darbo įstatymų taikymo, įvedus penkių dienų darbo savaitę // Socialistinė teisė. 1968, Nr. 1. P. 57-60.
204. Александров Н. Г. Советское трудовое право. Москва: Государственное издательство юридической литературы, 1949. 431 с.
205. Андреев В. С. О системе советского трудового права // Тезисы докладов и сообщений на конференции „Новое законодательство о труде“ (теоретические и практические вопросы). Москва, 1973.
206. Бегичев Б. К. Зайкин А. Д. Советское трудовое право. Москва, 1985.
207. Беляцкин С. А. Частное право в основных принципах / Курс гражданского права. Каунас, 1928. 900 с.
208. Дамбраускас А. Вопросы правового обеспечения конституционной обязанности граждан соблюдать трудовую дисциплину в кодексах законов о труде союзных республик // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1987, Nr. 21. P. 34-39.
209. Дамбраускас А. Временный перевод на другую работу работников лесного хозяйства // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1973, Nr. 12 (1). P. 101-106.
210. Дамбраускас А. Некоторые особенности трудового договора в лесном хозяйстве // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1972, Nr. 11. P. 135-140.
211. Дамбраускас А. Общее и особенное правового регулирования трудового договора // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1981, Nr. 16 (2). P. 44-50.

212. Молодцов М. В. Система советского трудовое права и система законодательство о труде. Москва, 1985.
213. Морейн И. К вопросу о субъектах трудового спора // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1968, Nr. 7 (1). P. 123-133.
214. Морейн И. Классификация Трудовых споров // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1969, Nr. 8. С. 127-132.
215. Морейн И. Место суда в системе органов по рассмотрению трудовых споров // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1963, Nr. 3. P. 95-106.
216. Морейн И. Некоторые вопросы рассмотрения трудовых споров // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1964, Nr. 4. P. 79-99.
217. Морейн И. Некоторые вопросы рассмотрения трудовых споров об ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1969, Nr. 8. P. 97-105.
218. Морейн И. Понятие и природа материальной ответственности по советскому трудовому праву // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1970, Nr. 9. P. 123-133.
219. Морейн И. Причины трудовых споров в СССР и пути их ликвидации // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1968, Nr. 7 (1). P. 103-112.
220. Морейн И. Проблема исковой давности в трудовых спорах // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1965, Nr. 4. P. 114-125.
221. Морейн И. Проблема „трудового процесса“ в советском праве // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1972, Nr. 10. P. 101-110.
222. Некрашас В. Дальнейшее совершенствование законодательства о возмещении вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1989, Nr. 23. P. 19-31.
223. Некрашас В. Некоторые вопросы давностных сроков по делам о возмещении вреда рабочих и служащих // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1969, Nr. 8. P. 115-125.
224. Некрашас В. Нормы о материальной ответственности – самостоятельный институт советского трудового права // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1981, Nr. 16 (2). P. 23-32.
225. Некрашас В. Понятие санкции применительно к советскому трудовому праву // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1980, Nr. 15 (2). P. 29-36.

226. Некрашас В. Принципы материальной ответственности по трудовому праву в общем составе принципов советского права // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1978, Nr. 14. P. 83-94.

227. Некрашас В. Юридическая природа правоотношений о возмещении вреда, причиненного производственной травмой или профессиональным заболеванием // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1972, Nr. 10. С. 77-89.

228. Сарпалюс А. Некоторые вопросы порядка возмещения ущерба, причиненного рабочими и служащими предприятию, учреждению, организации // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1978, Nr. 14. P. 83-94.

229. Сарпалюс А. Об отраслевой принадлежности отношений по возмещению материального ущерба, причиненного рабочими и служащими предприятию, учреждению, организации // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1980, Nr. 15 (1). P. 87-100.

230. Сарпалюс А. О месте отношений материальной ответственности в системе правоотношений по советскому трудовому праву // Teisė. Vilniaus valstybinis universitetas. Mokslo darbai. 1981, Nr. 16 (2). P. 33-43.

LIETUVOS DARBO TEISĖS MOKSLO SISTEMA IR RAIDA

SANTRAUKA

Raktiniai žodžiai: teisė, teisės sistema, darbo teisė, darbo teisės sistema, teisės mokslas, darbo teisės mokslas, teisės mokslo sistema, darbo teisės mokslo sistema.

Vienas teisės mokslo uždavinių yra teisės sisteminimas. Lietuvos darbo teisės mokslo sistemą sudaro sistema tarp savęs susijusių teisės normų, kurios sudaro bendrąją dalį, savarankiškas kolektyvinių ir individualių darbo santykių dalis, taip pat darbo teisės reguliuojami teisiniai santykiai, teisinės pažiūros ir teorijos, susijusios su darbo teise, darbo teisės šakos istorija ir kt.

Darbo teisės mokslas Lietuvoje atsirado palyginti neseniai. Lietuvai atgavus nepriklausomybę 1918 m., pasirodė pirmieji mokslininkų (Vytauto Didžiojo universiteto Teisių fakulteto profesoriaus S. Beliackino, ekonomistų J. Bučo, J. Grabausko ir kt.) darbai, kuriuose šalia civilinės teisės, ekonomikos mokslų, dėmesys buvo skirtas ir darbo teisės klausimams nagrinėti.

Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raidą Lietuvoje pristabdė okupacija bei hitlerinės Vokietijos pradėtas pasaulinis karas.

Pokario metais darbo santykių reguliavimas Lietuvoje prarado savarankiškumą – juos reguliavo Maskva, todėl galima teigti, kad šiuo laikotarpiu Lietuvos darbo teisės mokslas buvo identiškas visai tarybinei sistemai, nes kelti naujas idėjas buvo mažai galimybių. Žymiausi to laikotarpio darbo teisės mokslininkai – I. Nekrošius, V. Nekrašas, I. Moreinas, A. Dambrauskas, A. Sarpalius, G. Dambrauskienė, K. Keina, S. Černiauskas, V. Tiažkijus, J. Maculevičius. Darbo teisės mokslininkų veiklos rezultatas – 1972 m. parengtas LTSR darbo įstatymų kodeksas, 1978 ir 1988 m. – šio kodekso komentarai, išleisti leidiniai darbo teisės klausimais, moksliniai darbai publikuojami Vilniaus valstybinio universiteto Teisės fakulteto mokslo darbuose „Teisė“ ir Juridinės komisijos prie Lietuvos TSR Ministrų Tarybos biuletenyje „Socialistinė teisė“, teikiamos konsultacijos periodinėje spaudoje.

Lietuvai 1990 m. atkūrus nepriklausomybę, neišvengiamai teko reformuoti ir jos teisinę sistemą – buvo būtina reformuoti ne tik politinius ir ekonominius santykius, reikėjo įtvirtinti ir vis didesnę reikšmę įgaunančius rinkos santykius. Reformuojant darbo teisę, svarbus ne tik politikų, priėmusių darbo teisę reglamentuojančius teisės aktus, bet ir darbo teisės mokslininkų vaidmuo: I. Nekrošiaus, V. Nekrašo, A. Dambrausko, G. Dambrauskienės, G. Bužinsko, V. Tiažkijaus, R. Macijauskienės, I. Mačernytės-Panomariovienės, J. Maculevičiaus. Jų mokslinės veiklos rezultatas – 2002 m. parengtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2003–

2004 m. – mokslinis praktinis Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, parengti ir išleisti darbo teisės vadovėliai, monografijos, organizuojamos mokslinės konferencijos, moksliniai darbai publikuojami Mykolo Romerio universiteto (iki 2004 m. – Lietuvos teisės universitetas) mokslo darbuose „Jurisprudencija“, Vilniaus universiteto mokslo darbuose „Teisė“, Vytauto Didžiojo universiteto žurnale „Teisės apžvalga“, Lietuvos teisininkų draugijos žurnale „Justitia“ (iki 1996 m. – laikraštis) moksliniuose-praktiniuose žurnaluose „Teisės problemos“, „Verslo ir komercinė teisė“ (iki 1996 m. – „Verslas ir teisė“), „Juristas“ ir kt.

SYSTEM AND DEVELOPMENT OF THE LITHUANIAN LABOUR JURISPRUDENCE

(RASA GRICIŪTĖ)

SUMMARY

Key words: law, law system, labour law, labour law system, jurisprudence, labour jurisprudence, jurisprudence system, labour jurisprudence system.

One of the tasks of jurisprudence is the systematisation of law. The system of the Lithuanian labour jurisprudence institutes a system of interrelated legal norms which institute the common part, separate parts of collective and individual labour relations as well as legal relations regulated by labour law, legal opinions and theories related to labour law, history of the labour law branch etc.

Labour jurisprudence originated in Lithuania rather recently. When Lithuania restored the independence in 1918, the first works of scientists (Vytautas the Great University Department of Law Prof. S. Beliackinas, economists J. Bučas, J. Grabauskas etc.) appeared where the attention was paid to study of labour law issues beside the science of civil law and economics.

The development of the legal thought for regulation of labour relations was suspended in Lithuania by occupation and the world war levied by the Hitlerian Germany.

In the post-war period regulation of labour relations lost its independence in Lithuania—they were regulated by Moscow, so we may state that the Lithuanian labour jurisprudence was identical to the full soviet system that time as there were not much possibilities to rise some new ideas. The top legal scientists of that time are I. Nekrošius, V. Nekrašas, J. Moreinas, A. Dambrauskas, A. Sarpalius, G. Dambrauskienė, K. Keina, S. Černiauskas, V. Tiažkijus and J. Maculevičius. The result of the legal scientists' activities is the Labour Code of the Lithuanian SSR worked out in 1972, comments to the code as of 1978 and 1988, publications on the labour law issues, scientific works published in the scientific works „Teisė“ („Law“) of the Faculty of Law of Vilnius State University and in the bulletin „Socialistinė teisė“ („Socialist Law“) of the Judicial Board of the Minister Council of the Lithuanian SSR, consultancies provided in the periodic press.

When Lithuania restored its independence in 1990, its legal system had to be reformed necessarily – there was a necessity for reformation of both political and economical relations and solidification of market relations becoming more and more important. Under labour law

reformation not only the part of politicians who adopted labour law regulating legal acts is important but also that of the labour law scientists: I. Nekrošius, V. Nekrašas, A. Dambrauskas, G. Dambrauskienė, G. Bužinskas, V. Tiažkijus, R. Macijauskienė, I. Mačernytė-Panomariovienė, J. Maculevičius. Their scientific activity result is the labour law of the Republic of Lithuania developed in 2002, scientific practical comment of the Labour Code of the Republic of Lithuania as of 2003–2004, worked out and published labour law textbooks and monographs, organized scientific conferences, scientific works published in „Jurisprudencija“ („Jurisprudence“) of Mykolas Romeris University (Lithuanian University of Law till 2004), Vilnius University scientific works „Teisė“ („Law“), Vytautas the Great University journal „Teisės apžvalga“ („Law Review“), Lithuanian Lawyers Society journal „Justitia“ (a newspaper till 1996), scientific practical journals „Teisės problemos“ („The Problems of Law“), „Verslo ir komercinė teisė“ („Business & Commerce Law“ („Verslas ir teisė“ till 1996 („Business & Law“ till 1996), „Juristas“ („Lawyer“) etc.

ANNOTATION

The present Master's final thesis considers the system of the Lithuanian labour jurisprudence and the development of science striving to highlight systematisation peculiarities of the Lithuanian labour jurisprudence, determine the interaction between the labour law and the public social structure, in the relation to social forces, social system, follow the peculiarities of development of labour jurisprudence. The following Lithuanian labour law development stages are distinguished: 1) Interwar Lithuania (since 1918 to 1940); 2) Occupied Lithuania (since 1940 till 1989); 3) Independent Lithuania (since 1990 till present). In order to realize the way of study on one or another matters, the development of the labour jurisprudence is reviewed with evaluation of political, social and economic conditions of the periods of times, forces for determination of courses of studies. The final thesis reviews and studies works of some representatives of the labour jurisprudence, national legal acts for regulation of labour relations, international legal acts ratified by Lithuania.