

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETAS
VERSLO TEISĖS KATEDRA

SVETLANA ANDREJEVA

DARBO TEISĖS REGULIAVIMO OBJEKTO IR METODO SANTYKIS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius, 2014

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBO TEISĖS OBJEKTAS	5
1.1. TEISINIO REGULIAVIMO OBJEKTO SAMPRATA DARBO TEISĖJE	6
1.2. VISUOMENIAI DARBO SANTYKIAI, JŲ POŽYMIAI, YPATUMAI	9
2. DARBO TEISĖS METODAS	12
2.1. TEISINIO REGULIAVIMO SĄVOKA IR TEISINIO REGULIAVIMO METODAS KAIP SUDĖTINIS REIŠKINYS	12
2.2. DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGULIAVIMO POŽYMIAI IR YPATUMAI.....	16
3. DARBO TEISĖS OBJEKTO IR METODO SANTYKIS	25
3. 1. INDIVIDUALIŲ DARBO SANTYKIŲ IR DARBO TEISĖJE TAIKOMO TEISINIO REGULIAVIMO METODO SANTYKIS.....	28
3. 2. KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ IR DARBO TEISĖJE TAIKOMO TEISINIO REGULIAVIMO METODO SANTYKIS.....	51
IŠVADOS	56
LITERATŪROS SĄRAŠAS	59
ANOTACIJA	64
ANNOTATION	65
SANTRAUKA	66
SUMMARY	67
PRIEDAI	68

ĮVADAS

Pažintis su kiekvienu mokslu prasideda nuo šio mokslo objekto ir metodo nustatymo, jų pažinimo. Kiekvienas mokslas skiriasi nuo kitų mokslų savo tyrimo objektu ir metodu. Savito tyrimo objekto ir metodo egzistavimas sudaro galimybę gimti teisės šakai. Teisės mokslų sistemos atveju reikia pažymėti, jog ji skirstoma į teisės šakas pagal du pagrindinius kriterijus- teisinio reguliavimo objektą ir metodą. Taigi, jei norėtume atriboti vieną teisės šaką nuo kitų teisės šakų, mums reikėtų įvardinti kas yra šios šakos teisinio reguliavimo objektas ir metodas. Skirtingos teisės šakos reguliuoja įvairias visuomeninių santykių sritis. Apibūdinti vieną ar kitą teisės sistemos šaką galima išskiriant tam tikrą visuomeninių santykių sritį, kuri konkrečiai šakai sudaro reguliavimo objektą. Asmuo kaskart įgyvendindamas savo gebėjimą dirbti sukuria tam tikrus visuomeninius santykius, susijusius su darbo atlikimu, tačiau ne visi jie gali būti reguliuojami darbo teisės. Atsakyti į klausimus, ar darbo teisė reguliuoja šiuos santykius padeda aiškus suvokimas, kas yra darbo teisės objektas, t.y. kokius ir kokios apimties santykius reguliuoja ši teisės šaka, ir kas yra darbo teisės metodas, t.y. kokiais būdais ir priemonėmis šie santykiai yra reguliuojami. Žinoma, svarbiausia problema, kuri iškeliamą šiame darbe, yra darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykio formos ir turinio atskleidimas. Tema yra aktuali, nes mokslinėje literatūroje nėra išsamiai atskleistas šis santykis.

Šiame darbe keliamas **tikslas** ištirti darbo teisės reguliavimo objektą ir metodą bei jų santykį.

Šio magistro **darbo objektas** yra mokslinės literatūros, kuri atskleidžia darbo teisės reguliavimo objektą ir metodą, norminių teisės aktų analizė, jos vertinimas praktiniu aspektu.

Darbe keliamą **hipotezė**, kad darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykis pasireiškia tuo, kad darbo teisės reguliavimo metodo turinys ir pobūdis priklauso nuo darbo teisės reguliavimo objekto.

Atsižvelgiant į šio darbo objektą tiesioginis **darbo tikslas**– išanalizuoti mokslinę literatūrą ir nustatyti, kas yra darbo teisės reguliavimo objektas ir metodas. Atsakyti į klausimą, koks yra darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykis. Pasitelkus įstatymais ir kitais norminiais aktais parodyti šio santykio praktinį egzistavimą, svarbą ir veikimą.

Uždaviniai, kurie keliami šiame magistro darbe:

- išanalizuoti darbo teisės reguliavimo objekto sampratą, pateiktą mokslinėje literatūroje, bei nustatyti visuomeninius teisinius santykius, kurie sudaro darbo teisės objektą;
- atskleisti darbo teisėje taikomo reguliavimo metodo turinį;
- atskleisti darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykį;

- per tarptautinių bei Lietuvos Respublikos teisės normų aktų analizę parodyti darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykio praktinį pasireiškimą;
- parodyti individualių ir kolektyvinių santykių reguliavimo ypatumus.

Atlikdami tyrimą, taikėme šiuos mokslinio tyrimo metodus: loginės analizės, apibendrinimo, sisteminės analizės, lingvistinis (gramatinis), lyginamasis. Loginės analizės metodas taikytas, tiriant norminę ir specialiąją literatūrą. Sisteminės analizės metodas taikytas darbo teisės institutų analizei. Lingvistinis (gramatinis) metodas taikytas aiškinant norminių teisės aktų formuluotes. Lyginamuoju metodu analizuoti Lietuvos ir užsienio valstybių įstatymai. Apibendrinimo metodas pasitelktas darant apibendrinimus, išvadas.

Šiame magistriniame darbe daug dėmesio skiriama Lietuvos mokslininkų, kurie yra rašę apie darbo teisės mokslo objektą ir metodą, teisinį reguliavimą darbo teisėje, literatūros apžvalgai. Visų pirma nagrinėjami šių mokslininkų darbai- Viktoro Tiažkijaus, Genovaitės Dambrauskienės, Tomo Bagdanskio, Justino Usonio, Kristinos Guobaitės- Kirslienės, Daivos Petrylaitės, Ipolito Nekrošiaus, Gintauto Bužinsko, Ryčio Krasausko, Tomo Davulio ir kt. Taip pat analizuojama ir užsienio autorių literatūra, pvz. Romano Lifšico, Nikolajaus Aleksandrovo, Igorio Kiseliovo, siekiant kuo išsamiau išanalizuoti ir atskleisti šio magistrinio darbo temą.

Bendra darbo struktūra ir darbo apimtis

Darbą sudaro įvadas, trys skyriai (I. Darbo teisės objektas; II. Darbo teisės metodas; III. Darbo teisės objekto ir metodo santykis) ir išvados.

Pirmoje dalyje aptariama darbo teisės reguliavimo objekto samprata. Atskleidžiama visuomeninių santykių sritis, kurią reguliuoja darbo teisė. Įvardijami darbo teisės objekto ypatumai, požymiai būdingi darbo santykiams. Nagrinėjama darbo teisės objekto ribų išplėtimo tendencija. Analizuojami santykiai, glaudžiai susiję su tiesioginiais darbo santykiais.

Antroje dalyje analizuojamas darbo teisės metodas. Darbo teisės metodas nagrinėjamas kaip sudėtinis reiškinys, tiriami šio reiškinio turinys ir forma. Analizuojama teisinio reguliavimo metodo sąvoką, jo taikymas Lietuvos ir kitų šalių darbo teisėje.

Trečia dalis yra skirta darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykio esmei atskleisti. Nagrinėjama darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo sąveika, analizuojamas darbo teisės metodo poveikis darbo santykių reguliavimui.

1. DARBO TEISĖS OBJEKTAS

Supratimas, kad darbo jėga yra ypatinga prekė, neatskiriama nuo žmogaus asmenybės, orumo, tapo impulsas atsirasti naujai teisės šakai. V. Tiažkijaus¹, I. J. Kiseliovo², I. Nekrošiaus³ darbuose trumpai apžvelgta darbo teisės šakos formavimosi istorija leidžia priėti išvados, jog toks darbo jėgos suvokimas atsirado neseniai.

Štai romėnų teisėje atskiros darbo teisės šakos iš vis nebuvo. Darbo sutartis tebuvo viena iš civilinių sutarčių, kurią vadino paslaugų nuomos sutartimi. Darbo santykius tuomet reguliavo civilinės ir komercinės teisės normos.

XIX-XX a. pradžioje dar neatsisakoma požiūrio, jog darbo santykių reguliavimas yra civilinės teisės objektas. 1804 m. Napoleono kodeksas grindžiamas šia koncepcija. Jame samdos sutartis nurodoma kaip atskira paslaugų sutarties forma. Net 1896 m. priimtas ir 1901 m. įsigaliojęs Vokietijos imperijos civilinis kodeksas numatė, jog darbo jėga yra prekė, o prekių judėjimas yra civilinės teisės reguliavimo sritis.

XIX a. po pramonės revoliucijų Vakarų Europoje ir JAV susiformavo gausus gyventojų sluoksnis, neturintis gamybos priemonių ir kurio pragyvenimo šaltinis buvo jo paties siūloma darbo jėga. Taip atsirado poreikis formuoti darbo teisei. Didelė gausa prielaidų, o būtent: darbo jėgos kaip ypatingos rūšies prekės panaudojimas, darbo rinkos specifika, jos reikšmingi skirtumai nuo prekių ir kapitalo rinkų, sukūrė objektyvią galimybę atsirasti teisiniam reguliavimui skirtingam nuo civilinės teisės reguliavimo. Ekonominė, socialinė ir politinė raida, gamybinių pajėgumų gerinimas, gamybos ir darbo procesų sudėtingumo didėjimas, darbuotojų kova dėl savo teisių, darbo pasidalijimo stiprinimas, moralės visuomenėje augimas, valstybės kaip socialinių konfliktų regulatoriaus darbo santykiuose vaidmens sustiprėjimas, Tarptautinės darbo organizacijos sukūrimas- visa tai lėmė normų, reglamentuojančių naudojamą samdomu darbu, autonomija. Ši autonomija tapo akivaizdi jau po Pirmo pasaulinio karo. Ypatingai ji išryškėjo Vokietijoje, kur pokario laikotarpiu intensyviai vystėsi darbo įstatymai. Prancūzijoje tuo istoriniu laikotarpiu buvo net priimtas darbo kodeksas.

Po Antrojo pasaulinio karo susidaro sąlygos plisti ir formuoti civilinės, administracinės ir kitų teisės šakų normų pagrindą atskirai šakai- darbo teisei, kurios objektu tapo santykiai, susiklostantys naudojant samdomą (priklausomą) darbą.

Pažymėtina, jog ši teisės šaka nuolat buvo ir yra įtakojama įvairių veiksnių (šiuo metu- globalizacijos procesai, nykstančios judėjimo kliūtis, didėjantis judumas, laiko svarba,

¹Tiažkijus, V.; Darbo teisė: teorija ir praktika, t. 1.- Vilnius: Justitia, 2005, 41 p.

²Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов.-Москва: Издательство „Дело“, 1999- 27 p

³Nekrošius I.; Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 21 p.

visuotinumą) bei sąlygų (politinių, ekonominių, socialinių ir kt.), jai keliami vis naujai iššūkiai. Vis dažniau yra diskutuojama apie darbo teisės tobulinimo ir modernizavimo poreikį ir galimybes⁴.

1.1. TEISINIO REGULIAVIMO OBJEKTO SAMPRATA DARBO TEISĖJE

Teisinio reguliavimo objektas yra tas socialinis elgesys, kurį reikia norminti teisės priemonėmis (normomis)⁵. Teisė reguliuoja ne visus žmonių santykius, o tik reikšmingiausius. Konkretinti darbo teisės reguliavimo objektą- tai nurodyti koku mastu ir kokie socialiniai (visuomeniniai) santykiai patenka į darbo teisės reguliavimo sritį.

Pats darbo teisės šakos pavadinimas rodo, kad darbo teisės reguliavimo objektas yra tam tikri darbo procese susiklostantys visuomeniniai santykiai.

Egzistuoja aibė žmones tarpusavyje saistančių visuomeninių santykių. Tai- ekonominiai, moraliniai, politiniai, nacionaliniai, teisiniai, giminystės ir kt. Visuomeniniais santykiais šie santykiai vadinami dėl to, kad jie yra susiklostę tarp žmonių. Visuomeniniai (socialiniai) santykiai atsiranda dėl to, kad tik veikdami kartu žmonės gali apsaugoti ir įgyvendinti savo teisėtus interesus⁶. Šiam tikslui pasiekti jie keičiasi vienas kitam reikalingomis paslaugomis. Būtinybė keistis paslaugomis daro santykius stabilius ir reikšmingus individo egzistavimui, nes jų pagrindu atsiranda nauja socialinė realybė- visuomenė.

Darbo proceso metu susiklostančių santykių visuomeninį pobūdį nulemia tai, kad kiekvienoje visuomenėje, valstybėje bendro darbo metu žmonės sieja ne tik darbo rezultatai, darbas kaip procesas, bet ir bendros jų pastangos atlikti tam tikrą darbą, taip pat gamybos priemonių bei darbo produkto nuosavybės santykiai. Šie ryšiai nulemia darbuotojo bei darbdavio tarpusavio santykius darbo (gamybos) procese, kitaip tariant, nulemia darbo santykius. Tuomet, kai fizinis asmuo įgyvendina savo sugebėjimą dirbti, atsiranda tam tikri visuomeniniai santykiai, susiję su darbinės veiklos vykdymu, tačiau ne visi jie bus darbo teisės reguliavimo objektu. Pažymėtina, kad darbo proceso metu gali kilti ir netiesiogiai su juo susiję visuomeniniai santykiai, kurie, nors ir būdami glaudžiai susiję su darbo santykiais, yra reguliuojami kitų teisės šakų (pvz., valstybinio socialinio draudimo santykiai). Darbo visuomeniniai santykiai atsiranda tik tada, kai asmuo, pageidaujantis vykdyti darbinę veiklą darbo sutarties pagrindu, atlieka tam tikrą funkciją ir taip įgyvendina savo gebėjimą dirbti. Santykius, tiesiogiai susijusius su žmogaus gebėjimo dirbti realizavimu, galima laikyti darbo jėgos sujungimo su gamybos priemonėmis forma⁷.

⁴Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo ir tobulinimo problemos// Jurisprudencija, 2008, , Nr. 8 (110); 7p.

⁵Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 198 p.

⁶Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 401 p.

⁷Nekrošius I.; Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 13 p.

Reikėtų pažymėti, jog teisinėje literatūroje⁸ sąvoka visuomeniniai darbo santykiai vartojama ir kita prasme. Pagal tą koncepciją visuomeniniai darbo santykiai yra už teisės ribų kol yra dar teisės nereguluoti. Tik „išsikišus“ teisei, tokie santykiai tampa teisiniais t. y. įgyja teisinių santykių statusą. Praktikoje tai pasireškia, pavyzdžiui, kai darbuotojas ir darbdavys teisiškai sureguliuoja savo tarpusavio santykius. Vis dėlto darbo teisės teorijoje vyrauja nuomonė, kad darbo teisės reguliavimo objektas yra visuomeniniai žmonių santykiai. Tų santykių forma ir esmė yra teisė. Darbo teisės objekto problema- kokius ir kokios apimties visuomeninius santykius ji turi reguliuoti, todėl I. Nekrošius⁹ siūlo be reikalo nesamprotauti apie dirbtinai sugalvotus „neteisinius“ darbo santykius. Iš tiesų, juk, jeigu net darbdavys ir darbuotojas tinkamai neišformintų savo santykių, tai nereiškia, kad dėl to jiems nekiltų teisinių padarinių (kalbama apie atsakomybę už nelegalų darbą).

Atkreiptinas dėmesys, kad pirmieji Lietuvos Respublikos darbo įstatymai reguliavo ypač platų spektrą visuomeninių santykių. Pagal Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo¹⁰, kurį priėmė Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba 1991 m. lapkričio 28 d., 1 straipsnį šis įstatymas buvo taikomas visiems valstybės tarnautojams¹¹ bei darbo santykiams, kurie atsirado ūkinėse bendrijose, akcinėse bendrovėse ir žemės ūkio bendrovėse narystės pagrindu. Ilgainiui nuo šios „plačios veikimo sferos“¹² koncepcijos imta tolti. Atsirado gausa įstatymų, kurie pradėjo atskirai reglamentuoti teismo, prokuratūros, Vidaus reikalų ir Teisingumo ministerijoms pavaldžių įstaigų bei kai kurių kitų tarnybų veiklą. Toks įstatyminis darbuotojų tarnybinių santykių reglamentavimas beveik nepaliko vietos darbo įstatymams. 1999 m. liepos 8 d. priimto Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo¹³ 5 straipsnis nustatė, jog darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas t.y. subsidiariai. Tokiu būdu valstybės tarnybos santykiai atsiskyrė nuo darbo santykių ir tapo administracinės teisės šakos reguliavimo objektu.

Žinoma, turime pastebėti, jog valstybės tarnautojo sąvoka yra vartojama ne tik siaurąja, bet ir plačiąja prasme. Tarnautojais laikomi ir tie asmenys, kurie dirba valstybinėse organizacijose, finansuojamuose iš biudžeto ar tam tikrų fondų (mokytojai, gydytojai, bibliotekininkai ir t. t.). Kyla dilema: kurios teisės šakos normos- darbo ar administracinės- turėtų reguliuoti šių tarnautojų darbą. Teisinėje literatūroje šios dilemos sprendimas yra valstybės tarnautojų skirstymas į dvi grupes: viešojo valdymo tarnybos (*civil service*) ir viešųjų paslaugų

⁸Jończyk J. Prawopracy.-warszawa:Wydawnictwo Naukowe PWN, 1975, 16 p.

⁹Nekrošius I.; Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 15 p.

¹⁰ Valstybės žinios, 1991, Nr.36-973

¹¹ Ypatinga tai, jog įstatymas buvo taikomas teismo ir prokuratūros pareigūnams, profesinės karo tarnybos kariams.

¹² Šį terminą I. Nekrošius naudoja vadovėlyje Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 14 p.

¹³ Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

tarnybos (*public service*). Toks skirstymas yra paremtas tarnybinių funkcijų pobūdžiu. Antai, antrosios tarnautojų grupės (mokytojų, gydytojų) funkcijos nesiskiria, kad ir kur jie bedirbtų- viešoje ar privačioje įstaigoje. Jų tarnybiniai (darbo) santykiai, neabejotinai, yra darbo teisės reguliavimo objektas. Pirmosios gi grupės viešojo valdymo tarnautojus su valstybe saisto ypatingi santykiai. Valstybė čia atlieka suvereno vaidmenį, o valstybės tarnautojas- valdžios atstovo. Viešojo valdymo tarnautojų tarnybinius santykius reguliuoja administracinės teisės normos. Ši mokslinė koncepcija praktiškai panaudota, kuriant ir Lietuvos įstatymus. Pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 2 punktą valstybės tarnautojas yra fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis šio straipsnio 1 dalyje nurodytą viešojo administravimo veiklą. Be to, prie valstybės tarnautojų kategorijos priskiriami tik tie valstybės ir savivaldybių institucijose dirbantys asmenys, kurie eina pareigas, įtrauktas pagal to įstatymo nustatyta tvarka valstybės tarnautojų pareigybės sąrašus. Darbo sutartis su valstybės tarnautojais nesudaroma. Kaip jau buvo minėta, darbo įstatymai jiems taikomi tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, t. y. subsidiariai. Šio įstatymo 4 straipsnyje yra numatytos taikymo išlygos bei įvardijamos kategorijos darbuotojų, kuriems įstatymas netaikomas. Pažymėtina, jog asmenų, kurie valstybės ir savivaldybių institucijose eina pareigas, neįtrauktas į valstybės tarnautojų pareigybių sąrašus, taip pat dirbančių valstybės ir savivaldybių įmonės ir viešosiose įstaigose, darbo santykius reguliuoja ne administracinė, o darbo teisė.

Lietuvos darbo teisė kaip teisės šaka formavosi įtakojama tarybinės darbo teisės teoretikų darbų. Šiandieninis darbo teisės objekto supratimas t. y. supratimas, kad darbo teisės objektas yra darbo santykių bei su jais susijusių kitokių visuomeninių santykių visuma, susiformavo N. Aleksandrovo pateiktos darbo teisės objekto sampratos pagrindu. Monografijoje „Darbo teisinis santykis“¹⁴ jis išskyrė dvi grupes visuomeninių santykių, kurių metu atliekamas darbas. Pirmajai darbo santykių grupei jis priskyrė tokius visuomeninius santykius, kurie sudaro būtinas prielaidas darbui, bet neišreiškia betarpiško (tiesioginio) ryšio tarp žmonių pačiame darbo procese. Čia turimi omenyje santykiai, susiklostantys dėl gamybos priemonių paskirstymo (t. y. nuosavybės santykiai), santykiai dėl pačios darbo jėgos organizacijos ir jos atkūrimo bei santykiai, išreiškiantys visuomeninį darbo pasidalijimą. Antrąją gi grupę sudaro tokie visuomeniniai santykiai, kurie susiklosto tarp žmonių betarpiškai (tiesiogiai) dėl darbo jėgos panaudojimo. Tokius santykius šis teoretikas siūlo vadinti visuomeniniais darbo santykiais ir naudoti šią sąvoką siaurąja prasme, o ne plačiąja, kuri apjungtų dvi nurodytas grupes visuomeninių santykių.

Štai ir I. Nekrošius¹⁵ siūlo visus darbo teisės reguliuojamus visuomeninius santykius (ne tik individualius) vadinti darbo santykiais tik tuo atveju, jei norima pabrėžti pirmųjų šakinę priklausomybę, kitais atvejais vis gi reikia skirti sąvokas „visuomeniniai darbo santykiai“ ir „kiti

¹⁴Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. Москва. 1948, 7-8 p.

¹⁵Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys ... [et. el.]. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 16 p.

darbo teisės reguliuojami santykiai“ (arba „su darbo santykiais susiję kitokie visuomeniniai santykiai¹⁶“). Anot I. Nekrošiaus, visuomeninių darbo santykių sąvoka netinka, norint apibūdinti kitus darbo teisės reguliuojamus santykius, kadangi skiriasi šių sąvokų turinys ir paskirtis. Viena vertus, reikia suprasti, jog pirmais įgyvendinamas žmogaus fizinis gebėjimas dirbti, kita vertus, antrieji yra arba prielaida darbo santykiams atsirasti (įdarbinimo santykiai), arba egzistuoja greta jų kaip antriniai (kolektyviniai darbo santykiai), arba kyla iš darbo santykių lyg tam tikras rezultatas (neteisminis darbo ginčų nagrinėjimas). V. Tiažkijus¹⁷ tokios takoskyros savo darbuose nedaro. Apibūdindamas darbo objektą, jis įveda sąvokas „siaurai suprantami darbo teisiniai santykiai“ ir „kitokie darbo santykiai, atsirandantys darbo procese ir su juo glaudžiai susiję“. Vienu ar kitu pavidalu darbo teisės doktrinoje egzistuoja dvi skirtingos, metodologiškai atskirtos, santykių grupės, kurios ir sudaro darbo teisės reguliavimo sritį. Čia ir slypi darbo teisės objekto ypatumas.

N. Aleksandrovas sukūrė darbo teisės objekto sisteminių modelių, remdamasis realiai tuomet egzistavusiais visuomeniniais santykiais. Natūralu, jog šis sisteminis modelis, o tiksliau jo elementų turinys, kito, kintant ir evoliucionuojant darbo teisės reguliuojamiems visuomeniniams santykiams. Norėdami atskleisti darbo teisės objekto sąvokos turinį, panaudosime šio modelio struktūrą. Kokį pavidalą šis modelis (jo elementų turinys) įgavo šiandien atskleidžiama kitose poskyriuose.

1.2. VISUOMENIAI DARBO SANTYKIAI, JŲ POŽYMIAI, YPATUMAI

Darbo santykių sąvokos poreikį nulėmė egzistuojanti realybė. Realybėje (visuomenėje) susiklostė visuomeniniai santykiai, kuriuos valstybė pripažino esant teisiškai reikšmingais ir ėmė juos reguliuoti specialiu metodu. Darbo santykiai pasižymi didele formų įvairove. Darbo santykiams apibūdinti egzistuoja daug apibrėžimų. Šiame darbe nebus atskirai analizuojama ši įvairovė. Bendriausia prasme šiame skyriuje darbo santykius apibrėžti mums padės Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnis. Jo pagrindu laikysime, jog visuomeniniai darbo santykiai yra santykiai, atsirandantys darbo sutarties pagrindu, kuria viena šalis- darbuotojas - įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos (specialybės, kvalifikacijos) darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o kita šalis- darbdavys- įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą mokėti sulygtą darbo užmokestį pagal jo kvalifikaciją darbo sudėtingumą, kiekį ir kokybę, darbdavio veiklos rezultatus, darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje bei užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

¹⁶Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R., ... [et. al.]. Darbo teisė. Vadovėlis.- Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008, 16 p.

¹⁷Tiažkijus, V.; Darbo teisė: teorija ir praktika, t. 1.- Vilnius: Justitia, 2005, 41 p.

Daugelis Lietuvos mokslininkų sutaria (V. Tiažkijus, I. Nekrošius, G. Dambrauskienė ir kt.), jog darbo teisė reguliuoja tuos visuomeninius santykius, kurie atitinka šios požymius:

1. darbo santykių objektas yra- darbas;

Čia darbas suprantamas kaip funkcija. Būtina skirti sąvokas „samdomas darbas“ ir „savarankiškas“. Savarankišku darbu vadinsime tokį darbą, kurio metu gamybos priemonių savininkai įgyvendina savo pačių sugebėjimą dirbti ir patys organizuoja savo darbą. Samdomas darbas apibūdinamas, kai fizinis asmuo turi darbo jėgą, bet nedisponuoja gamybos įrankių ir priemonių nuosavybe. Darbuotoju fizinis asmuo tampa tik tada, kai pasirašo darbo sutartį su gamybos priemonių savininku. Darbuotojas ir darbdavys susitaria dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos arba pareigų. Darbo funkcija nusakoma rūšiniu požymiu, o ne galutiniu darbo rezultatu.

2. darbo procesą organizuoja ir reguliuoja darbdavys;

Darbuotojui, pasirašiusiam darbo sutartį, iškyla pareiga paklusti nustatytai vidinei (įmonės, įstaigos, organizacijos) darbo tvarkai. Darbo santykyje darbuotojas yra pavaldus darbdaviui.

3. darbuotojas už atliktą darbą turi gauti sutartą atlyginimą.

Darbuotojas dirba t.y. realizuoja savo gebėjimą dirbti, siekdamas gauti už tą darbą atlygį.

V. Tiažkijus¹⁸ pabrėžia, jog šie požymiai būdingi tik darbo teisiniams santykiams (autorius naudoja sąvoką „siaurai suprantami darbo teisiniai santykiai“), ir išskiria dar vieną požymį, tai- visuomeninis šių darbo santykių pobūdis. Suprantama, jog toks požymis yra reikšmingas, nes darbo procesas yra procesas, kurio metu, viena vertus, kiekvienas darbuotojas atlieka savo darbo funkcijas atskirai, kita vertus, visi darbuotojai susijungia į ypatingą darinį- darbo kolektyvą, kuris bendrai atlieka darbą.

Kiti autoriai (G. Dambrauskienė, R. Guobaitė ir kt.) prie minėtų „klasikinių“ požymių priskiria požymius, kurie pabrėžia visuomenių darbo santykių atsiradimo, pasikeitimo ir pasibaigimo pagrindus. Apibendrinami autorių darbą galime dar pridurti, jog darbo teisiniai santykiai yra sudėtingi teisiniai santykiai, jie atsiranda ir egzistuoja darbo sutarties pagrindu, yra tęstinio pobūdžio ir pasibaigia darbuotoją atleidus iš darbo įstatymo nustatytais pagrindais ir tvarka.

Šio magistriniu darbu siekiama atskleisti darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykį, todėl tikslinga yra išskirti individualių darbo santykių teisės institutus, kurių normos reguliuoja „tiesioginius“ darbo teisinius santykius. Šie institutai yra: a) darbo sutartis; b) darbo ir

¹⁸Tiažkijus, V.; Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, 42 p.

poilsio laikas; c) darbo užmokestis; d) garantijos ir kompensacijos; e) darbų sauga ir sveikata¹⁹ ir kt.

Kaip jau buvo minėta, į darbo teisės reguliavimo sritį patenka ne tik visuomeniniai tiesioginiai darbo santykiai, bet ir glaudžiai su jais susiję kitokie visuomeniniai santykiai. Darbo teisės reguliavimas čia nukreiptas į kitokius nei siaurąją prasme suprantamus darbo santykius. Šie santykiai ypatingi darbo teisei dėl to, kad jie egzistuoja šalia tiesioginių darbo santykių, yra giminingi pastariesiems. Jie yra kaip prielaida tiesioginiams darbo santykiams atsirasti, juos lydi. Visuomeniniai santykiai glaudžiai susiję su tiesioginiais darbo santykiais galėtų būti pastarųjų tam tikru rezultatu (pavyzdžiui, santykiai, susiję su neteisminių darbo ginčų nagrinėjimu). Darbo teisėje taikomam teisinio reguliavimo metodui, atsižvelgiant į teisinio reguliavimo tikslus, deleguotas ir šių santykių reguliavimas. Darbo teisės srities mokslininkai (G. Dambrauskienė, R. Guobaitė, V. Tiažkijus ir kt.) prie minėtų santykių priskiria tokius santykius kaip:

1. kolektyviniai darbo santykiai;

Šie santykiai pasižymi tuo, kad jų metu nenaudojami darbiniai gebėjimai. Jie išreiškia prielaidą atsirasti tiesioginiams darbo santykiams.

2. darbo ginčų sprendimo santykiai;

Šie darbo santykiai kyla tarp darbo teisės subjektų. Čia turimi omenyje neteisminiai ginčai.

3. gyventojų įdarbinimo santykiai;

Šie santykiai susiklosto prieš darbo teisinių santykių atsiradimą, yra tam tikra jų prielaida, pavyzdžiui, darbo paieškos, įdarbinimo santykiai ir pan.

4. santykiai, kurie yra susiję su teisine visuomeninių darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybę už teisių ir pareigų pažeidimą egzistuojant darbo santykiams.

Tai apsauginiai santykiai, kurie išskiriami į du porūšius:

a) santykiai dėl drausminės atsakomybės ir

b) santykiai dėl materialiosios darbo santykių subjektų atsakomybės.

5. santykiai, atsirandantys dėl darbo saugos, taip pat įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės. Tai santykiai tarp valstybės ar visuomeninių institucijų, prižiūrinčių darbo saugą, ir darbuotojų, darbdavių, jų asociacijų.

¹⁹Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R.... [et. al.]. Darbo teisė. Vadovėlis.- Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008, 16 p.

2. DARBO TEISĖS METODAS

Šiame magistriniame darbe pažintį su sudėtingu darbo teisės metodu tikslinga pradėti nuo pateikiamų teisės teorijos mokslo vertinimu ir aiškinimu, kadangi teisės teorija yra bendravardiklis visų teisės mokslo šakų. Tai abstrakčios integracijos persvara prieš diferenciaciją²⁰. Apibrėžti darbo teisės metodą ir objektą reiškia judėti nuo šios bendrybės į teisės sampratos diferenciaciją pagal jos reikimosi formas- į teisės šakas, tokiu būdu parodant tikrąją darbo teisės kaip teisės mokslo šakos kompetenciją, kuri pasižymi teisinio reguliavimo specifika atsižvelgiant į visuomeninių darbo santykių specifika.

2.1. TEISINIO REGULIAVIMO SAŲOKA IR TEISINIO REGULIAVIMO METODAS KAIP SUDĖTINIS REIŠKINYS

Reguluoti žmonių elgesį, anot prof. habil. dr. A. Vaišvilos, reiškia žmonių elgesį modeliuoti subjektinėmis teisėmis ir pareigomis. Šiuo modeliavimu kaip tik ir daromas tiesioginis poveikis žmonių elgesiui, tas elgesys ir visa visuomenės raida kreipiami įstatymų leidėjui norimų vertybių linkme²¹. Profesorius pažymi, jog teisinis reguliavimas- tai tokia socialinio reguliavimo rūšis, arba forma, kai poveikis žmonių elgesiui yra daromas teisės normomis ir teisės principais, o kartu tai ir praktiškai funkcionuojanti teisės samprata.

A. Vaišvila pažymi, jog norėdami suprasti teisinio reguliavimo prasmę turime sistemiškai vertinti daugelį aspektų, kadangi vienoks teisinis reguliavimas bus demokratinėje valstybėje, ir kitoks- klasinėje valstybėje, vienokia teisinio reguliavimo apimtis bus vyraujant normatyvistinei teisės sampratai, kitokia- demokratinėi sampratai.

Klasinėje ir demokratinėje valstybėse teisinio reguliavimo būtinybė, anot A. Vaišvilos, kyla dėl skirtingų priežasčių. Klasinėje valstybėje teisinėmis priemonėmis reguliuojamas žmonių elgesys siekiant legalizuoti vienų socialinių grupių agresiją kitų grupių atžvilgiu, tuo tarpu demokratinėje valstybėje siekis yra priešingų interesų darna, visuomenės socialinė santarvė bei rimtis. Demokratinėje valstybėje siekiama teisės priemonėmis reguliuoti žmonių santykius tik tam, kad tie santykiai pasižymėtų teisingumu, būtų apsaugotos teisės ir tų, kurie rinkos ekonomikos sąlygomis nesugeba apsaugoti savo teisių bent minimaliu lygiu, kad tam tikros socialinės grupės, rinkos ekonomikos sąlygomis įgijusios ekonominės ir jos pagrindu- politinės galios, šio savo pranašumo nepaverstų viešpatavimu visai visuomenei.

²⁰ Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 52 p.

²¹ Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 197 p.

Reikia atkreipti dėmesį ir į tai, jog teisinio reguliavimo apimtis tiesiogiai priklauso nuo teisės sampratos pobūdžio. Nagrinėdami normatyvistinę teisės sampratą, kuri teisę tapatina su įstatymu, pastebime, jog teisinio reguliavimo sritis bus tapatinama tik su įstatymo nurodymais. Profesorius A. Vaišvila pažymi, jog reguliuoti čia reiškia įsakmiai ar detalai nurodinėti visuomeninio santykio dalyviams visas teisės ir pareigas bei tų teisių ir pareigų atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo pagrindus. Kitaip tariant, normatyvistinė teisės samprata nenumato teisinio reguliavimo ribų ir teikia pirmenybę imperatyviam reguliavimui. Priešingai yra, kai kalbame apie demokratinę teisės sampratą: teisinis reguliavimas čia negalės būti visa apimantis, yra pripažįstamas privatus žmogaus gyvenimas bei patiems piliečiams suteikiama teisė riboti savo tarpusavio elgesį. Pilietinėje teisės sampratoje dominuoja dispozityvusis reguliavimo metodas ir atsiranda objektyvios reguliavimo ribos.

Galima apibendrinti, jog teisinio reguliavimo metodo pobūdį tiesiogiai nulemia reguliuojamo objekto (t.y. visuomenių santykių) specifika, vyraujanti teisės samprata, valstybės vaidmuo konkrečioje visuomenėje.

Teisinis reguliavimas įgyvendinamas teisinio reguliavimo metodais. Tiek mūsų šalies, tiek užsienio valstybių mokslininkai yra gan panašiai apibrėžę teisinio reguliavimo metodą. V. Tiažkijus teisinio reguliavimo metodą apibūdina kaip visumą teisinių priemonių ir būdų, kuriais pasiekiami teisinio reguliavimo tikslai²². R. Z. Livšicas nurodo, kad teisinio reguliavimo metodas yra teisinio poveikio visuomeniniams santykiams priemonių ir būdų visuma²³. Panašiai teisinio reguliavimo metodą apibrėžia ir A. Vaišvila. Pasak profesoriaus, teisinio reguliavimo metodas- tai teisinio poveikio žmonių elgesiui būdų ir priemonių sistema²⁴. Be to, A. Vaišvila pažymi, jog teisinio reguliavimo objektas rodo, kokius socialinius santykius reguliuoja konkreti teisė, o teisinio reguliavimo metodas- kaip, koku būdu ji šitai daro.

Apibendrinant pateiktus apibrėžimus, darytina prielaida, kad teisinio reguliavimo metodas yra sudėtinis reiškiny, kurį sudaro du elementai:

1. teisinio reguliavimo būdai, kurie rodo, koku būdu teisės normomis yra reguliuojami visuomeniniai santykiai, ir
2. teisinio reguliavimo priemonės, kurios rodo, kaip ir kiek teisė reguliuoja visuomeninius santykius.

Suvokti teisinio reguliavimo metodą kaip sudėtinį reiškinį mums padės žodžių (metodas, būdas ir priemonės) reikšmių atskleidimas. Žinoma, surasti neginčijamą takoskyrą tarp teisinio reguliavimo priemonių ir teisinio reguliavimo būdų yra sunku, tačiau yra akivaizdu, jog šių

²²Tiažkijus, V.; Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, 44 p.

²³Лившиц Р.З. Теория права. Москва: БЕК, 1994, 209 с.

²⁴Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 204 p.

žodžių junginių reikšmė yra skirtinga. Viename iš lietuvių kalbos žodynų²⁵ pateikiama bendrinė žodžio „metodas“ reikšmė- veikimo būdas, veiklos tvarka, sąmoningai naudojama kokiam nors tikslui pasiekti. Žodžio būdas reikšmė- ko nors buvimo, reiškimosi, darymo, veikimo rūšis. Žodis „priemonė“ turi kelias bendrines reikšmes: 1) daiktas, įrankis, prietaisas, reikalingas kam nors atlikti, padaryti; 2) būdas, veiksmas kam nors įvykdyti, atlikti. Teisinės priemonės turėtų būti suprantamos kaip teisinio reguliavimo įrankis.

R. Krasauskas monografijoje „Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis“ pateikia teisinio poveikio būdą kaip teisinio reguliavimo turinio išraišką (t. y. paliepiamų, teisinio elgesio stimulų), o priemonę- kaip teisinio reguliavimo formą (t.y. šaltinių, kuriuose įtvirtinamos privalomos elgesio taisyklės). Autoriaus nuomone, toks teisinio reguliavimo metodo išskaidymas į atskirus elementus yra būtinas siekiant tinkamai išnagrinėti teisinio reguliavimo metodo problematiką. Be to, įdomu tai, kad R. Krasauskas pagrįstai pažymi, jog teisės teorijoje terminas „teisinio reguliavimo metodas“ vartojamas pernelyg lengvabūdiškai, užmirštant šio sudėtinio reiškinių prigimtį. Štai A. Vaišvilos nuomone, įstatymų leidėjas, siekdamas sukurti naujus visuomeninius santykius ar pakreipti juos kuria nors linkme, neturi daug teisinio poveikio priemonių- jis tik gali suformuluoti visuomeninio santykio dalyviams vieną iš trijų paliepiamų arba įvairiai derinti juos tarpusavyje. Z. Lifšicas nurodo, jog tie galimi paliepimai yra:

1. Elkitės tik šitaip.

Tai įpareigojimas elgtis tik taip kaip yra nurodyta, pavyzdžiui: „teismas privalo nagrinėti bylas vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Konstitucija“, „išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos tik įstatymų nustatytais atvejais“, „kraujo ar kraujo sudėtinųjų dalių davimo dieną donoras turi būti atleistas nuo darbo“.

2. Šitaip nesielkite.

Tai įpareigojimas susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų, kuriais gali būti pažeidžiamos kitų asmenų teisės, pavyzdžiui: „draudžiama skelbti streiką greitosios pagalbos tarnybose dirbantiems darbuotojams“, „neleidžiama daryti išskaitų iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kitų išmokų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma“.

3. Elkitės taip, kaip manote esant reikalinga (įgaliojimas).

Tai leidimas visuomeninio santykio dalyviams savo nuožiūra nusistatyti teises ir pareigas, pavyzdžiui „šalys susitaria dėl derybų pradžios ir tvarkos“, „derybose dėl streiko užbaigimo gali būti susitarta, kad streikuotojams bus išmokėtas visas darbo užmokestis arba jo dalis“.

A. Vaišvila nurodo, jog tai yra pagrindiniai teisinio reguliavimo būdai, kuriuos dar gali papildyti kai kurie teisėto elgesio stimulai: pagyrimas, rekomendacija, lengvata. Kartu teisės

²⁵<http://www.zodziai.lt/>

teorijos teoretikas pažymi, jog šių būdu derinimas kaip tik ir sudaro teisinio reguliavimo metodą²⁶. V. Tiažkijus minėtus paliepimus vadina „teisinio poveikio būdais“, „elementais“²⁷, nurodo, kad jų derinimas tarpusavyje ir sudaro teisinio reguliavimo metodą. Tokia mokslininkų pozicija pradeda klaidinti ir įveda sumaištis, kadangi teisinio reguliavimo metodas, kaip jau anksčiau yra minėta, yra teisinio poveikio žmonių elgesiui būdų ir priemonių sistema. Teisės teorijos mokslininkų pozicija, jog įsakymo, draudimo, liepimo būdu derinimas kaip tik ir sudaro teisinio reguliavimo metodą, netenka sistemos prasmės, kadangi šioje sistemoje pasilieka tik vienas iš elementų- būdai, kitam gi elementui- priemonėms- dėmesio visiškai neskiriama.

R. Krasauskas pažymi, jog dalis mokslininkų (V. Tiažkijus, A. Vaišvila, Z. Lifšicas ir kt.), kalbėdami apie teisinio reguliavimo metodą, pabrėžia teisinio reguliavimo turinį, pamiršdami teisinio reguliavimo formą²⁸. Tokią teisinio reguliavimo metodo sampratą lemia teisės kildinimas iš vienintelio teisėkūros subjekto- įstatymo leidėjo²⁹, tačiau aplenkiami kiti tiesiogiai dalyvaujantys teisėkūros procedūrose subjektai- socialiniai partneriai, dalyvaujantys teisėkūros procese, kurio rezultatas yra norminės sutartys, vykstant kolektyvinėms deryboms.

V. Tiažkijus³⁰, A. Vaišvila³¹, R.Z. Livšicas³² išskiria du pagrindinius teisinio reguliavimo metodus: imperatyvųjį ir dispozityvųjį.

Imperatyviojo teisinio reguliavimo būdo esmę sudaro draudžiamieji ir pozityviai įpareigojantys paliepimai. Esant šiam reguliavimo metodui, galioja principas: viskas, kas nėra tiesiogiai leista įstatymo, draudžiama. Imperatyviam teisinio reguliavimo metodui būdingas siekis detalai ir smulkmeniškai reguliuoti visuomeninio santykio dalyvių elgesį.

Dispozityvaus teisinio reguliavimo metodo turinį sudaro leidžiamieji ir draudžiamieji paliepimai, jų sąveika. Šiuo metodu siekiama ne detalai reguliuoti visuomeninio santykio dalyvių elgesį, o tik nustatyti pagrindines tokio elgesio kryptis, paliekant galimybę patiems visuomeninio santykio dalyviams savo nuožiūra sureguliuoti teises ir pareigas. Šio metodo principas- viskas, kas neuždrausta pozityviosios teisės normų, leidžiama (*quod lege non prohibitum, licitum est*).

Pateikti apibrėžimai ir mokslinės literatūros analizė rodo, kad, viena vertus, teisės teorijoje egzistuoja du išgryninti teisinio reguliavimo metodai, kita vertus, kartu pripažįstama, jog neturi būti absoliutinamas nei imperatyvusis, nei dispozityvusis teisinio reguliavimo metodas, trečia vertus, pažymima, jog praktikoje grynu pavidalu nei vienas iš metodų nesutinkamas bei, ketvirta

²⁶ Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 204 p.

²⁷ Tiažkijus, V.; Darbo teisė: teorija ir praktika, t. 1.- Vilnius: Justitia, 2005, 44 p.

²⁸ Krasauskas R.; Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.-Vilnius: Registrų centras, 2009, 30 p.

²⁹ Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 204 p

³⁰ Tiažkijus, V.; Darbo teisė: teorija ir praktika, t. 1.- Vilnius: Justitia, 2005, 44 p.

³¹ Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 204 p.

³² Лившиц Р.З. Теория права. Москва: БЕК, 1994, 224 с.

vertus, paprastai šie metodai yra derinami tarpusavyje, papildo vienas kitą, t.y. visada susiduriama su imperatyvaus ir dispozityvaus reguliavimo sinteze³³.

Pabrėžtina, jog R. Krasauskas³⁴ pastebi, jog tapatindami imperatyviojo ir dispozityviojo teisinio reguliavimo būdus su teisinio reguliavimo metodais, keliame painiavą ir siauriname teisinio reguliavimo metodo sampratą, nes šiuo atveju neatsižvelgiama į teisinio reguliavimo formą (pavyzdžiu, teisės normų įtvirtinimą ne tik įstatymuose, bet ir kolektyvinėse sutartyse), kuri, manytina, yra ypač svarbi nagrinėjant darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo sudėtį. Žinoma, grynai kalbiniu požiūriu žodis „metodas“ ir žodis „būdas“ yra sinonimai, tačiau R. Krasauskas atkreipia dėmesį, jog vartodami specialų terminą „teisinio reguliavimo metodas“, turėtume atsižvelgti ir į specialiąją- teisinę- to termino prasmę. R. Krasauskas siūlo terminą „teisinio reguliavimo metodas“ vartoti tik kalbant apie teisinio poveikio žmonių elgesiui būdų ir priemonių sistemą, o kalbant apie šios sistemos sudedamąsias dalis, t.y. imperatyvųjų ir dispozityvųjų reguliavimą, jo vengti ir vartoti teminą „teisinio reguliavimo būdai“. Reikia pripažinti, jog tokia R. Krasausko pozicija yra ne tik nuosekli, bet ir suteikia aiškumo, tvarkos terminų vartojime, neklaidina, todėl ją pasiremta šiame darbe.

2.2. DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGULIAVIMO POŽYMIAI IRYPATUMAI

Atskirai paminėtina, kad grupė mokslininkų (T. Bagdanskis, G. Dambrauskienė, R. Guobaitė, R. Krasauskas, V. Lopnys, R. Macijauskienė, I. Marčenytė-Panomariovienė, L. Sirgyvydienė, J. Tartilas, J. Usonis) išskiria savitus tik darbo teisėje taikomam teisinio reguliavimo metodui³⁵ būdingus požymius³⁶. Šie požymiai yra:

1. Centralizuoto ir lokalinio darbo santykių reguliavimo derinimas.

Darbo teisė apima labai plačius visuomeninius santykius, todėl valstybė nesistengia visų jų reguliuoti centralizuotai. Pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 4 straipsnio 3 dalį įmonėse, įstaigose, organizacijose pagal jų kompetenciją įstatymų nustatyta tvarka gali būti priimami vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai nustatantys šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytais darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nereglamentuotas darbo sąlygas ir papildomas, palyginti su nustatytais įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buitines lengvatas darbuotojams arba atskiroms jų grupėms³⁷. Darbo santykių teisinio reguliavimo metodas, pasižymi centralizuoto ir lokalinio teisinio reguliavimo derinimu. Žinoma,

³³Лившиц Р.З.Теорияправа. Москва:БЕК, 1994,96 с.

³⁴Krasauskas R.; Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.-Vilnius: Registrų centras, 2009, 30 p.

³⁵ Autoriai vartoja sąvoką darbo teisės metodas.

³⁶Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R ... [et. al.]. Darbo teisė. Vadovėlis.- Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008, 24-25 p.

³⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569

dar vienas elementas, būdingas darbo teisėje taikomam teisinio reguliavimo metodui, yra tarpusavyje konkuruojančių imperatyvaus ir dispozityvaus reguliavimo būdų derinimas.

2. Pirminio, rekomendacinio ir imperatyvaus reguliavimo būdų derinimas.

Anot autorių grupės, sutartinis darbo sąlygų nustatymas pasireiškia per darbo sutarties sudarymą. Darbo sutarties pagrindu atsiranda visuomeniniai darbo santykiai. Joje sulygstama dėl pagrindinių darbo sąlygų, darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų. Valstybė kuria bei nustato minimalius standartus, todėl papildomai darbo santykių šalims dėl jų tartis nereikia. Tokių būdų pasireiškia „centralizuotumas“. Centralizuotai priimti teisės aktai gali turėti privalomą ir rekomendacinį pobūdį. Pažymėtina, kad tam tikrais atvejais centralizuota tvarka reglamentuoti darbo santykius nėra vien valstybės prerogatyva. Tai yra situacija, kai visiems darbo santykių dalyviams privalomus susitarimus Trišalėje taryboje lygiomis teisėmis kartu su Vyriausybės atstovais priima ir profesinės sąjungos bei darbdavių organizacijos.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 2 dalį Vyriausybė, kitos valstybės ir savivaldybių institucijos savo kompetencijos ribose turi teisę priimti norminius teisės aktus darbo santykių reglamentavimo klausimais. Minėto straipsnio 2 ir 4 dalyje įtvirtintas *in favorem* principas arba, kitaip tariant, garantuojama, kad Vyriausybė negali priimti norminių teisės aktų, pabloginančių darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai, bei negalioja, kolektyvinės sutartys, vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų ir trišaliai susitarimai, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai. Darytina išvada, jog tam tikra prasme Darbo kodeksas užtikrina „pirminį“ reguliavimą ir tampa standartu, kurio negalima bloginti kolektyvinėmis sutartimis, vietiniais (lokaliniais) norminiais teisės aktais ir trišaliais susitarimais

Darbo santykių specifika išryškina ir kolektyvinių bei individualių susitarimų galimybę. Kolektyviniai susitarimai nustato lokales normas, kurias detalizuoja ir pritaiko centralizuotai priimtas darbo teisės normas prie konkrečių darbo santykių. Kolektyvinių susitarimų siekiamybė yra geresnė, nei nustatė valstybė, darbo, darbo sutarties sąlygos darbuotojui. Pažymima, jog dažnai kolektyvinė sutartis yra individualios darbo sutarties pagrindas bei pastarosios sudėtinė dalis. Individuali darbo sutartis negali prieštarauti kolektyvinei.

3. Darbo kolektyvų, darbdavių ir darbuotojų atstovų dalyvavimas.

Siekdami daryti įtaka valstybės darbo politikai, darbuotojai ir darbdaviai jungiasi į jų interesus ginančius susivienijimus. Autoriai nurodo, jog vis didesnė reikšmė reguliuojant darbo santykius turi būti teikiama socialinių partnerių susitarimams.

4. Darbo teisių gynimo būdų ir pareigų užtikrinimo savitumas.

Darbo teisės subjektai yra teisiškai lygūs ir tuo pat metu darbuotojas yra pavaldus darbdaviui, o tiksliau, priklausomas nuo įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatytos vidaus darbo

tvarkos. Derantis dėl darbo sutarties sąlygų, šalys yra lygiateisės, autonomiškos, vadovaujasi sutarties laisvės principu, viena kitai yra nepavaldžios. Sudarius sutartį darbuotojas privalo paklusti nustatytai įmonėje, įstaigoje arba organizacijoje vidaus darbo tvarkai t.y. jis tampa pavaldus darbdaviui. Darbdavys turi pareigą aprūpinti darbuotoją darbo priemonėmis, organizuoti darbą, užtikrinti tinkamas darbo sąlygas. Reikia taip pat pažymėti, jog po sutarties sudarymo šalių lygiateisiškumas neišnyksta. Jis pasireiškia praktikoje tuo, kad sutarties sąlygos gali būti pakeistos tik abiejų šalių susitarimu, išskyrus įstatymuose numatytus atvejus.

Profesorė G. Dambrauskienė reziūmuoja, kad specifiniai darbo santykių teisinio reguliavimo metodo požymiai padeda atskirti tuos santykius nuo kitų, į juos panašių visuomeninių teisinių santykių, kuriuos reguliuoja ne darbo teisė, o kitos teisės šakos.

Magistrinio darbo nagrinėjamos problematikos kontekste yra svarbu ištirti darbo teisėje taikomą teisinio reguliavimo metodą, kurio turinį nulemia teisinio reguliavimo būdų ir priemonių tarpusavio sąveika. Tenka pripažinti, jog iki šiol teisės literatūroje nėra pateikta vienodo aiškaus ir visuotinai pripažinto darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo apibrėžimo. Šiame magistrinio darbo poskyryje vyrauja siekis kritiškai apžvelgti įvairių mokslininkų pozicijas, parodyti pateiktų mokslinėje literatūroje darbo santykių teisinio reguliavimo metodo apibrėžimų įvairovę, rasti nuoseklų išplėtotą apibrėžimą, kuris atspindėtų darbo santykių teisinio reguliavimo metodo sudėtingumą ir jo ypatumus bei suformuoti aiškią darbo santykių teisinio reguliavimo metodo sampratą. Tikslui pasiekti analizuojama ir teismų praktika.

Atkreiptinas dėmesys, jog mokslininkai, bandydami apibrėžti darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo sąvoką, išsiskiria į kelias grupes: vieni neigia atskiro, tik darbo teisei būdingo, teisinio reguliavimo metodo egzistavimą (V. Tiažkijus³⁸), kiti susikoncentruoja vien ties šio reiškiniu turiniu (A. Vaišvila, Z. Lifšicas), tretį siekia įvertinti ne tik turinį, bet ir formą (I. Nekrošius, I. J. Kiseliovas, R. Krasauskas).

Antai, V. Tiažkijus³⁹ 1997 m. pažymėjo, jog pasaulyje yra susiformavę du skirtingi „darbdavių ir samdomų darbuotojų tarpusavio santykių reguliavimo mechanizmai“. Pirmajam, anot autoriaus, būdingas griežtai centralizuotas minėtų santykių reguliavimas, kai visus svarbiausius darbo politikos klausimus sprendžia valstybė. Pastebima, jog toks darbo santykių reguliavimo būdas labiausiai paplitęs komunistinėse arba autoritarinių režimų valstybėse. Antrąjį gi darbo santykių reguliavimo mechanizmą, kuris būdingas išsivysčiusioms Vakarų Europos ir Šiaurės Amerikos šalims, charakterizuoja darbuotojų ir darbdavių interesų derinimas ieškant kompromiso. Valstybė šiame santykių reguliavimo procese išlieka kaip arbitras. Aiškumo dėlei, reikia pažymėti, jog V. Tiažkijus, vartodamas sąvoką „darbdavių ir samdomų darbuotojų tarpusavio santykių reguliavimo

³⁸Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, 19 p.

³⁹Maculevičius J., Tiažkijus V.; Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius, 1997, 5 p.

mechanizmai“, turi omenyje darbo santykių reguliavimo metodus. Autorius pažymi, jog egzistuoja daug valstybių, kuriuos šiuos reguliavimo metodus bando derinti. Toks derinimas esą būdingas „postkomunistinėse“ Europos šalyse, kur siekiama pereiti nuo griežtos centralizuotos darbo santykių reglamentacijos prie vis platesnių įgaliojimų suteikimo abejoms pusėms. Įdomu tai, kad V. Tiažkijus pažymi, jog darbo, kaip ir bet kurių kitų visuomeninių santykių reguliavimo sferoje, pirmenybė suteikiama kuriam nors iš dviejų teisės poveikio būdų (imperatyviniam arba dispozityvianiam). Toks požiūris paneigia paplitusį supratimą, jog darbo teisėje visada turi vyrėti dispozityvus teisinio reguliavimo būdas. Autorius net konstatuoja, „kad Lietuvoje šiuo metu vyrauja imperatyvinis darbo santykių reguliavimo metodas“⁴⁰: Tokia išreikšta pozicija siaurina teisinio reguliavimo sąvoką iki teisinio reguliavimo būdo, pamirštama, jog teisinio reguliavimo metodas yra sudėtinis reiškinys t.y. teisinio reguliavimo būdu ir teisinio reguliavimo priemonių visuma. Atskirai paminėtina autoriaus įžvalga, jog „būdingas imperatyvinio metodo darbo sferoje požymis yra gana maža lokalinio teisinio reguliavimo lyginamoji dalis“⁴¹.

Štai A. Vaišvila⁴²konstatuoja, jog savarankiškai teisės šakai atsirasti neužtenka socialinių santykių savitumo, dar reikia, kad ta santykių grupė būtų reguliuojama ir atskiru metodu. Įvardijamos konkrečios teisės šakos atsiradimo sąlygos:

1. visuomeninių santykių savitumo laipsnis;
2. jų socialinė svarba;
3. nebuvimas galimybės tuos santykius reguliuoti jau turimų teisės šakų normomis;
4. būtinybė taikyti šiai santykių grupei specialų teisinio reguliavimo metodą.

Nagrinėjamos problematikos kontekste galima prieiti išvados, jog darbo teisė kaip ir bet kuri kita susiformavusi ir gyvuojanti teisės šaka, turi savitą, specialų teisinio reguliavimo metodą.

Teisinio reguliavimo metodą, kaip teisės normų sisteminimo pagrindą, anot A. Vaišvilos, apibūdina tokie požymiai:

1. kokių teisinių faktų pagrindų atsiranda, pasikeičia ar nutrūksta reguliuojami santykiai;
2. teisinio santykio dalyvių teisinė padėtis vienas kito atžvilgiu;

⁴⁰Žinoma, reikia įvertinti frazės istorinį aspektą, tačiau tą sykį V. Tiažkijus ir J. Maculevičius priėjo šios išvados, vadovaudamiesi tam tikrais požymiais. Aiškumo dėlei, šie požymiai buvo: 1) bandymas sureguliuoti darbo santykius, leidžiant daugybę tarpusavyje prieštaraujančių norminių aktų, atsisakant priimti vieningą norminį aktą (kodeksą ar kitokį sistemingą teisinį aktą), kuriuo pagrindu būtų galima toliau kurti nuoseklų darbo santykių reguliavimo mechanizmą; 2) darbo įstatymų aiškinimo prerogatyva atiduota vyriausybinėms ir teisminėms institucijoms, detaliam nenustačius jų kompetencijos ir teisės aiškinimo aktų teisinės prigimties; 3) dėl susiklosčiusios teisinės tradicijos ir esant silpnoms darbdavių ir darbuotojų organizacijoms, lokaliniame darbo santykių reguliavimui skiriamas nepagrįstai menkas, antraeilis vaidmuo.

⁴¹Maculevičius J., Tiažkijus V.; Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius, 1997, 32 p.

⁴²Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 337 p.

3. valstybės prievartos priemonių (sankcijų) už teisės normų pažeidimus taikymas, to taikymo tvarka ir sankcijų pobūdis.

Tik šių požymių visumos pagrindu ir galima nustatyti, kuriai teisės šakai reikės priskirti konkrečią teisės normą. Pabrėžtina, jog minėtas teoretikas darbo teisės reguliavimo metodą apibūdina kaip sutarčių laisvę ir ją ribojančias normines sutartis bei kaip imperatyvius darbo įstatymų nurodymus, pagyrimą, materialųjį skatinimą⁴³. R. Krasauskas monografijoje „Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis“ išreiškia abejones dėl šio darbo teisės reguliavimo metodo apibrėžimo ir net vadina teiginį „norminėmis sutartimis ribojama sutarčių laisvė“ galimai abstrakčiu ir ribotu. R. Krasausko nuomone, būtent norminių sutarčių (t.y. kolektyvinių sutarčių) buvimas greta individualių darbo sutarčių išplečia sutartinio teisinio reguliavimo sritį, o kolektyvinių derybų procedūra neturėtų būti laikoma sutarčių laisvės principo ribojimu, nes kolektyvinių derybų teisinio reguliavimo ir formalaus tokio reguliavimo įtvirtinimo tikslingai maksimaliai suvienodinti kolektyvinėse derybose dalyvaujančių šalių teisinę padėtį.

Anot G. Dambrauskienės⁴⁴, darbo teisės reguliavimo metodas- tai būdas valstybei teisiškai reguliuoti darbo santykius. Ji pažymi, kad „darbo teisėje išskiriami šie darbuotojų darbo santykių teisinio reguliavimo metodo požymiai: darbo teisės normų kūrimo ypatybės, t. y. darbo kolektyvo ir jų atstovų dalyvavimas kuriant darbo teisės normas; ypatinga darbo teisinių santykių subjektų padėtis, jų lygybė ir kartu priklausomybė nuo įmonėje nustatytos vidaus darbo tvarkos; centralizuoto (valstybinio) reguliavimo derinimas su vietiniu (lokaliniu) reguliavimu“. Autorė pabrėžia, jog specifiniai darbo santykių teisinio reguliavimo metodo požymiai padeda atskirti tuos santykius nuo kitų, į juos panašių visuomeninių santykių, kuriuos reguliuoja ne darbo teisė, o kitos teisės šakos. Ypač atkreiptinas dėmesys į tai, jog G. Dambrauskienė iškelia valstybės vaidmenį kuriant darbo teisės normas, nurodydama, jog darbo teisės reguliavimo metodas yra būdas būtent valstybei reguliuoti darbo santykius ir nevalia keisti imperatyviųjų įstatymo normų. Autorė pažymi, jog „darbo santykiai yra labai svarbūs bet kurioje visuomenėje, ir valstybė negali likti abejinga nustatytoms darbo sąlygoms“⁴⁵. G. Dambrauskienės nuomone, jog iš esmės problema yra ne kolektyvinio sutartinio reguliavimo ribų nustatymas, o sutartinio reguliavimo metodo ir valstybės įstatymų leidybos harmoningas suderinimas, kuris pasiekiamas nustatant *in favorem*⁴⁶ principą, pagal kurį draudžiama į kolektyvines sutartis įtraukti sąlygas, bloginančias darbuotojo padėtį.

⁴³ Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 342 p.

⁴⁴ Dambrauskienė G., et.al. Lietuvos teisės pagrindai.- Vilnius: Justitia, 2004, 352 p.

⁴⁵ Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (4).//Personalo vadyba, 2002, Nr. 6 (52), p.5.

⁴⁶ Atkreiptinas dėmesys, jog kai kurių valstybių (pavyzdžiui, Nyderlandų) įstatymuose arba teismų precedentuose pasireiškia tendencija atsisakyti *in favorem* principo ir pereiti prie *in peius* principo, pagal kurį kolektyvinėmis sutartimis galima įtvirtinti teisės normas, sąlygiškai pabloginančias darbuotojų padėtį palygintisu įstatymuose nustatytu teisiniu reguliavimu. Tokia tendencija pasireiškia ir Lietuvos teismų praktikoje.

Vėlesniuose darbuose V. Tiažkijus⁴⁷ apibūdindamas darbo teisėje naudojamą teisinio reguliavimo metodą, remiasi Z. Lifšico pozicija ir be dispozityvumo ir imperatyvumo naudoja požymį- „teisinė reguliuojamų santykių šalių padėtis“ ir nurodo, jog šalių lygiateisiškumas būdingas dispozityviam metodui, o valdžios- pavaldumo santykiai būdingi imperatyviam metodui. Mokslininkas prieina išvados, jog atsižvelgdamas į šį požymį, gali išskirti du teisinio reguliavimo metodus: 1) civilinį teisinį; 2) administracinį teisinį. Civilinis teisinis metodas, anot V. Tiažkijaus, remiasi santykių dalyvių lygybe, savarankiškumu ir santykių dispozityvumu, o administracinis teisinis metodas grindžiamas teisinių santykių subjektų pavaldumu vieno kitam, detaliu santykių reguliavimu ir imperatyvumu. Be to, V. Tiažkijus pažymi, jog darbo santykiai tai yra apsauginių, valdymo ir turtinių santykių samplaika, todėl anot jo yra logiška, kad reguliuojami šie santykiai naudojant įvairius metodus, iš jų ir tuos, kurie apskritai būdingi kitoms teisės šakoms. Autorius nurodo, jog įvairių teisės šakų mokslo atstovai paprastai kiekvienai teisės šakai mėgina rasti savitą tik jai būdingą reguliavimo metodą, tačiau konstatuoja, jog darbo teisė yra palyginti neseniai susiformavusi teisės šaka, todėl jai būdinga teisinio reguliavimo metodą sunku išskirti⁴⁸. R. Krasauskas V. Tiažkijaus darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo apibūdinimą vertina kaip pernelyg abstraktų ir paviršutinišką, nes toks apibūdinimas ne visai atspindi teisinio reguliavimo metodo sistemiškumą ir darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos specifiką.

Vėliau V. Tiažkijus pateikė sudėtingesnę bei kur kas platesnę darbo teisės reguliavimo metodo apibrėžimą. Anot jo, darbo teisės metodas apibūdinamas sutartinių darbo teisinių santykių atsiradimu, šalių lygybe ir darbuotojų paklusimu darbdavio valiai darbo proceso metu, darbo kolektyvų ir profesinių sąjungų dalyvavimu reguliuojant darbo santykius, centralizuoto (bendro ir šakinio) reguliavimo derinimo su lokaliu, drausminės ir materialinės atsakomybės priemonių taikymu kitai darbo teisinių šaliai, pavedimu profesinėms sąjungoms užtikrinti subjektyvių darbo teisių ir teisėtų darbuotojų interesų apsaugą⁴⁹. R. Krasauskas pažymi, jog šiame apibrėžime neišvengta netikslumų. Matome, jog apibrėžimo autorius vardindamas subjektus, dalyvaujančius reguliuojant darbo santykius, pamiršta užsiminti apie darbo tarybas ir darbuotojų atstovus. Taip pat darbo tarybos ir darbuotojų atstovai neminimi ir kalbant apie pavedimą užtikrinti subjektyvių darbo teisių ir teisėtų darbuotojų interesų apsaugą.

Ypatingai svarbus yra I. Nekrošiaus⁵⁰ indėlis, antai jis nurodo, kad „darbo teisėje yra du pagrindiniai teisinio reguliavimo metodai: normatyvinis ir sutartinis“. R. Krasauskas⁵¹ pažymi, jog toks dviejų darbo teisėje taikomų teisinio reguliavimo metodų skirstymas yra pagrįstas siekiu atspindėti ne tik vienam ar kitam teisiniui reguliavimui būdingas teisinio reguliavimo būdų (t.y.

⁴⁷Tiažkijus, V.; Darbo teisė: teorija ir praktika, t. 1.- Vilnius: Justitia, 2005, 45 p.

⁴⁸Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, 19 p.

⁴⁹Tiažkijus, V.; Darbo teisė: teorija ir praktika, t. 1.- Vilnius: Justitia, 2005, 47 p.

⁵⁰Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys ... [et. el.]. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 18 p.

⁵¹Krasauskas R.; Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.-Vilnius: Registrų centras, 2009, 35 p.

imperatyviojo ir dispozityviojo) kombinacijas, bet ir nurodyti kokiomis priemonėmis yra reguliuojami darbo santykiai. Kitaip tariant, toks skirstymas yra reikšmingas dėl to, kad atspindi ne tik turinį, bet ir formą. Normatyvinis reguliavimo metodas, anot I. Nekrošiaus, apima teisinį reguliavimą, įtvirtintą įstatymuose, o sutartinis- individualiose (darbo) ir kolektyvinėse (norminėse) sutartyse.

Darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo dvilypumas atsispindi ir teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2001 kovo 26 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-352/2001 Kazys Krivka v. UAB „Statybos apdailos mašinų prekyba“ sprenddamas ginčą dėl atostogų suteikimo konstatavo, kad „darbo teisės reguliavimo metodas yra ne tik administracinis, bet ir civilinis, kuris remiasi šalių savarankiškumu ir santykių dispozityviškumu, todėl logiška, jog realizuoti ar ne teisę į kasmetines atostogas darbuotojas pasirenka savarankiškai, o priverstinis tokių atostogų suteikimas nėra galimas“. Kitoje byloje⁵² Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad atsižvelgdamas į Darbo kodekse įteisintą norminio ir sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo metodų derinimą darbdavys turi laikytis įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinės sutarties ir darbo sutartyje suliygtų darbo sąlygų.

Anksčiau minėti autoriai analizuodami darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodą, pirmenybę teikė būtent šio sudėtinio reiškinio turiniui (t.y. teisinio reguliavimo būdams), formai (t.y. teisinio reguliavimo priemonėms)- dėmesio skyrė mažai. I. J. Kiseliovas apibūdindamas darbo teisėje taikomą teisinio reguliavimo metodą, pabrėžia teisinio reguliavimo priemonių t.y. formos svarbą. Jis nurodo, kad darbo teisę iš kitų teisės šakų išskiria vienas iš jos bruožų- tai yra autoritarinio (centralizuoto) (rus. авторитарный (централизованный)) ir autonominio (decentralizuoto) (rus. автономный (децентрализованный)) teisinio reguliavimo metodų derinimas. Autorius nurodo, jog autoritarinis (centralizuotas) metodas pasireiškia valdžios institucijoms leidžiant įstatymus ir poįstatyminius teisės aktus, kurie galioja visoje valstybėje, o autonominis teisinio reguliavimo metodas taikomas kompetentingoms valdžios institucijoms sankcionuojant darbdavių ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų sukurtus teisės šaltinius⁵³. Tokie teisės aktai paprastai yra vietiniai teisės šaltiniai, kurie priimami įmonės, šakos, regiono lygmeniu, taip pat individualūs darbuotojų ir darbdavių susitarimai. Paprastai autonominio reguliavimo metodo taikymo rezultatas- teisės šaltinis, įgaunantis darbo ar kolektyvinės sutarties pavidalą, o autoritarinio- įstatymas.

I. J. Kiseliovas pažymi, jog įstatymų leidėjas teisės aktuose nubrėžia darbuotojų ir ir darbdavių sutartinės teisėkūros ribas. R. Krasauskas interpretuoja šią I. J. Kiseliovo pastabą taip:

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 1 d. nutartis c. b. B. S. v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, bylos Nr. 3K-3-144/2004, kat 2.4.3.3.; 2.5.

⁵³Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебникдлявузов.-Москва: Издательство „Дело“, 1999, с. 28.

„matyt, kalbėdamas apie darbdavių ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų sukurtų teisės šaltinių sankcionavimą, kurį atlieka kompetentingos valdžios institucijos, jis turi omenyje įstatymuose įtvirtintą galimybę kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius, kuri taip pat reiškia įstatymų leidėjo sutikimą tam tikra teisės norminiuose aktuose nustatyta apimtimi ir laikantis iš anksto nustatytų procedūrų darbo teisės normų kūrimą perleisti darbuotojams ir darbdaviams“⁵⁴.

I. J. Kiseliovas visą dėmesį sutelkia į teisinio reguliavimo priemones, nurodydamas, jog jos yra darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo kaip sistemos dalis. Žinoma, kitą šios sistemos dalis yra- imperatyviojo ir dispozityviojo teisinio reguliavimo būdų santykis. Autorius nurodo, jog teisinio reguliavimo priemonės šioje sistemoje yra statiškas dydis, todėl, kad bet kurios valstybės darbo teisėje derinamos autoritarinė ir autonominė teisinio reguliavimo formos. I. J. Kiseliovas pabrėžia, jog būtent teisinio reguliavimo formos specifika išskiria darbo teisę iš kitų teisės šakų. Kintantis elementas šioje sistemoje- teisinio reguliavimo būdas, o būtent- imperatyviojo ir (arba) dispozityviojo teisinio reguliavimo tarpusavio sąveika. Nuo tos sąveikos ir priklauso darbo teisėje derinamos autoritarinės ir autonominės teisinio reguliavimo formos apimtis.

R. Krasauskas⁵⁵, kurio pozicija dėl darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo iš esmės panaši į I. J. Kiseliovo sumodeliuotą sistemą, pažymi, jog autoritarinis (centralizuotas) ir autonominis (decentralizuotas) teisinis reguliavimas yra nekintantis darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo elementas, taikomas valdžios institucijoms leidžiant teisės aktus, dažniausiai galiojančius visoje valstybėje, ir darbdaviams bei darbuotojų organizacijoms kuriant vietinius teisės aktus. Taigi, anot šio autoriaus, tokiu būdu nebelieka abejonių dėl darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo dvilypumo, kurį nulemia darbo santykius reguliuojančių teisės normų įtvirtinimas skirtingos kilmės šaltiniuose- teisės aktuose (įstatymuose, poįstatyminiuose ir vietiniuose teisės aktuose⁵⁶) ir įvairių lygių kolektyviniuose sutartyse. R. Krasauskas konstatuoja, jog skiriasi tik konkrečioje valstybėje konkrečiu laikotarpiu valstybinio ir sutartinio teisinio reguliavimo proporcijos, kurias nulemia imperatyviojo ir dispozityviojo teisinio reguliavimo būdų tarpusavio santykis. Autorius prieina svarbios išvados, jog nuo teisinio reguliavimo būdų (imperatyviojo ir dispozityviojo) derinimo konkrečioje valstybėje konkrečiu laikotarpiu reguliuojant darbo santykius tiesiogiai priklauso reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis apimtis ir reikšmė. Lakoniška ir, manytina, gan tiksliai apibūdinanti darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodą yra autoriaus frazė „darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodas yra sudėtingas ir nuolat kinta, jo permanentiškumą nulemia darbo santykių, kaip darbo teisės objekto, specifika, vyraujanti teisės samprata, valstybės vaidmuo konkrečioje visuomenėje“⁵⁷. Nepaisant nuolatinės kaitos, darbo

⁵⁴Krasauskas R.; Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.-Vilnius: Registrų centras, 2009, 37 p.

⁵⁵ Krasauskas R.; Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.-Vilnius: Registrų centras, 2009, 41 p.

⁵⁶R. Krasauskas nuomone, Lietuvoje vietinių normų teisinė prigimtis labiausiai atitinka Teisės normų teorijos teiginius.

⁵⁷ Krasauskas R.; Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.-Vilnius: Registrų centras, 2009, 72 p.

teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo kaip reiškinių sudėtis pasilieka statiška. Ši statika- tai tų pačių dviejų elementų t.y. turinio (imperatyvusis ir dispozityvusis teisinis reguliavimas) ir formos (įstatymų nustatytas ir sutartinis reguliavimas) derinimas.

3. DARBO TEISĖS OBJEKTO IR METODO SANTYKIS

Teisinio reguliavimo metodas ir objektas- yra fundamentalios sąvokos kiekvienoje teisės šakoje. Koks šių sąvokų turinys darbo teisėje yra atskleista ankstesniuose darbo skyriuose. Nagrinėjamos temos kontekste tampa svarbi žodžio „santykis“ bendrinė prasmė. Štai viename iš žodynų randame, jog žodis santykis turėtų būti suprantamas kaip būtinas visų reiškinių momentas arba tarpusavio ryšys tarp dviejų dydžių⁵⁸. Kitame žodyne detalizuojama, jog tas ryšys atsiranda tarp daiktų, reiškinių⁵⁹. Ko gero plačiausia žodynuose rasta žodžio „santykis“ reikšmė galėtų būti, viena vertus, daiktų, reiškinių tarpusavio ryšys, būtinas jiems egzistuoti⁶⁰, kita vertus, dviejų vienaarūšių dydžių dalmuo⁶¹. Pastarasis apibūdinimas turi daugiau „matematinio atspalvio“, tačiau nagrinėjamai temai jis vis dėlto svarbus. Ko gero, raktinis žodžių junginys jame būtų- „vienarūšiai dydžiai“. Šią reikšmę galima interpretuoti taip: „dalmuo“ arba „santykis“ turės prasmės tik tuomet, kai jame bus du vienaarūšiai dydžiai (turima omenyje darbo teisės objektas ir darbo teisės metodas). Objekto ir metodo priklausomybė vienai teisės šakai čia įvertinta kaip „vienarūšiškumas“. Galima teigti, jog santykis turės prasmės tik tuomet, kai jo atskiri elementai bus vienaarūšiai. Na, iš tikrųjų, juk būtų neracionalu dalinti skaičius iš daiktų. Tokio santykio arba dalmens rezultatas būtų neapibrėžtas. Manytina, jog šia prasme bandymai reguliuoti vienos teisės šakos objektą, kitos teisės šakos metodu, turėtų būti vertinami ne kaip santykis, bet kaip tam tikra invazija vienos teisės šakos į kitos teisės šakos reguliavimo sferą. Be abejo, reikia įvertinti teisės mokslo specifika. I. Nekrošius pažymi, jog „teisės mokslas, formuluodamas kriterijus, kuriais vadovaujantis reikėtų skirti vienos teisės šakos reguliavimo objektą nuo kitos, nesiekia griežtai atskirti teisės šakų. Tikrasis tikslas- veiksmingesnis visos valstybės teisės sistemos funkcionavimas, teisės šakų normų suderinimas ir jų nedubliavimas“⁶².

Kaip jau buvo paminėta žodis „santykis“ turi ir kitą bendrinę reikšmę- reiškinių tarpusavio ryšys, būtinas jiems egzistuoti. Jeigu suteiksime darbo teisės metodui ir objektui reiškinių prasme, tai iš tiesų pastebime, jog jų tarpusavio ryšys garantuoja nulemia darbo teisės kaip šakos, o kartu ir jų pačių, egzistavimą. Kitaip tariant, kol egzistuoja savitas objektas, tol jam reguliuoti reikės savito metodo ir jų tarpusavio ryšys apspręs savitos mokslo šakos egzistavimą.

Štai A. Vaišvila konstatuoja, jog metodo pobūdį lemia reguliuojamo objekto specifika: vienaip reikia reguliuoti turtinius santykius ir kitaip- valdymo ar teisėsaugos santykius⁶³. Kitaip tariant, profesorius parodo, kokį pavidalą įgauna ryšys arba santykis tarp objekto ir metodo. Šio

⁵⁸ Leonavičius J. Sociologijos žodynas. Vilnius: Academia, 1993, 207 p.

⁵⁹ Norkaitienė M., Šepelytė R., Šimėnaitė Z. Mokomasis lietuvių kalbos žodynas. Vilnius. Baltos lankos, 2000, 229 p.

⁶⁰ www.zodynas.lt

⁶¹ www.zodynas.lt

⁶² Nekrošius I.; Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 13 p.

⁶³ Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 204 p.

santykio arba ryšio išraiška- specifika lemia pobūdį. Manytina, jog šis santykis turi ir atgalinį ryšį t.y. ne tik darbo teisės reguliuojamo objekto specifika apsprendžia metodo pasirinkimą, bet ir atvirkščiai: darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodo pasirinkimas įtakoja darbo teisės reguliuojamą objektą.

Jau buvo minėta, jog tiek R. Krasauskas, tiek A. Vaišvila bei kiti Lietuvos mokslininkai pažymi, jog teisinio reguliavimo metodo pobūdį tiesiogiai nulemia reguliuojamo objekto (t.y. visuomenių santykių) specifika, vyraujanti teisės samprata, valstybės vaidmuo konkrečioje visuomenėje. Viena vertus, ši mokslinėje literatūroje pateikta įžvalga tampa labai svarbi nagrinėjamai temai vien dėl to, kad joje deklaruojamas glaudus ryšis tarp teisinio reguliavimo metodo bei reguliuojamo objekto specifikos, tačiau detalai tas ryšys darbo teisės teoretikų bei praktikų nebuvo tiriamas. Kita vertus, nereikia pamiršti, jog reguliuojamo objekto specifika- tai yra tik vienas iš elementų, kuris daro įtaką teisinio reguliavimo metodui, o tai parodo kur kas platesnes darbo teisėje taikomo metodo problemos ribas nei yra nustatytos šio darbo tematikos, todėl jos čia nebus nagrinėjamos. Darbas yra nukreiptas į darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykio analizę, svarbu nustatyti tiek šio santykio formą, tiek turinį.

Visuomeniniai darbo santykiai bei su jais glaudžiai susiję kitokie visuomeniniai santykiai pasižymi didele formų įvairove, todėl kiekvieno šio santykio kaip objekto specifikos nustatymas būtų neracionalus ir gremėzdiškas, nes apsunkintų analizės atlikimą, jos rezultatų apdorojimą bei apibendrinimą, kadangi reikėtų ne tik nustatyti kiekvieno darbo teisės visuomeninio santykio specifika, bet ir parodyti egzistuojantį ryšį su pasirinktu tam santykiui reguliuoti metodu. Darbo teisės mokslo sistemoje yra skiriami individualūs ir kolektyviniai darbo santykiai. Šiems santykiams sureguliuoti yra nustatomos teisės normos, kuriuos savo ruožtu sisteminamos į institutus. Šio sisteminimo panaudojimas leidžia išvengti menėtos situacijos, kadangi „institutas yra teisės normų grupė, jungianti teisės normas, reguliuojančias tam tikrą visuomeninių santykių rūšį jai būdingu metodu (būdu) ir sudaranti teisės pošakio ar teisės šakos dalį“⁶⁴. Kitaip tariant, teisės normos grupuojamos pagal savo reguliavimo objektą t. y. teisės normos, kurios reguliuoja tą pačią visuomeninių santykių grupę jai būdingu metodu, jungiamos į atitinkamą institutą. Ko gero šio darbo ribose, galima prieiti išvados, jog institutas gali būti tam tikras kriterijus, išreiškiantis darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykio formą, nes jis identifikuoja ryšį tarp specifinio reguliavimo objekto ir jam reguliuoti parinkto metodo. Šio darbo pirmame skyriuje jau buvo išskirti darbo teisės institutai, todėl čia atskirai jų nevardinsime.

Darbo teisės reguliuojamo objekto ir metodo santykio turinį šiame darbe nustatysime, atsižvelgdami į tai, kokios priemonės ir būdai (jų proporcijos) parenkami, norint sureguliuoti individualius bei kolektyvinius darbo santykius. Iš ankstesnio skyriaus atsimename, jog darbo teisėje

⁶⁴ Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 336 p.

taikomo teisinio reguliavimo metodą sudaro teisinių būdų ir priemonių visuma, kitaip tariant, teisinio reguliavimo metodas yra sudėtinis reiškinys, kurį sudaro du elementai:

1. teisinio reguliavimo būdai, kurie rodo, kokių būdų teisės normomis yra reguliuojami visuomeniniai santykiai, ir
2. teisinio reguliavimo priemonės, kurios rodo, kaip ir kiek teisė reguliuoja visuomeninius santykius.

Pirmas elementas atsako už teisinio reguliavimo turinį, o antras- už formą. Teisinio reguliavimo būdai tiesiogiai priklauso nuo teisės normų įtvirtintų paliepimų (draudimo t. y. tam tikras elgesys yra draudžiamas); įsakymo ar liepimo (įpareigojama ar įsakoma atlikti tam tikrus veiksmus); leidimo (leidžiamas tam tikras elgesys) ir teisinio elgesio stimulų (pagyrimas, rekomendacija, lengvata).

A. Vaišvila nurodo, jog imperatyviojo reguliavimo metodo esmę „<...> sudaro draudžiamieji ir pozityviai įpareigojantis paliepimai: kas nurodyta teisės normose, tą ir reikia daryti; kas daugiau, tas- už įstatymo ribų ir draudžiama. Čia galioja principas: viskas, kas nėra tiesiogiai leista įstatymo, draudžiama. Santykio dalyviams neleidžiama jokia elgesio saviveikla ir nukrypimai nuo teisinių imperatyvų“⁶⁵. Dispozityviojo teisinio reguliavimo būdo „<...> turinį sudaro leidžiamieji ir draudžiamieji paliepimai, jų sąveika. Jie siekia ne detalai, smulkmeniškai reguliuoti visuomeninio santykio dalyvių elgesį, o tik pagrindines tokio elgesio kryptis, bendras elgesio ribas- toliau suteikiama laisvė patiems santykio dalyviams savo nuožiūra konkretinti savo teisės ir pareigas ir tai daryti nevaržant vienas kito teisių“⁶⁶.

Manytina, jog vieno iš teisinio reguliavimo būdų autoritarinio (centralizuoto), ar autonominio (decentralizuoto), viršenybę nulemia, kur gali būti įtvirtintos darbo santykius reguliuojančios teisės normos. Kaip matyti iš Lietuvos Respublikos darbo teisės kodekso 34 straipsnio 1 punkto „darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti pagal Kodeksą ir kitus įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis bei kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius“⁶⁷. Tai gi, darbo santykius reguliuojančios normos gali būti įtvirtinamos skirtingos kilmės šaltiniuose- teisės aktuose (įstatymuose, poįstatyminiuose ir vietiniuose teisės aktuose t. t.), darbo sutartyse, įvairių lygių kolektyviniuose sutartyse bei kituose susitarimuose.

Magistrinio darbo tema nenumato kurios valstybės darbo teisę pasirinkti, todėl, atsižvelgdami į būtinumą ir poreikį, vertinsime ne tik Lietuvos darbo teisėje esantį darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykį, bet ir kitų šalių.

⁶⁵ Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 205 p.

⁶⁶ Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004, 205 p.

⁶⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569

Lietuvos darbo teisė kaip teisės šaka turi ribų nustatymo problemą, pasireiškiančią kelių teisės šakų konkurencija reguliuojant darbo santykius. Tai gi, tam, kad darbo santykiai ir glaudžiai su jais susiję santykiai būtų reguliuojami darbo teisės, jie turi atitikti Lietuvos Darbo kodekso (t. y. pagrindinio darbo santykius reguliuojančio įstatymo) 1 straipsnio 1 ir 2 dalį, kurios nurodo, jog, viena vertus, „kodeksas reglamentuoja darbo santykius, susijusius su jame ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba“ (1 straipsnis), kita vertus, „atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato šis kodeksas, taip pat pagal šio kodekso nustatytas ribas- kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai (2 straipsnis)“⁶⁸. Kitaip tariant, jeigu visuomeniniai santykiai yra reguliuojami Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir jame nėra numatyti kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai jiems reguliuoti pagal nustatytas kodekse ribas, tai tie visuomeniniai santykiai yra Lietuvos Respublikoje įvardinami kaip darbo santykiai (čia patenka ir teorijoje išskirta kategorija „kiti glaudžiai su jais susiję santykiai“), likusieji visuomeniniai santykiai, kurie yra pagal savo pobūdį darbo santykiai, patenka į kitų teisės šakų reguliavimo sritį. Pažymėtina, jog tokių būdu „įstatymų leidėjas darbo santykiais gali pripažinti bet kokius visuomeninius santykius, neatsižvelgdamas į jų esmę“⁶⁹.

3. 1. INDIVIDUALIŲ DARBO SANTYKIŲ IR DARBO TEISĖJE TAIKOMO TEISINIO REGULIAVIMO METODO SANTYKIS

Individualūs darbo santykiai atsiranda įteisinant ir įgyvendinant konkretaus darbuotojo, kuris realizuoja savo teisę į darbą, darbo panaudojimą. Kiekvieną individualių teisinių santykių rūšį reguliuoja normos, susistemintos į atitinkamus institutus. Institutų analizė padės atskleisti ryšį (tiek turinio tiek formos prasme), kuris egzistuoja tarp minėtu visuomeninių santykių ir jiems sureguliuoti taikomo metodo.

Darbo sutarties instituto analizė

Legalus darbas Lietuvoje nėra įmanomas be darbo sutarties pasirašymo, todėl darbo sutarties instituto normos yra labai svarbios tiek kiekvienam darbuotojui, kuris nori realizuoti savo teisę dirbti, tiek darbdaviui, kuris nori pasamdyti tą darbuotoją.

⁶⁸ Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569

⁶⁹ Martišienė B. Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai. Daktaro disertacija, 2012, 22 p.

„Šis institutas aprėpia teisės normas, nustatančias darbo sutarties sudarymą, keitimą ir nutraukimą, t. y. darbuotojų priėmimą į darbą, darbo sąlygų pakeitimą ir atleidimą iš darbo“, – teigia prof. G. Dambrauskienė⁷⁰.

Darbo sutarties instituto normos išdėstytos Lietuvos Respublikos darbo kodekso XII skyriuje. Savo ruožtu šis skyrius turi 4 skirsnius. Pirmas skirsnis skirtas darbo sutarties turiniui ir jos sudarymui (16 straipsnių), antras skirsnis- darbo sutarčių rūšims (9 straipsniai), trečias skirsnis- darbo sutarties vykdymui (7 straipsniai), ketvirtas- darbo sutarties pasibaigimui (19 straipsnių). Darbo sutarties institutas vienas stambiausių darbo teisėje.

Darbo kodekso XII skyriaus detali 1 ir 2 skirsnių analizė parodė (žr. 1 ir 2 priedą), kad darbo sutarties institutui būdingas tiek dispozityvus, tiek imperatyvus reguliavimo būdas.

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos įstatymo leidėjas individualiems darbo santykiams sureguliuoti nustato darbuotojų ir darbdavių teisėkūros ribas bei perleidžia darbo santykio šalims įstatymų nustatyta tvarka patiems sureguliuoti savo visuomeninius darbo santykius. Priemonės, kuriomis individualių darbo santykių šalys gali siekti minėto tikslo yra- darbo sutartis, bei kitokie tarpusavio susitarimai, kurie tiesiogiai nedraudžiami Lietuvos Respublikos darbo kodekso bei kitų įstatymų bei atitinka teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus. Trylikoje (iš 51) XII skyriaus straipsnių randama blanketinių teisės normų, kurios nukreipia teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis. Šios normos yra įtvirtintos 93, 94, 95, 100, 102, 109, 114, 115, 117, 127, 134, 135, 140 straipsniuose. Žinoma, nagrinėdami Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (ne tik XII skyrių), negalime nepastebėti, jog Darbo kodeksui būdingas detalus ir smulkmenišką visuomeninių darbo santykių reglamentavimas. Įstatymo imperatyviai yra nustatoma daug įvairių elgesio taisyklių, net ir pačiai darbo sutarčiai, kaip autonominio (decentralizuoto) metodo įgyvendinimo formai, keliami tiek formos, tiek turinio detalūs standartai. Reikia atkreipti dėmesį, jog pats darbo kodeksas detaliai nereglamentuoja darbo sutarties turinio, tačiau yra nurodoma, jog turinys yra nustatomas Vyriausybės nutarimu patvirtintoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje. Nuo šio dokumento tiesiogiai priklauso dėl kokių sąlygų darbuotojas ir darbdavys privalo susitarti. Šios formos atsiradimas Lietuvos darbo teisėje siejamas su 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvos Nr. 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas įgyvendinimu nacionalinėje teisėje. T. Davulio⁷¹ manymu, Vyriausybės nutarimu patvirtintoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje reikalaujant aptarti visas direktyvoje reikalaujamas darbo sąlygas kyla pavojus išderinti sutartinio darbo sutarties sąlygų nustatymo ir keitimo tvarką. Grėsmė, anot minėto mokslininko kyla dėl to, kad pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 120

⁷⁰Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ... [et. al.]. Darbo teisė. Vadovėlis.- Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008, 127 p.

⁷¹Davulis T. Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje, Jurisprudencija, 2003, t. 40(32), 23 p.

straipsnio 1 dalį darbdavys turi teisę vienašališkai pakeisti darbo sutarties sąlygas. Telieta konstatuoti, kad Europos Sąjungos ekspertu, pripažinta, jog ši direktyva yra tinkamai perkelta į Lietuvos nacionalinę teisę.

Darbo sutarčių sudarymo specifika pasireiškia per sutarčių laisvės principo ribojimą⁷². Įstatymų leidėjas įveda tam tikrus „saugiklius“, kurie turėtų apsaugoti nuo galimo darbuotojo teisių pažeidimo t. y. jo padėties (palyginus su ta kuria nustato įstatymai ir kolektyvinės sutartys) pabloginimo. Štai, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 94 straipsnis numato, jog „šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja šiam kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, taikomos šio kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos“⁷³. 34 straipsnis nurodo, jog „įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis <...> protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų“⁷⁴. Problemų (tiek teorinių tiek praktinių) iškyla tada, kai norima nustatyti, ar konkretus darbuotojo ir darbdavio susitarimas pablogina darbuotojo padėtį palyginus su ta, kuri yra garantuojama įstatymu, nes sąvokos „pablogina“ reikšmė priklauso nuo vertinimo.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95 straipsnio analizė⁷⁵ parodė, jog formuluodamas 1 ir 3 punkto teisės normas, įstatymų leidėjas panaudojo imperatyvų reguliavimo būdą, o būtent nurodė, jog „darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų“⁷⁶- darbovietės ir darbo funkcijų, bei, kad šalys kiekvienoje darbo sutartyje „sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų“. Šalims, norinčioms pasirašyti darbo sutartį, įstatymų leidėjas nepaliko kito pasirinkimo: jos privalo vadovautis šiomis normomis. Pasireiškia autoritarinis (centralizuotas) reguliavimo metodas. Žinoma, pačios darbo sutarties pasirašymas yra išraiška autonominio (decentralizuoto) reguliavimo metodo.

Minėto straipsnio 4 punkte įtvirtinta norma, kuri nurodo, jog „šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.)“. Toks teisinis reguliavimas šalims suteikia laisvės, nes įstatymo kūrėjas jo neįtvirtina imperatyviai tik nurodo, kad jis „gali būti“ ir palieka šalims apsispręsti pačioms (dispozityviojo reguliavimo būdo pasireiškimas), ar pasinaudoti galimybe reguliuoti savo darbo santykius kitomis darbo sutarties sąlygomis. Jeigu „kitos darbo sutarties sąlygos“ nėra draudžiamos darbo įstatymų, kitų norminių

⁷²Bagdanskis T., Usonis J., Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje // Socialinių mokslų studijos. 2011, Nr. 3 (2), p. 576 p.

⁷³ Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569

⁷⁴ Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569

⁷⁵ žr. I priedą.

⁷⁶ Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569

teisės aktų arba kolektyvine sutartimi ir šalis pasinaudoja teise susitarti dėl kitų būtinųjų sąlygų atskiroms darbo sutarčių rūšims, pasireiškia autonominis (decentralizuotas) reguliavimo būdas. Tarp šalių, kurios šios galimybės neišnaudojo, darbo sutartis nenustoja galioti. Kita vertus, jei šalys vis dėlto numatė darbo sutartyje papildomas sąlygas, kurios neprieštaruja įstatymams, kolektyvinėms sutartims, šios sąlygos tampa privalomos abiem darbo sutarties šalims. Prieinama išvados, jog visos sąlygos dėl kurių susitarė šalys, tampa privalomos lygiai taip pat kaip būtiniosios. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas naikindamas Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. lapkričio 8 d. nutartį, konstatavo, jog „darbo teisės teorijoje darbo sutarties sąlygos pagal nustatymo būdą skirstomos į nustatomas šalių susitarimo ir norminio akto (įstatymo, kolektyvinės sutarties ir pan.). Šalių susitarimu nustatomos sąlygos skirstomos į būtinąsias ir papildomas. Būtiniosios yra tokios, dėl kurių šalims nesusitarus sutartis laikoma nesudaryta. Būtiniosios sąlygos yra dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims, t. y. suprantamos tiesiogine (tikrąja) prasme, nes be jų kiekviena darbo sutartis negalioja; ir privalomos, kad galiotų tam tikra darbo sutartis, nes kitaip bus įprasta darbo sutartis. Papildomos sąlygos yra visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamoms, bet nesančios jai (sutarčiai) privalomos sąlygos. Dėl jų galima tartis arba nesitarti - darbo sutartis galios. Pažymėtina, kad susitartos papildomosios sąlygos tampa šalims privalomos (kaip ir būtiniosios) ir individualizuoja darbo sutartį“⁷⁷.

Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis teismas, nekeisdamas žemesnių instancijų teismų sprendimų, konstatavo, jog „sutarties dvišalis pobūdis ir reikalavimas, jog kiekviena šalis aiškiai pareikštų savo valią prisiimant konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus, reiškia, kad darbdavys ir darbuotojas sudarydami darbo sutartį ar vėlesniu laikotarpiu siekdami pakeisti jos sąlygas, turi patvirtinti tokius ketinimus abipusiu susitarimu. Tam, kad kiekviena darbo sutarties šalis galėtų tikėtis sutartyje nustatytų teisinių santykių stabilumo, teisinio apibrėžtumo, sąžiningo kitos šalies įsipareigojimų vykdymo, DSI 2 str. 1 d. 3 p. numato draudimą vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė. Ši įstatymo nuostata taip pat reiškia ir tai, kad sutarties pakeitimo vienašalei iniciatyvai reikalingas kitos šalies pritarimas, be kurio sutarties pakeitimas tampa neįgyvendintu“⁷⁸. Tampa akivaizdu, jog darbo sutartis yra ypatingos reikšmės teisinė priemonė, kurios pagrindu gali būti įgyvendinamas autonominis (decentralizuotas) reguliavimo metodas individualiuose darbo santykiuose t. y. pačios darbo sutarties šalys gali abipusiu susitarimu reguliuoti tarpusavio darbo santykius.

⁷⁷Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, bylos Nr. 3K-3-274/2008

⁷⁸Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje R. K. v. UAB „Pačiolis“, bylos Nr. 3K-3-128/2004.

Įstatymų leidėjas nustato reikalavimus (standartus), kuriuos darbo sutartis privalo atitikti. Žinoma, reikėtų pažymėti, jog skirtingose šalyse minėti standartais skiriasi. Pavyzdžiui Estijoje (žr. 1 lentelę), priešingai nei Lietuvoje, darbo sutarčiai nėra numatyta pavyzdinė darbo sutarties forma, ją (darbo sutartį) leidžiama sudaryti ne tik raštu, bet ir žodžiu, taip sumažinama administracinė našta ir užtikrinamas efektyvesnis veiklos vykdymas.

1 lentelė. Darbo sutarties forma

	Lietuva	Estija	Reikšmė
Darbo sutarties forma	Raštu	Raštu, žodžiu	1. Darbo sutarties sudarymas laikomas daugiau formalumu. 2. Darbo sutarties pasirašymas netapatinamas su faktinių santykių pradžia.
	Privaloma sutarties pavyzdinė forma	Nėra nustatyta pavyzdinė sutarties forma	3. Darbo sutartis privalo būti įforminta raštu per 2 savaites. 4. Administracinės naštos darbdaviui sumažinimas. 5. Darbuotojo apsauga: esant faktiniams darbo santykiams, darbdavys negali jų ginčyti, remdamasis tuo, kad darbo sutartis nebuvo sudaryta raštu.

Šaltinis: Lietuvos laisvosios rinkos institutas, *Darbo santykių reguliavimas Lietuvoje ir Estijoje, 2011.*

Visos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio teisės normos, nustatančios teisinį reguliavimą dėl darbo sutarties sudarymo, pasižymi imperatyviuoju reguliavimo būdu (žr. 1 priedą). Dispozityviojo teisinio reguliavimo būdas randamas tik tai 5 punkte, kuriame darbo sutarties šalims leidžiama susitarti dėl darbo funkcijų vykdymo pradžios. Šis imperatyvumas atsispindi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje teismų praktikoje: „*Kasatoriaus argumentus, kad pagal DK 99 straipsnio 2 dalies nuostatas negalima keisti Vyriausybės nutarimu patvirtintos pavyzdinės darbo sutarties formos, t. y. negalima išbraukti atskirų sutarties punktų arba susitarti dėl papildomų, teisėjų kolegija atmeta kaip teisiškai nepagrįstus. Vyriausybės nutarimu patvirtinta pavyzdinė sutarties forma, būdama DK 99 straipsnio integraliąja dalimi, reiškia, kad, sudarant individualias darbo sutartis, būtina jose aptarti visas sąlygas, nurodytas pavyzdinėje darbo sutarties formoje, tačiau konkrečiu atveju šalis yra laisvos sulygti sutartyje ir*

*dėl kitokių sąlygų, jeigu tokie susitarimai neprieštarauja galiojančiai teisei, arba atskirai aptarti tam tikrų sąlygų taikymo ypatumus*⁷⁹.

Darbo ir poilsio laiko institutų analizė

Kiti institutai, kuriuos norėtume aptarti, yra darbo ir poilsio laiko institutai. Jie visada buvo ir yra ypatingos svarbos. Jų struktūrai ir turiniui įtaka daroma ne tik nacionalinių, bet ir tarptautinių mastu. Įgyvendindama tarptautinių sutarčių nuostatas, kuriuose aptariami šie institutai, bei formuodama nacionalinę teisę, kiekvienos valstybės teisėkūra turi atsižvelgti ne tik į darbuotojų saugą, sveikatą, bet ir įvertinti ekonominius kriterijus, migracijos tendencijas, užimtumo ir nedarbo lygį. Šiandien tiek darbo laiko tiek poilsio laiko institutui didelę įtaką daro globalizacijos procesai⁸⁰.

Darbo ir poilsio laiko institutai yra dinamiški ir kompleksiški, nes jų teisinis reguliavimas susijęs su ekonominiais, socialiniais, individualiais, politiniais, interesais. Pirmoji Tarptautinės darbo organizacijos konvencija (toliau tekste- TDO) Nr. 1 „Dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“, priimta 1919 m., buvo skirta būtent vienam iš šių darbo teisės institutų. Taigi, šis klausimas nuo pat darbo teisės atsiradimo pradžios buvo vienas iš esminių, turėjo milžinišką socialinę reikšmę⁸¹. Šiandien darbo ir poilsio laiko klausimais yra priimtos ir kitos TDO konvencijos, pagrindiniai šių institutų aspektai aptariami Jungtinių Tautų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, Europos Sąjungos teisėje ir kt.

Darbo ir poilsio laiko sąvokos teisine prasme yra neatskiriamos. Tiek direktyva 2003/88/EB, tiek Lietuvos Respublikos darbo kodeksas formuoja vienodą požiūrį į darbo ir poilsio laiką. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 156 straipsnį „poilsio laikas- tai įstatymų, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas“⁸², o direktyvoje „poilsio laikas- tai visoks laikas, kuris nėra darbo laikas“⁸³. Kitaip tariant, Lietuvos darbo teisėje yra tik dvi kategorijos laiko- poilsio laikas ir darbo laikas⁸⁴. Savo esme šių institutų normos yra nukreiptos į minimalių saugos ir sveikatos reikalavimų, organizuojant darbo laiką, nustatymą, todėl jos formuojamos teikiant pirmenybę imperatyviam teisinio reguliavimo būdai. Šita tendencija pastebima ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Detali jo XIII (darbo laikas) ir XIV (poilsio

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Neogroup“ v. J. B.B. bylos Nr. 3K-3-157/2010.

⁸⁰ Guobaitė-Kiršlienė K. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika// Jurisprudencija, 2005, t. 74(66); 57 p.

⁸¹ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999, 275 p.

⁸² Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569

⁸³ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. 2003 m. lapkričio 4 d.

⁸⁴ Kitų valstybių narių teisėje numatomas dar vienas galimas variantas. Tai „stand-by-duty“, budėjimo, kelionės, pasiruošimo darbui laikas ir kt.

laikas) skyrių normų analizė (žr. 3 ir 4 priedą) parodė, jog įstatymų leidėjas teikia pirmenybę imperatyviam reguliavimo būdai. Poilsio laiko institutas turi žymiai daugiau imperatyvių teisės normų nei dispozityvių. XIII skyriuje yra 7 straipsniai iš 14, kuriuose yra blanketinių teisės normų, nukreipiančių teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis, XIV skyriuje- 10 iš 31. Darbo kodekso nuostatos yra ypatingai palankios darbuotojui, apsaugo jo ekonominius ir socialinius interesus, tačiau vis dėlto jos yra gana griežtos ir nepakankamai lanksčios.

K. Guobaitė-Kirslienė pastebi, jog „pastaraisiais dešimtmečiais požiūris į darbo laiko organizavimą darosi vis lankstesnis, kartu apsunkinamas faktiškai dirbtų valandų monitoringas ir kontrolė, kyla grėsmė darbuotojų saugai, sveikatai ar net gyvybei“⁸⁵. Akivaizdu, jog mokslininkė vertina kitų valstybių (ne Lietuvos) patirtį, nes pagal Lietuvos Respublikos 144 straipsnio 1 punktą „darbo laikas negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt valandų per savaitę“, o pagal 3 punktą „maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų“. Kitose valstybėse darbo laikas reguliuojamas lanksčiau. Pavyzdžiui, *Didžiojoje Britanijoje* darbo savaitės trukmė negali viršyti 48 valandų, tačiau esant darbuotojo ir darbdavio susitarimui leidžiama dirbti viršvalandžius ir viršyti numatytą 48 valandų darbo savaitę. Pažymėtina, Lietuva oficialiai nėra pasinaudojusi direktyvoje numatyta „opt-out“ išlyga. *Čekijoje* darbo savaitė trunka 40 valandų, taip pat leidžiami 8 valandų per savaitę arba 150 valandų per metus viršvalandžiai. Jei darbuotojas sutinka, viršvalandžių skaičius per metus gali viršyti 150 valandų limitą, tačiau negali viršyti 8 valandų per savaitę. *Airijoje* darbo savaitė įtraukiant viršvalandžius neturi viršyti 48 valandų. Numatytas apskaitinis laikotarpis yra 4 mėnesiai ir gali būti pratęstas iki 6 mėnesių. *Latvijoje* darbo savaitės trukmė yra 40 valandų, taip pat leidžiami 144 valandų per 4 mėnesius viršvalandžiai. *Nyderlanduose* darbo savaitė gali trukti 45 valandas, tačiau vidutinė darbo savaitė per apskaitinį 13 savaičių laikotarpį neturi viršyti 40 valandų. Leidžiami viršvalandžiai– 11 valandų darbo diena ir 50 valandų darbo savaitė, kai vidutinė darbo savaitės trukmė per apskaitinį 13 savaičių laikotarpį neviršija 45 valandų. Esant susitarimui darbo savaitė gali užsitęsti iki 60 valandų ir 48 valandų per apskaitinį 13 savaičių laikotarpį. *Švedijoje* numatoma 40 valandų darbo savaitė. Leidžiami 200 valandų per metus viršvalandžiai. Leidžiama maksimali darbo savaitės trukmė yra 48 valandos per 4 savaičių laikotarpį arba 50 valandų per 1 mėnesio laikotarpį. *Prancūzijoje* vidutinė darbo savaitės trukmė yra 35 valandos. Leidžiami 200 valandų per metus viršvalandžiai ir galimybė esant susitarimui dirbti dar ilgiau. *Estijoje* darbo savaitės trukmė 40. Leidžiami 4 valandų per dieną ir 200 valandų per metus viršvalandžiai⁸⁶. Iš pateiktų duomenų matosi, kad darbo savaitės trukmė kiekvienoje valstybėje skirtinga, ji varijuoja nuo 35 valandų iki 48 ir daugiau.

⁸⁵Guobaitė-Kirslienė K. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika// Jurisprudencija, 2005, t. 74(66); 58 p.

⁸⁶Pasaulinės darbo organizacijos duomenų bazė NATLE. Internetė: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home

Siekiant nustatyti lanksčias užimtumo formas, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 146 straipsnis, įgyvendinantis Europos Tarybos direktyvą 97/81/EB, numato galimybę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl ne viso darbo dienos arba darbo savaitės darbo laiko. 2 punktą šio straipsnio nurodo, jog „kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas nustato Vyriausybė“. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ 1 punktą „ne viso darbo laiko sąlyga turi būti nustatoma darbo sutartyje“. I. Mačernytė-Panomariovienė⁸⁷ pastebi, jog tokia sutartis galėtų būti atskira darbo sutarties rūšimi pagal Darbo kodekso 117 straipsnį. Būtinoji šios sutarties sąlyga turėtų būti ne visas darbo laikas, numatytas darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Žinoma, kad darbuotojo padėties toks susitarimas neturėtų bloginti. Įstatymų nėra nustatyta, kas turi iniciatyvos teisę dėl minėtos sąlygos nustatymo sutartyje. Estijos Respublikos darbo sutarties įstatyme iniciatyvos teisė suteikiama darbuotojui. Pažymėtina, jog jis gali ne tik keisti visą darbo laiką į ne visą, bet ir atvirkščiai. Minėto Vyriausybės nutarimo 2 straipsnis numato, jog darbdavys darbuotojų nurodytą „146 straipsnio 1 dalies 2– 6 punktuose, rašytinius prašymus dėl ne viso darbo laiko privalo išnagrinėti ir raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip kitą darbo dieną po prašymo gavimo dienos, jeigu prašyme nėra nurodyta ne viso darbo laiko nustatymo data“. Atitinkamai, darbuotojo rašytinį prašymą nustatyti ne visą darbo laiką šalių susitarimu darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo išnagrinėti ir apie priimtą sprendimą raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos. Nepranešus apie sprendimo priėmimą, laikoma, kad prašymas atmestas. Vyriausybės nutarimas suteikia darbdaviui teisę atsisakyti patenkinti darbuotojo prašymą, be to pastarasis neįpareigojamas pateikti motyvuoto paaiškinimo, kodėl nenorima susitarti. Be to, priklausomai nuo to kaip yra įrašyta darbo sutartyje „susitarimas dėl ne viso darbo laiko“ sąlyga ar kaip būtinoji, ar kaip papildoma, kyla skirtingos pasekmės, kai darbdavys pareiškia iniciatyvą keisti darbo sąlygas. Jeigu „ne viso darbo laiko“ sąlyga įrašyta darbo sutartyje kaip būtinoji, tai darbdavys norėdamas ją pakeist, privalėtų gauti iš darbuotojo raštišką sutikimą kaip yra nurodyta Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalyje, o jeigu kaip papildoma, tai darbdaviui suteikiama teisė vienašališkai keisti šią sąlygą. Darbuotojas nesutikęs dirbti pakeistomis sąlygomis t. y. visą darbo dieną (ar atvirkščiai), galėtų būti atleistas kaip yra numatoma 120 straipsnio 1 dalyje. Darbuotojo atleidimo atveju būtų nusižengiama direktyvos 5 straipsnio 2 daliai, kuri numato, jog „darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo dieną arba atvirkščiai neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį“⁸⁸.

⁸⁷Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas//Jurisprudencija, 2005, t. 74 (66); 5-12, 10 p.

⁸⁸Europos Tarybos direktyva 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 3 tomas, p. 267). 1997 m. gruodžio 15 d.

Atskirai paminėtinas viršvalandinis darbas. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 150 straipsnio 1 dalį viršvalandiniais darbais laikomi darbai, dirbami viršijant darbo laiko trukmę nustatyta šiose straipsniuose:

1. 144 straipsnio 1 dalyje, kuri nustato, jog darbo laikas negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt valandų per savaitę;
2. 145 straipsnyje, kuris reglamentuoja sutrumpintą darbo laiką;
3. 146 straipsnyje, reglamentuojančiame ne visa darbo laiką;
4. 149 straipsnio 1 ir 2 dalyse, nustatančiuose suminės darbo laiko apskaitos taikymą. Čia viršvalandinius darbo laikas bus laikas, per apskaitinį laikotarpį viršijantis nustatytą kasavaitinį ar sutrumpintą darbo valandų skaičių.

Ilgą laiką viršvalandiniai darbai Lietuvoje buvo draudžiami ir buvo įmanomi tik išimtiniais atvejais, kuriuos reglamentavo pats Darbo kodeksas. Tarp šių išimtinių atveju buvo numatytas ir viršvalandinių darbų nustatymas kolektyvinėse sutartyse. Pagal tuo metu galiojusi Darbo kodeksą įmonės, kurios neturėjo kolektyvinės sutarties ir kurių veikla nebuvo susijusi su 151 straipsnio išvardintais atvejais, netekdavo ir galimybės skirti darbuotojams dirbti viršvalandinius darbus, tačiau situacija pasikeitė, kai buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. Pakeista 150 straipsnio 2 dalis išplėtė viršvalandinių darbų organizavimo galimybes. Pagal minėta straipsnį darbdavys gali skirti dirbti viršvalandžius tik šiais atvejais:

1. išimtiniais atvejais, kurie nustatyti DK 151 straipsnyje (7 atvejai);
2. gavęs rašytinį darbuotojo sutikimą;
3. gavęs rašytinį darbuotojo prašymą.

Vadinasi, darbuotojas turėdamas ekonominių, finansinių ir kitokių interesų galėtų parašyti prašymą ir taip pareikšti iniciatyvą dirbti viršvalandinius darbus. Darbdavys, vadovaudamasis šiuo prašymu, gali skirti viršvalandinius darbus, tačiau jam paliekama teisė ir neskirti viršvalandinių darbų. Vadinasi darbdaviui, organizuojančiam darbą įmonėje, yra suteikiama teisė atsisakyti patenkinti prašymą nepateikiant jokių motyvų ir argumentų. Kita vertus, jeigu šalys susitartų, šie santykiai yra griežtai sureguliuoti Darbo kodeksu. Visų pirma, viršvalandinių darbų trukmė yra griežtai reglamentuota 152 straipsniu. Šios straipsnio 1 punkte nustatyta, jog „viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės neturi viršyti keturių valandų ir šimto dvidešimties valandų per metus“. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia metinė viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip šimto aštuoniasdešimties valandų per metus. 152 straipsnio 2 dalis numato, jog „darbdavys privalo žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose tikslią kiekvieno darbuotojo dirbtų viršvalandžių apskaitą“. Visų antra, pagal 154 straipsnio 3 dalį viršvalandžius negalima skirti dirbti jaunesnių kaip

aštuoniolikos metų asmenų; asmenų, kurie mokosi bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose nenutraukdami darbo- mokymosi dienomis; kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius; bei kitais įstatymų ir kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais. Trečia vertus, Darbo kodeksas numato atskiras kategorijas darbuotojų (tai- nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgalieji), kuriems gali būti paskirti viršvalandiniai darbai tik esant jų sutikimui. Sistemaiškai vertinant 150 straipsnio normas galima, teigti, jog šių kategorijų darbuotojo iniciatyva dirbti viršvalandžius turi įgyti ne tik prašymo, bet ir sutikimo formą. Be to, neįgalieji gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus, jeigu to jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada. Atkreiptinas dėmesys, jog minėtų kategorijų darbuotojai gali būti skiriami dirbti naktį, budėti įmonėje arba namuose tik jų sutikimu.

Budėjimas įmonėje organizuojamas tik ypatingais atvejais, „kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką ar garantuoti, jog bus atlikti neatidėliotini darbai“⁸⁹. Tik esant šiems atvejams darbdavys gali pavesti darbuotojui (išskyrus asmenys, iki aštuoniolikos metų) budėti įmonėje, bet ne dažniau kaip kartą per mėnesį. Darbuotojas gali sutikti budėti dažniau, tačiau Darbo kodekso normos nustato ribas- ne dažniau kaip kartą per savaitę. Darbuotojo dispozicijoje yra pasirinkimas, kaip elgtis su poilsio laiku, kuris suteikiamas už susidariusius budėjimo metu viršvalandžius. Šis poilsio laikas darbuotojo pageidavimu gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų arba už jį apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, reglamentuodamas darbuotojų poilsio laiką, itin saugo darbuotojo interesus. Nustatomos įvairios poilsio laiko rūšys, jų suteikimo tvarka. 161 straipsnio 6 dalis imperatyviai nurodo, jog darbdaviui yra draudžiama skirti darbuotojus dirbti poilsio dienomis. Šiame Darbo kodekso straipsnyje numatyti darbai, kuriems taikomos išimtys. Tai darbai, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų, būtinieji darbai gyventojams aptarnauti bei neatidėliotini remonto ir krovos darbai. Be to, yra numatytos atskiros grupės darbuotojų, kurie gali pasirinkti dirbti ar ne poilsio dieną.

Pagal Darbo kodekso 165 straipsnį kasmetinės atostogos– tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, kuris suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Šios atostogos suteikiamos už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį, todėl asmenys, užsiimantys veikla pagal verslo liudijimą, autorinę sutartį, taip pat pagal rangos, atlygintinų paslaugų teikimo bei kitas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso reguliuojamas sutartis, neturi darbo santykių su atitinkamais subjektais, todėl jiems kasmetinės atostogos nepriklauso. Kasmetinių atostogų gali būti minimaliosios, pailgintos ir papildomos.

⁸⁹Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kasacine tvarka išnaginėjęs ieškovo bylą dėl atostogų, nurodė, jog „*atostogų suteikimo pradžia ir pabaiga turi būti nustatytos atsižvelgiant tiek į darbuotoją, tiek ir į darbdavio teises ir teisėtus interesus. Darbo teisės reguliavimo metodas yra ne tik administracinis, bet ir civilinis, kuris remiasi šalių savarankiškumu bei santykių dispozityviškumu. Todėl logiška, kad realizuoti teisę į kasmetines atostogas ar ne darbuotojas pasirenka savarankiškai ir priverstinis tokių atostogų suteikimas nėra galimas*“⁹⁰. Čia matome, jog darbuotojų teisės ir pareigos yra lygios darbdavio teisėms ir pareigoms. Tarpusavyje jie gali susitarti kaip galėtų praktikoje būti įgyvendinama teisė į kasmetines atostogas.

Tam tikrais atvejais, teisėti darbuotojo interesai tampa pranašesni nei darbdavio, tarp jų išnyksta lygybės ženklas. Visos teisės normos, kurios reglamentuoja tikslinių atostogų rūšis, yra suformuluotos įstatymo leidėjo imperatyviai. Atsiradus numatytoms Darbo kodekse aplinkybėms (neštumas, gimdymas, tėvystė, vaiko priežiūra, egzaminai ir t. t.) ir tinkamai darbuotojui apie tai pranešus (pavyzdžiui, pateikiant pažymą apie neštumą, pažymą iš mokyklų ir pan.), darbdavysprivalo suteikti šias atostogas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 181 straipsnio normą prieina išvados, jog „*darbuotojas turi teisę į kasmetines atostogas, o darbdavys – pareigą suteikti jas tais pačiais darbo metais, už kuriuos atostogos yra suteikiamos. Kiekvienoje konkrečioje situacijoje ši darbuotojo teisė ir atitinkama darbdavio pareiga įgyvendinamos šalių susitarimu. Reikalavimas susitarti dėl darbuotojo teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo tvarkos įstatyme įtvirtintas siekiant maksimaliai suderinti neretai besikertančius darbo sutarties šalių interesus (darbuotojo – pasirinkti atostogas norimos trukmės (pvz., dalimis) ir jam patogiu laiku, darbdavio – tinkamai organizuoti darbo procesą, kad dėl darbuotojų atostogų nenukentėtų įmonės ar įstaigos veiklos efektyvumas). Darbuotojo teisės į mokymosi atostogas atveju šalių teisių ir pareigų pusiausvyra, palyginus su teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo tvarka, modifikuojasi – darbuotojas turi daugiau garantijų, o darbdavio teisės daugiau apribotos. Darbuotojui įgyvendinus teisę į tikslines atostogas ir jam pageidaujant, kasmetinės atostogos turėtų būti derinamos prie darbuotojo tikslinių mokymosi atostogų laiko. Kita vertus, ši darbuotojo teisė nėra absoliuti, įstatymo formuluotė „derinamos“ suponuoja šalių įpareigojimą tartis atsižvelgiant į viena kitos interesus*“⁹¹. Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija kasacine tvarka nagrinėdama civilinę bylą Nr. 3K-3-423/2005, 2005-09-26 nutartimi konstatavo, kad „*darbo kodekso 180 straipsnis nesuteikia teisės darbdaviui revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui prižiūrėti trukmės. Darbo kodekso 180 straipsnio 1 dalies nuostata, jog atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis, reiškia, kad*

⁹⁰Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-352/2001 Kazys Krivka v. UAB „Statybos apdailos mašinų prekyba“

⁹¹Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje A. A. v. bendra Lietuvos ir Danijos įmonė UAB „Lautramotors“, bylos Nr. 3K-3-437/2008.

*darbuotojui suteikta teisė pasirinkti, kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis ir nevertintina kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo, turinčio teisę į atostogas vaikui prižiūrėti pasirinkimą. Pažymėtina, kad atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai apmokamos ne iš darbdavio, bet iš socialinio draudimo fondo lėšų, tokiu būdu įgyvendinant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje įtvirtintą visokeriopos paramos šeimai principą.*⁹². Šioje nutartyje matome, jog darbuotojo teisės ir interesai yra užtikrinami įstatymo lygiu, darbdavys privalo užtikrinti šių teisių įgyvendinimą.

Darbo užmokesčio instituto analizė

Darbo užmokesčio instituto svarba pabrėžia Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis, kuriame nustatyta teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Teisiniai darbo užmokesčio santykiai yra pagal savo prigimtį turtiniai santykiai, tačiau jie reguliuojami gan griežtai Lietuvos Respublikos kodekso XV skyriaus normomis. Šios skyriaus detali analizė parodė (žr. 5 priedą), jog darbo užmokesčio, garantijų bei kompensacijų institutams būdingas tiek dispozityvus, tiek imperatyvus reguliavimo būdas, tačiau pastarajam yra teikiama pirmenybė, nes imperatyviomis normomis norima suteikti darbuotojams papildomą apsaugą. XV skyriuje yra 10 straipsnių iš 41, kuriuose yra blanketinių teisės normų, nukreipiančių teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis.

Teisinis darbo užmokesčio reguliavimas apima ne tik autoritarinį (centralizuotą) reguliavimą, numatant tam tikras darbo užmokesčio garantijas visoms darbuotojų kategorijoms, bet ir autonominį (decentralizuotą) reguliavimą, numatant papildomas arba palankesnes garantijas nei įtvirtina įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, arba kai kiekvienam darbuotojui konkrečios apmokėjimo sąlygos ir dydžiai numatomi jo darbo sutartyje.

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 1 straipsnį, sąvoka „darbo užmokestis“ reiškia bet kokią paskirtą ar apskaičiuotą atlyginimą arba uždarbį, išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba žodinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas. Nagrinėjamos problematikos kontekste svarbu yra tai, jog darbo užmokesčio dydis ir jo išmokėjimo sąlygos, nustatomos susitarimu arba įstatymais, o darbo užmokesčio išmokėjimo teisės ir pareigos kyla sudarius darbo sutartį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžia, kad *„jeigu sąlygos yra įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, jos neatskiriama darbo sutarties dalimi tampa tik tuo*

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005 A. S. v. UAB „Lemminkainen Lietuva“

*atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis*⁹³.

Darbo užmokesčio sąlyga nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato 95 straipsnio 3 dalyje, jog kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl mokėjimo už darbą sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Tai yra natūralus procesas. Tiek samdomas darbuotojas, tiek darbdavys yra suinteresuoti ne tik aptarti šią ekonominę kategoriją, bet ir tinkamai teisiškai įregistruoti savo susitarimą.

DK 186 str. įvardyta, kad darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, jis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime dėl darbo sutarties ir sutarties su jūrininku pavyzdinių formų patvirtinimo Nr. 115, nurodyta, jog 3 punkte nurodytas darbo užmokestis ir jo mokėjimo sąlygos gali būti keičiami tik šalių susitarimu (išskyrus atvejus, nurodytus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, jog *„kad darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius*“⁹⁴

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 188 straipsnio 2 dalis numato, jog konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Įstatymas šią normą pateikia imperatyviai, tačiau šalys darbo sutartyje dėl šių sąlygų susitaria lygiomis galimybėmis. Lokaliniis darbo užmokesčio reguliavimas (kolektyvinėse sutartyse, darbo sutartyse) yra ne toks stabilus, bet lankstesnis nei imperatyvinis (valstybinis) reguliavimas. Taip pat Darbo kodekso 192 straipsnio 1 dalis nurodo, jog už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, mokamas padidintas tarifinis atlygis. Ši norma taip pat yra imperatyvi, tačiau konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi darbo (kolektyvinėse) sutartyse. Ši norma garantuoja darbuotojo interesų apsauga, kadangi, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, kai dirbama pavojingomis, kenksmingomis sąlygomis, toks darbas neturėtų būti apmokamas taip kaip yra apmokamas įprastomis sąlygomis dirbamas darbas. Darbo kodekso 193 ir 194 straipsnių normos ir gi yra orientuotos į darbuotojų interesų apsaugą. Jose įtvirtinami mokėjimai už viršvalandinį, nakties darbą bei darbą poilsio ir švenčių dienomis. Pažymėtina, jog Lietuvos Aukščiausiasis

⁹³Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 27 d. nutartis c. b. A.P. v AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 11.1

⁹⁴Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“, bylos Nr. 3K-3-451/2006 bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. UAB „Mitnija“, bylos Nr. 3K-3-284/2009

Teismas yra konstatavęs, jog „*kai viršvalandinis darbas ir (arba) darbas naktį dirbamas švenčių ir (arba) poilsio dienomis, tai už tokį darbą mokama pagal DK 194 straipsnio nuostatas, o DK 193 straipsnis netaikytinas*“⁹⁵. Tų mokėjimų minimalūs dydžiai yra imperatyviai numatomos. Tokios garantijos, numatytos Darbo kodekso, darbuotojui yra tikrai dosnios, jeigu lyginsime jas su kitų šalių įstatymų numatytomis garantijomis. Užsienio šalių praktikoje minėtų dydžių nustatymas siejamas su kolektyvinėmis sutartimis. Lietuvoje kolektyvinės sutartis nėra populiarios. Didžiausia problema yra šių normų įgyvendinimas ir užtikrinimas praktikoje.

Atskirai paminėtinas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 203 straipsnis, kuris imperatyviai įpareigoja darbdavį raštu pranešti darbuotojams apie nustatomas naujas darbo apmokėjimo sąlygas. Darbdavys tai turėtų padaryti ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. Kodekso 120 straipsnio 3 dalis numato išimtis, kada darbdavys gali apmokėjimo sąlygas keisti be raštiško darbuotojo sutikimo, tačiau visais kitais atvejais sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Lietuvos Respublikos 210 straipsnį, darbuotojai, kurie laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymosi laiką klausimas sprendžiamas kolektyvinėse sutartyse arba šalių susitarimų. Jeigu atostogos suteikiamos darbuotojams, kurie mokosi ar laiko stojamuosius egzaminus į aukštasias ir aukštesnias mokyklas su įmonių siuntimais, tai tokiems darbuotojams už suteikiamas mokymosi atostogas turi būti mokamas ne mažesnis kaip vidutinis darbo užmokestis, tačiau, jei darbuotojas mokosi savo iniciatyva, tai darbdaviui nėra numatyta pareiga mokėti už tokias atostogas. Apmokėjimo klausimas šalių susitarimu sprendžiamas ir tuomet, jei įmonėje kolektyvinė sutartis nesudaroma.

Darbo kodeksas reglamentuoja įvairaus pobūdžio garantijas bei kompensacijas. Tai – garantijos darbuotojams, siunčiamiems į medicinos įstaigas pasitikrinti sveikatos; kompensacijos darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis; darbo apmokėjimo garantija, kai darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti, garantijos donorams; kompensacijos už darbuotojams priklausančių įrankių, darbo drabužių nusidėvėjimą; garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju bei garantijos ir kompensacijos priimant arba perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą. Be to, Darbo kodeksas numato išskaitų iš darbo užmokesčio dydžio apribojimą bei draudimą daryti išskaitas iš išeitinės išmokos bei kompensacinių ir kai kurių kitų išmokų. Šita visa gausa teisinių santykių, susijusių su garantijomis ir kompensacijomis, kurias imperatyviai numato įstatymai, yra reguliuojami derinant autoritarinį (centralizuotą) bei autonominį (decentralizuotą) reguliavimo metodus.

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J.K. v. UAB „Espresen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.1; 18.2

Darbuotojų saugos ir sveikatos instituto analizė

Detali Lietuvos Respublikos darbo kodekso XVIII skyriaus analizė (žr. 6 skyrių) parodė, jog darbuotojų saugos ir sveikatos santykiai yra labai griežtai imperatyviai reglamentuojami. Šių santykių šalims beveik nepaliekamos galimybės reguliuoti juos savo nuožiūra. Minėtame skyriuje yra tik 1 straipsnis (iš 26), turintis blanketinę teisės normą, kuri nukreipia teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis. Galima pasakyti, jog šių santykių reguliavimo monopolija atitenka autoritariniam (centralizuotam) reguliavimo metodui. Darbuotojų sauga ir sveikata yra vertybė, kurią saugo Lietuvos Respublikos Konstitucija. 48 straipsnis numato, jog „kiekvienas žmogus <...> turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas“.

Atkreiptinas dėmesys, jog darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimui turėjo didelės reikšmės tiek pirminė tiek antrinė Europos Sąjungos teisė. 1987 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Suvestinis Europos aktas išplėtė Europos Bendrijos institucijų kompetenciją ir papildė Europos Bendrijos sutartį 118a (dabar 138) straipsniu, kuris numatė, jog „valstybės narės labai rūpinasi, kad būtų skatinama pažanga, ypač darbo aplinkos srityje, susijusi su darbuotojų sveikata ir sauga, bei kelia sau tikslą suderinti šios srities sąlygas, kartu išlaikant turimus pasiekimus“. Šiame straipsnyje tiesiogiai buvo apibrėžiama Tarybos kompetencija leisti privalomuosius teisės aktus darbuotojų sveikatos ir saugos srityje. Po šių pakeitimų, kvalifikuota balsų dauguma Taryba galėjo direktyvomis nustatyti būtiniausius reikalavimus, atsižvelgiant „į kiekvienoje valstybėje narėje esamas sąlygas ir technines taisykles“⁹⁶. Vienas iš pagrindinių įvykių plėtojant darbuotojų saugos ir sveikatos politiką buvo „motininės“ direktyvos 89/391/EEB, kurios tikslas yra gerinti darbuotojų apsaugą nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų nustatant prevencines priemones, taip pat skatinant darbuotojų bei jų atstovų informavimą, konsultavimąsi su jais, proporcingą dalyvavimą ir mokymą. Direktyva taikoma visiems Europos Sąjungos viešojo ir privačiojo sektorių darbuotojams. Remiantis šia „motinine“ direktyva iš viso priimta 20 antrinių direktyvų, kurios ją detalizuoja⁹⁷. Šių direktyvų perkėlimas į nacionalinę teisę yra sudėtingas ir ilgas procesas.

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos pastabas ir pasiūlymus Lietuvoje yra rengiami labai svarbus dokumentai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Tai – įstatymai, Lietuvos Respublikos Seimo ir Vyriausybės nutarimai, nustatyta tvarka patvirtinti valstybiniai arba įmonių, standartai, nuostatos, normos, taisyklės, instrukcijos, reglamentuojančios veiksmų, veikimo metodų, techninių ir kitų priemonių privalumą, įdiegimą ir naudojimą bei kolektyvinių sutarčių nuostatas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Lietuvos Respublikos darbo kodekso XVIII skyriaus normos labai dažnai nukreipia į teisinį reguliavimą minėtais dokumentais.

⁹⁶ Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R., ... [et. al.]. Darbo teisė. Vadovėlis.- Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008, 397 p.

⁹⁷ Europos Parlamentas. Faktų apie Europos Sąjungą suvestinės, 2013, 2-3 p.

Darbo kodekso 260 straipsnio 2 dalis numato, jog pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą atitenka darbdaviui. Pagal minėtą straipsnio 2 dalį darbdavys gali pasirinkti kokių būdu užtikrinti sveikas ir saugias sąlygas. Jis gali tai padaryti pats, kita alternatyva- steigti arba samdyti saugos ir sveikatos atestuotą tarnybą. Jau buvo minėta, jog darbuotojų saugą ir sveikatą, reglamentuoja daugybė dokumentų, todėl darbdavys norėdamas pats atlikti minėtą funkciją, privalės tuos dokumentus studijuoti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 269 straipsnis įtvirtinta pareiga darbuotojus informuoti ir konsultuoti įvairiais darbuotojų saugos klausimais. Šiuo tikslu įmonėse steigiamos darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai arba renkami darbuotojų atstovai. Darbdavys taip pat privalo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 272 straipsnį užtikrinti darbuotojams pirmąją medicinos pagalbą, pagal 273- perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 274 straipsnis numato pareigas ir darbuotojams. Darbuotojams yra imperatyviai nurodoma, jog jie privalo vykdyti įmonės saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, be to, numatoma pareiga „rūpintis darbuotojų sauga ir sveikata“. Skirtingai nei darbdaviui darbuotojams pagal Lietuvos respublikos darbo kodekso 275 straipsnį yra numatytos ir teisės. Atskirai paminėtinas šio straipsnio 4 punktas, numatantis darbuotojui galimybę tartis su darbdavių per įgaliotą atstovą ar pačiam dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo.

Paminėtina, jog darbuotojui pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso XVIII skyriaus normas gali kilti drausminė atsakomybė. Tai situacijos, kai darbuotojas atsisako dirbti (276 straipsnio 4 dalis) ir pasitikrinti sveikatą (265 straipsnis 7 dalis). Pastaruoju atveju drausminė atsakomybė kyla visada ir toks atsisakymas laikomas šiurkščių darbo pareigų pažeidimu. Įstatymo yra imperatyviai nurodoma, jog darbuotojas minėtu atveju nušalinimas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis.

Darbo drausmės instituto analizė

Lietuvos Respublikos darbo kodekso XVI skyriaus analizė (žr. 7 priedą) parodė, jog darbo drausmės santykiai yra reglamentuojami, derinant dispozityvų ir imperatyvų reguliavimo būdus, tačiau imperatyviam reguliavimo būdui teikiama pirmenybė. Minėtame skyriuje yra tik 1 straipsnis (iš 18), turintis blanketinę teisės normą, kuri nukreipia teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis.

Pagal esmę darbo drausmės santykiai yra valdymo santykiai, kurie reguliuojami Lietuvos Respublikos darbo kodekso 230, 231, 232 straipsniuose nurodytomis priemonėmis. Apžvelgsime kiekvieną šių priemonių atskirai.

Taigi, darbo tvarkos taisyklės, apibrėžiančios darbovietės darbo tvarką, yra priemonė reguliuoti darbo drausmės santykius. Teisinėje literatūroje nėra aiškiai pasakyta, prie kokio teisinio

reguliavimo (normatyvinio ar sutartinio) priskirti darbo tvarkos taisykles. R. Krasauskas⁹⁸ pažymi, jog egzistuoja kelios įmonėje veikiančių elgesio taisyklių teisinės prigimties teorijų. Pirma teorija- „Teisės normų teorija“ (angl. *The Legal- Norms Theory*), kurios esmė- darbo tvarką nustatančios elgesio taisyklės turi privalomą pobūdį, t. y. patys darbuotojai ir darbdaviai įsipareigoja jų laikytis. Taisyklės privalomos net ir tada, kai darbdavys jas kuria vienašališkai. Privalomumas čia kildinamas iš darbdavio teisės valdyti ir kontroliuoti verslą. Taip pat, darbo tvarkos taisyklių privalomumas siejamas su paprotinę teisę bei šių taisyklių sankcionavimu įstatymuose. Antra teorija- „Sutarties teorija“ (angl. *The Contract Theory*), jos esmė- darbo tvarkos taisyklės priklauso nuo darbo sutarties turinio, yra tarsi jos priedas. Pagal šią teoriją darbo tvarkos taisyklių normos negali būti laikomos teisės normomis, nes darbdavys jas priima vienasmeniškai ir jos nėra privalomos darbuotojui tol, kol pastarasis nepasirašys darbo sutartį. Nuo sutarties pasirašymo momento jos tampa privalomos sutarties šalims. Trečia teorija- „Egzistuojančio papročio teorija“ (angl. *The Existing Custom Theory*), jos esmė- darbuotojo ir darbdavio santykius įmonėje reguliuojančios vietinės (lokalios) normos kildinamos iš darbo vietos papročių. Iš darbuotojo konkludentinių veiksmų (darbuotojas paklusta darbo tvarkos taisyklėms, jų neatsisako, jomis vadovaujasi) sprendžiama, kad jis pripažįsta darbo tvarkos taisykles. Tokiu būdu jos tampa darbo sutarties dalimi. Lietuvoje darbo tvarkos taisyklių prigimtis labiausiai atitinka teisės normų teoriją.

Darbo kodekso 230 straipsnis įpareigoja darbdavį derinti darbo tvarkos taisykles su darbuotojų atstovais. Darbo kodekso 23 straipsnio 1 dalies 2 punktas, taip pat įpareigoja darbdavį konsultuotis su darbuotojų atstovais, priimdamas sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai. Prie tokių sprendimų priskiriame ir darbo tvarkos taisyklių rengimą. Natūralu, jog derinimas bei konsultavimasis su darbuotojų atstovais yra įmanomas kai tokie atstovai įmonėje yra, priešingai minėti straipsniai skamba deklaratyviai ir sukelia neaiškumą. Minėtose straipsniuose įtvirtintos darbdavio pareigos yra labai svarbios įmonės darbo procesui, darbo drausmei bei saugiai ir sveikai darbo aplinkai. Jei darbuotojų atstovų įmonėje nėra, ir darbdavys, atlikdamas savo pareigą, parengia darbo tvarkos taisykles, tai gali būti traktuojama kaip vienasmeniškos darbdavio valios primetimas darbuotojams. Įdomu tai, jog teismų praktikoje šių pareigų neatlikimas nesukelia darbdaviui jokių pasekmių. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2006 m. rugsėjo 21 d. administracinėje byloje Nr. N¹⁶-962/2006 dėl administracinės atsakomybės už Valstybinės darbo inspekcijos reikalavimo darbdaviui *inter alia* suderinti vietinius (lokalius) teisės aktus su darbuotojų atstovais nevykdymą konstatavo, kad „*tuo atveju, jeigu objektyviai neįmanoma atlikti tam tikrų lokaliųjų teisės aktų derinimo su profesine sąjunga ar darbo taryba procedūrų, negali kilti ir*

⁹⁸ Krasauskas R. Vietinio (lokalus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalių) teisės aktų sistemos beiškant.//Verslo ir teisės aktualijos: mokslo darbai, 2008, t. 2, p. 54 p.

*teisinės pasekmės, kadangi šiuo atveju nelieka darbdavio kaltės*⁹⁹. Vis dėlto, Darbo kodekso 230 straipsnis imperatyviai numato darbdavio pareigą darbo tvarkos taisykles tvirtinti tik po to, kai pastarosios buvo suderintos su darbuotojų atstovais.

Darbo tvarkos taisyklės yra svarbios ir dėl kitų priežasčių. Visų pirma, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą 147 straipsnio 1 dalį „kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles“¹⁰⁰. Visų antra, darbo tvarkos taisyklės yra svarbios, kai norima nustatyti darbo drausmės pažeidimą ir taikyti drausminę atsakomybę. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarime Nr. 45 yra pažymėta, jog „*teisme tikrinant darbuotojui (ieškovui) paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, pareiga įrodyti šio darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir kaltės buvimą tenka darbdaviui. Darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas darbo drausmės pažeidimo atveju reiškiasi darbo pareigų nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu dėl darbuotojo kaltės (DK 234 straipsnis)*“¹⁰¹. Vadinasi, darbdaviui „tinkamo pareigų vykdymo“ detalus reglamentavimas ateityje, kilus ginčui, galėtų palengvinti įrodinėjimo našta.

Taigi, darbo tvarkos taisyklės yra norminės prigimties. Jomis įgyvendinamas autoritarinis (centralizuotas) teisinio reguliavimo metodas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 231 straipsnis numato, jog „kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai“¹⁰². Šio straipsnio atsiradimas Darbo kodekse siejamas su įstatymo leidėjo siekiu specialiais norminiais teisės aktais reglamentuoti darbuotojų darbo drausmę tose šalies ūkio šakose ir srityse, kuriuose tikslinga nustatyti didesnę drausminę atsakomybę. Tokio reguliavimo būtinybę lemia visuomeninis atliekamų funkcijų reikšmingumas, galimybė darbo drausmės pažeidimais sukelti sunkių padarinių ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims ar jų grupėms, o tam tikrais atvejais visuomenei, gamtai ir aplinkai. Tokia drausminė atsakomybė yra specialioji. Jos taikymo sritis nėra plati ir priklauso vos nuo kelių specialių teisės aktų. Pastaruoju metu pastebimos tendencijos plėsti specialiosios drausminės atsakomybės taikymo sritį¹⁰³.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 232 straipsnis numato, jog „kai kuriose profesijose ir tarnybose, be darbo tvarkos taisyklių, drausmės statutų ir nuostatų, darbuotojų pareigas taip pat gali nustatyti pareigybės aprašymai ir nuostatai“¹⁰⁴. Pareigybės aprašymuose ir nuostatuose detaliam

⁹⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. rugsėjo 21 d. nutarimas administracinėje byloje Nr. N¹⁶-962/2006, kat. 27

¹⁰⁰ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45

¹⁰² Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

¹⁰³ Vėgelis V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. // Teisė. Nr. 68, 2008, 153-154 p.

¹⁰⁴ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

nustatomos darbuotojo pareigos, darbo funkcijos, darbuotojas įpareigojamas jas vykdyti. Nevykdymas šių nustatytų pareigų gali sukelti pasekmes, drausminę atsakomybę.

Vietiniams teisės aktams keliami tokie reikalavimai: a) neturi prieštarauti draudžiamosioms norminių darbo teisų aktų nuostatomis; b) neturi bloginti darbuotojų padėties palyginti su ta, kuri nustatyta įstatymuose ir kitose norminiuose teisės aktuose; c) turi būti priimami atitinkamai įgaliotų subjektų ir laikantis nustatytos priėmimo tvarkos¹⁰⁵.

Galima apibendrinti, jog darbo drausmės institutui labai svarbūs vietiniai (lokalūs) teisės aktai, kurie yra norminio pobūdžio. Šių aktų pagalba yra įgyvendinamas autoritarinis (centralizuotas) reguliavimo metodas, jie yra privalomi tiek darbuotojui tiek darbdaviui. Vietinių (lokalių) teisės aktų reikšmė yra dvilypė. Viena vertus, juose darbdavys išsamiai išdėsto savo reikalavimus darbuotojui, kita vertus, darbuotojas susipažinęs su jais, turi besąlygiškai jų laikytis, kitaip atsiranda neigiamų teisinių pasekmių.

Materialinės atsakomybės instituto analizė

Lietuvos Respublikos darbo kodekso XVII skyriaus analizė (žr. 8 priedą) parodė, jog darbo drausmės santykiai yra reglamentuojami, derinant dispozityvų ir imperatyvų reguliavimo būdus, tačiau imperatyviam reguliavimo būdui teikiama pirmenybė. Minėtame skyriuje yra 2 straipsniai (iš 14), turintys blanketinių teisės normų, kurios nukreipia teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis.

Materialinės atsakomybės santykiai- tai apsaugos santykiai. Materialinė atsakomybė darbo teisėje suprantama kaip tam tikra valstybės prievartos rūšis, kuri taikoma už darbo teisės pažeidimus, siekiant, kad teisės pažeidėjas atlygintų nukentėjusiajai šaliai padarytą žalą darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka. Materialinė atsakomybė galima, jeigu yra nustatomos tam tikrų sąlygų visuma. Šios sąlygos skiriamos į bendras sąlygas, būtinas turtinei atsakomybei atsirasti, ir specialias, būtinas darbo sutarties šalies materialinei atsakomybei atsirasti pagal darbo teisės normas¹⁰⁶. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 246 straipsnis įtvirtina minėtas sąlygas. Darbo teisėje išskiriamos dvi rūšys materialioji atsakomybė: darbuotojo darbdaviui ir darbdavio darbuotojui.

Pagal Darbo kodekso 248 straipsnį darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai:

- 1) darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu (Kodekso 249 straipsnis);

¹⁰⁵Krasauskas R.; Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.-Vilnius: Registrų centras, 2009, 231 p.

¹⁰⁶Bagdanskis T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje//Jurisprudencija, 2003, t. 40 (32), 75 p.

- 2) žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą (Kodekso 249 straipsnis);
- 3) kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai (Kodekso 249 straipsnis);
- 4) darbuotojui padaroma neturtinė žala.

Nors darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo atvejai yra numatyti Darbo kodeksu, tačiau žalos atlyginimo teisinis reguliavimas numatomas Civiliniame kodekse.

Darbo kodekso 4 str. 1 d. 11 punkte nurodyta, kad darbo įstatymai nustato materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas). Darbo santykiuose darbuotojas tiek ekonominiu tiek teisiniu požiūriu yra silpnesnė nei darbdavys darbo sutarties šalis, todėl išieškant iš darbuotojo dėl jo kaltės padarytą turtinę žalą, šis darbo teisės institutas jo atžvilgiu taiko tam tikrus apribojimus. Darbuotojo darbo užmokestis yra paprastai pagrindinis jo, o kartais ir visos šeimos, pragyvenimo šaltinis, todėl visais atvejais jo padarytos materialinės žalos visiškas atlyginimas darbuotojui būtų nepakeliama našta.

Darbuotojų materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo darbuotojas padaro žalą darbdaviui aplaidžiai vykdydamas savo darbo pareigas arba jų iš viso neatlikdamas. Kaip nurodyta Darbo kodekso 246 straipsnyje, tokiai atsakomybei atsirasti vienu metu būtinos visos šios sąlygos:

- 5) realios turtinės žalos padarymas darbdaviui;
- 6) žala padaryta darbuotojo neteisėta veika;
- 7) priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;
- 8) darbuotojo kaltė dėl žalos padarymo;
- 9) teisės pažeidimo metu darbuotojas ir darbdavys buvo susiję darbo santykiais;
- 10) žalos atsiradimas yra saistomas su darbuotojo darbine veikla.

Ši norma yra imperatyvi, todėl, jei trūktų nors vieno elemento, materialinė atsakomybė negalėtų atsirasti, kita vertus, jei visos sąlygos susidarė, tai materialinė atsakomybė negalėtų nekilti.

Darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui padarytą turtinę (materialinę) žalą, atsiradusią dėl šių priežasčių: turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo); medžiagų poreikvojimo; baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės; išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų; netinkamo materialinių vertybių saugojimo; netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos; dėl to, kad nesiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti, materialinėms ar piniginėms vertybėms grobti, ir kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių nuostatų ar kitų instrukcijų pažeidimo. Pagal bendras sąlygas darbuotojas už įmonei padarytą žalą atsako tik tuomet, kai ji atsiranda dėl jo neteisėto elgesio,

kuriuo buvo pažeisti įstatymai ir kiti teisės aktai, taip pat įmonės lokaliniai norminiai aktai (darbo tvarkos taisyklės, kolektyvinė sutartis, pareiginiai nuostatai, saugos darbe instrukcija ir kt.). Darbuotojas šiuos neteisėtus veiksmus gali padaryti tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo (nerūpestingumo, aplaidumo). Tam tikrais atvejais nuo darbuotojo kaltės formos priklauso ir atlygintinių nuostolių dydis. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2005 m. balandžio 4 d. nutartyje, priimtoje byloje Nr. 3K-3-215/2005, pasisakė, jog „*kolegija atsižvelgė į tai, kad 32 152,28 Lt žala fiziniam asmeniui yra labai didelė, žala darbdaviui buvo padaryta dėl neatsargumo, kraujinio pakrovimas į atsakovo vairuojamą automobilį buvo vykdomas užsienio valstybės teritorijoje, tai tam tikra prasme apsinkino jo galimybę tinkamai įvykdyti darbdavio nurodymus dėl vilkiko pakrovimo, be to, atsakovo žmona yra bedarbė, šeima augina tris vaikus, taip pat į tai, kad nėra paneigti atsakovo paaiškinimai, jog ant viaduko, kurį kliudė kraujinis, nebuvo aukšti ribojančių ženklų. <...> Žalos atlyginimo instituto paskirtis yra visiškas nuostolių atlyginimas, tačiau ši taisyklė turi būti taikoma protingai ir sąžiningai, vadovaujantis bendrosiomis prievolių vykdymo taisyklėmis, todėl CK 6. 251 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad nuostolių atlyginimas gali būti sumažintas, jei dėl visiško nuostolių atlyginimo atsirastų nepriimtinių ir sunkių pasekmių. Įstatymas numato teismo teisę atsižvelgti į atsakomybės prigimtį, šalių turtinę padėtį ir jų tarpusavio santykius. Atsakovas J. J-ius yra ieškovo darbuotojas, t. y. silpnesnioji darbo sutarties šalis, jo turtinė padėtis, turint trijų vaikų šeimą, yra akivaizdžiai sunki vertinant prašomos priteisti žalos sumą, be to, apeliacinės instancijos teismas teisingai vertino žalą padariusio asmens kaltės formą kaip neatsargumą¹⁰⁷.*

Darbo kodeksas nustato, kad už darbdaviui padarytą turtinę žalą darbuotojams gali būti taikoma ribota arba visiška materialinė atsakomybė. Ribota materialinė atsakomybė taikoma tada, kai teisės aktai nenustato darbuotojo pareigos visa apimtimi atsakyti prieš darbdavį už jam padarytą turtinę žalą.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 255 straipsnis įpareigoja darbuotojus atlyginti visą darbdaviui atsiradusią žalą, jeigu ji padaryta:

- 1) tyčine veika;
- 2) dėl nusikalstamos veikos, konstatuotos Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka;
- 3) darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis;
- 4) prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotus darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese;
- 5) kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai visiška materialinė atsakomybė už padarytą žalą nustatyta specialiuose įstatymuose;

¹⁰⁷Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-215/2005

- 6) neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo;
- 7) dėl priežasčių, nurodytų kolektyvinėje sutartyje.

Tai nėra galutinis sąrašas, nes kolektyvinėje sutartyje gali būti numatyti ir kiti atvejai, kai už darbuotojo padarytą žalą jam galės būti taikoma visiška materialinė atsakomybė.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 256 straipsnį visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Ši sutartis įforminama raštu. Joje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų. Darbo kodeksas numato, jog visiška materialinė sutartis negali būti sudaroma su darbuotojais iki aštuoniolikos metų.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2005m. lapkričio 23 d. nutartimi civilinėje byloje 3K-3-600/2005 konstatavo, jog „darbuotojas ir įmonė, įstaiga, organizacija galėjo sudaryti rašytinę sutartį dėl visiškos materialinės atsakomybės, jeigu jų darbas buvo tiesiogiai susijęs su perduotų jiems vertybių saugojimu, apdirbimu, pardavimu, pervežimu arba naudojimu gamybos procese“¹⁰⁸. Įdomu ir tai, jog minėtu atveju kolektyvinėje sutartyje nebuvo numatyti darbai ir pareigos, už kurias gali būti taikoma visiška materialinė atsakomybė. Visiškos materialinės sutarties svarba pažymima ir kitose Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartyse, pavyzdžiui, „iš bylos medžiagos matyti, jog su atsakovais yra sudarytos visiškos materialinės atsakomybės sutartys. Tai reiškia, kad atsakovams yra taikytinas Darbo kodekso 255 straipsnio 3 punktas. Yra atsakovų veiksmuose nusikaltimo požymių ar ne, šiuo atveju reikšmės neturi. Teisinis pagrindas stabdyti bylos nagrinėjimą būtų tik tuo atveju, jeigu su atsakovais visiškos materialinės atsakomybės sutartys nebūtų sudarytos, nes tokiu atveju procesiniai sprendimai baudžiamojoje byloje lemtų, atsakovai privalėtų atlyginti visą žalą (Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktas) arba jiems būtų taikoma dalinė atsakomybė (Darbo kodeksas 254 straipsnis)“¹⁰⁹.

Darbo kodekso 258 straipsnis nustato, jog darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala neviršijant jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Toks nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaikšėjimo dienos ir tam nėra būtinas darbuotojo sutikimas.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas smulkiai reglamentuoja ne tik darbuotojų, bet ir darbdavių materialinės atsakomybės atvejus. Įstatymo lygmeniu nustatomos sąlygos materialinei

¹⁰⁸Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-600/2005

¹⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2006

atsakomybei atsirasti, įtvirtinamos darbuotojui garantijos kaip silpnesnei darbo santykių šaliai, numatant materialinės atsakomybės ribas. Galima prieiti išvados, jog materialinė atsakomybė individualiuose darbo santykiuose reguliuojama autoritariniu (centralizuotu) reguliavimo metodu.

Norėdami apibendrinti šio poskyrio medžiagą ir darbo teisės institutų analizę, priėjome išvados, viena vertus, jog kiekvienas individualių darbo santykių institutas (išskyrus įdarbinimo institutą) numato galimybę (vieni institutai daugiau, kiti- mažiau) papildomai reguliuoti darbo ir glaudžiai su jais susijusius santykius kolektyvinėmis sutartimis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso detali analizė parodė, jog ten kur baigiasi individualios darbo sutarties bei kitokių susitarimų, kurie nėra draudžiami Darbo kodeksu, kompetencija reguliuoti individualius darbo santykius, atsiveria galimybės juos reguliuoti papildomai, alternatyviai arba tik kolektyvinėmis sutartimis. Individualūs darbo santykiai kyla iš darbo sutarties, kartu darbo sutartis ir kiti susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio- yra sutartinio (autonominio (decentralizuoto)) reguliavimo metodo išraiška individualiuose darbo santykiuose.

Antra vertus, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, detalai ir smulkiai reguliuodamas visus individualius darbo santykius, derina dispozityvų ir imperatyvų reguliavimo būdus. Tenka konstatuoti, jog vis dėlto didesnę dalimi juos reglamentuoja imperatyvių reguliavimo būdu. Ypatingai išsiskiria imperatyviu reguliavimo būdu tokie institutai kaip: darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, garantijų ir kompensacijų, materialinės atsakomybės. Šiems santykiams yra skirtas apsauginių santykių statusas. Pažymėtina, jog paprastai teorijoje¹¹⁰ darbo užmokesčio santykiai yra priskiriami turtinių santykių kategorijai, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įstatymo lygiu užtikrindamas šiems santykiams aukštą apsaugos lygį, transformuoja juos iš turtinių į apsauginius santykius. Teisinis darbo užmokesčio reguliavimas apima ne tik autoritarinį (centralizuotą) reguliavimą, numatant tam tikras darbo užmokesčio garantijas visoms darbuotojų kategorijoms, bet ir autonominį (decentralizuotą) reguliavimą, numatant papildomas arba palankesnes garantijas nei įtvirtina įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, arba kai kiekvienam darbuotojui konkrečios apmokėjimo sąlygos ir dydžiai numatomi jo darbo sutartyje. Be to, drausmės santykiai, būdami valdymo santykiais, pasižymi imperatyvių reguliavimo būdu.

Trečia vertus, tam tikri institutai individualių darbo santykių šalims nenumato galimybės reguliuoti santykius individualios sutarties ar kitokių susitarimų pagalba. Tai- darbo drausmės, darbuotojų apsaugos ir sveikatos bei materialinės atsakomybės institutai. Darbuotojų apsaugos ir sveikatos institutas numato tik galimybę tartis darbuotojams su darbdavių dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo. Ko gero, ne tik individualių, bet ir kolektyvinių darbo santykių atveju, darbuotojų saugos ir sveikatos santykių reguliavimo monopolija priklauso

¹¹⁰Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys ... [et. el.]. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 19 p.

autoritariniam (centralizuotam) reguliavimo metodui. Pažymėtina, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis nors ir yra sutartis tarp darbdavio ir darbuotojo, tačiau jos sudarymas siejamas labiau su apsaugos užtikrinimu, tarpusavio darbuotojo ir darbdavio pareigų nustatymu, nei su dispozityvia galimybe reguliuoti darbo santykius.

Ketvirta vertus, pastebime, kad autoritarinio (centralizuoto) reguliavimo metodo apimtis ir ribos tiesiogiai priklauso nuo Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Europos Sąjungos teisės bei ratifikuotų tarptautinių sutarčių. Savo ruožtu autonominio (decentralizuoto) reguliavimo metodo apimtis ir ribos tiesiogiai yra priklausomos nuo autoritarinio (centralizuoto) reguliavimo metodo t. y. kiek įstatymų leidėjas teisės aktuose numatė galimybių darbuotojui ir darbdaviui reguliuoti savo santykius individualiomis ir kolektyvinėmis sutartimis.

Reziumuodami, pažymime, jog individualių darbo santykių reguliavimas teisės normomis yra vienas svarbiausių instrumentų, kuriuo valstybė įgyvendina reformas darbo santykių srityje. Tos normos tiesiogiai įtakoja darbuotojų materialinę gerovę, socialinį saugumą, darbo santykių lankstumą.

3. 2. KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ IR DARBO TEISĖJE TAIKOMO TEISINIO REGULIAVIMO METODO SANTYKIS

Kolektyvinis interesų ginimas paprastai yra efektyvesnis nei individualus. Šios tendencijos pasireiškimą galima stebėti ir darbo teisės šakoje. Sutardami, jog darbo teisės sistema išskiria ne tik individualius, bet kolektyvinius darbo santykius, suprantame, jog jiems sureguliuoti parenkamas specifinis reguliavimo metodas. Kolektyvinė sutartis yra viena iš priemonių reguliuoti kolektyvinius darbo santykius arba kitaip- autonominio (decentralizuoto) reguliavimo metodo forma kolektyviniuose darbo santykiuose.

Sutartinio kolektyvinio teisinio reguliavimo Lietuvoje įtvirtinimui turėjo didelės reikšmės TDO konvencijų Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo¹¹¹ (Seimo ratifikuota 1994 m. rugsėjo 26 d.) ir Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti¹¹² (Seimo ratifikuota 1994 m. rugsėjo 26 d.) bei Europos socialinės chartijos (pataisytos)¹¹³ nuostatos. TDO konvencijoje Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo valstybės narės tiesiogiai yra įpareigojamos imtis priemonių skatinančių kolektyvines derybas. TDO konvencijoje Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti yra įtvirtinamas įpareigojimas valstybėms narėms steigti veikiančias nuolat nacionalines institucijas, kurios užtikrintų efektyvias

¹¹¹Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740

¹¹²Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739

¹¹³Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704

konsultacijas tarp socialinių partnerių. Konvencijoje yra įtvirtinama trišalio socialinio dialogo būtinybė įgyvendinant tarptautinius reikalavimus. Tokiu būdu socialiniai partneriai įtraukiami į teisėkūros procesą. Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) II dalies 6 straipsnio 2 punkte yra įvirtintas įpareigojimas skatinti kolektyvines derybas. Be to, šiame punkte yra tiesiogiai numatyta, jog savanoriškų kolektyvinių derybų mechanizmo sukūrimo tikslas yra kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas. Valstybės, kurios prisiėmė įsipareigojimus, pripažįsta darbuotojų ir darbdavių teisę kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti tarpusavio santykius bei skatina sudaryti tokias sutartis. Lietuvos darbo kodekso II dalis „Kolektyviniai darbo santykiai“ įtvirtina teisės normas, kurios skatina socialinius partnerius įsitraukti į teisėkūrą. Šios normos yra suformuluotos, atsižvelgiant į Lietuvos prisiimtus tarptautinius įsipareigojimus.

Visuomeninių santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis yra neatsiejamas nuo kolektyvinės sutarties sampratos. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas vieno atskiro kolektyvinės sutarties apibrėžimo neformuluoja, jame išskiriamos kolektyvinės sutarties rūšys ir joms atskirai suteikiamas apibrėžimas. Taip 50 straipsnis apibrėžia nacionalinę, šakos, teritorinę kolektyvines sutartis, o 59 straipsnis – įmonės kolektyvinę sutartį. Nuosekliai vertindamas teisės normas, kurios skirtos kolektyvinių santykių reguliavimui, jas logiškai pagal poreikį sistemindamas, R. Krasauskas pateikia kolektyvinės sutarties apibrėžimą. Anot minėto mokslininko, kolektyvine sutartimi galime vadinti rašytinį norminio pobūdžio susiarimą tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų (kuriems atstovauja profesinė sąjunga ar įmonėje veikianti darbo taryba), profesinių sąjungų organizacijų, veikiančių konkrečioje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje), pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakoje ar centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų organizacijų dėl pagrindinių (normatyvinių, prievolinių, organizacinių) ir papildomų (informacinių) sąlygų, kuriuo reguliuojami darbo ir glaudžiai su jais susiję kiti visuomeniniai santykiai ir kuris yra privalomas į tokio susitarimo reguliavimo sferą patenkantiems asmenims (ir darbuotojams, ir darbdaviams, o atskirais sutartyje numatytais atvejais – ir jų atstovams)¹¹⁴.

Derindamos kolektyvinės sutarties sąlygas, šalys, numatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 60 straipsnyje, yra laisvos, savarankiškos, jos prisiima jas susaistančius įsipareigojimus savanoriškai. 2011 m. sausio 31 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, „kad kolektyvinės derybos gali veiksmingai funkcionuoti tik tuo atveju, jei: jos vykdomos abiejų šalių gera valia, t. y. dedamos pastangos pasiekti susitarimą, derybos yra tikros (neapsimestinės) ir konstruktyvios, vengiama nereikalingų delsimų; jų metu yra laikomasi teisingos pusiausvyros principo, t. y. darbuotojų organizacijos,

¹¹⁴Krasauskas R. Vietinio (lokalus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalų) teisės aktų sistemos beiškant.//Verslo ir teisės aktualijos: mokslo darbai, 2008, t. 2, p. 103-104 p.

esančios derybų šalimis, yra pakankamai stiprios ir atstovaujamos, taip pat tinkamai informuotos apie įmonės ekonominę bei finansinę situaciją, susijusį ekonominį sektorių, o darbdavys yra suinteresuotas derėtis gera valia¹¹⁵. Suderinta ir pasirašyta kolektyvinė sutartis tampa privaloma, nes įgyja vietinio (lokalinio) norminio teisės akto statusą. Darbo kodekso 3 straipsnio 1 punktą, pabrėždamas ypatingą kolektyvinės sutarties svarbą, kolektyvinių sutarčių normatyvines nuostatas įvardija kaip darbo teisės šaltinį.

Šalių laisvę nustatant kolektyvinės sutarties turinį riboja *in favorem* principas. Darbo kodekso 4 straipsnio 4 punkte įtvirtinamo *in favorem* principo, reiškiančio, kad negalioja susitarimai pabloginantys darbuotojų padėtį, negalime absoliutinti. Tam tikrais atvejais vien įtvirtinimas kolektyvinėje sutartyje tam tikrų nuostatų gali reikšti darbuotojo (darbuotojų) padėties pabloginimą. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 256 straipsnyje įtvirtinta visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo tvarka. Tokia sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti konkrečių darbų ir pareigų sąrašą, kurioms šis straipsnis gali būti taikomas. Darbuotojai, kurių darbai ir pareigos patenka į šį sąrašą, galimai atsidurs blogesnėje padėtyje, nei darbuotojai, kurių darbai ir pareigos į šį sąrašą nepatenka. Kaip žinome, darbuotojai atlygina visą žalą darbdaviui, kai yra sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Kitas pavyzdys – įmonės administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, kuris pagal Darbo kodekso 150 straipsnį nelaikomas viršvalandinių darbu. Konkrečių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Ko gero, akivaizdu, jog darbuotojai, kurių pareigos patenka į šį sąrašą, atsiduria blogesnėje padėtyje, nes jiems už viršvalandžius darbdavys neprivalės mokėti. Pastebime, jog darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktas numato galimybę kolektyvine sutartimi numatyti veiklas nesuderinamas su darbo funkcijomis ir jas laikyti šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais. Pagal 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Ko gero, papildomas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų nustatymas kolektyvinėje sutartyje gali būti vertinamas kaip bloginantis darbuotojų padėtį. Darbo kodekse galima rasti ir daugiau teisės normų, kurios sąlyginai blogina darbuotojų padėtį. Manytina, tokių situacijų analizė parodo, jog tam tikrais atvejais kolektyvinės sutarties sudarymas gali būti naudingas ir darbdaviui. Kita vertus, jei šalys derybų metų vadovavosi 40 straipsnio 2 dalyje įtvirtintais principais, taip pat teisingumo, protingumo, sąžiningumo principais, tinkamai įgyvendino įstatymo numatytas teises, pareigas ir procedūras, suderėtos nuostatos neturėtų būti vertinamos kaip *in favorem* principo pažeidimas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009 konstatavo, jog

¹¹⁵Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011

„nepakanka įvertinti vieną iš kolektyvinėje sutartyje nurodytų darbuotojo darbo sąlygų, nes išvadą dėl bloginančios darbuotojų padėties kolektyvinės sutarties galima padaryti tik įvertinus tokios sutarties sąlygų visumą, t. y. pasvėrus, ar tam tikros darbuotojų padėties gerinančios sąlygos kompensuoja kitas sąlygas, taip pat tas, kurios, darbuotojų teigimu, blogina jų padėtį. Be to, reikšminga įvertinti ir tai, kad derybose dėl kolektyvinės sutarties dalyvauja tiek darbdavio, tiek darbuotojų kolektyvo atstovai, be kurių abipusio pritarimo negalėtų būti priimamos kolektyvinė sutartis ir atskiros šios sutarties sąlygos.¹¹⁶ Sunku prognozuoti kiek įtakoja tokia teismų praktika kolektyvines derybas, bet tampa akivaizdu, jog derybos dėl kolektyvinės sutarties sąlygų yra sudėtingas, reikalaujantis daug teisinių žinių, tinkamo, stipraus ir lygiaverčio atstovavimo bei interesų ginimo procesas.

R. Krasauskas¹¹⁷ pagal teisinio reguliavimo pobūdį (imperatyvųjį ar dispozityvųjį) Darbo kodekse įtvirtintą teisinį reguliavimą, skatinantį darbo santykius ir su jais glaudžiai susijusius santykius reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis, sąlygiškai skirsto į:

1. pagrindinį teisinį reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis;

Toks teisinis reguliavimas yra suprantamas kaip imperatyvus, nes konkretūs darbo santykiai liktų nereguliuoti, jei šalis nepasinaudotų Darbo kodekse įtvirtinta vienintelė galimybė tarpusavio santykius reguliuoti kolektyvine sutartimi. Tokios normos labiausiai skatina teisinius santykius reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis. Jų Darbo kodekse yra mažiausiai.

2. papildomą teisinį reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis;

Toks teisinis reguliavimas suprantamas kaip „pusiau imperatyvus teisinis reguliavimas“. Čia nepasinaudojus galimybe teisinius santykius reguliuoti kolektyvine sutartimi, jie liktų sureguliuoti Darbo kodekse ir (arba) įstatymuose bei poįstatyminiuose teisės aktuose. Darbo kodekse tokį teisinį reguliavimą užtikrinančių normų yra daugiausiai.

3. alternatyvų teisinį reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis;

Dispozityvus teisinis reguliavimas, kuris suprantamas kaip papildomas teisinių santykių reguliavimas, dėl kuriuo galima susitarti ne tik kolektyvinėje sutartyje, bet ir kituose vietiniuose teisės aktuose arba individualioje darbo sutartyje. Tokį teisinį reguliavimą užtikrinančių normų Darbo kodekse nėra daug.

Tai gi, ten, kur baigiasi individualios darbo sutarties bei kitokių susitarimų, kurie nėra draudžiami Darbo kodeksu, kompetencija reguliuoti individualius darbo santykius, atsiveria galimybės juos reguliuoti papildomai, alternatyviai arba tik kolektyvinėmis sutartimis.

Kolektyviniams darbo santykiams reguliuoti taikomi du reguliavimo metodai: autoritarinis (centralizuotas) ir kolektyvinis sutartinis (decentralizuotas). Centralizuotas metodas

¹¹⁶Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009

¹¹⁷Krasauskas R. Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalijų) teisės aktų sistemos beiėškant.//Verslo ir teisės aktualijos: mokslo darbai, 2008, t. 2, p. 84-85 p.

taikomas visos valstybės mastu ir pasireiškia, kai yra taikomi valstybės institucijų išleisti įstatymai kiti teisės norminiai aktai. Pavyzdžiui, Lietuvoje teisės aktuose (didžiąja dalimi Lietuvos Respublikos darbo kodekse) centralizuotu reguliavimo metodu yra sureguliuotas kolektyvinių derybų procesas, informavimas, konsultavimas, sutarčių (nacionalinės, šakos, teritorinės, įmonės) turinys, sudarymo tvarka ir pan. Tokiu būdu įstatymo leidėjas nubrėžia darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros ribas ir įtvirtina procedūrines teisės normas, kurios reguliuoja kolektyvinių derybų procesą. Kolektyvinis (decentralizuotas) teisinio reguliavimo metodas taikomas tose visuomeninių santykių srityse, kurias reguliuoti įstatymų leidėjas yra pavedęs socialiniams partneriams.

IŠVADOS

1. Pirmame skyriuje apžvelgtos ir analizuotos mokslinės literatūros pagrindu galima priėti išvados, jog darbo teisės reguliavimo objektą sudaro individualieji ir kolektyviniai darbo santykiai, kurie kartu yra visuomeniniai darbo santykiai bei su jais glaudžiai susiję kitokie visuomeniniai santykiai.

2. Antras šio baigiamojo darbo skyrius yra orientuotas į darbo teisės metodo turinio atskleidimą. Mokslinės literatūros analizė parodė, jog darbo teisėje taikomo teisinio reguliavimo metodą sudaro teisinių būdų ir priemonių visuma, kitaip tariant, teisinio reguliavimo metodas yra sudėtinis reiškinys, kurį sudaro du elementai:

- teisinio reguliavimo būdai, kurie rodo, koku būdu teisės normomis yra reguliuojami visuomeniniai santykiai, ir
- teisinio reguliavimo priemonės, kurios rodo, kaip ir kiek teisė reguliuoja visuomeninius santykius.

Pirmas elementas atsako už teisinio reguliavimo turinį, o antras- už formą. Teisinio reguliavimo būdai tiesiogiai priklauso nuo teisės normų įtvirtintų paliepimų (draudimo t. y. tam tikras elgesys yra draudžiamas); įsakymo ar liepimo (įpareigojama ar įsakoma atlikti tam tikrus veiksmus); leidimo (leidžiamas tam tikras elgesys) ir teisinio elgesio stimulų (pagyrimas, rekomendacija, lengvata).

3. Išskirdami individualius darbo santykius kaip darbo teisės reguliavimo objektą bei vertindami šio objekto santykį su darbo teisėje taikomo reguliavimo metodu, prieiname tokių išvadų:

3. 1. Kiekvienas individualių darbo santykių institutas (išskyrus įdarbinimo institutą) numato galimybę (vieni institutai daugiau, kiti- mažiau) papildomai reguliuoti darbo ir glaudžiai su jais susijusius santykius kolektyvinėmis sutartimis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso detali analizė parodė, jog ten kur baigiasi individualios darbo sutarties bei kitokių susitarimų, kurie nėra draudžiami Darbo kodeksu, kompetencija reguliuoti individualius darbo santykius, atsiveria galimybės juos reguliuoti papildomai, alternatyviai arba tik kolektyvinėmis sutartimis. Individualūs darbo santykiai kyla iš darbo sutarties, kartu darbo sutartis ir kiti susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio- yra sutartinio (autonominio (decentralizuoto)) reguliavimo metodo išraiška individualiuose darbo santykiuose.

3. 2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, detaliam ir smulkiam reguliuodamas visus individualius darbo santykius, derina dispozityvų ir imperatyvų reguliavimo būdus. Tenka konstatuoti, jog vis dėlto didesnę dalimi juos reglamentuoja imperatyvių reguliavimo būdu. Ypatingai išsiskiria imperatyviu reguliavimo būdu tokie institutai kaip: darbuotojų saugos ir

sveikatos, darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, garantijų ir kompensacijų, materialinės atsakomybės. Šiems santykiams yra skirtas apsauginių santykių statusas. Pažymėtina, jog paprastai teorijoje¹¹⁸ darbo užmokesčio santykiai yra priskiriami turtinių santykių kategorijai, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įstatymo lygiu užtikrindamas šiems santykiams aukštą apsaugos lygį, transformuoja juos iš turtinių į apsauginius santykius. Teisinis darbo užmokesčio reguliavimas apima ne tik autoritarinį (centralizuotą) reguliavimą, numatant tam tikras darbo užmokesčio garantijas visoms darbuotojų kategorijoms, bet ir autonominį (decentralizuotą) reguliavimą, numatant papildomas arba palankesnes garantijas nei įtvirtina įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, arba kai kiekvienam darbuotojui konkrečios apmokėjimo sąlygos ir dydžiai numatomi jo darbo sutartyje.

3. 3. Drausmės santykiai, būdami valdymo santykiais, pasižymi imperatyvių reguliavimo būdu. Drausmės institutui labai svarbus vietiniai (lokalūs) teisės aktai, kurie yra norminio pobūdžio. Šių aktų pagalba yra įgyvendinamas autoritarinis (centralizuotas) reguliavimo metodas, jie yra privalomi tiek darbuotojui tiek darbdaviui. Vietinių (lokalių) teisės aktų reikšmė yra dvilypė. Viena vertus, juose darbdavys išsamiai išdėsto savo reikalavimus darbuotojui, kita vertus, darbuotojas susipažinęs su jais, turi besąlygiškai jų laikytis, kitaip atsiranda neigiamų teisinių pasekmių.

3. 4. Tam tikri institutai individualių darbo santykių šalims nenumato galimybės reguliuoti santykius individualios sutarties ar kitokių susitarimų pagalba. Tai- darbo drausmės, darbuotojų apsaugos ir sveikatos bei materialinės atsakomybės institutai. Darbuotojų apsaugos ir sveikatos institutas numato tik galimybę tartis darbuotojams su darbdavių dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo. Ko gero, ne tik individualių, bet ir kolektyvinių darbo santykių atveju, darbuotojų saugos ir sveikatos santykių reguliavimo monopolija priklauso autoritariniam (centralizuotam) reguliavimo metodui. Pažymėtina, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis nors ir yra sutartis tarp darbdavio ir darbuotojo, tačiau jos sudarymas siejamas labiau su apsaugos užtikrinimu, tarpusavio darbuotojo ir darbdavio pareigų nustatymu, nei su dispozityvia galimybe reguliuoti darbo santykius.

3. 5. Individualių darbo santykių reguliavimas teisės normomis yra vienas svarbiausių instrumentų, kuriuo valstybė įgyvendina reformas darbo santykių srityje. Tos normos tiesiogiai įtakoja darbuotojų materialinę gerovę, socialinį saugumą, darbo santykių lankstumą.

¹¹⁸Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys ... [et. el.]. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 19 p.

4. Išskirdami kolektyvinius darbo santykius kaip darbo teisės reguliavimo objektą bei vertindami šio objekto santykį su darbo teisėje taikomo reguliavimo metodu, prieiname tokių išvadų:

4. 1. Derindamos kolektyvinės sutarties sąlygas, šalys, numatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 60 straipsnyje, yra laisvos, savarankiškos, jos prisiima jas susaistančius įsipareigojimus savanoriškai. Suderinta ir pasirašyta kolektyvinė sutartis tampa privaloma, nes įgyja vietinio (lokalinio) norminio teisės akto statusą. Darbo kodekso 3 straipsnio 1 punktas, pabrėždamas ypatingą kolektyvinės sutarties svarbą, kolektyvinių sutarčių normatyvines nuostatas įvardija kaip darbo teisės šaltinį.

4. 2. Šalių laisvę nustatant kolektyvinės sutarties turinį riboja *in favorem* principas, kurio absoliutinti nereikėtų.

4. 3. Kolektyviniams darbo santykiams reguliuoti taikomi du reguliavimo metodai: autoritarinis (centralizuotas) ir kolektyvinis sutartinis (decentralizuotas). Centralizuotas metodas taikomas visos valstybės mastu ir pasireiškia, kai yra taikomi valstybės institucijų išleisti įstatymai kiti teisės norminiai aktai. Įstatymo leidėjas nubrėžia darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros ribas ir įtvirtina procedūrines teisės normas, kurios reguliuoja kolektyvinių derybų procesą. Kolektyvinis (decentralizuotas) teisinio reguliavimo metodas taikomas tose visuomeninių santykių srityse, kurias reguliuoti įstatymų leidėjas yra pavedęs socialiniams partneriams.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Bagdanskis T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje//Jurisprudencija, 2003, t. 40 (32), 75 p.
2. Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R,... [et. al.]. Darbo teisė. Vadovėlis.- Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008.
3. Bagdanskis T., Usonis J., Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje // Socialinių mokslų studijos, 2011, Nr. 3 (2).
4. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I.;- Vadovėlis.- Vilnius: Mintis, 1990.
5. Dambrauskienė G., A. Marcijonas, E. Monkevičius, P. Petkevičius, V. Piesliakas, J. Šatas, E. Šileikis, V. Valančius, A. Vileita, D. Žalimas, S. Žalimienė. Lietuvos teisės pagrindai.- Vilnius: Justitia, 2004.
6. Dambrauskienė, G.; Darbo teisė. Vadovėlis.- Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.- 478 p.
7. Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo ir tobulinimo problemos// Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110); P. 1-104
8. Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (4).//Personalo vadyba, 2002, Nr. 6 (52).
9. Davulis T., Petrylaitė D., Darbo teisė. Praktikumai: mokomoji priemonė.- Vilnius: registru centras, 2012.- 320 p.
10. Davulis T. Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje, Jurisprudencija, 2003, t. 40(32).
11. Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos// Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110); P. 1-104
12. Europos Parlamentas. Faktų apie Europos Sąjungą suvestinės, 2013.
13. Guobaitė- Kiršlienė K. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika// Jurisprudencija, 2005, t. 74(66); 57–65 p
14. Jarulaitis M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas// Jurisprudencija, 2008, t. , Nr. 8 (110); P. 1-104
15. Jończyk J. Prawopracy.-warszawa:Wydawnictwo Naukowe PWN, 1975, 16 p.
16. Kasiliauskas N.; Kolektyvinės derybos Lietuvoje.- Vilnius: 2005.- 154 p.
17. Krasauskas R.; Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.-Vilnius: Registru centras, 2009.
18. Krasauskas R. Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalių) teisės aktų sistemos beiškant.// Verslo ir teisės aktualijos:mokslo darbai, 200, t. 2, p. 50-63.

19. Leonavičius J. Sociologijos žodynas. Vilnius: Academia, 1993.
20. Maculevičius J., Tiažkijus V.; Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius, 1997.-45 p.
21. Mačernytė- Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas//Jurisprudencija, 2005, t. 74 (66); 5-12,
22. Martišienė B. Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai. Daktaro disertacija, 2012, 22 p.
23. Nekrošius I.; Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.- 544 p.
24. Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V.;- Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Kolektyvinė monografija.- Vilnius: Registrų centras, 2008.-504 p.
25. Petrylaitė D., Petrylaitė V.; Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojams.-Vilnius: Registrų centras, 2010.- 304 p.
26. Tarptautinė mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011- 648 p.
27. Tiažkijus, V.; Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
28. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
29. Usonis J., Bagdanskis T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje// Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (110); P. 1-104
30. Usonis J., Bagdanskis T. Darbo santykių kvalifikavimo ir nelegalaus darbo nustatymo problemos Lietuvoje// Jurisprudencija, 2011, Nr. 18(3); P. 799-1226
31. Vaišvila, A.; Teisės teorija. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2004.
32. Vėgelis V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos//Teisė. Nr. 68, 2008
33. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов.- Москва: Издательство „Дело“, 1999- 728 p.
34. Александров. Н. Г. Трудовое правоотношение. Москва. 1948. с.7. 6
35. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право :учебник для вузов.-Москва: 2000.
36. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада: прорыв в постиндустриальное общество.-Москва: 2003.
37. Лившиц Р.З.Теорияправа. Москва:БЕК, 1994.

LIETUVOS RESPUBLIKOS NORMINIAI TEISĖS AKTAI

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569
3. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės žinios,1991, Nr. 36- 973.
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 115dėl darbo sutarties ir sutarties su jūriniu pavyzdinių formų patvirtinimo 2003, Nr. 11-412
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas//Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 173-6406
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas// Valstybės žinios, 2010, Nr. 81-4221

TARPTAUTINĖS DARBO ORGANIZACIJOS, EUROPOS SAJUNGOS TEISĖS AKTAI IR TARPTAUTINĖS SUTARTYS

1. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. 2003 m. lapkričio 4 d.
2. Europos Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. 1989 m. birželio 12 d.
3. Europos Tarybos direktyva 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 3 tomas, p. 267). 1997 m. gruodžio 15 d.
4. Europos socialinė chartija (pataisyta)// Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704
5. Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. 1966 m. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290;
6. Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas. 1991 m. spalio 14 d.
7. Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos
8. Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo// Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740

9. Tarptautinės darbo organizacijos 1976 m. konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti//Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739

TEISMŲ PRAKTIKA

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 kovo 26d.nutartis civilinėje byloje Kazys Krivka v. UAB „Statybos apdailos mašinų prekyba“, bylos Nr. 3K-3-352/2001
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 1 d. nutartis c. b. B. S. v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, bylos Nr. 3K-3-144/2004, kat. 2.4.3.3.; 2.5.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Lemminkainen Lietuva“, bylos Nr. 3K-3-423/2005
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklųjų biblioteka, bylos Nr. 3K-3-274/2008
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Neogroup“ v. J. B.B, bylos Nr. 3K-3-157/2010
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje A. A. v. bendra Lietuvos ir Danijos įmonė UAB „Lautramotors“, bylos Nr. 3K-3-437/2008
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A.P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 11.1
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“, bylos Nr. 3K-3-451/2006
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. UAB „Mitnija“, bylos Nr. 3K-3-284/2009
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J.K. v. UAB „Espresen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.1; 18.2
11. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. rugsėjo 21 d. nutarimas administracinėje byloje Nr. N¹⁶-962/2006, kat. 27
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-215/2005
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-600/2005
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2006

16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009

Andrejeva S. Darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykis / Darbo ir socialinio aprūpinimo teisės magistro baigiamasis darbas. Vadovas dr. T. Bagdanskis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, Verslo teisės katedra, 2014. – 77 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe atskleidžiamas darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykio turinys ir forma. Pirmoje šio darbo dalyje detalai analizuojamas darbo teisės objektas, jo samprata, požymiai, ypatumai. Antra šio darbo dalis skirta darbo teisėje taikomo reguliavimo metodo analizei. Darbo teisės metodas nagrinėjamas kaip sudėtinis reiškinys susidedantis iš atskirų elementų, sudarančių tam tikrą sistemą. Trečioje šio darbo dalyje detalai analizuojamas ryšis tarp darbo objekto specifikos ir parenkamo tam objektui reguliuoti metodo. Atsižvelgiant į pasirinktą visuomeninių darbo santykių rūšį, nagrinėjama, kaip reguliuojami šie santykiai, kokiomis priemonėmis, būdais bei kokios yra galimos priežastys tokio reguliavimo. Nagrinėjamai temai atskleisti vertinama užsienio šalių patirtis, apžvelgiama teismų praktika, analizuojami Lietuvos Respublikos įstatymai, tarptautinės sutartys, Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijos ir Europos Sąjungos teisė.

Pagrindiniai žodžiai: darbo teisės objektas, darbo teisės metodas, individualūs darbo santykiai, kolektyviniai darbo santykiai, autoritarinis (centralizuotas) reguliavimo metodas, autonominis (decentralizuotas) metodas, imperatyvus reguliavimo būdas, dispozityvus reguliavimo būdas, institutas.

Andrejeva S. The relation between regulation object and method of labour law /Labour and Social Security Law Master Thesis. Supervisor Dr. T. Bagdanskis. – Vilnius: Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Institute of Business Law, 2014. – 77 p.

ANNOTATION

Master's thesis revealed proportion of matter and form between object and method regulated by labour law. The first part contains detailed analysis of the object of labour law, its conception, feature and particularity. The second part encompasses analysis of regulation method which is used in labour law. The method of labour law is analysed as a complex expression compounded of separate elements which create the whole system. The third part of Master's thesis analysed the relation between the specific of labour object and the chosen method to regulate this object. There are analysed means, methods and possible reasons of regulation of labour relations considering the chosen type of social labour relations. In order to reveal this theme there is conducted a detailed analysis of practices of foreign countries and practices of courts, legislation of the Republic of Lithuania, international agreements, recommendations of International Labour Organization and the law of European Union.

Key words: the object of labour law, the method of labour law, labour contract, collective labour relations, authoritarian (centralized) method of regulation, autonomous (decentralized) method of regulation, imperative regulation type, dispositive regulation type, institute.

Andrejeva S. Darbo teisės reguliavimo objekto ir metodo santykis / Darbo ir socialinio aprūpinimo teisės magistro baigiamasis darbas. Vadovas dr. T. Bagdanskis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, Verslo teisės katedra, 2014. – 77 p.

SANTRAUKA

Darbo teisės kaip šakos gyvybingumas priklauso nuo savito reguliavimo objekto ir jam reguliuoti parenkamo savito teisinio reguliavimo metodo. Šių dviejų fundamentalių kategorijų tarpusavio ryšio arba santykio analizė yra įmanoma tik tada, kai yra žinomas kiekvieno šių dviejų elementų turinys ir forma. Darbo teisės reguliavimo objekto specifika nulemia darbo teisėje taikomo reguliavimo metodo pobūdį. Vienaip reikia reguliuoti apsauginius santykius, kitaip turtinius, valdymo ir organizacinius. Sutardami, jog darbo teisės sistema išskiria ne tik individualius, bet kolektyvinius darbo santykius, suprantame, jog jiems sureguliuoti parenkamas specifinis reguliavimo metodas. Individualūs darbo santykiai ir kolektyviniai darbo santykiai yra reguliuojami derinant dispozityvų ir imperatyvų reguliavimo būdus bei taikant autoritarinį (centralizuotą) ir autonominį (decentralizuotą) reguliavimo metodus.

Individualių darbo santykių reguliavimas teisės normomis yra vienas svarbiausių instrumentų, kuriuo valstybė įgyvendina reformas darbo santykių srityje. Tos normos tiesiogiai įtakoja darbuotojų materialinę gerovę, socialinį saugumą, darbo santykių lankstumą. Kartu šalims paliekamos galimybės pačioms reguliuoti savo santykius individualiomis sutartimis ir susitarimais, kurie nėra draudžiami įstatymais. Ten, kur pasibaigia individualiųjų sutarčių ir susitarimų kompetencija reguliuoti individualius darbo santykius, atsiveria galimybės juos reguliuoti papildomai, alternatyviai arba tik kolektyvinėmis sutartimis. Kartu tai parodo kolektyvinio sutartinio reguliavimo pranašumą prieš individualų.

Andrejeva S. The relation between regulation object and method of labour law / Labour and Social Security Law Master Thesis. Supervisor Dr. T. Bagdanskis. – Vilnius: Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Institute of Business Law, 2014. – 77 p.

SUMMARY

Vitality of labour law branch depends on the object of regulation and legal method of regulation. The analysis of relation between these two fundamental categories is possible only when it is known the content and form of these two elements. The specific of the labour law regulation object determines what regulation method should be applied in labour law. One regulation method is applicable in regulation of protective relations and the other method is chosen for regulation of property, governance and organizational relations. Labour law accentuates not only individual labour relations but also the collective relations and the appropriate regulation method is applicable. Individual and collective labour relations are regulated by combination of dispositive and imperative regulation types and authoritarian (centralized) and autonomous (decentralized) methods of regulation.

Regulation of individual labour relations using legal rules is a very important instrument which is used by the State to make reforms in the field of labour relations. These legal rules directly influence material well-being and social security of employee and the flexibility of labour relations. Both sides also have possibility to regulate relations by individual contracts and agreements, which are not prohibited by the law. In the case when individual labour contracts and agreements do not encompass specific individual labour relations, there is a possibility to regulate relations additionally, alternative or by collective agreements. This is the advantage of collective regulation in contrast to individual regulation.

1 priedas. Darbo kodekso XII skyriaus 1 skirsnio analizė

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkitės taip kaip norite	
93 Darbo sutarties sąvoka	+			+
94 Darbo sutarties turinys	1 p.	2 p.		+
95 Darbo sutarties sąlygos	1 p., 3 p.		2 p., 4 p., 5 p.	+
96 Garantijos priimant į darbą		1 p., 3 p.	2 p.	
97 Priėmimo į darbą apribojimai	1 p.	2 p., 3 p.		
98 Nelegalus darbas	1 p., 2 p.			
98 ¹ Darbdavio pareigos, susijusios su trečiųjų šalių piliečių darbu	1 p.	2 p.		
99 Darbo sutarties sudarymas	1 p., 2 p., 3 p., 4 p., 5 p., 6 p.		5 p.	
100 Darbo sutarties prielaidos			+	+
101 Konkursas	2 p.		1 p., 3 p.	
102 Renkamosios pareigos	1 p.		2 p.	+
103 Kvalifikaciniai egzaminai	2 p.		1 p.	
104 Priimant į darbą būtini dokumentai	1 p., 2 p.		2 p.	
105 Išbandymas sudarant darbo sutartį	2 p.	3 p.	1 p.	
106 Išbandymo terminas		1 p., 3 p.	2 p.	
107 Išbandymo rezultatai			1 p., 2 p., 3 p.	
Iš viso:	20	9	16	5

2 priedas. Darbo kodekso XII skyriaus 2 skirsnio analizė

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkitės taip kaip norite	
108 Darbo sutarčių rūšys			1 p., 2 p.	
109 Terminuota darbo sutartis	3 p.	2 p.	1 p.,	+
110 Darbo sutarties termino nustatymas		2 p.	1 p.	
111 Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo pasekmės	1 p., 2 p., 3 p.			
112 Sezoninė darbo sutartis	1 p., 2 p.			
113 Trumpalaikė darbo sutartis	1 p., 2 p.			
114 Papildomas darbas ir antraeilės pareigos			1 p., 2 p.	+
115 Nuotolinio darbo sutartis			+	+
117 Kitų darbo sutarties rūšių ypatumai			+	+
Iš viso:	8	2	8	4

3 priedas. priedas. Darbo kodekso XIII skyriaus analizė

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkitės taip kaip norite	
142 Darbo laiko sąvoka	+			
143 Darbo laiko struktūra	1 p.	2 p.		
144 Darbo laiko trukmė		1 p., 2 p., 3 p., 4 p., 5 p.	4 p.	+
145 Sutrumpintas darbo laikas	1 p., 2 p.			
146 Ne visas darbo laikas	1 p.		2 p., 3 p.	+
147 Darbo laiko režimas	1 p., 3 p., 6 p., 7 p.	2 p., 4 p.	5 p.	+
148 Darbo ir poilsio ypatumai ekonominės veiklos srityse	+			
149 Suminė darbo laiko apskaita	1 p.	1 p., 2 p.	2 p.	+
150 Viršvalandinių darbų apribojimas	1 p., 3 p.	5 p.	2 p., 4 p.	+
151 Išimtiniai atvejai, kai darbdavys gali skirti dirbti viršvalandinius darbus			+	+
152 Viršvalandinių darbų trukmė	2 p.	1 p.		+
153 Darbo trukmė švenčių ir poilsio dienų išvakarėse	1 p.	2 p.		
154 Darbas naktį	1 p., 2 p., 6 p.	3 p., 5 p.	4 p.	
155 Budėjimas	3 p.	2 p., 4 p.	1 p., 3 p., 4 p.	
Iš viso:	19	17	12	7

4 priedas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIV skyriaus analizė

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkitės taip kaip norite	
156 Poilsio laiko sąvoka	+			+
157 Poilsio laiko rūšys	+			
158 Pertrauka pailsėti ir pavalgyti	1 p., 2 p., 4 p., 5 p., 6 p.		2 p., 2p., 3 p.	+
159 Papildomos ir specialios pertraukos	1 p., 2 p., 3 p., 4 p., 5 p.			+
160 Paros poilsis		1 p., 2 p.		
161 Savaitės nepertraukiamasis poilsis	1 p., 2 p., 3 p., 4 p., 5 p.,	6 p., 7 p., 8 p.	6 p., 8 p.	
162 Švenčių dienos	1 p.	2 p.	2 p.	

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkitės taip kaip norite	
163 Atmintinos dienos	+			
164 Atostogų rūšys	+			
165 Kasmetinės atostogos	1 p., 2 p.			
166 Kasmetinės minimaliosios atostogos	1 p., 2 p., 3 p.			
168 Kasmetinės papildomos atostogos	1 p., 2 p.		2 p.	+
169 Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka	1 p., 4 p., 6 p.		2 p., 5 p., 7 p., 8 p.	+
170 Darbo stažas kasmetinėms atostogoms gauti	1 p., 2 p.			
171 Kasmetinių atostogų trukmės nustatymas			1 p., 2 p.	
172 Kasmetinių atostogų suteikimas dalimis	+	+		
173 Atšaukimas iš kasmetinių atostogų	+			
174 Kasmetinių atostogų perkėlimas ir pratęsimas	1 p.		2 p., 3 p.	
175 Nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimas atleidžiant iš darbo			+	
176 Kasmetinių atostogų apmokėjimas	1 p.	2 p.		
177 Piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas	2 p.	1 p.	1 p.	
178 Tikslinių atostogų rūšys	+			
179 Nėštumo ir gimdymo atostogos	1 p., 2 p., 3 p., 4 p.			
179 ⁽¹⁾ Tėvystės atostogos	1 p., 2 p.			
180 Atostogos vaikui prižiūrėti	2 p., 3 p., 4 p.		1 p., 2 p.	+
181 Mokymosi atostogos	1 p., 2 p., 3 p.			
182 Kūrybinės atostogos	1 p.			+
183 Atleidimas nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti	1 p., 2 p., 3 p.			+

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkite taip kaip norite	
184 Nemokamos atostogos	1 p., 2 p.			+
185 Papildomos atostogų lengvatos			+	+
Iš viso:	56	9	20	10

5 priedas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso XV skyriaus analizė

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkitės taip kaip norite	
186 Darbo užmokestis	1 p., 2 p., 3 p., 4 p.			
187 Darbo užmokesčio minimumas	1 p.	3 p.	1 p., 2 p.	+
188 Darbo apmokėjimo organizavimas	1 p., 2 p., 3 p.			+
189 Valstybės ir savivaldybių įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimas	+			
190 Darbo užmokesčio indeksavimas	+			
191 Normalių darbo sąlygų užtikrinimas	+			
192 Darbo apmokėjimas esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų	1 p., 2 p.			+
193 Mokėjimas už viršvalandinį ir nakties darbą	+			
194 Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis		1 p., 2 p.	1 p.	
195 Mokėjimas už prastovos laiką	2 p., 5 p., 7 p.	1 p., 3 p., 4 p.	6 p.	+
196 Mokėjimas už ne visą darbo laiką	+			

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkitės taip kaip norite	
197 Darbo apmokėjimas, kai padidinamas darbų mastas	1 p., 2 p.			+
198 Darbo apmokėjimas esant sutrumpintam darbo laikui	+			
199 Darbo apmokėjimas pagaminus produkciją, pripažįstamą broku	1 p., 2 p., 3 p.			
200 Darbo apmokėjimas neįvykdžius išdirbio normų	1 p., 2 p.		.	
201 Darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka	1 p., 2 p.	1 p.		+
202 Atsiskaitymo lapeliai	1 p., 2 p.			
203 Pranešimas apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas	+			
204 Vidutinis darbo užmokestis	1 p.	2 p.		+
205 Darbuotojų reikalavimų gynimas darbdaviui tapus nemokiam	1 p., 2 p.			
206 Darbo užmokesčio mokėjimas atleidžiant iš darbo ar darbuotojui mirus	1 p., 2 p.			
207 Pavėluotas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas	1 p., 2p.			
208 Duomenys apie darbo užmokestį	1 p., 2 p.			
209 Lengvatos ir garantijos besimokantiems darbuotojams	1 p.		1 p.	+
210 Mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygos	2 p.	1 p.		+
211 Darbuotojų, įspėtų apie atleidimą iš darbo, profesinis mokymas			+	
212 Darbo apmokėjimas perkėlus darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą	1 p., 2 p.			

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkitės taip kaip norite	
213 Papildomų ir specialių pertraukų apmokėjimas	+			
214 Papildomos lengvatos asmenims, auginantiems vaikus	1 p.	2 p.	1 p.	
215 Garantijos darbuotojams, siunčiamiems į medicinos įstaigas pasitikrinti sveikatos	+			
216 Kompensacijos darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis	+			
217 Apmokėjimas atsisakius dirbti	+			
218 Garantijos donorams	+			
219 Kompensacija už darbuotojams priklausančių įrankių, darbo drabužių nusidėvėjimą	1 p., 2p.			
220 Garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju	1 p., 2 p., 4 p.	3 p.	3 p.	
221 straipsnis. Garantijos ir kompensacijos priimant arba perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą	1 p.		2 p., 3p.	+
222 Sumokėtų kompensacijų grąžinimo atvejai	1 p., 2p.			
223 Piniginių reikalavimų tenkinimas	1 p.		2 p.	
224 Išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai		3 p.	1 p., 2 p.	
225 Išskaitų iš darbo užmokesčio dydžio apribojimas	2 p., 3 p.	1 p.		
226 straipsnis. Draudimas daryti išskaitas iš išeitinės išmokos, kompensacinių ir kai kurių kitų išmokų		+		
Iš viso:	61	14	13	10

6 priedas. Lietuvos Respublikos XVIII skyriaus analizė

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkitės taip kaip norite	
259 Darbuotojų sauga ir sveikata	+			
260 Darbuotojų teisė saugiai dirbti	1 p., 2 p.			
261 Darbo vietų įrengimas	1 p., 2 p.			
262 Darbo priemonės	1 p., 2 p., 3 p., 4 p.			
263 Apsauga nuo pavojingų cheminių medžiagų poveikio	1 p., 2 p., 3 p.			
264 Saugaus darbo organizavimas ir vykdymas	1 p., 2 p., 3 p., 4 p.			
265 Privalomi sveikatos patikrinimai	1 p., 2 p., 3 p., 4 p., 5 p., 6 p., 7 p., 8 p.			
266 straipsnis. Darbų sustabdymas	1 p., 2 p., 3 p., 4 p., 5 p., 6 p., 7 p., 8 p., 9 p.			
267 Įmonės buities, sanitarinės ir higienos patalpos	1 p., 2 p., 3 p., 4 p.			
268 Darbdavių ir jų atstovų atestavimas	1 p., 2 p.			
269 Darbuotojų dalyvavimas įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones	1 p., 2 p.			
270 Darbuotojų instruktavimas, mokymas ir atestavimas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais	2 p.	1 p.		
271 Darbuotojų aprūpinimas apsaugos priemonėmis	1 p., 2 p.			
272 Sveikatos priežiūros paslaugų organizavimas	1 p., 2 p., 3 p.			+
273 Darbdavio pareiga perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą	1 p., 2 p.			

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkitės taip kaip norite	
274 Darbuotojų pareigos	1 p., 2p.			
275 Darbuotojų teisės			+	
276 Darbuotojo atsisakymas dirbti				
276 Darbuotojo atsisakymas dirbti	1 p., 2 p., 3 p., 4 p.			
277 Asmenų iki aštuoniolikos metų darbas	2 p., 3 p., 5 p.	1 p., 4 p.		
278 Motinystės sauga	1 p., 2 p., 3 p., 5 p., 6 p., 7 p., 8 p., 10 p.	1 p., 9 p.	10 p.	
279 Dirbančių neįgaliųjų saugos ir sveikatos garantijos	+			
280 Darbuotojų saugos ir sveikatos būklės vertinimas	1 p., 2 p., 3 p.			
281 Pranešimai apie nelaimingus atsitikimus darbe, profesines ligas	1 p., 2 p., 3 p.			
281 Pranešimai apie įvykius darbe, dėl kurių darbuotojai patiria žalą sveikatai, profesines ligas	1 p., 2 p., 3 p.			
282 Nelaimingų atsitikimų, profesinių ligų tyrimas	1 p.		2 p.	
282 Įvykių darbe, dėl kurių darbuotojai patiria žalą sveikatai, nelaimingų atsitikimų pakeliui į darbą ar iš darbo, profesinių ligų tyrimas	1 p.,		2 p., 3 p., 4 p.	
283 Atlyginimas už sužalotą sveikatą	1 p., 2p.			
284 Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas ir kontrolė	1p., 2 p.			
Iš viso:	82	5	6	1

7 priedas. XVI skyriaus analizė

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkitės taip kaip norite	
227 Darbo drausmės užtikrinimas	1 p.		2 p.	
228 Darbuotojų pareigos	1 p.			
229 Darbdavio pareigos	+			
230 Darbo tvarkos taisyklės	+			
231 Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę	+			
232 Pareigybės aprašymai ir nuostatai			+	
233 Darbdavio taikomi paskatinimai			+	
234 Darbo drausmės pažeidimas	+			
235 Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas	1 p., 2 p.			+
236 Drausminės atsakomybės pagrindai			+	
237 Drausminės nuobaudos			1 p., 2 p.	
238 Drausminės nuobaudos parinkimas	+			
239 Draudimas skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną darbo drausmės pažeidimą	+		+	
240 Drausminės nuobaudos skyrimo tvarka	1 p., 2 p. 3 p.		1 p.	
241 Drausminės nuobaudos skyrimo terminas		1 p., 2 p.		
242 Drausminės nuobaudos apskundimas			1 p., 2 p.	
243 Drausminės nuobaudos galiojimo terminas	+			
244 Drausminės nuobaudos panaikinimas			+	
Iš viso:	14	2	11	1

8 priedas. XVII skyriaus analizė

Straipsniai	Įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimo būdas			Blanketinės normos, nukreipiančios teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis
	Imperatyvus reguliavimo būdas		Dispozityvus reguliavimo būdas	
	Galima elgtis tik kaip nurodyta teisės normoje	Taip elgtis negalima	Elkitės taip kaip norite	
245 Materialinės atsakomybės atsiradimo pagrindas	+			
246 Materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos	+			
247 Atsižvelgimas į nukentėjusiojo kaltę	+			
248 Darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo atvejai	+			
249 Žalos, padarytos dėl darbuotojo sužalojimo, mirties, darbuotojo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo, atlyginimas	+			
250 Neturtinės žalos atlyginimas	+			
251 Žalos atlyginimas reorganizavus įmonę, įstaigą ar organizaciją	+			
252 Žalos atlyginimas likvidavus įmonę	1 p., 2 p.			
253 Darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai	+			
254 Darbuotojų materialinės atsakomybės ribos		+		
255 Atvejai, kai darbuotojai privalo atlyginti visą žalą	+			+
256 Visiškos materialinės atsakomybės sutartis	1 p.	3 p.	2 p.	+
257 Atlygintinos žalos dydžio nustatymas	1 p., 2 p., 3 p., 4 p.	5 p.	5 p.	
258 Darbuotojo padarytos žalos išieškojimo tvarka	3 p.	1 p., 2 p.	1 p., 2 p., 3 p.	
	17	5	5	2