

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

**ŽAVINTA JUREVIČIŪTĖ  
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖ**

**DARBO ĮSTATYMŲ TAIKYMO KONTROLĖ IR ATSAKOMYBĖ**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė – prof. dr. G. Dambrauskienė

Vilnius, 2010

## TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. DARBO ĮSTATYMŲ TAIKYMO KONTROLĖS SAŲOKA IR SANTYKIS SU PRIEŽIŪRA.....	6
2. VALSTYBINĖ DARBO ĮSTATYMŲ TAIKYMO KONTROLĖ.....	13
2.1. Valstybinė darbo inspekcija.....	13
2.1.1. Darbo inspekcijos kontrolės vaidmuo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.....	20
2.1.2. Darbo inspekcijos kontrolės vaidmuo nelegalaus darbo srityje.....	23
2.2. Kiti darbo įstatymų taikymo valstybinės kontrolės subjektai.....	26
3. NEVALSTYBINĖ DARBO ĮSTATYMŲ TAIKYMO KONTROLĖ.....	30
3.1. Profesinių sąjungų vaidmuo.....	30
3.2. Lietuvos Respublikos trišalė taryba.....	37
3.3. Vietinė saugos ir sveikatos darbe kontrolė.....	39
3.4. Darbo tarybų vaidmuo kontrolės procese.....	40
4. ATSAKOMYBĖ UŽ DARBO ĮSTATYMŲ TAIKYMO PAŽEIDIMUS.....	43
4.1. Administracinė atsakomybė.....	43
4.2. Baudžiamoji atsakomybė.....	50
4.3. Drausminė ir materialinė atsakomybė.....	54
IŠVADOS.....	56
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	58
SANTRAUKA.....	65
SUMMARY.....	66

## IVADAS

Tinkamas darbo įstatymų taikymas – pagrindinis darbo teisinių santykių subjektų teisių, tarp jų ir konstitucinės teisės į darbą, užtikrinimo garantas. Pasak A. Vaišvilos, teisės taikymas - tai kompetentingų valstybės institucijų ar pareigūnų, firmų vadovų veikla, kuria padedama asmenims pasinaudoti savo teisėmis, jas apginti pažeidimo atveju, arba veikla, kuria yra siauriamos, likviduojamos asmens teisės, šiam atsisakius vykdyti pareigas, kuriomis jis privalėjo legalizuoti visuomenėje naudojimąsi savo teisėmis<sup>1</sup>. Organizuodamas darbo procesą įmonėje įstaigoje ar organizacijoje darbo įstatymus taiko darbdavys. Piktnaudžiaudamas savo, kaip stipresnės darbo santykių šalies padėtimi, dažnai jis tai daro netinkamai.

Siekiant užkirsti kelią minėtam piktnaudžiavimui, tinkamai reaguoti į pažeidimus, valstybėje veikia kontrolės mechanizmas. Teisinėje literatūroje *kontrolė* suprantama kaip funkcionuojančio objekto proceso stebėjimo ir tikrinimo sistema, turinti tikslą pašalinti nukrypimus nuo nustatytų tikslų.<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekse<sup>3</sup> (toliau – DK) įtvirtintos dvi kontrolės formos – valstybinė ir nevalstybinė. Šios kontrolės rūšys pasižymi sava specifika, skirtingais veiklos mechanizmais, todėl šiame darbe atskirai bus aptariama kiekviena iš jų.

Valstybinę darbo įstatymų kontrolę ir pažeidimų prevenciją vykdo Valstybinė darbo inspekcija (toliau – VDI), Valstybinė energetikos inspekcija, Policijos departamentas bei kitos valstybės institucijos. Vis dėlto VDI misija - tarnauti valstybei ir visuomenei ginant viešąjį interesą ir vykdyti darbo įstatymų pažeidimų, nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevenciją, siekiant išsaugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą bei užtikrinti darbo garantijas,<sup>4</sup> - patvirtina ją esant pagrindine kontroliuojančia institucija. Mokslinėje literatūroje šios institucijos funkcijas vienokiame ar kitokiame kontekste mini dauguma darbo teisės teoretikų, paminėtini G.Dambrauskienė, N. Kasiliauskas, I.Nekrošius, D.Petrylaitė, J.Usonis, V.Vėgelis, J. Tartilas, A. Tartilaitė. Vis dėlto teisinė realybė yra nuolat kintantis procesas<sup>5</sup>, todėl yra tikslinga stebėti VDI ir kitų institucijų veiklą, ją vertinti, turint tikslą prisidėti prie šių institucijų darbą reglamentuojančių teisės aktų tobulinimo, veiklos gerinimo. Nevalstybinę darbo įstatymų kontrolę vykdančių profesinių sąjungų, saugos darbe komitetų, komisijų veiklą taip pat

<sup>1</sup> Vaišvilas A. Teisės teorija. Antrasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2004. P.384.

<sup>2</sup> Bakaveckas A., Dziegoraitis A., Dziegoraitienė A. ir kt. Lietuvos administracinė teisė: Bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005. P.533.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569.

<sup>4</sup> VDI misija, strateginiai tikslai // <http://www.vdi.lt/index.php?184520314>. Prisijungimo laikas: 2009-01-10.

<sup>5</sup> LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. gruodžio 10 d. įsakymu Nr. A1-595 Dėl Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymo Nr. A1-316 “Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo” pakeitimo //Valstybės žinios, 2010. Nr. 2010-12-16, Nr. 147-7547 buvo priimti nauji inspekcijos nuostatai. Magistriniame darbe remiamasi ankstesne nuostatų redakcija.

bus stengiamasi vertinti, įvardyti probleminius aspektus, įvertinti Lietuvos teisės aktus nevalstybinės kontrolės įtvirtinimo požiūriu.

Nustačius, jog darbo įstatymai nėra taikomi tinkamai, atsakingi už tai asmenys gali būti traukiami atsakomybėn. Įstatymų leidėjas yra įvairinės įvairias atsakomybės rūšis – drausminę, materialinę, administracinę bei baudžiamąją. V. Vėgelis pažymi, jog atsakomybė pagal darbo teisę gali būti dvejopa: materialinė ir drausminė.<sup>6</sup> Manytina, kad toks skirstymas nėra išsamus, nepilnai apimantis pažeidėjui valstybės taikomas teisinio poveikio priemones. Universalus yra S.Šedbaro pateikiamas teisinės atsakomybės apibrėžimas. Teisinė atsakomybė – tai teisės pažeidėjui valstybės vardu remiantis įstatymais ir kitais teisės aktais daromas prievartinis poveikis, kuriuo siekiama garantuoti teisės normų nustatytą teisinę tvarką, atkurti teisių ir pareigų pusiausvyrą, pasireiškiantis teisės pažeidėjo elgesio smerkimu ir teisinių sankcijų (atsakomybės priemonių) taikymu, dėl ko pažeidimą padaręs kaltas asmuo patiria nepalankių moralinio, asmeninio, turtinio, fizinio ar organizacinio pobūdžio padarinių.<sup>7</sup> Autorius akcentuoja prievartinį valstybės poveikį, kuris yra vienas iš sudedamųjų tiek administracinės, tiek baudžiamosios atsakomybės elementų. Šiame darbe bus aptariami probleminiai šių atsakomybės rūšių taikymo aspektai. Pastebėtina, kad administracinė ir baudžiamoji atsakomybė darbo teisės specialistų nagrinėjama nepakankamai. Išskirtini tik įmonių vadovų atsakomybę tyrinėję A.Abramavičius, V.Mikelėnas, taip pat darbdavių atsakomybę už darbų saugos ir sveikatos pažeidimus nagrinėjusi A.Tartilaitė. Manytina, kad taip yra dėl to, jog darbo teisės teoretikai mano tai esant baudžiamosios ar administracinės teisės dalyku, o šių teisės šakų specialistai probleminius aspektus palieka spręsti darbo teisės tyrėjams. Egzistuojant tokios analizės poreikiui, šiame darbe minėtos atsakomybės rūšys bus nagrinėjamos plačiau, trumpai apibūdinant ir materialinę bei drausminę atsakomybę.

Siekiant geriau atskleisti darbo įstatymų kontrolės ir atsakomybės už pažeidimus veikimo mechanizmus, darbe bus aptariami šių procesų ypatumai nelegalaus darbo bei darbuotojų saugos ir sveikatos srityse. Šios dvi sritys išskiriamos ir VDI - kaip strateginės veiklos kryptys.

Paminėtos magistro baigiamojo darbo sritys išskiriamos atsižvelgiant į darbo **uždavinius** – išnagrinėti kontrolės sąvoką, jos santykį su priežiūra, apžvelgti darbo įstatymų taikymo kontrolės formas, įvertinti VDI bei kitų institucijų veiklą, nevalstybinės kontrolės būklę Lietuvoje, aptarti probleminius teisinės atsakomybės taikymo aspektus nagrinėjamoje srityje.

Šių uždavinių įgyvendinimas turėtų padėti pasiekti pagrindinį **darbo tikslą** – įvertinti darbo įstatymų taikymo kontrolės ir atsakomybės mechanizmų veikimą Lietuvoje. Taigi, darbo

---

<sup>6</sup> Nekrošius I., Tiažkijus V., Vėgelis ir kt. Darbo teisė. Vilnius:Teisinės informacijos centras, 2008. P. 345.

<sup>7</sup> Šedbaras S. Administracinė atsakomybė. Vilnius: Justitia, 2005. P.65.

**objektu** laikytinas tinkamo darbo įstatymų taikymo užtikrinimas, o **dalyku** – kontrolė ir atsakomybė darbo įstatymų taikymo srityje.

Darbe keliama **hipotezė**: Lietuvos Respublikos darbo įstatymų taikymo kontrolės ir atsakomybės sistema yra tobulintina.

Darbe bus naudojami šie **metodai**: dokumentų analizės (tariant įstatymų nuostatas, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo sprendimus), mokslinės literatūros analizės, apibendrinimo (darant išvadas, vertinant probleminius aspektus), lyginamasis (lyginant Lietuvos teisės aktus ar institucijų praktiką su užsienio valstybėmis), teleologinis (vertinant pvz. nelegalaus darbo įstatymo projektą).

Darbą sudaro: įvadas, keturi dėstomosios dalies skyriai, išvados ir literatūros sąrašas bei priedai.

## 1. DARBO ĮSTATYMŲ TAIKYMO KONTROLĖS SĄVOKA IR SANTYKIS SU PRIEŽIŪRA

Kontrolė (pranc. *contrôle*) Tarptautinių žodžių žodyne apibūdinama kaip tikrinimas, priežiūra<sup>8</sup>. Pripažinus visuomenės susitarimą gyventi teisinėje valstybėje, neišvengiamas yra ir sutikimas būti kontroliuojamiems. Taip įgyvendinama viena pagrindinių teisės funkcijų – apsauginė. Pasak A.Vaišvilos, ji išplaukia iš būtinybės garantuoti teisės normomis nustatomų pareigų įsakumą (reguliavimo funkcijos veiksmingumą)<sup>9</sup>.

Reikėtų pažymėti, kad apsauginės funkcijos sąvoką A.Vaišvila kritikuoja dėl tikslumo stokos ir siūlo ją vadinti valstybės prievartos priemonių legalizavimo ir normavimo funkcija. Kyla klausimas, ar darbo įstatymų kontrolė taip pat įgyvendina pastarąją funkciją. Autorius teigia, jog valstybinės prievartos priemonių legalizavimo ir normavimo funkcija nustato pobūdį ir mastą valstybės prievartos (sankcijos), kurią leidžiama taikyti už reguliacinių teisės normų įpareigojimų, draudimų nevykdymą<sup>10</sup>. Galima nuomonė, jog toks paaiškinimas neapima nevalstybinės kontrolės, kuri pirmiausia remiasi darbuotojų ir darbdavių dialogu, konsultacijomis, ir net pažeidimo atveju pirmiausiai taikoma priemonė, įtvirtinta Profesinių sąjungų įstatymo 18 str., yra reikalauti iš darbdavio panaikinti sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines bei socialines profesinių sąjungų narių teises. Vis dėlto, ir tokios priemonės efektyvumas yra užtikrinamas teisinėmis priemonėmis. Minėtu atveju 18 str. 3 dalyje numatyta, jog darbdaviui laiku neišnagrinėjus reikalavimo ar atsisakius jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą. Iš šio, o ir kitų nevalstybinės kontrolės efektyvumo užtikrinimo pavyzdžių, nagrinėjamų trečiojoje šio darbo dalyje, darytina išvada, jog A.Vaišvilos pateiktas patikslinimas yra tinkamas ir darbo įstatymų kontrolės atveju. Be to, toks paaiškinimas visiškai koreliuoja su kontrolės apibrėžimu. Kontrolė – tai tam tikrų įgaliotų valstybės institucijų (įstatymų leidžiamosios, vykdomosios ar teisminės valdžios) ar visuomeninių organizacijų veikla, kurios metu šie subjektai, naudodami organizacines – teisines priemones ir būdus, aiškinasi, ar nebuvo kokių nors jų kontroliuojamų valstybinio valdymo institucijų ir jų tarnautojų veikloje pažeidimų, ir, jei tokie buvo, tai savalaikiai juos pašalina, atstato pažeistas teises, patraukia kaltus asmenis atsakomybėn, imasi priemonių, kad būtų užkirstas kelias kitiems teisėtumo disciplinos pažeidimams.<sup>11</sup>

Akivaizdu, jog kontrolės institutas neužpildo apsauginės funkcijos sąvokos. Labai svarbus yra ir ketvirtojoje šio darbo dalyje nagrinėjamas atsakomybės institutas. Taip pat ir

<sup>8</sup>Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985. P.264.

<sup>9</sup>Vaišvilas A. Teisės teorija. Antrasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 189.

<sup>10</sup>Ten pat.

<sup>11</sup>Pranevičienė B. Kvaziteismai administracijos veiksmų teisėtumo kontrolės ir administracinių ginčų nagrinėjimo sistemoje: daktaro dis. soc. mokslai: teisė (01 S)/LTU. – V., 2002. P.11.

kontrolė gali realizuoti ne tik apsauginę teisės funkciją, bet ir pvz. auklėjamąją, arba teisės pažeidimų prevencijos funkciją, įgyvendinamą per *išankstinę* kontrolę.

Paminėtinos ir kitos kontrolės formos – *einamoji* bei *vertinamoji*. Tokio skirstymo pagrindų laikytinas kontrolės laikas bei įvairios darbo santykių sritys. J.Usonis kontrolės rūšis apibūdina taip:

*Prevencinė* priežiūra ir kontrolė atliekama nustatant vidaus darbo tvarką pagal darbo įstatymų bei kolektyvinių sutarčių reikalavimus, lokaliniais aktais nustatant saugius darbo procesus, sukuriant saugias ir sveikas darbo sąlygas, taip pat nuolat stebint, kad šie aktai neprieštarautų darbo įstatymams bei įvairiems techniniams reglamentams.

*Einamoji* priežiūra ir kontrolė atliekama siekiant patikrinti ir įvertinti, kaip laikomasi darbo įstatymų ir kitų su jais susijusių teisės aktų, esant pažeidimams juos nustatyti ir pritaikyti būtinas poveikio priemones ir/ar sankcijas.

*Vertinamoji* priežiūra ir kontrolė atliekama siekiant išsiaiškinti ir nustatyti ar buvo padarytas darbo įstatymų pažeidimas konkrečiame darbo ginče. Nustačius pažeidimus turi būti atkuriamos pažeistos darbuotojo ar darbdavio teisės<sup>12</sup>.

Prevencinės (kitaip - išankstinės) kontrolės paaiškinimas galėtų būti neapribojamas tik vidaus darbo tvarka ir jos stebėjimu. Galimos kitokios prevencinės priemonės, kurių, pavyzdžiui, imasi Valstybinė darbo inspekcija – informacinių seminarų rengimas, atsakymai į darbdavių, siekiančių išvengti pažeidimų, klausimus ir kt.

Lietuvoje darbo įstatymų kontrolės vykdymas tiesiogiai numatytas Darbo kodekso V skyriuje „Darbo įstatymų laikymosi kontrolė“. Pasak Darbo kodekso komentaro autorių, valstybėje veikia kontrolės sistema, kurios institucijos tiek preventyviai, tiek kasdienėje veikloje tikrina, kaip darbo teisinių santykių subjektai, kiti asmenys vykdo darbo įstatymus, kitus norminius teisės aktus ir nevalstybines sutartis.<sup>13</sup> Darbo kodekso 31 str. įtvirtintos dvi kontrolės subjektų rūšys – pagal nuosavybės formą skiriama *valstybinė* ir *nevalstybinė* darbo įstatymų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolė. Valstybinę kontrolę vykdo Valstybinė darbo inspekcija, Policijos departamentas ir kitos valstybės institucijos. Nevalstybinės kontrolės vykdytojai – darbo tarybos, profesinės sąjungos, jų žinioje esančios inspekcijos, įmonių saugos darbe komitetai ir kiti subjektai.

Dar vienas skirstymo pagrindas - subjektų veikimo sritis. Taip skiriama *vidinė* ir *išorinė* priežiūra ir kontrolė. Vidinę kontrolę atlieka įmonės, įstaigos ar organizacijos paskirti asmenys tos pačios įmonės darbuotojų atžvilgiu. Vidinė kontrolė dažnai yra siejama su

---

<sup>12</sup>Darbo teisė: vadovėlis / [autorių kolektyvas: G. Dambrauskienė (vadovė) ... [et al.]]. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P.378.

<sup>13</sup>G.Bužinskas, G.Dambrauskienė, T.Davulis ir kt./vad. I.Nekrošius Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.Vilnius: Justitia, 2003. P.121.

darbuotojų priežiūra – t.y. darbdavys siekia išsiaiškinti, ar darbuotojai tinkamai laikosi darbdavio nustatytos tvarkos, saugos, sveikatos reikalavimų. Išorinę priežiūros ir kontrolės funkciją paprastai atlieka valstybės įgaliotos institucijos darbdavio (įmonės, įstaigos ar organizacijos) atžvilgiu. Tokia kontrolė yra skirta išsiaiškinti, ar darbdavys tinkamai laikosi darbo įstatymų, ar sudarytos tinkamos sąlygos darbuotojams, taip pat ar darbuotojai laikosi darbo įstatymų.<sup>14</sup>

Sutinkant su tokiu skirstymu lieka neaišku, kokiai kategorijai priklauso įmonės darbuotojų atstovai, kurių vaidmuo kontrolės procese nėra kvestionuojamas. Manytina, kad vidinės kontrolės nereikėtų suprasti vien kaip darbdavio vykdomos kontrolės darbuotojų atžvilgiu, bet derėtų įtraukti ir darbuotojų atstovus, kurie iš esmės kontroliuoja darbdavį, tačiau veikia įmonės viduje. Paminėtina, jog išorinę kontrolę taip pat atlieka ne tik valstybinės institucijos, bet ir darbuotojų atstovai, pvz. šakinės profesinės sąjungos.

Vertinant tokį kontrolės rūšių skirstymą, galima pastebėti, jog autoriai vartoja priežiūros ir kontrolės sąvokas, tačiau plačiau jų nepaaiškina. Teorijoje šiuo klausimu vyrauja dvi nuomonės. Vieni autoriai yra linkę laikyti priežiūrą viena iš kontrolės rūšių, kiti – šias sąvokas skiria<sup>15</sup>.

Aiškiausiai skirtumą tarp kontrolės ir priežiūros pagrindžia administracinės teisės teoretikai. Pirmiausia jie išskiria organizacinius teisinius teisėtumo užtikrinimo būdus, kuriais užtikrinamas teisėtumas.<sup>16</sup> Tai yra:

1. kontrolė;
2. priežiūra;
3. teismo kontrolinė veikla;
4. nagrinėjant piliečių prašymus, pasiūlymus, pareiškimus ir skundus (administracinė procedūra).<sup>17</sup>

Iš tokio skirstymo akivaizdu, jog bus kalbama apie kontrolę ir priežiūrą kaip apie dvi atskiras priemones. Kontrolė skirta užtikrinti, kad vykdomosios valdžios institucijos ir pareigūnai, piliečiai, įmonės, įstaigos ir organizacijos griežtai ir nenukrypstamai vykdytų įstatymus ir kitus teisės aktus bei laikytųsi drausmės. Tuo tarpu priežiūra – tai stebėjimas, kaip organizacine tvarka nepavaldžios viešojo administravimo institucijos, pareigūnai, piliečiai,

<sup>14</sup>Darbo teisė: vadovėlis / [autorių kolektyvas: G. Dambrauskienė (vadovė) ... [et al.]]. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P.377.

<sup>15</sup>A.Bakaveckas, A.Dziegoraitis, A.Dziegoraitienė ir kt. Lietuvos administracinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis//red. A.Dziegoraitis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005. P.528.

<sup>16</sup>Teisėtumo užtikrinimas viešojo administravimo srityje – tai viešojo administravimo institucijų, pareigūnų, piliečių ir organizacijų veiksmai, taikomi metodai, priemonės ir kiti poveikio būdai, kuriais įgyvendinama teisėtumo pažeidimo prevencija, atskleidžiami ir šalinami teisėtumo pažeidimai bei taikomos teisinės atsakomybės priemonės kaltiems asmenims.

<sup>17</sup>A.Bakaveckas, A.Dziegoraitis, A.Dziegoraitienė ir kt. Lietuvos administracinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis//red. A.Dziegoraitis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005. P.528.



įmonės, įstaigos ir organizacijos bei jų darbuotojai laikosi įstatymuose bei kituose teisės aktuose įtvirtintų specialių reikalavimų.<sup>18</sup>

Tiek kontrolės, tiek priežiūros sąvokos randamos teisės aktuose, reglamentuojančiuose viešojo administravimo institucijų veiklą. Pvz. Viešojo administravimo įstatymo 9 str. numato, kad administracinių aktų įgyvendinimas turi būti prižiūrimas ar kontroliuojamas.

Šios sąvokos abi kartu arba atskirai vartojamos ir darbo teisinius santykius reguliuojančiuose įstatymuose ir kituose teisės aktuose. Štai Darbo kodekso V skyrius skiriamas darbo įstatymų laikymosi *kontrolei*. Valstybiniai ir nevalstybiniai subjektai, remiantis DK 31 str., vadinami kontrolės organais, kurie vykdo ne ką kitą, o darbo įstatymų ir kolektyvinių sutarčių laikymosi *kontrolę*. Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 2 str. įtvirtinamas šios institucijos statusas: „Valstybinė darbo inspekcija yra juridinio asmens teisės turinti valstybinė *kontrolės* įstaiga, veikianti prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos“. Tuo tarpu DK 22 str. 5 dalyje nustatoma viena iš darbuotojų atstovų teisių - vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi *priežiūrą ir kontrolę*.

Akivaizdu, kad tarp sąvokų yra painiavos. Ji galėtų būti išspręsta pasiremiant R. Kalesnyko pasiūlytais šių terminų atskyrimo kriterijais, pritaikytais viešojo administravimo sistemai. Tai yra:

1. Skirtingi kontrolę ir priežiūrą vykdančys subjektai. Priežiūrą vykdo specialiai tam įgaliotos viešojo administravimo institucijos, o kontrolę atlieka įvairūs subjektai.

2. Skirtingi kontrolės ir priežiūros objektai. Kontrolės atveju subjektai kontroliuoja tik institucijas (pareigūnus), kurios vykdo viešojo administravimo funkcijas, o priežiūros atveju – tiek viešojo administravimo institucijas, pareigūnus, tiek fizinius ir juridinius asmenis, nepriklausomai nuo pavaldumo.

3. Skirtingas turinys. Kontrolės metu objekto veikla tikrinama ne tik teisėtumo, bet ir tikslingumo požiūriu, o priežiūros metu – tik teisėtumo požiūriu, t.y. kaip ji atitinka ne vien įstatymų ir kitų teisės aktų reikalavimus, bet ir tam tikras specialias taisykles, normas, standartus, kurių privalo laikytis objektas ir kurios yra techninio pobūdžio.

4. Skirtingas kontrolės ir priežiūros subjektų bei objektų tarpusavio santykių pobūdis. Priežiūros subjektai savo įgaliojimus ir funkcijas įgyvendina santykiuose su tais objektais, kuriems jos organizacine tvarka nepavaldžios, o kontrolės subjektai kontroliuoja tik jiems pavaldžias institucijas ir pareigūnus).

---

<sup>18</sup>A.Bakaveckas, A.Dziegoraitis, A.Dziegoraitienė ir kt. Lietuvos administracinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis/red. A.Dziegoraitis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005. P.530.

5. Skirtingos prižiūrimos veiklos sritys. Kontrolės subjektai prižiūri įvairias kontroliuojamo objekto veiklos sritis, o priežiūros subjektai - kaip laikomasi specialių taisyklių, nustatytos tvarkos arba tam tikrų standartų bei normų.<sup>19</sup>

Ieškant skirtumų tarp administracinės ir darbo įstatymų kontrolės vertėtų apžvelgti pagrindinius darbo įstatymų kontrolės vykdymo subjektus.

Darbo inspekcija R.Kalesnyko pavyzdyje pateikiama kaip administracinės priežiūros subjektas<sup>20</sup>. Vis dėlto, kontrolę atlieka įvairūs subjektai, taip pat ir vykdomosios valdžios institucijos (remiantis Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 2 str., Valstybinė darbo inspekcija - įstaiga, veikianti prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos). Be to, tuo pačiu straipsniu darbo inspekcijai suteikiamas kontrolės institucijos statusas. Taigi kol kas galima būtų sutikti, jog šiuo aspektu inspekcija yra tiek kontrolės, tiek priežiūros subjektas. Valstybinė darbo inspekcija kontroliuoja juridinius ir fizinius asmenis, tikrina jų veiklos teisėtumą, bet ne tikslingumą, todėl objekto ir turinio prasme atlieka priežiūrą, ne kontrolę. Taip pat, kaip priežiūros vykdytoja, inspekcija stebi jiems nepavaldžius objektus, tikrina ne tik įstatymų, bet ir specialių taisyklių laikymąsi (pvz. darbų saugos srityje).

Kalbant apie nevalstybinę kontrolę, aktyviausiai veikiantis subjektas – darbuotojų profesinės sąjungos. Kaip jau buvo minėta, DK 31 str. joms suteikiamas kontroliuojančių institucijų, o DK 22 str. – priežiūros ir kontrolės institucijų statusas. Profesinių sąjungų įstatymo 17 str. įtvirtina teisę kontroliuoti darbo ir profesinių sąjungų įstatymų laikymąsi. Prisimenant R.Kalesnyko pateiktą klasifikaciją, profesinių sąjungų vykdoma veikla labiau pripažintina priežiūra pagal visus požymius, tuo tarpu kontrole ji gali būti laikoma tik pagal subjekto požymį.

Ieškant problemos sprendimo raktų reiktų pažvelgti į Tarptautinės darbo organizacijos, įkurtos 1919 m. socialinio teisingumo didinimo ir rūpesčio dirbančiais žmonėmis tikslu, priežiūros sistemą. Tarptautinė darbo organizacija formuluoja tarptautinius darbo standartus konvencijomis, rekomendacijomis ir kitais dokumentais nustatydamas minimalius standartus tokiose srityse kaip asociacijų laisvė, teisė jungtis į organizacijas, kolektyvinės derybos, priverstinio darbo panaikinimas, nediskriminavimo ir lygių galimybių vyrams ir moterims užtikrinimas bei kitos įvairaus pobūdžio darbo sąlygos.<sup>21</sup> Lietuva šios organizacijos narė yra nuo 1921 metų.

Tarptautinėje darbo organizacijoje konvencijose ir kituose dokumentuose įtvirtintų normų laikymasis garantuojamas specializuotomis priežiūros procedūromis. Vertėtų paminėti, kad šiuo metu visuotinai pripažįstama, kad TDO standartų priežiūros sistema yra viena labiausiai

---

<sup>19</sup>A.Bakaveckas, A.Dziegoraitis, A.Dziegoraitienė ir kt. Lietuvos administracinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis/red. A.Dziegoraitis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005. P.530.

<sup>20</sup>Ten pat.

<sup>21</sup>Jakučionytė R. Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema// Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17).P.64.

ištobulintų tarptautinių priežiūros sistemų.<sup>22</sup> G.Dambrauskienė ir I. Mačernytė – Panomariovienė išskiria 3 pagrindines priežiūros procedūras: 1) reprezentacines; 2) ieškinines; 3) priežiūrą, paremtą metinių vyriausybių pranešimų (ataskaitų) nagrinėjimu.<sup>23</sup> Toliau autorės siūlo šias procedūras skirstyti į dvi grupes – t.y. reguliarią kontrolę ir išskirtinę kontrolę. Apžvelgiant jas aiškėja, kad tiek kontrole, tiek priežiūra vadinamos priemonės yra tie patys mechanizmai, skirti užtikrinti tinkamą konvencijų taikymą – tai yra įvairaus pobūdžio pranešimai, ataskaitos, kurias kiekviena valstybė narė nuolat privalo teikti Tarptautiniam darbo biurui bei pareiškimų ir skundų tyrimo procedūros. Dar daugiau, cituodamos J. Maculevičių ir V. Tiažkijų, autorės priežiūrą, paremtą vyriausybių ataskaitomis, vadina, vyraujančia darbo standartų kontrolės priemone.

Akivaizdu, jog darbo teisiniuose santykiuose skirtumas tarp priežiūros ir kontrolės tarsi išnyksta. Skirtumas ne visada daromas ir administracinės teisės teoretikų darbuose, štai A. Andruškevičius teigia, jog įstatymų ir kitų norminių aktų įgyvendinimą lemia ir daugelis administracinės priežiūros, audito, prevencinių ir kitų administracinės kontrolės veiksmų<sup>24</sup>. Šitaip autorius administracinę priežiūrą, šalia kitų, priskiria kontrolės veiksams.

Pasak B. Pranevičienės, kontrolinę funkciją atliekantys subjektai siekia atsakyti į klausimą – „kaip?“: tinkamai ar netinkamai veikė administracija. Visa tai rodo, kad kontrolėje visada yra šie elementai: kontrolės subjektas (kontroliuojantysis), objektas (kontroliuojamasis), dalykas (tai, kas kontroliuojama, pvz. objekto veikla atitinkamu požiūriu, tam tikra šios veiklos sritis), tam tikros taisyklės, standartai, reikalavimai, kurių privalo laikytis kontroliuojamasis ir vertinimas, palyginimas, kaip kontrolės dalykas atitinka minėtas taisykles.<sup>25</sup> Tuos pačius požymius turi ir priežiūra.

Remiantis administracinės teisės specialistais, viešasis valdymas neįmanomas be valdymo institucijų pareigūnų atliekamos kontrolinės veiklos – patikrinimų, revizijų, audito, pavedimų vykdymo kontrolės, ar, pavyzdžiui, administracinės priežiūros bei prevencijos veiksmų. Tokio pobūdžio veikla siekiama dviejų pagrindinių tikslų: 1) gauti informaciją, ar teisės subjektai nepažeidžia įstatymuose bei administracinio reglamentavimo aktuose nustatytų taisyklių; 2) sukurti sąlygas, kurios neleistų daryti administracinius nusižengimus ir kitokius teisės pažeidimus.<sup>26</sup> Lygiai toks pat tikslas yra ir darbo teisiniuose santykiuose - sužinoti, ar

<sup>22</sup>Jakučionytė R. Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema// Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17). P.64.

<sup>23</sup> Dambrauskienė G., Mačernytė Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų ratifikavimas, jų vykdymas ir kontrolė. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001.P. 72.

<sup>24</sup>A.Andruškevičius. Administracinė teisė.Bendrieji teorijos klausimai.Valdymo aktų institutas. Ginčo sakykių jurisprudenciniai aspektai. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P.108.

<sup>25</sup> Pranevičienė B. Kvaziteismai administracijos veiksmų teisėtumo kontrolės ir administracinių ginčų nagrinėjimo sistemoje: daktaro dis. soc. mokslai: teisė (01 S)/LTU. – V., 2002. P.11.

<sup>26</sup>A.Andruškevičius.Administracinės teisės principai ir normų ribos. Vilnius:Teisinės informacijos centras, 2004. P.74.

kontroliuojamas subjektas nepažeidžia darbo įstatymų bei sukurti sąlygas, neleidžiančias daryti pažeidimų, tai yra taikyti atsakomybę.

Teisinėje literatūroje galimos nuomonės, jog ir administracinė priežiūra yra viešojo administravimo kontrolės rūšis, nes apima asmenų vykdomos veiklos tikrinimą (t.y. kaip laikomasi įstatymuose ir kituose teisės aktuose įtvirtintų reikalavimų).<sup>27</sup> Toks priežiūros suvokimas paaiškina ir kontrolės bei priežiūros statusą darbo teisiniuose santykiuose. Dauguma autorių sutinka, jog ribos tarp šių sąvokų išties nedidelės ir dažnai vienu metu yra vykdoma tiek priežiūra, tiek kontrolė. Toks suvokimas nepaneigia pagrindinio tiek kontrolės, tiek priežiūros tikslo - užtikrinti tinkamą darbo įstatymų taikymą.

Šiandieninis besikeičiantis pasaulis neišvengiamai veikia ir kontrolės veiklos efektyvumą. Negalima neatsižvelgti į vykstančius procesus, juk, kaip pabrėžia T. Davulis, cituodamas R.Blainpain, - tam, kad išliktų, darbo teisės reguliavimas turi būti kompetentingas.<sup>28</sup> Todėl kiekvieno iš šių subjektų veiklos efektyvumas yra reikalingas teisinio įvertinimo.

Apibendrinant šiame skyriuje išsakytas mintis, galima teigti, jog kontrolės sąvoka teisinėje literatūroje yra aiški, tačiau jos rūšių skirstymai ne visada tikslūs. Taip pat kai kurie teisės specialistai yra linkę šią sąvoką griežtai skirti nuo priežiūros apibrėžimo. Pritaikius administracinėje teisėje žinomus šių sąvokų atskyrimo kriterijus akivaizdu, jog darbo teisėje tokio skirtumo beveik nėra. Sąvokos, jų neskiriant, vartojamos ne tik Lietuvos Respublikos teisės aktuose, bet ir tarptautiniuose dokumentuose, o jų painiojimas nepaneigia pačios kontrolės ir priežiūros tikslo. Svarbesnis yra kontrolės efektyvumas, kuris bus aptariamas tolesniuose skyriuose.

---

<sup>27</sup>A.Bakaveckas, A.Dziegoraitis, A.Dziegoraitienė ir kt. Lietuvos administracinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis//red. A.Dziegoraitis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005. P.563.

<sup>28</sup>Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos //Jurisprudencija. 2008, Nr.8 (110).P. 29.

## 2. VALSTYBINĖ DARBO ĮSTATYMŲ TAIKYMO KONTROLĖ

### 2.1. VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA

LR Konstitucijos 48 str. įtvirtina kiekvieno žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju<sup>29</sup>. Ši konstitucinė teisė valstybėje užtikrinama pasitelkiant į kontrolę, prevenciją bei atsakomybės taikymą orientuotas valstybines institucijas, tokias kaip Valstybinė darbo inspekcija.

Darbo inspektoriai žinomi nuo darbo teisės atsiradimo. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje darbo įstatymai jau XIX a. nustatė standartus, kurių vykdymas buvo užtikrinamas baudžiamosios teisės priemonėmis Magistratų teismuose. Už stebėseną buvo atsakingi inspektoriai, kurie nepaklusniam darbdaviui galėjo iškelti bylą teisme.<sup>30</sup>

Lietuvoje darbo inspekcija įkurta 1919 m. birželio 16 d. kaip Darbo inspekcijos departamentas prie Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos. Inspekcijos uždaviniai, kompetencija, struktūra buvo nustatyti 1924 m. priimtame Darbo inspekcijos įstatyme. Ji tapo įstatymiškai atsakinga už teisinę, techninę bei materialinę darbų saugos kontrolę. Inspektoriams buvo suteikta teisė darbo metu lankyti įmones, dvarų ūkius bei prie jų esančius darbininkų butus.<sup>31</sup> Keičiantis valstybinėms santvarkoms inspektorių funkcijos buvo naikinamos ir vėl atnaujinamos.

Šiandieninė Valstybinė darbo inspekcija, kaip įtvirtinta DK 32 str., pagal savo kompetenciją vykdo darbo įstatymų, kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų laikymosi valstybinę kontrolę ir pažeidimų prevenciją. Institucija, vykdydama jai deleguotas funkcijas, vadovaujasi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymu<sup>32</sup>, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintais Valstybinės darbo inspekcijos nuostatais<sup>33</sup>, Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus

<sup>29</sup> Lietuvos respublikos Konstitucija//Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30)

<sup>30</sup> Collins H., Ewing K. D., McColgan A. Labour law text and materials. Oxford and Portland, Oregon: Hart publishing, 2005. P.10.

<sup>31</sup> Valstybinė darbo inspekcija// <http://www.vdi.lt/index.php?-1395320158>; Prisijungimo laikas: 2010-09-27.

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr.102-4585.

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymas A1-316 "Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo"//Valstybės žinios. 2009, Nr. 58-2262.

patvirtintu reglamentu<sup>34</sup> ir kitais teisės aktais, kurie reglamentuoja darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius.

Valstybinė darbo inspekcija yra valstybinė kontrolės įstaiga, veikianti prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Šią instituciją sudaro administracija ir teoriniai skyriai. Inspekcijai vadovauja Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, administraciją taip pat sudaro jo pavaduotojai bei inspekcijos veiklą koordinuojantys ir organizuojantys skyriai ir tarnybos.

Savo misiją - tarnauti valstybei ir visuomenei ginant viešąjį interesą ir vykdyti darbo įstatymų pažeidimų, nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevenciją, siekiant išsaugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą bei užtikrinti darbo garantijas, - ji vykdo per priskirtas funkcijas, kurias, remiantis Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 4 str. galima skirti į dvi kategorijas, t.y. nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų *prevencija* bei Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų *kontrolė* įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo<sup>35</sup>. Šios dvi kategorijos yra viena su kita susijusios – pakankama prevencija daro įtaką kontrolės poreikio mažėjimui bei rezultatams.

Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 str., Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskirtos net 25 funkcijos ir šis sąrašas nėra baigtinis. Pagrindinės inspekcijos vykdomos funkcijos yra šios:

1. Kontrolė (tikrinimas):

a) Darbų saugos srityje – tikrina, ar darbdaviai laikosi darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, ar nustatyta tvarka yra įsteigti įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos bei komitetai ir kaip organizuota vidinės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės kontrolė, ar naudojamos darbo priemonės, darbo vietos, technologiniai procesai, darbo sąlygos atitinka įstatymų ar kitų norminių teisės aktų reikalavimus, kontroliuoja, kaip laikomasi potencialiai pavojingų įrenginių techninės būklės tikrinimo tvarkos ir terminų, ar atliekama nuolatinė šių įrenginių priežiūra, taip pat ar tinkamai organizuojamas transporto eismas įmonėse ir kt.

b) Nelegalaus darbo srityje – nelegalaus darbo reiškinių kontrolė.

c) Kitų darbo sąlygų - tikrina, ar darbdaviai laikosi darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, pvz. darbo ir

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius 2004 balandžio 22 d. įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamento patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, Nr.80-2860.

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr.102-4585

poilsio organizavimo taikymo asmenims iki 18 metų, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims ir dirbantiems neįgaliesiems.

2. Registravimas ir tyrimas: registruoja sunkius ir mirtinus nelaimingus atsitikimus darbe, kaupia iš darbdavių gautą informaciją apie lengvus nelaimingus atsitikimus darbe, nustatyta tvarka saugo nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų priežasčių tyrimo aktus, tiria sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe aplinkybes ir priežastis. Sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe atvejais Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius nelaimingo atsitikimo darbe tyrimo medžiagą perduoda teisės saugos institucijai; organizuoja ir kartu su sveikatos priežiūros įstaigų atstovais tiria profesinių ligų aplinkybes ir priežastis.

3. Pareiškimų bei skundų Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos klausimais nagrinėjimas, pareiškėjų konfidencialumo užtikrinimas.

4. Analizė ir pasiūlymų teikimas: analizuoja darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų taikymo praktiką, teikia siūlymus pakeisti galiojančius įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, teikia pastabas bei pasiūlymus dėl rengiamų norminių teisės aktų projektų darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo santykių srityse.

5. Konsultacijos: konsultuoja darbuotojus, darbuotojų atstovus, darbdaviams atstovaujančius asmenis, darbdavių įgaliotus asmenis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, darbo įstatymų vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kitais klausimais; nustatyta tvarka dalyvauja nustatant darboviečių, jų padalinių ar naujų darbo vietų tinkamumą naudoti;

6. Kitos.

Paminėtina, jog Lietuvai tapus ES nare Valstybinei darbo inspekcijai, be jau galiojančių teisės aktų priežiūros, atsirado naujų funkcijų ir įpareigojimų: komandiruočių darbuotojų iš ES šalių darbo sąlygų kontrolė, ES dokumentuose ir nacionaliniuose teisės aktuose numatyta tikrinimų keliuose ir transporto įmonėse tvarka vykdoma vairuotojų darbo ir poilsio laiko kontrolė. Pagal Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymą Valstybinei darbo inspekcijai pavesta darbuotojų atstovų teisių apsaugos ir garantijų šalyje veikiančiose Europos Bendrijos įmonėse, jų padaliniuose kontrolė. Ji taip pat atlieka ES saugos ir sveikatos darbe agentūros atstovavimo Lietuvoje funkcijas.<sup>36</sup>

Nuo 2011 m. sausio 1 d. Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 str. 24 punktu institucijai bus priskiriama dar viena funkcija – teikti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenis nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokos tarifų grupių skaičiui nustatyti bei šio draudimo įmokos tarifams apskaičiuoti apie tai, kad darbo priemonės, darbo sąlygos neatitinka teisės aktų

<sup>36</sup> VDI veikla// <http://www.vdi.lt/index.php?1932977830>; Prisijungimo laikas: 2010-10-01.

nustatytų reikalavimų, apie nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimus, nelaimingų atsitikimų, įvykusių dirbant pavojingus darbus, skaičių ir pavojingus darbus dirbančių darbuotojų atitinkamoje įmonėje skaičių. Numatyta išimtis, jog nuostatos dėl duomenų apie darbo priemonių, darbo sąlygų neatitiktį darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytiems reikalavimams teikimo įsigalios nuo 2012 m. sausio 1 d.

Labai svarbi darbo inspekcijos veiklai, kartu ir funkcijų aptarimui, yra 1994 m. Lietuvoje ratifikuota 1947 m. priimta Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) 81-oji konvencija Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje.<sup>37</sup> Kas dvejus metus valstybės narės atsiskaito organizacijai už konvencijos įgyvendinimą. Peržvelgus pastarųjų metų Lietuvos Respublikos ataskaitas, matyti, kad valstybė įgyvendina visus konvencijoje numatytus įsipareigojimus. Dar daugiau, 2009-tųjų metų ataskaitoje pabrėžiama, jog Valstybinė darbo inspekcija vykdo ir kitas, konvencijoje nenumatytas, funkcijas, tokias kaip darbuotojų saugos ir sveikatos darbe tarnybų kontrolė, tikrinimas kaip darbdaviai laikosi kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų dėl darbo sutarčių sudarymo, vykdymo, pasibaigimo, darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo ir poilsio laiko, darbo apmokėjimo, garantijų ir kompensacijų, drausminių nuobaudų skyrimo ir materialinės atsakomybės taikymo tvarkos ir daugelio kitų. Reikėtų paminėti, jog Konvencijos 3 str. būtent ir įtvirtina darbo inspekcijos sistemos funkcijas:

1. Užtikrinti laikymąsi teisinių nuostatų, susijusių su darbo sąlygomis ir darbuotojų sauga darbe, t.y. nuostatų dėl darbo laiko, darbo užmokesčio, saugumo, sveikatos ir gerovės, vaiko ir jaunuolio užimtumo ir kitų susijusių klausimų, jeigu nuostatų laikymosi reikalauja darbo inspektoriai;

2. Teikti darbdaviams bei darbuotojams patarimus ir techninę informaciją apie efektyviausias teisių nuostatų laikymosi priemones;

3. Teikti kompetentingoms valdžios institucijoms susipažinti su trūkumais ir pažeidimais, nors jie ir nepriklausytų teisinių nuostatų sričiai.<sup>38</sup>

Manytina, kad būtent šios trys funkcijos yra kertiniai inspektavimo sistemos poliai, kurie savyje talpina visą kontrolės ir prevencijos sistemą, todėl minėtos ir teisės aktuose įtvirtintos Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos funkcijos nėra perteklinės Konvencijos prasme.

Numatytų funkcijų tinkamam įgyvendinimui itin svarbus darbo įstatymų taikymo kontrolės mechanizmas. Reikšmingiausia priemonė, užtikrinanti kontrolės mechanizmo veikimą, - inspektavimas. 2009 m. VDI atliko 11 981 įmonės inspektavimų darbo įstatymų vykdymo

---

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr.I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“//Valstybės žinios. 1994-06-29, Nr. 49-913

<sup>38</sup> Tarptautinės darbo organizacijos 81-oji konvencija “Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje” // <http://www.socmin.lt/index.php?1419288717>; Prisijungimo laikas:2010-09-07.



klausimais (per 2008 m. – 11 242). Užfiksuoti 7 039 atvejai (2008 m. – 6 600), kur buvo nustatyti 18 788 darbo teisės aktų pažeidimai (2008 m. – 18 001) ir įteikti reikalavimai juos pašalinti. Šioje inspektavimų grupėje didžiausią dalį klausimų sudaro 37,2 proc. sudaro darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo pažeidimai, 32,3 proc. - darbo ir poilsio organizavimo pažeidimai, 25,3 proc. - darbo apmokėjimo pažeidimai ir 5,2 proc. – kiti pažeidimai (*1 priedas*)<sup>39</sup>.

Kita reikšminga grupė inspektavimų – darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimai ir prevencija. Šiuo klausimu 2009 metais atlikta 10 910 inspektavimų. 7 296 atvejais buvo nustatyta 28 412 pažeidimų ir įteikti reikalavimai juos pašalinti. Nesunku pastebėti, kad pažeidimai yra daugybiniai. Pastebėtina ir tai, jog 67 proc. inspektavimo atvejų pažeidimai yra aptinkami. Tai rodo, jog dažniausiai įmonės tikrinamos gavus skundų. Valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamento 25 p. numatyta, jog pagrindinės prevencinio inspektavimo rūšys yra reaguojamasis ir planinis inspektavimas. Planinis inspektavimas - tai tikrinimai, kai siekiama darbo, darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimų prevencijos pagal iš anksto numatytus tikslus. Reaguojamasis atliekamas tiriant nelaimingus atsitikimus, profesines ligas, dalyvaujant pramoninių avarių tyrime, nustatant naujų ar modernizuotų (rekonstruotų) darbuotojų, jų padalinių, darbo vietų tinkamumą naudoti, nagrinėjant darbuotojų, socialinių partnerių skundus, prašymus ar pranešimus. Šie inspektavimai sudaro didžiąją dalį inspekcijos veiklos. Atkreiptinas dėmesys, jog prie reaguojamojo inspektavimo priskiriamas darbo laikas, kurį darbo inspektorius skiria darbuotojų, darbuotojų atstovų, darbdavių bei jų susivienijimų atstovų konsultavimui, dalyvavimui seminaruose, mokymuose, atestacijose bei teismuose. Tokio priskyrimo pagrindas nėra visai aiškus, nes seminarų, mokymų vedimas – tai atskira Valstybinės darbo inspekcijos funkcija, reglamento 14.25 p. įvardijama kaip konsultacijos. Turint omeny sudaromus mokymų grafikus, taip pat nėra aišku, kodėl tokia inspektorių veikla laikytina būtent reaguojamuoju, o ne, sakykim, planiniu inspektavimu. Manytina, jog tokios veiklos priskyrimas inspektavimo procedūroms kelia painiavą inspektavimo sąvokoje ir yra netikslingas.

Inspektuodami įmones inspektoriai naudojami teise, pateikę pažymėjimą ir įgaliojimą, laisvai ir be išankstinio perspėjimo bet kuriuo paros metu nekliudomai į bet kurią darbo vietą tikrinti ar laikomasi įstatymų, darbų saugos ir sveikatos įstatymų ir kitų teisės aktų, gauti iš darbdavių dokumentus (pasiimti juos laikotarpiui iki 7 darbo dienų). Nustačius pažeidimus, galimos tokios priemonės :

---

<sup>39</sup> Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 m. // <http://www.vdi.lt/index.php?2130139515>.  
Prisijungimo laikas: 2010-09-30.

- Surašomas vyriausiojo darbo inspektoriaus patvirtintos formos dokumentas (reikalavimas, protokolai, aktas, nutarimas ir kt.);

- Reikalavimas, jame nurodžius pažeidimus ir terminus jiems pašalinti, įteikiamas darbdaviui. Šis reikalavimas, kaip ir visi inspektoriaus nurodymai, darbdaviui yra privalomi.

- Sustabdomi darbai. Ši inspektoriaus teisė įtvirtinta DK 266 straipsnyje „Darbų sustabdymas“ nurodoma, kad inspektorius, įvertinęs darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, gali priimti sprendimą įpareigoti darbdavį sustabdyti darbus norminių teisės aktų nustatyta tvarka:

1. Kai darbuotojas (darbuotojai) neapmokytas saugiai dirbti;

2. Sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai – pavojui;

3. Kai dirbama pažeidžiant nustatytus technologinius reglamentus;

4. Kai dirbama neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių arba kai darbuotojai neaprūpinti reikiamomis kolektyvinėmis ir (ar) asmeninėmis apsaugos priemonėmis;

5. Kitais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai, gyvybei.

Teisė sustabdyti darbus numato ir Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. 9 str. „Valstybinės darbo inspekcijos inspektorių teisės ir pareigos“ inspektoriumi suteikta teisė reikalauti, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo nedelsdamas sustabdytų darbus: kai darbuotojai neapmokyti ir (ar) neinstrukuoti saugiai dirbti, kai sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai yra pavojus saugai ir sveikatai, kai dirbama pažeidžiant technologinius reglamentus, neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių arba kai darbuotojas (darbuotojai) neaprūpinti asmeninėmis apsaugos priemonėmis ir kitais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai, gyvybei<sup>40</sup>.

Tuo tarpu Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos nuostatų 17 p. įtvirtina inspektoriaus pareigą, o ne teisę stabdyti darbus. Įsakmiai nurodoma, jog tai privaloma daryti nedelsiant. Pažymėtina, jog 2009 metais, inspektuotose įmonėse dėl norminių teisės aktų reikalavimų neatitikimo sustabdyti darbai 958 darbo vietose, ir nors tai 2,5 karto mažiau negu 2008 metais, akivaizdu, jog šia teise inspektoriai naudojasi. Darbų stabdymas kuriam laikui suvaržo darbdavio teises, be to, toks reikalavimas gali būti pripažintas ir neteisėtu, darbdaviui pasinaudojus teise apskųsti inspektoriaus sprendimą, todėl šis klausimas turėtų būti aiškiau reglamentuotas, tiek VDI įstatyme, tiek VDI nuostatuose nustatant vieną - teisę arba pareigą - stabdyti darbus.

Dar viena galima pažeidimo baigtis – administracinės nuobaudos skyrimas. ATPK 233 str. 2 d. įtvirtinama ir Valstybinės darbo inspekcijos inspektorių teisė nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skirti administracines nuobaudas. Valstybinės darbo inspekcijos vardu tokią teisę turi: 1) Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, jo

---

<sup>40</sup>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr.102-4585.

pavadautojai ir skyrių vyriausieji darbo inspektoriai; 2) skyrių vyresnieji darbo inspektoriai; 3) darbo inspektoriai.

Nors Valstybinės darbo inspekcijos funkcijų sąrašas yra gana ilgas, jis beveik kasmet papildomas ir Administracinių teisės pažeidimų kodekso (toliau – ATPK) pakeitimais. Vadovaudamasi 233 straipsniu Valstybinė darbo inspekcija nagrinėja bylas pagal šiuos kodekso straipsnius: 41 str. Darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimas; 41<sup>1</sup> str. Nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimas, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos pažeidimas; 41<sup>4</sup> str. Darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas; 41<sup>5</sup> str. Darbo laiko apskaitos pažeidimas; 41<sup>7</sup> str. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo pažeidimas; 41<sup>8</sup> str. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo pažeidimas; 41<sup>9</sup> str. Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimus Europos bendrovėse“ pažeidimas; 41<sup>10</sup> str. Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse“ pažeidimas; 41<sup>11</sup> str. Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovėje po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi“ pažeidimas; 84<sup>1</sup> str. Cheminių medžiagų ir preparatų tvarkymo reikalavimų pažeidimas; 142<sup>8</sup> str. Keleivių ar krovinių vežimas kelių transporto priemonėmis vidaus ir (ar) tarptautiniais maršrutais su neįrengtu, neveikiančiu ar neatitinkančiu nustatytų reikalavimų tachografu, šio prietaiso rodmenų ir registracijos lapų arba vairuotojo kortelės netinkamas naudojimas ir klastojimas, kitų vairavimo ir poilsio režimo reikalavimų pažeidimas. 142<sup>9</sup> str. Kelių transporto priemonių, vežančių keleivius ar krovinius vidaus ir (ar) tarptautiniais maršrutais, ekipažams (vairuotojams) privalomų tachografo registracijos lapų ir (ar) duomenų, perkeltų iš skaitmeninio tachografo ir (ar) vairuotojo kortelės, nesaugojimas nustatytą laiką įmonėje arba vairavimo ir poilsio režimo nesilaikymas įmonėje; 167<sup>3</sup> str. Sprogmenų gamybos saugos ir sprogdinimo darbų saugos reikalavimų pažeidimas.

Praktika patikėti inspektoriams administracinių nuobaudų skyrimą yra ne visose Europos valstybėse. Štai Danijos Darbo aplinkos inspekcija, kuri tikrina, kaip įmonėje laikomasi darbų saugos ir sveikatos aktų, aptikusi Danijos Darbo aplinkos akto pažeidimų, pirmiausia, kaip ir Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, reikalauja nedelsiant pašalinti pažeidimus, teikia įspėjimą, gali sustabdyti darbus iki kol pažeidimai bus pašalinti, tačiau baudoms skirti Darbo aplinkos inspekcija pasitelkia policiją.<sup>41</sup>

Manytina, jog tai nėra itin efektyvus modelis. Lietuvoje, taikant sankcijas 2009 m. buvo įforminta 1 464 administracinių teisės pažeidimų protokolai ir priimta 919 nutarimų skirti

<sup>41</sup> Patikrinimo vizitas. Danijos Darbo aplinkos inspekcija // <http://at.dk/~media/AT/at/05-Information/04-Andre-informationsmateriale/Byggeri-projekterende-og-raadgiver/Regler-for-bygningsarbejdere-i-DK/Tilpasset%20tilsyn/Tilsyn-litauisk%20pdf.ashx>. Prisijungimo laikas: 2010-11-10.

baudas, kurių suma iš viso 925 510 Lt.<sup>42</sup> Tokio krūvio perkėlimas Policijos departamento darbuotojams būtų nepagrįstas: institucijų funkcijos dubliuotųsi, be to, būtų reikalingos reikšmingos laiko sanaudos, nes inspektoriai prieš perduodami pažeidėją policijos kompetencijai turėtų pateikti išsamią informaciją apie atliktus tyrimus, taikytas priemones, o skirdami administracinę nuobaudą policijos pareigūnai turėtų vėl tirti pažeidimą.

### 2.1.1. DARBO INSPEKCIJOS VAIDMUO DARBŲ SAUGOS IR SVEIKATOS SRITYJE

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsnis numato, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.<sup>43</sup>

Valstybinė darbo inspekcija vykdo įvairias funkcijas, susijusias su darbuotojų sauga ir sveikata užtikrinančių įstatymų vykdymo kontrole, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų bei komitetų tinkamo įsteigimo bei organizuotos vidinės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės kontrole, prevencinėmis priemonėmis. Vis dėlto, institucijos veiklos efektyvumas darbų saugos ir sveikatos užtikrinimo klausimu vertinamas ne surengtomis informacinėmis paskaitomis ar aplankytomis įmonėmis, o realiai įvykusiais nelaimingais atsitikimais ir susirgtomis profesinėmis ligomis, apie kuriuos Valstybinė darbo inspekcija yra privalomai informuojama.

Pranešimų apie nelaimingus atsitikimus ir profesines ligas bendroji tvarka nustatyta DK 281 straipsnyje. Mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų darbe atvejais, taip pat kai darbuotojas mirė darbovietėje dėl ligos, nesusijusios su darbu, darbdavys nedelsdamas privalo pranešti apylinkės prokuratūrai, Valstybinei darbo inspekcijai. Ūmių profesinių ligų, dėl kurių nukentėjęs asmuo mirė, atvejais darbdavys nedelsdamas privalo pranešti atitinkamos apylinkės prokuratūrai, Valstybinei darbo inspekcijai ir Visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinei įstaigai. Tiksliai pranešimų apie nelaimingus atsitikimus ir profesines ligas tvarka numatyta Nelaimingų

---

<sup>42</sup> Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 m. // <http://www.vdi.lt/index.php?2130139515>. Prisijungimo laikas: 2010-09-30.

<sup>43</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas// Valstybės žinios. 2003, Nr.70-3170.

atsitikimų darbe tyrimo apskaitos nuostatuose<sup>44</sup> bei Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatuose<sup>45</sup>.

Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos pateiktais duomenimis, nuo 2005 –ųjų metų mirtinų nelaimingų atsitikimų mažėjo. 2005 – aisiais metais jų buvo 118, o 2010 –ųjų spalio mėnesį – 37 atvejai. Tuo tarpu sunkių nelaimingų atsitikimų, kurių mažėjo nuo 2006-ųjų, per paskutinius, 2010 metus, padaugėjo nuo 6,9 nelaimingų atsitikimų 100 tūkst. darbuotojų iki 7,9 atvejų<sup>46</sup>. Padidėjimas nėra žymus, tačiau darbe sunkiai susižeidė 6 žmonėmis daugiau nei prieš metus ir tai yra įspėjimas, jog nepaisant pakankamo reglamentavimo yra reikalingos aktyvios darbo inspekcijos pastangos ir žinoma darbdavių bei pačių darbuotojų sąmoningumas.

J. Tartilas teigia esant ir kitą problemą – duomenis apie darbo traumas apgalvotai ir racionaliai kaupia Valstybinė darbo inspekcija. Jie analizuojami, daromos išvados, apibendrinimai, tačiau moksliskai pagrįstų prognozių beveik neatliekama (ir ne tik Lietuvoje), o jos būtinos norint taikyti veiksmingas prevencines priemones.<sup>47</sup> Reikėtų sutikti su tokia kritika. Peržiūrėjus Valstybinės darbo inspekcijos veiklą reglamentuojančius dokumentus, nėra randama nuostatų, įgalinančių inspekciją prognozuoti nelaimingų atsitikimų skaičių ir pobūdį. Būtų tikslinga Valstybinės darbo inspekcijos įstatyme numatytų funkcijų sąrašą papildyti nuostata dėl prognozavimo. Aiškesnis problemos mastų ir perspektyvų nustatymas manomai palengvintų ir tolesnį darbą prevencijos srityje.

Dar vieną problemą išskiria autorius J. Usonis. Rašydamas apie saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemas kelių transporto srityje, jis atkreipia dėmesį ir į tai, jog darbdavys paliekamas vienas, tarp daugybės teisės aktų. Lietuvos Respublikos teisės aktuose nurodoma daugybė reikalavimų, kuriuos turi vykdyti darbdavys, organizuodamas darbo procesą. Deja, organizuojant ir nustatant saugias ir sveikas darbo sąlygas įmonėje, darbdavys paliekamas be konkrečios valstybės pagalbos.<sup>48</sup> Toks argumentas galbūt galėtų apibūdinti padėtį ne tik transporto, bet ir kitose veiklos srityse. Nepatyrusiam asmeniui išties sunku tinkamai vykdyti visus darbo teisės aktus, ypač konkrečius ir smulkmeniškus įsakymus, nutarimus darbų saugos klausimais. Vis dėlto, DK 260 str. 2 dalyje imperatyviai nurodoma, jog užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą privalo darbdavys. Jam vykdyti šią funkciją gali padėti steigiamos įmonėje arba samdomos darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotos tarnybos. Be to, pagalbą teikia ir Valstybinė darbo inspekcija - Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 str. 20 p. įtvirtinama, jog viena iš

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, Nr. 136-4945.

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. Nr. 487 „Dėl profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2004, Nr. 69-2398.

<sup>46</sup> <http://www.vdi.lt/index.php?-1735841536>; Prisijungimo laikas 2010-11-02

<sup>47</sup> Tartilas J. Traumų prevencijos problema ir socialinė sauga//Jurisprudencija. 2002, Nr. 25(17). P. 139.

<sup>48</sup> Usonis J. Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje// Jurisprudencija. 2007, Nr. 1(91).P. 62.

inspekcijos funkcijų – darbdavių konsultavimas darbų saugos reikalavimų, darbo įstatymų vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kitais klausimais. Tai reiškia, jog darbdaviai nėra paliekami vieni prieš įstatymą.

Kita vertus, problema gali būti ta, jog darbdaviai vangiai naudojami įstatymų jiems suteiktomis teisėmis. Nagrinėjant Valstybinės darbo inspekcijos Ataskaitą apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 m., matyti, jog vienintelė pozicija, kurioje sumažėjo (21,8 proc.) skundų, prašymų ir paklausimų palyginus su 2008 metais, buvo darbuotojų sauga ir sveikata (nuo 1136 iki 888)<sup>49</sup>. Į šią kategoriją įeina tiek darbdavių, tiek darbuotojų skundai. Nors darbe nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų 2009 m. sumažėjo, reikėtų atkreipti dėmesį, jog palyginti su 2008 metais, sumažėjo ir veikiančių įmonių skaičius - 1,6 proc., dirbančiųjų jose – 14,7 proc., todėl darytina išvada, jog nelaimingų atsitikimų dėl nesudarymo tinkamų, saugių ir sveikų darbo sąlygų, užkardymu rūpinamasi nepakankamai.

Vis dėl to, negalima nesutikti, jog per pastaruosius metus Valstybinės darbo inspekcijos pateikiami rodikliai gerėjo. Štai sunkių nelaimingų atsitikimų nuo 2006 metų sumažėjo nuo 228 iki 105, o mirtinų – nuo 108 iki 48. Ataskaitoje teigiama, jog lengvų nelaimingų atsitikimų dažnumo koeficientas 10-12 kartų mažesnis nei senosiose ES šalyse.

Šios teigiamos tendencijos džiugina, tačiau nerimą kelia tolimesnė Valstybinės darbo inspekcijos veiklos raida. Neabejojama, kad keičiantis visuomeninių santykių pobūdžiui sudėtingėja teisinis santykių reguliavimas, keičiasi teisinių instrumentų reikšmė.<sup>50</sup> Šiandien vis daugiau kalbama apie lankstesnes darbo formas ir jų reglamentavimą, tačiau dar nėra atsakoma į klausimus: kaip bus užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikata, koks bus darbo inspekcijos vaidmuo. Negalima sakyti, jog apie tai dar nėra svarstoma. 12 -tajame Tarptautinės darbo inspekcijų asociacijos kongrese, vykusiam 2008 m. birželio 9-10 dienomis Ženevoje, Lenkijos vyriausiosios darbo inspektorės pranešime buvo teigiama, jog šiandieninė darbo inspekcija turi atsižvelgti į vykstančius pokyčius skatinant socialinį bendradarbiavimą ir įtraukiant darbuotojus, darbdavius į saugos ir sveikatos darbe politikos procesus. Inspektorė tvirtino, kad nebepakanka tik kontroliuoti ir bausti, dabar didesnis dėmesys turi tekti prevencijai. Tuo pačiu ji išskyrė ir tikslinę poveikio grupę – jaunimą (naujai ateinančius darbdavius ir darbuotojus), kuris taikytų aukštesnius darbo kultūros standartus.<sup>51</sup> Europos Komisija savo ruožtu įsipareigojo siekti, atsižvelgdama į pažangaus reglamentavimo principus, priimti teisės aktų dėl kintančių darbo

<sup>49</sup> Valstybinės darbo inspekcijos Ataskaitą apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 m. // <http://www.vdi.lt/index.php?2130139515>. Prisijungimo laikas: 2010-09-30.

<sup>50</sup> Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija. 2008, Nr.8 (110).P. 29.

<sup>51</sup> Tarptautinės darbo inspekcijų asociacijos 2010 m. birželio 9-10 d. kongreso medžiaga // [http://www.iali-aiit.org/iali/event\\_docs/Conference\\_geneva/Abstracts\\_and\\_Presentations.pdf](http://www.iali-aiit.org/iali/event_docs/Conference_geneva/Abstracts_and_Presentations.pdf). Prisijungimo laikas: 2010-11-10.

modelių (pvz., darbo laikas, komandiruoti darbuotojai), naujų pavojų darbuotojų sveikatai ir saugumui darbe rinkinį.<sup>52</sup> Vis dėlto, reikalinga išklausti daugelio mokslininkų nuomones, atlikti mokslinių tyrimų, prognozių, analizių, kad būtų galima atsakyti, kuriuo keliu darbų saugos klausimuose reikėtų eiti Valstybinei darbo inspekcijai siekiant užtikrinti efektyvų institucijos prisitaikymą prie besikeičiančios darbo rinkos poreikių.

## 2.1.2. DARBO INSPEKCIJOS KONTROLĖS VAIDMUO NELEGALUS DARBO SRITYJE

Nelegalus darbas vertintinas kaip vienas sunkiausių darbo įstatymų pažeidimų, paneigiantis esmines imperatyvias darbo įstatymų nuostatas bei pažeidžiantis konstitucines žmogaus teises turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis), iškreipiantis padėtį darbo rinkoje bei sudarantis sąlygas atsirasti nesąžiningai konkurencijai.<sup>53</sup> Valstybinei darbo inspekcijai tenka reikšminga užduotis – vykdyti nelegalaus darbo reiškinių kontrolę, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka koordinuoti nelegalaus darbo reiškinių kontrolę vykdančių institucijų veiklą.

Nelegalaus darbo sąvoka Lietuvoje įtvirtinama DK 98 straipsnyje. Nurodoma, jog nelegaliu darbu laikomas darbas: 1) esant šio Kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties ar teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą; 2) dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos. Šiandien nelegalaus darbo sąvoka yra tikslinama. Pagal Lietuvos Respublikos Nelegalaus darbo įstatymo projekto 3 str., nelegaliu darbu laikomas darbas, kuris atitinka visus šiuos požymius: 1) dirbamas nesudarius rašytinės darbo sutarties pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą Darbo sutarties pavyzdinę formą; 2) dirbamas teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui, kad asmuo priimtas į darbą. Nelegaliu darbu taip pat laikomas darbas, dirbamas trečiųjų šalių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įdarbinimo tvarkos. Pagrindinis sąvokos skirtumas – DK numatyti pagrindai (darbo sutarties nesudarymas ir nepranešimas Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui) yra alternatyvūs, tuo tarpu įstatymo projektas

<sup>52</sup> Komisijos Komunikatas 2020 M. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. Briuselis, 3.3.2010.// [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_LT\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_LT_ACT_part1_v1.pdf). Prisiųjungimo laikas:2010-10-03.

<sup>53</sup> Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos// <http://www.lvat.lt/teismo-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.aspx>; Prisiųjungimo laikas: 2010-11-03.

numato požymių visetą. Manytina, kad toks pagrindų numatymas yra pagrįstas, nes darbas yra neatsiejamas nuo socialinių garantijų. Be to, esant alternatyviems pagrindams, galėtų susiklostyti situacija, kai Darbo inspekcija, ar kita kontroliuojanti institucija, turėtų fiksuoti nelegalaus darbo atvejį vien pažeidus darbo sutarties pavyzdinę formą.

Įstatymo projekte įtvirtinami ir pakeitimai kontrolės bei atsakomybės sistemoje. Įstatymo nuostatų laikymosi kontrolė numatyta keturioms institucijoms - Valstybinei mokesčių inspekcijai prie Finansų ministerijos, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybai prie Vidaus reikalų ministerijos, Policijos departamentui prie Vidaus reikalų ministerijos ir Valstybinei darbo inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Šios institucijos: 1) nagrinėja nelegaliai dirbusių asmenų prašymus (skundus) dėl šio įstatymo pažeidimo; 2) surašo administracinių teisės pažeidimų protokolus; 3) vykdo švietėjišką veiklą, skirtą ugdyti nepakantumą nelegalaus darbo reiškiniams ir skatinti visuomenės aktyvumą juos nustatant<sup>54</sup>. Valstybinei darbo inspekcijai, be minėtų, priskiriamos ir kitos funkcijos, tokios kaip koordinuoti nelegalaus darbo kontrolę vykdančių institucijų veiklą Vyriausybės nustatyta tvarka; nustatyti ir viešai skelbti veiklos sektorius, kuriuose daugiausiai yra naudojamas nelegalus darbas; kaupti ir viešai skelbti informaciją apie nustatytus nelegalaus darbo atvejus ir darbdaviams pritaikytas poveikio priemones per visuomenės informavimo priemones bei savo tinklalapyje; rengti nelegalaus darbo kontrolės rekomendacijas, organizuoti seminarus; kasmet iki liepos 1 d. teikti Europos Komisijai praėjusiais metais atliktų patikrinimų duomenis ir šių patikrinimų rezultatus dėl nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbo. Taip konkretūs reikalavimai įtvirtinami įstatymo lygmeniu ir konkretizuojama Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 str. 16 p. numatyta pareiga – vykdyti nelegalaus darbo reiškinių kontrolę ir koordinuoti tokią kontrolę vykdančių institucijų veiklą.

Valstybinė darbo inspekcija neturi teisės nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas nelegalaus darbo atveju. Tokia teisė yra nesuteikiama ir naujuoju įstatymu. Tuo tarpu bylas dėl nelaimingų atsitikimų, darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos, darbo laiko apskaičiavimo tvarkos pažeidimų, remiantis ATPK 233 str., inspekcija nagrinėja. Manytina, jog greta viešojo administravimo galių, vadovaujant nelegalaus darbo kontrolės sistemai, Valstybinei darbo inspekcijai būtų tikslinga suteikti ir priemones, įgalinančias vykdyti ne tik priežiūrą, bet ir efektyvią kontrolę, taikant atsakomybę. Tokį pasiūlymą svarstymui yra pateikusios ir Trišalės tarybos darbdavių organizacijos. Jos siūlo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Ūkio

---

<sup>54</sup> Nelegalaus darbo įstatymo projektas//

[http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.rezult.l?p\\_nr=&p\\_nuo=&p\\_iki=&p\\_org=&p\\_drus=&p\\_kalb\\_id=1&p\\_title=&p\\_text=Lietuvos%20respublikos%20nelegalaus%20darbo%20E1statymas&p\\_pub=&p\\_met=&p\\_lnr=&p\\_denr=&p\\_es=&p\\_rus=1&p\\_tid=&p\\_tkid=&p\\_t=0&p\\_tr1=2&p\\_tr2=2&p\\_gal=&p\\_fix=y&p\\_gov=n](http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.rezult.l?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=Lietuvos%20respublikos%20nelegalaus%20darbo%20E1statymas&p_pub=&p_met=&p_lnr=&p_denr=&p_es=&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=&p_fix=y&p_gov=n). Prisijungimo laikas: 2010-11-15.



ministerijai, Teisingumo ir Finansų ministerijoms kartu pasitarus priimti sprendimą dėl 7 str. 1 dalies formuluotės ir vietoj formuluotės, jog numatytas poveikio priemonės taiko teismas. Įtraukti nuostatą „taiko Valstybinė darbo inspekcija“<sup>55</sup>. Taigi yra galimybė, jog teisė taikyti finansines sankcijas, riboti darbdavių teises bei lengvatas, užfiksavus nelegalaus darbo atvejį, bus įteisintas jau šia Nelegalaus darbo įstatymo redakcija ir atitinkamais ATPK pakeitimais.

Įvairiose šalyse susiduriama su skirtingomis problemomis. Štai tradicinis Ispanijos darbo rinkos bruožas yra tas, jog dalis darbuotojų dirba nesidraudami privalomuoju sveikatos draudimu. Taip pat yra ir Italijoje, o dar dažniau Vokietijoje ir Austrijoje. Statistiškai tokioje padėtyje dažniau atsiduria moterys, ypač teikdamos namų ūkio paslaugas, tačiau atvejų pasitaiko ir pramonės srityje.<sup>56</sup> Tuo tarpu Lietuvoje nelegalus darbas daugiausiai dirbamas statybos (34 proc.), didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje (10 proc.), medienos ir medienos gaminių gamyboje. 2009 m. nelegalių darbuotojų asmeninėje aptarnavimo veikloje buvo vos 4, todėl akivaizdu, kad Lietuvoje dėmesio reikalingos sritys yra ne namų ūkio paslaugos, bet pramonė bei prekyba.

Europos Sąjungoje pastaruoju metu daugiausiai problemų kyla dėl nelegalių darbuotojų migrantų. Žaliojoje knygoje Europos komisija teigia, jog nedeklaruojamas darbas yra ypač daug nerimo keliantis ir patvarus šiuolaikinių darbo rinkų bruožas, dažnai susijęs su darbo jėgos judėjimu iš vienos šalies į kitą<sup>57</sup>. Regis, įtvirtinus nuostatas dėl laisvo darbuotojų judėjimo ir Europos teisingumo teismui išaiškinus daugybę ginčijamų klausimų, nelegalių darbuotojų, bent jau tarp valstybių narių piliečių, turėjo ženkliai sumažėti. 2003 m. Taryba priėmė rezoliuciją, raginančią valstybes nares spręsti šią problemą. Buvo pasiūlyta įvairių priemonių, pvz. prevencinės priemonės ir sankcijos, socialinių partnerių ir valstybės institucijų nacionalinio lygmens partnerystės, skirtos kovoti su nedeklaruojamu darbu. Šiuo metu šios priemonės virto įvairiais nedeklaruojamo darbo keitimo nuolatiniais skatinimais, sankcijomis ir nuobaudomis, glaudesniais ryšiais tarp mokesčių sistemų ir išmokų, bei paprastesne administracine ar fiskaline tvarka<sup>58</sup>.

Kartu su įgyvendinamomis priemonėmis keičiasi ir inspekcijų funkcijos. Kartais inspektoriams tenka veikti peržengiant savo kompetencijos ribas. Tarptautinė darbo organizacija savo 2010 m. ataskaitoje dėl darbo inspekcijų padėties Europoje, paminėjo, jog darbo inspekcijos negali būti naudojamos vykdyti “imigracijos politikai”. TDO Konvencijų ir rekomendacijų

---

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos posėdžio protokolas Nr. 148// <http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/protokolai/protokolas-nr.-148-2010-09-28-posedis-391.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-03.

<sup>56</sup> Women and illegal work// <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/05/feature/es0505206f.htm>. Prisijungimo laikas: 2010-11-04.

<sup>57</sup> Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. Briuselis: Europos Bendrijų komisija, KOM (206)708, 14 p.

<sup>58</sup>Ten pat.

taikymo ekspertų komiteto 2008 m. išvada patvirtino, kad nelegalūs darbuotojai turi būti apsaugoti, kaip ir legalūs darbuotojai. Darbo inspekcijos funkcija – saugoti darbuotojus nuo įstatymuose numatytų darbo sąlygų pažeidimų, taip pat kita darbuotojų, esančių darbo santykiuose apsauga. Nustatinėti teisėta tokių santykių prigimtis ar ne, neturėtų būti darbo inspekcijos funkcija. Remiantis tuo, Komitetas įpareigojo valstybes nares užtikrinti, kad inspektorių teise įeiti į darbovietę, nebūtų naudojamos kovos su nelegalia migracija įgyvendinimui.<sup>59</sup> Lietuvoje kol kas šia teise nėra piktnaudžiaujama, juolab, kad pagal 2009 m. ataskaitos duomenis iš 730 nelegaliai dirbusių asmenų tik 15 buvo užsieniečiai. Vis dėlto, turint omenyje visuomenės nuogastavimus, kad vis daugiau gyventojų emigruojant į užsienį, Lietuvos darbo rinka prisipildys nelegalių migrantų iš trečiųjų šalių, yra tikslinga išvardinti galimus pavojus, žinoti sprendimo būdus ir peržvelgti teisės aktus minėtuoju aspektu.

## 2.2. KITI DARBO ĮSTATYMŲ TAIKYMO VALSTYBINĖS KONTROLĖS SUBJEKTAI

Valstybinė darbo inspekcija, prižiūradama darbo įstatymų taikymą, bendradarbiauja ir keičiasi informacija su kitomis institucijomis. 2010 metų sausio – rugsėjo mėnesiais atlikta 9317 inspektavimai, iš kurių 1023 buvo vykdoma su kitomis institucijomis. Daugiausiai bendradarbiaujama buvo su sveikatos apsaugos institucijomis – profesinių ligų tyrimo atvejais (332 atvejai), su Valstybine energetikos inspekcija prie Energetikos ministerijos (226 atvejai) tiriant nelaimingus atsitikimus ir avarijas, inspektuojant pavojingus objektus, priimant naudoti statinius bei su Valstybine teritorijų planavimo ir statybos inspekcija prie Aplinkos ministerijos (203 kartai) statinių naudoti priėmimo, statinių (jo dalių) griūčių, kai sužalojami darbuotojai, tyrimo, nelegalaus darbo reiškinių kontrolės srityse.<sup>60</sup>

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 str. 16 p. bei Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų 8.1.2.p. numatoma pareiga ne tik vykdyti nelegalaus darbo reiškinių kontrolę, bet ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka koordinuoti nelegalaus darbo kontrolę vykdančių institucijų veiklą. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. lapkričio 26 d. nutarimu Nr. 1407 „Dėl nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimo“, Valstybinei darbo inspekcijai pavedama koordinuoti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos, Valstybinės mokesčių

<sup>59</sup>Labour inspection in Europe : undeclared work, migration, trafficking / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2010 1 v. //[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_120319.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf) ; Prisijungimo laikas: 2010-10-03.

<sup>60</sup> Duomenys apie Valstybinės darbo inspekcijos inspektavimus su kitomis kontrolės įstaigomis// <http://www.vdi.lt/index.php?1305588898>. Prisijungimo laikas: 2010-11-03.

inspekcijos prie Finansų ministerijos, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau vadinama – Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba), Policijos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau vadinama – Policijos departamentas) ir Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių vykdomus nelegalaus darbo reiškinių kontrolės veiksmus.<sup>61</sup> Taigi nelegalaus darbo klausimu veikia visa institucijų sistema.

Kartu su Valstybine teritorijų planavimo ir statybos inspekcija kontroliuojamas statybos techninių reglamentų, apimančių statybos darbų procesą bei statinių eksploatavimą, įgyvendinimas bei reikalavimų laikymasis. Įmonėse, kuriose gaminamos ir (ar) naudojamos pavojingos cheminės medžiagos, įrengiamos specialios darbo aplinkos kontrolės sistemos ar prietaisai, skirti technologinių procesų kontrolei ir avarijų prevencijai, sudaromi avarijų prevencijos bei likvidavimo priemonių planai. Darbo aplinkos kontrolės sistemų ar prietaisų įrengimą, avarijų prevencijos ir likvidavimo planų įgyvendinimą kontroliuoja Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos ir Valstybinė darbo inspekcija. Bendrai su Standartizacijos departamentu 1995 metais įsteigtas ir veikia technikos komitetas „Darbų sauga“<sup>62</sup>.

Kompetentingos valstybės institucijos turi teisę tikrinti ir atskirus darbo santykių elementus (darbo ir poilsio laiką, saugą ir sveikatą darbe ir pan.) Pvz. Valstybinė kelių transporto inspekcija įmonėse ir keliuose organizuoja bei atlieka kelių transporto priemonių ekipažų (vairuotojų), darbo ir poilsio režimo kontrolę, Radiacinės saugos centras nustato darbuotojų radiacinės saugos normas ir organizuoja jų laikymosi priežiūrą bei kontrolę, Nacionalinis visuomenės sveikatos tyrimų centras turi teisę atlikti darbo aplinkos tyrimus, profesinės rizikos vertinimą, parinkti privalomojo darbuotojų sveikatos tikrinimo kontingentą ir tvirtinti nustatytos formos medicininės apžiūros pažymą ir teikti rekomendacijas dėl privalomojo sveikatos tikrinimosi<sup>63</sup>.

Tam tikrais klausimais institucijos veikia savarankiškai. Ataskaitoje apie TDO Konvencijos Nr. 81 (Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje) taikymą, apimančioje laikotarpį iki 2009-09-01, nurodoma, jog tam tikruose objektuose VDI nekontroliuoja tų darbų saugos ir sveikatos sričių, kurias kontroliuoti pavesta kitoms specializuotoms inspekcijoms (Ne maisto produktų inspekcijai, Valstybinei energetikos inspekcijai, Technikos priežiūros tarnybai, Visuomenės sveikatos priežiūros tarnybai, Valstybinei teritorijų planavimo ir statybos inspekcijai, Valstybinei atominės energetikos saugos inspekcijai, Priešgaisrinės apsaugos ir

<sup>61</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. lapkričio 26 d. nutarimas Nr. 1407 „Dėl nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimo“// Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3558

<sup>62</sup> Ataskaita apie TDO Konvencijos Nr. 81 taikymą, apimanti laikotarpį iki 2009-09-01 // <http://www.socmin.lt/index.php?1244810612>; Prisijungimo laikas: 2010-10-01.

<sup>63</sup> Darbo teisė: vadovėlis / [autorių kolektyvas: G. Dambrauskienė (vadovė) ... [et al.]]. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P.377.

gelbėjimo departamentui)<sup>64</sup>. Teigti, jog institucijos naudojasi visiška autonomija nereikėtų. Savarankiškomis gali būti laikomos tik tam tikros kontrolės funkcijos. Juolab minėtoje ataskaitoje pabrėžiama, jog dažnai techniniai ekspertai ir specialistai susiejami bendroje veikloje atliekant tikrinimus, kurie nacionalinėmis sąlygomis geriausiai tinka<sup>65</sup>.

Tada kyla klausimas, ar toks funkcijų paskirstymas yra tikslingas. Galima nuomonė, jog visas kontrolės funkcijas reikėtų sutelkti vienoje, greičiausiai Valstybinės darbo inspekcijos, rankose. Taip esą būtų išvengta funkcijų dubliavimo. Tame esama dalis teisybės. Funkcijų dubliavimas – pasitaikantis reiškinys institucijų veikloje. Vis dėlto, galima rasti ir pavyzdžių, kuriose pačios institucijos išsprendė šią problemą. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos respublikos Energetikos ministerijos 1996 m. sausio 8 d. įsakymu Nr.7/4 buvo paskirstytos funkcijos tarp Energetikos valstybinės inspekcijos prie Energetikos ministerijos ir Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Tokia praktika, nors ir efektyviai išsprendusi problemą, nėra teiktina. Funkcijos nustatomos įstatymais, institucijų nuostatais, bet kuriuo atveju - aukštesnės galios teisės aktais. Todėl vienokių ar kitokių funkcijų apribojimas rizikuoja būti prieštaringas egzistuojančiam reglamentavimui, pažeisti galiojančius įstatymus. Manytina, jog reikėtų peržvelgti ir perskirstyti tas valstybės institucijų funkcijas, kurias įgyvendindami inspektoriai, pareigūnai, susiduria su kompetencijos problemomis, per dideliais darbo krūviais. Taip pat reikėtų įvertinti institucijų veiklą, ieškant „miegančių“ nuostatų, kuriomis institucijos nesinaudoja, tačiau kitos institucijos šių funkcijų negali vykdyti kaip nepriklausančių jų kompetencijai.

Apskritai atsisakyti daugiainstitucinio kontrolės mechanizmo nereikėtų. Tai pakankamai efektyvus modelis. Nors Valstybinei darbo inspekcijai priskyrus pareigą ne tik vykdyti nelegalaus darbo reiškinų kontrolę, bet ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka koordinuoti nelegalaus darbo kontrolę vykdančių institucijų veiklą, ji yra pagrindinė nelegalaus darbo kontrolės institucija, visgi daugiausiai nelegalaus darbo apraiškų aptinka Policijos departamentas. Jam 2009 m. tenka net 71 proc. visų išaiškintų atvejų. Valstybinei darbo inspekcijai – 16 proc., Valstybinei mokesčių inspekcijai – 11 proc. ir Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybai – 2 proc<sup>66</sup>. Taigi kiekybiškai reikšmingiausią kontrolės veiklą šiuo atveju vykdo Policijos departamentas.

Valstybės ir savivaldybių institucijos, įstaigos teikia viena kitai efektyvią pagalbą. Tam tikrų funkcijų įgyvendinimas būtų apribotas, jei esant reikalui, nebūtų užtikrinama parama. Pvz.

---

<sup>64</sup> Ataskaita apie TDO Konvencijos Nr. 81 taikymą, apimanti laikotarpį iki 2009-09-01// <http://www.socmin.lt/index.php?1244810612>; Prisijungimo laikas: 2010-10-01.

<sup>65</sup> Ten pat.

<sup>66</sup> Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 m. // <http://www.vdi.lt/index.php?2130139515>. Prisijungimo laikas: 2010-09-30.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 22 str. 9 d. 4 p. numatyta, kad kai darbdavys ar jo įgaliotas asmuo nesiima darbuotojų apsaugos nuo galimo pavojaus priemonių ir jis ar padalinio vadovas atsisako vykdyti inspektorių reikalavimus, pastarieji turi teisę kreiptis į policiją pagalbos, kad būtų įvykdytas reikalavimas sustabdyti darbus ir iš pavojingų darbo vietų ar zonų būtų išvesti darbuotojai<sup>67</sup>. Šie pavyzdžiai įrodo, jog tik bendradarbiaudamos institucijos gali efektyviai kontroliuoti, ar tinkamai taikomi darbo įstatymai.

Apibendrinant reikėtų konstatuoti, jog VDI vykdo įstatymų apibrėžtą veiklą. Visgi, siekiant geresnių rezultatų, būtų tikslinga pakoreguoti tam tikras šiame skyriuje aptartas teisės aktų nuostatas. Kartu su kitomis institucijomis darbo įstatymų taikymo srityje VDI yra vientisos kontrolės sistemos dalis. Institucijos teikia viena kitai pagalbą, skirtingų reiškinų kontrolėje kai kurios jų pasiekia daugiau nei kitos. Siekiant optimizuoti institucijų darbą, būtų tikslinga peržvelgti neveikiančias nuostatas bei perskirstyti institucijų funkcijas, kurias įgyvendindami institucijų pareigūnai susiduria su kompetencijos problemomis, per dideliais darbo krūviais.

Nepaisant valstybinio bendradarbiavimo mechanizmo kontrolės srityje, sistemingai pažeidžiamos darbuotojų teisės, įvykstantys nelaimingi atsitikimai rodo ir kitokios kontrolės poreikį. Juolab, kad yra visuotinai pripažįstama, jog didėja kolektyvinio reguliavimo vaidmuo darbo teisėje. G. Dambrauskienė teigia, jog nereikėtų neigti darbo teisės liberalizacijos – darbo santykių valstybinio reguliavimo metodo ir sutartinio santykio, mažinant centralizuotą (valstybinį) reguliavimą ir didinant darbdavių ir darbuotojų (jų organizacijų) galimybes susitarti.<sup>68</sup> Valstybės institucijoms taip pat suteikta teisė vykdyti kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolę, vis dėlto, kolektyvinės sutartys – kasdien tobulėjantis, besikeičiantis teisių užtikrinimo mechanizmas. Darbuotojų atstovai yra tie, kurie į iškilusias problemas gali reaguoti tuoj pat ir efektyviai jas spręsti, todėl itin reikšminga aptarti ir nevalstybinę kontrolę vykdančių institucijų veiklą, kylančias problemas.

---

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas// Valstybės žinios. 2003, Nr.70-3170.

<sup>68</sup> Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos//Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110). P. 11.

### 3.NEVALSTYBINĖ DARBO ĮSTATYMŲ TAIKYMO KONTROLĖ

#### 3.1 PROFESINIŲ SAJUNGŲ VAIDMUO

Darbo kodekso 31 str. greta valstybinės įtvirtinama ir nevalstybinė darbo įstatymų ir kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolė. Komentaro autoriai šią nuostatą aiškina taip, jog valstybėje ne tik funkcionuoja valstybinė kontrolės organų sistema, bet valstybė pripažįsta ir skatina nevalstybines organizacijas, prižiūrinčias darbo įstatymų, darbo teisių įgyvendinimą ir darbo pareigų vykdymą, bei <...> kontroliuojančias, kaip valstybės institucijos vykdo pareigas darbo įstatymų srityje<sup>69</sup>. Manytina, jog toks kontrolės padalijimas sudaro prielaidas efektyviai prižiūrėti darbo įstatymų vykdymą įvairiais lygiais. Svarbu išsiaiškinti, ar dabartinis reglamentavimas atitinka šiandieninius poreikius, o subjektai pakankamai naudojami įstatymų jiems suteiktomis teisėmis.

Vienas pagrindinių darbo įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nevalstybinės kontrolės subjektų – profesinė sąjunga. Teise jungtis į profesines sąjungas yra įtvirtinta Jungtinių tautų visuotinėje žmogaus teisių deklaracijos 23 str. 4 d., Tarptautinio Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 8 str., taip pat Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose Nr. 87 ir Nr. 98. Nacionaliniu lygmeniu teisė jungtis į profesines sąjungas yra garantuota LR Konstitucijos 50 str., Darbo kodekso ir Profesinių sąjungų įstatymo.

Profesinės sąjungos, siekdamos užtikrinti darbuotojų teises, vykdo darbdavio kontrolę. DK 22 str. 1 d. 5 p. numato darbuotojų atstovų teisę vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų, o DK 22 str. 1 d. 1 p. – kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolę. Įstatymuose kontrolės tikslu profesinėms sąjungoms suteikiamos papildomos teisės ir konkrečios priemonės bei nuostatos, įtvirtinančios aiškias procedūras. Vis dėlto nėra išvengiama neaiškumų, susijusių su vienokiu ar kitokiu reglamentavimu.

Pirmiausia, profesinės sąjungos naudojami teise į informaciją, kurią joms garantuoja Profesinių sąjungų įstatymo 17 str. 2 d., DK 47 str., 48 str. Profesinės sąjungos atstovai gali susipažinti su dokumentais apie darbo, socialines ir ekonomines sąlygas, gauti reikalingų dokumentų nuorašus. Informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jei šalys nesusitarė dėl kitokių terminų. Atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai įpareigoja ją teikti, yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas<sup>70</sup>.

<sup>69</sup> G.Bužinskas, G.Dambrauskienė, T.Davulis ir kt./vad. I.Nekrošius Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.Vilnius: Justitia, 2003. P.122.

<sup>70</sup> Ten pat. P.169.

Glaudžiai susijusi su teise į informaciją yra teisė nekliudomai lankytis įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dirba tos profesinės sąjungos atstovaujami darbuotojai. Ši teisė užtikrinama ir baudžiamosios teisės priemonėmis. Tas, kas trukdė profesinės sąjungos ar jos nario teisėtai veiklai, pagal Baudžiamojo kodekso 177 str., yra traukiamas baudžiamojon atsakomybėn, kaip padaręs baudžiamąjį nusižengimą<sup>71</sup>. Taigi neturi iškilti situacija, kai darbdavys neįleidžia profesinės sąjungos atstovo į įmonę, motyvuodamas, kad jis nesąs darbuotojas. Tokiu atveju darbdavys, pažeidęs asociacijų laisvę, gali atsakyti ir baudžiamąja tvarka.

Gerokai nuosaikesni šiuo atžvilgiu švedai. Švedijos Bendradarbiavimo darbe akto (Co-determination in the Workplace Act) 9 str., darbuotojų ir darbdavių organizacijos yra įpareigtos siekti uždrausti savo nariams imtis veiksmų, kurie pažeistų asociacijų teisę. Jei vis dėlto ši teisė pažeidžiama, organizacija yra įpareigota stengtis pažeidėją įtikinti nutraukti tokius veiksmus<sup>72</sup>. Lietuvoje tokiu atveju profesinė sąjunga gali pasinaudoti bendrąja nuostata, t.y. Profesinių sąjungų įstatymo 18 str. įvardinta teise reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines bei socialines profesinių sąjungų narių teises. Atkreiptinas dėmesys, jog tai nėra profesinės sąjungos pareiga, o teisė. Tuo tarpu pareiga nesutariančioms šalims kalbėtis, apskritai nėra įtvirtinama. Suprantama, kad praktikoje yra deramasi, įtikinėjama, vis dėlto, konfliktui atsidūrus aklavietėje arba nesutariant iš esmės, darbuotojų atstovai gali traukti darbdavius baudžiamojon atsakomybėn, nepaisydami šios priemonės *ultima ratio* prigimties. Minėtos nuostatos įtraukimas į Lietuvos teisės aktus galimai įpareigotų nesutariančias šalis kalbėti ir kartu neapribotų teisės darbdaviui piktybiškai atsisakant nutraukti asociacijų laisvės pažeidimo veiką, kreiptis dėl baudžiamojo nusižengimo, įstatymų nustatyta tvarka.

Dar viena iš teisės į informaciją rūšių galima būtų vadinti informavimą įstatymų numatytais atvejais. Tokios teisės sąvoka yra platesnė. Darbdavys privalo ne tik informuoti, bet ir konsultuotis su darbuotojų atstovais dėl grupės darbuotojų atleidimo, dėl įmonės reorganizavimo ir kitų sprendimų, galinčių turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai. N. Kasiliauskas, cituodamas T. Davulį, pastebi, kad ankstesnis reguliavimas (galiojęs iki 2008 m. gegužės 13d.) skyrė darbdavio pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais dėl atleidimų nuo darbdavio pareigos informuoti trečiuosius asmenis (profesinę sąjungą, teritorinę darbo biržą, savivaldybės instituciją) apie kolektyvinį atleidimą. Reikėtų pritarti autoriui, jog tokia reguliavimo seka nebuvo pakankamai pagrįsta, nes informavimas yra nepalyginti silpnesnė darbuotojų atstovų įtraukimo į darbdavių sprendimo

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios, 2000-10-25, Nr. 89-2741.

<sup>72</sup> Employment (Co-Determination in the Workplace) Act //

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/88/646b76f6.pdf>; Prisijungimo laikas 2010-11-14.

priėmimą forma negu konsultavimasis su jais<sup>73</sup>. Dabartinė konsultavimosi procedūra yra efektyvesnė, tačiau ji pasibaigia tuo, jog darbdavys savo pareigą konsultuotis laikomas įvykdęs tinkamai, jei jis savo valia konsultavosi, bet susitarti nepavyko.

Vertėtų pažvelgti į Švedijos pavyzdį. Švedijos Bendradarbiavimo darbe akto 14 p. numato darbdavio pareigą nepavykus deryboms su įmonės profesine sąjunga, derėtis su centrine darbuotojų organizacija<sup>74</sup>. Toks profesinių sąjungų teisių išplėtimas padidina palankaus darbuotojams sprendimo priėmimo tikimybę ir yra svari prielaida profesinėms sąjungoms burtis į centralizuotas, stiprias organizacijas.

Kita vertus, darbuotojai nėra paliekami be tolimesnės įstatymo apsaugos. Kaip jau buvo minėta, profesinėms sąjungoms yra suteikiama teisė reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus. Reikalavimą reikia pateikti raštu<sup>75</sup>, o darbdavys, remiantis Profesinių sąjungų įstatymo 18 str., šiuos reikalavimus turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 dienų. Panašūs terminai nustatyti ir giminingose valstybėse, tiek pat dienų išnagrinėti skundą suteikiama Latvijos darbdaviams<sup>76</sup>, Estijoje terminas tik šiek tiek trumpesnis - 7 dienos<sup>77</sup>. Manytina, jog toks terminas yra protingas ir pakankamas, jog darbdavys susipažintų su profesinės sąjungos pozicija ir arba panaikintų sprendimą, arba pateiktų paaiškinantį atsakymą. Laiku neišnagrinėjus skundo arba atsisakius jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą.

Teisme darbuotojų organizacija taip pat turi teisių. Profesinių sąjungų įstatymo 15 str. įtvirtinama profesinės sąjungos teisė atstovauti savo nariams ir įstatymų nustatyta tvarka ginti savo ir savo narių teises ir teisėtus interesus valstybės organuose. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija pažymi, jog vykdydamos šią nuostatą, profesinės sąjungos savo narių teises ir teisėtus interesus civilinėse bylose teisme dažniausiai gina šiais būdais: 1) reiškia ieškinius profesinių sąjungų narių teisėms ir teisėtiems interesams ginti (CPK 49 str. 1 d., DK 22 str. 1 d. 8 p., Profesinių sąjungų įstatymo 18 str. 3 d.); 2) atstovauja profesinės sąjungos nariams – dalyvaujantiems byloje asmenims – darbo teisinių santykių bylose (CPK 56 str. 1 d. 5 p.)<sup>78</sup>. Tokios teisės suteikimą profesinėms sąjungoms N. Kasiliauskas grindžia profesinių sąjungų kompetencija kontroliuoti atitinkamų teisės aktų įgyvendinimą įmonėje, geresnėmis finansinio ir teisinio poveikio galimybėmis. Jis teigia, jog profesinių sąjungų įgaliojimus

<sup>73</sup> Kasiliauskas N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos. Vilnius: Teisės namai, 2008. P. 224.

<sup>74</sup> Employment (Co-Determination in the Workplace) Act // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/88/646b76f6.pdf>; Prisijungimo laikas 2010-11-14.

<sup>75</sup> Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. Kaip įsteigti profesinę sąjungą. Vilnius: Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga, 2003. P.8.

<sup>76</sup> Latvian Law on Trade unions. Adopted on 13 December 1990 // <http://www.humanrights.lv/doc/latlik/arod.htm>; Prisijungimo laikas: 2010-11-16.

<sup>77</sup> Trade Unions Act. Passed 14 June 2000//<http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=026>; Prisijungimo laikas: 2010-11-16.

<sup>78</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 15 d. nutartis civ. b. Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinės sąjunga v. UAB „Lietlinen“, Nr. 3K-3-181/2006.



civiliniame procese iš esmės nulėmė darbdavio ekonominis pranašumas, bendraujant su darbuotojais<sup>79</sup>.

Profesinė sąjunga, norėdama atstovauti darbuotoją, tampa atstove pagal pavedimą. Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas (toliau LVAT) yra pasisakęs, jog toks procesinis statusas reiškia, kad ji neturi materialinio suinteresuotumo bylos baigtimi, t.y. reikalavimų patenkinimas teisme profesinei sąjungai nesukelia jokių teisinių padarinių – nepakeičia jos turimų teisių ir pareigų apimties<sup>80</sup>. Dar svarbu pabrėžti, kad profesinė sąjunga atstovauja tik darbo bylose, tik savo nariams. Narystę būtina įrodyti, pateikiant dokumentus. Profesinės sąjungos nariu asmuo laikomas priklausomai nuo organizacijos įstatų. Štai Švietimo darbuotojų profesinės sąjungos įstatų 3.1 p. yra numatyta, jog LŠDPS nariais gali būti Lietuvos švietimo, mokslo ir studijų, kitų ugdymo įstaigų ir institucijų mokytojai, dėstytojai, auklėtojai ir kiti darbuotojai, pripažįstantys šiuos įstatus bei mokantys nario mokesčių. Tai reiškia, jog norėdamas būti profesinės sąjungos nariu asmuo turi išpildyti tris sąlygas: 1) būti darbuotoju; 2) pripažinti įstatus; 3) mokėti nario mokesčių. Jei pastarieji du yra nesunkiai įgyvendinami, tai darbuotoju pagal DK 15 str. yra asmuo, kuris turi darbinį teisingumą ir veiksnumą ir dirba pagal darbo sutartį. Problema yra ta, jog bylose dėl neteisėto atleidimo sutartis su darbuotoju jau būna nutraukta ir asmuo nebeturi darbuotojo statuso. Kyla klausimas, ar tai reiškia, jog asmuo nebegali būti ir profesinės sąjungos nariu, o profesinė sąjunga jam negali atstovauti teisme. Laimei profesinės sąjungos apsidraudžia nuo tokios situacijos, į savo įstatus įtraukdamos specialias nuostatas. Pvz. Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinės sąjungos įstatų 16 p. numato, jog profesinės sąjungos nariai nušalinimo nuo pareigų metu gali likti Profesinės sąjungos nariais. Atleidimo iš pareigų atveju, profesinės sąjungos nariai, profesinės sąjungos tarybos sprendimu, gali likti Profesinės sąjungos nariais iki neskundžiamo teismo sprendimo priėmimo.<sup>81</sup> Panašios nuostatos randamos ir kitų profesinių organizacijų įstatuose, todėl reikia pastebėti, kad teisei reikšti ieškinius ir atstovauti savo darbuotojams teisme, profesinės sąjungos domisi ir naudojami ja aktyviai. Vien ikiteisminio tyrimo pareigūnų profesinė sąjunga per vien pirmąjį 2009 pusmetį perengė 34 ieškinius, taip patraukdama atsakomybėn įstatymus ar kolektyvines sutartis pažeidusius darbdavius<sup>82</sup>.

Atsakomybėn gali būti patraukta ir profesinė sąjunga. Darbdavys bylose dėl profesinės sąjungos atsisakymo duoti išankstinį sutikimą atleisti iš darbo ar skirti drausminę nuobaudą

<sup>79</sup> Kasiliauskas N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos. Vilnius: Teisės namai, 2008. P. 236.

<sup>80</sup> LVAT išplėstinės teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 13 d. nutartis adm. byloje Vilniaus m. VPK v. Vilniaus apskr. ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga, Nr. A3-170-2004.

<sup>81</sup> Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinės sąjungos įstatai// <http://www.vpp.lt/web/apie-mus/istatai>, Prisiijungimo laikas: 2010-11-15

<sup>82</sup> Profesinės sąjungos narių pažeistas teisės gina NPPSS teisininkai//

<http://www.pareigunai.lt/index.php?page=naujienos&id=552>; Prisiijungimo laikas: 2010-11-16.

renkamo organo nariui atsakovu darbo teisinių santykių byloje privalo patraukti ne konkretų profesinės sąjungos narį, kurį ketino atleisti iš darbo ar taikyti drausminę atsakomybę, o pačią profesinę sąjungą<sup>83</sup>. Minėtos profesinės sąjungos teisės duoti sutikimą dėl atleidimo ar drausminės nuobaudos skyrimo yra svarbios kontrolės veiklos garantijos. DK 134 str. draudžia atleisti darbuotoją, išrinktą į atstovaujamuosius organus, be išankstinio to organo sutikimo, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti. O DK 240 str. 2 d. kartu su Profesinių sąjungų įstatymo 21 str. nurodo, jog tokį sutikimą reikia gauti ir prieš skiriant drausminę nuobaudą.

Dėl to, koks darbuotojas yra laikomas išrinktu į atstovaujančius organus, yra ne kartą pasisakęs Lietuvos Aukščiausiasis teismas: aplinkybės, kokie yra konkrečios profesinės sąjungos organai ir kurie yra renkamieji profesinės sąjungos organai, kokia jų išrinkimo tvarka ir pan., nustatomos atsižvelgiant į tos profesinės sąjungos įstatus (statutą) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 20 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *L. K. (R.) v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Klaipėdos skyrius*, bylos Nr. 3K-3-556/2004; 2010 m. kovo 30 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *K. P. v. UAB „Kauno gatvių apšvietimas“*, bylos Nr. 3K-3-142/2010)<sup>84</sup>. Vis dėlto, prireikus taikyti garantiją dėl atstovaujamojo organo sutikimo skiriant drausminę nuobaudą, kyla neaiškumų. LAT taikytiną teisę aiškina taip: PSĮ 21 straipsnio 2 dalyje nustatyta garantija skiriasi nuo DK 134 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos darbuotojų atstovams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus, jų atleidimo iš darbo pagal DK 129 straipsnį atvejais, kurios taikymas yra nulemtas ne tik atitinkamo profesinės sąjungos organo renkamumo, bet ir jo (organo) atstovavimo darbuotojams. Drausminės atsakomybės taikymo atveju DK 134 straipsnio 1 dalis netaikytina<sup>85</sup>. Kitaip tariant atleidimui taikant DK 134 str. numatytą garantiją, asmuo turi būti ne tik renkamas, bet ir būti atstovaujamojo organo narys. Tuo tarpu išankstinį sutikimą drausminei nuobaudai taikyti darbdavys turi gauti tada, kai asmuo yra renkamojo organo narys.

Svarbiausias tokių garantijų tikslas – darbdavio kontrolę vykdančio darbuotojo apsauga. N.Kasiliauskas teisingu vadina LVAT sprendimą, kuomet jis, vadovaudamasis Vidaus tarnybos statuto 43 str. 4 d. kurioje nurodoma, kad profesinių sąjungų nariams negali būti taikomos tarnybinės nuobaudos, atleidimas iš tarnybos dėl jų narystės profesinėse sąjungose, atstovavimo vidaus reikalų įstaigų profesinių sąjungų nariams arba dėl veiklos profesinėse sąjungose, teigia, jog nagrinėjant bylas dėl profesinės sąjungos nesutikimo atleisti iš darbo darbuotojus būtina patikrinti, ar darbdavys atleidžia darbuotoją už jo veiklą profesinėje sąjungoje, ar dėl kitų

<sup>83</sup> Kasiliauskas N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos. Vilnius: Teisės namai, 2008. P. 238.

<sup>84</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 2 d. nutartis civ.b. Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“ v. UAB „Švarinta“, Nr. 3K-3-426/2010.

<sup>85</sup> Ten pat.

priežasčių<sup>86</sup>. Tokį principą turėtų taikyti visi teismai. Tikslingas toks patikrinimas būtų ir drausminės atsakomybės atveju – ar aktyvus darbdavio siekis skirti drausminę atsakomybę nėra susidorojimas su nepalankiai veikiančiu darbuotoju. Tokios būtinybės egzistavimą patvirtina ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 1999 m. sausio 14 d. nutarime konstatavęs, kad šios garantijos profesinės sąjungos nariams yra numatytos tam, kad jie dėl savo darbo renkamuosiuose profesinės sąjungos organuose nebūtų kaip nors diskriminuojami, t. y. kad su jais nebūtų susidorota už jų veiklą šiuose organuose (pavyzdžiui, be pagrindo paskiriant drausmines nuobaudas ir kt.), taip pat kad darbo šiuose organuose laikotarpiu jiems būtų išsaugotos lygios su kitais darbuotojais teisės<sup>87</sup>.

Profesinių sąjungų įstatymo 17 str. nustato, jog profesinės sąjungos kontrolės tikslu gali turėti inspekcijas, teisinės pagalbos tarnybas ir kitas institucijas. Dažniausiai profesinės sąjungos naudojami galimybe teikti savo nariams kvalifikuotą teisinę pagalbą. Štai Lietuvos švietimo darbuotojų profesinėje sąjungoje dirba teisininkas, o remiantis organizacijos įstatų 2.1.7 p. vienas iš pagrindinių tikslų yra nemokamai konsultuoti LŠDPS narius darbo teisiniais klausimais.<sup>88</sup> Vilniaus profesinės sąjungos „Solidarumas“ įstatų 3.1.2 p. numato teisinės pagalbos tiekimą profesinės sąjungos nariams, atstovavimą jiems nagrinėjant individualius ir kolektyvinius darbo ginčus, atstovavimą teismuose<sup>89</sup>. Panašus reglamentavimas yra randamas daugelio profesinių sąjungų įstatuose. Teigiama, jog savarankiškai stipriai įmonės profesinei sąjungai teisininkas yra būtinas mažiausiai 10 val. per mėnesį<sup>90</sup>. Toks valandų skaičius teisininko darbo užtikrintų efektyvų problemų sprendimą, vis dėlto, teisininkai dažniausiai konsultuoja tik profesinėse sąjungose ar jų susivienijimuose miesto ar respublikos lygmeniu. Didžiausia problema yra ta, jog dauguma profesinių organizacijų yra išlaikomos iš jų narių mokesčių ir esant nedideliam narių skaičiui neturi finansinių galimybių samdyti teisininkus, kurie teiktų kokybiškas teises paslaugas.

Profesinės sąjungos taip pat gali turėti inspekcijas. Išsamesnė tokių organų steigimo tvarka bei veiklos pagrindai Lietuvos įstatymuose nėra numatyti. Kai kurios valstybės savo įstatymuose įtvirtina nuostatą dėl privalomumo veiklos pagrindus nustatyti įstatais. Rusijos Federacijos akto dėl Profesinių sąjungų, jų teisių ir veiklos garantijų Nr. 10- FZ 19 str. 2 d. numato, jog siekiant vykdyti kontrolę, profesinės sąjungos turi teisę steigti darbo inspekcijas,

<sup>86</sup> Kasiliauskas N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos. Vilnius: Teisės namai, 2008. P. 229.

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1999-01-14 d. Nutarimas dėl Lietuvos respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2d., 10 str. 4d., 17 str., 18 str. 1d., 21 str. ir 23 str. 2 dl atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai // <http://www.lrkt.lt/dokumentai/1999/n910114a.htm>. Prisijungimo laikas: 2010-11-13.

<sup>88</sup> Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos įstatai // <http://www.lsdps.lt/dokumentai/dokumentai-reguliuojantys-vidin-organizacijos-veikl>; Prisijungimo laikas: 2010-11-10.

<sup>89</sup> Vilniaus profesinės sąjungos „Solidarumas“ įstatai // [http://www.solidarumasvilnius.lt/info\\_istatai.htm](http://www.solidarumasvilnius.lt/info_istatai.htm); Prisijungimo laikas: 2010-11-10.

<sup>90</sup> Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. Kaip įsteigti profesinę sąjungą. Vilnius : Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga, 2003. P.8.

kurių teisės ir pareigos nustatomos profesinės sąjungos patvirtintuose įstatuose<sup>91</sup>. Toks reglamentavimas suteikia aiškumo ir dar kartą primena, jog tvirtinant organizacijos įstatus verta pagalvoti ir apie inspekcijos steigimą. Lietuvoje galimybė steigti inspekcijas profesinės sąjungos naudojami vangiai.

Vis dėlto, yra profesinių sąjungų, kurios tokias inspekcijas turi. Klaipėdos miesto ir apskrities profesinės sąjungos įstatų V skyrius, pavadintas „Darbo inspekcijos nuostatais“, nustato profesinės sąjungos inspekcijos organizacinę struktūrą, apibrėžia jos veiklą, teises, pareigas ir teisinę padėtį. Įstatų 3.1 p. įtvirtinama, jog darbo inspekcijos tikslas – kontroliuoti kaip įmonių, organizacijų, bendrovių savininkai, darbdaviai, jų įgalioti asmenys, valstybės ir valdžios pareigūnai, valdininkai vykdo su profesinės sąjungos atstovaujama darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius, socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus, kaip dirba viešo maitinimo įstaigos, gydymo profilaktoriai, vaistinės, visuomeninis transportas, nelegalų darbą, kaip laikomasi LR Sveikatos ir žmonių saugos darbe įstatymo reikalavimų. Inspekcija turi aiškią organizacinę struktūrą, kurią, remiantis nuostatų 2.1 p. sudaro darbo inspekcijos viršininkas, pavaduotojas, vyresnysis darbo inspektorius ir inspektoriai<sup>92</sup>.

Peržvelgus minėtus nuostatus matyti, jog inspekcijai nėra suteikiama daugiau teisių nei jų turi kiti darbuotojų atstovai. Viena, ką gali daryti inspektoriai kontrolės metu radę pažeidimų ar kitokių faktų, turinčių nusikaltimo požymių, - surašyti nustatytos formos aktą. Toliau jie turi pareigą pranešti teritoriniam valstybinės darbo inspekcijos skyriui arba atitinkamiems teisėtvarkos ir teisėsaugos organams. Tai nėra niekuo ypatinga teisė, nes Valstybinė darbo inspekcija nagrinėja ir individualius skundus, o kreiptis į teisėsaugos organus taip pat turi galimybę kiekvienas asmuo. Matyti, jog profesinėje sąjungoje inspekcija veikia tik kaip pagalbinė institucija. Žinoma, profesinė sąjunga negali suteikti savo organams teisių daugiau, nei jai pačiai yra įstatymų laiduota. Kyla klausimas, ar nevertėtų tokiems darbuotojų organams įstatymais suteikti daugiau teisių, taip padidinant jų veiklos efektyvumą. Atsakymą suponuoja tokios kontrolės institucijos prigimtis - nereikėtų pamiršti, kad tokia inspekcija atstovauja darbuotojui ir yra šališka. Be to, perdėtas kišimasis į darbdavio veiklą ir sprendimus gali riboti jo verslo laisvę, taip ateityje net pakenkiant pačiam darbuotojui. Įstatymas suteikia profesinių sąjungų institucijoms galių, kurias reikia efektyviai naudoti, norint pasiekti gerų rezultatų.

---

<sup>91</sup> Russian Federation Federal Act (No. 10-FZ) on Trade Unions, their rights and guarantees of their activity // <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/42900/64988/E96RUS01.htm>; Prisijungimo laikas: 2010-11-15.

<sup>92</sup> Klaipėdos miesto ir apskrities profesinės sąjungos įstatai // <http://www.kmaps.lt/public/istatai.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-15.

Nereikėtų pamiršti ir profesinių sąjungų teisės kontroliuoti valstybės institucijas bei pareigūnus. Kaip buvo minėta, Darbo kodekso 31 straipsniu valstybė pripažįsta ir skatina nevalstybines organizacijas ne tik prižiūrinčias darbo įstatymų, darbo teisių įgyvendinimą ir darbo pareigų vykdymą, bet ir kontroliuojančias, kaip valstybės institucijos vykdo pareigas darbo įstatymų srityje. Profesinių sąjungų įstatymo 19 str. įtvirtina profesinių sąjungų teisę siūlyti traukti atsakomybėn pareigūnus, kurie pažeidžia darbo įstatymus, neužtikrina saugių darbo sąlygų, nevykdo kolektyvinės sutarties ar kitokių tarpusavio susitarimų. Taip pat paminėtina ir informavimo teisė. Pvz. VDI teritorinių skyrių viršininkai, atlikę patikrinimą įmonėje, su inspektavimo rezultatais privalo pateikti rašytinę informaciją profesinių sąjungų atstovams pagal VDI įstatymo 4 skirsnio 5 punktą, bei vadovaujantis Profesinių sąjungų įstatymo 16 str. nuostatomis.

Šios teisės stiprina profesinių sąjungų vaidmenį ne tik įmonės, bet ir valstybės lygiu. Profesinės sąjungos (ar kiti teisėti darbuotojų atstovai) pripažįstami lygiaverčiais partneriais derybose dėl įvairių socialinių, darbo klausimų. DK 45 straipsniu jie yra įtraukti į Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos sudėtį.

### 3.2. LIETUVOS RESPUBLIKOS TRIŠALĖ TARYBA

Lietuvos Respublikos trišalė taryba buvo įsteigta 1995 m. gegužės 5 d. Šios aukščiausio lygmens socialinio dialogo institucijos Lietuvoje nuostatuose nurodyta, kad „Taryba yra lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytas organas, kuris tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdamas palaikyti socialinę taiką visuomenėje“<sup>93</sup>.

Pagal Tarybos nuostatus, ją sudaro ne daugiau kaip 21 narys – ne daugiau kaip po septynis Lietuvos Respublikos Vyriausybės, darbdavių ir profesinių sąjungų atstovus. Kaip skelbiama Tarybos nuostatų preambulėje, Trišalė taryba yra diskusijų ir parengiamojo darbo vieta, svarstomais klausimais kompetentinga įvertinti iškilusias problemas, suformuluoti ir pareikšti išvadas bei siūlymus Lietuvos Respublikos Vyriausybei, ministerijoms, Lietuvos Respublikos Seimui ir šalies visuomenei<sup>94</sup>.

Darbo įstatymų tinkamo taikymo klausimu svarbi Tarybos nuolatinių komisijų veikla. Šiuo metu veikia 4 tokios komisijos: Darbo apmokėjimo nuolatinė komisija, Darbo santykių nuolatinė komisija, Užimtumo ir socialinių garantijų nuolatinė komisija bei Trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti nuolatinė komisija. Jose svarstomi šalių pasiūlymai,

<sup>93</sup> Apie tarybą// <http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba.html>; Prisijugimo laikas 2010-11-07.

<sup>94</sup> LR Trišalės tarybos nuostatai // [http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT\\_nuostatai\\_20100629.pdf](http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT_nuostatai_20100629.pdf); Prisijungimo laikas: 2010-11-09.

įstatymų projektai, teikiamos išvados ir pasiūlymai. Tai – darbo grupės, kurios parengia klausimus svarstymui Taryboje. Reikėtų išskirti ir Lietuvos Respublikos sveikatos ir saugos darbe komisiją, kuri neapsiriboja svarstymais bei pasiūlymais, bet turi ir konkrečių įgaliojimų darbų saugos ir sveikatos srityje. Pagal Komisijos nuostatų 7 p., ji: nagrinėja darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų ir kitų teisės aktų projektus, teikia pastabas ir pasiūlymus Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Sveikatos apsaugos ministerijai, kitoms valstybės institucijoms ir įstaigoms, prireikus teikia atitinkamoms valstybės institucijoms pasiūlymus dėl tikslingumo rengti naujus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, dėl galiojančių teisės aktų pakeitimo ar papildymo. Greta to, ji turi įgaliojimus vertinti kontrolės efektyvumą ir, remiantis nuostatų 7.2 p., svarstyti Valstybinės darbo inspekcijos parengtą darbų saugos būklės ir darbo įstatymų vykdymo ataskaitą, analizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, siūlyti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Sveikatos apsaugos ministerijai, kitoms valstybės institucijoms ir įstaigoms, darbdavių organizacijoms, profesinėms sąjungoms ir įmonėms priemones ir būdus, kaip gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę. Dar vienas reikšmingas komisijos įgaliojimas įtvirtinamas nuostatų 7.5 p. Jame nurodyta, jog Saugos darbe ir sveikatos komisija tvirtina įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendruosius nuostatus. Taip komisija, kurioje lygiaverčiai partneriai yra ir nevalstybinės kontrolės subjektai, yra tapusi svarbia darbo saugos įstatymų taikymo kontrolės grandimi. Tai džiuginanti tendencija, teikianti vilčių socialinių partnerių vaidmens didėjimui ateityje. Tarybos plėtrą ir vaidmens didėjimą atspindi ir tai, jog 2010 m. kovo 23 d. Tarybos posėdyje buvo nutarta įsteigti 12 profilinių Trišalės tarybos komitetų (vienas iš jų – minėta Saugos ir sveikatos darbe komisija)<sup>95</sup>. Naujai yra įsteigiamas Darbo santykių komitetas. Šie komitetai kol kas atliks tik pasirengimo posėdžiams vaidmenį<sup>96</sup>, tačiau Tarybai plečiantis, gilinant veiklą, jiems gali būti priskirta ir kitų funkcijų.

Taryba nuolat stebi ir prižiūri darbo įstatymų vykdymą, įvardydamą problemas siūlo jų sprendimo būdus. Štai pvz. svarstant naująjį Nelegalaus darbo įstatymo projektą Taryboje buvo pasiūlyta įtraukti skyrių „Nevalstybinė nelegalaus darbo kontrolė“. Siūlyta įstatymo projektą papildyti nauju straipsniu - Nevalstybinė nelegalaus darbo kontrolė, išdėstant jį taip: nevalstybinę nelegalaus darbo kontrolę vykdo profesinių sąjungų inspekcijos, veikiančios pagal įstatymus ir kitus norminius teisės aktų projektus.“<sup>97</sup> Yra siūloma profesinėms sąjungoms suteikti daugiau galių įstatymo lygmeniu. Dar nėra aišku, ar tokia nuostata į galutinę įstatymo redakciją bus įtraukta, tačiau siūlomo pakeitimo mastas, rodo Tarybos vertę ir svarbą teisėkūros procese, o kartu ir kontrolės mechanizme.

<sup>95</sup> Komitetai//<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/komitetai.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-04.

<sup>96</sup> Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos komitetų baziniai nuostatai //<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/komitetai.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-04.

<sup>97</sup> Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos posėdžio protokolas Nr. 148// <http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/protokolai/protokolas-nr.-148-2010-09-28-posedis-391.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-03.

### 3.3. VIETINĖ SAUGOS IR SVEIKATOS DARBE KONTROLĖ

Įmonėse už darbų saugą ir sveikatą yra atsakingas darbdavys. Remiantis DK 264 str. 2 d., jis įvertina riziką, pildo Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasą, taip pat pagal Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatus nustato darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolės tvarką įmonėje, tvirtindamas įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos nuostatus arba įmonės darbuotojų saugos specialistų pareigines instrukcijas, duodamas įpareigojimus padalinių vadovams įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones ir kontroliuoti, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų; rengia įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus (darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, saugaus darbų atlikimo taisykles ir kitus reikiamus įmonės vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus). Taigi darbdavys pats yra suinteresuotas organizuoti kontrolės procesus tam, kad būtų užtikrinta tinkama darbų sauga.

Siekdamas užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas, darbdavys privalo įsteigti saugos darbe ir sveikatos tarnybą arba ją samdyti. Įgyvendinant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. gegužės 2 d. nutarimą Nr. 532 “Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugų teikimo ir licenzijavimo taisyklių patvirtinimo” išduotos 23 Darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugų teikimo licenzijos (2009 m. duomenys)<sup>98</sup>. Licenzijavimo tvarka turėjo pagerinti tokias paslaugas teikiančių tarnybų paslaugų kokybę, didinti pasitikėjimą jomis. Jei nėra galimybės turėti kompetentingą saugos tarnybą įmonėje, darbdaviai turi visas galimybes samdyti saugos tarnybą ir bet kuriuo atveju užsitikrinti stiprią paramą šiuo klausimu.

Darbuotojai savo ruožtu privalo vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus ir kaip galima labiau rūpintis kitų darbuotojų sauga ir sveikata (DK 274 str. 1 d.). Vadovaujantis DK 269 str. 1 d., jie turi teisę į informavimą ir konsultavimąsi visais darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Šiuo tikslu steigiami įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai arba renkami darbuotojų atstovai.

Įmonėje, kurioje dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, ar dirbama didesnės profesinės rizikos įmonėse, steigiamas komitetas. Jis sudaromas iš vienodo skaičiaus darbdavio ir darbuotojų atstovų. Įmonių saugos ir sveikatos komitetų bendrųjų nuostatų 14 p. numato Komiteto uždavinius: analizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, rengti pasiūlymus jai gerinti, teikti pasiūlymus kolektyvinėms sutartims, nagrinėti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų priežastis bei aplinkybes. Iš esmės uždaviniai yra būdingi visiems nevalstybinės

---

<sup>98</sup> Metinė Lietuvos nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita. 2009 m.// <http://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=6250&langId=lt>. Prisijungimo laikas: 2010-11-22.

kontrolės subjektams. Šiuo atveju tokio organo efektyvumas pasireiškia jų specifiškumu, koncentruotumu. Turėdami konkrečius uždavinius, ir apibrėžtą objektą, jie gali tinkamai įgyvendinti savo funkcijas. O jos Nuostatų 15 p. numatomos tokios : darbuotojų informavimas apie komitete svarstytus įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus; darbuotojų saugos ir sveikatos būklės įmonėje analizė bei pasiūlymų jai gerinti teikimas, analizė, kaip įmonės darbuotojai laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų, kaip darbdavys ir padalinių vadovai organizuoja darbą siekdami užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas, dalyvauja profesinės rizikos vertinime; pasiūlymų darbdaviui dėl lėšų skyrimo darbuotojų saugai ir sveikatai įmonėje gerinti teikimas, jų naudojimo efektyvumo vertinimas ir kitos. Šis sąrašas yra nebaigtinis, nuostatai leidžia vietinio saugos komiteto nuostatuose numatyti ir kitas funkcijas, neprieštaraujančias įstatymams. Taip darbuotojų atstovai gali ne tik išnaudoti suteiktas, bet ir įgyvendinti papildomas funkcijas.

Lietuvos Respublikos teisės aktai darbų saugos ir sveikatos srityje įpareigoja darbdavį vykdyti efektyvią darbų saugos kontrolę, daug funkcijų suteikta ir darbuotojams. Šios nuostatos atitinka ir Europos sąjungos teisinį reglamentavimą. D. Petrylaitė teigia, jog apibendrinant Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo ir ją lydinčių antrinių direktyvų nuostatų perkėlimo į nacionalinę Lietuvos darbo teisę analizę, galima konstatuoti, kad tai turbūt yra vienas iš kruopščiausių Europos sąjungos teisės normų transformacijos pavyzdžių.<sup>99</sup> Tai, jog Lietuvos įstatymų leidėjas skiria didelį dėmesį darbuotojų saugai ir sveikatai rodo, jo tinkamą požiūrį į problemą, todėl reikia tikėtis, kad ir ateityje ši sritis nebus pamiršta, o darbdaviai visada sulauks tinkamos pagalbos.

### 3.4. DARBO TARYBŲ VAIDMUO KONTROLĖS PROCESSE

Kalbant apie darbuotojų atstovus, galinčius vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų kontrolę, reikėtų paminėti ir darbo tarybas. Jos sudaromos tais atvejais, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Įmonėje gali būti tik viena darbo taryba ir tik tada, jei darbuotojų yra daugiau kaip 20 (jei mažiau – gali būti renkamas darbuotojų atstovas). Darbo tarybų veiklą reglamentuoja 2004 m. spalio 26 d. Darbo tarybų įstatymas<sup>100</sup>. Jame darbo tarybai numatytos teisės beveik identiškos jau aptartosioms profesinių sąjungų teisėms. Įmonėse darbo tarybos turi teisę dalyvauti

<sup>99</sup> Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V. Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 337.

<sup>100</sup> Lietuvos Respublikos Darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972.



informavimo ir konsultavimo procedūrose, sudaryti įmonės ar struktūrinio padalinio kolektyvines sutartis, netgi kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimų teisėtumo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo bei dėl darbo tarybos teisių, nustatytų įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose, gynimo.

Vis dėlto, DK 21 str. 3 d. nustatyta, jog darbo taryba negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva. Pasak N. Kasiliausko, DK VIII ir IX skyrių analizė leidžia teigti, kad tokiomis profesinių sąjungų prerogatyvomis galima laikyti tik dalyvavimą socialinėje partnerystėje aukštesniu nei įmonės lygiu<sup>101</sup>. Reikėtų pabrėžti ir išimtinę profesinių sąjungų teisę būti savo nario atstovais teisme. CPK 56 str., nustatančiame sąrašą asmenų, galinčių būti atstovais pagal pavedimą, darbo tarybos nėra minimos. Darbo tarybos naudojasi teise teikti ieškinius savo vardu ir ginti bendrąjį interesą darbdaviui pažeidžiant darbo įstatymus – jų nevykdant arba vykdant netinkamai, todėl tuo, jog ir tarybos gali vykdyti efektyvią kontrolę, neabejojama.

Klausimas kyla tik dėl to, ar šis naujas institutas nenukonkuruos profesinių sąjungų, nesumažins narystės jose, taip silpnindamas ir taip narių negausias organizacijas. Atsakant į šį klausimą verta sutikti su D. Petrylaitės bei I. Blažienės nuomone, kad vadovaujantis kitų Europos valstybių, kuriose veikia tiek darbo tarybos, tiek profesinės sąjungos, patirtimi, Lietuvoje reikėtų skatinti šių dviejų nevalstybinės kontrolės organų bendradarbiavimą, konkurencijos išvengiant jų funkcijų paskirstymu, kur darbo taryboms suteikiama informavimo ir konsultavimo teisė, o profesinės sąjungos veda derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir darbuotojų darbo sąlygų nustatymo<sup>102</sup>. Toks modelis padidintų šių dviejų organų efektyvumą, skatintų bendradarbiavimą, kas galėtų lemti socialinės partnerystės bei darbuotojų teisių apsaugos gerėjimą.

Dėl konkurencijos baimės, manytina, kad profesinėms organizacijoms, dėl jų įdirbio ir pasiekiamų rezultatų, pavojus tapti nereikalingoms Lietuvoje negresia. Vis dėlto, Europoje tendencijos linksta mažėjimo kryptimi. Tik 8 iš 27 Europos Sąjungos valstybių profesinių sąjungų nariais yra daugiau kaip pusė visų darbuotojų. Šiandien ES profesinėms sąjungoms priklauso 26.3% visų darbuotojų. Manoma, kad šis skaičius greitai sumažės iki 20%<sup>103</sup>. Visgi darbuotojams turi būti paliekama teisė rinktis kaip efektyviai ginti savo interesus, todėl papildomų kontrolės galimybių, institucijų įtvirtinamas teisės aktuose yra sveikintinas.

---

<sup>101</sup> Kasiliauskas N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos. Vilnius: Teisės namai, 2008. P. 138.

<sup>102</sup> Petrylaitė D., Blažienė I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu// [http://www.tvam.lt/uploads/documents/leidiniai\\_versl\\_teis\\_akt\\_t4/vta\\_20094\\_12.pdf](http://www.tvam.lt/uploads/documents/leidiniai_versl_teis_akt_t4/vta_20094_12.pdf). Prisijungimo laikas: 2010-12-03.

<sup>103</sup> Trade unions across Europe <http://www.fedee.com/tradeunions.html#Denmark> Prisijungimo laikas: 2010-10-15.

Žinoma narystės mažėjimas Europoje nereiškia, jog ir toliau tendencija išliks neigiama. Štai Danijoje profesinių sąjungų nariais yra 80 proc. darbuotojų.<sup>104</sup> Akivaizdu, jog didelė narystė garantuoja finansines galimybes aktyviau įgyvendinti turimas funkcijas – teikti kokybiškesnę ir operatyvesnę teisinę pagalbą, samdyti vykdančiųjų žmonių, steigti įvairias tarnybas ir kitas institucijas. Darbuotojai turėtų būti informuoti apie galimybes saugoti savo teises ir burtis į vienas ar kitas organizacijas.

Nepaisant darbuotojų pasyvumo šiandieninis nevalstybinės kontrolės reglamentavimas su nežymiais trūkumais yra pakankamas. Tinkamai perkeliama ir Europos sąjungos teisės normos. Darbuotojams suteikta galimybių dalyvauti įmonių, įstaigų procesuose, svarbus darbuotojų vaidmuo ir valstybės lygiu, Trišalėje taryboje. Nepriklausomai nuo darbuotojų atstovų organizacijos statuso jie naudojami informavimo, konsultavimosi teisėmis, gali teikti pasiūlymus įvairiais klausimais, stabdyti darbdavio veiklą, jei pažeidžiama darbų sauga ir kitomis. Išskirtinių teisių darbo įstatymų kontrolės procese, kaip buvo minėta, turi profesinės sąjungos. Didėjant narių skaičiui jose, galima tikėtis ir jų vaidmens didėjimo. Darbuotojų aktyvumas, bei tinkamas reglamentavimas – svarbiausi kriterijai, leidžiantys tikėtis efektyvios darbo įstatymų taikymo kontrolės. Jos užtikrinimui nemažiau svarbus ir atsakomybės institutas, kuris bus nagrinėjamas ketvirtame skyriuje.

---

<sup>104</sup> FTF - Confederation of Professionals in Denmark // <http://www.ftf.dk/index.php?id=33303>. Prisijungimo laikas: 2010-11-07.

## 4. ATSAKOMYBĖ UŽ DARBO ĮSTATYMŲ PAŽEIDIMUS

Atsakomybė yra suvokiama kaip pareiga veikti pagal pageidautino visuomenėje elgesio modelį ir pareiga atsakyti už savo veiksmų padarinius<sup>105</sup>. Šis, kaip ir daugelis panašių atsakomybės apibrėžimų, A.Vaišvilos galėtų būti kritikuojamas dėl loginės klaidos - *idem per idem* (nežinomos sąvokos atsakomybė *apibrėžimo* nežinoma sąvoka *atsakyti*). Jis perspektyvesniais vadina tokius apibrėžimus, kurie atsakomybę sieja su pareiga: „Atsakomybė yra pareiga ištesėti prisiimtus bei patikėtus uždavinius, o vienaip ar kitaip nusikaltus, savo kaltę atlyginti“<sup>106</sup>. V.Mikelėnas teisinę atsakomybę apibūdina kaip prievolę, atsirandančią pažeidus teisės saugomą viešąjį interesą<sup>107</sup>. Akivaizdu, jog už priešingą teisei veikimą ar neveikimą atsiranda prievolė atsakyti. Darbo santykiuose atsakomybės institutas reikšmingas darbuotojų konstitucinės teisės į darbą, tinkamas saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisingą apmokėjimą už darbą, įgyvendinimui, taip pat asmenų socialinių teisių apsaugai, profesinių sąjungų veikimo laisvės užtikrinimui, visuomenės intereso gynimui, darbdavių teisės į nuosavybę ir kitoms darbuotojų, darbdavių, o tuo pačiu ir visos visuomenės pagrindinių teisių ir pareigų garantijoms.

Pagal teisės pažeidimo rūšį atsakomybė paprastai skirstoma į baudžiamąją, administracinę, civilinę, drausminę ir materialiąją<sup>108</sup>. Esminis atsakomybės rūšių atskyrimo kriterijus – veiklos pavojingumas. Darbo santykių subjektai dažniausiai tampa administracinės, drausminės ir materialinės atsakomybės subjektais, rečiau baudžiamosios. Tiek asmenys, turintys atsakyti už konkrečius pažeidimus, tiek problemos, kylančios taikant atsakomybę, yra skirtingos, todėl kiekvieną atsakomybės rūšių tikslinga aptarti atskirai. Darbe nagrinėjamas darbo įstatymų taikymo kontrolės mechanizmas, jo efektyvumas, todėl didžiausias dėmesys bus skiriamas administracinei atsakomybei, be kurios nebūtų įgyvendinami kontrolę vykdančių subjektų tikslai, taip pat baudžiamajai atsakomybei. Tuo tarpu materialinės ir drausminės atsakomybės taikymas bus aptariami trumpai. Šie institutai yra reikalingi atskiro ir išsamaus nagrinėjimo, kuris nėra šio darbo tikslas.

### 4.1. ADMINISTRACINĖ ATSAKOMYBĖ

Remiantis administracine atsakomybe užtikrinamas įvairių teisės šakų, taip pat ir darbo teisės, normose nustatomų draudimų, įpareigojimų privalomumas<sup>109</sup>. Administracinė atsakomybė

<sup>105</sup> Baublys L., Beinoravičius D., Kaluina A. ir kt. Teisės teorijos įvadas. Vadovėlis. Vilnius: Leidykla MES, 2010. P. 340.

<sup>106</sup> Vaišvilas A. Teisės teorija. Trečiasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2009. P.454.

<sup>107</sup> Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995. P.17.

<sup>108</sup> Vaišvilas A. Teisės teorija. Trečiasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2009. P.466.

<sup>109</sup> Ten pat, P.467.

taikoma už administracinės teisės pažeidimus, t.y. mažiau pavojingus teisės pažeidimus, aprašytus ATPK normose. Atsakomybė gali kilti tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Vis dėlto, kalbant apie darbo įstatymų taikymo kontrolę ir atsakomybę už nustatytus pažeidimus, vertinant kontrolės procesų efektyvumą ir išbaigtumą, didesnis dėmesys bus skiriamas darbdavio ar jo įgalioto asmens atsakomybei.

Administraciniai nusižengimai gali pasireikšti tiek veikimu, tiek neveikimu. Pvz. ATPK 41 str. numatytas nusižengimas padaromas tada, kai darbdavys ar jo įgaliotas asmuo netinkamai vykdo darbo įstatymų, darbų saugos ir higienos norminių aktų reikalavimus arba savo veiksmais tiesiogiai juos pažeidžia. Neveikimu šis pažeidimas pasireiškia tuomet, kai darbdavys ar jo įgaliotas asmuo iš viso neatlieka to, ką jis privalo atlikti pagal nurodytus teisės aktus<sup>110</sup>. Taip pat reikėtų skirti tyčią ir neatsargumą. Nors darbdavys ar įgaliotas asmuo vis tiek atsakys už pažeidimą teisės aktų, kurių privalėjo laikytis, tai gali turėti reikšmės parenkant baudos dydį<sup>111</sup>. Esant tyčinei kaltės formai, sankcija turi būti griežtesnė nei neatsargios kaltės atveju.

Administracinė atsakomybė už nusižengimus darbo srityje reglamentuojama ATPK Ypatingosios dalies penktajame skirsnyje. Čia numatoma atsakomybė ir už darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimą (41 str.), ir už nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos pažeidimą (41<sup>(1)</sup> str.), taip pat už kliudymą Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnams atlikti jiems pavestas pareigas arba jų reikalavimų nevykdymą (41<sup>(2)</sup> str.), nelegalų darbą (41<sup>(3)</sup> str.), darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos (41<sup>(4)</sup> str.) bei darbo laiko apskaitos (41<sup>(5)</sup> str.) ir kitus pažeidimus.

Daugiausiai pažeidžiama bendroji norma, reglamentuojanti atsakomybę už darbo įstatymo, darbų saugos ir darbo higienos pažeidimus (2 priedas). 2009 m. VDI surašė 589 ATP protokolus pagal ATPK 41 str., tai sudaro 39 procentus visų pažeidimų. Kita didelė grupė pažeidimų – teisėtų inspektorių reikalavimų nevykdymas. Surašytas 381 protokolas pagal ATPK 41<sup>(2)</sup> str., kas sudaro 26 proc. nuo visų įformintų protokolų. Pastebima, kad tokių pažeidimų smarkiai išaugo - 2008 m. jų buvo įforminta 213 ir tuomet ji tesudarė 9 proc. visų pažeidimų.

Pažymėtina, kad šiuo atveju atsakomybėn traukiami tik darbdaviai ar pareigūnai. Jei darbo inspektorius į įmonę neišleidžia ar jų teisėtų reikalavimų nevykdo darbuotojai, jie nėra traukiami administracinėn atsakomybėn. Už kitų darbuotojų veiksmus neatsako nei darbdavys, nei pareigūnas, išskyrus, jei jie veikė darbdavio ar pareigūno nurodymu. Taigi vis dažniau nepaklūstama VDI inspektorių reikalavimams. To priežastys nėra visai aiškios. Galima būtų svarstyti apie sumažėjusį VDI, kaip realią efektyvią kontrolę vykdančios institucijos, vaidmenį,

---

<sup>110</sup> Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999. P.

<sup>111</sup> Tartilaitė A. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas: daktaro dis.soc. mokslai: teisė (01 S).- V., 2010. P.126.

jos įvaizdžio prastėjimą arba apie nepamatuotą darbdavių riziką – siekiant išvengti pažeidimo užfiksavimo griebiamasi kraštutinės priemonės - fiziškai neleisti į įmonę. Vis dėlto, reikėtų atkreipti dėmesį į statistiką. Jau minėtame grafike (*1 priedas*), matyti, jog 2009 m., lyginant su 2008m. darbo apmokėjimo pažeidimų daugėjo, o darbo ir poilsio klausimais fiksuojama mažėjimo tendencija. Tuo tarpu administracinių teisės pažeidimų protokolų lyginamu laikotarpiu buvo surašyta mažiau tiek dėl darbo užmokesčio, tiek dėl darbo laiko apskaitos pažeidimų. Koreliacijos tarp šių duomenų nėra. Akivaizdu, jog ne visais pažeidimų konstatavimo atvejais protokolas yra surašomas. VDI nepateikia duomenų, kas yra laikoma „kitais pažeidimais“, tačiau jei šiai kategorijai priskirtume ir nepaklusimą inspektoriaus reikalavimams, galėtume sakyti, jog pačių pažeidimų mažėjo (nuo 1883 iki 969 atvejų). Taigi daryti neginčijamos prielaidos apie nepaklusimo inspektoriams dažnėjimą nereikėtų, o kaip protokolų skaičiaus didėjimo priežastį, galima įvardyti ir aktyvesnį darbo inspektorių naudojimąsi įstatymo suteikta teise surašyti administracinių teisės pažeidimų protokolą už darbdavio nepaklusnumą.

Atsakomybės taikymui itin svarbu tinkamai nustatyti atsakomybės subjektą. LVAT praktikoje atsispindinčios problemos patvirtina, jog šis klausimas stokoja aiškumo. Pagal DK 16 str. darbdaviu yra laikoma įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą, arba fizinis asmuo. Juridinio asmens atsakomybė ATPK nėra numatyta, todėl reikia nustatyti, kas įmonėje yra atsakingas už nustatytą pažeidimą. Pvz. administracinė atsakomybėn pagal ATPK 41<sup>3</sup> straipsnį dėl nelegalaus darbo yra traukiami darbdaviai ar jų įgalioti asmenys, kurie leidžia realiai dirbti darbą fiziniam asmeniui, esant Darbo kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, nesilaikant darbo sutarties sudarymo taisyklių<sup>112</sup>.

Atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų nesilaikymą subjektu gali būti ir darbdavio įgaliotas asmuo - įmonės padalinio vadovas arba kitas kompetentingas darbuotojas. Taip pat DK suteikia galimybę perduoti darbų saugos klausimus ir specializuotoms tarnyboms. A.Tartilaitė vienu iš darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimų probleminių klausimų išskiria visų pareigų perdavimą išorinėms tarnyboms (visiškas pasitikėjimas ir kontrolės nebuvimas)<sup>113</sup>. Su šiuo pastebėjimu reikėtų sutikti, juk toks kontrolės nebuvimas neabejotinai neigiamai veikia darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje. Nereikėtų pamiršti ir fakto, kad remiantis DK 260 str. 2 d., už darbų saugą įmonėje atsakingas darbdavys. Būtent jis turi užtikrinti tinkamą šios pareigos vykdymą, taip pat ir ją perdavus

---

<sup>112</sup> Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Administracinių teismų praktika Nr. 7 (2005 m. sausis-birželis)// <http://www.lvat.lt/teismo-praktika/teism%C5%B3-praktikos-apibendrinimai.aspx>. Prisijungimo laikas: 2010-12-04.

<sup>113</sup> Tartilaitė A. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas: daktaro dis.soc. mokslai: teisė (01 S).- V., 2010. P.128.

kitiems įgaliotiems asmenims. Vykdamą prevencinę veiklą, mokymus, reikėtų atkreipti darbdavių dėmesį į asmenų, atsakingų už darbų saugą, kontrolę.

LVAT 2009 m. metiniame pranešime teigiama, kad nežymiai (beveik 8 procentais) daugėjo bylų dėl pažeidimų darbo ir gyventojų sveikatos apsaugos srityje (2009 m. gautos 228 bylos, 2008 m. – 212 bylų). Vis dėl to, bendrame administracinių bylų kontekste bylų dėl pažeidimų darbo ir gyventojų sveikatos apsaugos srityje nagrinėjama ne tiek ir daug. Štai 2009 m. jos sudarė 4 proc. visų LVAT gautųjų bylų.<sup>114</sup> Dar mažiau bylų yra išnagrinėjama iki galo. Pvz. net 29 proc. bylų, iškeltų dėl nelegalaus darbo, yra nutraukiama. Dažniausiai teismai bylas nutraukia <...> konstatavę, kad nėra administracinio teisės pažeidimo įvykio ir sudėties. 10 bylų iš 77 yra nutraukta dėl pasibaigusiu terminų. Iš bylų analizės matyti, kad toks didelis nutrauktų bylų skaičius visų pirma yra nulemtas institucijų pareigūnų, surašančių administracinio teisės pažeidimo protokolą, surenkančių byloje įrodymus, nepakankamai kokybiško darbo.<sup>115</sup>

Didele problema LVAT laiko netinkamą protokolo surašymą. Remiantis ATPK 260 str., protokole nurodoma informacija apie surašiusį protokolą asmenį, žinios apie administracinę atsakomybėn traukiamą asmenį, administracinio teisės pažeidimo padarymo vieta, laikas ir esmė, pažeisto įstatymo ar kito teisės akto straipsnis, informacija apie liudytojus, administracinę atsakomybėn traukiamo asmens pasiaiškinimas, kitokios žinios, būtinos bylai išspręsti. Punktai, kuriuos būtina įtraukti į protokolą yra konkretūs, o jų nesurašymas arba netinkamas surašymas gali baigtis administracinio teisės pažeidimo bylos nutraukimu. Vis dėlto Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas pastebi tendenciją, jog pareigūnai dažnai netinkamai surašo protokolus. Bylų dėl nelegalaus darbo apibendrinime, LVAT įvardija tokias dažniausiai pasitaikančias protokolų surašymo problemas: administracinio teisės pažeidimo protokolas surašomas nenustačius administracinio teisės pažeidimo sudėties požymių; nelegalaus darbo požymiai būna nustatomi, bet nenurodomi protokole; pasitaiko, kad nėra aišku, iš kur gauti protokoluose nurodomi duomenys arba šie prieštarauja byloje esantiems duomenims; asmenų paaiškinimai perteikiami taip, kad jie neatitinka esančių byloje. Kartais administracinio teisės pažeidimo bylos perduodamos nagrinėti teismui tinkamai nesurinkus įrodymų.

LVAT netgi išskiria „nepavyzdingiausias“ institucijas: pastebėta, kad atskirų institucijų darbo kokybė rengiant bylas teismui yra labai skirtinga, todėl konkrečios institucijos nutrauktų bylų ir pateiktų teismui nagrinėti santykis, išreikštas procentais, skiriasi daugiau nei du kartus<sup>116</sup>. Daugiausia bylų yra nutraukiama, kai jas iškelia vidaus reikalų ir policijos pareigūnai bei

<sup>114</sup>LVAT metinis pranešimas// <http://www.lvat.lt/teismo-praktika/teismo-metiniai-prane% c5% a1imai/2009-met% c5% b3.aspx>; Prisiųjungimo laikas: 2010-11-29.

<sup>115</sup> Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Administracinių teismų praktika Nr. 7 (2005 m. sausis-birželis)// <http://www.lvat.lt/teismo-praktika/teism% C5% B3-praktikos-apibendrinimai.aspx>. Prisiųjungimo laikas: 2010-12-04.

<sup>116</sup>Ten pat.

Finansinių nusikaltimų tyrimų tarnybos prie VRM pareigūnai. VDI iškeltos bylos bendrame nutrauktų bylų skaičiuje sudaro 26,88 proc. (3 priedas). Tokie pastebėjimai yra signalas institucijoms ne tik aktyviai naudotis savo funkcijomis, bet ir tai daryti tinkamai. Minėtos pastabos institucijoms buvo išreikštos 2005 metais, visgi laikotarpiu nuo 2005 iki 2009 m. nutrauktų bylų skaičius liko panašus. Pvz. 2005 m. buvo nutraukta 30 proc. nelegalaus darbo bylų, o 2009 m. – 27 proc. (4 priedas). Administracinius protokolus surašyti turinčios teisę institucijos turėtų skirti didesnę dėmesį šių dokumentų kokybei.

Be paminėtų aspektų, didelę reikšmę atsakomybei turi sankcijos. Per 2009 metus pagal VDI pareigūnų surašytus administracinių teisės pažeidimų protokolus teismai išnagrinėjo 174 (75,3 %) administracinių teisės pažeidimų bylas: 73 bylose (42 %) dėl 122 nelegaliai dirbusių asmenų, darbdaviams buvo skirta ATPK 41<sup>3</sup> str. 1 d. numatyta sankcija nuo 3 000 iki 10 000 litų – vidutiniškai 3 788 Lt už kiekvieną nustatytą nelegaliai dirbusį asmenį; 52 administracinių teisės pažeidimų bylose (29,9 %) dėl 93 asmenų skirta mažesnė nei ATPK 41<sup>3</sup> str. numatyta administracinė nuobauda – vidutiniškai 1 037 Lt už kiekvieną nustatytą nelegaliai dirbusį asmenį ir 49 bylos dėl 80 asmenų buvo nutrauktos.

Palyginimui – Danijoje už nelegalų darbą dirbusį asmenį mokama 10 000 Danijos kronų bauda (apie 5 000 litų) už kiekvieną tokio darbo mėnesį. Esant sunkinančių aplinkybių, bauda gali siekti ir 20 000 Danijos kronų (apie 10 000 litų). Paminėtina, jog už tokį pažeidimą atsako tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Už nelegalų darbą taikoma baudžiamoji atsakomybė – darbuotojui laisvės atėmimas iki vienerių metų, darbdaviui – iki dvejų.<sup>117</sup> Didžiojoje Britanijoje už asmens, neturinčio leidimo dirbti šalyje, įdarbinimą darbdaviui, priklausomai nuo to, ar jis tą faktą žinojo, gali kilti baudžiamoji arba civilinė atsakomybė. Jei tiesa buvo žinoma - darbdavys traukiamas baudžiamojon atsakomybėn, skiriant įstatymais neapibrėžto dydžio baudą. Įmonės direktoriui gali tekti atsakyti asmeniškai, jis baudžiamas neriboto dydžio bauda arba laisvės atėmimu iki 2 metų. Civilinė atsakomybė taikoma, jei darbdavys nežinojo, kad asmuo dirba nelegaliai. Bauda tokiu atveju gali siekti iki 10 tūkst. svarų sterlingų (apie 40 tūkst. litų)<sup>118</sup>.

Didžiosios Britanijos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme (Health and safety act) numatyta, jog žemesnės instancijos teismai už daugumą darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimų gali skirti iki 20 tūkst. svarų sterlingų (apie 80 tūkst. litų)<sup>119</sup>. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekse maksimali sankcija - 2 tūkst. 500 litų.

<sup>117</sup> Working in Denmark: a guide// [http://www.ambnewdelhi.um.dk/NR/rdonlyres/D9EA6CE9-FF53-4177-8DC1-75F47FC4087F/0/Working\\_denmark.pdf](http://www.ambnewdelhi.um.dk/NR/rdonlyres/D9EA6CE9-FF53-4177-8DC1-75F47FC4087F/0/Working_denmark.pdf) . Prisijungimo laikas:2010-11-20.

<sup>118</sup> Immigration and illegal job// <http://www.hrbullets.co.uk/employment-law-basics/immigration-and-illegal-working.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-27.

<sup>119</sup> Health and safety// <http://www.hrbullets.co.uk/employment-law-basics/health-and-safety.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-27.

Akivaizdu, kad baudos Lietuvoje yra nepakankamai didelės. A.Tartilaitė jas vadina simbolinėmis, turint omeny žalos dydį, kurį gali sukelti darbų saugos ir sveikatos reikalavimų neįsilaikymas<sup>120</sup>. Net ir išsivysčiusios ir ekonomiškai stiprios šalys mato poreikį griežtinti atsakomybę. Didžiojoje Britanijoje nuo 2008 metų bauda padidėjo nuo 5 tūkst. iki 20 tūkst. svarų, taip pat nustatyta daugiau veikų, už kurias skiriama laisvės atėmimo bausmė<sup>121</sup>. Apie didesnių baudų nustatymą vertėtų pagalvoti ir Lietuvos įstatymų kūrėjams.

Didesnės baudos nustatomos nebent už pakartotinius pažeidimus. A. Tartilaitė teigia, jog problema yra ta, kad ATPK 41 str. 1 d., numatančioje atsakomybę už darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimus, nėra nustatytos baudos už pakartotinus analogiškus pažeidimus, todėl darbdaviai nėra motyvuoti kuo skubiau pašalinti pažeidimus arba jų nekartoti. Autorė siūlo numatyti ATPK pataisas, kuriomis būtų nustatomos griežtos baudos už piktybiškai nevykdomus arba tęstinio pobūdžio pažeidimus<sup>122</sup>. Su šiuo pasiūlymu reikėtų sutikti. Vis dėlto, reikėtų patikslinti, kad kartotinumai yra viena iš atsakomybę sunkinančių aplinkybių. Pakartotinis pažeidimas bus pripažintas sunkinančia aplinkybe, jei jis padarytas per metus ir yra tos pačios rūšies, už kurį asmeniui jau buvo paskirta administracinė nuobauda. Teismas, bent jau sankcijų ribose, skirs didesnę baudą, remdamasis ATPK 32 str. 1 d. 5 p. Taip pat tokiam asmeniui negalės būti skiriamas administracinis nurodymas, kuris mažintų jam skiriamą sankciją. Taigi į tai, kad pažeidimas daromas nebe pirmą kartą, bus atsižvelgiama remiantis bendraisiais pagrindais.

ATPK yra dažnai keičiamas. A.Abramavičius šį kodeksą lygina su „skundų ir pageidavimų knyga“, dėl jo nestabilumo, dažno keitimo<sup>123</sup>. Dažniausiai pakeitimai įtraukiami įgyvendinant ES teisės aktus, pastebėjus reglamentavimo trūkumą, ar griežtinant arba atvirkščiai, nustatant ne tokias griežtas sankcijas, priklausomai nuo vykdomos valstybės politikos. Bet kuriuo atveju, pakeitimai neišvengiamai daro įtaką ir darbo įstatymų tinkamam taikymui. Todėl svarbu nuolat stebėti bei vertinti ATPK raidą ir darbo teisės specialistams.

Nuo 2011-01-01d., įsigaliojus naujai ATPK redakcijai, bus supaprastintas administracinių teisės pažeidimų bylų ištyrimas, kai padaromi mažesnio pavojingumo administraciniai teisės pažeidimai ir pažeidėjas neginčija pažeidimo fakto ir įtvirtintas administracinio nurodymo institutas. Kaip teigiama aiškinamajame rašte, įteisinama savotiško valstybės ir pažeidėjo „susitaikymo“ galimybė. Tokie pažeidėjai, sutikę su pažeidimo faktu, per

<sup>120</sup> Tartilaitė A. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas: daktaro dis.soc. mokslai: teisė (01 S).- V., 2010. P.128.

<sup>121</sup> Health and safety// <http://www.hrbullets.co.uk/employment-law-basics/health-and-safety.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-27.

<sup>122</sup> Tartilaitė A. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas: daktaro dis.soc. mokslai: teisė (01 S).- V., 2010. P.128.

<sup>123</sup> Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999. P. 12.



nustatytą terminą galės sumokėti tik pusę sankcijoje numatytos minimalios piniginės baudos sumos. Aiškinamajame rašte pažymima, kad tokiais atvejais būtų išvengta galimo bylos nagrinėjimo etapo, pažeidėjas būtų suinteresuotas neskųsti nutarimo administracinio teisės pažeidimo byloje, jei skundu siekiama vien sumažinti baudos dydį<sup>124</sup>. Remiantis ATPK 260<sup>1</sup> str., administracinis nurodymas galės būti rašomas tada, kai už ATPK II skyriaus ypatingosios dalies straipsnių sankcijose numatyta ne didesnė kaip trijų tūkstančių litų maksimali bauda. Tai pasiūlymas asmeniui per dešimt darbo dienų nuo administracinio teisės pažeidimo protokolo įteikimo dienos, o ATPK 260<sup>2</sup> straipsnio pirmojoje ir antrojoje dalyse numatytais atvejais – nuo administracinio teisės pažeidimo protokolo su administraciniu nurodymu išsiuntimo dienos savo noru sumokėti baudą, lygią pusei minimalios baudos, numatytos kodekso II skyriaus ypatingosios dalies straipsnyje, kuriame nustatyta atsakomybė už asmens padarytą administracinį teisės pažeidimą, bet ne mažesnę kaip dešimt litų. Asmeniui įvykdžius administracinį nurodymą, administracinio teisės pažeidimo bylos teiseną baigiama.

Įvertinus reikalingumą griežtinti baudas už darbo įstatymų taikymo pažeidimus, kyla pagrįstų abejonų dėl naujojo instituto žalos darbo teisiniams santykiams. Nors administracinis nurodymas negali būti surašomas, jei straipsnio, kuriame nustatyta atsakomybė už asmens padarytą administracinį teisės pažeidimą, sankcijoje kaip pagrindinė ar papildoma administracinė nuobauda numatyta kitos rūšies negu bauda administracinė nuobauda (išskyrus išpėjimą), arba asmuo pakartotinai per metus padarė administracinį teisės pažeidimą, ar jei padaryti, turiniai nuostoliai nėra pilnai atlyginti, vis dėlto galimybių skirti darbdaviui baudą, atitinkančią pažeidimą, dar labiau sumažės. Mažesnę nei trys tūkstančiai litų maksimali bauda numatyta už darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimą, nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos pažeidimą, kliudymą Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnams atlikti jiems pavestas pareigas arba jų reikalavimų nevykdymą ir kitus. Tokia suma neatgrasys darbdavio nuo darbo įstatymų pažeidimo. Labai tikėtina, kad esant galimybei sumokėti dar mažesnę nei sankcijoje numatytą baudą bei siekiant ekonominio efektyvumo, darbdavys drąsiau rizikuos pažeisti tiek darbų saugos reikalavimus, tiek kitus darbo įstatymus.

Paskirtas nuobaudas būtina įvykdyti. Pasak S. Šedbaro, neįvykdyta, neatlikta paskirta nuobauda visą administracinės atsakomybės taikymo mechanizmą gali paversti beprasmiu valstybės institucijų ir pareigūnų galių ir išteklių naudojimu. Todėl svarbu pabrėžti, kad administracinės nuobaudos realus įvykdymas yra svarbus administracinės atsakomybės tikslų

---

<sup>124</sup> 2010 m. lapkričio 18 d. pranešimas VIR// [http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5\\_show?p\\_r=4445&p\\_d=104630&p\\_k=1](http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=4445&p_d=104630&p_k=1). Prisijungimo laikas:2010-12-01.

siekimo elementas<sup>125</sup>. Tik taip administracinės teisės nuostatos gali efektyviai pasitarnauti darbo santykių subjektams, nukentėjusioms nuo pažeidimo šalims. Pažeidimams esant dar žymesniems ar turint skaudesnius padarinius, taikoma baudžiamoji atsakomybė.

#### 4.2. BAUDŽIAMOJI ATSAKOMYBĖ

Baudžiamoji atsakomybė kyla už pavojingiausias veikas, numatytas Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse. Tai paskutinė priemonė, kuri taikoma tais atvejais, kai kitaip neįmanoma užtikrinti teisių ir pareigų pusiausvyros bei kai pareigos nevykdymas sukelia didelį pavojų<sup>126</sup>.

Nusikaltimai ir baudžiamieji nusižengimai asmens socialinėms teisėms reglamentuojami BK XXVII skyriuje. Jame tėra numatytos dvi veikos: BK 176 str. - darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe pažeidimas ir BK 177 str. trukdymas profesinių sąjungų veiklai. Pirmosios veikos pažeidimo subjektais yra darbdaviai ir kiti asmenys, kurie dėl savo tarnybinės padėties ar specialių įgaliojimų yra atsakingi už saugą darbe, saugos darbe norminių aktų laikymąsi. Antroji gali būti padaryta darbdavio, tačiau taip pat ir valstybės tarnautojo ar jam prilyginto asmens<sup>127</sup>. BK 176 str. numatyta veika gali būti padaroma tiek tyčia, tiek neatsargumu, tuo tarpu BK 177 str. – tik tyčia.

Darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimo atvejai yra pavojingesni bei daromi dažniau. Lietuvos Respublikos generalinės prokuratūros duomenimis, 2008 metais respublikoje buvo pradėti 308 ikiteisminiai tyrimai dėl darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimų (2007 m. pradėti 404 tokie ikiteisminiai tyrimai, 2006 m. – 376). Procesinis sprendimas buvo priimamas kiekvienu atveju, gavus pranešimą apie nelaimingą atsitikimą, sukėlusį sunkias ar mirtinas pasekmes. Pagal 66 faktus 2008 m. buvo atsisakyta pradėti ikiteisminį tyrimą, nenustačius nusikaltimo ar baudžiamojo nusižengimo požymių ir paaiškėjus, kad dėl įvykio kaltas pats nukentėjęs asmuo. Kitais atvejais, prokurorai atsisakę pradėti ikiteisminį tyrimą ar nutraukę ikiteisminį tyrimą inicijuoja administracinio teisės pažeidimo bylų iškėlimą: 2008 metais inicijuotos 35 administracinio teisės pažeidimo bylos, 2007m. – 39, 2006 m. – 27<sup>128</sup>.

<sup>125</sup> Šedbaras S. Administracinė atsakomybė: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005. P.72.

<sup>126</sup> Tartilaitė A. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas: daktaro dis.soc. mokslai: teisė (01 S).- V., 2010. P.169.

<sup>127</sup> Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras (bendroji dalis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 273.

<sup>128</sup> Apibendrinimas dėl įvykių, susijusių su mirtiniais ir sunkiais nelaimingais atsitikimais darbe, tyrimo// <http://www.prokuraturos.lt/nbspnbspIkiteisminiotyrimokontrol%C4%97/tabid/178/Default.aspx>. Prisijungimo laikas:2010-12-04.

Baudžiamajai bylai pasiekus teismą ir šiam priėmus apkaltinamąjį nuosprendį, ne visada reikėtų tikėtis, jog kaltininkas bus nubaustas pakankamai griežtai, kad tokia poveikio priemonė jį atgrasytų nuo nusikalstamų veikų ateityje. LR BK 176str. numato alternatyvines bausmes – bauda arba laisvės atėmimą iki 8 metų (1d.), arba teisės dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla atėmimu arba bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu (2d.) Tačiau išanalizavus gautus duomenis nustatyta, kad dažniausiai taikoma bausmės rūšis – bauda, kurios dydis vidutiniškai yra nuo 20 MGL (2500 Lt.) iki 60 MGL (7500 Lt)<sup>129</sup>. Kaip jau buvo minėta skyriuje apie administracinę atsakomybę, kitose valstybėse asmenims taikoma griežtesnė atsakomybė ir už baudžiamąsias veikas, todėl teismai neturėtų vengti taikyti ir griežtesnes sankcijas bent jau nustatytose ribose.

Vis tik į teismą perduodamas tik labai nedidelis skaičius šios kategorijos baudžiamųjų bylų. 2008 metais iš teritorinių prokuratūrų perduota teismui 21 tokia baudžiamoji byla, 19 jų priimti apkaltinamieji nuosprendžiai, tačiau 2 – priimti išteisinamieji nuosprendžiai. Vilniuje per 3 metus tik apie 4 proc. baudžiamųjų bylų iš pradėtų ikiteisminių tyrimų pasiekė teismą, Kaune – 12 proc.<sup>130</sup>. Toks skaičius skatina diskutuoti apie institucijų atliekančių ikiteisminį tyrimą ir teismų darbą.

Institucijų bendradarbiavimo svarba buvo ne kartą pabrėžta šiame darbe, tačiau būtent šioje srityje kyla problemų. Teisėsaugos institucijos pavėluotai, dažnais atvejais iš viso nepraneša Valstybinei darbo inspekcijai apie priimtus galutinius proceso sprendimus, kas apsunkina administracinės teisenos taikymą dėl ribotų patraukimo administracinėn atsakomybėn terminų. Priekaištų LR Generalinė prokuratūra turi ir Valstybinei darbo inspekcijai.

Pasitaikė atvejų, kai atlikę tyrimą ir surašę nelaimingo atsitikimo darbe aktą, darbo inspektoriai iškart patraukė atsakingus asmenis administracinėn atsakomybėn, tuo pažeisdami ATPK 9 str. 2 d., dėl ko minėti asmenys negali būti traukiami baudžiamojon atsakomybėn arba tampa komplikuotas jų patraukimas baudžiamojon atsakomybėn. Neretai netinkamai ir nesavalaikiai atliekami pirminiai ikiteisminio tyrimo veiksmai: įvykio vietos apžiūra, neužtikrinamas specialistų dalyvavimas apžiūroje. Praktikoje dažnai įvykio vietą apžiūri apylinkės inspektorius, kuris neturi reikiamos kvalifikacijos. Inspektoriai dažnai nesiimama reikiamų priemonių nustatyti ir apklausti galimus įvykio liudytojus, nes šios kategorijos bylose liudytojai ir nukentėjusieji dėl įvairių priežasčių, ypač dėl baimės prarasti darbą keičia parodymus apie įvykį. Savalaikiai prie bylos neprijungiami teisės aktai, reglamentuojantys konkrečioje įmonėje darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų įgyvendinimą.

---

<sup>129</sup> Apibendrinimas dėl įvykių, susijusių su mirtiniais ir sunkiais nelaimingais atsitikimais darbe, tyrimo// <http://www.prokuraturos.lt/nbspnbspIkiteisminiotyrimokontrol%C4%97/tabid/178/Default.aspx>. Prisijungimo laikas:2010-12-04.

<sup>130</sup> Ten pat.

Problemos tiek administracinių teisės pažeidimų, tiek baudžiamosiose bylose įvardijamos panašios. Manytina, kad jas įvardinus ir pabrėžus konkrečias VDI inspektorių daromas klaidas, procesinių dokumentų kokybė turėtų gerėti. Kaip jau buvo minėta, institucijos teikia viena kitai įvairią, taip pat ir metodinę pagalbą. LR Generalinė prokuratūra įvardija, jog būtina užtikrinti, kad VDI laiku gautų informaciją iš ikiteisminių tyrimo įstaigų apie jų priimtus sprendimus dėl sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe. Siūloma rasti galimybių vietose VDI ir teritorinių prokuratūrų atstovams periodiškai susitikti aptarti problemas, kad analizuoti tyrimo klaidas, siekiant jų išvengti ateityje bei kryptingai formuoti praktiką šios srities nusikalstamų veikų tyrime<sup>131</sup>. Pagirtina, jog pačios institucijos išvelgia ir įvardija problemas, kad nori jas spręsti, siūlydamos efektyvius metodus padėties pagerinimui.

Kartais inspektoriams, vėliau ir ikiteisminio tyrimo pareigūnams bei teismams darba apsunkina ir tokios problemos kaip atsakomybės subjekto ir netgi nukentėjusiojo nustatymas. BK 176 str. taikymui svarbu, kad nukentėjusį ir kaltininką sietų darbo santykiai. Kasacinis skundas baudžiamojoje byloje Nr. 2K-361/2009 buvo atmetas, paliekant galioti išteisinamąjį nuosprendį byloje dėl darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimo. Ligoninės vyriausiasis energetikas T.J - asmuo, atsakingas už elektros įrenginių kontrolės organizavimą bei R.Z., ėjęs Inžinerinių įrenginių priežiūros tarnybos Energetikos skyriaus elektromonterio pareigas, pažeidė Apšvietimo elektros įrenginių įrengimo taisyklių, Elektros įrenginių įrengimo taisyklių, techninių reglamentų ir kitus reikalavimus, laiku nepastebėjo palatos šviestuvo gedimo ir jo laiku nepašalino. E. N. į dešinę ranką paėmus ant laido kabantį šviestuvo jungiklį ir jį patraukus, nusimovė šio jungiklio apatinės dalies gaubtelis ir ji dešinės rankos delnu prisilietė prie jungiklio fazinę įtampą turinčių kontaktų; kita kūno dalimi jai būnant prisilietus prie lovos metalinės konstrukcijos, susidarė elektrinė grandinė „fazinis laidas – žemė“, tai lėmė elektros srovės, kurios dydis galėjo būti didesnis už žmogaus mirtį sukeliančios elektros srovės dydį, jos kūnu tekėjimą ir įvyko nelaimingas atsitikimas, jo metu E. N. žuvo. LAT konstatavo, kad T. J. ir R. Z. pagal BK 176 straipsnio 1 dalį išteisinti teisėtai, nes toks nusikaltimas nepadarytas. Būtinasis nusikaltimo požymis – padarinių, išvardytų BK 176 straipsnio 1 dalies dispozicijoje, atsiradimas. Pažymėtina, kad šie padariniai apima tik santykius darbo srityje ir neapima atvejų, kai nukenčia asmenys, kurių veikla nėra susijusi su darbu objektuose, kuriuose galėjo atsirasti padariniai, išvardyti BK 176 straipsnio 1 dalies dispozicijoje. Pagal teorinius samprotavimus tais atvejais, kai žala dėl darbo saugos taisyklių pažeidimo padaroma asmenims ne ryšium su darbo santykiais, kaltininkai priklausomai nuo nusikaltimo padarymo

---

<sup>131</sup> Apibendrinimas dėl įvykių, susijusių su mirtiniais ir sunkiais nelaimingais atsitikimais darbe, tyrimo// <http://www.prokuraturos.lt/nbspnbspIkiteisminiotyrimokontrol%C4%97/tabid/178/Default.aspx>. Prisijungimo laikas:2010-12-04.

aplinkybių turi atsakyti kaip už pareiginius nusikaltimus ar nusikaltimus asmeniui – tokios krypties yra ir teismų praktika<sup>132</sup>.

Paminėtina dar viena su įstatymo taikymu susijusi problema, išskiriama praktikoje – juridinių asmenų atsakomybė. Kitaip nei pagal ATPK normas, baudžiamojoje teisėje juridinis asmuo pripažįstamas baudžiamosios atsakomybės subjektu. Visgi BK 20 str. įtvirtinama, jog juridinis asmuo atsako tik už tas nusikalstamas veikas, už kurių padarymą BK specialiosios dalies straipsniuose numatyta baudžiamoji atsakomybė juridiniam asmeniui. BK 176 str. baudžiamoji atsakomybė juridiniam asmeniui nėra numatyta, tai reiškia, jog atsakomybėn traukiami tik fiziniai asmenys – darbdavys ar kitas asmuo, kuriam buvo patikėta užtikrinti darbuotojų saugą įmonėje. Reikėtų pritarti nuomonėms, kad būtų tikslinga šį BK straipsnį papildyti, įtvirtinant juridinių asmenų atsakomybę. Taip būtų lengviau nustatyti atsakingą asmenį, dažnai keičiantis įmonių vadovams. Tokia nuostata taip pat skatintų vadovus atsakingiau žiūrėti į samdytų darbuotojų saugai įmonių darbą, jas kontroliuoti. Išvengta būtų ir tokių situacijų, kaip nutrauktas ikiteisminis tyrimas dėl to, kad žuvo asmenys, atsakingi už darbų saugą įmonėje<sup>133</sup>. Juridinio asmens atsakomybės įtvirtinimas padidintų realios atsakomybės atvejų skaičių.

Yra atvejų, kai darbuotojai neliudija prieš darbdavį, o prisiima kaltę sau, nes nuo darbdavio priklauso darbuotojo socialinių garantijų įgyvendinimas bei darbo vietos išsaugojimas. A. Tartilaitė pastebi, jog darbuotojams, pažeidusiems darbų saugos norminių aktų reikalavimus, gresia administracinė atsakomybė, kuri užtraukia baudą tik nuo 20 iki 100 litų, o tai gali būti viena iš priežasčių, lemiančių darbuotojo apsisprendimą prisiimti darbdavio kaltę už padarytus darbų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus mainais į išsaugotą darbo vietą<sup>134</sup>. Tokia praktika neabejotinai yra ydinga. Darbuotojai neįvertina rizikos, kurią sukėlė pažeidimas, masto, galėjusios atsirasti žalos dydžio. Dar absurdiškiau susiklostytų situacija, jei darbuotojai teigtų, jog veikė savo naudai, ne darbdavio iniciatyva, atsiradus realiai žalai – sveikatos sužalojimui ar kitiems padariniams. A. Tartilaitė teigia, jog vertėtų svarstyti klausimą dėl baudžiamosios atsakomybės taikymo išimtinai darbdaviams efektyvumo ir tikslingumo. Autorė nepateikia argumentų, kodėl ji kvestionuoja atsakomybės taikymą, tačiau su šiuo pasiūlymu nesinorėtų sutikti. Manytina, jog baudžiamosios atsakomybės nustatymas darbuotojui žymiai pablogintų jo padėtį, suteiktų sąlygas darbdaviui daugeliu atvejų pasinaudoti darbuotojais, išvengiant atsakomybės. Neatsakydami už netinkamą darbo saugos ir sveikatos įstatymų taikymą arba jų

<sup>132</sup> LAT BBS teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 13 d. nutartis baudž. b.R.Z, T.J v. V.N., Nr. 2K-361/2009.

<sup>133</sup> Apibendrinimas dėl įvykių, susijusių su mirtiniais ir sunkiais nelaimingais atsitikimais darbe, tyrimo// <http://www.prokuraturos.lt/nbspnbspIkiteisminiotyrimokontrol%C4%97/tabid/178/Default.aspx>. Prisijungimo laikas:2010-12-04.

<sup>134</sup> Tartilaitė A. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas: daktaro dis.soc. mokslai: teisė (01 S).- V., 2010. P.174.

netaikymą, jie daug mažiau rūpinęsi darbo sauga, kas neabejotinai padidintų nelaimingų atsitikimų, profesinių ligų skaičių.

Nereikėtų pamiršti, jog būtent darbuotojai yra nevalstybinės darbo įstatymų taikymo kontrolės subjektai, kurie turi daugybę teisių kontroliuoti darbdavį. Todėl reikėtų daugiau dėmesio skirti būtent darbuotojų švietimui, realiais pavyzdžiais pagrindžiant galimos atsirasti žalos dydį, pavojų jų gyvybei ir sveikatai.

Jei šiame procese darbuotojams yra trukdoma, gali būti padaroma nusikalstama veika, uždrausta BK 177 str. Šio baudžiamojo nusižengimo objektas – teisėta Lietuvos profesinių sąjungų ir jų narių veikla. BK komentaro autoriai teigia, jog profsąjungų legalios veiklos įvairovė lemia galimų trukdymų sritis ir formas. Nei vienos, nei kitos baudžiamajame įstatyme nėra detalizuojamos<sup>135</sup> Teismų praktikos šiuo klausimu taip pat nėra gausu, todėl taikymo problemos dar neišryškėjusios. Paminėtina tai, jog šia įstatymo nuostata yra saugoma tik profesinė sąjunga ir jos nariai. Kitų darbuotojų atstovų, deja, ji neapima. Tai dar kartą patvirtina, jog valstybė suteikia profesinėms sąjungoms ypatingą statusą, kurią jos privalo efektyviai naudoti tam, kad darbuotojų teisės nebūtų pažeidžiamos.

#### 4. 3. MATERIALINĖ IR DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ

Be administracinės ir baudžiamosios atsakomybės, darbo santykių subjektams gali būti taikoma ir materialinė bei drausminė atsakomybė.

Remiantis DK 245 str., materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas teisės subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Šiai atsakomybės rūšiai skiriamas XVII Darbo kodekso skyrius. Materialinė atsakomybė taikoma tiek darbuotojui, tiek darbdaviui.

Darbdavio atsakomybė atsiranda tokiais atvejais:

- 1) kai darbuotojas sužalojamas, miršta ar suserga profesine liga;
- 2) kai žala padaroma sugadinant, sunaikinant ar prarandant darbuotojo turtą;
- 3) kai kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ir kitų asmenų turtiniai interesai;
- 4) kai darbuotojui padaroma neturtinė žala<sup>136</sup>.

Iš esmės nedaugeliu iš šių atvejų atsakomybė kyla už darbo įstatymų taikymo pažeidimus. Paminėtinas darbuotojo sužalojimas, mirtis ar profesinė liga, už kurią, netinkamai taikęs darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, darbdavys privalo atlyginti žalą. Didelė dalis problemų buvo išspręsta priėmus naują įstatymą. Nuo 2000 m. sausio 1 d. galioja Nelaimingų

<sup>135</sup> Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras (bendroji dalis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 273

<sup>136</sup> Nekrošius I., Tiažkijus V., Vėgelis ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P.372.

atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Remiantis juo darbdavys moka įmokas už darbuotoją, o darbuotojo sužalojimo, mirties, profesinės ligos ir kitais įstatyme numatytais atvejais, jas gauna nukentėjęs ar kitas asmuo. Svarbu, kad įvykis būtų pripažintas draudžiamuoju. Nelaimingo atsitikimo darbe nepripažinus draudžiamuoju įvykiu, nukentėjusiajam padarytos žalos asmeniui kompensacija iš draudimo fondo neišmokama. Tokiu atveju asmuo, jei yra darbdavio kaltė dėl nelaimingo atsitikimo darbe, dėl žalos atlyginimo turi teisę kreiptis į teismą<sup>137</sup>. Tada, kaip ir tais atvejais kai nukentėjęs darbuotojas nebuvo apdraustas, žalą atlygina darbdavys. Paminėtina, jog žalai atsiradus dėl darbdaviui atstovaujančio asmens veiksmų, darbdavys įgyja regresio teisę į žalos atlyginimą iš tokio asmens.

Patys darbuotojai taip pat yra atsakingi už tinkamą darbų saugos ir sveikatos bei kitų įstatymų taikymą. Vykdydamas teisei priešingą veiką, pažeisdamas vidaus tvarką, darbuotojas padaro darbo drausmės pažeidimą. Pagal DK 234 str. darbo drausmės pažeidimas – tai darbo pareigų neatlikimas arba jų atlikimas netinkamai dėl darbuotojo kaltės. Darbo drausmei skirtas DK XVI skyrius. Jame numatoma ir drausminės atsakomybės taikymo tvarka. Darbdavys negali skirti tokių nuobaudų, kurių nenumato Lietuvos Respublikos DK pvz., pažeminti darbuotoją pareigose, skirti baudą ir pan. Tačiau atskirų kategorijų darbuotojams atitinkami teisės aktai (pvz. drausmės statutai ir kt.), gali numatyti ir kitų rūšių drausmines nuobaudas<sup>138</sup>.

Gali atsitikti taip, kad darbo drausmės pažeidimą padarys darbdavio atstovas - darbuotojas, perėmęs tam tikras darbdavio funkcijas ir pvz. atsakingas už darbų saugą įmonėje, už tinkamą darbo įstatymų taikymą. Tokiam darbuotojui, kaip ir bet kuriam kitam, gali būti taikoma drausminė atsakomybė, taip pat ir kitos atsakomybės rūšys.

Visos jos tarnauja vienam tikslui – priversti darbo įstatymų taikymo subjektus atsakyti už netinkamą pareigos vykdymą, arba nevykdymą. Apibendrinant galima teigti, jog šiuo metu kontrolės ir atsakomybės už darbo įstatymų netinkamą taikymą mechanizme būtent atsakomybė yra silpniausia grandis. Čia išryškėja ir didžiausios institucijų bendradarbiavimo problemos. Ignoruojamas daugelio teisės specialistų siūlomas juridinio asmens administracinės ir baudžiamosios atsakomybės už aptariamus pažeidimus įtvirtinimas, neapgalvotai daromi reikšmingi ATPK pakeitimai.

---

<sup>137</sup> Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 302.

<sup>138</sup> Tartilaitė A. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas: daktaro dis.soc. mokslai: teisė (01 S).- V., 2010. P.128.

## IŠVADOS

1. Kontrolė – būtinas teisinės visuomenės reiškinys. Valstybiniai ir nevalstybiniai kontrolės subjektai teisinėmis priemonėmis gali užkirsti kelią pažeidimams, imtis veiksmų, jei pažeidimai vis dėlto padaromi. Kontrolė dažnai painiojama su priežiūra. Sąvokos neskiriamos tiek darbo teisės specialistų darbuose, tiek Lietuvos Respublikos ir tarptautiniuose teisės aktuose. Pritaikius administracinėje teisėje žinomus šių sąvokų atskyrimo kriterijus, reikšmingų skirtumų nepastebėta. Galiausiai, tiek kontrolė, tiek priežiūra atsako į tą patį klausimą – tinkamai ar netinkamai veikė subjektas.

2. Pagrindinė valstybinės darbo įstatymų taikymo kontrolės institucija – Valstybinė darbo inspekcija – vykdo visas jai priskirtas funkcijas, tinkamai įgyvendina TDO konvencijų reikalavimus. Teigiamai vertintina VDI teisė skirti administracinę nuobaudą. VDI veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose yra prieštaravimas. Įstatymas įtvirtina teisę, o nuostatai - pareigą inspektoriui įpareigoti darbdavį stabdyti darbus, esant teisės aktuose numatytiems atvejams. Darbų sustabdymas kuriam laikui suvaržo darbdavio teises, be to, toks reikalavimas gali būti pripažintas ir neteisėtu, todėl šias nuostatas būtų tikslinga suvienodinti.

3. Atsiradus naujoms darbo formoms iškyla nauja problema – kokią kontrolės veiklą turėtų vykdyti VDI, kad būtų užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikata. Reikėtų diskutuoti dėl būtinybės įtvirtinant lanksčias darbo formas lygiagrečiai reglamentuoti ir kontrolės procesus.

4. Nelegaliam darbui keliant vis didesnę susirūpinimą Europoje ir išliekant problema Lietuvoje, būtų tikslinga suteikti VDI teisę nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas nelegalaus darbo srityje, taip pat reikėtų stebėti ir laiku užkirsti kelią kitose valstybėse jau išryškėjusiai problemai, kai darbo inspekcijos funkcijos naudojamos imigracijos politikai.

5. Kartu su kitomis institucijomis VDI sudaro vientisą darbo įstatymų taikymo kontrolės sistemą. Sėkmingesniame šių institucijų bendradarbiavimui pasiekti reikėtų perskirstyti besidubliuojančias funkcijas, taip pat iš naujo įvertinti tas, kurias įgyvendindamos institucijos susiduria su kompetencijos problemomis ir per dideliais darbo krūviais.

6. Nevalstybinės darbo įstatymų taikymo kontrolės subjektams yra suteikta nemažai įvairių teisių ir garantijų. Profesinės sąjungos turi jų daugiausiai, tačiau dėl negausios narystės ir pačių organizacijų neveiklumo dalimi nuostatų tiesiog nesinaudojama. Nepaisant darbuotojų pasyvumo, nevalstybinės kontrolės reglamentavimas, su nežymiais trūkumais, yra pakankamas. Įstatymuose įtvirtinama pareiga sudaryti sąlygas darbuotojams dalyvauti užtikrinant darbų saugą per įmonių saugos ir sveikatos komitetus ar darbuotojų atstovus. Nesant profesinių sąjungų



darbuotojų atstovavimą įmonėse užtikrina darbo tarybos. Valstybės lygmeniu svarbia kontrolės grandimi yra tapusi Trišalė taryba, kurioje veikia Saugos darbe ir sveikatos komisija bei 2010 m. įkurti 12 komitetų (tarp jų ir darbo santykių komitetas).

7. Atsakomybės už darbo įstatymų taikymo pažeidimus efektyvumui yra svarbus tinkamo atsakomybės subjekto nustatymas, atgrasanti nuo pažeidimo sankcija, proceso išbaigtumas. Tikėtina, jog geresnių rezultatų pasiekti leistų kol kas ignoruojamas teisės specialistų siūlomas atsakomybės juridiniams asmenims nustatymas, baudų didinimas. Teismams išnagrinėjant per mažai baudžiamųjų ir administracinių bylų, daug jų nutraukiant įvairiose nagrinėjimo stadijose išryškėja įvairių institucijų bendradarbiavimo problemų. Dėl šių, o ir kitų darbe aptartų klausimų būtent atsakomybė yra silpniausia kontrolės ir atsakomybės už darbo įstatymų pažeidimus dalis.

8. Nuo 2011-01-01 d. įsigaliojus naujai ATPK redakcijai bus įtvirtintas naujas administracinio nurodymo institutas. Juo bus leidžiama pažeidėjui skirti pusės minimalios sankcijos dydžio baudą. Labai tikėtina, kad esant galimybei sumokėti dar mažesnę nei sankcijoje numatytą baudą bei siekiant ekonominio efektyvumo, darbdavys drąsiau rizikuos pažeisti tiek darbų saugos reikalavimus, tiek kitus darbo įstatymus. Sukurtas bylų ištyrimo supaprastinimo, bei valstybės ir pažeidėjo susitaikymo tikslu, šis institutas vargu ar prisidės prie darbo įstatymų taikymo kontrolės ir atsakomybės užtikrinimo.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### *Teisės aktai:*

1. Lietuvos respublikos Konstitucija//Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).
2. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios, 2000-10-25, Nr. 89-2741.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569.
4. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972.
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas// Valstybės žinios. 2003, Nr.70-3170.
6. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr.102-4585.
7. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr.I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“//Valstybės žinios. 1994-06-29, Nr. 49-913.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, Nr. 136-4945.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. lapkričio 26 d. nutarimas Nr. 1407 „Dėl nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimo“// Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3558.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. Nr. 487 „Dėl profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2004, Nr. 69-2398.
11. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymas A1-316 “Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo”//Valstybės žinios. 2009, Nr. 58-2262.
12. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2004 balandžio 22 d. įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamento patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, Nr.80-2860.

### *Specialioji literatūra:*

#### *Monografijos, vadovėliai:*

13. Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999.

14. Andruškevičius A. Administracinė teisė. Bendrieji teorijos klausimai. Valdymo aktų institutas. Ginčo sakykių jurisprudenciniai aspektai. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008.
15. Andruškevičius A. Administracinės teisės principai ir normų ribos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
16. Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008.
17. Bakaveckas A., Dziegoraitis A., Dziegoraitienė A. ir kt. Lietuvos administracinė teisė: Bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005.
18. Baublys L., Beinoravičius D., Kaluina A. ir kt. Teisės teorijos įvadas. Vadovėlis. Vilnius: Leidykla MES, 2010.
19. Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./vad. Nekrošius. I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003.
20. Collins H., Ewing K. D., McColgan A. Labour law text and materials. Oxford and Portland, Oregon: Hart publishing, 2005.
21. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų ratifikavimas, jų vykdymas ir kontrolė. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001.
22. Darbo teisė: vadovėlis / [autorių kolektyvas: G. Dambrauskienė (vadovė ) ... [et al.]]. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
23. Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V. Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008.
24. Kasiliauskas N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos. Vilnius: Teisės namai, 2008.
25. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras (bendroji dalis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
26. Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. Kaip įsteigti profesinę sąjungą. Vilnius : Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga, 2003.
27. Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995.
28. Nekrošius I., Tiažkijus V., Vėgelis ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
29. Pranevičienė B. Kvaziteismai administracijos veiksmų teisėtumo kontrolės ir administracinių ginčų nagrinėjimo sistemoje: daktaro dis. soc. mokslai: teisė (01 S)/LTU. – V., 2002.
30. Šedbaras S. Administracinė atsakomybė. Vilnius: Justitia, 2005.

31. Tartilaitė A. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas: daktaro dis.soc. mokslai: teisė (01 S).- V., 2010.
32. Vaišvilas A. Teisės teorija. Antrasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2004.
33. Vaišvilas A. Teisės teorija. Trečiasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2009.
34. Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. Briuselis: Europos Bendrijų komisija, KOM (206)708.

***Moksliniai straipsniai bei publikacijos:***

35. Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos//Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110).
36. Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos //Jurisprudencija. 2008, Nr.8 (110).
37. Jakučionytė R. Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema// Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17).
38. Tartilas J. Traumų prevencijos problema ir socialinė sauga//Jurisprudencija. 2002, Nr. 25(17).
39. Usonis J. Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje// Jurisprudencija. 2007, Nr. 1(91).
40. Valančius V., Norkus R. Lietuvos administracinės ir baudžiamosios justicijos sąlyčio aspektai//Jurisprudencija.2006, 4 (82).

***Kita literatūra:***

41. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985.

***Teismų praktika:***

42. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1999-01-14 d. Nutarimas dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2d., 10 str. 4d., 17 str.,18 str. 1d., 21 str. ir 23 str. 2 d. atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai// <http://www.lrkt.lt/dokumentai/1999/n9I0114a.htm>; Prisijungimo laikas: 2010-11-13.
43. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 15 d. nutartis civ.b. Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinės sąjunga v. UAB „Lietlinen“, Nr. 3K-3-181/2006.

44. LAT BBS teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 13 d. nutartis baudž. b.R.Z, T.J v. V.N., Nr. 2K-361/2009.
45. LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 2 d. nutartis civ.b. Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“ v. UAB „Švarinta“, Nr. 3K-3-426/2010.
46. LVAT išplėstinės teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 13 d. nutartis adm.byloje Vilniaus m. VPK v. Vilniaus apskr. ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga, Nr. A3-170-2004.
47. Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Administracinių teismų praktika Nr. 7 (2005 m. sausis-birželis) // <http://www.lvat.lt/teismo-praktika/teism%C5%B3-praktikos-apibendrinimai.aspx>. Prisijungimo laikas: 2010-12-04.

***Internetiniai šaltiniai:***

48. Apibendrinimas dėl įvykių, susijusių su mirtiniais ir sunkiais nelaimingais atsitikimais darbe, tyrimo // <http://www.prokuraturos.lt/nbspnbsplkiteisminiotyrimokontrol%C4%97/tabid/178/Default.aspx>; Prisijungimo laikas: 2010-12-04.
49. Ataskaita apie TDO Konvencijos Nr. 81 taikymą, apimanti laikotarpį iki 2009-09-01 // <http://www.socmin.lt/index.php?1244810612>; Prisijungimo laikas: 2010-10-01.
50. Duomenys apie Valstybinės darbo inspekcijos inspektavimus su kitomis kontrolės įstaigomis // <http://www.vdi.lt/index.php?1305588898>. Prisijungimo laikas: 2010-11-03.
51. Klaipėdos miesto ir apskrities profesinės sąjungos įstatai // <http://www.kmaps.lt/public/istatai.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-15
52. Komitetai // <http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/komitetai.html>; Prisijugimo laikas: 2010-11-04.
53. Komunikatas 2020 M. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. Briuselis, 3.3.2010. // [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_LT\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_LT_ACT_part1_v1.pdf); Prisijungimo laikas: 2010-10-03.
54. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos posėdžio protokolas Nr. 148 // <http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/protokolai/protokolas-nr.-148-2010-09-28-posedis-391.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-03.
55. Lietuvos Respublikos trišalė taryba // <http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba.html>; Prisijungimo laikas 2010-11-07.
56. Trišalės tarybos nuostatai // [http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT\\_nuostatai\\_20100629.pdf](http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT_nuostatai_20100629.pdf); Prisijungimo laikas: 2010-11-09.

57. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos komitetų baziniai nuostatai // <http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/komitetai.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-04.
58. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos įstatai // <http://www.lsdps.lt/dokumentai/dokumentai-reguliuojantys-vidin-organizacijos-veikli>; Prisijungimo laikas: 2010-11-10.
59. LVAT metinis pranešimas// <http://www.lvat.lt/teismo-praktika/teismo-metiniai-prane-c5%a1imai/2009-met-c5%b3.aspx>; Prisijungimo laikas: 2010-11-29.
60. Metinė Lietuvos nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita. 2009 m.// <http://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=6250&langId=lt>; Prisijungimo laikas: 2010-11-22.
61. Nelegalaus darbo įstatymo projektas// [http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.rezult\\_1?p\\_nr=&p\\_nuo=&p\\_iki=&p\\_org=&p\\_drus=&p\\_kalb\\_id=1&p\\_title=&p\\_text=Lietuvos%20respublikos%20nelegalaus%20darbo%20%20E1statymas&p\\_pub=&p\\_met=&p\\_lnr=&p\\_denr=&p\\_es=&p\\_rus=1&p\\_tid=&p\\_tkid=&p\\_t=0&p\\_tr1=2&p\\_tr2=2&p\\_gal=&p\\_fix=y&p\\_gov=n](http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.rezult_1?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=&p_drus=&p_kalb_id=1&p_title=&p_text=Lietuvos%20respublikos%20nelegalaus%20darbo%20%20E1statymas&p_pub=&p_met=&p_lnr=&p_denr=&p_es=&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_tr1=2&p_tr2=2&p_gal=&p_fix=y&p_gov=n); Prisijungimo laikas: 2010-11-15.
62. Patikrinimo vizitas. Danijos Darbo aplinkos inspekcija // <http://at.dk/~media/AT/at/05-Information/04-Andre-informationsmateriale/Byggeri-projekterende-og-raadgivere/Regler-for-bygningsarbejdere-i-DK/Tilpasset%20tilsyn/Tilsyn-litauisk%20pdf.ashx>; Prisijungimo laikas: 2010-11-10.
63. Petrylaitė D., Blažienė I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu// [http://www.ttvam.lt/uploads/documents/leidiniai\\_versl\\_teis\\_akt\\_t4/vta\\_20094\\_12.pdf](http://www.ttvam.lt/uploads/documents/leidiniai_versl_teis_akt_t4/vta_20094_12.pdf); Prisijungimo laikas: 2010-12-03.
64. Profesinės sąjungos narių pažeistas teises gina NPPSS teisininkai// <http://www.pareigunai.lt/index.php?page=naujienos&id=552>; Prisijungimo laikas: 2010-11-16.
65. Valstybinės darbo inspekcijos veikla// <http://www.vdi.lt/index.php?1932977830>; Prisijungimo laikas: 2010-10-01.
66. Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 m. // <http://www.vdi.lt/index.php?2130139515>; Prisijungimo laikas: 2010-09-30.
67. Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinės sąjungos įstatai// <http://www.vpp.lt/web/apie-mus/istatai>; Prisijungimo laikas: 2010-11-15
68. Vilniaus profesinės sąjungos „Solidarumas“ įstatai // [http://www.solidarumasvilnius.lt/info\\_istatai.htm](http://www.solidarumasvilnius.lt/info_istatai.htm); Prisijungimo laikas: 2010-11-10.

69. Tarptautinės darbo inspekcijų asociacijos 2010 m. birželio 9-10 d. kongreso medžiaga // [http://www.iali-aiit.org/iali/event\\_docs/Conference\\_geneva/Abstracts\\_and\\_Presentations.pdf](http://www.iali-aiit.org/iali/event_docs/Conference_geneva/Abstracts_and_Presentations.pdf); Prisijungimo laikas: 2010-11-10.
70. 2010 m. lapkričio 18 d. pranešimas VIR// [http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5\\_show?p\\_r=4445&p\\_d=104630&p\\_k=1](http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=4445&p_d=104630&p_k=1); Prisijungimo laikas:2010-12-01.
71. Employment (Co-Determination in the Workplace) Act // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/88/646b76f6.pdf>; Prisijungimo laikas 2010-11-14.
72. Estonian Trade Unions Act. Passed 14 June 2000// <http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=026>; Prisijungimo laikas: 2010-11-16.
73. FTF - Confederation of Professionals in Denmark // <http://www.ftf.dk/index.php?id=33303>; Prisijungimo laikas: 2010-11-07.
74. Health and safety// <http://www.hrbullets.co.uk/employment-law-basics/health-and-safety.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-27.
75. Immigration and illegal job// <http://www.hrbullets.co.uk/employment-law-basics/immigration-and-illegal-working.html>; Prisijungimo laikas: 2010-11-27.
76. Labour inspection in Europe : undeclared work, migration, trafficking / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2010 1 v. // [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_120319.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf) ; Prisijungimo laikas: 2010-10-03.
77. Latvian Law on Trade unions. Adopted on 13 December 1990 // <http://www.humanrights.lv/doc/latlik/arod.htm>; Prisijungimo laikas: 2010-11-16.
78. Russian Federation Federal Act (No. 10-FZ) on Trade Unions, their rights and guarantees of their activity // <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/42900/64988/E96RUS01.htm>; Prisijungimo laikas: 2010-11-15.
79. Trade unions across Europe <http://www.fedee.com/tradeunions.html#Denmark>; Prisijungimo laikas: 2010-10-15.
80. Women and illegal work// <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/05/feature/es0505206f.htm>; Prisijungimo laikas: 2010-11-04.

81. Working in Denmark: a guide// [http://www.ambnewdelhi.um.dk/NR/rdonlyres/D9EA6CE9-FF53-4177-8DC1-75F47FC4087F/0/Working\\_denmark.pdf](http://www.ambnewdelhi.um.dk/NR/rdonlyres/D9EA6CE9-FF53-4177-8DC1-75F47FC4087F/0/Working_denmark.pdf); Prisijungimo laikas:2010-11-20.



## SANTRAUKA

*Raktiniai žodžiai: kontrolė, priežiūra, valstybinė kontrolė, nevalstybinė kontrolė, profesinės sąjungos, atsakomybė*

Siekiant užtikrinti tinkamą darbo įstatymų taikymą valstybėje veikia kontrolės sistema. Kontrolę vykdančys valstybiniai ir nevalstybiniai subjektai susiduria su skirtingomis problemomis, kurias yra stengiamasi aptarti šiame darbe.

Valstybinės kontrolės srityje daugiausiai dėmesio skiriama VDI. Teigiamai įvertinta inspekcijos veikla (stebint nelaimingų atsitikimų darbe mažėjimo tendenciją), taip pat pažeidėjo nubaudimo modelis, kai nuobaudą gali skirti inspektorius. Teikiami siūlymai dėl konkrečių inspekcijos funkcijų: nelegalaus darbo srityje – įtvirtinti nuostatą dėl VDI teisės nagrinėti administracines bylas, darbuotojų saugos ir sveikatos srityje - įpareigoti VDI prognozuoti darbuotojų saugos ir sveikatos tendencijas; suvienodinti reglamentavimą, nustatantį inspektorių teisę arba pareigą stabdyti darbus.

Nevalstybinės kontrolės reglamentavimas vertintinas teigiamai, kritikuotinas yra pačių darbuotojų pasyvumas. Pateikiamas siūlymas įtvirtinti darbdavio pareigą konsultuotis su profesinės sąjungos centrine organizacija. Darbe įvertinama daugiainstitucinio mechanizmo nauda, kartu išryškinamos ir su tuo susijusios problemos, ypač atsakomybės taikymo srityje. Analizuojama ir pačios kontrolės sąvoka bei santykis su priežiūra.

Darbe taip pat nagrinėjamas atsakomybės institutas. Apimantis kelių teisės šakų normas jis tarnauja vienam tikslui - užtikrinti asmenų pareigą tinkamai taikyti darbo įstatymus. Kontrolės efektyvumą turintis užtikrinti atsakomybės institutas turi daugiausiai praktinių ir reglamentavimo problemų. Išskirtinas nesavalaikis bendradarbiavimas, protokolo surašymo klaidos, nepakankamos sankcijos, juridinių asmenų atsakomybės nebuvimas.

Šiame darbe daroma hipotezė, jog Lietuvos Respublikos darbo įstatymų taikymo kontrolės ir atsakomybės sistema yra tobulintina. Darytina išvada, jog hipotezė pasitvirtino – ypač reikėtų gerinti atsakomybės institutą. Tobulintinų nuostatų yra ir valstybinės kontrolės srityje, tuo tarpu nevalstybinės kontrolės reglamentavimas, atsižvelgiant į darbdavių ir interesų derinimą, yra gana išsamus.

# CONTROL OF THE APPLICATION OF LABOUR LAWS AND LIABILITY

ŽAVINTA JUREVIČIŪTĖ

## SUMMARY

*Key words: control, monitoring, governmental control, non-governmental control, trade unions, liability*

The aim of the control system of labour law is proper application of labour laws. Governmental and non-governmental subjects exercising powers of control face with different problems that are analysed in this thesis.

In the state control sector there is a focus on Lithuanian labour inspection (VDI). Activities of the inspection (because of occupational accidents decreasing) and pattern when inspectors have right to fine an offender deserve positive evaluation. The author made some suggestions on exact inspection functions: for the problem of illegal job – to embed provision of VDI right to hear a case in an administrative order; for the area of health and safety at work – to oblige inspection to forecast tendencies of health and safety at work; unify regulation and institute either inspector`s right or duty to stop work if safety of workers is under risk.

The regulation of non-governmental control is considered to be proper, but the passiveness of employees is criticised. The author made a suggestion to set a duty for the employer to consult central organisation of trade union. Advantages and problems of the multi-institutional system are determined. Also the concept of control itself is analysed.

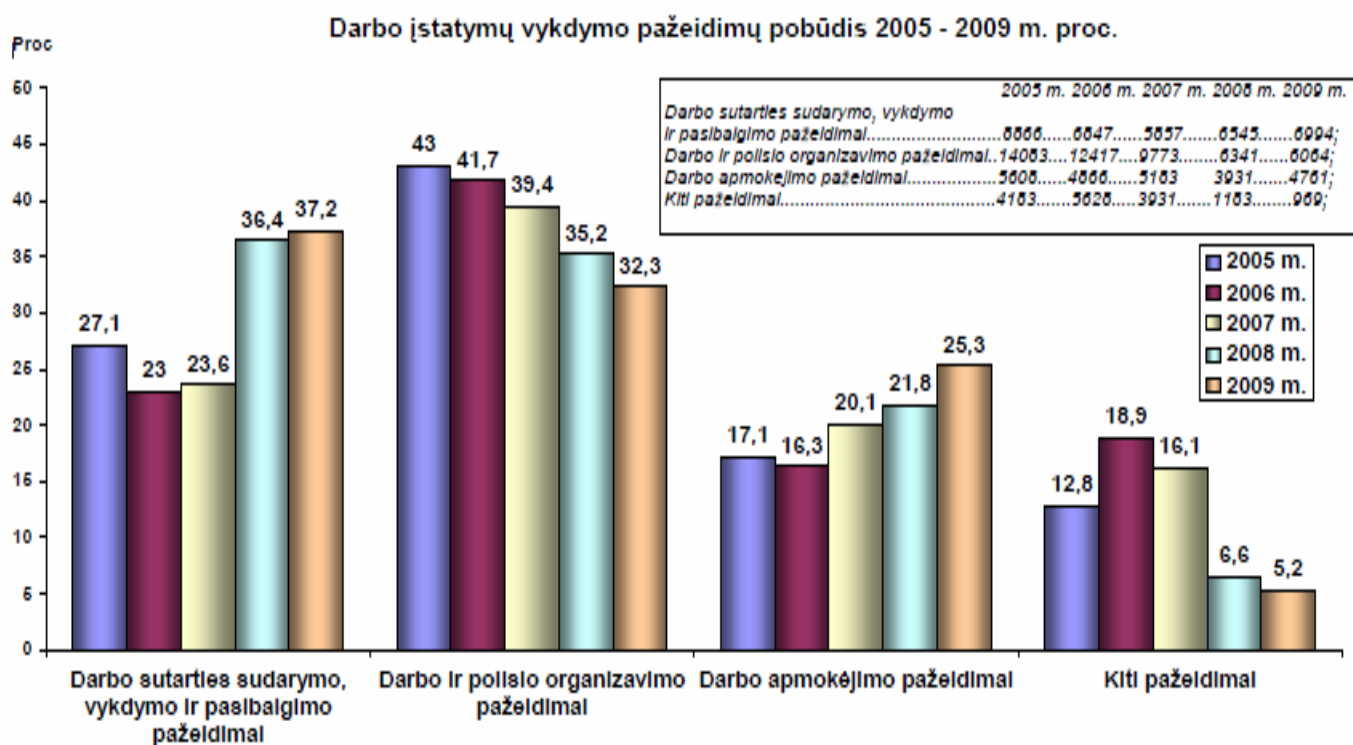
Institute of liability is also analysed in this thesis. This institute that combines rules from different branches of law is the most problematical. Inopportune cooperation, mistakes of proper report, insufficient sanctions, lack of liability of legal entity are to be mentioned.

The hypothesis of the thesis is approved in this paper – the system of control of the application of labour laws and liability in Lithuania is to be improved.

**Jurevičiūtė Ž.** Control of the application of labour laws and liability/ Master`s Work in Labour Law and Social security. Supervisor prof. dr. G. Dambrauskienė. – Vilnius: Faculty of Law, Mykolas Romeris University, 2010.- 55 p.

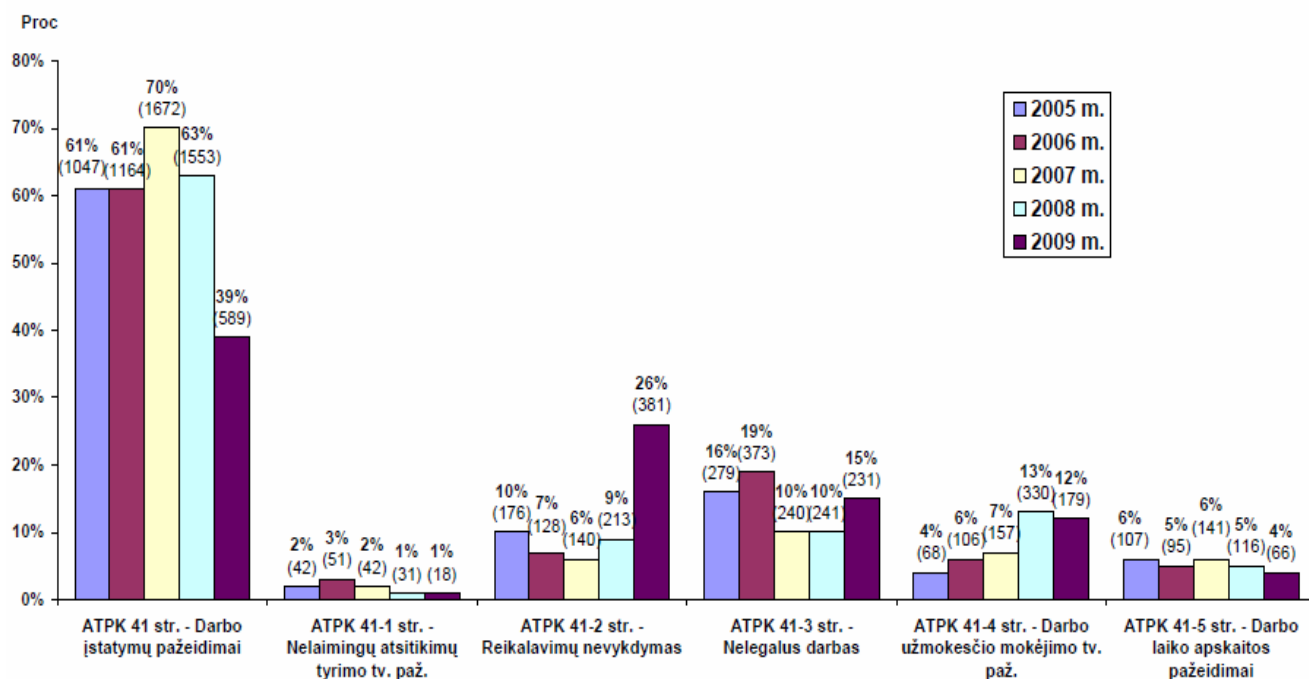
#### ANNOTATION

This final master thesis analyses situation of the control of the application of labour laws and liability in Lithuania. The first part of the paper reveals the wide concept of the control and differences between control and monitoring. The second part is based on analysis of the governmental control, the problems of the competence, cooperation that the institutions face with, especially those in the field of the health and safety at work and illegal job. There are other problems in the field of non-governmental control (handed by trade unions, Lithuanian tripartite council, employment councils and health and safety committees at companies) that is the topic of the third part. In the fourth part of the thesis the problematic institute of responsibility for inappropriate application of labour laws is analysed.

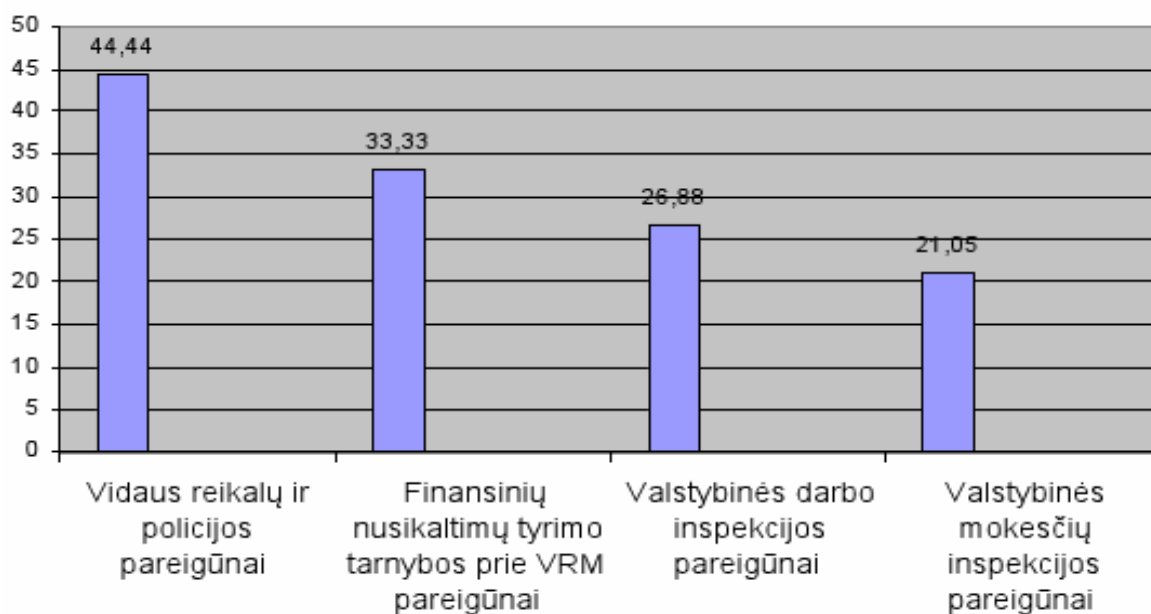


Šaltinis: Valstybinės darbo inspekcijos Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 m. <http://www.vdi.lt/index.php?2130139515>. Prisijungimo laikas: 2010-11-25.

ATP protokolų struktūra (pagal atskirus pažeidimus) 2005 - 2009 m. proc.

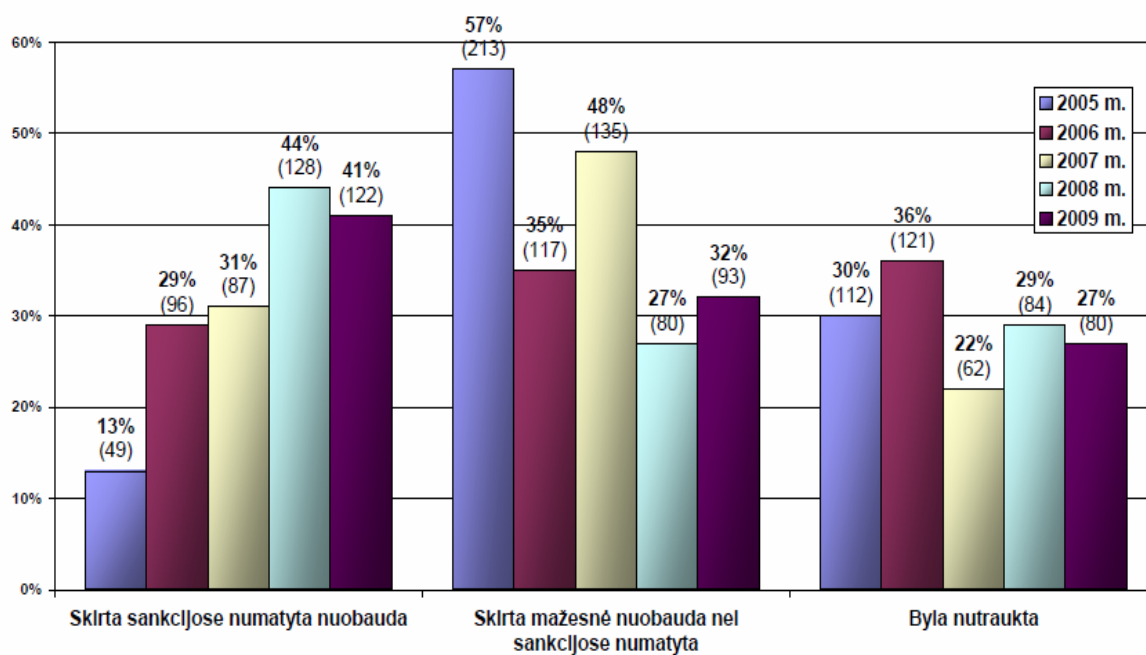


Šaltinis: Valstybinės darbo inspekcijos Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 m. [//http://www.vdi.lt/index.php?2130139515](http://www.vdi.lt/index.php?2130139515). Prisijungimo laikas:2010-11-25.

**Teisme nutrauktos bylos (proc.), kurias iškėlė:**

Šaltinis: Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos Administracinių teismų praktika Nr. 7(2005 m. sausis-birželis)/<http://www.lvat.lt/teismo-praktika/teism%C5%B3-praktikos-apibendrinimai.aspx>. Prisijungimo laikas: 2010-12-04.

Bylų dėl nelegalaus darbo nagrinėjimo teismuose tendencijos 2005 - 2009 m. proc.



Šaltinis: Valstybinės darbo inspekcijos Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 m. <http://www.vdi.lt/index.php?2130139515>. Prisijungimo laikas: 2010-11-25.