



AUKŠTOJI MOKYKLA
VILNIAUS VADYBOS KOLEGIJA

Petras Algirdas Čiočys

TEISĖS PAGRINDAI

Mokomoji knyga

Trečiasis leidimas

Papildyta ir pataisyta pagal naujausius teisės norminius aktus

Vilniaus vadybos kolegija
Vilnius, 2002

UDK 34(075.8)
Či-114

Recenzavo: prof.dr. Genovaitė Dambrauskienė
Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės ir socialinės saugos katedros vedėja

Rekomendavo spausdinti Vilniaus vadybos kolegijos
Akademinė taryba 2002 m. spalio 26 d. nutarimu Nr. 2002/12-T

(VILNIAUS TEISĖS IR VERSI
KOLEGIJA
BIBLIOTEKA

ISBN 9955-528-02-8

© Petras Algirdas Čiočys, 2002
© Vilniaus vadybos kolegija, 2002

TURINYS

SANTRUMPOS.....	8
PRATARMĖ TREČIAJAM LEIDIMUI.....	9
1 SKYRIUS. TEISĖS TEORIJA.....	11
1.1. Teisės kilmė ir raida	12
1.2. Teisės sąvoka ir požymiai.....	16
1.3. Teisė socialinių normų sistemoje	19
1.4. Teisės normos ir jų rūšys.....	21
1.5 Teisės šaltiniai ir jų rūšys.....	24
1.5.1. Įstatymai.....	26
1.5.2. Poįstatyminiai teisės aktai.....	29
1.5.3. Norminių teisės aktų galiojimas.....	30
1.6. Teisės realizavimas.....	32
1.7. Teisiniai santykiai.....	34
1.8. Teisėtumas ir teisėtvara	37
1.9. Teisės pažeidimai ir teisinė atsakomybė.....	40
1.9.1. Teisės pažeidimo sąvoka ir požymiai.....	40
1.9.2. Teisės pažeidimo sudėtis.....	41
1.9.3. Teisinė atsakomybė ir jos rūšys.....	44
1.10. Teisinė valstybė ir pilietinė visuomenė.....	46
2 SKYRIUS. KONSTITUCINĖ TEISĖ.....	49
2.1. Konstitucinės teisės sąvoka, normos ir šaltiniai.....	49
2.2. Lietuvos konstitucingumo raida.....	51
2.3. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992 m.).....	54
2.4. Pagrindinės žmogaus teisės, laisvės ir pareigos.....	56
2.4.1. Socialinės, ekonominės ir kultūrinės teisės.....	58
2.4.2. Politinės teisės ir laisvės	59



2.4.3. Asmeninės teisės ir laisvės	61
2.4.4. Žmogaus teisių ir laisvių teisinės gynimo garantijos.....	65
2.4.5. Konstitucinės žmogaus pareigos.....	68
2.5. Valstybės valdžios sistema.....	70
2.5.1. Seimas.....	71
2.5.2. Respublikos Prezidentas.....	79
2.5.3. Vyriausybė.....	84
2.5.4. Konstitucinis Teismas.....	89
2.5.5. Teismai.....	91
2.5.5.1. Lietuvos Respublikos teismų sistema ir jų kompetencija.....	92
2.5.5.2. Teisėjų statusas.....	95
2.5.5.3. Pagrindiniai teismų veiklos principai.....	98
2.5.6. Prokuratūra.....	100
2.6. Vietos savivalda ir valdymas.....	101
 3 SKYRIUS. ADMINISTRACINĖ TEISĖ.....	 105
3.1. Administracinės teisės sąvoka.....	105
3.2. Viešojo valdymo (administravimo) samprata.....	106
3.3. Viešojo valdymo (administravimo) institucijų sistema.....	107
3.4. Valstybės tarnyba.....	113
3.5. Administracinė atsakomybė.....	116
3.5.1. Sąvoka, pagrindas ir ypatumai.....	116
3.5.2. Administracinio teisės pažeidimo subjektas.....	119
3.6. Administracinės nuobaudos.....	121
3.6.1. Rūšys, skyrimas ir vykdymas.....	121
3.6.2. Administracinių teisės pažeidimų bylų teisena.....	129
3.6.3. Administracinės teisės pažeidimų klasifikacija.....	134
3.6.3.1. Administraciniai teisės pažeidimai prekybos srityje.....	135
3.6.3.2. Administraciniai teisės pažeidimai finansų ir apskaitos srityje.....	145

4 SKYRIUS. DARBO TEISĖ.....	153
4.1. Darbo teisės samprata ir principai.....	153
4.2. Darbo teisės šaltiniai	156
4.3. Darbo teisės subjektai.....	160
4.3.1. Darbuotojas.....	160
4.3.2. Darbdavys.....	163
4.3.3. Darbuotojų kolektyvas.....	166
4.4. Darbo teisės subjektų atstovavimas.....	167
4.5. Kolektyvinės sutartys.....	171
4.6. Užimtumas ir įdarbinimas	175
4.7. Darbo sutartis.....	180
4.7.1. Darbo sutarties sąvoka ir turinys	181
4.7.2. Darbo sutarties rūšys.....	184
4.7.3. Darbo sutarties sudarymas.....	188
4.7.4. Garantijos ir apribojimai priimant į darbą.....	195
4.8. Darbo sutarties vykdymas	198
4.9. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai.....	202
4.9.1. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu.....	203
4.9.2. Darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui.....	205
4.9.3. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu	206
4.9.4. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva.....	208
4.9.5. Ginčai dėl darbo sutarties.....	219
4.10. Darbo laikas.....	220
4.10.1. Darbo laiko rūšys.....	221
4.10.2. Darbo laiko režimas ir apskaita.....	227
4.11. Poilsio laikas.....	230
4.11.1 Poilsio laiko rūšys.....	231
4.11.2. Atostogos.....	234
4.11.2.1. Kasmetinės atostogos.....	235
4.11.2.2. Tikslinės atostogos.....	239
4.12. Darbo užmokestis.....	242
4.12.1. Darbo apmokėjimo rūšys sistemos ir.....	245



4.12.2. Išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai.....	249
4.12.3. Garantijos ir kompensacijos.....	250
4.13. Darbo drausmė.....	254
4.13.1. Darbo drausmės sąvoka, reikšmė ir jos užtikrinimo metodai.....	254
4.13.2. Drausminė atsakomybė.....	256
4.14. Materialinė atsakomybė.....	262
4.14.1. Materialinės atsakomybės sąvoka ir rūšys.....	262
4.14.2. Darbuotojo materialinė atsakomybė.....	263
4.14.3. Darbdavio materialinė atsakomybė.....	265
4.14.4. Žalos dydžio nustatymas ir jos išieškojimo tvarka.....	266
4.15. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas	267
4.16. Darbo ginčai	273
4.16.1. Individualūs darbo ginčai.....	274
4.16.2. Kolektyviniai darbo ginčai.....	277
5 SKYRIUS. BAUDŽIAMOJI TEISĖ.....	281
5.1. Baudžiamosios teisės samprata ir principai.....	281
5.2. Nusikaltimas ir jo požymiai.....	283
5.3. Nusikaltimo subjektas.....	284
5.4. Nusikaltimo padarymo stadijos	285
5.5. Bendrininkavimas padarant nusikaltimą.....	286
5.6. Aplinkybės, pašalinančios veikos nusikalstamumą ir baudžiamumą.....	287
5.7. Bausmių sistema, samprata ir rūšys.....	290
5.7.1. Pagrindinės bausmės.....	291
5.7.2. Papildomos bausmės	293
5.7.3. Bausmės juridiniams asmenims	294
5.7.4. Bausmės skyrimas.....	294
5.7.4. Atleidimas nuo baudžiamosios atsakomybės ir bausmės.....	295
5.8. Baudžiamoji atsakomybė už kai kuriuos nusikaltimus	297
5.8.1. Nusikaltimai ūkininkavimo tvarkai.....	298
5.8.2. Nusikaltimai finansams	301

6 SKYRIUS. ŠEIMOS TEISĖ.....	307
6.1. Santuoka.....	308
6.1.1. Santuokos sudarymo sąlygos.....	309
6.1.2. Santuokos registravimo tvarka.....	311
6.1.3. Santuokos negaliojimas	313
6.1.4. Santuokos pasibaigimas.....	314
6.1.5. Sutuoctinių gyvenimas skyrium (separacija)	317
6.2. Sutuoctinių turtinės teisės ir pareigos.....	318
6.3. Vaikų ir tėvų tarpusavio teisės ir pareigos.....	323
6.4. Sugyventinių turto teisinis režimas.....	328
6.5. Įvaikinimas	329
6.6. Globa ir rūpyba.....	331
LITERATŪRA	335

SANTRUMPOS

ABTĮ	- Administracinių bylų teisenos įstatymas
ATPK	- Administracinių teisės pažeidimų kodeksas
BK	- Baudžiamasis kodeksas
BPK	- Baudžiamojo proceso kodeksas
BRĮ	- Bedarbių rėmimo įstatymas
CK	- Civilinis kodeksas
CPK	- Civilinio proceso kodeksas
DGK	- Darbo ginčų komisija
DK	- Darbo kodeksas
DSĮ	- Darbo sutarties įstatymas
DSSĮ	- Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas
JT	- Jungtinės Tautos
MGL	- Minimalus gyvenimo lygis
MMA	- Minimalus mėnesinis atlyginimas
PSĮ	- Profesinių sąjungų įstatymas
VDU	- Vidutinis darbo užmokestis
VSMEK	- Valstybinės socialinės medicinos ekspertizės komisija
Žin.	- Valstybės žinios

PRATARME TREČIAJAM LEIDIMUI

Mokomosios knygos „Teisės pagrindai“ trečiojo leidinio parengimą ir išleidimą lėmė kelios aplinkybės: *pirma*, būtinumas atitinkamus knygos teiginius suderinti su per pastaruosius dvejus metus priimtų naujų įstatymų bei kitų norminių teisės aktų nuostatomis, taip pat su jų gausiais pakeitimais, *antra*, didelė šios knygos paklausa tarp skaitytojų ir palankūs atsiliepimai apie ją, *trečia*, tikslingumas kai kurių dalių turinį pakoreguoti atsižvelgiant į studijuojančiųjų poreikius ir pageidavimus.

Iš esmės lieka nepakeista knygos struktūra. Tik I skyriuje atsisakyta valstybės sampratos aprašymo, nes, kaip parodė dėstymo praktika, studentai apie valstybės požymius, funkcijas, formas ir pan. turi politologinių, istorinių, sociologinių ir kitų žinių minimumą. Tačiau, kadangi valstybė ir teisė yra glaudžiai susiję visuomeniniai reiškiniai, autorius jų sąveikos ypatumus įkomponavo į teisės kilmės ir raidos skirsnį, gerokai išplėtęs jį. Ir kai kurie kiti teisės teorijos klausimai yra šiek tiek modernizuoti - išryškinta teisės vieta socialinių normų sistemoje, pabrėžiamas pilietinės visuomenės vaidmuo kuriant teisinę valstybę.

Skaitytojai neabejotinai pastebės jog naujai parašytas Darbo teisės skyrius. Priėmus Darbo kodeksą, kuris įsigalioja nuo 2003 m. sausio 1d., faktiškai reformuota Lietuvos darbo teisė. Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodeksas yra bendras darbo teisės kodifikuotas šaltinis, kuriame naujai sureguliuoti daugelis darbo ir su jais susijusių santykių, knygos Darbo teisės skyrius tapo dominuojančia šios mokymo priemonės dalimi ne tik dėl savo naujumo, bet ir dėl būtinumo kiekvienam bet kurios specialybės dirbančiam žmogui gauti naujų šios srities žinių, reikalingų praktinėje veikloje.

Manome, kad Darbo teisės skyrius dėl savo apimties ir turinio platumo gali būti panaudotas kaip paskaitų konspektas („mini — vadovėlis“) tose mokymo įstaigose, kuriose darbo teisė yra dėstoma kaip atskira savarankiška disciplina arba kartu su civiline teise.

Lieka tik apgailestauti, kad iki knygos parengimo leidybai momento nebuvo priimta nemažai planuotų įstatymų ir kitų norminių teisės aktų, kuriuos reikia suderinti su Darbo kodekso nuostatomis. Tikimės, kad šias laikinas spragas dėstytojais galės užpildyti užsiėmimų metu.

Atsižvelgiant į tai, jog Seimo dar 2000 metais priimto naujojo Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso įsigaliojimo laikas nėra apibrėžtas ir nėra



tiksliai žinomas iki šiol, nutarta palikti baudžiamosios teisės skyriaus seną redakciją.

Studentų pageidavimu knygoje pateikti norminių teisės aktų (ypač poįstatyminių) šaltiniai nurodomi, kaip įprasta, ne literatūros sąrašė, bet tekste. Dėl to literatūros sąrašė figūruoja tik pagrindiniai įstatymai. Kaip specialiąją literatūrą autorius rekomenduoja tik lietuvių mokslininkų darbus, kuriuos nėra sunku surasti ir prireikus jais naudotis.

„Teisės pagrindų“ mokomosios knygos struktūra ir turinys atitinka įvairaus profilio aukštųjų mokyklų šios disciplinos programas. Nors Teisės pagrindų kursas daugiausia orientuotas į rengiamus verslo vadybos ir administravimo, verslo informacinių sistemų specialistus, tačiau knyga gali naudotis ir kitų aukštųjų ar aukštesniųjų mokyklų neteisinių specialybių studijuojantis jaunimas, taip pat asmenys, kurie domisi teisine tematika.

Mokomojoje knygoje pateikiami Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai, priimti iki 2002 m. lapkričio 15 d.

Autorius

I SKYRIUS

TEISĖS TEORIJA

Teorija (gr. *theoria* - stebėjimas, tyrimas) - mokliškai pagrįstas tikrovės aiškinimas. Tikrovė, kurią tiria mokslas, labai turtinga ir įvairi. Ji yra pagrindas įvairioms mokslo šakoms atsirasti. Teisės mokslų sistemoje ypatingą vietą užima teisės teorija, ji nagrinėja bendrąsias teises sąvokas kaip visuomeninius reiškinius, o ne kaip kurios nors konkrečios šalies teisę.

Kiekvienas žmogus teisę supranta skirtingai. Vieniems teisė — tai jų padėtis visuomenėje, jų teisės ir pareigos, kiti teisę sieja su visuomenėje galiojančiais įstatymais, tretiems teise - tai apsauga nuo nusikalstamų kėslių.

Teisės teorija yra visuomenės mokslas apie teisės atsiradimo, jos raidos ir veikimo dėsningumus, valstybės ir teisės tipus, jų turinį ir funkcijas. Nors valstybė ir teisė yra skirtingi visuomenės reiškiniai, jos yra labai glaudžiai susijusios istoriškai, nes negali būti valstybės be teisės, kaip ir teisės be valstybės. Teisė suprantama kaip tvarka visuomenėje, o valstybė nustato ir palaiko šią tvarką. Teisės normomis valstybė užtikrina savo valdžią. Kita vertus, teisės normos apibrėžia ir nustato valstybės veiklos ir įgaliojimų ribas.

Teisę nagrinėja ištisas teisės mokslų kompleksas, vadinamas jurisprudencija. Ji reguliuoja tam tikrą valstybės arba teisės šakos (konstitucinės teisės, administracinės teisės, baudžiamosios teisės, civilinės teisės, darbo teisės ir kt.) veikimo sferą. Šių disciplinų turinys susijęs su praktinių uždavinių įgyvendinimu — užtikrinti, kad įstatymai būtų teisingai interpretuojami, išmokyti teisingai juos taikyti, įdiegti teisinių dokumentų parengimo įgūdžius ir t.t.

Teisės teorija suteikia pačios plačiausios apimties ir giliausio turinio teisinių reiškinių žinių, kurios fiksuojamos pačiomis bendriausiomis ir abstrakčiausiomis sąvokomis ir teorinėmis konstrukcijomis. Taigi teisės teoriją galima laikyti įvadine disciplina, nes ji supažindina su pradinėmis tiek valstybės, tiek teisės mokslų sąvokomis ir teiginiais.

Štai dėl ko, norint geriau perprasti ir suprasti knygoje pateikiamas konkrečias ir kitas teisės šakas, siekiant teisingai susiorientuoti sudėtinguose teisės teorijos labirintuose, būtina suvokti tokias bendras teorines sąvokas, kaip teisė, teisės norma, įstatymas, teisinis santykis, teisėtumas ir teisėtvarka, teisės pažeidimas ir teisme atsakomybė ir kitas, kurios detaliau nagrinėjamos šiame skyriuje.



1.1. TEISĖS KILME IR RAIDA

Siekiant suvokti teisės prasmę ir jos vaidmenį visuomenės gyvenime, reikia bent trumpai priminti teisės atsiradimo aplinkybes, panagrinėti pagrindines teisės ištakas, jos raidos etapus.

Iš bendros istorijos kurso yra žinoma, kad teisė dėl tų pačių ekonominių ir socialinių priežasčių atsirado kartu su valstybe, žmonijai pereinant nuo pirmykštės visuomeninės santvarkos prie civilizacijos.

Pirmykštėje visuomenėje teisės nebuvo ir jos nereikėjo, tačiau ir ten vyravo tam tikra tvarka ir organizuotumas. Svarbiausi žmonių tarpusavio santykiai buvo reguliuojami tam tikromis elgesio taisyklėmis visų pirma papročiais, moralės normomis. Papročiai, kurie susiformavo per ilgą laiką, išreiškė visos giminės ar genties interesus ir reguliavo bendrą žemės ir kitų, nors ir primitivių, gamybos priemonių nuosavybę, kolektyvinę giminės narių darbą, bendrą tegu ir negausių materialinių vertybių pasidalijimą. Dėl daugkartinio taikymo papročiai tam tikromis aplinkybėmis tapo visiems tinkančiomis elgesio taisyklėmis. Jų laikymasis atitiko tiek asmeninius, tiek visos bendruomenės poreikius. Todėl šios visuomenės formacijoje elgesio taisyklių žmonės laikydavosi savanoriškai. Papročių pažeidimą pasmerkdamo giminė (gentis), o prievartos priemonės būdavo taikomos labai retai.

Atsiradus privatinei nuosavybei ir visuomenei suskilus į skirtingas socialines grupes su priešingais interesais, buvusios elgesio taisyklės neteko savo bendro pobūdžio ir ne visi visuomenės nariai savanoriškai jas vykdė. Kai kurie papročiai, pavyzdžiui, įtvirtinę giminystės narių lygybę, jų teisę prisidėti prie bendrų reikalų sprendimo, išvien naudotis bendruomenine žeme ir kiti, pasidarė nerealūs. Turtingieji, kurių rankose buvo valdžia, stengėsi primesti engiamiesiems tokias elgesio taisykles, kurios išreikštų tik stipriųjų valią bei jų interesus ir padėtų ginti privatinę nuosavybę. Tokioms elgesio taisyklėms įgyvendinti turtingieji ir panaudojo valstybinę valdžią.

Praturtėjusi visuomenės dalis pasirūpino sukurti naujas socialinio (visuomeninio) reguliavimo taisykles - iki tol nežinotą santykių formą, dabar vadinamą teise.

Teisė iš esmės skyrėsi nuo gimininių bendruomenių santvarkos laikotarpio žmogaus elgesio taisyklių, kurių laikytis buvo suinteresuoti visi visuomenės nariai. Teisės normos išreiškė tik ekonomiškai ir politiškai viešpataujančių socialinių grupių valią, kuri buvo primetama visiems ir įgyvendinama valstybės taikoma prievarta. Gimininės bendruomenės papročiai atsirasdavo savaime, o

teisė buvo kuriama sąmoningai žmonių, sudarančių tam tikrus kuriančius teisę valstybės organus. Tie papročiai, kurie vienaip ar kitaip buvo naudingi viešpatuojančiai visuomenės daliai, buvo paverčiami teisės norma, t. y. paskelbiami privalomais, o jų laikymasis buvo užtikrinamas prievarta. Valstybei oficialiai pripažinus (sankcionavus), šie papročiai virto teisiniais papročiais arba, kitaip sakant, atsirado paprotinė teisė.

Iš pradžių paprotinė teisė buvo nerašyta, o ilgainiui įvairiose šalyse atsirado šios teisės užrašai. Žinomiausias, labiausiai ištirtas senovės Rytų teisės paminklas yra Babilono valdovo Hamurapio įstatymas (XVIII a. pr. Kr.). Nors šis įstatymas numatė labai griežtas bausmes už nusikaltimus, kartu reguliavo nemažai civilinės teisės santykių, pavyzdžiui, žemės ir statinių pardavimą ir nuomą, sandorių sudarymo tvarką, šeimos teisės, paveldėjimo ir kitus klausimus.

Nepakartotinu savitumu pasižymėjo indų legendinio dievo — Manu įstatymai, juose glaudžiai susipynė teisė ir religija. Kiekviename straipsnyje paprastai tiksliai nurodyta, kas laukia pažeidėjo ir jo giminaičių žemiškame ir pomirtiniame gyvenime. Pačias griežčiausias bausmes užtraukdavo nusikaltimai prieš religiją ir privačią nuosavybę.

Senovės Graikijoje teisė buvo vadinama „dike“ (dice). Šio žodžio reikšmė artima žodžių „teisingumas“, „tiesa“ reikšmei. Buvo manoma, kad ji gana stabili ir demokratiška, nes visuomenės gyvenimą privalėjo reguliuoti teisė ir įstatymai, priimami visų piliečių sutikimu. Tačiau demokratinėmis teisėmis negalėjo naudotis vergai, svetimšaliai ir pačių atėniečių moterys. Nors šioje vergvaldinėje valstybėje ir reiškėsi kai kurie demokratijos pradai, tačiau įstatymai buvo labai griežti ir negailestingi. Ypač tuo pasižymėjo archonto (aukšto valdininko) Drakono įstatymas, kuriame beveik už visus nusikaltimus buvo numatyta mirties bausmė. Ir vis dėlto Drakono įstatymas tam tikra prasme laikomas pažangiu, nes pirmą kartą panaikino „privatų kerštą“, t. y. uždraudė už nužudymą keršyti žudiko šeimos nariams ir giminėms, nustatė asmenis, kurie turėjo teisę persekioti kaltuosius.

Unikali vieta pasaulio teisės istorijoje tenka romėnų teisei. Ji vienas iš ryškiausių ir didingiausių antikos kultūros laimėjimų. Romos teisininkai daugiau kaip prieš du tūkstantmečius pirmą kartą teisę padalijo į viešąją ir privatinę. Šis padalijimas amžiams bėgant įsitvirtino teisinėse tradicijose ir egzistuoja iki šiol. Romėnų teisei buvo atstovaujamos beveik visos teisės šakos, tačiau labiausiai buvo išplėtoti civilinė teisė, XII lentelių įstatymuose reguliavusi turtinius ir visų pirma nuosavybės santykius. Puikia elgesio taisyklių argumentacija, formuluočių tikslumu, aukšta teisine technika paaiškinama romėnų teisės neįkainojama vertė būsimosioms kartoms. Nors Romos baudžiamoji teisė buvo kur kas tobulesnė už Hamurapio įstatymus, tačiau čia, kaip ir anksčiau, buvo įteisintas visi-



kas vergų beteisiškumas, atkaklus privatinės nuosavybės gynimas, bausmių griežtumas ir barbariškos bausmių formos.

Vergvaldinės teisės istorinį tipą pakeitė kitas visuomenės ekonominės formacijos periodas - viduramžiai — Vakarų Europoje trukęs ilgiau kaip tūkstantmetį (V — XVI a.) ir vadinamas feodalizmu. Viduramžiais visose dvasinio gyvenimo srityse viešpatavo bažnyčia, todėl šios epochos teisei buvo būdingas žmogaus teisių ignoravimas, inkvizicijos klestėjimas.

Žmonės buvo dalijami į privilegijuotus, kilmingus bei turtingus ir nuo jų priklausančius beturčius. Dvarininkų, dvasininkų, pirklių ir meistrų sluoksnių teisės ir pareigos skyrėsi nuo valstiečių ir smulkiųjų amatininkų. Todėl ir feodalinė teisė feodalų luomui garantavo visateisiškumą, kai kurių miestiečių grupių ir valstiečių beteisiškumą, skirtingą jų teisinę apsaugą, nevienodą atsakomybę už tą patį nusikaltimą.

Ryškiausias to laikmečio Romos imperiją užkariavusio vokiečių imperatoriaus Karolio V vardu pavadintas „Karolina“ teisynas, galiojęs nuo 1532 iki 1870 metų, nors ir deklaravo vienodą teisingumą turtingiesiems ir beturčiams, tačiau sprendžiant baudžiamosios atsakomybės klausimą buvo atsižvelgiama į socialinę nusikaltėlio ir nukentėjusiojo padėtį bei luomą. Sunkiausiais nusikaltimais buvo laikoma Dievo niekinimas, šventvagystė, priesaikos sulaužymas, maištas prieš valdžią, nužudymai, už kuriuos buvo numatyta mirties bausmė, uždarymas į kalėjimą, kitos gėdingos bausmės ir pan. Nuosprendžiai nebūdavo skundžiami. Nors „Karolina“, ko gero, buvo pats baisiausias feodalizmo epochos įstatymas, tačiau jis aptarė kaltės formas, aplinkybes, naikinančias, švelninančias ir sunkinančias atsakomybę, reikalavo, kad teismas remtųsi patikimais įrodymais ir pan.

Rusijoje caro Petro I įstatymai pasižymėjo ne tik aukštesne nei anksčiau teisės technika, valstybine išmintimi, bet ir reikalavimu, jog „įstatymai turi būti rašomi aiškiai, kad jie nebūtų aiškinami iš naujo“. Petras I Rusijoje nuo 1649 m. galiojusį pirmąjį rusų įstatymų rinkinį — „Soboro statutą“ — papildė naujais (kariniais, jūrų ir kt.) įsakais ir statutais. Caras stengėsi panaikinti bajorų savivalę, pabrėždamas, kad žmogus, nesvarbu, kokia jo padėtis, yra visų pirma caro pavaldinys ir valstybės tarnas.

Lietuvos valstybės kūrimosi laikotarpiu buvo paplitusi paprotinė teisė, reguliavusi santykius tarp feodalų ir valstiečių. Pirmieji rašytiniai paprotinės teisės šaltiniai Lietuvoje atsirado XIV a. pabaigoje, kai didysis kunigaikštis Jogaila Vilniaus vyskupui suteikė „privilegiją“, įpareigojančią valstiečius duoti kunigaikščiui duoklę žemės ūkio produktais, mokėti piniginius mokesčius, statyti pilis, tiesti kelius ir t.t. 1468 m. kunigaikščio Kazimiero nurodymu išleistas jo vardu pavadintas teisynas — pirmasis kodifikuotas paprotinės teisės šaltinis Lietuvoje, jame suformuluotos baudžiamosios, administracinės, civilinės teisės ir

teisimo proceso normos vėliau buvo įtrauktos į visus tris Lietuvos Statutus. Šiuose šaltiniuose yra nemažai pažangių tam laikotarpiui normų, kurių nebuvo kitų valstybių įstatymuose, kaip antai bausmė buvo skiriama atsižvelgiant į nusikaltimo pavojingumą ir pakartotinumą, neturėjo nukentėti nekaltas, norint ieškoti teisybės galima buvo kreiptis į teisėjus, kurie vykdė teisingumą ir kt.

Viduramžius pakeitė Naujieji laikai, dar vadinami buržuazinės visuomenės kūrimosi (XVII — XIX a.) etapu. Jo bendru bruožu galima laikyti politinės nelaisvės įveikimą, siekį teisiškai išlaisvinti iš baudžios, demokratinių tendencijų ir struktūrų atsiradimą. Reikšmingą poveikį teisės raidai padarė XVII — XVIII a. politiniai įvykiai (revoliucijos) Anglijoje, Šiaurės Amerikoje ir ypač Prancūzijoje. Jie ne tik įtvirtino privatinę nuosavybę kaip ekonominės laisvės pamatą, bet ir paskelbė ją šventa, neliečiama ir saugoma visomis teisinėmis priemonėmis.

Dėl revoliucinių procesų gerokai buvo atnaujinta ir teisė, atsirado išskirtinių įstatymų rūšis - rašytinės konstitucijos. Pradžią padarė 1787 m. priimta JAV konstitucija, įtvirtinusi tokius fundamentalius sprendimus kaip valdžių padalijimo mechanizmą ir piliečių teises. Galimas daktas, kad būtent JAV konstitucijos lakoniškumu ir jos dėmesiu svarbiausioms valstybinės teisinės santvarkos problemoms paaiškinamas šio dokumento ilgaamžiškumas.

Dar labiau įstatymo reikšmę išryškino Didžiosios Prancūzijos revoliucijos metu priimta „Žmogaus ir piliečio teisių deklaracija“ (1789 m.). Ji pripažino, kad žmogaus teisės yra įgimtos, šventos ir neatsiejamos, ir skelbė laisvą nuosavybę, saugumą ir priešinimąsi spaudai. Deklaracijos 4 straipsnio nuostata — „leidžiama daryti visa, ko įstatymas nedraudžia“ - iki šiol yra kertinė žmogaus laisvės teisinė aksioma. 1791 m. buvo priimta pirmoji Europoje Prancūzijos konstitucija. Ji buvo naujas tobuliausias konstitucinės tvarkos pavyzdys kitoms šio žemyno valstybėms. Ir kiti XIX a. pradžios Prancūzijos įstatymai — civilinis, baudžiamasis ir baudžiamąjo proceso kodeksai - egzistavo pusantro šimtmečio.

Buržuazinė teisė nemažai teigiamo perėmė iš romėnų teisės, kai ką iš feodalinės teisės, tačiau viską pertvarkė savaip ir pritaikė naujoms sąlygoms. Pirmą kartą įstatymo įtvirtintas valdžių padalijimo į įstatymų leidžiamąją, vykdomąją ir teisminę principas tapo vienu iš pagrindinių teisinės valstybės kūrimo devizu.

Demokratinėse valstybėse nuo XVIII iki XX a. buvo įteisintas įvairių visuomenės socialinių sluoksnių, kurie vienodai naudojami politinėmis ir asmeninėmis teisėmis, lygiateisiškumas. Tai tapo Naujųjų laikų teisės vertingumo pagrindine idėja.

Formalų lygiateisiškumą ir socialinę piliečių lygybę visuomenėje deklaravo po 1917 m. revoliucijos ir vėliau atsiradusios socialistinės valstybės. Prak-



tiškai viskas buvo kitaip. Gamybos priemonių nacionalizavimas nereiškė, kad darbo žmonės yra jų savininkai. Socialistinis darbo pasidalijimo principas nestimuliavo aukštos produkcijos kokybės ir darbo našumo augimo, vedė prie lygiavinio darbo užmokesčio. Socialistinių valstybių teisinės sistemos negalėjo susilaikyti nuo nepagrįstų represijų prieš „eksploatatorių klases“, draudimų ir apribojimų, šiurkščiai pažeidžiančių žmogaus teises. Todėl socialistinio teisingumo idėjos prieštaravo ne tik formaliai skelbiamoms demokratinėms teisės normoms, bet ir neužtikrino Europos socialistinių šalių visuomenės ekonominės pažangos, dėl ko šias valstybes, kaip ir jų teisę, ištiko neišvengiama *krizė* ir jos žlugimas.

Pergyvenus du pasaulinius karus, fašistinę diktatūrą Europoje ir japonų militarizmą Azijoje ir Okeanijoje, visuotinai pripažinus, kad neleistina ignoruoti jokių žmogaus ir tautų teisių, šiuolaikinės valstybės, kaip bendros pasaulinės bendrijos dalis, praktiškai patvirtina demokratijos, socialinės ir teisinės valstybės idėjas.

Apibendrinant galima pasakyti, kad pasaulinė patirtis liudija, jog teisė, kaip teisingumo išraiška, istoriškai keitėsi, atvaizduodama visuomenės materialinės ir dvasinės pažangos lygį, kiekvienos epochos ir kiekvienos tautos socialinės ir dorovinės raidos ypatumus.

Teisės formavimasis — tai ilgas istorinis procesas, susidedantis iš sudėtingų ir konkrečių istorinių civilizacijų, etapų, nulemtų tautų ir mokslo raidos savitumų. Šis procesas tęsiasi ir toliau, teisė nuolat tobulėja. Ir Lietuvos teisėje bandoma atsikratyti sovietinės teisinės sistemos atgyvenų ir ji aktyviai jungiama į pažangią Europos Sąjungos teisės sistemą.

1.2. TEISĖS SĄVOKA IR POŽYMAI

Žodis „teisė“ ne tik lietuvių, bet ir kitose Europos valstybių kalbose išreiškia tiesią, tikslią ribą, tiesą, teisingumą. Teisės terminas kasdienėje kalboje vartojamas pačiomis įvairiausiomis prasmėmis. Bendriausia prasme teisė gali būti apibūdinama kaip tam tikros galimybės, kurių turi vienas ar kitas asmuo, taip pat kaip šių galimybių atsiradimo ir įgyvendinimo pagrindai. Tai teisė į darbą ar poilsį, teisė vairuoti, noras studijuoti teisę, žmogaus teisių užtikrinimas ir t.t.

Teisės mokslas nagrinėja teisę kaip specifinę valstybinę teisinę kategoriją ir dažniausiai pateikia tokią teisės sąvoką: **teisė — tai sistema valstybės nustatytų ar sankcionuotų visiems privalomų formaliai apibrėžtų normų (bendrų elgesio taisyklių), skirtų reguliuoti visuomeninius santykius ir prireikus garantuoti valstybės prievartą.**

16.....

1. TEISĖS TEORIJA

Teisės esmę nusako šioje sąvokoje pateikti bendri ir specifiniai tarp savęs susiję požymiai:

1. Normiškumas. Teisė, atlikdama savo socialinę paskirtį, nustato visuomeninių santykių dalyvių bendras elgesio taisykles, kurios vadinasi teisės normomis, apibrėžiančiomis leistinas, nurodančias ir draudžiamas ribas. Konkrečios normos sudaro teisės turinį.

2. Visuotinis privalomumas. Teisės normos, išreikšdamos valstybės valią, yra privalomos visiems subjektams, kuriems jos yra skirtos, neatsižvelgiant į jų socialinę padėtį, lytį, rasę ir kitas aplinkybes. Šis požymis turi lemiamos įtakos formuojant tokias pilietines savybes, kaip įstatymų laikymasis ir jų gerbiimas.

3. Formalus apibrėžtumas. Teisės normos yra ne paprastai idėjos ir mintys, o konkrečiai nustatytos ir formaliai teisės aktuose išreikštos bendro elgesio taisyklės, pasižyminčios turinio tikslumu, logiškumu, vienareikšmiškumu. Formalus teisės normų apibrėžtumas leidžia teisės subjektams aiškiai suvokti jų teises, pareigas, teisinės atsakomybės rūšis ir pobūdį padarius teisės pažeidimą.

4. Daugkartinis taikymas. Teisės normos visą galiojimo laiką yra taikytinos neribotą atvejų skaičių. Įstatymai paprastai nėra vienkartiniai teisės aktai ir galioja, kaip jau matėme iš teisės raidos apžvalgos, ištiesus šimtmečius. Pavyzdžiui, 1787 m. JAV konstitucijos nuostatos iki šiol sėkmingai reguliuoja teisinius santykius, Prancūzijoje nuo Napoleono laikų galioja kai kurie kodeksai.

5. Prievartiškumas. Teisės normų realizavimą garantuoja valstybė. Jeigu jos savanoriškai nevykdomos, valstybės kompetentingi organai teisės pažeidėjų atžvilgiu taiko teisinės atsakomybės priemones, tuo užtikrinamas teisės normų visuotinis privalomumas, atkurama visuomenėje pažeista teisinė tvarka. Todėl prievartos, nustatytos įstatymuose, taikymo galimybė egzistuoja kaip nuolatinė grėsmė pažeidėjui ir potencialaus nukentėjusiojo teisių gynimo priemonė.

6. Sistemingumas ir dinamiškumas. Teisės normos nėra padrikos, o yra tarpusavyje susijusios, suderintos, viena kitai neprieštaraujančios ir sudaro įstatymų nustatytą sistemą, nes vienos teisės normos realizavimas dažnai yra pagrindas įgyvendinti kitas normas. Dinamiškumas pasireiškia operatyviu tų teisinių nuostatų, kurios neatitinka naujų gyvenimo reikalavimų, pakeitimu. Ypač tai būdinga kardinalių reformų metu.

Teisės terminas vartojamas apibūdinti ne tik valstybės nustatytas ar sancionuotas elgesio taisykles (normas), bet ir šių taisyklių pagrindu susidariusias subjektų elgesio galimybes. Taigi teisė suprantama objektyviu ir subjektyviu požiūriais.

Objektyvioji teisė - tai sistema bendrų normų, kurios nėra personifi - kuotos, neskirtos konkrečioms žmonėms ar organizacijoms. Objektyviosios tei -

..... -.....



sės normos išreiškiamos konstitucijoje, kodeksuose, kituose teisės norminiuose aktuose ir todėl tiesiogiai nepriklauso nuo kiekvieno subjekto, kas jis bebūtų. Objektiviąją teisę reikia suvokti kaip teisės subjektų teisių visumą, galimo jų elgesio arba laisvės mastą, leidžiantį veikti vadovaujantis savo interesais. Šias teises valstybė pripažįsta, saugo ir gina.

Subjektinė teisė — tai sistema konkrečių teisių ir teisinių pareigų, kurios priklauso konkrečioms asmenims, jų organizacijoms. Subjektinė teisė visada remiasi objektyviosios teisės normomis, nes tik per jas gali būti įgyvendinamos visuomeninio santykio dalyvių subjektinės teisės ir jas atitinkančios subjektinės pareigos, teisiškai užtikrinama galimybė siekti savo interesų, rodyti iniciatyvą.

Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 34 straipsnyje sakoma: „Piliečiai, kuriems rinkimų dieną yra sukakę 18 metų, turi rinkimų teisę“. Ši nuostata yra objektyviosios teisės norma, nes numato bendrą taisyklę, kurioje kalbama apie visų piliečių, sulaukusių nustatyto amžiaus, teises. Tačiau šios normos pagrindu konkrečiam piliečiui atsiranda subjektinė, t.y. tik jam priklausanti personalinė galimybė dalyvauti rinkimuose ar ne. Todėl frazė „...turi rinkinių teisę“ yra nuoroda į subjektinę teisę.

Tais atvejais, kai reiškinio aplinkybės yra gana aiškios, terminas „teisė“ vartojamas paprastai be žodžio „objektyvioji“ arba „subjektinė“. Lietuvių kalboje abi šios kategorijos paprastai žymimos tuo pačiu terminu „teisė“, o tai gali apsunkinti objektyviosios ir subjektinės teisės tarpusavio sąveikos atskyrimą ir šios dvi reikšmės gali būti painiojamos.

Subjektinė teisė kartu su objektyviąja teise sudaro teisės socialinį vertinimą, nes užtikrina žmogaus teises, nuosavybės teisę, laisvą verslą, galimybę naudotis materialiomis ir dvasinėmis gėrybėmis.

Daugumoje valstybių, tarp jų ir Lietuvoje, objektyvioji teisė yra skirstoma į viešosios ir privatinės teisės sistemas. Tai senovės romėnų teisininkų klasifikacija, nepraradusi prasmės iki šiol.

Viešojo teisė (ius publicum) reguliuoja santykius, kai vienas iš dalyvių yra valstybė, atstovaujama kompetentingų institucijų ir ginanti viešuosius (bendrus) interesus. Viešosios teisės sistemą sudaro šios pagrindinės materialiosios teisės šakos: *konstitucinė teisė; administracinė teisė; baudžiamoji teisė; finansų ir mokesčių teisė; agrarinė (žemės) teisė; ekologinė (aplinkos) teisė* ir kitos. Be minėtų, į viešosios teisės sistemą įeina ir procesinės teisės šakos: *baudžiamąjo proceso teisė, bausmių vykdymo teisė, nustatančios materialųjų teisės šakų taikymo tvarką, taip pat tarptautinė viešojo teisė, tarptautinė humanitarinė teisė* ir kt. Viešosios teisės normos yra imperatyvinio (įsakomojo) pobūdžio ne tik kaip privalomos juridiniams ir fiziniams asmenims, kuriems būdingas tarnybinis pavaldumas, bet jos nustato tam tikrą elgesio normą visiems teisinių santykių dalyviams.

Privatinė teisė (ius privatum) laikoma civilizuotos rinkos branduoliu, reguliuoja santykius, užtikrinančius privačius interesus, visų subjektų (fizinį, juridinių asmenų, net valstybės, kai ji gina savo turtinius interesus) vienodą teisinį režimą, nesikišimą į privatų gyvenimą, sutarčių laisvę, individualių savininkų turinės veiklos autonomiją. Privatinė teisė paprastai grindžiama šalių susitarimu, sukeliančiu teisinę pasekmę, ir apima tas teisės šakas, kurios liečia asmeninius (turtinius ir neturtinius) žmonių santykius. Privatinės teisės sistema sudaro: civilinė teisė, apimanti ir šeimos teisę; darbo teisę; komercinė teisė (apima bankų teisę, įmonių teisę, prekybos teisę); civilinio proceso teisę; tarptautinė privatinė teisė ir kt.

Teisės šakose, kur susipynusios viešosios ir privatinės teisės normos (ekologinė, darbo, tarptautinė, privatinė teisė), turi būti vykusiai derinami abiejų šių teisės šakų reguliavimo metodai.

1.3. TEISĖ SOCIALINIŲ NORMŲ SISTEMOJE

Gyvendami visuomenėje, žmonės sueina į pačius įvairiausių tarpusavio santykius: ekonominius, šeiminius, darbinius, nacionalinius, religinius ir kt. Visiems šiems santykiams tvarkyti nepakanka vien tik teisės normų. Kita vertus, ir ne visus santykius jomis galima reguliuoti. Todėl, norint palaikyti visuomenėje tvarką, be teisės normų naudojamos ir kitos žmonių elgesio visuomenėje taisyklės: papročiai, tradicijos, religinės normos, visuomeninių organizacijų normos, morales normos. Visos šios elgesio taisyklės, įskaitant ir teisės normas, kurios reguliuoja santykius tarp žmonių ir kitų visuomenės narių vadinamos socialinėmis normomis.

Įvairių rūšių socialinės normos skiriasi viena nuo kitos pagal jų formavimo, laikymosi užtikrinimo būdus, įtvirtinimo formas.

Papročiai — (ir artimos jiems tradicijos) tai nerašytinės elgesio taisyklės, stichiškai susiformavusios praeityje ir dėl daugkartinio kartojimo įsitvirtinusios žmonių sąmonėje. Papročių šiuolaikinėje visuomenėje laikymąsi lemia socialiniai jausmai, instinktai, orientuojantys žmogų į praeitį — tėvų, senolių ir kitų žmonių elgesį darbo, švenčių, vardinių, vestuvių, laidojimo, krikščioniškų apeigų ir kitų progų metu.

Kai kurių valstybės sankcionuotų papročių, tapusių teisės normomis, laikymąsi kontroliuoja valstybė. Tačiau ne visi išlikę papročiai atitinka šiuolaikinius dorovės principus. Visose civilizuotose šalyse dabar griežtai baudžiama už



tokius senus papročius kaip nuotakos pagrobimas, kraujo kerštas, daugpatystė, nes tai šiurkščiai pažeidžia asmens teises ir laisves.

Religinės normos — tikinčiųjų elgesio taisyklės, įtvirtintos tam tikrų religijų šventose knygose (krikščionių - Biblijoje, musulmonų — Korane, judėjų — Talmude ir kt.). Šių normų laikymasis užtikrinamas „dievo bausmės“, nusidėjėlio, laukiančio atpildo, baime.

Visuomeninių organizacijų (korporacinės) normos — tai elgesio taisyklės, reguliuojančios įvairių visuomeninių organizacijų narių santykius. Šias normas nustato pačios visuomeninės organizacijos (politinės partijos, profesinės sąjungos, kūrybinės organizacijos, sporto šakų federacijos ir t.t.) ir jų laikymasis užtikrinamas įstatuose nustatyta tvarka, taikant pažeidėjams visuomeninio poveikio priemones (pastaba, papeikimas, pašalinimas iš organizacijos ir kt.).

Moralės normos — tai nerašytinės elgesio taisyklės, kurias nustato visuomenė ir kurios išreiškia žmonių požiūrį į gėrį, blogį, sąžiningumą, pareigą, garbę orumą ir pan., yra gyvos žmonių sąmonėje ir perduodamos iš kartos į kartą, prireikus gali keistis. Tam tikrą moralės normų dalį nustato ne visa visuomenė, o tik ta ar kita jos socialinė grupė, atsižvelgiant į jos užsiėmimų rūšį, profesiją, amžių, lytį ir kitas charakteristikas, taip pat ir skirtingą dorovinį požiūrį.

Neabejotina, kad papročių, religinių apeigų ir kitos neteisinės socialinės normos iki šiol atlieka svarbų vaidmenį visuomenės gyvenime, įneša į jį tam tikrą organizuotumą. Tačiau šiuo metu jų galimybės yra gana ribotos. Daug stipresnis ir universalesnis reguliuotojas negu kitos socialinės normos yra teisė.

Teisės normos, kaip jauniausia ir labiausiai paplitusi socialinių normų rūšis, iš esmės skiriasi nuo visų kitų normų, nes teisės normas nustato ir gina valstybė, apie tai plačiau kalbėsime kitame skyriuje, ko neatlieka kitų socialinių normų atžvilgiu.

Iš visų išnagrinėtų socialinių normų glaudžiausiai sąveikauja teisė ir moralė. Valstybė, kurdama teisės normas, negali nesiskaityti su visuotinai visuomenėje pripažinta morale, t.y. negali iš žmonių reikalauti amoralaus, visų smerktino elgesio. Todėl, kuo labiau teisės normos atitinka moralės reikalavimus, tuo efektyviau jos veikia, tuo sąmoningiau ir geranoriškiau žmonės jų laikosi. Teisės normų reikalavimų pažeidimus, ypač nusikaltimus, žmonės pagrįstai smerkia ir laiko juos nedorovingais, amoraliais poelgiais, blogybėmis.

Teisės ir moralės normų vieningumas pasireiškia tos pačios socialinių normų sistemos atmaina, turi vieną ir tą patį reguliavimo objektą, grindžiamas socialinių ir ekonominių interesų, visuomenės kultūros, žmonių siekiamų laisvės ir sąžiningumo idealų, bendrumu.

Kartu teisės ir moralės normos skiriasi viena nuo kitos kai kuriais požymiais. Visų pirma moralė istoriškai atsirado anksčiau už teisę. Teisės normas leidžia valstybė, jos įteisintos specialiuose norminiuose aktuose, yra visiems privalomos ir užtikrinamos prievartos priemonėmis, o moralės normų reikalavimams įgyvendinti tokios prievartos nereikia.

Dorovės normos ir principai ypač svarbūs teisme nagrinėjant konkrečias bylas. Teisingas, pagrįstas ir teisėtas teismo sprendimas apie šmeižimą, įžeidimą, chuliganizmą, lytinius nusikaltimus labai priklauso nuo pažeidėjo moralės savybių.

Taigi teisė aktyviai padeda įtvirtinti visiems žmonėms bendras moralines savybes, įsitikinimus ir principus, o moralė sustiprina teisės autoritetą, papildo ją giliu doroviniu turiniu.

1.4. TEISĖS NORMOS IR JŲ RŪŠYS

Teisė, kaip matyti iš jos sąvokos, susideda iš teisės normų, kurios yra pirminis jos turinio elementas. Todėl teisės norma turi visus teisės požymius ir pagrindinius bruožus, apie kuriuos buvo plačiau kalbėta 3 skyriuje. Visos teisės normos, bendrai paėmus, sudaro teisės visumą - pozityviąją teisę, kuri suprantama kai formaliai įtvirtinti teisės šaltiniai.

Kartu teisės norma turi ir kai kurias specifines savybes. Kaip visuomeninių santykių reguliuotojas, teisės norma apibrėžia: 1) visuomeninių santykių, kuriems ji taikoma, sritį; 2) teises ir pareigas, kurias turi teisinių santykių dalyviai; 3) aplinkybes, su kuriomis susijęs teisinių santykių atsiradimas, pakeitimas ar nutraukimas; 4) sankcijas, t.y. prievartos priemones, kurios gali būti taikomos šios normos pažeidėjams.

Reguluodama visuomeninius santykius, teisės norma atlieka tris funkcijas: 1) išreiškia teisėkūros organo valią išleidžiamomis visiems subjektams privalomomis taisyklėmis; 2) yra žmonių elgesio įvertinimo kriterijus; 3) teisės norma už jos nesilaikymą ar nevykdymą nustato teisinės atsakomybės laipsnį.

Taigi teisės norma - tai įstatymuose ir kituose teisės aktuose valstybės nustatyta visiems privaloma bendro pobūdžio elgesio taisyklė, kurios įgyvendinimas garantuojamas valstybės prievartos priemonėmis.

Į klausimus, kurie būtinai iškyla realizuojant teisės normą, koks poelgis leistinas, koks draudžiamas, kokie neigiami padariniai atsiras tos normos pažeidėjui, atsakymą duoda teisės normos struktūra - tai teisės normos vidinė san-



dara, jos sudedamieji elementai. Teisės norma turi tris struktūrinius elementus: *hipotezę*, *dispoziciją* ir *sankciją*. Kiekviena teisės norma yra bendra, jos visi trys elementai yra susiję ir vienas kitą sąlygoja.

Hipotezė (gr. *hypothesis* - pagrindas, prielaida, spėjimas) nurodo faktines gyvenimo aplinkybes, kurioms esant reikia vadovautis ta teisės norma, t. y. ji apibrėžia normos veikimo sferą, nurodo subjektus ir normos galiojimo aplinkybes, sąlygas. Hipotezė gali būti apibrėžta ir numanoma.

Dispozicija (lot. *dispositio* - išdėstymas, paskirstymas, potvarkis) - tai pagrindinis teisės normos elementas. Ji nurodo, koks turi būti visuomeninio santykio dalyvių elgesys, kai yra hipotezėje numatytos faktinės aplinkybės. Dispozicijoje nustatomos šio santykio dalyvių subjektinės teisės ir pareigos.

Sankcija (lot. *sanctio* - griežčiausias nutarimas) - trečias teisės normos elementas, kuris nurodo, kokia poveikio priemonė taikoma visuomeninio santykio dalyviams, nevykdantiems teisės normos dispozicijoje išdėstytų reikalavimų. Teisės normų sankcijos, atsižvelgiant į poveikio rūšį, yra: a) *baudžiamosios* (taiko tik teismai); b) *administracinės* (taiko įgaliotos kompetentingos valstybės institucijos ar pareigūnai ir teismai); c) *drausminės* (skiria darbdavys arba jo įgalioti atstovai); d) *turtinės* (skiria teismai ir kitos įgaliotos valstybės institucijos).

Visus tris minėtus elementus, išdėstytus tame pačiame įstatymo straipsnyje, paprastai turi baudžiamųjų, administracinės teisės pažeidimų, civilinių kodeksų teisės normos.

Pavyzdžiui, Baudžiamojo kodekso (BK) 261 straipsnyje nurodyta: „Tas, kas (*hipotezė*) platino narkotines ar psichotropines medžiagas nepilnamečiams (*dispozicija*), baudžiamas laisvės atėmimu nuo trejų iki dvylikos metų (*sankcija*)". Arba Administracinės teisės pažeidimų kodekso (ATPK) 212 straipsnyje pasakyta: „Piliečių neatvykimas į privalomąją pradinę karo tarnybą arba mokymus (*hipotezė*) be pateisinamos priežasties iki dviejų parų (*dispozicija*) — užtraukia baudą nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio litų (*sankcija*).

Teisės normos nėra visos vienodos ir ne visos turi nurodytas tris struktūrines dalis. Galimi atvejai, kai dispozicija žodžiais ne išreiškta, tačiau numanoma. Kartais viename norminio akto straipsnyje gali būti išdėstyta keletas normų. Konstitucinės teisės normose išreiškiamas tam tikras teisinis principas, sąvoka, teiginys. Jos sankcijų paprastai nenumato.

Teisės normos klasifikuojamos įvairiais pagrindais. Pagal teisės funkcijas jos skirstomos į *reguliacines* ir *apsaugines* normas.

Reguliacinės normos orientuotos į tai, kad tam tikru būdu tvarkytų, reguliuotų visuomeninius santykius, žmonių elgesį. Jos dažniausiai nustato, kas „galima“ ir ko „negalima“, kaip elgtis konkrečioje situacijoje. Pavyzdžiui, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas reglamentuoja, kokie viršvalandiniai dar-

bai ir kokiais atvejais gali būti organizuoti, kokiai kategorijai asmenų jie draudžiami, kokia jų ribojimo trukmė. Visi šie teisiniai nurodymai tiksliai reguliuoja virš valandinius darbus, nustato griežtą jų teisinę tvarką.

Apsauginės normos nustato subjektui valstybės poveikio už teisės pažeidimus sąlygas. Jų dažniausiai yra Baudžiamajame ir Administracinės teisės pažeidimų kodeksuose ir jas saugo reguliacinės teisės normos. Pavyzdžiui, CK be tėvų sutikimo, kol vaikas sulauks pilnametystės, draudžia atskleisti duomenis apie įvaikinimą, o BK numato baudžiamąją atsakomybę už įvaikinimo paslapties pagarsinimą.

Pagal dispozicijos pobūdį teisės normos dalijamos į *ipareigojančias*, *draudžiančias* ir *galiojančias*.

Įpareigojančios teisės normos nustato pareigą atlikti tam tikrus aktyvius teigiamus veiksmus, privalomą reikalaujamą elgesį (piliečių pareiga laikytis įstatymų, verslininkų pareiga mokėti valstybės mokesčius, tėvų pareiga išlaikyti vaikus ir t.t.).

Draudžiančios teisės normos nustato pasyvią pareigą susilaikyti ir nevykdyti draudžiamų veiksmų. Jomis saugoma teisėtvara, užkertamas kelias visuomenei pavojingai veiklai. Dauguma draudimų (žudyti, vogti, plėšti) skirti visiems bet kurioje situacijoje. Kai kurie draudimai skiriami tiksliai apibrėžtai asmenų kategorijai (vairuotojams draudžiama girtiems vairuoti automobilį, pareigūnams imti kyšius ir pan.). Tai normos, numatančios baudžiamąją, administracinę arba drausminę atsakomybę už teisės pažeidimus.

Įgaliojančios teisės normos suteikia teisę atlikti tam tikrus teigiamus veiksmus, sukeliančius teises pasekmes, siekiant patenkinti savo teisėtus interesus. Pavyzdžiui, tai teisė į poilsį, gauti teisingą atlyginimą, teisė streikuoti, teisė kreiptis į teismą, teisė sudarant santuoką pasirinkti pavardę.

Pagal asmenų grupę teisės normos dalijamos į **bendrąsias** normas, taikomas visiems asmenims, esantiems visoje valstybės teritorijoje, ir **specialiąsias** normas, kurios galioja tik tam tikrų kategorijų asmenų (karių, teisėsaugos pareigūnų, moterų, nepilnamečių, invalidų ir kt.) atžvilgiu.

Pagal elgesio taisyklių nustatymo būdą teisės normos dalijamos į *imperatyvias* ir *dispozityvias*.

Imperatyvios (lot. *imperativus* - liepiamasis, įsakomasis) normos — tai kategoriškai paliepimai, neleidžiantys nukrypti nuo jų nustatytų elgesio taisyklių. Jos veikia nepriklausomai nuo teisės subjektų nuožiūros. Pavyzdžiui, mokesčių įstatymai, kelių eismo taisyklės, rašytinė darbo sutarties forma, ieškinio senaties terminai ir kt.

Dispozityvios (lot. *dispositivus* - turintis savo žinioje) normos suteikia subjektams galimybę patiems nustatyti savo teisių ir pareigų konkretų turinį.



Pavyzdžiui, įstatyme nustatyta, kad darbo užmokestis mokamas darbo metu ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o darbuotojui pageidaujant — ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį.

Teisės teorija teisės normų rūšis dar skirsto pagal: teisės šakas; teisinę galią; veikimo sferą ir kt.

Apibendrinant reikėtų pasakyti, kad teisės normoje turi būti nurodytos jos veikimo sąlygos, teisinių santykių dalyvių teisės ir pareigos, valstybės prievartos už teisės normoje numatytos elgesio taisyklės nevykdymą ar netinkamą vykdymą priemonės. Kitaip teisės norma tiesiog negalės atlikti visuomeninių santykių reguliuotojo funkcijos.

1.5. TEISĖS ŠALTINIAI IR JŲ RŪŠYS

Sprendžiant konkrečius teisinius klausimus, dažnai tenka ieškoti reikiamo akto, kuriame galima rasti reikalingą teisės normą. Vienintelė teisės normų buvimo vieta teisės literatūroje laikoma teisės šaltiniu arba teisės forma.

Teisės teorijoje **teisės šaltinis** — **tai įtvirtintų, nustatytų ir išreikštų teisės normų oficiali forma, galiojanti valstybėje**. Kitaip tariant, teisės šaltinis yra oficialūs valstybės dokumentai (įstatymai, poįstatyminiai aktai), kuriuose įtvirtintos teisės normos įgauna formalų apibrėžtumą ir visuotinio privalomumo pobūdį. Jos garantuojamos valstybės prievartos priemonėmis.

Teisės istorijoje žinomi tokie pagrindiniai teisės šaltiniai: teisės paprotys; teisinis precedentas; norminės sutartys ir norminis teisės aktas.

Teisės paprotys - tai istoriškai susiformavusi dėl žmonių tam tikrų veiksmų dažno pasikartojimo valstybės sankcionuota visuotinai privaloma elgesio taisyklė. Reikia pabrėžti, kad valstybė pripažįsta ne visus, o tik tuos papročius, kurie atitinka visuomenės interesus ir valstybės valią tam tikrame raidos etape. Dažniausiai teisės papročiai kaip teisės šaltiniai buvo naudojami senovėje bei viduramžiais ir sudarė vadinamąją paprotinę teisę.

Ryškesni teisės papročių pavyzdžiai yra jau minėti tokie vergvaldinės ir feodalinės teisės paminklai, kaip 12 lentelių įstatymai, Drakono įstatymai, Salijų teisynas, Rusų tiesa ir kt. Paprotinės teisės pagrindas buvo barbariškos, necivilizuotos elgesio taisyklės, todėl šiuolaikinėse demokratinėse valstybėse taikomos labai retai. Teisės papročiai iki šiol reguliuoja kai kuriuos žemės, paveldėjimo, šeimos ir santuokos santykius kai kuriose Afrikos, Azijos, Lotynų Amerikos valstybėse. Nemažai papročių išliko tarptautinėje teisėje (konsuliniai statutai),

tarptautinėje laivininkystėje ir tam tikruose baudžiamosios teisės institutuose (prisiekusiųjų dalyvavimas tam tikrose teisinėse bylose).

Šiuolaikinės teisės raida perima teisės papročius, ypač besiformuojančius rinkos ekonomikos srityje. Ir naujame Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse numatyta, kad įstatymų ar sutarčių nustatytais atvejais civiliniai santykiai reguliuojami pagal papročius.

Teisinis precedentas (lot. *praecedens* — einantis priešakyje) - tai teismo ar administracinio organo sprendimas konkrečioje byloje, kuriam valstybė suteikia privalomą „pavyzdžio“ reikšmę, sprendžiant analogines bylas ir kartu nustatant teisės normas. Ypač buvo paplitęs Senovės Romoje ir feodalų teismuose. Dabar teisinis precedentas dominuoja vadinamosios anglosaksų teisės šalyse (Didžioji Britanija, JAV, Kanada, Australija ir kt.). Be kai kurių privalumų teisinis precedentas turi ir tam tikrų trūkumų. Jis nėra toks autoritetingas kaip norminis aktas, neišvengiama savivalės galimybė, neapibrėžta jo veikimo apimtis. Kontinentinės teisės (romanų - germanų) sistemos valstybėse, kuriai priskiriama ir Lietuva, teismų praktika nelaikoma teisės šaltiniu.

Norminė sutartis — dviejų ar daugiau teisės subjektų susitarimas, kuriame yra teisės normos, reguliuojančios jų tarpusavio santykius. Tokios norminės sutartys yra teisės šaltinis dažniausia tarptautinių santykių srityje. Jos sudaromos tarp valstybių ekonominiais, politiniais ir specialiais klausimais. Ratifikuotos tarptautinės sutartys yra sudedamoji valstybės teisinės sistemos dalis. Tai numatyta ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 138 straipsnyje.

Pagal teisinio reguliavimo dalyką norminio turinio sutartis gali būti sudaroma konstitucinėje, civilinėje, darbo teisėje ir kitose teisės šakose. Norminės sutarties darbo teisėje pavyzdžiu gali būti kolektyvinės sutartys, sudaromos įmonėse, įstaigose ar organizacijose ir numatančios darbuotojams papildomas lengvatas ir garantijas darbo, socialinių buitinių ir kitų santykių srityje.

Norminis teisės aktas - tai valstybės kompetentingų organų ar jų įgaliotų institucijų oficialus rašytinis aktas - dokumentas, kuris nustato, pakeičia ar panaikina teisės normas. Kadangi norminis teisės aktas Lietuvoje yra svarbiausias teisės šaltinis, panagrinėsime požymius, skiriančius jį nuo kitų teisės šaltinių:

- > norminius teisės aktus priima tik kompetentingos teisėkūros institucijos tiksliai apibrėžta procedūrine tvarka;
- > kiekvienas teisės aktas turi tikslų pavadinimą, liudijantį jį priėmusį organą, kas leidžia apibrėžti akto teisinę galią;
- > teisės aktas skiriasi tikslumu ir teisės normų turinio apibrėžtumu;
- > teisės aktas yra visuotinai privalomo pobūdžio, numatantis galimybę panaudoti valstybės prievartą;



- teisės aktai skelbiami ir įsigalioja ypatinga tvarka;
- visi norminiai teisės aktai sudaro sistemą, kurioje kiekvienas iš jų užima tam tikrą vietą.

Pagal teisinę galią visi norminiai teisės aktai skirstomi į įstatymus ir poįstatyminius aktus.

1.5.1. Įstatymai

Įstatymas - tai pirminis teisės aktas, turintis aukščiausiąją teisinę galią, kuri Lietuvoje priima Seimas ypatinga procedūros tvarka arba jis priimamas referendumu. Visi įstatymai turi būti priimami sutinkamai su Konstitucija ir neprieštarauti jai. Negalioja joks įstatymas priešingas Konstitucijai. Įstatymas sudaro valstybės teisinės sistemos pagrindą, reguliuoja svarbiausius visuomeninius santykius.

Visų valstybių pagrindinis įstatymas yra konstitucija. Dabartinė Lietuvos Respublikos Konstitucija buvo priimta referendumu 1992 m. spalio 25 d. Ji plačiau bus apibūdinama atskirame skyriuje.

Įstatymai pagal juose esančių normų svarbą skirstomi į konstitucinius ir paprastus.

Konstituciniais įstatymais Lietuvoje laikomi Konstitucijos 150 straipsnyje nurodyti 1991 m. vasario 11 d. Konstitucinis įstatymas „Dėl Lietuvos valstybės“, 1992 m. birželio 8 d. Konstitucinis aktas „Dėl Lietuvos Respublikos nesusijungimo į postsovietines Rytų Sąjungas“, Konstitucijos pataisos, Konstitucijoje įvardyti įstatymai ir konstitucines normas sukonkretinantys įstatymai dėl konstitucinių įstatymų sąrašo. Konstitucinių įstatymų sąrašą 3/5 Seimo narių balsų dauguma nustato Seimas.

Įvairias valstybės ir visuomenės gyvenimo sritis reguliuoja **paprastieji** įstatymai. Jie yra mažiau stabilūs ir jų, kaip visuomeninių santykių reguliuotojų, reikšmė esti mažesnė. Paprastieji įstatymai skirstomi į einamuosius ir kodifikuojamuosius. Visi šie įstatymai priimami laikantis Konstitucijos reikalavimų ir konkretizuoja jos nuostatas.

Einamieji įstatymai galioja tik tam tikrą laiką (valstybės biudžeto įstatymas, butų privatizavimo įstatymas). Įvairūs kodeksai, statutai, kuriuos įstatymu patvirtina Seimas, yra vadinami **kodifikuotais** įstatymais. Kodeksas (lot. *codex* - knyga) - bendras norminis teisės aktas, sisteminantis tam tikros teisės šakos (baudžiamosios, civilinės, darbo ir kt.) įstatymus.

Įstatymų priėmimas. Įstatymai priimami laikantis ypatingos tvarkos. Jų priėmimą sudaro keturios stadijos: įstatymų leidybos iniciatyvos teisė, jų projektų svarstymas, įstatymų priėmimas ir paskelbimas.

Įstatymų leidybos iniciatyvos teisė Seime priklauso Seimo nariams, Respublikos Prezidentui ir Vyriausybei. Šią teisę taip pat turi Lietuvos Respublikos piliečiai. 50 tūkstančių piliečių, turinčių rinkimų teisę, gali teikti Seimui įstatymo projektą ir jį Seimas privalo svarstyti (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 68 straipsnis). Šios teisės įgyvendinimo tvarką nustato Piliečių įstatymų leidybos iniciatyvos įstatymas (1998 m.). Dėl parengiamųjų veiksmų, susijusių su piliečių įstatymo projekto teikimu Seimui, sudaroma iniciatyvinė grupė iš ne mažiau kaip 10 rinkimų teisę turinčių asmenų. 50 tūkstančių parašams surinkti nustatomas dviejų mėnesių terminas nuo parašų rinkimo lapų išdavimo. Surinktų parašų autentiškumą patikrina Vyriausioji rinkimų komisija ir pateikia savo išvadą Seimui.

Dažniausiai įstatymų projektus rengia ir teikia Seimui svarstyti Vyriausybė, kaip aukščiausioji vykdomosios valdžios institucija, nes ji tvarko visus krašto reikalus, formuoja ir vykdo valstybės biudžetą ir atlieka kitas svarbias pareigas, kurias jai paveda Konstitucija ir įstatymai.

Įstatymo projektą Seimo posėdyje pateikia iniciatorius (Seimo narys, Vyriausybės narys, Respublikos Prezidento atstovas ar piliečių atstovas). Kartu yra supažindinama su Seimo kanceliarijos teisės departamento, taip pat, jeigu gautos, su Seimo pagrindinio komiteto, Vyriausybės ir Europos teisės departamento prie Vyriausybės išvadomis. Seimui nutarus pradėti projekto svarstymo procedūrą, jis toliau svarstomas pagrindiniame komitete (jį paskiria Seimas) ir kituose komitetuose, vėliau Seimo posėdyje, kur ir sprendžiamas įstatymo priėmimo klausimas. Projektai 1/4 visų Seimo narių daugumai pritarus gali būti paskelbti visuomenei svarstyti. Įstatymų projektai Seime svarstomi viešai, pranešimai ir kalbos transliuojami per radiją, skelbiami spaudoje, per internetą ir specialiame leidinyje. Detalią įstatymų leidybos procedūrą reglamentuoja Seimo statutas.

Įstatymai laikomi priimtais, jeigu už juos balsavo dauguma Seimo narių, dalyvaujančių posėdyje. Konstituciniai įstatymai priimami, jeigu už juos balsuoja daugiau kaip pusė visų Seimo narių, o keičiami ne mažesne kaip 3/5 visų Seimo narių balsų dauguma.

Seimo priimti įstatymai įsigalioja po to, kai juos pasirašo ir oficialiame leidinyje „Valstybės žinios“ **paskelbia Lietuvos Respublikos Prezidentas**, jeigu pačiais įstatymais nenumatoma vėlesnė jų įsigaliojimo diena. Jeigu per 10 dienų po įteikimo Seimo priimto įstatymo Respublikos Prezidentas jo nepasi-



rašo ir negrąžina Seimui pakartotinai svarstyti, toks įstatymas įsigalioja po to, kai jį pasirašo ir „Valstybės žiniuose“ oficialiai paskelbia Seimo Pirmininkas.

Respublikos Prezidento motyvuotai grąžintas ir pakartotinai Seimo apsvarstytas įstatymas laikomas priimtu, jeigu už jį balsavo daugiau kaip pusė, o už grąžintą konstitucinį įstatymą — 3/5 visų Seimo narių. Respublikos Prezidento grąžintą ir Seimo pakartotinai apsvarstytą ir priimtą įstatymą, valstybės vadovas privalo ne vėliau kaip per tris dienas pasirašyti ir nedelsiant oficialiai paskelbti.

Pagal Referendumo įstatymą (2002 m.) referendumo paskelbimo iniciatyvos teisė priklauso piliečiams, kurie šią teisę įgyvendina 300 tūkst. turinčių rinkimų teisę piliečių reikalavimu. Siūlymą paskelbti referendumą turi teisę pateikti Seimui ir ne mažesnė kaip 1/4 visų Seimo narių grupė. Referendumas laikomas įvykusi, jeigu jame dalyvavo daugiau kaip pusė piliečių, turinčių rinkimų teisę ir įrašytų į rinkėjų sąrašus. Sprendimas dėl referendume pateiktų klausimų laikomas priimtu, pritarus įstatyme nustatytam piliečių skaičiui, atsižvelgiant į referendumo rūšį (privalomasis ar konsultacinis). Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, įvyko 8 skelbti referendumai, tačiau tik trimis atvejais referendumų nuostatos buvo priimtose. Tai — dėl Lietuvos Respublikos nepriklausomybės (1991 m.), dėl buvusios SSSR kariuomenės išvedimo iš Lietuvos Respublikos teritorijos (1992 m.) ir 1992 m. referendumu buvo priimta Lietuvos Respublikos Konstitucija.

Referendumu priimtą įstatymą ar kitą teisės aktą ne vėliau kaip per 5 dienas privalo pasirašyti ir oficialiai paskelbti Respublikos Prezidentas. Jam to nepadarius, įstatymas įsigalioja po to, kai jį pasirašo ir oficialiai paskelbia Seimo Pirmininkas.

Esant neatidėliotinam reikalui, Lietuvos Respublikos įstatymai oficialiai gali būti paskelbti specialiuose Seimo leidiniuose arba šalies laikraščiuose per Lietuvos telegramų agentūrą (ELTA). Tokiu atveju įstatymai įsigalioja po to arba kitą dieną po jų paskelbimo, tačiau artimiausiu metu jie skelbiami ir „Valstybės žiniuose“.

Įstatymai skelbiami tam, kad su jais galėtų susipažinti visuomenė ir todėl labai logiška, jog Lietuvos Respublikos Konstitucijos 7 straipsnyje nurodoma, kad galioja tik paskelbti įstatymai.

1.5.2. Poįstatyminiai teisės aktai

Be įstatymų, kuriuose yra pagrindinės teisės normos ir kurie turi aukščiausiąją teisinę galią, egzistuoja ir kiti žemesnio rango norminiai aktai, t.y. dokumentai, taip pat turintys visiems privalomas teisės normas. Juos įstatymų pagrindu priima įvairios valstybinės institucijos, jie neturi prieštarauti įstatymams ir bendrai vadinami poįstatyminiais teisės aktais. Tarp įstatymų ir poįstatyminių aktų yra kokybiniai skirtumai.

Poįstatyminiai teisės aktai - tokie norminiai aktai, kuriuos įstatymo nustatytais pagrindais ir tvarka priima kompetentingos institucijos. Poįstatyminiai teisės aktai paprastai yra įvairių vykdomosios valdžios institucijų aktai, skirti įgyvendinti įstatymams ir konkretizuojantys pagrindines jų nuostatas. Pagal taikymo sferą ir jų priėmimo subjektus poįstatyminiai aktai skirstomi į bendruosius, vietinius, žinybinius ir vidaus organizacinius.

Bendrieji poįstatyminiai aktai galioja visiems asmenims, esantiems valstybės teritorijoje. Šių aktų kategorijai priskiriami Lietuvos Respublikos Seimo nutarimai, Respublikos Prezidento dekretai, Vyriausybės nutarimai, Konstitucinio Teismo aktai, ministrų, Vyriausybės įstaigų, kitų valstybės valdymo institucijų vadovų įsakymai ir įsakymais patvirtinti kiti norminiai teisės aktai (instrukcijos, taisyklės, programos, nuostatai, tvarka, reglamentai, rekomendacijos ir kt.) Lietuvos banko valdybos nutarimai. Įsakymai ir potvarkiai, turintys vienkartinę, patvarkomąją reikšmę nėra norminiai teisės aktai.

Vietinius poįstatyminius aktus leidžia vietos savivaldybės ir jų vykdomieji organai, aukštesniosios administracinių vienetų institucijos. Tai savivaldybių tarybų ir valdybų sprendimai, merų potvarkiai, apskričių viršininkų įsakymai, sprendimai ir kt. Vietos savivaldos aktų ypatumas yra jų teritorinis apibrėžtumas, savarankiškumas sprendžiant vietinio lygio klausimus.

Žinybiniai poįstatyminiai aktai yra bendro veikimo teisės aktų, kurie taikomi tik specialiajai visuomeninių santykių sferai (kariams, teisėsaugos institucijų pareigūnams, sveikatos apsaugos darbuotojams ir kt.), atmaina.

Vidaus organizacinius poįstatyminius aktus leidžia įvairios nevalstybinės organizacijos savo vidaus klausimams reguliuoti. Tokie aktai taikomi tik šių organizacijų nariams. Politinių partijų, politinių organizacijų, profesinių sąjungų, visuomeninių organizacijų, religinių bendruomenių ir bendrijų įstatai ar steigimo dokumentai kuriami atitinkamų įstatymų pagrindu. Jie nustato tik bendras organizavimo nuostatas, ir kiekviena tokia organizacija gali įstatuose numatyti savo tikslų, uždavinių, funkcijų ir kitokią specifiką.



Įstatymų ir kitų teisės norminių aktų rengimo stadijas, teisės aktų formas, struktūros, turinio ir kalbos reikalavimus reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės norminių aktų rengimo tvarkos įstatymas (Žin., 1995, Nr. 41-991 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais), teisingumo ministro įsakymas „Dėl įstatymų ir kitų teisės aktų rengimo rekomendacijų“ (Žin. 2002, Nr. 50-1923).

1.5.3. Norminių teisės aktų galiojimas

Tam, kad teisės normos būtų tinkamai įgyvendinamos, būtina tiksliai apibrėžti norminių aktų galiojimo ribas laiko, erdvės atžvilgiu ir asmenų (subjektų) kategorijai, kuriems jos taikomos.

Norminio teisės akto galiojimas laiko atžvilgiu paprastai prasideda ne nuo jo priėmimo, bet nuo oficialaus paskelbimo momento, jeigu pačiame akte nenumatyta kitaip. Tai ypač pasakytina apie įstatymus.

Įstatymai ir kiti teisės aktai oficialiai skelbiami „Valstybės žiniuose“, laikantis Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės norminių aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos“ reikalavimų (Žin., 1993, Nr. 12-296 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

Lietuvos Respublikos Seimo priimti įstatymai ir kiti teisės aktai, Respublikos Prezidento dekretai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, kuriuose nustatomos, keičiamos ar pripažįstamos netekusiomis galios teisės normos, įsigalioja kitą dieną po to, kai jie pasirašyti Ministro Pirmininko ir atitinkamo ministro paskelbiami „Valstybės žiniuose“. Tie Vyriausybės nutarimai, kuriuose nėra nustatomos, keičiamos ar pripažįstamos netekusiomis galios normos, taip pat Ministro Pirmininko potvarkiai įsigalioja jų pasirašymo dieną, nors jie ir vėliau paskelbti „Valstybės žiniuose“. Visuose šiuose aktuose gali būti nustatyta vėlesnė jų įsigaliojimo data arba numatyta kitokia įsigaliojimo tvarka. Išimtiniais atvejais Respublikos Prezidento dekretas dėl karo ar nepaprastosios padėties įvedimo įsigalioja po jo paskelbimo per visuomenės informavimo priemones.

Konstitucinio Teismo aktai įsigalioja nuo oficialaus paskelbimo „Valstybės žiniuose“ arba specialiame Seimo leidinyje, arba respublikiniuose laikraščiuose per Lietuvos telegramų agentūrą (ELTA).

Lietuvos banko valdybos, ministrų, Vyriausybės įstaigų bei kitų valstybės valdymo institucijų vadovų, taip pat aukštesniųjų administracinių vienetų valdymo institucijų, savivaldybių ir jų vykdomųjų institucijų priimti teisės aktai įsi-

galioja kitą dieną po jų paskelbimo atitinkamai „Valstybės žiniuose“ ar vietinėje spaudoje, jeigu pačiuose teisės aktuose nenustatoma vėlesnė jų įsigaliojimo diena.

Norminio akto galiojimas pasibaigia, kai:

1) *baigiasi akto galiojimo nustatytas laikas* (pavyzdžiui, Gyventojų ir būsto visuotinio surašymo įstatymo galiojimas baigėsi, atlikus tokį surašymą);

2) *kompetentingas valstybės organas tiesiog jį panaikina*; (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos teritorijoje galiojančių aktų, priimtų iki 1990 m., pripažinimo netekusiais galios įstatymas);

3) *išleidžiamas norminis aktas, kurio normos kitaip reguliuoja tuos pačius visuomeninius santykius* (pavyzdžiui, 1995 m. priimtas Valdininkų įstatymas 1999 m. buvo pakeistas Valstybės tarnybos įstatymu). Dažnai kompetentingas valstybės organas pakeičia, papildo ar panaikina ne visą teisės aktą, bet atskirus jų straipsnius, dalis, punktus ir t. t.

Paprastai įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai atgalinės galios neturi. Nuo Senovės Romos laikų žinoma teisinė formulė ir dabartinėmis sąlygomis neabejotinai yra demokratinis principas, garantuojantis žmonių teises ir laisves ir sustiprinantis teisėtvarkos stabilumą. Tačiau ir ši įstatymo negrįžtamumo taisyklė turi išimtis. Norminiai aktai įgauna atgalinę galią tuo atveju, jei tai atitinka visuomenės interesus, ką kiekvienu konkrečiu atveju nustato įstatymų leidėjas, t.y. jo normos taikomos faktams, kurie atsirado iki to akto įsigaliojimo. Atgal galioja norminiai aktai, kai:

1) apie tai nurodyta pačiame akte (pavyzdžiui, įvairių išmokų indeksavimas);

2) jų normos panaikina ar sušvelnina baudžiamąją ir administracinę atsakomybę už anksčiau padarytus teisės pažeidimus;

3) konkretina anksčiau išleistus norminius teisės aktus.

Kiekvienas norminis aktas galioja tam tikroje erdvėje, kurią riboja tos tam tikra teisėkūros organų apibrėžta teritorija. Kalbant apie valstybę, tai ją sudaro sausumos teritorija, vidaus ir teritoriniai vandenys, oro erdvė virš jų, žemės gelmės tarp valstybių sienų, ambasadų teritorija užsienio šalyse, visi laivai, esantys atviroje jūroje ir kitų valstybių teritoriniuose vandenyse, skraidantieji aparatai, esantys atmosferoje. Savivaldos institucijų aktai galioja tam tikrame administracinio teritorinio padalijimo vienetu ir pan.

Paprastai **norminiai teisės aktai galioja visiems piliečiams**, kurie yra tų aktų galiojimo erdvėje, tarp jų ir asmenims be pilietybės ir užsieniečiams. Beje, užsieniečiai ir asmenys be pilietybės negali būti tam tikrų teisinių santykių subjektai (neturi rinkimų teisės, negali dirbti valstybės tarnyboje ir t.t.). Tik di-



plomatinį imunitetą turintiems užsieniečiams negalioja baudžiamieji ir administraciniai įstatymai.

Norminiai aktai gali būti taikomi ne tik visiems be išimties tos valstybės gyventojams, bet tik tam tikrai asmenų (subjektų) kategorijai (kariams, valstybės tarnautojams, geležinkelių transporto darbuotojams, invalidams ir kt.). Paprastai tai galima suvokti iš akto pavadinimo ir jo turinio.

1.6. TEISĖS REALIZAVIMAS

Teisės pagrindinė paskirtis - reguliuoti visuomeninius santykius, veikti jų dalyvių elgesį, pasiekti tam tikrus socialinius tikslus. Įstatymuose, poįstatyminiuose aktuose įtvirtintos teisės normos sukurtos tam, kad jų reikalavimai būtų įgyvendinami, nes teisė be realizavimo netenka savo prasmės. Tik realizuojant pasiekiami teisės normų tikslai, užtikrinamas teisinio reguliavimo efektyvumas.

Teisės realizavimas - tai teisės normų nustatytų reikalavimų ir galimybių įgyvendinimas teisės subjektų (valstybinių institucijų, nevalstybinių organizacijų, pareigūnų, piliečių) praktinėje veikloje. Kitaip sakant, teisės realizavimas yra teisinių paliepimų įkūnijimo procesas teisės subjektų elgesyje. Jis gali būti įgyvendinimas įvairiai. Pagal teisės realizavimo pobūdį skiriamos keturios jo formos: laikymasis, vykdymas, naudojimasis teise ir teisės taikymas.

Teisės laikymasis - pati paprasčiausia teisės įgyvendinimo forma, pasireiškianti subjekto susilaikymu nuo teisės uždraustų veiksmų pasyviu elgesiu ir nepriešingišku vykdymu jam nustatytų pareigų. Laikantis teisės normų reikalavimų nereikia atlikti kokios nors specialios veiklos, o užtenka nevykdyti veiksmų, kuriuos draudžia teisės normos (kelių eismo, higienos, aplinkos apsaugos ir kitų taisyklių reikalavimų laikymasis).

Teisės vykdymas - tai tiksliausia teisės realizavimo forma, kai teisės subjektai teisėta veikla aktyviais veiksmais vykdo jam pavestas pareigas. Pavyzdžiui, jaunuolis šaukiamas atlikti privalomąją pradinę karo tarnybą, kartu vykdydamas pareigą, numatytą Lietuvos Respublikos Konstitucijos 139 straipsnyje; arba pareiga mokėti įstatymuose numatytus mokesčius; važiuojant visuomeniniu transportu įsigyti bilietą; sumokėti už pirktą prekę ir kt. Laiku ir tinkamai neįvykdžius minėtų pareigų pažeidėjui gali būti taikomos atitinkamos sankcijos.

Naudojimasis teise - labai paplitusi teisės realizavimo forma, kai teisės subjektas savo nuožiūra realiai gali įgyvendinti arba neįgyvendinti teisės normomis leistinių veikų, naudotis suteiktomis teisėtomis galimybėmis. Pavyzdžiui,

paveldėtojas gali pareikšti savo teises į paveldimą turtą, bet gali nuo jų ir atsisaityti, teisė dalyvauti ar nedalyvauti rinkimuose, teisė disponuoti nuosavybe, gaminybė sudaryti civilinius sandorius.

Teisės laikymasis, vykdymas ar naudojimas ja yra tiesioginės teisės realizavimo formos, nes patys teisės subjektai (valstybinės institucijos, visuomeninės organizacijos, pareigūnai, piliečiai) savo veikla tiesiogiai įgyvendina teisės normų paliepiumus.

Tačiau realizuojant teisę dažnai pasitaiko tokių momentų, kai minėtos formos neleidžia visu mastu realizuoti teisių ir pareigų, numatytų teisės normose. Tuo atveju būtina taikyti teisę kaip ypatingą jos realizavimo formą.

Teisės **taikymas** - tai tokia teisės realizavimo forma, kai teisės normų nustatytus reikalavimus įgyvendina valstybės kompetentingi organai ar institucijos (pareigūnai), valdinga veikla priimdami specialius aktus (sprendimus, nuosprendžius, nutarimus, įsakymus) ir esant reikalui panaudodami valstybės prievartos priemones.

Būtinumas taikyti teisę, t.y. priimti specialų sprendimą, suteikiantį konkrečioms asmenims teises ir pareigas, atsiranda šiais atvejais:

- > kai teisinio santykio subjektas yra valstybės ar savivaldybės institucijos, privalančios atlikti kokius nors veiksmus konkretaus asmens naudai (pavyzdžiui, išmokėti pašalpą, išskirti žemės sklypą ir pan.);
- > kai atsiranda ginčas tarp konkretaus teisinio santykio subjektų dėl kokių nors teisių ar pareigų (pavyzdžiui, dalijant turtą tarp išsituokusių sutuoktinių, neįvykdžius sutartinių įsipareigojimų ir pan.);
- > kai būtina nustatyti konkretaus asmens kokių nors teisių ar pareigų nutraukimo faktą (pavyzdžiui, žmogaus pripažinimas nežinia kur esančiu ar neveiksniu ir pan.);
- > kai teisės normos pažeidėjui taikoma sankcija (pavyzdžiui, teismo nuosprendis už padarytą nusikaltimą, policijos nutarimu skirta administracinė nuobauda už nedidelį chuliganizmą ir pan.).

Teisės taikymo tvarką reguliuoja procesinės teisės normos, kurios nustato kompetentingos institucijos įgaliojimus, pasireiškiančius specialaus sprendimo - vienkartinio individualaus teisės akto - priėmimu. Toks aktas įtvirtina konkrečias subjektų teises ir pareigas ir turi bendrai privalomą reikšmę. Aktą privalo nenukrypstamai vykdyti tiek teisinio santykio subjektai, tiek ir kiti suinteresuoti asmenys.

Teisės taikymas — visuomet logiški veiksmai. Taikymo teisėtumas ir pagrįstumas užtikrina šio proceso teisingumą, leidžia išvengti nukrypimų nuo teisės normų reikalavimų.



1.7. TEISINIAI SANTYKIAI

Tarpusavyje bendraudami žmonės užmezga įvairius visuomeninius santykius: asmeninius, religinius, etinius ir kt. Šių santykių pobūdis nustato žmonių elgesio taisyklių specifiką. Santykiai tarp šventiko ir tikinčiųjų bažnytinių apeigų metu grindžiami religinių tradicijų normų pagrindu, šeimos vidaus santykiai paprastai remiasi abipusio pasitikėjimo ir moralės normomis. Tačiau egzistuoja ypatinga žmonių santykių sritis, kuri dėl savo socialinio reikšmingumo be moralinių ir kitų normų negali apseiti be teisės normų reglamentavimo, kuris apibrėžia teisėto elgesio ribas.

Teisės normomis sureguliuoti visuomeniniai santykiai, kurių dalyviai (subjektai) turi valstybės garantuotas abipuses subjektyvias teises ir teises pareigas, yra vadinami **teisinais santykiais**.

Teisiniai santykiai atsiranda kasdieniame gyvenime ir yra organiškai nenutrūkstamu ryšiu susiję su įvairiais gyvenimiškais santykiais. Žmonės perka įvairias prekes, naudojami visuomeniniu transportu, naudojami buitinėmis paslaugomis ir pan., tačiau teisės normos reguliuoja ne visus žmonių poelgius, o tik tuos, kurie yra valstybės ginami ar jos nukreipiami.

Svarbiausias teisinio santykio bruožas yra tas, kad asmenys sueina į juridiškai reikšmingus visuomeninius santykius, įgyja teisės normų nustatytas teises ir pareigas. Darbuotojo ir darbdavio, studento ir mokymo įstaigos, skaitytojo ir bibliotekos, gydymo įstaigos ir paciento, pardavėjo ir pirkėjo, vežėjo ir keleivio ir daugelis kitų santykių yra sureguliuoti teisės normomis ir todėl jie yra teisiniai, nes juos gina valstybė.

Teisiniams santykiams būdingi šie požymiai, atskiriantys juos nuo kitų visuomeninių santykių:

1. Teisiniai santykiai atsiranda tik teisės normos pagrindu. Teisės normos visada yra abstraktaus pobūdžio, nes tai visus įpareigojančios bendro elgesio taisyklės, teisiniuose santykiuose jų reikalavimai individualizuojami, sukonkretinami kiekvienam atvejui. Visuomeniniai santykiai, nereguliuoti teisės normomis, negali sukelti teisinių padarinių. Žmonėms atsisakius draugauti, valstybė negali priversti jų tęsti draugystę, nes to nereguliuoja teisės normos.

2. Teisiniuose santykiuose išreikšta jų dalyvių valia, nes jie sąmoningai užmezga šiuos santykius ir jų ketinimai sutampa. Be tokios valios, teisiniai santykiai beprasmiški, nes kiekvienas santykis - tai dviejų šalių bendras tarpusavio ryšys. Teisės norma vienam teisinio santykio dalyviui suteikia tam tikrą teisę, o

kitą dalyvį įpareigoja. Kai kuriais atvejais teisinis santykis gali atsirasti ir be subjektų valios. Vairuotojas, viršijęs greitį ir partrenkęs pėstijį, privalo apmokėti jo gydymo išlaidas, nors vairuotojas ir nenorėjo būti tokio teisinio santykio dalyvis.

3. Teisės santykio užtikrinimo būdas yra valstybės prievarta, kuri naudojama, jeigu viena iš šalių nukrypsta nuo teisės normos reikalavimų (sakykime, nevykdo sutartinių įsipareigojimų). Tokiu atveju nukentėjęs subjektas gali kreiptis į teismą ar kitą kompetentingą instituciją, kad apgintų jo pažeistą teisę.

4. Teisinių santykių atsiradimo, pakeitimo ir nutraukimo prielaidos yra **juridinis faktas**. Jis yra numatytas teisės normos hipotezėje. Tai konkreti gyvenimiška aplinkybė, sukelianti teises pasekmes. Nuo to ar kito juridinio fakto buvimo priklauso paties teisinio santykio egzistavimas.

Juridinius faktus galima skirstyti į *įvykius*, t.y. teisiškai reikšmingus faktus, kurie nepriklauso nuo žmonių valios (gimimas, natūrali mirtis, liga, gaisras, stichinė nelaimė, senaties termino pasibaigimas), ir *veiksmus*, vykdomus pagal žmonių valią.

Veiksmai, kurie atitinka teisės normų reikalavimus ir nėra jų draudžiami, laikomi *teisėtais* (visos sutartys ir sandoriai, santuokos sudarymas). *Neteisėti* veiksmai - tai tokie juridiniai faktai, kurie prieštarauja teisės normų reikalavimams. Gali pasireikšti teisinės pareigos nevykdymu (mokesčių nemokėjimas) arba teisinio draudimo nesilaikymu (piliečio ar pareigūno garbės ir orumo pažeidimas). Neteisėtiems faktams priskiriami: nusikaltimai, administraciniai teisės pažeidimai, drausminiai nusižengimai, civiliniai deliktai.

Teisinis santykis yra sudėtingas reiškiny, jį sudaro keturi struktūriniai elementai: *subjektai, subjektinės teisės, teisinės pareigos ir objektas*.

Teisinių santykių subjektai (dalyviai) gali būti fiziniai asmenys (piliečiai, asmenys be pilietybės, užsieniečiai), juridiniai asmenys, turintys įstatymo pripažintą teisnumą ir veiksnumą, bei valstybė, kai ji yra tarptautiniuose teisiuose santykiuose arba tampa tam tikrų turtinių santykių dalyve (valstybei galima dovanoti, testamentu palikti turtą ir t.t.).

Teisnumas - tai teisės normų nustatytas gebėjimas turėti subjektines teises ir pareigas. Fizinio asmens teisnumas atsiranda asmens gimimo momentu ir išnyksta jam mirus. Kai kuriais atvejais teisnumą apibrėžia tam tikras amžius, pavyzdžiui, teisė rinkti, būti išrinktam, sudaryti santuoką. Juridinis asmuo teisnumą įgyja įstatymo nustatyto pagrindu nuo įsteigimo, kai kuriais atvejais nuo jos įregistravimo momento. Kad taptų realiu teisinių santykių dalyviu, teisinis subjektas turi būti veiksnus.

Veiksnumas - tai fizinio ar juridinio asmens, valstybės institucijos teisės normų nustatytas galėjimas savo veiksmais įgyti teises ir sukurti pareigas, taip



pat atsakyti už padarytus teisės pažeidimus. Įvairiose teisės šakose fizinio asmens veiksnio atsiradimo momentas nustatomas skirtingai. Pavyzdžiui, civilinėje teisėje asmens veiksnias atsiranda visiškai sulaukus pilnametystės, t.y., kai jam sukanka 18 metų. Baudžiamojoje ir administracinėje teisėje atsakomybė nustatyta nuo 16 metų, o už kai kuriuos sunkius nusikaltimus ir tyčinius nusižengimus - nuo 14 metų.

Asmenys yra įvairių teisinių santykių subjektai, tačiau jų dalyvavimas šiuose santykiuose priklauso nuo visuomeninius santykius reguliuojančių teisės normų pobūdžio. Pavyzdžiui, darbo teisinių santykių subjektas gali būti asmuo, dirbantis tam tikroje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Negali būti teisinių santykių, susijusių su pensiniu aprūpinimu, jei subjektas — asmuo nėra sulaukęs pensinio amžiaus ir pan.

Asmenys be pilietybės ir užsieniečiai dėl jų ypatingo statuso pagal Lietuvos Respublikos įstatymus turi ribotas subjektyvias teises ir teises pareigas.

Juridinių asmenų sąvokos turinį atskleidžia Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, kurio 2.33 straipsnyje nurodoma, kad juridinis asmuo yra savo pavadinimą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme. Juridinių asmenų veiksnias, kaip ir teisnias, atsiranda nuo jų įstatų registravimo momento ir ribojamas uždaviniais, kuriems įgyvendinti įsteigtas šis juridinis asmuo.

Teisinių santykių subjektai gali būti ir kai kurios organizacijos — ne juridiniai asmenys. Tai individualios (personalinės) įmonės, ūkinės bendrijos, kurios turi teisę užsiimti komercine ar ūkine veikla, numatytais atvejais sudaryti sutartis, skolinti ir skolintis lėšų už palūkanas, įgyti ar perduoti turtą ir t. t.

Teisinių santykių subjektas gali būti ne tik valstybinės institucijos, bet ir valstybė apskritai kai kuriuose turtiniuose santykiuose (išimtinės nuosavybės teisės į žemės gelmes, valstybinės reikšmės vidaus vandenį, miškus, kelius, istorijos, kultūros ir kitus objektus santykiuose), taip pat pasirašant tarptautines sutartis.

Subjektyvinė teisė — teisiškai galimo elgesio, leidžiančio subjektui visapusiškai patenkinti savo gyvenimiškus interesus, naudotis tam tikromis socialinėmis gerybėmis, priemone. Šia teise subjektas gali pasinaudoti, bet gali ir atsisakyti. Pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją aukštasis mokslas prieinamas visiems, tačiau ne visi šia teise pasinaudoja. Subjektyvinė teisė taip pat suteikia galimybę subjektui reikalauti iš kitų asmenų tam tikro elgesio (pristatyti produkciją pagal tiekimo sutartį, grąžinti paskolą) ir prirėikus kreiptis į valstybės prievartos aparatą, kad būtų apgintos pažeistos teisės.

Teisinė pareiga - tai teisės normų nustatytas teisinio santykio dalyvio privalomas elgesys, kurį asmuo turi atlikti kito subjekto atžvilgiu. Kitaip nei subjektinėje teisėje, jokių pretekstų negalima atsisakyti vykdyti prisiimtą ar nustatytą pareigą. Atsisakymas atlikti arba netinkamai įvykdyti teisinę pareigą užtraukia teisinę atsakomybę. Asmenys privalo mokėti mokesčius, šauktiniai atlikti karo tarnybą, valstybės tarnautojai atlikti jiems pavestas pareigas, valstybės institucijos vykdyti visuomenės interesų užtikrinimo funkcijas ir pan.

Subjektinės teisės ir teisinės pareigos yra glaudžiai susijusios ir sudaro teisinio santykio turinį, be ko jos negalėtų egzistuoti kaip teisiniai reiškiniai. Subjektinė teisė — tai tam tikro elgesio galimybė, o teisinė pareiga — tai privalomas, būtinas elgesys. Taigi teisiniame santykiyje vieno dalyvio subjektinė teisė (pardavėjo teisė gauti pinigus už parduotą daiktą) turi atitikti kito subjekto teisinę pareigą (pirkėjo pareigą sumokėti už pirtą daiktą).

Tam tikrais atvejais teisinių santykių subjektinės teisės gali būti nesusijusios su kito subjekto pareigomis ir atvirkščiai. Tokių teisių ir pareigų pavyzdys yra konkretaus subjekto teisė padovanoti ar palikti testamentu savo turtą.

Teisinių santykių objektas - tai materialios ir nematerialios vertybės, dėl kurių subjektams, kaip teisinių santykių dalyviams, atsiranda konkrečios teisės ir pareigos. Tai gamta, žmogaus pagaminti daiktai, pinigai, vertybiniai popieriai ir kitos materialios ir dvasinės gerybės, intelektinės veiklos rezultatai: literatūros, mokslo, meno kūriniai, išradimai ir kt. Kai kurių teisinių santykių objektas yra žmogaus gyvybė, sveikata, garbė, orumas ir kitos asmeninės nematerialios gerybės.

Teisiniai santykiai klasifikuojami įvairiais pagrindais, tačiau dažniausiai jie skirstomi pagal teisės šakas į *konstitucinius teisinius*, *administracinius teisinius*, *darbo teisinius*, *civilinius teisinius*, *šeimos teisinius* ir kitus teisinius santykius.

1.8. TEISĖTUMAS IR TEISĖTVARKA

Svarbią rolę įgyvendinant teisės normas turi teisėtumas. Tai aštri socialinė problema, vienas iš pagrindinių valstybės teisinės veiklos uždavinių. Sunku surasti teisės aktą, kuriame nebebūtų liečiamas šis aspektas. Teisės mokslas ir praktika skirtingai apibrėžia teisėtumo reiškinį.

Moksliniu požiūriu **teisėtumas** - tai visų teisės subjektų tikslus ir nenukrypstamas teisės normų laikymasis, visiškas jų turinio įgyvendinimas. Panašiai teisėtumą, kaip reikalavimą laikytis valstybės galiojančių įstatymų ir juos realiai vykdyti, apibrėžia ir teisės praktika.

.....37



Teisėtumą reikia suprasti ne kaip galiojančius įstatymus, nors jie ir sudaro teisėtumo pagrindą. Istorija rodo, kad įstatymai būdavo priimami visais laikais, tačiau teisėtumo nebuvo. Valdžios reikalavimas, kad gyventojai laikytųsi įstatymų, nebuvo privalomas valdančiosios klasės ar valstybės aparato viršūnės daliai ir ji galėjo pažeidinėti teisinius paliepiamus. Ir tik demokratinėse valstybėse visi yra lygūs prieš įstatymą ir vienodai atsako už teisėtumo pažeidimus, nes jis pakeliamas į konstitucinį rangą. Ir pagrindinis Lietuvos valstybės įstatymas - Lietuvos Respublikos Konstitucija (28 str.) - reikalauja, kad žmogus privalo laikytis Konstitucijos ir įstatymą, nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių.

Labai svarbu, kad teisėtumo laikytųsi ne tik eiliniai piliečiai ir organizacijos, bet ypač valstybės institucijos ir pareigūnai. Ypač nesuderinami valstybės veikloje tokie subjektyvūs faktoriai, kaip kyšininkavimas, korupcija, piktnaudžiavimas tarnybine padėtimi, biurokratizmas, karjerizmas ir kiti, nes tai labai menkina valstybės institucijų autoritetą.

Siekiant stiprinti teisėtumą, ypač svarbūs jo principai, t.y. pagrindinės pradinės nuostatos ir vadovaujantys veiksniai, sudarantys teisėtumo turinį. Tradiciniai teisėtumo principai (reikalavimai) yra: įstatymo viršenybė; teisėtumo vieningumas; teisėtumo visuotinumas; pažeidėjų teisinės atsakomybės neišvengiamumas; teisėtumo ir tikslingumo derinimas; asmenybės teisių ir laisvių garantavimas.

Įstatymo viršenybė. Tai reiškia, kad visi norminiai teisės aktai turi atitikti įstatymą, o visi įstatymai ir kiti aktai neprieštarauti Konstitucijai. Jeigu teisės aktas prieštarauja įstatymui, tai jau yra teisėtumo pažeidimas.

Teisėtumo vieningumas - tai reikalavimas, kad visos teisės normos būtų visoje jų galiojimo teritorijoje absoliučiai vienodai suprantamos ir vienodai įgyvendinamos. Nei institucijos, nei pareigūnai, taikantys norminius teisės aktus, negali jų aiškinti savo nuožiūra, remdamiesi savo subjektyviais įsitikinimais.

Teisėtumo visuotinimas reiškia, kad visi asmenys turi būti lygūs prieš įstatymą, neatsižvelgiant į jų tautybę, pareigas, turtinę, socialinę padėtį, religines pažiūras, nuopelnus valstybei. Visi jie privalo besąlygiškai įgyvendinti teisės reikalavimus. Negali būti įstatymo, kuris vieniems asmenims būtų privalomas, kitiems — ne, išskyrus specialius įstatymus.

Teisinės atsakomybės neišvengiamumas. Visi teisės pažeidimai privalo būti laiku išaiškinti ir kaltiesiems pritaikytas adekvatus valstybinis poveikis. Bet koks teisės pažeidimas kartu yra ir teisėtumo pažeidimas ir atleisti pažeidėjus nuo atsakomybės reikštų teisėtumo susilpninimą.

Teisėtumo ir tikslingumo derinimas. Nukrypimas nuo įstatymo negali būti pateisinamas tuo, kad jo laikymasis bet koku atveju yra netikslingas. Teisėtumas numato galimybę ir būtinumą taikant teisės normas atsižvelgti į tikslingumą, tačiau tik tiek, kiek tai nustatyta įstatymuose.

Asmenybės teisių ir laisvių garantavimas išreiškiamas valstybės konstitucine pareiga ginti žmogaus ir piliečio teises ir laisves, kurios kaip svarbiausi demokratijos elementai tampa visuomeninio gyvenimo realija tik įgyvendinant jas, o kartu ir teisėtumą.

Įgyvendinus teisėtumą, susidaro teisėtvara, ji yra galutinis teisės realizavimo punktas. **Teisėtvara – tai teisės normomis sureguliuotų visuomeninių santykių faktinė būseną, atsiradusi įgyvendinus teisėtumą.** Teisėtumas yra teisėtvarkos pagrindas. Teisėtvara atsiranda tada, kai teisės normomis reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviai savo elgesį suderina su teisės normų reikalavimais ir vienaip ar kitaip apima beveik visas socialinio gyvenimo sferas.

Teisėtvarkos pagrindas — teisėtumas turi būti ne tik skelbiamas, bet realiai įgyvendinamas. Teisėtvarkos negalima užtikrinti bet kokiomis priemonėmis, jos turi būti tik teisėtos. Negalima demaskuoti nusikaltėlio neteisėtais metodais, kas praktikoje labai retai padeda nustatyti tiesą. Maža to, tokie veiksmai griauia įstatymo autoritetą, visuomenėje suformuoja nuomonę, kad įstatymą galima pažeisti ir apeiti. Teisėsaugos organų veiklą reglamentuoja įstatymai. Jie užtikrina kovos su teisės pažeidimais efektyvumą, neleidžia, kad būtų nuteisti nekalti asmenys ir išteisinti nusikaltėliai. Šiuolaikinės kriminalistikos priemonės, mokslo laimėjimai, procesinės normos sudaro visas prielaidas išaiškinti sudėtingus nusikaltimus, tuo pačiu išvengiant teisėtumo pažeidimų.

Nuo teisėtvarkos reikia skirti *viešąją tvarką*, ši yra visos socialinių normų sistemos veikimo rezultatas. Todėl viešosios tvarkos sąvoka yra platesnė negu teisėtvarkos, kuri yra sudedamoji viešosios tvarkos dalis, sąvoka. Taigi bet koks teisėtvarkos pažeidimas kartu yra ir viešosios tvarkos pažeidimas. Kita vertus, galimi tokie viešosios tvarkos pažeidimai, kuriais teisėtvarka nėra pažeidžiama.

Teisėtvarka yra glaudžiai susijusi su teisėtumu, nes teisėtvarka gali būti užtikrinama tik griežtai laikantis teisėtumo. Nuo teisėtumo ir teisėtvarkos būklės priklauso asmenybės laisvės ir demokratijos laipsnis, jos teisių realumas, o tai yra valstybės veiklos pagrindinis tikslas. Teisėtvarką galima įvertinti pagal teisėtumo reikalavimų vykdymą. Jeigu subjektai elgiasi pagal įstatymus, tai galima teigti, jog teisėtvarka yra aukšto lygio, visuomenė aukštos moralės. Jei subjektų veiksmai prieštarauja teisėtumo reikalavimams, jei teisės pažeidimai laiku neišaiškinami ir teisės pažeidėjai nenubaudžiami, jei silpna prevencinė veikla — galima teigti, kad teisėtvarka žemo lygio.

Teisėtumas ir teisėtvarka užtikrinami bendromis (ekonominėmis, socialinėmis, politinėmis, visuomeninėmis) ir specialiomis teisinėmis garantijomis, įgyvendinamomis teisėsaugos institucijų (teisės pažeidimų prevencinė veikla, nusikaltimų užkardymas ir išaiškinimas, teisės pažeidimų pasekmių atkūrimas ir kt.) įtikinimo ir prievartos metodais.



Vyrauja įtikinimo metodas, o jo tikslas - įdiegti asmenims elgesio, atitinkančio teisės normų reikalavimus, laikymąsi.

Asmenims, kurie nepaklūsta valstybės ir visuomenės interesų nustatytiems reikalavimams ir kai išsentos visos įtikinimo, auklėjamojo poveikio priemonės, panaudojama valstybės prievarta. Ją įgyvendina teisėsaugos organai ar kitos kompetentingos valstybės institucijos.

Taigi teisėtumas ir teisėtvara yra visuomenės normalaus gyvenimo civilizuotas pagrindas. Teisėtumas ir teisėtvara užtikrina asmens teisių ir laisvių apsaugą, formuoja visuomenėje aukštą teisinę sąmonę ir teisinę kultūros lygį.

1.9. TEISĖS PAŽEIDIMAI IR TEISINĖ ATSAKOMYBĖ

Teisės subjektai - fiziniai ir juridiniai asmenys, valstybės institucijos, pareigūnai — paprastai nenukrypstamai laikosi galiojančių teisės normų ir vykdo jas. Tačiau yra situacijų, kai minėti subjektai pažeidžia valstybės nustatytas teisės normas ir savo neleistinu elgesiu daro teisės pažeidimus. Valstybė negali nereaguoti į daromus teisės pažeidimus ir privalo taikyti atitinkamas poveikio priemones, kurios vadinamos teisine atsakomybe.

1.9.1. Teisės pažeidimo sąvoka ir požymiai

Teisės pažeidimas - tai fizinių ir juridinių asmenų priešinga teisei, kalta veika (veikimas ar neveikimas), kuria padaroma žala visuomenei ir už ką yra numatyta teisinė atsakomybė.

Kaip ir bet koks socialinis reiškiny, taip ir teisės pažeidimai turi savo dėsningumus ir juos sukeliančias ekonomines, politines, socialines, dorovines ir kitokias priežastis, kurias nagrinėja speciali teisės mokslo šaka — *kriminologija*.

Teisės pažeidimas turi griežtai apibrėžtus požymius, skiriančius jį nuo moralės, papročių, tradicijų ir kitų socialinių normų pažeidimų.

1. Žmogaus elgesys, pasireiškiantis veikimu ar neveikimu.

Teisės pažeidimas - tai **veika**, kurią apibūdina veikimas ar neveikimas. Veikimas - tai aktyvus pažeidėjo elgesys, tam tikri jo veiksmai (vagystė, plėšimas, sukčiavimas ir kt). Neveikimas - tai pasyvi pažeidėjo elgesio forma, kai asmuo nedaro to, kas yra numatyta konkrečioje teisės normoje arba sutartyje

(vengia mokėti mokesčius, neatvyksta į darbą, neatlieka privalomosios karo tarnybos, negrąžina gautos paskolos). Žmogaus mintys, norai, įsitikinimai nėra teisės pažeidimas, jeigu tai nepasireiškia jo elgesyje.

2. Veikos priešingumas teisei

Teisės pažeidimas yra valstybės uždrausta veika, prieštaraujanti elgesiui, nustatytam teisės normoje. Priešinga teisei veika gali pasireikšti įvairiomis formomis: nevykdant pavestų pareigų; tiesiogiai pažeidžiant teisės draudimą piktnaudžiaujant subjektine teise; viršijant savo kompetenciją ir t.t. Neturi reikšmės tas faktas, kad teisės pažeidėjas nežinojo tam tikros teisės normos, nes įstatymų nežinojimas nuo atsakomybės neatleidžia. Kita vertus, tai, ko teise nedraudžia, negalima laikyti teisės pažeidimu.

3. Teisei priešingos veikos žalingumas visuomenei.

Bet koks teisės normos pažeidimas padaro žalą asmenims, valstybei, visuomenei arba sukelia grėsmę tokiai žalai atsirasti. Žala gali būti fizinė ir dvasinė, materialinė ir moralinė, išmatuojama ir neišmatuojama ir kt. Ne bet koks žalos padarymas asmenims yra laikomas teisės pažeidimu. Įstatymas leidžia padaryti žalą kitiems asmenims būtinąsios ginties, nusikaltėlio sulaikymo, būtinąjo reikalingumo atvejais.

4. Teisės subjektų elgesio kaltumas.

Teisės pažeidimas yra ne tik socialiai pavojinga, bet ir visais atvejais kalta veika, t.y. teisės pažeidėjo laisvos valios išreiškimo rezultatas. Kaltės esmė, atsižvelgiant į jos formą (tyčios ar neatsargumo), reiškiasi subjekto neigiamu požiūriu teisės saugomų visuomenės interesų atžvilgiu, pažeidžiant valstybės nustatytą teisės normą.

5. Teisei priešingos veikos baudžiamumas.

Už kiekvieną padarytą teisės pažeidimą turi būti numatyta teisinė atsakomybė, t.y. pažeidėjui taikomos valstybės poveikio priemonės, nustatytos teisės normų sankcijose, sukeliančios jam tam tikras neigiamas pasekmes ar suvaržymus.

1.9.2. Teisės pažeidimo sudėtis

Teisės pažeidimas neišvengiamai sukelia valstybės, jos institucijų atsakomąją reakciją, nes už neteisėtus veiksmus pažeidėjas yra traukiamas atsakomybėn. Siekiant numatyti, kokiais atvejais asmeniui, padariusiam teisės pažeidimą, turi būti taikomos valstybės prievartos priemonės, būtina nustatyti pada-



rytos veikos teisės pažeidimo sudėtį, ją sudaro keturi elementai: 1) *teisės pažeidimo subjektas*; 2) *teisės pažeidimo objektas*; 3) *teisės pažeidimo subjektyvioji pusė*; 4) *teisės pažeidimo objektyvioji pusė*.

1. Teisės pažeidimo **subjektu** gali būti pakaltinamas ir sulaukęs įstatymo nustatyto amžiaus asmuo, kuris darydamas visuomenei pavojingą veiką suprato teisės normų reikalavimus, savo veiksmų esmę ir galėjo juos valdyti.

Asmuo, kuris darydamas teisės pažeidimą buvo nepakaltinamas, teisinėn atsakomybėn netraukiamas. Nepakaltinamu pripažįstamas toks asmuo, kuris negalėjo suprasti savo veiksmų esmės arba jų valdyti dėl chroniškos psichinės ligos, laikino psichinės veiklos sutrikimo, silpnaprotystės ar kitokios patologinės būsenos. Nepakaltinamumas nustatomas remiantis medicinos ekspertų išvada.

Antra asmens pripažinimo teisės pažeidimo subjektu būtina sąlyga yra jo amžius. Įstatymuose nustatyta skirtina minimali amžiaus, nuo kurio asmuo, padaręs teisės pažeidimą, traukiamas teisinėn atsakomybėn, riba. Už administracinius teisės pažeidimus, kaip ir už nusikaltimus, atsako asmenys, sulaukę 16 metų, o už itin pavojingus nusikaltimus ir kai kuriuos administracines teisės pažeidimus - nuo 14 metų. Už darbo drausmės pažeidimus drausminės nuobaudos gali būti skiriamos darbuotojams, sulaukusiems 14 metų, visiška materialinė atsakomybė pagal darbo įstatymus numatyta asmenims, ne jaunesniems kaip 18 metų.

Civilinių teisinių pažeidimų (deliktų) ir kai kurių nusikaltimų valstybės tarnybai bei nusikaltimų ūkininkavimo tvarkai subjektu gali būti ne tik veiksnus fizinis asmuo, bet ir juridiniai asmenys.

2. Teisės pažeidimo **objektu** yra valstybės sureguliuoti ir saugomi visuomeniniai santykiai, kuriems teisės pažeidimu padaroma ar gali būti padaryta žala. Teisiniai gėriai, į kuriuos kėsিনamasi teisės pažeidimais, gali būti įvairūs. Jie yra numatyti kai kurių teisės šakų įstatymuose, poįstatyminiuose aktuose, įvairiose sutartyse, tarptautiniuose dokumentuose.

3. Teisės pažeidimo **subjektyviąją pusę** sudaro kaltė, t.y. teisės pažeidėjo psichinis požiūris į padarytą neteisėtą veiką ir jos pasekmes. Kaltė gali pasireikšti tyčia ar neatsargumu.

Tyčia - tai kaltės forma, kai asmuo suvokia savo veiklos pavojingumą, numato jos padarinius ir jų siekia arba sąmoningai leidžia jiems atsirasti. Tyčia yra dviejų rūšių: tiesioginė ir netiesioginė.

Tiesioginei tyčiai būdinga tai, kad asmuo suvokia savo veikos pavojingumą, numato žalingas pasekmes ir jų siekia (vagystė, išžaginimas). *Netiesioginė tyčia* pasireiškia tuo, kad asmuo suvokia savo veikos pavojingumą, numato žalingus padarinius ir nors jų nenori, tačiau sąmoningai leidžia jiems atsirasti. Pavyz-

džiui, plėšikas smogė žmogui peiliu, turėdamas tikslą ne jį nužudyti, bet apiplėšti, nors ir suvokė, kad smūgis galėjo būti mirtinas.

Neatsargumas - tai kaltės forma, kai asmuo numatė, kad jo veika gali sukelti žalingas pasekmes, bet lengvabūdiškai tikėjosi, kad jų bus išvengta arba nenumatė, kad gali kilti tokios pasekmės, nors galėjo ir turėjo tai numatyti. Yra skiriamos dvi neatsargumo rūšys - priešingas teisei pasitikėjimas ir priešingas teisei nerūpestingumas.

Priešingas teisei pasitikėjimas pasireiškia tuo, kad asmuo numato savo veiklos žalingų padarinių atsiradimą, tačiau lengvabūdiškai tikisi jų išvengti (vairuotojas, pasitikėdamas savo sugebėjimais, viršija leistiną greitį ir sužaloja žmogų).

Priešingas teisei, nerūpestingumas (aplaidumas) apibūdinamas tuo, kad asmuo nenumatė žalingų padarinių, nors galėjo ir privalėjo jas numatyti (nerūpestingai per langą išmestas butelis sužalojo praeivį).

Žmogui, padariusiam teisės pažeidimą dėl neatsargumo, rezultatas visuomet yra nelauktas, nes kažkokiu momentu įvykių jis nekontroliavo ir jie plėtojosi savaime. Todėl už neatsargų teisės pažeidimą paprastai baudžiama švelniau nei už tyčinį.

4. Teisės pažeidimo **objektyvioji** pusė parodo, kaip, kokiais veiksmais, būdais ir kokiomis aplinkybėmis padaromas konkretus teisės pažeidimas. Teisės pažeidimo objektyvioji pusė - tai pavojinga veika, jos žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp veikos ir pasekmių, teisės pažeidimo padarymo laikas, vieta, būdas, kitos aplinkybės, būdingos kiekvienam teisės pažeidimui. Iš minėtų požymių būtinas yra tik veika. Kitų nurodytų aplinkybių gali ir nebūti konkrečiose teisės pažeidimų sudėtyse, tačiau vargu ar įmanomas teisės pažeidimas be jo padarymo laiko, vietos, būdo, pavyzdžiui, viešosios rimties trikdymas, pasireiškiantis triukšmo kėliniu viešosiose vietose, butuose ir bendrabučiuose nakties metu ir pan.

Padaryta žala visada turi būti tiesioginis teisei priešingų veiksmų rezultatas. Pavyzdžiui, tyčinius kūno sužalojimus gali padaryti tik nukentėjusįjį užpuolęs, o ne koks nors kitas asmuo. Žmogus atsakyti už atsiradusią žalą gali tik tada, kai žala buvo jo veikos padarinys, t.y. kada tarp jo padarytos veikos ir atsiradusių padarinių yra priežastinis ryšys (girtas vairuotojas išvažiuoja į priešingą eismo juostą ir padaro avariją).

Minėti keturi pagrindiniai teisės pažeidimo sudėties elementai yra glaudžiai susiję ir jeigu nors vieno iš jų nėra, bet kokia veika negali būti teisės pažeidimu. Pavyzdžiui, nesant kaltės, žala gali būti padaryta būtiniosios ginties ar būtinojo reikalingumo situacijoje; nesant subjekto, žalingos pasekmės gali atsirasti dėl stichinių nelaimių, gyvūnų elgesio ar neveiksnių asmenų veiksmų. Šiais at-



vėjais nebus teisės pažeidimo, nes nėra kai kurių jo sudėties elementų kartu paėmus.

Pagal visuomenei pavojingumo laipsnį ir pobūdį visi teisės pažeidimai paprastai skirstomi į *nusikaltimus* ir *nusirengimus*.

Nusikaltimai - tai visuomenei pavojingiausi teisės pažeidimai, numatyti baudžiamuosiuose įstatymuose, už kuriuos teismas taiko kriminalines bausmes. Naujasis Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas nusikalstamas veikas skirsto į nusikaltimus ir baudžiamuosius nusižengimus.

Visi kiti teisės pažeidimai, kurių įstatymas nepripažįsta nusikaltimais ir baudžiamaisiais nusižengimais, nelaikomi socialiai pavojingais. Jų sudėtis įtvirtinta daugelyje teisės šakų, išskyrus baudžiamąją teisę. Atsižvelgiant į tai, kokiai teisės šakai priklauso pažeista norma, skiriamos trys nusižengimų rūšys: administraciniai, drausminiai nusižengimai, apie juos plačiau bus kalbama atitinkamuose knygos skyriuose, ir civiliniai teisiniai nusižengimai (deliktai).

1.9.3. Teisinė atsakomybė ir jos rūšys

Teisinė atsakomybė - tai teisės normų numatyta subjekto pareiga už padarytą teisės pažeidimą patirti valstybinio poveikio priemones. Tai reiškia, kad teisinė atsakomybė visada yra susijusi su valstybės prievarta ir tokios prievartos priemonės yra šios atsakomybės turinys. Teisinė atsakomybė subjektui gali būti taikoma tik nustačius visus teisės pažeidimo sudėties elementus. Šis reikalavimas yra būtinas traukiant pažeidėjus baudžiamojon ar administracinę atsakomybę. Tačiau įstatymas iš šios taisyklės daro kai kurias išimtis - subjektas tam tikromis sąlygomis gali atsakyti ir nesant jo kaltės (atsakomybė už žalą, padarytą didesnio pavojaus šaltinio - CK 6.270 str.).

Teisine atsakomybe siekiama kelių tikslų: ginti teisėtvarką nuo antivalstybinių veikų; skatinti asmenis laikytis įstatymų, gerbti kitų žmonių teises ir teisėtus interesus; atkurti socialinį teisingumą priverstinai išieškant padarytus nuostolius, įpareigojant pašalinti kitų asmenų pažeistas teises, atlyginti padarytą žalą; užkirsti kelią naujiems teisės pažeidimams. Teisinės atsakomybės tikslai pasiekiami laikantis šių pagrindinių principų: *teisėtumo* (atsakomybės skyrimas ir vykdymas atliekamas tik pagal įstatymus); *teisingumo* (bausmės adekvatumas padarytai veikai); *tikslingumo* (prievartos priemonių individualizacija); *atsakomybės neišvengiamumo* (kiekvienas pažeidimas turi užtraukti atsakomybę).

Teisinę atsakomybę apibūdina šie požymiai:

1. Teisinės atsakomybės pagrindas yra teisės pažeidimo padarymo faktas. Teisės pažeidėjas žino, kad daro teisės uždraustus veiksmus ir sąmoningai veikia priešingai teisei ir kaltai.

2. Teisinę atsakomybę, kaip vieną iš valstybės prievartos rūšių, nustato valstybės teisės normų sankcijos.

3. Teisinė atsakomybė visada susijusi su kokiais nors negatyviais padariniais teisės pažeidėjui, pasireiškiančiais turtinėmis (bauda, turto konfiskavimu), asmeninėmis (laisvės atėmimu, administraciniu areštu, specialiosios teisės atėmimu), organizacinėmis (atleidimu iš darbo), psichologinėmis (pastaba, papeikimu) ir kitomis sankcijomis.

4. Teisinę atsakomybę nustato tik kompetentingi valstybės organai: teismai, teisėsaugos institucijų pareigūnai, įvairios tarnybos ir inspekcijos — darbo, priešgaisrinės apsaugos, higienos, administracinės komisijos it: kt.

5. Valstybės prievartos priemonės gali būti taikomos tik laikantis tam tikros įstatymo nustatytos procesinės tvarkos.

Teisinė atsakomybė atitinka teisės pažeidimų rūšis ir yra skirstoma į baudžiamąją, administracinę, drausminę, materialinę ir civilinę.

Baudžiamajai atsakomybei būdingos griežčiausios valstybės prievartos priemonės, kurias taiko teismai, skirdami BK numatytas bausmes. Patraukimo baudžiamojon atsakomybėn subjektas yra valstybė, todėl ši atsakomybės rūšis yra vieša ir išimtinai personalinio pobūdžio.

Administracinę atsakomybę už įstatymo nustatytus administracinius teisės pažeidimus taiko teismai, valstybės valdymo organai ir institucijos bei pareigūnai.

Drausminė atsakomybė atsiranda pažeidus darbo drausmę pagal vidaus darbo tvarkos taisykles visiems pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams (bendroji) ir pagal specialius įstatymus, drausmės ar tarnybos statutus — teisėjams, kariams, teisėsaugos institucijų pareigūnams, geležinkelių transporto darbuotojams (specialioji).

Materialinė atsakomybė taikoma dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo teisinio santykio subjektas (darbuotojas ar darbdavys) padaro materialinę žalą kitam subjektui, nevykdydamas arba netinkamai vykdydamas savo darbinių pareigų.

Civilinė teisinė atsakomybė visų pirma turi kompensacinį pobūdį ir jos tikslas atkurti kreditoriams pažeistas jų turtines teises. Kartu ši atsakomybė už civilinių pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą įstatymo nustatyta tvarka teisės pažeidėjui sukelia nenaudingas turtinio pobūdžio pasekmes — pareigą at-



lyginti padarytą žalą ir nuostolius, grąžinti skolą, sumokėti netesybas (baudą, delspinigius) ir kt.

Atskiros teisinės atsakomybės rūšys plačiau nagrinėjamos tolesniuose skyriuose.

1.10. TEISINĖ VALSTYBĖ IR PILIETINĖ VISUOMENĖ

Visuomenę seniai domina teisinės valstybės, kaip savotiško idealo, teisinio valstybingumo viršūnės pasiekimo tikslo sukūrimo idėja, kurią puoselėti pradėjo dar senovės graikų mąstytojai ir filosofai: Sokratas, Platonas, Aristotelis ir kiti. Teoriškai teisinės valstybės koncepcijos ir doktrinos buvo tobulinamos perėjime) iš feodalizmo į kapitalizmą ir atsiradusios naujos socialinės politinės santvarkos sąlygomis, siūlant pertvarkyti politinę sistemą, vykdyti optimalią teisinę reformą, keisti požiūrį į teisę, kaip visuomeninių santykių reguliuotoją.

Daug naujų šios srities teiginių pagrinde anglų mąstytojas D. Lokas (Locke) (XVII a.), prancūzų juristas S. Monteskjė (Montesquieu) (XVIII a.), vokiečių filosofai I. Kantas (Kant) ir G. Hegelis (Hegel) (XVIII - XIX a.). Jie manė, kad teisinė valstybė turi pakeisti to meto policinę biurokratinę valstybę, kurioje vyravo savivalė prieš žmogų, jo teises ir pateikė siūlymų suformuluoti pagrindinius teisinės valstybės principus.

Pats terminas „teisinė valstybė“ buvo suformuluotas ir įsitvirtino vokiečių teisinėje literatūroje XIX a. pradžioje. Siekiant išskirti teisinės valstybės svarbiausią principą, būtina pripažinti, kad tokios valstybės veiklos centre yra žmogus, jo gerovė, laisvė, nes valstybė egzistuoja žmogui, o ne atvirkščiai. Todėl sukurti tokią valstybę negalima nesuformavus brandžios pilietinės visuomenės, įkūnijančios žmogaus laisvę ir teisingumą.

Pilietinė visuomenė — tai ne paprasta piliečių visuma, tai — visuomenė, kurioje piliečiai gali laisvai įgyvendinti savo interesus ir patenkinti poreikius, kurti įvairias nepriklausomas, savarankiškas partijas, organizacijas, profesines sąjungas ir kitas asociacijas bei susivienijimus, kurie gina juos nuo darbdavių, valstybės valdžios institucijų ir pareigūnų savivalės. Pilietinė visuomenė gali užkirsti kelią užurpuoti valdžią, t.y. sutelkti ją vieno asmens ar grupės asmenų rankose, priešintis jai. Brandžioje pilietinėje visuomenėje nėra nei ekonominio, nei politinio, nei dvasinio pavergimo. Todėl negalima apsiriboti vien suteikiamomis politinėmis laisvėmis (laisvi rinkimai, žodžio, spaudos, susirinkimų, mitingų, demonstracijų laisvė ir kt). Pilietinė visuomenė neišsivaizduojama taip pat

be ekonominės laisvės, daugybės nuosavybės formų ir rinkos santykių įteisinimo.

Pilietinėje visuomenėje piliečių valstybei pareigos: vykdyti įstatymus; mokėti nustatytus mokesčius ir rinkliavas; laikytis kitų asmenų teisių, laisvių ir teisėtų interesų; netoleruoti ekonominės veiklos, sukeliančios monopolizaciją ir nesažiningą konkurenciją; rūpintis aplinkos apsauga; rūpintis kultūros paveldo, istorijos, kultūros, religijos paminklų išsaugojimu; ginti Tėvynę; rūpintis vaikais ir nedarbingais tėvais ir kt.

Valstybė savo ruožtu įsipareigoja: saugoti teisėtvarką; kovoti su nusikaltamumu; sudaryti normalias sąlygas nekliudomai individualių ir kolektyvinių savininkų veiklai, įgyvendinant jų teises ir laisves, jų aktyvumo ir sumanumo saviškai.

Pilietinė visuomenė yra neatskiriama nuo teisinės valstybės, nes bet kokia valstybė — tai sukoncentruota ir įkūnyta visuomenės išraiška. Teisinė valstybė, kaip politinės valdžios ir žmogaus teisių ir laisvų užtikrinimo organizacija, yra vienas iš egzistuojančių žmonijos civilizacijos laimėjimų.

Nors nėra visuotinai aprobuoto teisinės valstybės apibrėžimo ir jos pripažinto modelio, šiuolaikiniai teisės mokslininkai ir politologai pateikia tokius jos požymius:

*f) teisine valstybe visų pirma gali būti tik **demokratinė valstybė**, t.y. daugumos interesus atitinkančios valstybės valdžios įgyvendinimo būdas;*

*2) teisinė valstybė - tai viską apimanti visuomenės politinė organizacija, pagrįsta **įstatymo viršenybe** kitų teisės norminių aktų atžvilgiu. Norminius teisės aktus gali leisti tik įgalioti organai pagal savo kompetenciją. Atsižvelgiant į visuomenės raidos poreikius leistina laiku atnaujinti įstatymus. Su visais įstatymais turi būti supažindinami visi gyventojai. Neskelbti įstatymai negalioja;*

*3) teisinės valstybės organų veikla vykdoma griežtai laikantis **valdžių pasidalijimo** į įstatymų leidžiamąją, vykdomąją ir teisminę principo. Ir tarpukario Lietuvos valstybinės teisės autoritetas M. Riomeris teigė, jog negalima sudaryti kokio nors bendro nišoms valdžių funkcijoms vyriausiojo organo, nes jis savo rankose sutelktų visą valdžią ir nesunkiai galėtų tapti diktatūros įrankiu. Ypač svarbus nešališkas teismas, galintis ginti piliečių teises ir laisves nuo valstybės organų ir institucijų bei pareigūnų savivalės*

*4) teisinėje valstybėje turi būti **garantuojamos žmonių teisės ir laisvės**, numatytos tarptautiniuose aktuose: Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, priimtoje JTO Generalinėje Asamblėjoje 1948 m., Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte, Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, priimtuose JTO Generalinės Asamblėjos XXI sesijoje 1966 m., Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje (1950 m.) ir kt.*



Nurodytuose aktuose paskelbtą teisių ir laisvių sąrašas įtvirtintas ir garantuotas demokratinių valstybių, tarp jų ir Lietuvos Respublikos Konstitucijoje;

5) *teisineje valstybėje kiekvienam žmogui suteikiama reali teisė ginti savo teises ir laisves visais Įstatymo nedraudžiamais būdais. Visa tai daro valstybę atsakinga piliečiams. Savo ruožtu žmogus atsako valstybei per jai atstovaujančius organus už savo neteisėtus veiksmus. Tuo pasireiškia asmenybės ir valstybės tarpusavio atsakomybės principas, jų kaip lygiateisių subjektų pripažinimas;*

6) *teisinei valstybei būdingas politinis ir ideologinis pliuralizmas, pasireiškiantis nekliudoma įvairių politinių ir kitų organizacijų, nepažeidžiančių konstitucijos ir kitų įstatymų, veikla, legalios opozicijos buvimas;*

7) *teisinės valstybės nacionaliniai (vidaus) Įstatymai turi atitikti visuotinai pripažintus tarptautinės teisės standartus ir normas.*

Teisinės valstybės, kaip visuomenės pastangos organizuotai įgyvendinti lygybę, teisingumą, žmoniškumą valstybės gyvenime teisės viešpatavimo pagrindų, siekiai numatyti ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos preambulėje. Tai, suprantama, strateginė, ilgalaikė, tačiau reali perspektyva. Kai kurių Europos, tarp jų ir pokomunistinių valstybių, konstitucijose teisinė valstybė įrašyta kaip jau įgyvendintas idealas arba dar siekiamas tikslas.

Nepateikdami konkrečių ir išsamių teisinės valstybės sukūrimo receptų, pabrėšime, kad visų pirma reikia realiai įgyvendinti Konstitucijoje užfiksuotas nuostatas, suderinti įstatymus ir teisės aktus su Konstitucija, geriau saugoti ir ginti konstitucines piliečių teises ir laisves, užtikrinti numatytas garantijas.

Esminę reikšmę realizuojant nurodytus ir kitus teisinės valstybės principus turi konstitucinės - teisinės kontrolės institutas, kurio pagrindinė pareiga - stebėti, ar visų valdžių priimami norminiai aktai ir veiksmai yra teisėti, kad būtų garantuotas teisės viešpatavimas visuomenėje ir valstybėje.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad teisinės valstybės požymiai išreiškia tautos suvereniteto idėją, rodančią, jog tauta yra valdžios šaltinis. Ir todėl teisinę valstybę nepakanka vien paskelbti, bet reikia ją sukurti, sudaryti įstatymų nustatytas realias sąlygas valstybės, visuomenės ir asmenybės optimaliai raidai.

2 SKYRIUS

KONSTITUCINĖ TEISĖ

2.1. KONSTITUCINĖS TEISĖS SĄVOKA, NORMOS IR ŠALTINIAI

Svarbiausioji kiekvienos šalies teisės šaka yra konstitucinė teisė, kai kur (kartais ir Lietuvoje) dar vadinama valstybine teise.

Konstitucinė teisė svarbiausiaja teisės šaka laikoma todėl, kad jos normos įtvirtina valstybės politinius, socialinius, ekonominius ir administracinės teritorinės santvarkos pagrindus, valstybinės valdžios institucijų organizavimo principus ir funkcionavimo tvarką, valstybinės valdžios įgyvendinimo mechanizmą, teisinę piliečių padėtį ir santykius tarp valstybes, visuomenės ir piliečių.

Konstitucinės teisės normos reguliuoja ypač svarbius visuomeninius santykius, atskleidžiančius:

1) valstybinės santvarkos ir politikos pagrindus, ūkio sistemą, socialinę struktūrą, valstybės pastangas toliau plėtoti demokratiją;

2) žmogaus, visuomenės ir valstybės santykių pobūdį, piliečių konstitucines teises, laisves, pareigas ir garantijas;

3) valstybės organų ir institucijų (įstatymų leidžiamųjų, vykdomųjų, teisimo) sudarymo tvarką, jų veiklos principus, tarpusavio santykius.

Konstitucinės teisės normoms būdingi visoms teisės normoms bendri požymiai, tačiau jos turi ir savus ypatumus. Konstitucinės teisės normų ypatumai yra tai, kad jos:

- > reguliuoja specifinę visuomeninių santykių sritį - valstybės organizacijos, valstybės valdžios organizacijos ir funkcionavimo pagrindus, valstybės ir asmens svarbiausius santykius;
- > nustato valstybės valdžios institucijų sistemą ir jų veiklos pagrindus;
- > kurios išdėstytos Konstitucijoje yra aukščiausios teisinės galios ir kitos teisės normos turi atitikti jas;
- > yra teisinio reguliavimo pradmenys, kuriais remiasi kitos teisės šakos (administracinė, civilinė, darbo, baudžiamoji ir kt.);



- išsiskiria savo stabilumu, palyginti su kitomis teisės šakomis, dėl jų priėmimo, keitimo ir panaikinimo tvarkos sudėtingumo;
- paprastai formuluojamos pačia bendriausia prasme ir dažniausiai yra imperatyvaus pobūdžio.

Konstitucinės teisės normų specifika reiškiasi ir jų struktūriniais elementais.

Daugelį konstitucinės teisės normų sudaro tik dispozicija (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 2 str. - Suverenitetas priklauso Tautai). Esama šios teisės šakos normų, susidedančių iš hipotezės ir dispozicijos (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 str. piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams).

Sankcijos paprastai nenurodomos ir jos yra nustatytos kitų teisės šakų normose. Tam tikrais atvejais sankcijos gali būti taikomos valstybės institucijų atžvilgiu, kai šios savo sprendimais pažeidžia įstatymus (pavyzdžiui, Konstitucinio Teismo nutarimas, pripažįstantis, kad tam tikras aktas prieštarauja Konstitucijai). Teismas gali nutraukti politinių partijų ir visuomeninių organizacijų veiklą, jei ji priešinga Konstitucijai ir įstatymams. Kartais gali būti taikomos sankcijos ir konkrečių žmonių atžvilgiu (pavyzdžiui, pilietybės panaikinimas).

Konstitucinės teisės normos skirstomos įvairiais pagrindais, iš jų paminėtini tokie.

Pagal normų grupę, tiesiogiai numatančią teisinių santykių dalyvių teises ir pareigas, visas konstitucinės teisės normas galima skirstyti į **bendrąsias ir konkrečiasias**. Prie bendrųjų priskiriamos normos, kuriose suformuluoti bendrieji teisiniai principai - tai aprašymai Konstitucijoje apie valstybės herbą, vėliavą ir pan. Konkrečiosios normos numato potencialių teisinių santykių dalyviams teises ir pareigas. Pavyzdžiui, asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str.).

Pagal galiojimo trukmę: **pastovios**, galiojančios iki normos oficialaus panaikinimo; **laikinos**, kuriose nustatyta konkreti galiojimo trukmė (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 163 str. numato Seimo galimybę iki 1993 m. spalio 25 d. pakeisti kai kurių Konstitucijos straipsnių nuostatas); **išskirtinės** normos galioja tik nepaprastosios ir karo padėties metu (Konstitucijos 145 str.).

Pagal elgesio taisyklių privalomumą yra **imperatyvios** normos, nustatančios kategoriškas, tiksliai apibrėžtas elgesio taisykles (pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 68 str. 2 d. Seimas privalo svarstyti 50000 piliečių, turinčių rinkimų teisę, pateiktą įstatymo projektą) ir **dispozityvios** normos, leidžiančios teisį subjektams jomis pasinaudoti ar nepasinaudoti (Lietuvos Respublikos

Konstitucijos 61 str. 2 d. norma nustato sesijos metu galimybę Seimo narių grupei pateikti interpeliaciją Ministrui Pirmininkui ar ministrui).

Pagal reikalavimų pobūdį konstitucinės teisės normos skirstomos į **įpareigojamąsias** (privalėjimas laikytis Konstitucijos ir įstatymu, nevaržant kitų žmonių teisių ir laisvių - 28 str.), **įgalinčiąsias** (piliečiams laiduojama teisė kritikuoti valstybės įstaigų ar pareigūnų darbą, apskusti jų sprendimus — 33 str. 2 cl.) ir **draudžiančiąsias** (draudžiama versti duoti parodymus prieš save, savo šeimos narius ar artimus giminaičius - 31 str.3 d.; draudžiama persekioti už kritiką - 33 str. 2 d.).

Konstitucinės teisės šaltiniai yra teisės aktų, kuriuose yra konstitucinių normų, įtvirtinimo forma. Pagal teisinę galią konstitucinės teisės šaltiniai Lietuvoje gali būti klasifikuojami tokia tvarka: Lietuvos Respublikos Konstitucija, konstituciniai įstatymai, konstituciniai aktai kaip sudedamoji Konstitucijos dalis ir Konstitucijos pataisos; Konstitucinio Teismo nutarimai, kurie savo galia yra lygiaverčiai įstatymams; Lietuvos Respublikos ratifikuotos tarptautinės sutartys; įstatymai, Seimo statutas; poįstatyminiai teisės aktai (Seimo nutarimai, Respublikos Prezidento dekretai, Vyriausybės nutarimai, ministerijų ir kitų valstybės institucijų norminiai teisės aktai, turintys norminį pobūdį). Savivaldos institucijų aktai nelaikytini konstitucinės teisės šaltiniais.

Konstitucija, kaip valstybės pagrindinis įstatymas, turi didžiausią juridinę galią. Visi kiti teisės aktai privalo atitikti Konstituciją, jai neprieštarauti. Negačioja joks įstatymams ar kitas aktas, priešingas Konstitucijai.

Turėdama tiesioginę įtaką visuomeniniams santykiams ir veikdama išvien su kitomis teisės šakomis, konstitucinė teisė vaidina svarbų vaidmenį, plėtojant demokratinius pradus ir kuriant teisinę valstybę.

2.2. LIETUVOS KONSTITUCINGUMO RAIDA

Konstitucingumas — tai konstitucijos, kaip visuomenės ir valstybės aukščiausiojo įstatymo, laikymosi režimas; konstitucijos normoms ir principams atitikimas.

Konstitucijos atsirado tik naujaisiais laikais, pradėjus įgyvendinti demokratinių valdymo būdą. Konstituciją, kaip visuomenės ir valstybės raidos, socialinės pažangos, demokratijos plėtojimo pakopą, sąlygoja istorinės aplinkybės.

Mūsų šalies konstitucingumo pradžia laikomas konstitucinės svarbos aktas - Lietuvos tarybos nutarimas, kuriuo 1918 m. vasario 16 d. buvo paskelbta



Lietuvos nepriklausomybė. Susiklosčius palankiai politinei situacijai, tą pačių metų lapkričio 2 d. Lietuvos Valstybės Taryba priėmė Lietuvos Valstybės Laikinosios Konstitucijos Pamatinius Dėsnius, kuriuose, 1919 m. balandžio 4 d. padarius papildymus, buvo įtvirtinti svarbiausi vykdomosios valdžios organai — Valstybės prezidentas ir Ministrų kabinetas.

Tolesniam Lietuvos konstitucinės raidos etapui didelės įtakos turėjo Steigiamojo Seimo sušaukimas, kuris 1920 m. birželio 10 d. priėmė Laikinąją Lietuvos Valstybės Konstituciją, įtvirtinusią parlamentinės respublikos modelį, nustačiusią valstybės organų sistemą, paskelbusią svarbias piliečių asmenines bei politines teises ir laisves.

1922 m. rugpjūčio 2 d. Lietuvos Valstybės Konstitucija - pirmasis mūsų valstybės konstitucinis aktas, kuris savo pagrindiniais bruožais atitiko bendrus demokratinį konstitucijų reikalavimus. Ir toliau pasilieka parlamentinės respublikos modelis, sukoncentruojant aukščiausiąją valdžią Seimo rankose, o Vyriausybė ir Prezidentas laikomi vykdomosios valdžios institucijomis. Kaip ir anksčiau, demokratiškai reglamentuojamas ir piliečių teisinis statusas.

1928 m. gegužės 15 d. Lietuvos Valstybės Konstitucija sustiprino Respublikos Prezidento, kurį dabar renka ne Seimas, kaip anksčiau, o ypatingieji tautos atstovai 7 metams, valdžią. Respublikos Prezidentas įgyja teisę paleisti Seimą, varžyti politinių partijų veiklą. Dėl šios ir kitų nuostatų formavosi prezidentinės respublikos modelis. Si Konstitucija pasuko Lietuvą nuo demokratijos į autoritarinį režimą. Tam, be abejo, įtakos turėjo 1926 m. gruodžio mėnesį įvykdytas valstybės perversmas.

1938 m. gegužės 12 d. Lietuvos Konstitucija, kaip ir jos pirmtakė, toliau įtvirtino Respublikos Prezidento įgaliojimus: teisę paleisti Seimą, skirti ir atleisti Ministrą Pirmininką, priimti įstatymus ne Seimo sesijos metu, t.y. leido pažeisti valdžių atskyrimo principą, kaip vieną iš teisinės valstybės fundamentų. Konstitucija nenumatė jokios galimybės pašalinti Respublikos Prezidentą iš užimamų pareigų. Jis neatsakė už savo įgaliojimus, o už kitus veiksmus jis neprivalėjo atsakyti tol, kol vadovavo valstybei.

Taigi ir 1928 m., ir 1938 m. Lietuvos Konstitucijos turėjo autoritarinių bruožų. Seimas, kaip Tautos atstovybė, eliminuotas iš politinio proceso, nepakankamai remiamasi piliečių nuomone ir pritarimu. Lietuva tapo valstybe su vienpartine (tautininkų) sistema.

Okupacinių režimų Lietuvoje metu konstitucingumo raida buvo nutrūkusi. Okupavus Lietuvą, ji buvo pripažinta sąjungine respublika, o jos valstybingumas panaikintas. SSSR 1936 m. konstitucijos pagrindu 1940 m. rugpjūčio 25 d. buvo priimta LSSR konstitucija. Tuo aktu buvo panaikintos visos

nepriklausomos Lietuvos valstybės ir teisinės institucijos ir prievarta įvesta sovietinė valdymo ir politinė sistema su VKP (b) vadovaujančiu vaidmeniu.

Po Antrojo pasaulinio karo pasikeitus SSSR vidaus ir tarptautinei padėčiai, 1977 m. buvo priimta nauja SSSR konstitucija, nuo kurios praktiškai niekuo nesiskyrė 1978 m. balandžio 20 d. priimta LSSR konstitucija. Abi SSSR konstitucijos, mechaniškai perdirbtos į sąjunginių respublikų konstitucijas, buvo svetimos valstybės primesti aktai.

Silpstant sovietiniam režimui, vadinamosios „perestroikos“ laikotarpiu Lietuvoje 1988 m. prasidėjo tautinio atgimimo ir demokratizavimo procesai. Dėl to Lietuvos SSR Aukščiausioji Taryba ėmėsi konstitucijos reformos - 1988 ir 1989 metais Lietuvoje pakeista politinė ir ekonominė sistema, legalizuota privati nuosavybė, įvesta LSSR pilietybė, pakeistos konstitucijos nuostatos apie sąžinės laisvę, deputatų statusą, teismų sistemą ir kitos. Visa tai sudarė palankias sąlygas atkurti nepriklausomą Lietuvos valstybę ir jos konstitucinę santvarką.

1990 m. vasario mėnesį pirmą kartą įvyko demokratiški laisvi daugiapartiniai rinkimai į Aukščiausiąją Tarybą, kuriuos laimėjo Sąjūdis. Naujai išrinkta Aukščiausioji Taryba pirmojoje savo sesijoje 1990 m. kovo 11 d. paskelbė *Aktą dėl Lietuvos Nepriklausomos Valstybės atstatymo* ir, pripažindama tarpukario Lietuvos valstybės ir jos konstitucinės santvarkos tęstinumą, priėmė įstatymą *Dėl 1938 m. gegužės 12 d. Lietuvos Konstitucijos galiojimo atstatymo*. Toks prieškarinės Konstitucijos galiojimas buvo trumpalaikis. Kadangi senosios Konstitucijos galiojimo atkūrimas pats savaime neatkuria Lietuvoje iki 1940 m. birželio 15 d. galiojusių įstatymų, tą pačią kovo 11 d. buvo priimtas **Lietuvos Respublikos Laikinasis Pagrindinis Įstatymas**, sustabdęs 1938 m. Konstitucijos galiojimą.

Laikinasis Pagrindinis Įstatymas skelbė, kad Lietuvos Respublika yra suvereni demokratinė valstybė, išreiškianti Lietuvos tautos bendrą valią bei interesus, ir įtvirtino labai svarbią nuostatą, kad visi įstatymai ir kiti teisės aktai leidžiami tik remiantis Laikiniu Pagrindiniu įstatymu ir neprieštaraujantys jam. Tačiau ir toliau lieka galioti iki šiol veikę Lietuvos įstatymai bei kiti teisės aktai, kurie neprieštarauja Laikinajam Pagrindiniam Įstatymui.

Kartu negalima nepaminti, kad Laikinasis Pagrindinis Įstatymas paliko kiek pakoreguotą sovietinę valdžios struktūrą, jame atsispindėjo ir nemažai kitų sovietinių laikų teisinių reliktų. Tam, kad šis įstatymas nors iš dalies atitiktų sparčiai besikeičiančius Lietuvos visuomenės politinius, ekonominius, socialinius santykius, jis dažnai buvo keičiamas ir papildomas. Nekilo abejonių, kad Laikinasis Pagrindinis Įstatymas negali būti Lietuvos teisinės sistemos pagrindas. Todėl jau nuo 1990 metų rudens buvo pradėta rengti nauja Lietuvos valstybės Konstitucija, atsižvelgiant į pažangias tarpukario Lietuvos konstitucines



tradicijas, demokratinių valstybių konstitucinę patirtį ir užsienio ekspertų rekomendacijas.

Pasiekus pagrindinių politinių jėgų susitarimą dėl Lietuvos Respublikos Konstitucijos koncepcijos Metmenų, vieną iš keleto parengtų projektų 1992 m. spalio 13 d. Aukščiausioji Taryba - Atkuriamasis Seimas aprobavo ir jo 1 straipsnio nuostatą — „Lietuvos valstybė yra nepriklausoma demokratine respublika“ - pateikė tautos referendumui priimti.

2.3. LIETUVOS RESPUBLIKOS KONSTITUCIJA (1992 M.)

Naujoji **Lietuvos Respublikos Konstitucija priimta 1992 m. spalio 25 d.** tautos referendumu (už ją balsavo 56,7 proc. visų į rinkėjų sąrašus įrašytų Lietuvos piliečių) kaip pagrindinis aukščiausiąją galią turintis įstatymas, kurį sudaro preambulė, 14 skirsnių, baigiamieji nuostatai - iš viso 154 straipsniai. Konstitucijos sudedamoji dalis yra 1991 m. vasario 11 d. Konstitucinis įstatymas „Dėl Lietuvos valstybės“ ir 1992 m. birželio 8 d. Konstitucinis aktas „Dėl Lietuvos Respublikos nesijungimo į postsovietines Rytų Sąjungas“.

Konstitucija įsigaliojo 1992 m. lapkričio 6 d. priėmus Lietuvos Respublikos įstatymą „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucijos įsigaliojimo tvarkos“.

Lietuvos Respublikos Konstitucija turi tokias teises savybes, kurios leidžia jai įgyvendinti valstybės ir visuomenės pagrindinio įstatymo funkcijas.

1. Konstitucija yra svarbiausias valstybės įstatymas, nes reguliuoja reikšmingiausius visuomenės gyvenimo socialinius santykius. Ji nustato pamatinius konstitucinės santvarkos principus ir tai sudaro pirminę norminę bazę ir konstitucinėms nuostatomis, ir visai galiojančių įstatymų sistemai.

Konstitucijoje įtvirtinta Seimo, Respublikos Prezidento rinkimų tvarka ir įgaliojimai, teisminės valdžios ir vietos savivaldos institucijų organizavimo ir veiklos principai.

Didelis dėmesys Konstitucijoje skiriamas žmogaus teisėms ir laisvėms, kurioms ginti valstybės valdžia įpareigota sudaryti pakankamas materialines ir teises garantijas.

Konstitucijoje reglamentuojami nuosavybės teisės ir jos gynimo pagrindai, visuomenės ir valstybės santykiai.

Įteisintas pasidalijimas valdžių, kurios turi atlikti tris funkcijas: kurti įstatymus, nustatyti bendras normas - tai atlieka Seimas, taikyti ir vykdyti įsta-

54.....

tymus — *tai* Vyriausybės kompetencija, ir vykdyti teisingumą— tai teismo prerogatyva.

Konstitucijos priežiūrą vykdo tik viena atskira institucija, izoliuota nuo kitų valdžios sistemų. Tai - Konstitucinis Teismas. Jis atitinka Europos teisinės priežiūros modelį.

2. Konstitucija yra vientisas ir tiesiogiai taikomas aktas (6 str.).

Konstitucijos vientisumas reiškia, kad jos normos ir principai nėra izoliuotos nuostatos, o yra bendra susijusi sistema, padedanti suprasti konkrečią normą viso konstitucinio reguliavimo kontekste.

Kiekvienas savo teises gali ginti remdamasis Konstitucija, kurios normos galioja ir yra privalomos visoms valstybės institucijoms, pareigūnams, fiziniams ir juridiniams asmenims.

Konstitucijos 30 straipsnis asmenims, kurių konstitucines teises ar laisvės pažeidžiamos, suteikia teisę kreiptis į teismą net ir tuo atveju, kai Konstitucijoje nėra nurodytos nukreipiančios normos į konkrečius įstatymus. Tiesa, tiesioginio taikymo klausimai yra problemiški, nes ne visada yra galimybė realizuoti konstitucines nuostatas per materialinės teisės šakos normas, be to, būtina laikytis tvarkos, kurią nustato procesinės teisės normos. Konstitucijos nuostatos plėtojamos ir detalizuojamos kituose teisės šaltiniuose.

3. Konstitucijos aukščiausiąją teisinę galią liudija 7 straipsnio teiginys, kad negalioja joks įstatymas ar kitas aktas, priešingas Konstitucijai. Esant tokiems prieštaravimams galioja tik Konstitucija. Ar įstatymai ir kiti Seimo aktai neprieštarauja Konstitucijai, o Respublikos Prezidento ir Vyriausybės aktai neprieštarauja Konstitucijai arba įstatymams, - sprendžia pirmą kartą Lietuvos valstybės istorijoje įsteigtas Konstitucinis Teismas. Jo nutarimai yra galutiniai ir neskundžiami.

4. Konstitucijai būdingas stabilumas ir ji apsaugota nuo skubotų korektyvų ir pataisymų. Tai garantuoja nustatyta griežta jos **keitimo tvarka, numatyta Lietuvos Respublikos Konstitucijos XIV skirsnyje**. Sumanymą tai padaryti turi. teisę pateikti Seimui ne mažesnė kaip 1/4 visų Seimo narių grupė arba ne mažiau kaip 300 tūkst. rinkėjų. Nepaprastosios padėties ar karo padėties metu Konstitucija negali būti taisoma.

Konstitucijos 1 straipsnio nuostata „Lietuvos valstybė yra nepriklausoma demokratinė respublika“ gali būti pakeista tik referendumu, jeigu už tai pasisakytų ne mažiau kaip 3/4 Lietuvos piliečių, turinčių rinkimų teisę. Pirmojo skirsnio „Lietuvos valstybė“ ir XIV skirsnio „Konstitucijos keitimas“ nuostatos gali būti keičiamos tik referendumu.

Pataisos dėl kitų Konstitucijos skirsnių turi būti svarstomos ir dėl jų balsojama Seime du kartus, tarp svarstymų turi būti daroma ne mažesnė kaip tri-



jų mėnesių pertrauka. Įstatymo projektas dėl Konstitucijos keitimo laikomas Seimo priimtu, jeigu kiekvieno balsavimo metu už tai balsavo ne mažiau kaip 2/3 visų Seimo narių. Nepriimta Konstitucijos pataisa Seimui iš naujo svarstyti gali būti teikiama ne anksčiau kaip po metų.

Priimtą įstatymą dėl Konstitucijos keitimo pasirašo Respublikos Prezidentas ir ne vėliau kaip per 5 dienas oficialiai paskelbia. Jeigu nurodytu laiku tokio įstatymo Prezidentas nepasirašo ir nepaskelbia, šis įstatymas įsigalioja, kai jį pasirašo ir oficialiai paskelbia Seimo Pirmininkas.

Įstatymas dėl Konstitucijos keitimo įsigalioja ne anksčiau kaip po vieno mėnesio nuo jo priėmimo.

Iki šiol nuo naujosios Konstitucijos priėmimo pagrindinis valstybės įstatymas buvo keistas tris kartus.

Šalinant kliūtis Lietuvos integracijai į Europos Sąjungą, 1996 m. birželio 20 d. Seimas nutarė papildyti Konstitucijos 47 straipsnį, suteikdamas teisę įsigyti nuosavybėn ne žemės ūkio paskirties žemės sklypus, reikalingus jų tiesioginei veiklai skirtiems pastatams ir įrenginiams statyti bei eksploatuoti ne tik Lietuvos, bet ir užsienio subjektams. Tais pačiais metais (1996 12 12) buvo priimta ir antroji Konstitucijos (119 straipsnio) pataisa dėl savivaldybių tarybų kadencijos pratęsimo nuo dvejų iki trejų metų. 2002 m. birželio 20 d. pakartotinai pakeista Konstitucijos 119 straipsnio 2 dalis, numatanti pailginti savivaldybių tarybų kadenciją iki ketverių metų ir rinkimuose leidžianti dalyvauti ir būti išrinktiems ne tik Lietuvos Respublikos piliečiams, bet ir kitiems nuolatiniais administracinio vieneto gyventojams.

Apskritai naujoji Lietuvos Respublikos Konstitucija — tai tvirtas Lietuvos valstybės, jos teisinės sistemos pagrindas, įkūnijantis prigimtines žmogaus teises bei laisves gerbiančią teisinę valstybę.

2.4. PAGRINDINĖS ŽMOGAUS TEISĖS, LAISVĖS IR PAREIGOS

Valstybės demokratizavimo laipsnį visapusiškai apibūdina jos piliečiams suteiktų teisių, laisvių ir nustatytų pareigų visuma. Pagrindinės žmogaus teisės, laisvės ir pareigos apima visas svarbiausias žmogaus veiklos sritis: darbą, politiką, asmens laisvę, socialinę, ekonominę ir kitas sferas ir sudaro tam tikrą bendrą sistemą. Valstybių konstitucijose yra numatytos ir veiksmingos teisių ir laisvų konkrečiuose teisiniuose santykiuose garantijos.

Lietuvos Respublikos Konstitucija buvo priimta po to, kai žmogaus teisių sistema jau buvo susiformavusi. Jas paskelbę tarptautiniai teisės aktai buvo Lietuvos Respublikos Konstitucijos turinio šaltinis.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje vartojamos sąvokos - „žmogus“, „pilietis“ ir „asmuo“ — nėra tapačios, nors viena su kita ir yra glaudžiai susijusios.

Žmogus - socialinė biologinė būtybė, visuomenės sudedamoji ir neatskiriama dalis. Visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs savo orumu ir teisėmis. Taip pasakyta Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, priimtoje 1948 m. JTO Generalinėje Asamblėjoje. Apie kiekvieno žmogaus teisę į laisvę kalbama ir Europos žmogaus teisių ir laisvių apsaugos konvencijoje (1950 m.) bei kituose tarptautiniuose dokumentuose. Panašią nuostatą randame ir Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Joje užfiksuota, kad žmogaus teisės ir laisvės yra prigimtinės (18 str.). Saugoti šias teises ir laisves yra valstybės priedermė.

Pilietis — teisinė sąvoka, nurodanti, kad konkretus žmogus turi teisinį ryšį su tam tikra valstybe. Sis ryšys parodo, kad valstybė piliečiui įtvirtina maksimaliai politinių teisių ir laisvių, o piliečiai savo ruožtu turi nustatytas pareigas.

Asmuo - tai atskiras individas plačiąja prasme, apimantis ir žmogaus, ir piliečio sąvokas.

Valstybė nustato tarpusavio santykius su žmonėmis, suteikia jiems teises bei laisves, numato pareigas ir sudaro sąlygas jas praktiškai realizuoti.

Pagrindinės žmogaus teisės, laisvės ir pareigos - tai valstybės nustatytos, suteiktos ir garantuotos konstitucijoje, įtvirtintos kiekvieno piliečio galimybės veikti (teisės ir laisvės) ir leistumai veikti (pareigos), siekiant užtikrinti jų gyvybiškai svarbių ir socialiai reikšmingų poreikių tenkinimą. Kitos teisės, laisvės ir pareigos skelbiamos kituose teisės aktuose - įstatymuose, kodeksuose ir t.t.

Nuo nepriklausomybės atkūrimo Lietuva priėmė nemažai žmogaus teises ir laisves ginančių įstatymų. 1991 m. kovo 12 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba - Atkuriamasis Seimas įsipareigojo laikytis jau minėtos Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos principų ir tą pačią dieną priėmė nutarimą dėl prisijungimo prie 1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto ir 1966 m. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto. Kaip tik remiantis šių autoritetingų tarptautinių žmogaus teisių dokumentų pagrindinėmis idėjomis ir principais buvo parengta 1992 m. Lietuvos Respublikos Konstitucija.

Teisių ir laisvių rūšių įvairovė ir jų išdėstymas skirtinguose Lietuvos Respublikos Konstitucijos skirsniuose neleidžia absoliučiai tiksliai nustatyti loginės jų klasifikacijos. Paprastai skiriamos šios pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių grupės: *socialinės, ekonominės, kultūrinės teisės; politinės teisės ir laisvės; asmeninės teisės ir*



laisvės, taip pat žmogaus ir piliečio pareigos. Nagrinėjant jų atskiras rūšis, kartu su konstitucine nuostata nurodomi ir ją konkretizuojantys ir detalizuojantys įstatymai.

2.4.1. Socialinės, ekonominės ir kultūrinės teisės

Socialinės, ekonominės teisės - tai -žmogaus konstitucinių teisių, suteikiančių jam teisinę galimybę pretenduoti gauti iš valstybės, esant tam tikroms sąlygoms, atitinkamų gėrybių socialinėje, ekonominėje ir kultūrinėje sferose, visuma.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje numatytos tokios žmogaus socialinės, ekonominės ir kultūrinės teisės:

1) darbo santykių sferoje:

- *teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą* (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str.) arba užsiimti kita įstatymų nedraudžiama veikla (BRĮ 1 str.). Piliečiai savo noru gali nedirbti (BRĮ 3 str.). Priverčiamasis darbas draudžiamas. Priverčiamuoju darbu nelaikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba, nuteistųjų darbas, taip pat piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais;

- *teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas* (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str.). Užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą yra darbdavio pareiga, kad tuo būtų sumažinta galimybė darbuotojams susižaloti darbe ar susirgti profesinėmis ligomis, skatinti saugių darbo priemonių tobulinimą (DSSI VII-IX skirsniai);

- *teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą* (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str.), atsižvelgiant į darbo kiekį ir kokybę, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatus, darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje (DK 186 str.). Apmokėjimas negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimalų valandinį atlygį ir minimalią mėnesinę algą (DK 187 str.);

- *teisė gauti socialinę apsaugą nedarbo atveju* (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str.). Asmenims, neturintiems arba netekusiems darbo, valstybė garantuoja bedarbio pašalpą, galimybę dirbti viešuosius darbus, nemokamas darbo biržos paslaugas įsidarbinant, nemokamą informaciją apie laisvas darbo vietas (BRĮ 6 str.);

- *teisė į poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas* (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 str.) kiekvienam dirbančiam žmogui. Darbo ir poilsio laiko, taip pat kasmetinių atostogų trukmę ir jų suteikimo tvarką reglamentuoja DK;

58.....

2. KONSTITUCINĖ TEISĖ

- teisė streikuoti darbuotojams ginant savo ekonominius ir socialinius interesus (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 str.). Streikų organizavimo sąlygas ir tvarką nustato DK. Streikas yra besąlygiškai draudžiamas krašto apsaugos sistemoje, teisėsaugos institucijose, valstybės tarnyboje, kitose gyvybiškai svarbiose įmonėse ir įstaigose;

2) teisė gauti senatvės, invalidumo, našlių, našlaičių pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos metu (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 52 str.). Pensijų ir pašalpų rūšis, jų skyrimo sąlygas ir mokėjimo tvarką nustato Valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymas (1994 m.), Valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991 m.), Socialinių paslaugų įstatymas (1996 m.), Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (1999 m.) ir kiti įstatymai.

3) teisė į mokslą. Jis yra nemokamas valstybinėse ir savivaldybių bendrojo lavinimo, profesinėse ir aukštesniosiose mokyklose. Aukštasis mokslas prieinamas visiems pagal kiekvieno sugebėjimus, o gerai besimokantiems piliečiams valstybinėse aukštosiose mokyklose laiduojamas nemokamas mokslas (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 41 str.). Teisę į mokslą reglamentuoja Švietimo įstatymas (1998 m.), Mokslo ir studijų įstatymas (1991 m.), Aukštojo mokslo įstatymas (2000 m.) ir kiti teisės aktai.

4) teisė į nemokamą medicinos pagalbą valstybinėse gydymo įstaigose. Valstybė rūpinasi žmonių sveikata ir laiduoja medicinos pagalbą bei paslaugas žmogui susirgus. (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 53 str.). Nemokamos medicinos pagalbos valstybinėse gydymo įstaigose teikimo tvarką reglamentuoja Sveikatos sistemos įstatymas (1994 m.), Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas (1996 m.), Sveikatos draudimo įstatymas (1996 m.), Visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas (2002 m.).

2.4.2. Politinės teisės ir laisvės

Politinės teisės ir laisvės - pagrindinių konstitucinių teisių ir laisvių, suteikiančių piliečiams galimybę dalyvauti šalies visuomeniniame ir politiniame gyvenime, grupė.

Politinės teisės ir laisvės apima:

1) piliečių teisę dalyvauti valdant savo šalį tiek tiesiogiai, t.y. dalyvauti Seimo, Respublikos Prezidento, savivaldybių tarybų rinkimuose bei referenduose ir būti išrinktiems, tiek ir per demokratiškai išrinktus savo atstovus. Rinkimų teisę turi piliečiai, kuriems rinkimų dieną yra sukakę 18 metų. Šios teisės neturi ne Lietuvos Respublikos piliečiai ir asmenys, teismo pripažinti neveiks-

.....59



niais (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 34 str.). Rinkimų tvarką nustato Seimo rinkimų įstatymas (2000 m.), Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas (1993 m.), Savivaldybių tarybų rinkimo įstatymas (1994 m.) ir Referendumo įstatymas (2002 m.).

Konstitucija taip pat įtvirtina ir teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 33 str.), tačiau Valstybės tarnybos įstatymas (2002 m.), nustatydamas valstybės tarnautojo statusą, numato tam tikrus apribojimus, kaip pareigų užėmimo tvarką, priėmimo į šią tarnybą reikalavimus bei draudimus.

2) teisę kritikuoti valstybės įstaigų ar pareigūnų darbą, apskūsti jų sprendinius (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 33 str.). Remiantis Administracinių bylų teisenos įstatymu (2000 m.), piliečių skundai (prašymai) dėl valstybės ir vietos savivaldybių institucijų įstaigų (tarnybų) pareigūnų priimtų aktų bei veiksmų (t.y. pareigų nevykdymo) gali būti nagrinėjami administraciniuose teismuose arba savivaldybės, apskrities ar Vyriausiojoje administracinių ginčų komisijoje. Už kritiką persekioti draudžiama.

Konstitucijos 33 straipsnyje piliečiams laiduojama peticijos teisė. Ji įgyvendinama Peticijos įstatymo (1999 m.) nustatyta tvarka. Lietuvos Respublikos pilietis ar nuolat gyvenantis Lietuvoje užsienietis arba jų grupė turi teisę raštiškai kreiptis į Seimą, Vyriausybę ar vietos savivaldos valdžios ir valdymo institucijas su reikalavimu ar siūlymu spręsti svarbius visuomenei, savivaldai ar valstybei klausimus. Apie priimtus sprendimus, išnagrinėjus peticiją, per 10 darbo dienų pranešama pareiškėjui. Tik Kariuomenės drausmės statutas (1999 m.) kariaus draudžia duoti kolektyvinius skundus, kviesti susirinkimus skundams svarstyti arba rašyti;

3) teisę laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei jų tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 str.). Vienijimasis grindžiamas savanoriškumo ir lygiateisiškumo principais. Niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors bendrijai, politinei organizacijai ar asociacijai. Teisės į minėtas organizacijas realizavimas išreiškia piliečių sugebėjimą spręsti visuomenės problemas nesikišant valstybinei valdžiai. Šių organizacijų steigimą ir veiklą reglamentuoja Politinių partijų ir politinių organizacijų įstatymas (1990 m.), Profesinių sąjungų įstatymas (1991 m.), Visuomeninių organizacijų įstatymas (1995 m.);

4) teisę piliečiams rinktis be ginklo į taikius susirinkimus (mitingus,

kimo laiką, jų vietą. Susirinkimo organizatoriai ir dalyviai, pažeidę minėto įstatymo reikalavimus, gali būti traukiami administracinėn ar baudžiamojon atsakomybėn;

5) tautos ir piliečių teisę priešintis bet kam, kas prievarta kėsina į Lietuvos valstybės nepriklausomybę, teritorijos vientisumą, konstitucinę santvarką (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 3 str.). Piliečių teises priešintis agresoriui, okupantui ir bet kam, kas prievarta kėsina į valstybės nepriklausomybę, teritorijos vientisumą, konstitucinę santvarką ir pasirengimą pilietinei gynybai reglamentuoja Nacionalinio saugumo pagrindų įstatymas (1996 m.), o šios teisės principus ir pagrindus įtvirtina Ginkluotos gynybos ir pasipriešinimo agresijai įstatymas (2000 m.).

2.4.3. Asmeninės teisės ir laisvės

Asmeninės (pilietinės) teisės ir laisvės - tai prigimtinių, neperleidžiamų pagrindinių teisių ir laisvių, atsiradusių nuo žmogaus gimimo ir nepriklausančių konkrečiai valstybei, visuma. Šios teisės apima asmens laisvės fundamentinius aspektus, išreiškia visuomenės gyvenimo humanistinius pagrindus, gina žmogaus asmeninio gyvenimo aplinką, individualią laisvę nuo kišimosi iš šalies.

Lietuvos Respublikos Konstitucija asmeninėms teisėms ir laisvėms priskiria:

1) kiekvieno žmogaus teisę į gyvybę. Ji yra svarbiausia prigimtine teisė. Tai reiškia, kad nė vienas žmogui už bet kokią veiką valstybė negali atimti gyvybės. Konstitucinis Teismas, ištyręs, kaip BK 105 straipsnio sankcijoje numatyta mirties bausmė sutinka su Konstitucija, 1998 m. gruodžio 9 d. pripažino, kad mirties bausmė prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 18 (žmogaus teisės ir laisvės yra prigimtinės), 19 (žmogaus teisę į gyvybę saugo įstatymas) straipsniams ir 21 straipsnio 3 d. (draudžiama žmogų kankinti, žaloti, žeminti jo orumą, žiauriai su juo elgtis, taip pat nustatyti tokias bausmes). Tuo pagrindu Seimas 1998 m. gruodžio 21 d. padarė atitinkamus pataisymus baudžiamuosiuose įstatymuose ir pakeitė mirties bausmę laisvės atėmimu iki gyvos galvos;

2) asmens laisvės neliečiamumą. Žmogaus laisvė neliečiama. Niekas negali būti savavališkai sulaikytas arba laikomas suimtas kitaip negu teismo sprendimu baudžiamosiose ar administracinių teisės pažeidimų bylose arba pagal įstatymo nustatytas procedūras. Nusikaltimo vietoje sulaikytas asmuo per 48 valandas turi būti pristatytas į teismą, kur sulaikytajam dalyvaujant sprendžia-



mas sulaikymo pagrįstumas. Jeigu teismas nepriima nutarimo asmenį suimti, sulaikytasis tuojau pat paleidžiamas (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 20 str.).

įstatymai numato garantijas nuo neteisėto laisvės apribojimo, nustatydamos asmenų, kaltų dėl žmogaus neteisėto patraukimo baudžiamajon atsakomybėn, neteisėto sulaikymo ar įkalinimo, atsakomybę

Be paties asmens valios ir laisvo sutikimo, išreikšto raštu, su juo negali būti atliekami jokie moksliniai, medicinos bandymai, tyrimai, taip pat jis negali būti priverstinai hospitalizuotas. Asmens psichinė būklė gali būti tiriama tik jo sutikimu arba teismo leidimu. Asmens sutikimas sveikatos priežiūrai nereikalingas, jei jo gyvybei gresia pavojus arba būtina jį hospitalizuoti, kad būtų apsaugoti visuomenės interesai (CK 2.25 ir 2.26 str. str.);

3) privataus gyvenimo neliečiamumą (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 str.). Privataus gyvenimo turinį sudaro nepriklausomumas, sąlyginis autonomiškumas nuo visuomenės ir valstybės. Į privatų asmens gyvenimą įeina bendravimo tarp žmonių laisvė, šeimyninio gyvenimo sfera, giminystės ir draugiški santykiai ir pan. Konstitucija laiko neliečiamais asmens susirašinėjimą, pokalbius telefonu, telegrafo pranešimus ir kitokį susižinojimą. Pagal galiojančius įstatymus skirti areštą korespondencijai ir daryti jos priežiūrą pašto - telegrafo įstaigose galima tik gavus prokuroro sankciją, o organizuoti pokalbių telefonu pasiklausymą tik - teismo nutarimą. Ryšių įmonių darbuotojai, pareigūnai ir kiti asmenys už susirašinėjimo, pokalbių telefonu ir telegrafo pranešimų slaptumo pažeidimą atsako baudžiamąja tvarka.

Įstatymas ir teismas saugo, kad niekas nepatirtų savarankiško ar neteisėto kišimosi į žmogaus asmeninį gyvenimą, kėsینimosi į jo garbę ir orumą. Informacija apie privatų asmens gyvenimą gali būti renkama tik motyvuotu teismo sprendimu ir tik pagal įstatymą. Tarp informacijos apie asmeninį gyvenimą yra taip pat paciento paslaptis, įvaikinimo paslaptis, banko indėlių paslaptis, advokato paslaptis, notarinių veiksmų paslaptis, mokesčių administratoriaus paslaptis.

Žiniasklaidos priemonėms draudžiama spausdinti medžiagą apie asmens privatų gyvenimą, spausdinti dokumentus, fotografijas be jų sutikimo. Žmogaus sutikimo nereikia, jeigu šie veiksmai yra susiję su visuomenine asmens veikla, jo tarnybine padėtimi, teisėsaugos institucijų reikalavimu arba jeigu fotografuojama viešoje vietoje.

Teisė į privatų gyvenimą, asmens garbė ir orumas yra ginami ir civilinėmis teisinėmis priemonėmis.

4) nuosavybės neliečiamumą (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 23 str.). Kiekvienas žmogus turi teisę turėti nuosavybę tiek vienas, tiek kartu su kitais. Nuosavybės teisė - tai teisė savo nuožiūra, nepažeidžiant įstatymų ir kitų

asmenų teisią ir interesų valdyti, naudoti nuosavybės teisės objektą ir juo disponuoti (CK 4.37 str.). Iš nieko negali būti savavališkai paimta jo nuosavybė, išskyrus turto konfiskavimo atvejus kaip sankciją už padarytus administracinius teisės pažeidimus ir nusikaltimus. Konstitucija leidžia paimti turtą visuomenės poreikiams, pavyzdžiui, rekvizuoti savininko žemės sklypą tiesiant kelius, sodinant parką, žvalgant žemės gelmių išteklius, statant objektus ir įrenginius valstybės sienos apsaugai užtikrinti pasienio ruože ir pan. Rekvizicija gali būti atliekama taip pat esant kokioms nors nepaprastoms aplinkybėms: stichinėms nelaimėms, likviduojant stambias avarijas, karo veiksmų metu.

Už teisėtu būdu paimtą turtą teisingai atlyginama įstatymų ir kitu teisės aktų pagrindu. Pavyzdžiui, nuostolių, susijusių su žemės paėmimu, savininkams atlyginimo tvarką numato Vyriausybės 2000 m. sausio 20 d. nutarimas Nr. 65 „Dėl žemės paėmimo visuomenės poreikiams“ (Žin., 2000, Nr. 7-188).

5) žmogaus būsto neliečiamumą (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 24 str.). Kiekvienas žmogus turi teisę savo name ar bute gyventi atsiskyręs. Todėl būstu laikoma bet kuri žmogaus buvimo vieta: butas, namas, kambarys viešbutyje, pensionate. Neteisėtu laikomas įėjimas į asmens gyvenamąsias kitokias patalpas, aptvertą privačią teritoriją, jo turto apieškojimas. Be gyventojų sutikimo įeiti į būstą neleidžiama kitaip, kaip tik teismo sprendimu arba įstatymo nustatyta tvarka – tada, kai reikia garantuoti viešąją tvarką, sulaikyti nusikaltėlių, gelbėti žmogaus gyvybę, sveikatą ar turtą. Teisė apžiūrėti butą suteikta kai kurių valstybinių inspekcijų (higienos, priešgaisrinės apsaugos) bei komunalinių tarnybų atstovams ir pan.;

6) žmogaus teisę turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 str.) nebijant būti patrauktam atsakomybėn. Konstitucija visų pirma piliečiams garantuoja teisę savarankiškai priimti sprendimą apie savo teisės į žodžio laisvę realizavimą. Žmogui neturi būti kliudoma ieškoti, gauti ir skleisti informaciją bei idėjas. Tačiau viešos piliečio kalbos turi būti teisingos, patvirtintos konkrečiais faktais, kuriuos jis gavo asmeniškai arba iš kokių nors autoritetinių šaltinių.

Pilietis turi teisę gauti valstybės įstaigų turimą apie jį informaciją. Teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių įstaigų įstatymo (2000 m.) nustatyta tvarka ne vėliau kaip per mėnesį nuo prašymo įteikimo dienos. Neteikiama informacija, kuri yra valstybės, tarnybos, komercinė ar banko paslaptis arba privati informacija apie žmogaus asmeninį ir šeimos gyvenimą ir žinios, susijusios su kitų konstitucinių vertybių apsauga.

Laisvė reikšti įsitikinimus, gauti ir skleisti informaciją negali būti ribojama kitaip, kaip tik įstatymu, jei tai būtina apsaugoti žmogaus sveikatai, garbei ir orumui, privačiam gyvenimui, dorovei ar ginti konstitucinei santvarkai. Laisvė reikšti įsitikinimus ir skleisti informaciją nesuderinama su nusikalstamais veiks-



mais - tautinės, rasinės, religinės ar socialinės neapykantos, prievartos bei diskriminacijos kurstymu, šmeižtu ir dezinformacija. Bet koks minėtų draudimų pažeidimas yra pripažįstamas nusikaltimu. Valstybės organai ir pareigūnai privalo užtikrinti kiekvienam asmeniui galimybę susipažinti su dokumentais ir informacija, tiesiogiai liečiančia jo teises ir laisves;

7) minties, tikėjimo ir sąžinės laisvės nevaržymą (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 26 str.). Tai reiškia, kad kiekvienas žmogus turi teisę: laisvai pasirinkti bet kurią religiją arba tikėjimą, privačiai ar viešai ją išpažinti; kartu su kitais būti religinių bendruomenių, kurių steigimo ir veiklos tvarką nustato Religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas (1995 m.), nariu (valstybė pripažįsta 9 Lietuvoje egzistuojančias religines bendruomenes ir bendrijas); nevaržomai rūpintis vaikų ir globotinių religiniu ir doroviniu auklėjimu pagal savo įsitikinimus. Karinių dalinių vadovybė tikinčiųjų prašymu privalo sudaryti galimybę atlikti religines apeigas statutų numatyta tvarka.

Žmogaus laisvė išpažinti ir skleisti religiją arba tikėjimą negali būti apribota kitaip, kaip tik įstatymu ir tik tada, kai būtina garantuoti visuomenės saugumą, viešąją tvarką, žmonių sveikatą ir dorovę, taip pat kitas asmens pagrindines teises ir laisves. Žmogaus įsitikinimais, praktikuojama religija ar tikėjimu negali būti pateisinamas nusikaltimas ar įstatymų nevykdymas (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 27 str.);

8) teisę laisvai kiltotis ir pasirinkti gyvenamąją vietą Lietuvoje, piliečiui laisvai išvykti iš Lietuvos ir grįžti į ją (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 32 str.).

1998 m. priėmus Gyvenamosios vietos deklaravimo įstatymą, kuris įsigalioja nuo 2003 m. sausio 1 d., atsisakoma nuo ilgą laiką egzistavusios gyventojų registracijos tvarkos, bet tai nekliudys piliečiui įgyvendinti laisvą gyvenamosios vietos pasirinkimo teisę, nes gyvenamoji vieta — pagrindinė vieta, kurioje asmuo faktiškai dažniausiai gyvena ir su kuria jis yra labiausiai susijęs.

Minėtos konstitucinės teisės negali būti varžomos kitaip, kaip tik įstatymu ir jeigu tai būtina valstybės saugumui, žmonių sveikatai apsaugoti, taip pat vykdant teisingumą.

Piliečių teisė laisvai kiltotis Lietuvoje gali būti apribota, sakykime, uždaruose kariniuose daliniuose, ekologinių nelaimių zonose, pasienio ruože ir kitose teritorijose su ypatingu režimu. Kai kada toks režimas gali būti laikino pobūdžio, pavyzdžiui, nepaprastosios ar karo padėties įvedimo laikotarpiu, pavojingų infekcinių ligų atveju ir kt. Vykdam teisingumą draudžiama išvykti iš Lietuvos teritorijos į užsienį asmeniui, kuriam, kaip įtariamajam ar kaltinamajam, parinkta kardomoji priemonė rašytinis pasižadėjimas neišvykti iš gyvenamosios vietos ar paskirtas namų areštas.

Be atskirų Konstitucijos konkrečiuose nuostatuose numatytų žmogaus ir piliečio teisių apribojimų, pagrindinio įstatymo 145 str. numato, kad, įvedus karo ar nepaprastąją padėtį, **laikinai gali būti apribojamos šios konstitucinės teisės ir laisvės**: žmogaus privataus gyveninio neliečiamumas (22 str.), žmogaus būsto neliečiamumas (24 str.), laisvė reikšti įsitikinimus ir teisė gauti valstybės įstaigų turimą informaciją apie pilietį (25 str.), piliečio teisė laisvai kilnotis (32 str.), piliečių teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas (35 str.), teisė rinktis be ginklo į taikius susirinkimus (36 str.). Tačiau ir šiomis sąlygomis piliečių teisės ir laisvės turi būti apsaugotos nuo savavališkų ir neteisėtų valstybės ir pareigūnų veiksmų.

Čia nurodyti žmogaus konstitucinių teisių ir laisvių apribojimai įvedus karo padėtį detalizuojami Karo padėties įstatyme (2000 m.) ir Nepaprastosios padėties įstatyme (2002 m.).

2.4.4. Žmogaus teisių ir laisvių teisinės gynimo garantijos

Visos nagrinėtos teisės ir laisvės yra tiesiogiai veikiančios, tačiau jas įtvirtinti Konstitucijoje dar nepakanka. Būtina sukurti jų įgyvendinimo mechanizmą, kuris teisės moksle vadinamas garantijomis.

Teisių ir laisvių garantijos — tai sąlygos, būdai ir priemonės, užtikrinančios jų praktinį įgyvendinimą, apsaugą ir gynimą. Visas garantijas galima suskirstyti į keletą grupių: ekonomines, politines, organizacines ir teises. Kadangi mes analizuojame konstitucines teises ir laisves, tai mus domina teisinės garantijos, kurios yra procesinio pobūdžio ir jas įgyvendinantis asmuo gina savo pagrindines teises.

Konstitucija ne tik skelbia pagrindines žmogaus teises ir laisves, bet ji ir įstatymai nustato specialias teises normas, leidžiančias kiekvienam piliečiui savo teises ir laisves ginti tiek savarankiškai, tiek ir kreipiantis į valstybės kompetentingas institucijas.

Be valstybės pareigos užtikrinti teisių ir laisvių apsaugą, tai gali atlikti ir pats žmogus įvairiais įstatymų neuždraustais būdais: pareigūnų veiksmų apskundimu, kreipimusi į žiniasklaidą, visuomenines organizacijas (profesines sąjungas, nevyriausybines organizacijas ir kt.). Savo teises nuo nusikalstamų kėslių piliečiai gali ginti ir ginklu, tačiau griežtai laikantis įstatymo nustatytų būtinųjų ginties reikalavimų.



Ne mažiau svarbu, kad Konstitucija kiekvienam garantuoja jo teisių ir laisvių teisminę gynybą. Asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str.), o šis įstatymo nustatyta tvarka privalo išnagrinėti piliečio pareiškimą ar skundą. Piliečiai Konstitucijos laiduojamą teisę apskųsti valstybės įstaigų ar pareigūnų sprendimus realizuoja kreipdamiesi į aukštesnes instancijas, administracinius teismus, apie kuriuos kiek plačiau bus kalbama vėliau, paduodami peticijas ir pan.

Teisių ir laisvių pažeidimas dažnai susijęs su žalos žmogui padarymu. Tokiais atvejais konstitucinė garantija pasireiškia ne tik pažeistos teisės atkūrimu, jos įgyvendinimo užtikrinimu, bet ir padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimu, kas numatyta Konstitucijos 30 straipsnyje remiantis įstatymu. Padarytos žalos atlyginimo atsakomybės pagrindus reguliuoja Civilinis kodeksas. Be to, atskiros atsakomybės rūšys nustatytos specialiuose įstatymuose.

Fizinė žala, padaryta pacientų sveikatai, gydytojo ar slaugos darbuotojo kaltais veiksmais, atlyginama Pacientų teisių ir žalos sveikatai įstatymo (1996 m.) nustatyta tvarka. Žalos atlyginimo darbuotojui už sužalotą sveikatą ar nelaimingą mirtiną atsitikimą dydį bei tvarką nustato Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas (1997 m.) ir Civilinis kodeksas.

Materialinės ir moralinės žalos, padarytos fiziniam asmeniui, dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų (neteisėto nuteisimo, neteisėto suėmimo, neteisėto sulaikymo, neteisėto procesinių prievartos priemonių pritaikymo, administracinio arešto) atlyginimą ne teismo tvarka reglamentuoja Žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo įstatymas (2002 m.). Kompensacijos kario žūties ar sveikatos sutrikimo atveju išmokėjimo sąlygas nustato Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (1998 m.).

Moralinės žalos atlyginimo atvejus, dydį ir tvarką nustato ir kiti Lietuvos Respublikos įstatymai.

Visuomenės informavimo įstatymo (2000 m. redakcija) 54 straipsnyje nustatyta, kad viešosios informacijos rengėjas (leidykla, transliuotojas, kino, garso ar vaizdo studija, informacijos agentūra, redakcija ir kt.) ir (ar) platintojas (asmuo, parduodantis, siunčiantis ar kitais būdais skleidžiantis viešąją informaciją visuomenei), paskelbęs be fizinio asmens sutikimo informaciją apie jo privatų gyvenimą (išskyrus atvejus, kai informacijos paskelbimas nedaro žalos asmeniui arba kai informacija padeda atskleisti įstatymų pažeidimus ar nusikaltimus, arba kai informacija yra pateikiama nagrinėjant bylą atviraime teismo posėdyje, taip pat kai yra nurodomas informacijos šaltinis), taip pat paskelbęs tikrovės neatitinkančią, žeminančią žmogaus garbę ir orumą informaciją, atlygina asmeniui

padarytą moralinę žalą, kurios dydis negali viršyti 10000 litų. Tuo atveju, kai teismas nustato, jog tikrovės neatitinkanti asmens garbė ir orumą žeminanti informaciją buvo paskelbta tyčia, ši suma gali būti padidinta, bet ne daugiau kaip 5 kartus.

Pagal Sveikatos sistemos įstatymo (1998 m.) 91 straipsnį asmenys, pažeidę sveikatos priežiūros priimtino reikalavimus, asmens sveikatos informacijos konfidencialumą (asmens medicininę paslaptį), privalo atlyginti asmeniui padarytą moralinę žalą, tačiau jos dydis neturi viršyti 500 MMA.

Konstitucijos 31 straipsnyje detalai įtvirtintos šios pagrindinės asmens apsaugos nuo baudžiamojo persekiojimo konstitucinės garantijos:

1. Nekaltumo prezumpcija. Asmuo laikomas nekaltu, kol jo kaltumas neįrodytas įstatymų nustatyta tvarka ir pripažintas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu. Kaltinamasis neprivalo įrodinėti savo nekaltumo ir įrodinėjimo našta tenka jį kaltinančioms valstybės institucijoms. Visi neįrodyti asmens kaltumo faktai traktuojami kaltinamojo naudai.

2. Asmens, kaltinamo padarius nusikaltimą, teisė, kad jo bylą viešai ir teisingai išnagrinėtų nepriklausomas ir nešališkas teismas, kuriam pagal įstatymą yra teisinga konkreti byla.

3. Kaltinamojo teisė, bet ne pareiga, neduoti parodymų prieš save, o jo šeimos narių ar artimų giminių teisė (taip pat ne pareiga) neliudyti prieš kaltinamąjį. Pagal naujojo BPK 38 straipsnį asmens šeimos nariais laikomi kartu su tuo asmeniu gyvenantys tėvai (tėvėiai), vaikai (įvaikiai), broliai, seserys ir jų sutuoktiniai, taip pat asmens sutuoktinis arba asmuo, su kuriuo asmuo bendrai gyvena neįregistravęs santuokos (partnerystė), sutuoktinio tėvai.

4. Bausmė gali būti skiriama ar taikoma tik remiantis įstatymu. Negalima skirti bausmės, kuri nenumatyta BK, ir atsakyti už veiką, kuri nebuvo uždrausta baudžiamojo įstatymo, galiojusio nusikalstamos veikos padarymo metu. Jeigu po to, kai buvo padarytas nusikaltimas, bausmė už jį panaikinta arba sušvelninta, taikomas naujas įstatymas.

5. Niekas negali būti baudžiamas už tą patį nusikaltimą antrą kartą. Tai reiškia, kad baudžiamoji byla negali būti iškelta pagal nusikaltimo padarymo faktą, pagal kurį yra įsiteisėjęs teismo nuosprendis arba baudžiamoji byla nutraukta, išskyrus baudžiamosios bylos atnaujinimo dėl naujai paaiškėjusių aplinkybių atvejus, numatytus baudžiamojo proceso įstatymuose.

6. Asmens, įtariamo padarius nusikaltimą, ir kaltinamojo teisė į gynybą, ir teisė turėti advokatą nuo sulaikymo arba pirmosios apklausos momento. Įtariamajam ir kaltinamajam neturint lėšų pasamdyti advokatą, tačiau norinčiam pasinaudoti šio pagalba, tokia pagalba suteikiama nemokamai, t.y. valstybės sąskaita.



Dabar jau visuotinai pripažinta, kad žmogaus teisės, kad ir kur jis gyventų gina ne tik tos šalies konstitucija ir įstatymai, bet ir pasaulio bendruomenė bei tarptautinė teisė.

Po to, kai Seimas 1995 m. ratifikavo 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, Lietuvoje gyvenantys žmonės įgijo teisę pačiuoti skundus dėl jų pažeistų teisių į Europos žmogaus teisių teismą. Kreiptis į šį teismą asmuo gali tik po to, kai išnaudotos visos jam prieinamos teisminės ir neteisminės šalies vidaus teisinės gynybos priemonės, bet ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo tos dienos, kai byloje galutinį sprendimą priėmė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.

2.4.5. Konstitucinės žmogaus pareigos

Žmogaus teisių ir laisvų įgyvendinimas negalimas, jei asmenys neatlieka jiems nustatytų pareigų. Labai logiška, kad negali būti žmogaus, turinčio tik teises ir neturinčio pareigų, nes tokiu atveju Konstitucijoje numatytų teisių nebūtų kam vykdyti, jas įgyvendinti konkrečiuose santykiuose.

Konstitucinės žmogaus pareigos — konstitucinėse teisės normose išreikštas valstybės siekimas nustatyti bet kurių asmenų tam tikro elgesio taisykles. Pagrindinės pareigos, įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, dalijamos į dvi grupes. Vienos iš jų apibrėžtos visiems asmenims, esantiems mūsų šalies jurisdikcijoje (tėvų ir vaikų pareigos, aplinkos apsaugos pareiga), kitos — liečia tik Lietuvos Respublikos piliečius (pareiga ginti Tėvynę).

Svarbiausia visiems ne tik Lietuvos Respublikos piliečiams, bet ir asmenims be pilietybės, taip pat užsieniečiams, be jokių išimčių taikoma žmogaus pareiga yra Konstitucijos ir įstatymų laikymasis, nevaržant kitų žmonių teisių ir laisvių (28 str.), nes vieno žmogaus laisvės negalima įgyvendinti pakenkiant kitiems.

Be bendros pareigos laikytis Konstitucijos ir įstatymų, yra ir tiesioginiai nurodymai asmenims laikytis konkrečių konstitucinių draudimų. Juos galima atskirai pakomentuoti.

1. Konstitucijoje (38 str. 6 ir 7 d.d.) įtvirtintos dvi susijusios asmenų pareigos: tėvų teisė ir pareiga auklėti savo vaikus dorais žmonėmis ir ištikimais piliečiais, iki pilnametystės juos išlaikyti; vaikų pareiga — gerbti tėvus, globoti juos senatvėje ir tausoti jų palikimą. Civiliniai ir šeimos įstatymai nustato konkrečias formas, tarp jų ir materialines, kaip įgyvendinti šias konstitucines pareigas. Už

jų nevykdymą valstybė tėvams ir vaikams yra nustačiusi abipuses sankcijas — civilinę ir net baudžiamąją atsakomybę.

2. Tėvų ar jiems atstovaujančių asmenų pareiga užtikrinti, kad vaikai mokytųsi iki 16 metų (Konstitucijos 41 str.). Už šios pareigos nevykdymą nustatyta administracinė atsakomybė — piniginė bauda.

3. Konstitucijos 53 straipsnyje įvardijama ne tik valstybės, bet ir kiekvieno asmens prievolė saugoti aplinką nuo kenksmingų poveikių. Tai atlikti galima vykdant visuomeninę ekologinę kontrolę, kovojant su aplinkos apsaugos ir gamtos išteklių naudojimo pažeidėjais, dalyvaujant labdarinėse akcijose. Pareigą saugoti aplinką nustato keletas įstatymų, kaip antai Mokesčių už aplinkos teršimą įstatymas (1991 m.), Aplinkos apsaugos įstatymas (1992 m.), Augalų apsaugos įstatymas (1995 m.) ir kiti, kuriuose draudžiama niokoti žemę, jos gelmes, vandenį, teršti vandenį ir orą, daryti radiacini poveikį aplinkai bei skurdinti augaliją ir gyvūniją.

4. Konstitucija skelbia Lietuvos valstybės gynimą nuo užsienio ginkluoto užpuolimo kiekvieno Lietuvos Respublikos piliečio teise ir pareiga (139 str.). Pagrindinė Tėvynės gynimo pareigos įgyvendinimo *forma*, yra privalomoji karo tarnyba. Jos atlikimo ir užtikrinimo tvarką nustato Karo prievolės įstatymas (1996 m.). Tie piliečiai, kurie dėl religinių ar pacifistinių įsitikinimų negali tarnauti su ginklu rankose, atlieka alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą.

Už šios konstitucinės pareigos nevykdymą - už neatvykimą į privalomąją karo tarnybą arba mokymus yra numatyta administracinė, o už vengimą eilinio šaukimo į tikrąją krašto apsaugos arba jai alternatyviąją tarnybą - baudžiamoji atsakomybė.

Pažymėtina, kad kai kurių valstybių konstitucijose (JAV, Italijos, Rusijos Federacijos ir kt.) formuluojama pareiga mokėti mokesčius, tačiau tokia prievolė Lietuvos Respublikos Konstitucijoje nėra numatyta, nors pagal mūsų šalies įstatymus priskaičiuojama 16 mokesčių rūšių.



2.5. VALSTYBES VALDŽIOS SISTEMA

Kiekviena valstybė savo funkcijas įgyvendina per valstybės valdžios institucijų sistemą. **Valstybės valdžia - tai valstybės funkcijų įgyvendinimo per valdingus įgaliojimus turinčias institucijas svarbiausias būdas.** Valstybės valdžios institucijos gana įvairios, nes jos atlieka skirtingas funkcijas. Jas galima klasifikuoti įvairiais pagrindais: pagal valstybės veiklos pobūdį - į politines, socialines, ekonomines, ūkines; pagal formavimo tvarką — į renkamasias, skiriamąsias ir t.t.

Demokratinėse šalyse valstybės valdžios institucijų organizavimo pagrindinis principas yra valdžių padalijimo į įstatymų leidžiamąją, vykdomąją ir teisminę, kurios yra visiškai savarankiškos ir nepriklausomos, teorija. Toks valdžių padalijimo principas grindžiamas tuo, kad valstybėje būtina atlikti tris funkcijas: įstatymų priėmimą, jų vykdymą ir teisingumo įgyvendinimą, t.y. žmogaus teisių ir laisvių apsaugą, teisės pažeidėjų nubaudimą, problemų, konfliktų, susijusių su įstatymų taikymu, sprendimą. Kiekvienai valstybės valdžios institucijai suteikiama jos paskirtį atitinkanti kompetencija, kurios ribų negalima viršyti, apibrėžiama jų tarpusavio sąveika.

Toks valdžių pasidalijimo principas užtikrina laisvą pilietinės visuomenės raidą, užkertą kelią galimiems piktnaudžiavimams valdžia, neleidžia sukongcentruoti ir monopolizuoti ją vieno asmens ar vienos institucijos rankose. Ne mažiau svarbu, kad šios atskiros valdžios šakos gali kontroliuoti viena kitą ir riboti viena kitos galias.

Valdžių padalijimo principas viena ar kita forma yra įgyvendintas daugelyje valstybių. Dar antikos laikais buvo bandoma ieškoti geriausių valdžios organizacijos variantų ir jų įgyvendinimo mechanizmų. Pirmą kartą jis buvo įkūnytas nepriklausomybę iškovojusią JAV 1787 m. konstitucijoje ir iki šiol vykdomas gana nuosekliai ir sėkmingai.

Valdžių padalijimo principas įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsnyje. Jame sakoma, kad valstybės valdžią Lietuvoje vykdo Seimas, Respublikos Prezidentas ir Vyriausybė, Teismas. Valdžios galias riboja Konstitucija. Šio principo turinys detaliau atskleidžiamas atskiruose Konstitucijos skirsniuose.

Laikantis minėto konstitucinio principo nuoseklumo, valstybės valdžios institucijų teisinė padėtis toliau knygoje nagrinėjama nurodyto eiliškumo tvarka.

2.5,1. Seimas

Kiekvienos demokratinės šalies valstybės valdžios institucijų sistemoje ypatingą vietą užima gyventojų renkamas atstovaujamas ir įstatymų leidžiamasis organas - parlamentas (pranc. *parler* - kalbėti). Parlamentas atstovauja tautos suverenitetui ir tik jis vienas gali išreikšti tautos valią įstatymo forma. Parlamentas, atsiradus Anglijoje XIII a., įvairiose šalyse vadinamas skirtingais pavadinimais, iki šiol yra svarbiausias konstitucijos laikymosi garantas. Atsižvelgiant į konkrečią valstybės santvarkos formą parlamentas gali būti sudarytas iš vienerių arba iš dvejų rūmų. Vienerių rūmų parlamentas dažniausiai yra valstybėse su gimininga gyventojų nacionaline sudėtimi arba nedidelės teritorijos šalyse.

Vienerių rūmų parlamentas yra ir Lietuvos Respublikos Seimas, kurio istorija prasideda nuo Lietuvos Didžiosios Kunigaikštystės epochos. Priėmus 1992 m. Lietuvos Respublikos Konstituciją, Seimas atgavo savo tikrąjį istorinį vardą ir yra ankstesnių nepriklausomos Lietuvos Respublikos Seimų teisių ir tradicijų tęsėjas.

Lietuvos Respublikos Konstitucija (V skirsnis), Seimo rinkimų įstatymas (2000 m. redakcija), Seimo statutas (1998 m.) reglamentuoja Seimo formavimo tvarką, jo sudėtį ir struktūrą, įgaliojimus, Seimo nario teisine padėtį, įstatymų leidybos procedūrą, apie kurią buvo kalbėta anksčiau, Seimo priežiūrinę veiklą, apkaltos procesą ir kitus organizacinius veiklos klausimus.

Seimo rinkimų tvarka. Rinkimai į Seimą turi didelę politinę reikšmę, nes po jų paaiškėja, kokios politinės partijos ir kokios jėgos pradės valdyti valstybę. Seimo rinkimai yra svarbūs ir kaip rinkėjų nuotaikų rodiklis.

Į Lietuvos Respublikos Seimą renkamas 141 Tautos atstovas ketveriems metams vienmandatėse ir daugiamandatėse rinkimų apygardose, remiantis visuotine, lygia rinkimų teise, slaptu balsavimu tiesioginiuose mišrios sistemos rinkimuose. Juose turi teisę dalyvauti visi Lietuvos Respublikos piliečiai, kuriems rinkimų dieną yra sukakę 18 metų, išskyrus piliečius, teismo pripažintus neveiksniais.

Seimo nariu gali būti renkamas Lietuvos Respublikos pilietis, kuris nesusijęs priesaika ar pasižadėjimu užsienio valstybei ir rinkimų dieną yra ne jaunesnis kaip 25 metų bei nuolat gyvena Lietuvoje. Nuolat gyvenančiu Lietuvoje laikomas Lietuvos Respublikos pilietis, kurio duomenys apie gyvenamąją vietą įrašyti Lietuvos Respublikos gyventojų registre, arba pilietis, kuris pagal CK pripažįstamas turinčiu gyvenamąją vietą Lietuvoje.



Seimo nariais negali būti renkami asmenys, kurie likus 65 dienoms iki rinkimų yra nebaigę atlikti bausmės pagal teismo paskirtą nuosprendį, asmenys, teismo pripažinti neveiksniais arba nepakaltinamais, taip pat asmenys, rinkimų dieną atliekantys tikrąją karo arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą, taip pat likus 65 dienoms iki rinkimų neišėję į atsargą krašto apsaugos sistemos, policijos ir vidaus tarnybos karininkai, puskarininkiai ir liktiniai, kitų sukarintų ir saugumo tarnybų apmokami pareigūnai.

Eilinius Seimo rinkimus skelbia Respublikos Prezidentas ne vėliau kaip likus šešiams mėnesiams iki Seimo narių įgaliojimų pabaigos. Eiliniai Seimo rinkimai rengiami ne anksčiau kaip prieš du mėnesius ir ne vėliau kaip prieš mėnesį iki Seimo narių įgaliojimų pabaigos. Jeigu, likus keturiems mėnesiams iki Seimo narių kadencijos pabaigos, Respublikos Prezidentas nėra paskelbęs eilinių Seimo rinkimų datos, Vyriausioji rinkimų komisija, kurios uždavinius, įgaliojimus, darbo organizavimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausiosios rinkimų komisijos įstatymas (2002 m.), eilinius Seimo rinkimus rengia paskutinį sekmadienį, nuo kurio iki Seimo narių įgaliojimų pabaigos lieka ne mažiau kaip mėnuo.

Rinkimams organizuoti ir vykdyti sudaroma 71 vienmandatė apygarda (atsižvelgiant į administracinę teritorijos suskirstymą ir rinkėjų skaičių), kuriose asmeniškai varžosi įvairių partijų bei pažiūrų kandidatai. Šiose apygardose turi būti išrinktas 71 Seimo narys. Konkrečioje vienmandatėje apygardoje rinkimai laikomi įvykusiais, jei juose dalyvauja daugiau kaip 40 proc. rinkėjų, įrašytų į tos apygardos rinkėjų sąrašus. Išrinktu laikomas kandidatas, gavęs daugiausia rinkimuose dalyvavusių rinkėjų balsų. Jei kandidatai gavo vienodą balsų skaičių, parlamentarų tampa vyriausias pagal amžių kandidatas.

Greta vienmandatės Seimo rinkimai vyksta ir daugiamandatėje rinkimų apygardoje, kurioje išrenkama 70 Seimo narių. Čia rinkimai laikomi įvykusiais ir teisėtais, jeigu juose dalyvavo daugiau kaip 25 proc. visų rinkėjų. Daugiamandatėje apygardoje balsuojama už partijų ir jungtinių kandidatų rinkiminių sąrašus, kuriuos sudaro ir patvirtina partijos savo suvažiavimuose ar konferencijose ir ne vėliau kaip likus 35 dienoms iki rinkimų (kaip ir vienmandatėse apygardose) įteikia Vyriausiajai rinkimų komisijai. Partijų kandidatų sąraše negali būti mažiau kaip 25 ir daugiau kaip 141 kandidatas. Asmuo, įrašytas į kandidatų sąrašą daugiamandatėje rinkimų apygardoje, turi teisę tuo pat metu būti iškeltas kandidatu į Seimo narius ir vienoje vienmandatėje rinkimų apygardoje.

Teisę turėti savo atstovus Seime (dalyvauti daugiamandatėje rinkimų apygardoje gautų mandatų skirstyme) turi tos partijos, kurios gavo daugiau kaip 5 proc., o pagal jungtinius (koalicionius) sąrašus - 7 proc. rinkimuose dalyvavusių piliečių balsų. Mandatai kiekvienam partijų sąrašui, peržengusiam minėtą ribą,

paskirstomi atsižvelgiant į gautų balsų skaičių pagal kvotas. Kvota apskaičiuojama pagal Seimo rinkimų įstatymo 89 straipsnyje nustatytą tvarką.

Neatvykus reikiamam rinkėjų skaičiui, t.y. rinkimams neįvykus ar rinkimus pripažinus negaliojančiais dėl šiurkščių Seimo rinkimų įstatymo pažeidimų, rengiami pakartotiniai rinkimai, bet ne vėliau kaip po pusės metų, o po neįvykusių pakartotinių rinkimų - ne vėliau kaip po metų. Tačiau pakartotiniai rinkimai nerengiami, jeigu skelbtina rinkimų data patenka į laikotarpį, kai iki eilinių Seimo rinkimų datos yra likę mažiau kaip vieneri metai.

Kandidatus į Seimo narius gali kelti partija ar politinė organizacija, įregistruota ne vėliau kaip prieš 65 dienas iki rinkimų. Vienmandatėje rinkimų apygardoje kiekvienas Lietuvos Respublikos pilietis gali iškelti save kandidatą į Seimo narius, surinkęs ne mažiau kaip 1000 jį parašais parėmusių tos apygardos rinkėjų ir sumokėjęs vieno vidutinio mėnesio darbo užmokesčio (VMDU) užstatą. Vienam kandidatui į Seimo narius sąrašui įregistruoti daugiamandatėje apygardoje rinkimų užstatas yra 20 VMDU. Rinkimų užstatas grąžinamas, kai kandidatas išrinktas Seimo nariu vienmandatėje rinkimų apygardoje, o kandidatų sąrašas įgijo teisę dalyvauti paskiriant mandatus daugiamandatėje rinkimų apygardoje.

Realizuodamas savo konstitucinę teisę, rinkėjas gali balsuoti ir pašto skyriuose, taip pat diplomatinėje atstovybėje, laive. Specialūs balsavimui skirti pašto skyriai sudaromi gydymo, socialinės rūpybos ir globos įstaigose, bausmės atlikimo vietose, krašto apsaugos sistemos ir vidaus tarnybos daliniuose. Karinių dalinių vadai sudaro sąlygas kariams balsuoti jų nuolatinės gyvenamosios vietos rinkimų apylinkėse.

Seimas laikomas išrinktu, kai yra išrinkta ne mažiau kaip 3/5 Seimo narių.

Be eilinių rinkimų į Seimą, ne mažiau kaip 3/5 visų Seimo narių dauguma priimtu Seimo nutarimu gali būti rengiami ir pirmalaikiai Seimo rinkimai. Juos gali paskelbti ir Respublikos Prezidentas: 1) *jeigu Seimas per 30 dienų nuo pateikimo nepriėmė sprendimo dėl naujos Vyriausybės programos arba nuo Vyriausybės programos pirmojo pateikimo per 60 dienų du kartus iš eilės nepritarė Vyriausybės programai*; 2) *Vyriausybės siūlymu, jeigu Seimas pareiškė tiesioginį nepasitikėjimą Vyriausybei*. Kitos pirmalaikių Seimo rinkimų skelbimo sąlygos numatytos Konstitucijos 58 straipsnio 3 ir 4 d.

Seimo nario teisinis statusas - tai Konstitucijos ir Seimo statuto nustatyta parlamentaro teisme padėtis, reguliuojanti nario mandato atsiradimą, nutūkumą bei veikimo laiką, nario teises ir pareigas, atsakomybę, taip pat veiklos garantijas.



Seimo nario, kaip tautos atstovo, teisių įgijimas saistomas su jo išrinkimu į Seimą, pirmojo po rinkimų posėdžio vyksmu ir priesaikos ne vėliau kaip per mėnesį nuo pirmojo posėdžio dienos davimu.

Pagrindines Seimo nario teises galima suskirstyti į individualias ir kolektyvines.

Prie individualių priskiriamos šios teisės:

- balsuoti dėl visų svarstomų klausimų Seimo, komiteto ir komisijos, kurių narys jis yra, posėdžiuose;
- rinkti ir būti išrinktam į bet kurias pareigas Seime;
- laisvai jungtis į frakcijas, kurias gali sudaryti ne mažiau kaip 7 Seimo nariai;
- turėti įstatymų leidybos iniciatyvos teisę;
- pateikti paklausimą Vyriausybės nariams, kitų valstybės institucijų, kurias sudaro ar renka Seimas, vadovams. Į Seimo nario raštišką paklausimą turi būti atsakoma per 10 dienų ir kt.

Pagrindinės kolektyvinės Seimo nario teisės (kartu su kitais Seimo nariais) yra

šios:

- teikti įstatymo projektą dėl Konstitucijos keitimo;
- inicijuoti apkaltą;
- pradėti nepasitikėjimo, interpeliacijos (paklausimo) procedūras;
- šaukti neeilinę Seimo sesiją ir neeilinį posėdį;
- kreiptis į Konstitucinį Teismą ir kt.

Seimo nario pareigos:

- dalyvauti Seimo posėdžiuose. Šios pareigos vykdymą kontroliuoja Etikos ir procedūrų komisija;
- būti kokio nors komiteto nariu;
- laikytis Seimo statuto ir jame numatytų Seimo nario drausmės reikalavimų;
- nuolat susitikinėti su rinkėjais ir kt.

Seimo nario pareigos, išskyrus jo pareigas Seime, nesuderinamos su jokiais kitomis pareigomis valstybės įstaigose ir organizacijose, taip pat su darbu verslo, komercijos ir kitose privačiose įstaigose ar įmonėse. Savo įgaliojimų laiką Seimo narys atleidžiamas nuo pareigos atlikti krašto apsaugos tarnybą. Konstitucija numato vieną Seimo nario pareigų nesuderinamumą su jokiais kitomis pareigomis valstybės institucijose išimtį: pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 60 straipsnio 2 dalį, Seimo narys gali būti skiriamas tik Ministru Pirmininku ar ministru.

Remiantis Konstitucijos 60 straipsnio 3 dalimi, Seimo statute yra numatytas Seimo nario veiklos aprūpinimas ir garantijos. Seimo nario veiklos garanti-

jos — tai Seimo nario įgaliojimams realizuoti būtinos socialinės politinės sąlygos ir specialios teisinės priemonės.

Seimo nariams susitikti su rinkėjais savivaldybės privalo suteikti tinkamai įrengtas patalpas.

Kaip profesionalaus parlamentaro - Seimo nario darbas, taip pat išlaidos, susijusios su jo parlamentine veikla, nustatomi Seimo narių darbo sąlygų įstatyme (1996 m.), o algos dydį ir apmokėjimo sąlygas nustato Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas (2000 m.). Seimo narys negali gauti jokio kito atlyginimo, išskyrus atlyginimą už kūrybinę veiklą (autorinis honoraras už meno kūrinius bei jų atlikimą, už publikacijas bei knygas, už medžiagą radijo ir televizijos laidoms, taip pat atlygis už pedagoginę bei mokslinę veiklą).

Konstitucijos 62 straipsnis Seimo nariams numato deputatines privilegijas: imunitetą (neliečiamumą) ir indemnitetą (nepersekiojamumą).

Pirmuoju atveju Seimo narys be Seimo sutikimo negali būti traukiamas baudžiamojon atsakomybėn, suimamas, negali būti kitaip suvaržoma jo laisvė, išskyrus atvejus, kai jis užtinkamas bedarantis nusikaltimą ir apie tai generalinis prokuroras nedelsdamas praneša Seimui. Pasibaigus mandatui buvęs Seimo narys gali būti traukiamas teisminėn atsakomybėn už veiksmus, kuriuos padarė anksčiau ir už kuriuos nebuvo persekiojamas dėl savo neliečiamumo.

Seimo narys už balsavimus ar kalbas Seime negali būti persekiojamas, nes Konstitucija jam garantuoja nepersekiojamumo privilegiją (indemnitetą). Tačiau už asmens įžeidimą ar šmeižtą jis gali būti traukiamas atsakomybėn bendrąja tvarka.

Seimo nario įgaliojimų pabaigos pagrindų išsamius atvejus pateikia Konstitucijos 63 straipsnis ir Seimo statuto 8 straipsnis. Seimo nario įgaliojimai nutrūksta kai:

1) pasibaigia įgaliojimų laikas arba susirenka į pirmąjį posėdį pirmalaikiuose rinkimuose išrinktasis Seimas;

2) jis miršta;

3) atsistatydina;

4) teismas pripažįsta jį neveiksniu;

5) Seimas panaikina jo mandatą apkaltos proceso tvarka;

6) rinkimai pripažįstami negaliojančiais arba šiurkščiai paleidžiamas rinkimu įstatymas;

7) pereina dirbti arba per tris mėnesius neatsisako darbo, nesuderinamo su Seimo nario pareigomis;

8) netenka Lietuvos Respublikos pilietybės.



Seimo nario įgaliojimų netekimas apkaltos proceso tvarka — sudėtinga procedūra, todėl apie ją reikia pakalbėti kiek plačiau.

Apkaltos procesą (impičmentą), kaip parlamentinę procedūrą, Seimas taiko ne tik eiliniams Seimo nariams, bet ir asmenims, nurodytiems Konstitucijos 74 straipsnyje - Respublikos Prezidentui, Konstitucinio Teismo, Aukščiausiojo Teismo it: Apeliacinio Teismo pirmininkams ir teisėjams, šiurkščiai pažeidusiems Konstituciją, arba sulaužius priesaiką, taip pat paaiškėjus, jog padarytas nusikaltimas.

Siūlyti Seimui pradėti apkaltos procesą konkrečiam asmeniui dėl anksčiau nurodytų pagrindų turi teisę ne mažesnė kaip 1/4 Seimo narių grupė, Respublikos Prezidentas, o dėl Aukščiausiojo Teismo teisėjų bei Apeliacinio Teismo pirmininko ir teisėjų - taip pat ir Teisėjų garbės teismas.

Asmuo laikomas pašalintu iš pareigų (ar yra panaikintas jo Seimo nario mandatas) apkaltos proceso tvarka, jei už tai balsavo ne mažiau kaip 3/5 visų Seimo narių.

Apsvarsčius Ministrui Pirmininkui ar ministrui ne mažiau kaip 1/5 Seimo narių grupės pateiktą interpeliaciją ir gavus į ją nepatenkinamą atsakymą, pusės visų Seimo narių balsų dauguma gali būti pareikštas nepasitikėjimas Ministru Pirmininku ar ministru.

Kiti Seimo skirti ar rinkti pareigūnai, išskyrus Konstitucijos 74 straipsnyje nurodytus asmenis, atleidžiami iš pareigų, kai Seimas visų Seimo narių balsų dauguma pareiškia jais nepasitikėjimą.

Seimo įgaliojimai. Vadovaudamasis Konstitucijos 67 straipsniu Seimas:

- 1) *svarsto ir priima Konstitucijos pataisas;*
- 2) *leidžia įstatymus;*
- 3) *priima nutarimus dėl referendumų;*
- 4) *skiria Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimus;*
- 5) *steigia įstatymo nustatytas valstybės institucijas bei skiria ir atleidžia jų vadovus;*
- 6) *pritaria ar nepritaria Respublikos Prezidento teikiamai Ministro Pirmininko kandidatūrai;*
- 7) *svarsto Ministro Pirmininko pateiktą Vyriausybės programą ir sprendžia, ar jai pritarti;*
- 8) *Vyriausybės siūlymu steigia ir panaikina Lietuvos Respublikos ministerijas;*
- 9) *prižiūri Vyriausybės veiklą, gali reikšti nepasitikėjimą Ministru Pirmininku ar ministru;*
- 10) *skiria Konstitucinio Teismo teisėjus, Aukščiausiojo Teismo teisėjus bei šių teismų pirmininkus;*

- 11) skiria ir atleidžia Valstybės kontrolierių, Lietuvos banko valdybos pirmininką;*
- 12) skiria savivaldybių tarybų rinkimus;*
- 13) sudaro įkyriausiąją rinkimų komisiją ir keičia jos sudėtį;*
- 14) tvirtina valstybės biudžetą ir prižiūri, kaip jis vykdomas;*
- 15) nustato valstybinius mokesčius ir kitus privalomus mokėjimus;*
- 16) ratifikuoja ir denonsuoja Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis, svarsto kitus užsienio politikos klausimus;*
- 17) nustato Respublikos administracinę suskirstymą;*
- 18) steigia Lietuvos Respublikos valstybinius apdovanojimus;*
- 19) leidžia amnestijos aktus;*
- 20) įveda tiesioginį valdymą, karo ir nepaprastąją padėtį, skelbia mobilizaciją ir priima sprendimą panaudoti ginkluotąsias pajėgas.*

Kaip matyti, tai gana platūs Seimo įgaliojimai, tačiau pagrindinė Seimo funkcija yra įstatymų leidžiamosios valdžios įgyvendinimas (tarp jų ir Konstitucijos pataisų priėmimas). Seimo ypatingą prerogatyvą sudaro valstybės biudžeto projekto svarstymas, jo tvirtinimas ir vykdymo kontrolė, pritarimas Ministro Pirmininko kandidatūros skyrimui ir pateiktai Vyriausybės programai, aukščiausiųjų kontroliuojančių pareigūnų ir aukščiausiųjų teismų instancijų teisejų skyrimas, tarptautinių sutarčių ratifikavimas, karo ir nepaprastosios padėties įvedimas ir kt.

Seimo struktūra ir darbo tvarka. Seimo struktūrą sudaro Seimo vadovai - Seimo Pirmininkas ir ne daugiau kaip 5 jo pavaduotojai (vienas iš jų Seimo opozicijos deleguotas atstovas). Jie vadovauja Seimo darbui ir posėdžiams. Minėti Seimo vadovai ir Seimo opozicijos lyderis sudaro Seimo valdybą, kurios pagrindinis uždavinys — spręsti organizacinius Seimo darbo klausimus.

Seimo ir jo valdybos dokumentų rengimo, valstybės institucijų vadovams pateiktų paklausimų ir interpeliacijų nagrinėjimą prižiūri ir kitas Seimo statuto 31 straipsnyje numatytas funkcijas atlieka bei Seimo kanceliarijai vadovauja Seimo kancleris, jis yra Seimui ir jo valdybai atsakingas valstybės tarnautojas (ne Seimo narys), viešo konkurso tvarka Seimo skiriamas 5 metams.

Įstatymu projektams nagrinėti ir kitiems Seimo statute numatytiems klausimams rengti pagal veiklos kryptis sudaromi 13 komitetų, jų priimti sprendimai valstybės institucijoms yra rekomendacinio pobūdžio.

Atskiriems klausimams ištirti ir kitiems Seimo pavedimams atlikti yra sudaromos nuolatinės Etikos ir procedūrų, Administracinė bei Peticijų ir kitos laikinosios komisijos.



Savo politiniams tikslams įgyvendinti Seimo nariai gali jungtis į frakcijas, kiekvieną iš jų gali sudaryti ne mažiau kaip 7 Seimo nariai. Seimo narių frakcijai vadovauja jos seniūnas arba pavaduotojas.

Seimo sesijos darbo programoms svarstyti bei posėdžių darbotvarkėms pritarti, Seimo komitetų ir frakcijų darbo organizavimo klausimams derinti Seime veikia Seniūnų sueiga, į ją įeina Seimo valdybos nariai ir frakcijų atstovai.

Seimas kasmet renkasi į eilines pavasario (nuo kovo 10 d. iki birželio 30 d.) ir rudens (nuo rugsėjo 10 d. iki gruodžio 23 d.) sesijas. Seimas gali nutarti sesiją pratęsti.

Naujai išrinktą Seimą susirinkti į pirmąjį posėdį, kuris turi įvykti ne vėliau kaip per 15 dienų po Seimo išrinkimo, kviečia Respublikos Prezidentas. Pirmąjį po rinkimų Seimo posėdį pradeda vyriausias pagal amžių Seimo narys. Jis vadovauja posėdžiams, kol slaptu balsavimu išrenkamas Seimo Pirmininkas. Kandidatus į Seimo Pirmininko pareigas gali siūlyti ne mažiau kaip 1/10 Seimo narių. Po to renkami Seimo Pirmininko pavaduotojai, kurių kandidatūras siūlo Seimo Pirmininkas, pasitaręs su frakcijomis.

Neeilines sesijas šaukia Seimo Pirmininkas ne mažiau kaip 1/3 visų Seimo narių siūlymu, o šalyje įvedus karo ar nepaprastąją padėtį — Respublikos Prezidentas.

Seimo kontrolieriai. Konstitucija naujai įtvirtino Seimo kontrolierių - ombudsmenų (šved. *ombudsman* - kokių nors interesų atstovas) instituciją, kurios pagrindinis tikslas - tirti piliečių skundus dėl valstybės ir savivaldybių pareigūnų piktnaudžiavimo ir biurokratizmo. Seimo kontrolierių kompetencijai nepriskiriama tirti Respublikos Prezidento, Seimo narių, Konstitucinio Teismo ir kitų teismų veiklos, Ministro Pirmininko, Valstybės kontrolieriaus ir Vyriausybės (kaip kolegialios institucijos) bei vietos savivaldybių tarybų (kaip kolegialių institucijų) veiklos, taip pat prokurorų, tardytojų, kvotėjų procesinių veiksmų sprendimų teisėtumo ir pagrįstumo.

Seimo kontrolierių įstatymas (1998 m.) nustatė, kad Seimas skiria 5 kontrolierius 4 metams iš kandidatų, kuriuos pateikia Seimo Pirmininkas (jų kadencijų skaičius neribojamas). Seimo kontrolieriai veiklos sritimis paskirstomi taip: po du valstybės įstaigų ir vietos savivaldybių įstaigų, vienas — karinių ir joms prilygintų institucijų (Krašto apsaugos ministerija, Vidaus reikalų ministerija, Valstybės saugumo departamentas ir jiems pavaldžios institucijos) pareigūnų veiklai tirti.

Atlikęs tyrimą, Seimo kontrolierius gali perduoti medžiagą tardymo organams, pareikšti ieškinį teisme dėl nusižengusių pareigūnų atleidimo iš darbo arba padarytų moralinių ar materialinių nuostolių kompensavimo, pranešti Seimui ar Respublikos Prezidentui apie ministrų ar kitų Seimui ar Respublikos

Prezidentui atskaitingų pareigūnų padarytus pažeidimus, ar priimti kitą įstatymo nustatytą sprendimą.

2.5.2. Respublikos Prezidentas

Prezidentas (lot. *praesidens* - sėdintis priešakyje) - demokratinių valstybių vadovas, aukščiausiasis pareigūnas, atliekantis konstitucijos jam suteiktą ypatingą vaidmenį valstybės mechanizme. Prezidentas yra savotiškas valstybės simbolis ir tautos oficialus atstovas. Kadangi prezidentas savo mandatą gauna iš tautos, jo negali kontroliuoti parlamentas. Stipri prezidento valdžia jokiais būdais negriauna teisinės valstybės demokratinių pagrindų, priešingai, esant tam tikroms sąlygoms, ji yra vienintelis galimas konstitucinės tvarkos išsaugojimo instrumentas.

Demokratinėse valstybėse, tarp jų ir Lietuvoje, kur veikia valdžių pasidalijimo principai, prezidento funkcijos siejasi su visomis trimis valdžiomis (pavyzdžiui, įstatymų leidybos srityje jis pasirašo įstatymus, turi veto teisę, formuoja vyriausybę, su kuria kartu sprendžia užsienio politikos klausimus, teisminės valdžios atžvilgiu turi teisę skirti tam tikrų teismų teisėjus, teikti malonę nuteistiesiems ir kt), bet vis dėlto jo pagrindiniai uždaviniai ir įgaliojimai yra susiję su vykdomąja valdžia. Todėl net ir mišraus tipo respublikose prezidentas priskiriamas prie įstatymų vykdomosios valdžios bloko. Iš 183 valstybių, įeinančių į JTO, daugiau kaip 130 turi prezidento postą.

Ir pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją Respublikos Prezidentas yra valstybės vadovas. Jis atstovauja Lietuvos valstybei ir daro, kas jam pavesta Konstitucijos ir įstatymų.

Prezidento institucija Lietuvoje atkurta įsigaliojus 1992 m. Lietuvos Respublikos Konstitucijai, o priėmus Respublikos Prezidento rinkimų įstatymą (1993 m.) ir Respublikos Prezidento įstatymą (1993 m.), pirmasis pokarinis nepriklausomos Lietuvos Respublikos Prezidentas buvo išrinktas 1993 m. vasarį.

Respublikos Prezidento rinkimai. Respublikos Prezidentu gali būti renkamas Lietuvos pilietis pagal kilmę, ne mažiau kaip 3 pastaruosius metus gyvenęs Lietuvoje, ne jaunesnis kaip 40 metų ir jeigu jis gali būti renkamas Seimo nariu. Jį renka Lietuvos Respublikos piliečiai 5 metams, remdamiesi visuotine, lygia ir tiesiogine rinkimų teise, slaptu balsavimu. Tas pats Respublikos Prezidentas gali būti renkamas ne daugiau kaip du kartus iš eilės. Kandidatų į Respublikos Prezidentus (o jų skaičius neribojamas) įregistruojamas Prezidentui keliamus nurodytus reikalavimus atitinkantis Lietuvos Respublikos pilietis, su-



rinkęs ne mažiau kaip 20 tūkstančių rinkėjų parašų ir sumokėjęs penkių vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio užstatą, kuris grąžinamas kandidatui, jei jis surinko nustatytą rinkėjų parašų skaičių. Kandidatas turi teisę kalbėti susirinkimuose, naudotis visuomenės informavimo priemonėmis, rinkimų kompanijos laikui, bet ne ilgiau kaip 2 mėnesius gali būti atleidžiamas nuo darbo ar tarnybinių pareigų. Rinkimų kampanijos metu yra numatyta kandidato neliečiamybė. Asmenys, kliudantys pasinaudoti rinkimų teise, taip pat pareigūnai, suklastoję rinkimų dokumentus ir pan., atsako pagal Lietuvos Respublikos įstatymus (BK 134 ir 135 str.)

Išrinktu laikomas tas kandidatas į Respublikos Prezidento vietą, kuris pirmą kartą balsuojant ir dalyvaujant ne mažiau kaip pusei visų rinkėjų, gavo daugiau kaip pusę visų rinkimuose dalyvavusių rinkėjų balsų. Jeigu rinkimuose dalyvavo mažiau kaip pusė visų rinkėjų, išrinktu laikomas tas kandidatas, kuris gavo daugiausia, bet ne mažiau kaip 1/3 visų rinkėjų balsų.

Jeigu pirmajame balsavimo rate nė vienas kandidatas nesurenka reikiamos balsų daugumos, rengiamas pakartotinis balsavimas dėl dviejų kandidatų, gavusių daugiausia balsų. Išrinktu laikomas kandidatas, surinkęs daugiau balsų. Jeigu pirmajame rate dalyvavo ne daugiau kaip du kandidatai ir nė vienas negavo reikiamo balsų skaičiaus, rengiami pakartotiniai rinkimai.

Konstitucijoje numatytais atvejais Respublikos Prezidentui paskelbus pirmalaikius Seimo rinkimus naujai išrinktas Seimas 3/5 visų Seimo narių balsų dauguma per 30 dienų nuo pirmosios posėdžio dienos gali paskelbti pirmalaikius Respublikos Prezidento rinkimus.

Respublikos Prezidento statusą reglamentuoja Konstitucija, Respublikos Prezidento įstatymas ir kiti įstatymai.

Išrinktas Respublikos Prezidentas savo pareigas pradeda eiti rytojaus dieną, pasibaigus Respublikos Prezidento kadencijai, po to, kai Vilniuje, dalyvaujant Tautos atstovams - Seimo nariams — prisiekia Tautai būti ištikimas Lietuvos Respublikai ir Konstitucijai, sąžiningai eiti savo pareigas ir būti visiems lygiai teisingas. Prisiekia ir perrinktas Respublikos Prezidentas. Respublikos Prezidento priesaikos aktą pasirašo jis pats ir Konstitucinio Teismo pirmininkas, o jo nesant - vienas iš Konstitucinio Teismo teisėjų.

Respublikos Prezidentui, kaip ir Seimo nariui, taikoma pareigų nesuderinamumo taisyklė, draudžianti įgaliojimų laikotarpiu būti Seimo nariu, užimti kitas pareigas ir gauti kitokį atlyginimą, išskyrus Respublikos Prezidento nustatytą atlyginimą ir atlyginimą už kūrybinę veiklą. Šis taisyklės tikslas — neleisti, kad Respublikos Prezidentas galėtų tapti priklausomas nuo kokių nors valstybės valdžios institucijų ar privačių asmenų interesų.

2. KONSTITUCINĖ TEISĖ

Asmuo, išrinktas Respublikos Prezidentu, turi sustabdyti savo veiklą politinėse partijose ir politinėse organizacijose iki naujos Respublikos Prezidento rinkimų kampanijos pradžios, kad jis būtų nepriklausomas nuo jį rėmusių politinių struktūrų bei atstovautų visos Tautos interesams. Tokį pareiškimą Respublikos Prezidentas turi paskelbti kitą dieną po to, kai Prezidento rinkimų komisija įteikia jam Respublikos Prezidento pažymėjimą.

Respublikos Prezidentui, kaip valstybės vadovui, nacionaliniame radijuje ir televizijoje suteikiamas laikas pasisakyti šalies vidaus ir užsienio politikos klausimais. Esant neatidėliotinam reikalui, Respublikos Prezidentui turi būti suteikiamas laikas, nenumatytas radijo ir televizijos programose.

Respublikos Prezidento vardas juo buvusiam asmeniui išlieka iki gyvos galvos.

Respublikos Prezidento asmuo neliečiamas: kol eina savo pareigas, jis negali būti suimtas, patrauktas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Jo garbę ir orumą gina Lietuvos Respublikos įstatymai. Jie numato atsakomybę už viešą Respublikos Prezidento įžeidimą arba šmeižimą. Respublikos Prezidentas gali būti prieš laiką pašalintas iš pareigų tik šiurkščiai pažeidęs Konstituciją arba sulaužęs priesaiką, taip pat paaiškėjus, jog padarytas nusikaltimas. Respublikos Prezidento pašalinimo iš pareigų klausimą sprendžia Seimas apkaltos proceso tvarka.

Respublikos Prezidento įgaliojimai nutrūksta, kai:

- 1) *pasibaigia laikas, kuriam jis buvo išrinktas;*
- 2) *įvyksta pirmalaikiai Respublikos Prezidento rinkiniai;*
- 3) *atsistatydina iš pareigų;*
- 4) *Respublikos Prezidentas miršta;*
- 5) *Seimas jį pašalina iš pareigų apkaltos proceso tvarka;*
- 6) *Seimas, atsižvelgdamas į Konstitucinio Teismo išvadą, 3/5 visą Seimo narių balsų dauguma priima nutarimą, kuriuo konstatuojama, kad Respublikos Prezidento sveikatos būklė neleidžia jam eiti savo pareigų.*

Respublikos Prezidentui mirus, atsistatydinus, pašalinus jį iš pareigų apkaltos proceso tvarka ar tada, kai Seimas nutaria, kad Respublikos Prezidento sveikatos būklė neleidžia jam eiti pareigų, jo pareigas laikinai eina Seimo Pirmininkas. Šiuo atveju Seimo Pirmininkas netenka įgaliojimų Seime, kur jo pareigas Seimo pavedimu laikinai eina jo pavaduotojas. Išvardytais atvejais Seimas ne vėliau kaip per 10 dienų privalo paskirti Respublikos Prezidento rinkimus, jie turi būti surengti ne vėliau kaip per du mėnesius. Seimui negalint susirinkti ir paskelbti Respublikos Prezidento rinkimų, rinkimus skelbia Vyriausybė.



Respublikos Prezidentą, laikinai išvykusį į užsienį arba susirgusį ir dėl to laikinai negalintį eiti pareigų, tuo laiku pavaduoja Seimo Pirmininkas. Laikinais pavaduodamas Respublikos Prezidentą, Seimo Pirmininkas negali skelbti pirmalaikių Seimo rinkimų, atleisti ar skirti ministrų be Seimo sutikimo. Tuo laikotarpiu Seimas negali svarstyti klausimo dėl nepasitikėjimo Seimo Pirmininku.

Jokiais kitais atvejais ir jokiems kitiems asmenims ar institucijoms negalima vykdyti Respublikos Prezidento įgaliojimų.

Respublikos Prezidento kompetencija išsamiai numatyta Konstitucijos 84 straipsnyje ir apima pagrindines valstybės veiklos sferas. Pagal savo įgaliojimus Respublikos Prezidentas:

- 1) sprendžia pagrindinius užsienio politikos klausimus ir kartu su Vyriausybe vykdo užsienio politiką;*
- 2) pasirašo Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis ir teikia jas Seimui ratifikuoti;*
- 3) Vyriausybės teikimu skiria ir atšaukia Lietuvos Respublikos diplomatinis atstovus užsienio valstybėse ir prie tarptautinių organizacijų; priima užsienio valstybių diplomatinį atstovų įgaliojamuosius ir atšaukiamuosius raštus; teikia aukščiausius diplomatinis rangus ir specialius vardus;*
- 4) Seimo pritarimu skiria Ministrą Pirmininką, paveda jam sudaryti Vyriausybę ir tvirtina jos sudėtį;*
- 5) Seimo pritarimu atleidžia Ministrą Pirmininką;*
- 6) priima Vyriausybės grąžinamus įgaliojimus išrinkus naują Seimą ir paveda jai eiti pareigas, kol bus sudaryta nauja Vyriausybė;*
- 7) priima Vyriausybės atsistatydinimą ir prireikus paveda jai toliau eiti pareigas arba paveda vienam iš ministrų eiti Ministro Pirmininko pareigas, kol bus sudaryta nauja Vyriausybė; priima ministrų atsistatydinimą ir gali pavesti jiems eiti pareigas, kol bus paskirtas naujas ministras;*
- 8) Vyriausybei atsistatydinus ar Vyriausybei grąžinus įgaliojimus, ne vėliau kaip per 15 dienų teikia Seimui svarstyti Ministro Pirmininko kandidatūrą;*
- 9) Ministro Pirmininko teikimu skiria ir atleidžia ministrus;*
- 10) nustatyta tvarka skiria ir atleidžia įstatymų nustatytus valstybės pareigūnus;*
- 11) teikia Seimui Aukščiausiojo Teismo teisėjų kandidatūras, o paskyrus visus Aukščiausiojo Teismo teisėjus, iš jų teikia Seimui skirti Aukščiausiojo Teismo pirmininką; skiria Apeliacinio Teismo teisėjus, o iš jų - Apeliacinio Teismo pirmininką, jeigu jų kandidatūroms pritaria Seimas; skiria apygardą ir apylinkių teismų teisėjus ir pirmininkus, keičia jų darbo vietas; Įstatymo nustatytais atvejais teikia Seimui atleisti teisėjus;*

2. KONSTITUCINĖ TEISĖ

12) teikia Seimui trijų Konstitucinio Teismo teisėjų kandidatūras, o paskyrus visus Konstitucinio Teismo teisėjus, iš jų teikia Seimui skirti Konstitucinio Teismo pirmininko kandidatūrą;

13) teikia Seimui Valstybės kontrolieriaus, Lietuvos banko valdybos pirmininko kandidatūrą; gali teikti Seimui pareikšti nepasitikėjimą jais;

14) Seimo pritarimu skiria ir atleidžia kariuomenės vadą ir saugumo tarnybos vadą;

15) suteikia aukščiausius karinius laipsnius;

16) ginkluoto užpuolimo, gresiančio valstybės suverenumui ar teritorijos vientisumui, atveju priima sprendimus dėl gynybos nuo ginkluotos agresijos, karo padėties įvedimo, taip pat dėl mobilizacijos ir pateikia šiuos sprendimus tvirtinti artimiausiam Seimo posėdžiui;

17) įstatymo nustatyta tvarka ir atvejais skelbia nepaprastąją padėtį ir pateikia šį sprendimą tvirtinti artimiausiam Seimo posėdžiui;

18) daro Seime metinius pranešimus apie padėtį Lietuvoje, Lietuvos Respublikos vidaus ir užsienio politiką;

19) Konstitucijoje numatytais atvejais šaukia neeilinę Seimo sesiją;

20) skelbia eilinius Seimo rinkimus, o Konstitucijos 58 straipsnio antroje dalyje numatytais atvejais - pirmalaikius Seimo rinkimus;

21) įstatymo nustatyta tvarka teikia Lietuvos Respublikos pilietybę;

22) skiria valstybinius apdovanojimus;

25) teikia malonę nuteistiesiems;

24) pasirašo ir skelbia Seimo priimtus įstatymus arba grąžina juos Seimui Konstitucijos 71 straipsnyje nustatyta tvarka.

Respublikos Prezidentas, įgyvendindamas jam suteiktus įgaliojimus, leidžia aktus - dekretus. Kad Respublikos Prezidento dekretai, kuriuose kalbama apie jo kompetencijos nurodytus 3, 15, 17 ir 21 punktuose atvejus, turėtų galią, jie privalo būti pasirašyti ir Ministro Pirmininko arba atitinkamo ministro.

Visa Respublikos Prezidento veikla, kad ir kokioje sferoje ji pasireikštų, visada skirta apsaugoti Konstituciją, užtikrinti jos nenukrypstamą veikimą. Ypač svarbus uždavinys yra sudaryti tokį teisinį režimą, kad nė viena valstybės institucija nepažeistų Konstitucijos, nepriimtų jai prieštaraujančių teisės aktų ir nepažeistų žmogaus ir piliečio teisių ir laisvių.



2.5.3. Vyriausybė

Vyriausybė - tai valstybės aukščiausioji kolegiali vykdomosios tvarkomosios valdžios institucija. Pagrindiniai Vyriausybės uždaviniai yra ekonomikos valdymas, įstatymų vykdymo organizavimas, kitų vykdomosios valdžios institucijų veiklos kontrolė. Vyriausybės formavimo tvarka priklauso nuo valstybės valdymo formos, todėl įvairiose šalyse turi skirtingus pavadinimus - dažniausiai ministrų taryba arba ministrų kabinetas.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės sudarymo, jos kompetencijos, pavaldumo tvarkos pagrindinius principus nustato Konstitucijos VII skirsnis. Vyriausybės įgaliojimų grąžinimą ir atsistatydinimą, ypatinguosius Vyriausybės santykius su Seimu ir Respublikos Prezidentu, ministerijų, vyriausybės įstaigų ir apskričių viršininkų administracijos struktūrą, uždavinius ir funkcijas bei kitus organizacinius klausimus detalizuoja Vyriausybės įstatymas (1998 m. su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

Vyriausybės sudėtis ir jos formavimo tvarka. Vyriausybę sudaro Ministras Pirmininkas ir 13 ministrų. Ministrą Pirmininką Seimo pritarimu skiria ir atleidžia Respublikos Prezidentas. Ministrus skiria ir atleidžia Ministro Pirmininko teikimu Respublikos Prezidentas. Pradėdami eiti savo pareigas, Ministras Pirmininkas ir ministrai prisiekia.

Ministras Pirmininkas ne vėliau kaip per 15 dienų nuo jo paskyrimo pristato Seimui savo sudarytą ir Respublikos Prezidento patvirtintą Vyriausybę ir pateikia svarstyti jos programą. Kai Seimas posėdyje dalyvaujančių narių dauguma pritaria programai, Vyriausybė gauna įgaliojimus veikti. Jeigu Seimas motyvuotu nutarimu nepritaria šiai programai, Ministras Pirmininkas ne vėliau kaip per 15 dienų nuo nepritarimo dienos pateikia svarstyti naują programą.

Savo veikloje Vyriausybė vadovaujasi ne tik Konstitucija, Vyriausybės įstatymu, Seimo patvirtinta Vyriausybės programa, bet ir Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis bei kitais teisės aktais.

Vyriausybė solidariai atsako Seimui už bendrą savo veiklą, ne rečiau kaip kartą per metus pateikia Seimui Vyriausybės programos įgyvendinimo ataskaitą. Vyriausybė taip pat privalo informuoti Seimą apie priimtus nutarimus ir potvarkius.

Ministras Pirmininkas atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir vadovauja jos veiklai. Kol nėra Ministro Pirmininko ar jis negali eiti savo pareigų, Respublikos Prezidentas ne ilgesniam kaip 60 dienų laikui Ministro Pirmininko

2. KONSTITUCINĖ TEISĖ

teikimu paveda vienam iš ministrų jį pavaduoti, o kai tokio teikimo nėra, Respublikos Prezidentas vienam iš ministrų paveda pavaduoti Ministrą Pirmininką.

Vyriausybės nariai - ministrai vadovauja jiems pavestoms ministerijoms, sprendžia jų kompetencijai priskirtus klausimus, taip pat vykdo kitas įstatymų nustatytas funkcijas ir yra atsakingi Seimui, Respublikos Prezidentui ir tiesiogiai pavaldūs Ministrui Pirmininkui. Ministrą laikinai gali pavaduoti tik Ministro Pirmininko paskirtas kitas Vyriausybės narys.

Ministras Pirmininkas ir ministrai negali užimti jokių kitų renkamų ar skiriamų pareigų, dirbti verslo, komercijos ar kitokiose privačiose įstaigose ar įmonėse, taip pat gauti kitokį atlyginimą, išskyrus jam nustatytą pagal pareigas Vyriausybėje bei užmokestį už kūrybinę veiklą. Ministras Pirmininkas ir ministrai negali būti patraukti baudžiamojon atsakomybėn, suimti, negali būti kitaip suvaržyta jų laisvė be išankstinio Seimo sutikimo, o tarp Seimo sesijų - be išankstinio Respublikos Prezidento sutikimo.

Vyriausybė valstybės valdymo reikalus sprendžia posėdžiuose visų Vyriausybės narių balsą dauguma priimdama nutarimus. Vyriausybės posėdžiuose gali dalyvauti Valstybės kontrolierius ir kiti pareigūnai. Vyriausybės nutarimus pasirašo Ministras Pirmininkas ir atitinkamos valdymo srities ministras. Kai nutarimas apima kelias valdymo sritis, jį pasirašo Ministras Pirmininkas ir projektą pateikęs ministras. Vyriausybės nutarimai pasirašomi per tris darbo dienas nuo jų priėmimo, jeigu Vyriausybės nenustatytas kitas pasirašymo terminas, ir skelbiami „Valstybės žiniuose“. Ministras Pirmininkas pagal savo kompetenciją Vyriausybės darbo organizavimo ir personaliniais klausimais leidžia potvarkius, kurie įsigalioja jų pasirašymo dieną, jeigu pačiuose potvarkiuose nenustatyta vėlesnė jų įsigaliojimo diena.

Vyriausybės kompetencija. Vyriausybės vietą valstybės valdžios sistemoje nusako jos kompetencija. Pagrindiniai Vyriausybės įgaliojimai yra išdėstyti Konstitucijos 94 straipsnyje. Jie plačiau pateikiami Vyriausybės įstatyme. Pagal šiuos apibendrintus aktus Vyriausybė:

1) saugo konstitucinę santvarką ir Lietuvos Respublikos teritorijos neliečiamybę, tvarko krašto reikalus, garantuoja valstybės saugumą ir viešąją tvarką;

2) vykdo įstatymus ir Seimo nutarimus dėl įstatymų bei nacionalinių programų įgyvendinimo, taip pat Respublikos Prezidento dekretus, įgyvendina Seimo patvirtintą Vyriausybės programą;

3) koordinuoja ministerijų ir Vyriausybės įstaigų veiklą;

4) rengia valstybės biudžeto projektą ir teikia jį Seimui; vykdo valstybės biudžetą, teikia Seimui valstybės biudžeto įvykdymo apyskaitą;

5) remdamasi įstatymais disponuoja valstybės turtu, nustato jo valdymo ir naudojimo tvarką;



rijų;

- 9) tvirtina ministerijų, Vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų nuostatus;
- 10) kartu su Respublikos Prezidentu vykdo užsienio politiką; užmezga diplomatinis santykius ir palaiko ryšius su užsienio valstybėmis bei tarptautinėmis organizacijomis; atsižvelgia į Seimo Užsienio reikalų komiteto rekomendacijas, teikia Respublikos Prezidentui siūlymus dėl Lietuvos Respublikos diplomatinė atstovų užsienio valstybėse ir prie tarptautinių organizacijų skyrimo bei atšaukimo;
- 11) įstatymo nustatyta tvarka organizuoja valdymą aukštesniuose administraciniuose vienetuose;
- 12) įstatymo nustatytais atvejais siūlo Seimui įvesti tiesioginį valdymą savivaldybės teritorijoje;
- 13) turi teisę kreiptis į Konstitucinį Teismą su prašymu ištirti, ar Lietuvos Respublikos įstatymai ar kiti Seimo priimti teisės aktai neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai;
- 14) skiria ir atleidžia iš pareigų apskričių viršininkus, jų pavaduotojus bei savivaldybių veiklos administracinę priežiūrą vykdančius Vyriausybės atstovus, skiria jiems tarnybines nuobaudas;
- 15) sudaro komisijas bei komitetus;
- 16) vykdo kitas pareigas, kurias Vyriausybei numato Lietuvos Respublikos Konstitucija ir kiti įstatymai.

Vyriausybės įgaliojimų laikas nėra griežtai apibrėžtas. Jis gali priklausyti ir nuo kitų valstybinės valdžios institucijų (Seimo, Respublikos Prezidento) sprendimų arba veiksmų, pagaliau nuo pačios Vyriausybės ar atskirų jos narių iniciatyvos. Paprastai Vyriausybės įgaliojimų laikas prilygsta Seimo kadencijai, tačiau Konstitucija numato ir galimus visos Vyriausybės įgaliojimų priešlaikinio grąžinimo ir jos ar atskirų ministrų atsistatydinimo atvejus.

Vyriausybės įgaliojimų grąžinimas:

1. Vyriausybė grąžina įgaliojimus išrinkus Respublikos Prezidentą.
2. Po Seimo rinkimų Vyriausybė grąžina įgaliojimus Respublikos Prezidentui tą dieną, kai naujasis Seimas susirenka į pirmąjį posėdį.
3. Išrinkus Respublikos Prezidentą, Vyriausybė įgaliojimus grąžina Respublikos Prezidentui tą dieną, kai šis pradeda eiti pareigas.
4. Kai pasikeičia daugiau nei pusė ministrų, Vyriausybė turi iš naujo gauti Seimo įgaliojimus.

5. Vyriausybės įgaliojimai laikomi grąžintais, kai Ministras Pirmininkas ar Vyriausybės narys, pavaduojantis Ministrą Pirmininką, įteikia Respublikos Prezidentui raštišką pareiškimą.

6. Respublikos Prezidentas priima Vyriausybės grąžinamus įgaliojimus ir paveda jai eiti pareigas, kol Vyriausybė iš naujo gaus Seimo įgaliojimus arba kol bus sudaryta nauja Vyriausybė. Jeigu Vyriausybė įgaliojimų raštiškai negrąžina, Respublikos Prezidentas turi teisę dekretu pavesti Vyriausybei eiti pareigas bei skirti Vyriausybės narį. Ministrą Pirmininką pavaduoti, kol bus sudaryta nauja Vyriausybė arba kol Vyriausybė iš naujo gaus Seimo įgaliojimus.

7. Kai Vyriausybė grąžina įgaliojimus anksčiau numatytu pagrindu, Respublikos Prezidentas per 15 dienų teikia Seimui svarstyti įgaliojimus grąžinusios Vyriausybės vadovo kandidatūrą. Kai Seimas pritaria Ministro Pirmininko kandidatūrai, Respublikos Prezidentas jį paskiria. Jei Ministro Pirmininko pateiktoje ir Respublikos Prezidento patvirtintoje Vyriausybėje nepasikeitė daugiau nei pusė iki įgaliojimų grąžinimo dirbusių ministrų, Vyriausybė iš naujo gauna įgaliojimus veikti pagal Seimo anksčiau patvirtintą programą. Jeigu Seimas nepritaria Ministro Pirmininko kandidatūrai, Vyriausybė privalo atsistatydinti.

Vyriausybės atsistatydinimas

Vyriausybė privalo atsistatydinti šiais Konstitucijoje numatytais atvejais:

- 1) kai Seimas du kartus iš eilės nepritaria naujos Vyriausybės programai;*
- 2) kai Seimas visų Seimo narių balsų dauguma slaptu balsavimu pareiškia nepasitikėjimą Vyriausybe ar Ministru Pirmininku;*
- 3) kai Ministras Pirmininkas atsistatydina arba minta;*
- 4) po Seimo rinkimų, kai sudaroma nauja Vyriausybė;*
- 5) kai pasikeitus daugiau nei pusei ministrų ar po Respublikos Prezidento rinkimų Ministras Pirmininkas negauna Seimo pakartotinio pritarimo.*

Ministras Pirmininkas ar Vyriausybės narys, pavaduojantis Ministrą Pirmininką (jam mirus), o jei pavaduojančio nebuvo, - vyriausias pagal amžių ministras apie Vyriausybės atsistatydinimą raštu praneša Respublikos Prezidentui tą dieną, kurią atsiranda viena iš anksčiau numatytų atsistatydinimo aplinkybių ir Respublikos Prezidentas toliau eiti pareigas ar skirti Vyriausybės narį Ministrą Pirmininką, pavaduoti, kol bus sudaryta nauja Vyriausybė.

Vyriausybė gali atsistatydinti Ministro Pirmininko siūlymu priimdama nutarimą ir tą pačią dieną pateikusi jį Respublikos Prezidentui, kuris prireikus paveda jai toliau eiti pareigas. Jis gali pavesti vienam iš ministrų eiti Ministro Pirmininko pareigas, kol bus sudaryta nauja Vyriausybė.

Ministras turi teisę atsistatydinti apie tai raštu pranešdamas Ministrui Pirmininkui, o šis ne vėliau kaip per penkias darbo dienas šį ministro atsistaty-



dinimą teikia Respublikos Prezidentui. Iki atsistatydinimo pateikimo Respublikos Prezidentui ministras Ministro Pirmininko siūlymu turi teisę atšaukti savo atsistatydinimą.

Ministras privalo atsistatydinti, kai nepasitikėjimą juo slaptu balsavimu pareiškia daugiau kaip pusė Seimo narių. Ministras apie tai raštu praneša Ministrui Pirmininkui, o šis nedelsdamas ministro atsistatydinimą teikia Respublikos Prezidentui. Jeigu ministras neįvykdo šio reikalavimo, jis Respublikos Prezidento dekretu atleidžiamas iš pareigų.

Ministro atsistatydinimą priima Respublikos Prezidentas. Ministras (kaip ir Vyriausybė) laikomas atsistatydinusi nuo Respublikos Prezidento dekreto įsigaliojimo dienos. Respublikos Prezidentas gali pasiūlyti ministrui eiti pareigas, kol bus paskirtas naujas ministras.

Seimo sesijos metu ne mažesnė kaip 1/5 Seimo narių grupė gali pateikti interpeliaciją (paklausimą) Ministrui Pirmininkui ar ministrui, taip pat pateikti nutarimo projektą dėl nepasitikėjimo Vyriausybe.

Seimas, apsvarstęs Ministro Pirmininko ar ministro atsakymą į interpeliaciją arba Vyriausybės atsakymą į nutarimo dėl nepasitikėjimo projektą, gali nutarti, jog atsakymas yra nepatenkinamas, ir daugiau kaip pusės Seimo narių balsų dauguma slaptu balsavimu pareikšti nepasitikėjimą Ministru Pirmininku, ministru arba Vyriausybe. Pareiškus nepasitikėjimą Ministru Pirmininku, ministru arba Vyriausybe, Ministras Pirmininkas, ministras arba visa Vyriausybė privalo tą pačią dieną atsistatydinti.

Ministrui Pirmininkui suformuoti politines nuostatas ir prioritetus, priimti ir įgyvendinti sprendimus padeda jo politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai — vyriausiasis patarėjas, patarėjai, atstovas spaudai. Patarėjų veiklą koordinuoja vyriausiasis patarėjas, jis taip pat atstovauja Ministrui Pirmininkui pristatydamas jo sprendimus.

Vyriausybės ir Ministro Pirmininko funkcijas vykdyti padeda Vyriausybės kanceliarija, kuriai vadovauja Vyriausybės kancleris, pavaldus Ministrui Pirmininkui.

2.5.4. Konstitucinis teismas

Konstitucinis Teismas, kaip konstitucinės teisės institutas, susiformavo JAV dar XIX a. pradžioje, o Europoje pirmą kartą 1920 m. įsteigtas Austrijoje, vėliau paplito ir kituose pasaulio žemynuose ir įgijo skirtingą teisinį statusą. Vienose valstybėse Konstitucinis Teismas laikomas aukščiausios kategorijos teismu ir atitinkamai įeina į bendrą teismų sistemą. Kitur kaip ypatingos kontrolės institucija jis nepriklauso teisminei valdžiai.

Konstitucinis Teismas Lietuvoje yra savarankiškas ir nepriklausomas teismas, kuris teisminę valdžią įgyvendina Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir Konstitucinio Teismo įstatymo (1993 m.) nustatyta tvarka. Tai vienintelė atskira institucija, izoliuota nuo kitų valdžių sistemų, Lietuvoje vykdanči Konstitucijos priežiūrą

Konstitucijos VIII skirsnyje ir Konstitucinio Teismo įstatyme apibrėžti Konstitucinio Teismo uždaviniai, pasireiškiantys išskirtine prerogatyva, suteikiančia jam teisę spręsti, ar įstatymai (išskyrus referendumu priimtus įstatymus) ir kiti Seimo aktai (Seimo statutas ir nutarimai, rezoliucijos, kreipimaisi, deklaracijos) neprieštarauja Konstitucijai, o Respublikos Prezidento ir Vyriausybės aktai - neprieštarauja Konstitucijai arba įstatymams.

Vykdydamas savo funkcijas, Konstitucinis Teismas priima nutarimus, sprendimus ir teikia išvadas.

Konstitucinis Teismas, išsprendęs bylą iš esmės, priima nutarimą teisminėse bylose, kuriame yra įvertinamas teisės akto teisėtumas. Nutarimas skelbiamas Lietuvos Respublikos vardu.

Tam tikrais klausimais, dėl kurių byla neišsprendžiama iš esmės (bylos nagrinėjimo atidėjimas, prašymo ištirti teisės akto sutikimą su Konstitucija atšaukimas ar atidėjimas ir kt.), Konstitucinis Teismas priima sprendimus.

Konstitucinis Teismas teikia išvadas:

1) *ar nebuvo pakeisti rinkimų įstatymai per Respublikos Prezidento ar Seimo narių rinkinius* (tiriama, ar rinkimų įstatymų nepažeidė Vyriausioji rinkimų komisija);

2) *ar Respublikos Prezidento sveikatos būklė leidžia jam ir toliau eiti pareigas* (tokį paklausimą gali pateikti tik Seimas, esant Seimo patvirtintai gydytojų komisijos išvadai);

3) *ar Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys neprieštarauja Konstitucijai* (kilus abejonei, ar visa tarptautinė sutartis ar jo dalis neprieštarauja Konstitucijai pagal normų turinį, formą, nustatytą priėmimo, pasirašymo, paskelbimo ar įsigaliojimo tvarką);



4) ar Seimo narių ir valstybės pareigūnų, kuriems pradėta apkaltos byla, konkretūs veiksmai prieštarauja Konstitucijai (po to, kai Seimas patvirtina specialiosios tyrimo komisijos išvadą, kad yra motyvų pradėti apkaltos procesą).

Šiuos nurodytus klausimus remdamasis Konstitucinio Teismo išvadomis galutinai sprendžia Seimas.

Teisę kreiptis į Konstitucinį Teismą, ar neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti Seimo priimti aktai, turi Vyriausybė, ne mažiau kaip vienas penktadalis visų Seimo narių, taip pat teismai.

Dėl Respublikos Prezidento aktų sutikimo su Konstitucija ir įstatymais į Konstitucinį Teismą turi teisę kreiptis ne mažiau kaip vienas penktadalis visų Seimo narių ir teismai.

Dėl Vyriausybės aktų sutikimo su Konstitucija ir įstatymais į Konstitucinį Teismą gali kreiptis ne mažiau kaip vienas penktadalis visų Seimo narių, teismai, taip pat Respublikos Prezidentas.

Respublikos Prezidento teikimas Konstituciniam Teismui ar Seimo nutarimas iširti, ar aktas sutinka su Konstitucija, sustabdo šio akto galiojimą.

Prašyti Konstitucinio Teismo išvados gali Seimas, o dėl Seimo rinkimų ir tarptautinių sutarčių - ir Respublikos Prezidentas. Konstitucinis Teismas turi teisę atsisakyti priimti nagrinėti bylą ar rengti išvadą, jeigu kreipimasis grindžiamas ne teisiniais motyvais.

Lietuvos Respublikos įstatymas (ar jo dalis) arba kitas Seimo aktas (ar jo dalis), Respublikos Prezidento aktas, Vyriausybės aktas (ar jo dalis) negali būti taikomi nuo tos dienos, kai oficialiai paskelbiamas Konstitucinio Teismo sprendimas, kad atitinkamas aktas (ar jo dalis) prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

Konstitucinio Teismo sprendimai klausimais, kuriuos Konstitucija priskiria jo kompetencijai, yra galutiniai ir neskundžiami.

Konstitucinio Teismo nutarimai, išvados, o prireikus ir kiti sprendimai oficialiai skelbiami „Valstybės žiniuose“, specialiame Seimo leidinyje, laikraščiuose per Lietuvos telegramų agentūrą (ELTA).

Konstitucinį Teismą sudaro 9 teisėjai, skiriami 9 metams ir tik vienai kadencijai. Po tris kandidatus į Konstitucinio Teismo teisėjus skiria Seimas iš kandidatų, kuriuos pateikia Respublikos Prezidentas, Seimo Pirmininkas ir Aukščiausiojo Teismo pirmininkas, o teisėjais juos skiria Seimas. Konstitucinis Teismas kas treji metai atnaujinamas vienu trečdaliu.

Konstitucinio Teismo Pirmininką iš šio teismo teisėjų skiria Seimas Respublikos Prezidento teikimu. Konstitucinio Teismo teisėjais gali būti skiriami

nepriekaištingos reputacijos Lietuvos Respublikos piliečiai, turintys aukštąjį teisinį išsilavinimą ir ne mažesnę kaip 10 metų teisinio ar mokslinio pedagoginio darbo pagal teisininko specialybę stažą.

Konstitucinio Teismo teisėjai, eidami savo pareigas, yra nepriklausomi nuo jokios valstybės institucijos, asmens ar organizacijos ir vadovaujasi tik Lietuvos Respublikos Konstitucija. Prieš pradėdami eiti savo pareigas, Konstitucinio Teismo teisėjai Seime prisiekia būti ištikimi Lietuvos Respublikai ir Konstitucijai. Jiems taikomi darbo ir politinės veiklos apribojimai, nustatyti teismų teisėjams.

Konstitucinio Teismo teisėjas be Seimo sutikimo negali būti traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn, suimamas ar kitaip suvaržoma jo laisvė. Baudžiamojon atsakomybėn patraukimo klausimas svarstomas pagal generalinio prokuroro teikimą. Baudžiamąją bylą, kurioje kaltinamas Konstitucinio Teismo teisėjas, nagrinėja Aukščiausiasis Teismas.

Konstitucinio Teismo teisėjų įgaliojimai nutrūksta, kai: *1) pasibaigia įgaliojimų laikas; 2) jis miršta; 3) negali eiti savo pareigų dėl sveikatos būklės; 4) atsistatydina; 5) Seimas jį pašalina iš pareigų apkaltos proceso tvarka.* Kai Konstitucinio Teismo teisėjo įgaliojimai nutrūksta pirma laiko, į laisvą vietą likusiam kadencijos laikui nustatyta tvarka skiriamas naujas teisėjas.

Bet koks kišimasis į teisėjų ar Konstitucinio Teismo veiklą draudžiamas ir užtraukia įstatymo nustatytą atsakomybę. Apie bandymus daryti poveikį Konstituciniam Teismui, atskiriems teisėjams Konstitucinio Teismo pirmininkas ar teisėjas privalo nedelsdamas pranešti Seimui, paskelbti per visuomenės informavimo priemones. Uždrausti mitingai, piketai bei kitokie veiksmai arčiau negu 75 metrai iki Konstitucinio Teismo pastato ir jo viduje. Fotografuoti ir filmuoti, daryti vaizdo įrašus, transliuoti posėdžius per radiją ar televiziją galima tik Konstituciniam Teismui leidus.

Tuo Konstituciniam Teismui sudaromos juridinės ir praktinės galimybės normaliai atlikti pavestas funkcijas.

2.5.5. Teismai

Teismas - valstybės institucija, vykdomi teisingumą, nagrinėdama ir sprendama civilines, baudžiamąsias, administracines ir kai kurių kitų kategorijų bylas procesinių įstatymų nustatyta tvarka.

Įvairiose šalyse teismai, atliekantys iš esmės tas pačias funkcijas, atsižvelgiant į valstybės santvarkos formą skirstomi į paprastuosius ir ypatinguosius



(pastarųjų steigimą tiesiogiai draudžia beveik visos šiuolaikinės konstitucijos). Paprastieji teismai savo ruožtu yra skirstomi į bendrosios kompetencijos ir specializuotus (darbo, arbitražinius, muitų, mokesčių, karinius, religinius ir t.t.) teismus. Neturi stebinti tokia teismų sistemų, ir jų rūšių gausa, nes demokratinės valstybės numato visapusišką teisminę piliečių teisių ir laisvių apsaugą, valstybės institucijų ir pareigūnų veiksmų teisėtumo efektyvią teisminę kontrolę ir pan.

Valstybės teisminės valdžios institucijų, kurias sieja bendri organizavimo ir veiklos principai, visuma sudaro teismų sistemą.

2.5.5.1. Lietuvos Respublikos teismų sistema ir jų kompetencija

1992 m. Lietuvos Respublikos Konstitucija nustatė tokią Lietuvos bendrosios kompetencijos teismų sistemą: Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, Lietuvos Apeliacinis teismas, apygardų ir apylinkių teismai. Realizuojant šią konstitucinę nuostatą, 1994 m. gruodžio 31 d. buvo priimtas Teismų įstatymas (vėliau ne kartą keistas ir papildytas), tapęs pagrindu esminei iki tol egzistavusių teismų santvarkos kaitai, o 2002 m. sausio 24 d. buvo pakeistas Lietuvos Respublikos teismų įstatymas ir priimta jo nauja redakcija.

Naujajame Teismų įstatyme nustatytas teismų organizavimo ir veiklos, teisėjų statuso ir su jais susijusių santykių teisinis reglamentavimas, pagrįstas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, kituose įstatymuose bei Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse įtvirtintais visuotinai pripažintais teisės principais. Kaip ir anksčiau, palikta tokia pati bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų sistema.

Apylinkės teismai pagal nustatytą veiklos teritoriją (jų yra 54) yra pirmoji instancija (*teisme su tam tikra kompetencija bylos nagrinėjimo stadija*) civilinėms, baudžiamosioms, administracinių teisės pažeidimų byloms, priskirtoms jų kompetencijai, hipotekos teisėjų kompetencijai priskirtoms byloms, taip pat byloms, susijusioms su sprendimų ir nuosprendžių vykdymu. Be to, įstatymų nustatytais atvejais apylinkės teismo teisėjai atlieka ikiteisminio tyrimo teisėjo, vykdymo teisėjo ir kitas įstatymų priskirtas funkcijas.

Apylinkės teisme bylas nagrinėja vienas teisėjas, o įstatymų nustatytais atvejais bylas gali nagrinėti trijų teisėjų kolegija.

Prie apylinkės teismo įstatymų nustatyta tvarka gali būti steigiamas Hipo-

bei daiktų registravimo, dėl įkeisto turto arešto, išieškojimo iš įkeisto turto arešto, išieškojimo iš įkeisto turto, išieškotų sumų paskirstymo išieškotojams, taip pat vykdo kitus įstatymų jam suteiktus įgaliojimus.

Apygardos teismas (jų yra penki) savo veiklos teritorijoje yra pirmoji instancija civilinėms ir baudžiamosioms byloms, įstatymų priskirtoms jo kompetencijai ir apeliacinė instancija byloms dėl apylinkių teismų sprendimų, nuosprendžių nutarčių, nutarimų ir įsakymų. Taip pat atlieka kitas jo kompetencijai įstatymų priskirtas funkcijas.

Apygardos teismuose bylas nagrinėja trijų teisėjų kolegija, o įstatymų nustatytais atvejais — vienas teisėjas.

Lietuvos Apeliacinis Teismas yra apeliacinė instancija byloms, dėl apygardų teismų sprendimų, nuosprendžių, nutarčių, nutarimų ir įsakymų. Apeliacinis Teismas taip pat nagrinėja prašymus dėl užsienio valstybių ir tarptautinių teismų bei arbitražų sprendimų pripažinimo ir vykdymo Lietuvos Respublikoje ir atlieka kitas šio teismo kompetencijai įstatymo priskirtas funkcijas.

Apeliaciniame teisme bylas nagrinėja trijų teisėjų kolegija.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra vienintelis kasacinės instancijos teismas įsiteisėjusiems bendrosios kompetencijos teismų sprendimams, nuosprendžiams, nutartims, nutarimams ir įsakymams peržiūrėti. Šioje instancijoje CPK ir BPK nustatytais atvejais bylas nagrinėja trijų teisėjų kolegija, išplėstinė septynių teisėjų kolegija arba Aukščiausiojo Teismo Civilinių ar Baudžiamųjų skyrių plenarinė sesija.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas analizuoja ir formuoja vienodą teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus. Į priimtose nutartyse esančius taikymo išaiškinimus atsižvelgia teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat kiti asmenys, taikydami tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus. Šiais klausimais gali konsultuoti teisėjus.

Lietuvos Aukščiausiajame Teisme sudaromas senatas. Į jį įeina šio teismo pirmininkas (jis yra ir senato pirmininkas), skyrių pirmininkai, taip pat po 7 Civilinių ir Baudžiamųjų bylų skyrių didžiausią šiame teisme darbo stažą turinčius teisėjus. Senatas tvirtina teismų praktikos taikant įstatymus ir kitus teisės aktus atskirų kategorijų bylose apibendrinimo apžvalgas ir teikia rekomendacinius išaiškinimus, skelbia juos Aukščiausiojo Teismo leidžiamame biuletenyje „Teismų praktika“, sprendžia kitus organizacinius Aukščiausiojo Teismo veiklos klausimus.

Konstitucijoje pasakyta, kad Lietuvoje, be bendrosios kompetencijos teismų, gali būti įsteigti specializuoti teismai: administracinių, darbo, šeimos ir kitų kategorijų byloms nagrinėti. Nacionalinio saugumo pagrindų įstatyme



(1996 m.) nustatyta, jog karių ir karininkų bylas dėl tarnybos arba su tarnyba susijusių teisės pažeidimų ateityje taip pat nagrinės specializuotas teismas.

Nuo 1999 m. gegužės 1 d. Lietuvoje pradėjo funkcionuoti vieni iš pirmųjų specializuotų teismų - **administraciniai teismai**. Jų sistemą sudaro: penki apygardų administraciniai teismai ir Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (pradėjo veikti nuo 2001 m. sausio 1 d.).

Administracinių teismų paskirtis - nagrinėti skundus (prašymus) dėl viešojo ir vidinio administravimo (valstybės ir vietos savivaldų institucijų, įstaigų, tarnybų ir organizacijų) subjektų (pareigūnų) priimtų aktų bei veiksmų ar neveikimo (t.y. pareigų nevykdymo).

Apygardos administracinis teismas yra pirmoji instancija administracinėms byloms, nurodytoms ABTĮ 15 ir 18 straipsniuose, kai pareiškėjas ar atsakovas yra teritorinis valstybinio administravimo ar savivaldybių administravimo subjektas.

Papildomą kompetenciją turi Vilniaus apygardos administracinis teismas, kuris yra pirmoji instancija ABTĮ 19 straipsnyje nurodytoms byloms, kai pareiškėjas ar atsakovas yra centrinis administravimo subjektas, vykdamas administravimą visoje valstybės teritorijoje.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra: pirmoji ir galutinė instancija administracinėms byloms, įstatymų priskirtoms jų kompetencijai; apeliacinė instancija byloms dėl apygardų administracinių teismų sprendimų, nutarimų ir nutarčių; apeliacinė instancija administracinių teisės pažeidimų byloms dėl apylinkių teismų nutarimų; instancija, įstatymų nustatytais atvejais nagrinėjanti prašymus dėl proceso atnaujinimo baigtose administracinėse bylose. Be to, Vyriausiasis administracinis teismas formuoja vienodą teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus, leidžia biuletenį „Administracinių teismų praktika“ atlieka kitas jo kompetencijai priskirtas funkcijas.

Apeliacine tvarka gali būti skundžiami Lietuvos vyriausiajam administraciniam teismui: apygardų administracinių teismų sprendimai per 14 dienų nuo sprendimo paskelbimo, o apylinkių teismų ir apygardų teismų nutarimai ir nutartys — per 10 dienų nuo nutarimo (nutarties) paskelbimo. Apeliacinės instancijos teismo sprendimas, nutarimas ar nutartis įsiteisėja priėmimo dieną ir kasacine tvarka neskundžiami.

Apygardos administraciniame teisme bylas nagrinėja trijų teisėjų kolegija, o ABTĮ 15 straipsnyje numatytais atvejais - vienas teisėjas. Lietuvos vyriausiajame administraciniame teisme bylas nagrinėja trijų teisėjų kolegija, išplėstinė penkių teisėjų kolegija arba šio teismo plenarinė sesija.

Pažymėsime, kad prieš kreipiantis į administracinį teismą ABTĮ numatytų viešojo administravimo subjektų priimti individualūs teisės aktai ar veiksmai ga-

li būti ginčijami administracinių ginčų, apskričių administracinių ginčų komisijose ir Vyriausiojoje administracinių ginčų komisijoje, atsižvelgiant į institucijų pavaldinių skundžiamų veiksmų lygmenį.

2.5.5.2. Teisėjų statusas

Teisėjas — tai valstybės pareigūnas, kuriam konstitucine ir kita teisine tvarka suteikti valstybės valdžios įgaliojimai vykdyti teisingumą, atliekantis savo pareigas profesiniu pagrindu. Visi teisėjai Lietuvoje turi vienodą statusą ir skinasi tik įgaliojimai ir kompetencija, kurią nustato Teismų Įstatymas ir procesiniai įstatymai.

Yra nustatyti šie teisėjų statuso konstituciniai principai: teisėjų neliečiamumas, jų depolitizavimas, kito darbo nesuderinamumas, skyrimo tvarka ir atleidimo pagrindai.

Teisėjo asmuo yra neliečiamas. Teisėjas negali būti patrauktas baudžiamajon atsakomybėn, suimtas, negali būti kitaip suvaržyta jo laisvė be Seimo, o tarp Seimo sesijų - Respublikos Prezidento sutikimo, išskyrus atvejus, kai teisėjas užtiknamas darantis nusikaltimą. Iškelti baudžiamąją bylą teisėjui gali tik generalinis prokuroras. Iškėlus jam baudžiamąją bylą, tokia pat tvarka teisėjo įgaliojimai gali būti sustabdyti iki sprendimo baudžiamojoje byloje įsiteisėjimo. Teisėjas negali būti patrauktas ir administracinėn atsakomybėn. Teisėjui padarius administracinį teisės pažeidimą, medžiaga perduodama Teisėjų etikos ir drausmės komisijai, o ši gali iškelti drausmės bylą. Teisėjų drausmės bylas nagrinėja ir drausmines nuobaudas skiria Teisėjų garbes teismas. Teisėjas nešaukiamas į privalomąją karo tarnybą.

Teisėjo fizinė ir jo nuosavybės apsauga. Teisėjo ir jo šeimos narių fizinė apsauga, kai yra reali grėsmė jų gyvybei, sveikatai ar turtui dėl su teisėjo pareigų atlikimu susijusių priežasčių, užtikrinama Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka. Tokiomis aplinkybėmis žalą, padarytą turtui, atlygina valstybė. Teisėjas ar teismas neatsako už žalą, atsiradusią proceso šaliai dėl to, kad byloje priimtas neteisėtas ar nepagrįstas sprendimas. Šią žalą įstatymo nustatytais atvejais ir tvarka atlygina valstybė. Dėl teisėjo nusikalstamos veikos vykdant teisingumą atsiradusią ir asmeniui valstybės atlygintą turtinę ar neturtinę žalą valstybė turi teisę regreso tvarka išieškoti iš teisėjo.

Draudimai ir apribojimai teisėjams. Teisėjas negali: dalyvauti politinių partijų ir kitų politinių organizacijų veikloje; eiti kitų renkamų ar skiriamų pareigų, dirbti verslo ar kitokiose privačiose įstaigose ar įmonėse; gauti jokio kito



atlyginimo, išskyrus teisėjo atlyginimą bei užmokestį už pedagoginę ar kūrybinę veiklą. Teisėjai gali laisvai jungtis į teisėjų asociacijas ar kitas nepolitines organizacijas, atstovaujančias teisėjų interesams.

Naujame Teismų įstatyme didesnis dėmesys skiriamas pretendentų į teisėjus atrankos reikalavimams. Į laisvas pretendentų į apylinkės teisėjų vietas sąrašą įrašomas atitinkantis teisėjui keliamus reikalavimus ir išlaikęs pretendento egzaminus asmuo. Įrašymo į šį sąrašą tvarką tvirtina Teisėjų taryba. Ji pataria Respublikos Prezidentui dėl teisėjų skyrimo, taip pat jų paaugstinimo, perkėlimo ir atleidimo iš pareigų.

Apylinkės teismo teisėju gali būti skiriamas nepriekaištingos reputacijos Lietuvos Respublikos pilietis, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą, atitinkantis įstatymų nustatytus kvalifikacinius reikalavimus, pateikęs sveikatos pažymėjimą, turintis ne mažesnę kaip penkerių metų teisėjo darbo stažą ir išlaikęs pretendentų į teisėjus egzaminą. Nuo pretendento egzamino atleidžiamas teisės krypties socialinių mokslų daktaras ir habilituotas daktaras, taip pat asmuo, turintis ne mažesnę kaip penkerių metų teisėjo darbo stažą, jei-gu nuo darbo teisėjo pabaigos praėjo ne daugiau kaip penkeri metai. Užsienyje įgytas teisinis išsilavinimas pripažįstamas Vyriausybės nustatyta tvarka.

Apylinkės teismo teisėją Teismų tarybos patarimu skiria Respublikos Prezidentas. Asmuo į apylinkės teismo teisėjo pareigas pirmą kartą skiriamas penkeriems metams. Pasibaigus penkerių metų terminui, teigiamai užsirekomendavusį tokį apylinkės teismo teisėją, Respublikos Prezidentas be egzamino ir atrankos gali skirti iki to laiko, kai jam sukaks 65 metai.

Apygardos administracinio teismo ar apygardos teismo teisėju gali būti skiriamas teisėjų karjeros siekiančių asmenų registre įrašytas teisėjas, turintis ne mažesnę kaip penkerių metų apylinkės teismo teisėjo darbo stažą, taip pat teisės krypties socialinių mokslų daktaras ar habilituotas daktaras, turintis ne mažesnę kaip penkerių metų teisinio pedagoginio darbo stažą, pateikęs sveikatos pažymėjimą. Šiuos teisėjus skiria Respublikos Prezidentas iki to laiko, kai jiems sukaks 65 metai.

Vyriausiojo administracinio teismo ar Apeliacinio Teismo teisėju gali būti skiriamas teisėjų karjeros siekiančių asmenų registre įrašytas teisėjas, turintis ne mažesnę kaip ketverių metų apygardos administracinio teismo ar apygardos teismo teisėjo darbo stažą, taip pat teisės krypties socialinių mokslų daktaras ar habilituotas daktaras, turintis ne mažesnę kaip dešimties metų teisinio pedagoginio darbo stažą, pateikęs sveikatos pažymėjimą. Vyriausiojo administracinio teismo teisėją skiria Respublikos Prezidentas Teismų tarybos patarimu, o Apeliacinio Teismo teisėją - Respublikos Prezidentas Seimui pritarus. Šių teismų teisėjai taip pat skiriami iki to laiko, kai jiems sukaks 65 metai, tačiau

2. KONSTITUCINĖ TEISĖ

juos paskyrusi institucija, teisėjams patiems pageidaujant jų įgaliojimų laiką gali pratęsti tol, kol jiems sukaks 70 metų.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėją skiria Seimas Respublikos Prezidento teikimu kaip ir kitų teismų teisėjus iki 65 metų su galimybe pratęsti jų įgaliojimus iki 70 metų. Kandidatūras į Aukščiausiojo Teismo teisėjus Respublikos Prezidentui parenka ir pasiūlo Aukščiausiojo Teismo pirmininkas.

Bet kurio teismo teisėju negali būti skiriamas asmuo, jeigu jis: įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu pripažintas padaręs nusikalstamą veiką; atleistas iš teisėjo, prokuroro, advokato, notaro, antstolio, policijos ar vidaus reikalų sistemos darbuotojo pareigų arba iš valstybės tarnybos už profesinės veiklos pažeidimus, jei po šio atleidimo nepraėjo penkeri metai; piktnaudžiauja psichotropinėmis, narkotinėmis, toksinėmis medžiagomis ar alkoholiu; neatitinka kitų Teisėjų etikos taisyklių reikalavimų.

Teisėju paskirtas asmuo, prieš pradėdamas eiti pareigas, iškilmingoje aplinkoje prisiekia jį paskyrusiems Seimui arba Respublikos Prezidentui.

Lietuvos Respublikos teismų teisėjai atleidžiami iš pareigų įstatymo nustatyta tvarka šiais atvejais:

- 1) savo noru;*
- 2) pasibaigus įsigaliojimų laikui arba sulaukę įstatymo nustatyto pensinio amžiaus;*
- 3) dėl sveikatos būklės;*
- 4) išrinkus į kitas pareigas arba jų sutikimu perkėlus į kitą darbą;*
- 5) kai savo poelgiu pažemino teisėjo vardą;*
- 6) kai įsiteisėja juos apkaltinę teismą nuosprendžiai.*

Atleisti teisėją iš pareigų dėl sveikatos būklės galima tais atvejais, kai per vienerius metus teisėjas serga daugiau kaip 120 kalendorinių dienų arba daugiau kaip 140 kalendorinių dienų per paskutinius dvylika mėnesių, arba kai suseraga nepagydoma ar kita ilgalaikė liga, kliudančia jam eiti teisėjo pareigas.

Teisėjai iš pareigų atleidžiami tų institucijų, kurios juos paskyrė.

Aukščiausiojo Teismo teisėją, Apeliacinio Teismo teisėją už šiurkštų Lietuvos Konstitucijos pažeidimą arba priesaikos sulaužymą, taip pat, jei paaiškėja, kad teisėjas padarė nusikaltimą, Seimas gali pašalinti iš pareigų apkaltos proceso tvarka.

Teismų įstatyme taip pat nustatyta teisėjų drausminė atsakomybė, drausmės bylų iškėlimo tvarka, skiriamų nuobaudų rūšys, teisėjų socialinės garantijos.



2.5.5.3. Pagrindiniai teismų veiklos principai

Teismų organizavimas ir jų veikla pagrįsta demokratiniais pagrindais, atspindinčiais teisinės valstybės esmę ir uždavinius. Pagrindiniai teismų organizavimo ir veiklos principai yra teisiškai įtvirtinti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, vėliau jie išplėtoti konkrečiuose įstatymuose: Teismų įstatyme, CPK, BPK ir kituose teisės aktuose.

1. Teisingumo vykdymas. Konstitucijos 109 straipsnyje sakoma, kad teisingumą Lietuvoje vykdo tik teismai. Teismai priima sprendimus ir nuosprendžius Lietuvos Respublikos vardu. Niekas negali būti pripažintas kaltu padaręs nusikaltimą, taip pat negali būti nubaustas kriminaline bausme kitaip, kaip įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu ir pagal įstatymą. Jokios kitos valstybės valdžios institucijos neturi teisės vykdyti teismų funkcijų. Bylose teismų priimtus sprendimus gali peržiūrėti tik teismas ir tik įstatymų nustatyta tvarka.

2. Teismų ir teisėjų nepriklausomumas. Teisėjai veikia nešališkai ir klauso tik įstatymų. Priimdamas sprendimą teismas vadovaujasi tais įstatymais, kurie neprieštaruoja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, įstatymams neprieštarujančiais Vyriausybės nutarimais, įstatymams ir Vyriausybės nutarimams neprieštarujančiais kitais norminiais aktais. Tais atvejais, kai yra pagrindo manyti, kad įstatymas ar kitas teisės aktas, kuris turėtų būti taikomas konkrečioje byloje, prieštaruoja Konstitucijai, teisėjas sustabdo šios bylos nagrinėjimą ir kreipiasi į Konstitucinį Teismą prašydamas spręsti, ar šis įstatymas ar kitas aktas atitinka Konstituciją. Teisėjams negali būti daromas joks politinis, ekonominis, psichologinis, socialinis spaudimas ar kitoks neteisėtas poveikis, kuris galėtų turėti įtakos jų sprendimams. Teismai ir teisėjai, vykdydami teisingumą, yra nepriklausomi nuo kitų valstybės valdžios institucijų, pareigūnų, politinių partijų ir visuomeninių organizacijų, taip pat nuo proceso dalyvių bei kitų asmenų. Bet koks kišimasis į teisėjo ar teismo veiklą draudžiamas ir užtraukia įstatymo nustatytą atsakomybę. Niekas neturi teisės reikalauti, kad teisėjas atsiskaitytų dėl konkrečioje byloje priimto sprendimo.

3. Teisė į teisminę gynybą. Lietuvos Respublikos piliečiai, užsieniečiai ir asmenys be pilietybės turi teisę į teisminę gynybą nuo kėsimosi į jų gyvybę ir sveikatą, asmeninę laisvę, nuosavybę, garbę ir orumą, kitas Konstitucijoje, įstatymuose ir tarptautinėse sutartyse įtvirtintas jų teises ir laisves, taip pat į teisminę gynybą nuo valstybės valdžios ir valdymo institucijų bei pareigūnų neteisėtų veiksmų ar neveikimo. Fiziniai asmenys turi teisę įstatymų nustatytais

atvejais į valstybės garantuojamą teisinę pagalbą. Teisę į teisminę gynybą taip pat turi įmonės, įstaigos, organizacijos bei kitos institucijos.

4. Teisė į nepriklausomą, nešališką ir operatyvų teismą. Asmuo turi teisę, kad jo byla būtų teisingai išnagrinėta pagal įstatymus sudaryto nepriklausomo ir nešališko teismo. Tik nepriklausomas ir nešališkas teismas gali objektyviai įvertinti nagrinėjamos bylos aplinkybes ir priimti teisingą sprendimą. Teismas visa savo veikla turi užtikrinti, kad bylos būtų išnagrinėtos lygybės ir viešumo sąlygomis per įmanomai trumpiausią laiką.

5. Lygybė įstatymui ir teismui. Konstitucijos 29 straipsnyje sakoma, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms visi asmenys yra lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ar teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų, pažiūrų ar kitų aplinkybių. Lygybė įstatymui ir teismui pasireiškia rungirnosio principu. Teisminiame procese šalių procesinės teisės yra lygios, kiekviena šalis turi lygias galimybes įrodyti aplinkybes, kuriomis remiasi.

6. Viešumas. Visuose teismuose bylos nagrinėjamos viešai - taip pasakyta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 117 straipsnyje. Tai reiškia, kad teismo posėdžiuose gali dalyvauti *visi* piliečiai. Į posėdžių salę neįleidžiami tik jaunesni kaip 16 metų asmenys, jeigu jie nėra dalyvaujantys byloje asmenys arba liudytojai.

Motivuota teismo nutartimi teismo posėdis gali būti uždaras - žmogaus asmeninio ar šeimyninio gyvenimo slaptumui apsaugoti, taip pat jeigu viešai nagrinėjama byla gali atskleisti valstybės, tarnybos, profesinę ar komercinę paslaptį. Neviešas teisminis nagrinėjimas leidžiamas ir bylose dėl nusikalstamų veikų, kuriomis kaltinami jaunesni kaip 18 metų asmenys lytinių nusikaltimų bylose, taip pat kitose bylose, kai siekiama užkirsti kelią paskelbti žinias apie privatų proceso dalyvių gyvenimą arba kai apklausiamas liudytojas ar nukentėjęs, kuriems taikomas anonimiškumas. Uždaramame teismo posėdyje gali būti dalyvaujantys byloje asmenys, o reikiamais atvejais ir liudytojai, ekspertai bei vertėjai. Teismo sprendimų ir nuosprendžių rezoliucinė dalis paskelbiama viešai, išskyrus bylas dėl įvaikinimo.

7. Teismo proceso kalba. Teismo procesas Lietuvos Respublikoje vyksta valstybine kalba. Asmenims, nemokantiems lietuvių kalbos, garantuojama teisė kalbėti teisme gimtąja kalba ar ta kalba, kurią jie moka, per vertėją. Baudžiamosiose bylose tardymo ir teismo dokumentai kaltinamajam ir kitiems proceso dalyviams įteikiami išversti į jų gimtąją kalbą arba į kitą kalbą, kurią jie moka. Vertėjo paslaugos atlyginamos iš valstybės biudžeto.

8. Teismų sprendimų privalomumas. Įsiteisėję teismų sprendimai, nuosprendžiai, nutartys, nutarimai ir įsakymai yra privalomi visoms valstybės



valdžios institucijoms, pareigūnams ir tarnautojams, įmonėms, įstaigoms, organizacijoms kitiems juridiniams bei fiziniams asmenims ir turi būti vykdomi visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje. Užsienio valstybių ir tarptautinių teismų bei arbitražų sprendimų pripažinimo ir vykdymo tvarką Lietuvos Respublikoje nustato įstatymai ir tarptautinės sutartys.

Bet koks normų, įtvirtinančių teisingumo principus, pažeidimas, kliudantis teismui įvykdyti jam procesiniuose įstatymuose nustatytus uždavinius, pažeidžia asmenų teises ir teisėtus interesus, apsunkina pasiekti teisingumo tikslus.

Teismų savarankiškumą užtikrina valstybės laiduojamos finansinės ir materialinės garantijos, o teisėjų nepriklausomumą - jiems suteikiamos socialinės garantijos, pasireiškiančios stabilium darbo užmokesčiu, darbo ir poilsio laiko specialiu reglamentavimu, pensiniu aprūpinimu ir kt.

2.5.6. Prokuratūra

Prokuratūra (lot. *procurare* - rūpintis) - speciali valstybės institucija (institucijų sistema), į kurios kompetenciją įeina baudžiamųjų bylų kėlimas, kaltinimo palaikymas, atstovavimas valstybės interesams teismų procese. Vienose šalyse prokuratūra yra teismo sudėtinė dalis, kitose - organizaciškai atskirta nuo jo.

Lietuvos Respublikos Konstitucija prokuratūrą priskiria teisminei valdžiai, taip atribodama šią instituciją nuo įstatymų leidžiamosios ir vykdomosios valdžių.

Priėmus Prokuratūros įstatymą (1994 m.), dalis ankstesnių prokuratūros, kaip priežiūros organo, funkcijų perduota teismams, Seimo kontrolieriams, Valstybės kontrolei ir kitoms institucijoms.

Lietuvos Respublikos prokuratūra, kaip prokurorų ir tardytojų visuma, yra savarankiška teisminės valdžios dalis. Prokuratūra, veikdama prie teismų ir atstovaudama valstybei, įstatymų nustatyta tvarka padeda vykdyti teisingumą ir siekia užtikrinti teisėtumą.

Prokuratūra veikia šalia teismų - Generalinė prokuratūra prie Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, apygardų prokuratūros - prie apygardų teismų ir apylinkių prokuratūros - prie apylinkių teismų.

Prokuratūra:

1) *pradeda ir vykdo baudžiamąjį persekiojimą;*

2) *kontroliuoja kvotos organų veiklą;*

2. KONSTITUCINĖ TEISĖ

3) atlieka parengtinę tardymą;

4) palaiko valstybinį kaltinimą;

5) kontroliuoja nuosprendžių įvykdymą;

6) derina kvotos ir parengtinio tardymo organu veiksmus prieš nusikalstamumą;

7) gindama teisėtus valstybės interesus ir asmenų pažeistas teises rengia medžiagą civilinei bylai teisme iškelti ir dalyvauja ją nagrinėjant.

Prokuratūros pareigūnai vykdydami savo įgaliojimus yra nepriklausomi ir klauso tik įstatymo. Niekas negali kištis į prokuratūros darbą tiriant bylas bei vykdančias prokuratūros funkcijas. Įstatymu pagrįsti prokuratūros pareigūnų reikalavimai visiems asmenims yra privalomi ir už jų nevykdymą pareigūnai ir piliečiai atsako pagal įstatymą.

Visų prokuratūrų veiklai vadovauja ir ją kontroliuoja Lietuvos Respublikos generalinis prokuroras. Jį 7 metams skiria ir atleidžia Respublikos Prezidentas Seimui pritarus. Generaliniu prokuroru, jo pavaduotojais gali būti ne jaunesni kaip 35 metų asmenys, turintys ne mažesnę kaip 10 metų prokuroro, tardytojo ar teisėjo darbo stažą ir teisinį išsilavinimą. Vyriausiais prokurorais gali būti asmenys, turintys ne mažesnę kaip 3 metų prokuroro, tardytojo ar teisėjo darbo stažą.

Prokuratūros pareigūnai, kaip ir teisėjai, negali dalyvauti politinių partijų ar politinių organizacijų veikloje, negali dirbti kito darbo ir gauti kito atlyginimo, išskyrus atlyginimą prokuratūroje bei užmokestį už pedagoginę ar kūrybinę veiklą. Jie negali būti traukiami administracinės atsakomybės, o nubausti tik drausmine tvarka. Baudžiamąją bylą jiems gali iškelti tik generalinis prokuroras.

Prokuratūros pareigūnų tarnybos sąlygas ir tvarką bei socialines garantijas nustato Tarnybos Lietuvos Respublikos prokuratūroje statutas (1995 m.).

2.6. VIETOS SAVIVALDA IR VALDYMAS

Visuotinai priimta, kad vietos savivalda užsienyje paprastai vadinama municipalitetu (lot. *municipium* - miestas su savivaldos teise) - tai vietinės reikšmės reikalų valdymas, kurį atlieka gyventojų tiesiogiai išrinktos institucijos ir pareigūnai, atitinkamų administracinių teritorijos vienetų ribose.

Vietos savivalda pradėjo plėtotis Europoje dar viduramžiais, o Lietuvoje ji atsirado po baudžiosios panaikinimo. Tarpukario Lietuvoje vietos savivaldos institucijos buvo arčiausiai prie žmonių ir turėjo didelį poveikį visuomenės gyvenime.



Žlugus socialistinei savivaldai, kuri tarpukario savivaldą buvo pakeitusi griežtai centralizuota valdymo sistema, vietos savivaldos institucijos vėl tapo sudėtine demokratijos dalimi. Europos vietos savivaldos chartija 1985 m. nustatė, kad ši institucija turi būti įtvirtinta įstatymuose arba net kiekvienos valstybės konstitucijoje.

1992 m. Lietuvoje Respublikos Konstitucija, pabrėždama savivaldos reikšmę, vietos savivaldai ir valdymui skiria X skirsnį. Konstitucinės nuostatos formuluojamos ir detalizuojamos Vietos savivaldos įstatyme (1994 m. su vėlesniais pakeitimais ir papildymais), Savivaldybių tarybų rinkimų įstatyme (1994 m.), Administracinių vienetų ir jų ribų įstatyme (1994 m.). Vietos savivaldos įstatymas duoda tokią šios institucijos sampratą: vietos savivalda — tai Lietuvos Respublikos teritorijos administracinio vieneto gyventojų išrinktos vietos valdžios institucijų teisė ir reali galia pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją ir įstatymus laisvai ir savarankiškai savo atsakomybe reguliuoti bei tvarkyti visuomenės reikalus ir tenkinti vietos gyventojų poreikius. Savivaldybė - tai valstybės teritorijos administracinis vienetas, kurio gyventojai turi valstybės laiduotą savivaldos teisę.

Savivaldybė sudaroma iš gyventojų iš jų gyvenamų vietovių. Pagrindiniai savivaldybės steigimo kriterijai yra jos pasirengimas tvarkyti ir prižiūrėti savo aplinką, komunalinį ūkį, teikti gyventojams paslaugas ir vykdyti kitas funkcijas, nustatytas Vietos savivaldos įstatymo 15 straipsnyje.

Pagal Teritorijos administracinių vienetų įstatymą (1994 m.) Lietuvoje šiuo metu yra 10 apskričių ir 60 savivaldybių. Tačiau savivaldos teisę įstatymas laidavo tik savivaldybėms, o apskrities valdymą organizuoja Vyriausybė. Be to, savivaldos institucijos nėra pavaldžios valstybės institucijoms. Tuo atveju, jei būtų pažeidžiamos savivaldybių tarybų teisės, jos gali kreiptis į teismą.

Savivaldybėse yra šios institucijos:

1. Renkama atstovaujamoji - savivaldybės taryba.
2. Vykdomosios - savivaldybės meras arba savivaldybės meras ir savivaldybės valdyba (sudaroma tarybos sprendimu).
3. Kontrolės - savivaldybės kontrolierius.

Savivaldybės tarybos narius trejiems metams daugiamandatėse rinkinių apygardose renka savivaldybės gyventojai - Lietuvos Respublikos piliečiai, remdamiesi visuotine, lygia ir tiesiogine rinkimų teise, slaptu balsavimu pagal

Jau parengus knygą spaudai, buvo paskelbtas Vietos savivaldos įstatymo pakeitimo įstatymas (Žin., 2000, Nr. 91-2832), kuriame naujai reglamentuojama savivaldybių institucijų sudarymo ir veiklos tvarka, šių institucijų įgaliojimai ir funkcijos bei kiti klausimai.

proporcinę rinkimų sistemą. Taigi kandidatus į tarybos narius turi teisę kelti tik politinės partijos ir organizacijos.

Taryba iš savo narių renka savivaldybės merą ir, jo pasiūlymu, mero pavaduotoją.

Taryba gali nuspręsti ir savo įgaliojimų laikui iš tarybos narių sudaryti kolegialią vykdomąją instituciją - valdybą. Valdybos narių kandidatūras tarybai tvirtinti teikia meras. Jis ir vadovauja išrinktai valdybai.

Savivaldybės kontrolierių savo įgaliojimų laikotarpiui mero teikimu skiria taryba. Kontrolierius ar jo pavaduotojas prižiūri, kaip naudojamas biudžeto lėšos, ar teisėtai, tikslingai ir efektyviai eksploatuojama savivaldybės nuosavybė, taip pat savivaldybei patikėta valstybės nuosavybė.

Tarybos, mero, valdybos sprendimus įgyvendina ir tarybą, merą, valdybą techniškai aptarnauja administracija, o jai vadovauja administratorius. Jį skiria ir atleidžia meras.

Savivaldybės teritorija skirstoma į seniūnijas, kurios praktiškai yra buvusios apylinkės, gyvenvietės ir buvę rajonų miestai. Administracijos pareigūnas seniūnijoje yra seniūnas, jį skiria ir iš pareigų atleidžia meras, o ne gyventojų renkamos savivaldybės institucijos, nors seniūnas turi būti tos seniūnijos gyventojas - Lietuvos Respublikos pilietis.

Nelaikydama vietos savivaldos institucijų valstybinės valdžios organų sistemos dalimi, Konstitucija kartu leidžia atlikti atskiras šių institucijų valstybines kontrolines funkcijas.

Ar savivaldybės laikosi Konstitucijos ir įstatymų, ar vykdo Vyriausybės sprendimus, prižiūri Vyriausybės atstovai. Jie turi teisę tikrinti jų veiklą ir siūlyti sustabdyti neteisėtą savivaldybės organų sprendimų vykdymą, kol ginčas nebus išspręstas teisme (Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovų įstatymas, priimtas 1993 m.).

Jeigu savivaldos institucijos savo veiksmais kėsina į valstybės teritorijos vientisumą bei konstitucinę santvarką, teismai nustato, kad taryba ir meras nesilaiko Lietuvos Respublikos Konstitucijos, nuolat pažeidinėja įstatymus, taryba neišsirenka mero, mero pavaduotojo ir laiku nesuformuluoja savivaldos institucijų, meras, mero pavaduotojas ir taryba nevykdo arba blogai vykdo valstybės suteiktus įgaliojimus, Vyriausybė gali siūlyti Seimui savivaldybės teritorijoje laikinai įvesti tiesioginį valdymą, bet ne ilgiau kaip iki savivaldybės tarybos kadencijos pabaigos. Seimas, patenkindamas Vyriausybės prašymą, kartu nustato naujų rinkimų į savivaldybės tarybą datą.

Įvedus tiesioginį valdymą, savivaldybės taryba ir jos suformuotos vykdomosios institucijos netenka savo įgaliojimų. Tokiu atveju visas Vietos savivaldos įstatymo nustatytas tarybos, valdybos ir mero funkcijas bei įgaliojimus



pagal įstatymą Dėl Lietuvos Respublikos miestų ir rajonų laikino tiesioginio valdymo (1995 m.) vienvaldiškai vykdo Vyriausybės paskirtas įgaliotinis. Jo, kaip ir savivaldos institucijų, priimtų sprendimų teisinę priežiūrą atlieka Vyriausybės atstovas.

Apie savivaldybės institucijų uždavinius, kompetenciją, pagrindines veiklos formas bus kalbama vėliau nagrinėjant viešojo administravimo klausimus administracinės teisės skyriuje.

3 SKYRIUS

ADMINISTRACINĖ TEISĖ

3.1. ADMINISTRACINĖS TEISĖS SĄVOKA

Lotynų kalbos žodis „administratio“ reiškia valdymą, vadovavimą. Todėl administracinė teisė - tai valdymo teisė arba teisės šaka apie valdymą.

Su teisės reiškiniais daugiausiai susijęs valstybinių reikalų valdymas, kurį remiantis konstitucija, vykdo visos valstybės institucijos. Be jų, valstybės aparate yra specializuota institucijų grupė — viešojo valdymo organai (Vyriausybė, ministerijos, Vyriausybės įstaigos, apskričių viršininkų administracija, savivaldybių institucijos ir kt.), vykdančios viešojo valdymo funkcijas. Kaip tik dėl šios veiklos susidariusius visuomeninius santykius reguliuoja administracinės teisės normos.

Administracinės teisės normos nustato viešojo valdymo aparato veiklos tvarką, valdymo (administravimo) institucijų kompetenciją, administracinės veiklos formas ir metodus.

Administracinės teisės normomis sureguliuoti visuomeniniai santykiai tampa administraciniais teisiniais santykiais, kurių šalims teisės normos nustato tam tikras teises ir pareigas, o už jų nevykdymą numato atsakomybę.

Administracinių teisinių santykių subjektais gali būti valstybinio valdymo ir savivaldybių institucijos, jų tarnautojai (pareigūnai), viešosios įstaigos, nevyriausybinių organizacijų, piliečiai. Tačiau viena šio santykio šalis (privalomasis subjektas) būtinai turi būti valstybės ar savivaldybės institucija arba valstybės vardu veikiantis atstovas. Sic santykiai paprastai atsiranda vienos šalies iniciatyva, o į antrosios šalies sutikimą ar norą neatsižvelgiama. Ginčai, kylantys tarp santykio šalių, dažniausiai sprendžiami administracine tvarka, tačiau įstatymų nustatytais atvejais juos nagrinėja teismas.

Minėti santykiai reguliuojami administraciniu teisiniu metodu, reiškia, kad šių dalyvių santykiai nelygiareikšmiai, nes šalies, veikiančios valstybės vardu, sprendimai yra privalomi antrajai šaliai.



Taigi **administracinė** teisė - tai teisės šaka, kurios normos reguliuoja visuomeninius santykius, susidarančius viešojo valdymo (vykdomosios veiklos) sferoje.

Administracinės teisės šaltiniai yra tokie norminiai aktai, kuriuose yra administracinės teisės normų. Tai visų pirma Lietuvos Respublikos Konstitucija, kurios normos nustato valstybinio valdymo institucijų sistemą, jų sudarymo ir veiklos principus. Valstybinės valdžios institucijų aktai — Seimo priimti įstatymai ir nutarimai; valstybinio valdymo institucijų norminiai aktai - Vyriausybės nutarimai, jais tvirtinami ministerijų ir Vyriausybės įstaigų nuostatai, ministerijų ir Vyriausybės įstaigų vadovų įsakymai, apskričių viršininkų ir kitų valstybės įstaigų vadovų norminiai aktai, savivaldybių institucijų sprendimai. Administracinės teisės šaltiniai yra taip pat įstatymais priimami kodeksai ir statutai, tarp kurių ypatingą vietą užima Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas ir Muitinės kodeksas, ratifikuotos tarptautinės sutartys.

3.2. VIEŠOJO VALDymo (ADMINISTRavimo) SAMPRATA

Pačia plačiausia prasme valdymas reiškia kam nors vadovavimą. Ši sąvoka dabar plačiai vartojama įvairiose visuomenės ir gamtos mokslų šakose — filosofijoje, ekonomikoje, teisėje, sociologijoje, kibernetikoje ir kitose. Su teisės reiškiniiais daugiausia susijęs socialinis valdymas, atsiradęs susiformavus žmonių visuomenei ir tapęs būtina socialine funkcija.

Viena iš socialinio valdymo rūšių - viešasis valdymas, t.y. tam tikrų valdymo institucijų veikia, kuriai būdingi šie bruožai:

1. Viešąjį valdymą įgyvendina ne visos, o tik Konstitucijoje ir įstatymuose nustatytos viešojo valdymo institucijos (specialūs subjektai) — Vyriausybė, ministerijos, Vyriausybės įstaigos, apskričių viršininkų administracija, savivaldybių institucijos ir kt.

2. Svarbiausia viešojo valdymo institucijų paskirtis - realizuoti įstatymus ir kitus valstybinės valdžios institucijų priimamus teisės aktus ir organizuoti jų vykdymą.

3. Viešojo valdymo institucijos kartu atlieka ir tvarkomąsias funkcijas, duoda pavaldiems subjektams privalomus vykdyti nurodymus ir patvarkymus, telkia jų pastangas valdymo uždaviniams spręsti, kontroliuoja ir koordinuoja jų darbą, taiko skatinimo ir prievartos priemones ir t.t.

4. Viešasis valdymas — tai poįstatyminė veikla. Priimdami poįstatyminius valdymo aktus, viešojo valdymo subjektai nustato valdymo kryptis ir apimtį, jų įgyvendinimo formas ir metodus, siekia, kad priimami valdymo aktai atitiktų įstatymus ir neprieštarautų jiems.

Taigi viešasis valdymas, kaip viena iš pagrindinių valstybės veiklos rūšių, - tai vykdomoji veikla, apimanti visas svarbiausias visuomeninio gyvenimo sritis, nuolatinis ir tiesioginis vadovavimas tautos ūkio, socialinėms kultūrinėms ir kitoms reikmėms, piliečiams priklausančių teisių, laisvių ir pareigų valdymo sferoje realizavimo užtikrinimas.

Viešasis valdymas (administravimas) - tai įstatymais ir kitais teisės aktais reglamentuojama valstybės ir vietos savivaldos institucijų, kitų įstatymais įgaliotų subjektų vykdomoji veikla, skirta norminiams aktams įgyvendinti, numatytoms viešosioms paslaugoms (gyventojams socialinių, švietimo, mokslo, kultūros, sporto ir kitų paslaugų teikimas) administruoti.

Vadovavimas įvairioms valstybės ir visuomenės gyvenimo sritims nėra vien išimtinė viešojo valdymo institucijų funkcija. Šiame procese aktyviai dalyvauja ir kiti valstybinės valdžios subjektai, nes svarbu ne tik priimti tam tikrus sprendimus, bet ir juos realizuoti, t.y. įgyvendinti juose esančius teisinius reikalavimus. Kadangi pats įstatymų leidėjas negali vykdyti įstatymų, jiems įgyvendinti būtina turėti specialią valstybės aparato grandį — vykdomuosius (viešojo valdymo) organus.

3.3. VIEŠOJO VALDYMO (ADMINISTRAVIMO) INSTITUCIJŲ SISTEMA

Viešojo valdymo institucijų sistema teisiškai įtvirtinta Konstitucijoje ir įstatymuose, kuriuose nustatyta šių institucijų tarpusavio santykių hierarchinė struktūrinė tvarka, apibrėžti jų teisinės padėties pagrindai.

Viešojo valdymo institucijos yra atsakingos ir atskaitingos jas sudariusiems atstovaujamiems valdžios organams, nes praktiškai įgyvendina jų priimtus aktus ir sprendimus. Kitaip sakant, viešojo valdymo institucijos atlieka valstybės valios vykdymo funkciją.

institucijų, įstaigų, tarnybų, valstybės tarnautojų (pareigūnų), turinčių įstatymais suteiktas teises ir praktiškai įgyvendinančių vykdomąją valdžią ar atskiras šios valdžios funkcijas, veiklos principus reglamentuoja Viešojo ad-



ministravimo įstatymas, priimtas 1999 metais. Pagal šį įstatymą viešojo administravimo sistemą sudaro:

1) *valstybinio administravimo subjektai* (valstybės institucijos, įstaigos, tarnybos bei valstybės tarnautojai (pareigūnai), kuriems įstatymai suteikia viešojo administravimo teises);

2) *savivaldybių administravimo subjektai* (savivaldybės taryba, savivaldybės kontrolierius, meras, valdyba, jiems pavaldžios įstaigos, tarnybos, savivaldybės tarnautojai (pareigūnai), kuriems įstatymai ar savivaldybės tarybos sprendimai suteikia viešojo administravimo teises savivaldybės teritorijoje);

3) *kiti administravimo subjektai* (viešosios įstaigos bei nevyriausybinės organizacijos, kurioms įstatymų nustatyta tvarka suteikti viešojo administravimo įgaliojimai).

Valstybinio administravimo valdymo subjektai skirstomi į centrinius ir teritorinius.

Centriniai valstybinio administravimo subjektai administravimą vykdo visoje valstybės teritorijoje. Tai - Vyriausybė, jos įstaigos ir ministerijos.

Aukščiausioji kolegiali valstybės institucija, įgyvendinanti vykdomąją valdžią Lietuvoje, kaip jau buvo minėta, yra Vyriausybė. Vyriausybės teisiniai pagrindai, sudėtis, sudarymo tvarka, kompetencija yra apibrėžta Konstitucijos VII skirsnyje ir detalizuojama Vyriausybės įstatyme. Siame įstatyme išvardyta Ministro Pirmininko kompetencija, Vyriausybės veiklos organizavimo pagrindai, Vyriausybės santykiai su savivaldybėmis, Ministro Pirmininko aparato struktūra bei jo funkcijos ir kt.

Ministerijos (lot. ministro - tarnauju, valdau) yra šakinės kompetencijos valdymo institucijos, vadovaujančios joms pavestoms valdymo sritims. Ministerijų teisinės padėties pagrindai yra įtvirtinti konstitucinėse normose ir Vyriausybės įstatyme, o vidaus organizacinė struktūra, uždaviniai, funkcijos ir kompetencija nustatoma Vyriausybės tvirtinamais nuostatais.

Kiekvienoje ministerijoje yra po vieną viceministrą. Jis kontroliuoja, ar ministerijos rengiami teisės aktai atitinka ministro politines nuostatas, koordinuoja ministro politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų veiklą, atlieka kitas ministro jam pavestas funkcijas.

Ministerijos administracijos padalinių veiklą koordinuoja ir kontroliuoja, skiria ir atleidžia ministerijos administracijos valstybės tarnautojus, kitas ministro jam pavestas funkcijas atlieka ministerijos valstybės sekretorius. Ministerijoje gali būti keli sekretoriai. Jie ministro nustatytoje administravimo srityse organizuoja ir kontroliuoja Ministro Pirmininko ir Vyriausybės, ministro ir ministerijos valstybės sekretoriaus pavedimų vykdymą, pagal savo kompetenciją

užtikrina priimtų teisės aktų įgyvendinimą, vykdo kitas ministro jam pavestas funkcijas.

Ministerijoje yra sudaroma kolegija kaip ministro patariamoji institucija. Kolegijos nariai yra ministras, viceministras, ministerijos valstybės sekretorius ir ministerijos sekretoriai. Į kolegijos sudėtį gali būti įtraukiami ir kiti ministerijos ir kitų institucijų atstovai. Kolegija svarsto svarbiausius ministerijos veiklos klausimus, nagrinėja ministro įsakymų ir kitų teisės aktų projektus, išklauso pavaldžių struktūrinių padalinių vadovų ataskaitas ir kt. Ministerijos vidaus struktūra susideda iš departamentų, skyrių ir kitų padalinių.

Lietuvos Respublikoje šiuo metu yra šios ministerijos:

- 1) *Aplinkos ministerija;*
- 2) *Finansų ministerija;*
- 3) *Krašto apsaugos ministerija;*
- 4) *Kultūros ministerija*
- 5) *Socialinės apsaugos ir darbo ministerija;*
- 6) *Susisiekimo ministerija;*
- 7) *Sveikatos apsaugos ministerija;*
- 8) *Švietimo ir mokslo ministerija;*
- 9) *Teisingumo ministerija;*
- 10) *Ūkio ministerija;*
- 11) *Užsienio reikalų ministerija;*
- 12) *Vidaus reikalų ministerija;*
- 13) *Žemės ūkio ministerija.*

Ministerijų funkcijoms nepriskirtiems klausimams spręsti Vyriausybė gali steigti jai pavaldžias Vyriausybės įstaigas - departamentus (Europos teisės departamentas, Statistikos departamentas, Kūno kultūros ir sporto departamentas ir kt.), tarnybas (Valstybinė konkurencijos ir vartotojų teisių gynimo tarnyba, Valstybinė tabako ir alkoholio kontrolės tarnyba ir kitos įstaigos), inspekcijas (Valstybinė atominės energetikos saugos inspekcija) ir kt.

Vyriausybės įstaigų uždaviniai, funkcijos ir teisės nustatomos jų nuostatuose. Vyriausybės įstaigai vadovauja vadovas (generalinis direktorius, direktorius, viršininkas), jis yra pavaldus Ministrui Pirmininkui. Vyriausybės įstaigos vadovas leidžia įsakymus ir įsakymu patvirtintus kitus teisės aktus, tikrina, kaip jie vykdomi. Vyriausybės nutarimu gali būti steigiamos įstaigos prie ministerijų. Jos yra pavaldžios ministrui (Muitinės departamentas prie Finansų ministerijos, Valstybinė vaistų kontrolės tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos ir pan.).



Ministerijų veiklą koordinuoja Vyriausybė per ministrus. Ji turi teisę panaikinti ministrų ir ministerijoms pavaldžių įstaigų, taip pat Vyriausybės įstaigų teisės aktus, jeigu jie prieštarauja Konstitucijai, tarptautinėms sutartims, kitiems Seimo priimtiems teisės aktams, Respublikos Prezidento dekretams, Vyriausybės nutarimams ar Ministro Pirmininko potvarkiams.

Teritoriniai valstybinio administravimo subjektai administravimą vykdo nustatytoje teritorijoje. Tai aukštesnieji administraciniai vienetai — apskritys.

Apskričių valdymą per apskrities viršininką, ministerijas ir kitas Vyriausybės institucijas organizuoja Vyriausybė. Apskrities valdymą, kuris yra sudėtinė valstybės valdymo dalis, organizuoja apskrities viršininkas. Jį skiria ir atleidžia Vyriausybė Ministro Pirmininko teikimu.

Apskrities viršininko uždaviniai yra:

1) įgyvendinti valstybės politiką socialinio aprūpinimo, švietimo, kultūros, sveikatos priežiūros, teritorijos planavimo, paminklotvarkos, žemės naudojimo ir apsaugos bei žemės ūkio, aplinkos apsaugos ir kitose srityse, vykdyti apskrityje valstybines ir tarpreģionines programas;

2) koordinuoti apskrityje esančių ministerijų ir kitų Vyriausybės institucijų struktūrinių padalinių veiklą, taip pat derinti savivaldos vykdomųjų institucijų veiklą, įgyvendinant regionines programas;

3) numatyti prioritetines apskrities raidos kryptis ir rengti programas.

Apskrities viršininkas turi ir kitus įgaliojimus, nustatytus Lietuvos Respublikos įstatymuose ir Vyriausybės nutarimuose.

Apskrities viršininkas, įgyvendindamas jam priskirtas funkcijas, bendrauja su savivaldos ir valstybės valdymo institucijomis, joms pavaldžiomis valdymo įstaigomis bei organizacijomis apskrityje.

Prie apskrities viršininko yra sudaroma taryba, į kurią įeina pats apskrities viršininkas (šios tarybos pirmininkas), jo pavaduotojas, apskrityje esančių savivaldybių merai. Taryba svarsto apskrities raidos kryptis, apskrities gyventojų sveikatos problemas ir jų sprendimo būdus, socialinės ekonominės raidos ir aplinkos apsaugos bei sveikatos programoms ir kitiems tikslams apskrities skirtų lėšų samatų projektus ir kitus klausimus.

Apskrities viršininkas taip pat formuoja administraciją ir jai vadovauja, leidžia įsakymus ir kitus teisės aktus ir tikrina, kaip jie vykdomi. Šie aktai, neviršijantys jo kompetencijos, privalomi visiems juridiniams ir fiziniais asmenims.

Jeigu apskrities viršininko įsakymai ir kiti teisės aktai neatitinka Konstitucijos, įstatymų, kitų Seimo, Respublikos Prezidento ir Vyriausybės teisės aktų, Vyriausybė turi teisę juos panaikinti.

Minėtus ir kims apskrities valdymo klausimus reglamentuoja Apskrities valdymo įstatymas (1994 m.).

Savivaldybių administravimo subjektų bendrus teisinius ir jos atskirų grandžių veiklos pagrindus nustato Konstitucija, Vietos savivaldos įstatymas (2000 m. nauja redakcija), kiti įstatymai, Vyriausybės nutarimai bei poįstatyminiai aktai.

Savivaldybių funkcijos pagal *priėmimo laisvę* skirstomos į:

1) *savarankiškasias* funkcijas, kurias savivaldybės atlikdamos pagal įstatymų suteiktą kompetenciją turi sprendimų iniciatyvos jų priėmimo bei įgyvendinimo laisvę. Savivaldybės sprendžia jų teritorijos gyventojams kylančias problemas, kurias spręsti nepriskirta valstybės institucijų kompetencijai. Tai švietimo, gyventojų užimtumo, socialinių paslaugų teikimo, viešosios tvarkos užtikrinimo, kūno kultūros ir sporto plėtojimo bei turizmo organizavimo, verslo veiklos skatinimo ir kt.;

2) *priskirtąsias (ribotai savarankiškas)* funkcijas, kurias savivaldybės atlieka atsižvelgdamos į vietos sąlygas ir aplinkybes (bendrojo lavinimo organizavimas, socialinių paslaugų teikimas, kultūros vertybių apsauga, sanitarijos ir higienos taisyklių laikymosi kontrolė, komunalinių paslaugų tiekimas, adresų suteikimas ir keitimas, leidimų (licenzijų) išdavimas ir kt.);

3) *valstybines perduotas savivaldybėms* funkcijos vykdomos atsižvelgiant į gyventojų interesus (civilinės būklės aktų registravimas, civilinės ir priešgaisrinės saugos organizavimas, pirminė asmens ir visuomenės sveikatos priežiūra, kompensacijų suteikimas, socialinių išmokų skyrimas ir įgyvendina kitas valstybės perduotas funkcijas). Įgyvendindamos valstybės deleguotas funkcijas, savivaldybės turi įstatymų nustatytą sprendimų priėmimo laisvę;

4) *sutartines* valstybės nenumatytas funkcijas, sudarant sutartis su valstybės institucijomis ar įstaigomis paprastai trumpam laikui ar sezoninio pobūdžio. Bendriems tikslams savivaldybė gali sudaryti jungtinės veiklos sutartis arba bendrų viešųjų pirkimų sutartis su valstybės institucijomis ir kitomis savivaldybėmis.

Pagal *veiklos pobūdį* savivaldybės funkcijos skirstomos į:

1) *viešojo administravimo* funkcijas, kurias atlieka savivaldybės taryba, savivaldybės kontrolierius, valdyba, meras, savivaldybės administracija, kitos įstaigos, tarnybos, savivaldybės tarnautojai, kuriems teisės aktai ar savivaldybės tarybos sprendimai suteikia viešojo administravimo teises savivaldybės teritorijoje;



2) *viešojo paslaugų teikimo funkcijas*. Viešąsias paslaugas teikia savivaldybės per esančius paslaugų teikėjus (biudžetines ir viešąsias įstaigas, savivaldybės įmones, akcines bendroves ir kitus subjektus), steigdama naujus viešųjų paslaugų teikėjus (viešąsias ir kitas įstaigas bei įmones) arba sudarydama viešųjų paslaugų tiekimo sutartis su fiziniais ir juridiniais asmenimis.

Savivaldos teisę įgyvendina savivaldybės taryba, turinti gana plačius įgaliojimus (renka merą, sudaro savivaldybės valdybą, tvirtina savivaldybės biudžetą, priima kitus vietinės reikšmės sprendimus ir t.t.), į savo įgaliojimų laikui sudarytos kolegialios vykdomosios institucijos - valdybos sudėti įeina meras, mero pavaduotojai ir kiti mero teikimu valdybos nariai iš savivaldybės tarybos narių tarpo. Valdyba priima sprendimus socialiniais, ekonominiais, ekologiniais, teisėtvarkos ir kitais jų kompetencijai priskirtais klausimais. Meras organizuoja tarybos sprendimų įgyvendinimą, t.y. atlieka vykdomąsias - tvarkomąsias funkcijas.

Savivaldybės biudžeto naudojimą kontroliuoja ir vidaus audito funkcijas savivaldybėje atlieka savivaldybės kontrolierius, atskaitingas tik savivaldybės tarybai. Kontrolierius skiriamas į pareigas atviro konkurso būdu 5 metams.

Didelius įgaliojimus vykdomosios - tvarkomosios valdžios steroje turi savivaldybės administracijos vadovas - administratorius, atskaitingas ir atsakingas merui. Savivaldybės administratorius atsako už savivaldybės tarybos, valdybos sprendimų ir mero potvarkių įgyvendinimą, organizuoja savivaldybės administracijos darbą, skiria ir atleidžia valstybės viešojo administravimo tarnautojus, administracijos padalinių vadovus, koordinuoja ir kontroliuoja jų darbą ir kt.

Savivaldybės administracijos struktūrinis teritorinis padalinys yra seniūnija, jai vadovauja seniūnas. Jį konkurso būdu skiria ir atleidžia savivaldybės administratorius. Seniūnas aptarnaujamojoje teritorijoje atsako už seniūnijos vidaus vadybą, administruoja asignavimus, skirtus seniūnijai, įstatymų nustatyta tvarka atlieka notarinius ir kitus veiksmus, vykdo kitas funkcijas.

Savivaldybės, nebūdamos pavaldžios valstybės institucijoms, tarpusavio santykius grindžia Konstitucija ir įstatymais. Vyriausybėje, kitose valstybės institucijose ir tarptautinėse organizacijose bendriesiems savivaldybių interesams atstovauja Lietuvos savivaldybių asociacija.

Kaip savivaldybės laikosi Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų, kaip vykdo Vyriausybės sprendimus Savivaldybių administracinės priežiūros įstatymo nustatyta tvarka prižiūri Vyriausybės kiekvienoje apskrityje skiriami pareigūnai - Vyriausybės atstovai. Nustatęs įstatymams prieštaraujančio teisės akto priėmimą, Vyriausybės atstovas gali sustabdyti jo vykdymą, kol ginčas galutinai nebus išspręstas savivaldybėje ar teisme.

Piliečių skundus dėl savivaldybės tarnautojų piktnaudžiavimo ar biurokratizmo tiria Seimo kontrolieriai. Savivaldybės institucijų bei jų tarnautojų aktai ar veiksmai, pažeidžiantys piliečių ir organizacijų teises, gali būti skundžiami administraciniam teismui.

Savivaldybės dėl savo teisių pažeidimo, atsižvelgdamos į pažeidimo pobūdį, gali kreiptis į teismą.

3.4. VALSTYBES TARNYBA

Valdymo institucijų kompetenciją įgyvendina jose dirbantys asmenys, veikiantys valstybės ir savivaldybių bei kitų įstatymais įgaliotų subjektų apibrėžtų teisių ir pareigų ribose. Vienas iš svarbiausių administracinės teisės institutų yra valstybės tarnyba.

Terminas „valstybės tarnyba“ vartojamas siaurąja ir plačiąja prasme. Plačiąja žodžio prasme valstybės tarnyba suprantama kaip tarnautojo veikla bet kuriose valstybės organizacijose: valstybės valdžios institucijose, valstybės įmonėse ir įstaigose. Siaurąja prasme valstybės tarnyba - tarnautojo darbas tik įstatymu apibrėžtose valstybės institucijose, nes ne visi asmenys, užimantys pareigas valstybės institucijose, yra valstybės tarnautojai.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nauja redakcija (2002 m.) pateikia gana plačią ir sudėtingą gramatinę prasme valstybės tarnybos sąvoką. Mes bandysime suskaidyti ją pagal šios tarnybos funkcijų spektrą. Taigi **valstybės tarnyba** - tai visuma teisiniu santykių, atsirandančiu įgijus valstybės tarnautojo statusą, jam pasikeitus ar jį praradus, taip pat atsirandančių dėl valstybės tarnautojo viešojo administravimo veiklos valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje:

- > įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką ir koordinuojant tos srities ištaigą veiklą;
- > valdant, paskirstant finansinius išteklius ir kontroliuojant jų panaudojimą;
- > atliekant auditą;
- > priimant ir įgyvendinant teisės aktus valstybės ir savivaldybių institucijų ar įstaigų (atstovaujamosios, valstybės vadovo, vykdomosios, teisminės valdžios) sprendimus viešojo administravimo srityje;
- > rengiant ar koordinuojant teisės aktų, sutarčių ar programų projektus ir teikiant dėl jų išvadas;
- > valdant personalą arba turint viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu.

Valstybės tarnautojas - fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis nurodytą viešojo administravimo veiklą.



Valstybės tarnautojų pareigybės skirstomos į:

1) karjeros;

Karjeros valstybės tarnautojas - asmuo, priimtas į pareigas neterminuotam laikui konkurso būdu (egzaminuojamas raštu ir žodžiu) arba be konkurso (kai buvęs karjeros valstybės tarnautojas, anksčiau atleistas iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo) ir turintis galimybę įstatymų nustatyta tvarka įgyvendinti teisę į karjerą valstybės tarnyboje.

2) politinio (asmeninio) pasitikėjimo;

Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas — asmuo, priimtas be konkurso į pareigas jį priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimo laikui.

3) įstaigų vadovų;

Įstaigos vadovas — valstybės tarnautojas, konkurso būdu (egzaminuojamas raštu ir žodžiu) ar politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu priimtas vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai.

4) pakaitinių;

Pakaitinis valstybės tarnautojas - asmuo, pakeičiantis laikinai negalintį eiti pareigų karjeros valstybės tarnautoją (priimamas be konkurso).

Valstybės tarnautojų pareigybės yra trijų lygių, kurioms būtinai:

1) *A lygio* — aukštasis universitetinis arba jam prilygintas išsilavinimas;

2) *B lygio* — ne žemesnis kaip aukštasis neuniversitetinis arba jam prilygintas išsilavinimas;

3) *C lygio* — ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir įgyta profesinė kvalifikacija.

Valstybės tarnautojų pareigybės skirstomos į 20 kategorijų. Aukščiausia yra 20 kategorija, žemiausia I kategorija. Valstybės tarnautojų pareigybės nustatomos Vyriausybės patvirtinta jų aprašymo ir vertinimo metodika. Pareigybės aprašyme nurodomi pareigybės lygis, kategorija, specialūs reikalavimai, keliami tam tikras pareigas einančiam valstybės tarnautojui, pareigybei priskirtos funkcijos. Nuo valstybės tarnautojų pareigybių kategorijos priklauso pareigūnų algų koeficientai ir jų darbo užmokestis.

Valstybės tarnybos įstatymas nustato priėmimo į valstybės tarnautojus bendruosius reikalavimus (Lietuvos Respublikos pilietybė, valstybinė kalba, amžius, išsilavinimas), priėmimo į atskiras pareigybes tvarką, valstybės tarnautojų pareigas ir teises, jų karjeros galimybes, darbo užmokesčio struktūrą, skatinimą ir atsakomybę, socialines ir kitas garantijas, mokymo organizavimą, atleidimo iš pareigų pagrindus, valstybės tarnybos valdymą.

Valstybės tarnybos bendrąjį valdymą atlieka: Vyriausybė ir vidaus reikalų ministras.

Vyriausybė įgyvendina valstybės tarnybos politiką ir vykdo teises aktuose nustatytas šios tarnybos bendrojo valdymo funkcijas.

Vidaus reikalų ministras teikia Vyriausybei su valstybės tarnyba susijusių teisės aktų projektus, koordinuoja teisės aktų įgyvendinimo kontrolę, atlieka valstybės tarnybos bendrojo valdymo funkcijas.

Valstybės tarnybos įstatymas be išlygų taikomas valstybės tarnautojams, išskyrus statutinius valstybės tarnautojus.

Statutinis valstybės tarnautojas - valstybės tarnautojas, kurio tarnybą reglamentuoja įstatymas ar įstatymo patvirtintas statutas, nustatantis specialias priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas, ir (ar) turintis viešojo administravimo įgaliojimus jam nepavaldžių asmenų atžvilgiu. Statutiniams valstybės tarnautojams valstybės tarnybos įstatymo nuostatos taikomos tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja statutai ar įstatymai, išskyrus Valstybės tarnybos įstatymo nustatytą darbo apmokėjimo tvarką.

Valstybės tarnybos įstatymas netaikomas:

- 1) *valstybės politikams;*
- 2) *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo ir kitų teismų teisėjams, prokurorams;*
- 3) *Lietuvos banko valdybos pirmininkui, jo pavaduotojams, valdybos nariams ir kitiems Lietuvos banko tarnautojams;*
- 4) *Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems valstybės institucijų ir įstaigų vadovams, kitiems Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems valstybės pareigūnams;*
- 5) *Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems valstybinių (nuolatinių) komisijų ir tarybų pirmininkams, jų pavaduotojams ir nariams, taip pat specialiais įstatymais įsteigtų komisijų, tarybų, fondų valdybų pirmininkams ir nariams;*
- 6) *profesinės kam tarnybos kariams;*
- 7) *valstybės ir savivaldybių įmonių darbuotojams;*
- 8) *viešųjų įstaigų darbuotojams;*
- 9) *darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir gaunantiems darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų*

Su valstybės tarnautojais darbo sutartys nesudaromos. Darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas.



3.5, ADMINISTRACINE ATSAKOMYBE

3.5.1. Sąvoka, pagrindas ir ypatumai

Administracinės teisės normos reguliuoja ne tik valstybinio valdymo funkcijas, bet ir reglamentuoja asmenų elgesio taisykles visuomeninėse vietose, transporte, buityje ir pan., kur ne visi tinkamai elgiasi, kartais net pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymus. Todėl viena iš svarbiausių administracinės teisės veikimo sferų yra viešosios tvarkos apsauga. Valstybė aktyviai kovoja su asmenimis, padariusiais administracinės teisės pažeidimus, taikydama jų atžvilgiu prievartos priemones, pvz., administracinę atsakomybę.

Teisės pažeidimai gali būti įvairūs ir užtraukti baudžiamąją, civilinę, drausminę ar materialinę atsakomybę. Tačiau dažnai teisės pažeidimų pavojingumas nėra toks didelis, kad jį būtų galima laikyti nusikaltimu. Vis dėlto ir į tokius teisės pažeidimus negalima nereaguoti. Kaip tik tokie visuomenei nelabai pavojingi pažeidimai ir laikomi administraciniais teisės pažeidimais, o juos apibrėžia ATPK 9 straipsnis.

Administraciniu teisės pažeidimu (nusižengimu) laikomas priešingas teisei, kaltas (tyčinis ar neatsargus) veikimas arba neveikimas, kuriuo kėsiniama į valstybinę arba viešąją tvarką, nuosavybę, piliečių teises ir laisves, į nustatytą valdymo tvarką, už kurią įstatymai nustato administracinę atsakomybę.

Kaip matyti iš pateiktos sąvokos, administraciniai teisės pažeidimai apibūdinami tokiais požymiais:

- > tai elgesio aktas, išreiškiantis veikimą arba neveikimą (neatvykimas į privalomąją pradinę karo tarnybą arba mokymus - ATPK 212 str.);
- > administraciniu teisės pažeidimu pripažįstama tik neteisėtas elgesys, nesuderinamas su administracinės teisės normomis;
- > administracinis teisės pažeidimas visada padaro visuomenei žalą;
- > tai kalta veika, padaryta tyčia ar neatsargiai (pavyzdžiui, paso praradimas ar tyčinis jo sugadinimas - ATPK 203 str.);
- > už administracinius teisės pažeidimus taikomos įstatymu nustatytos atsakomybės priemonės — administracinės nuobaudos.

Administracinė atsakomybė - tai specialius įgaliojimus turinčių valstybinių organų, pareigūnų reagavimo į teisės pažeidimus forma, už

kuriuos įstatymas nustato administracines sankcijas, numatytas Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekse (pavyzdžiui, alkoholinių gėrimų gėrimas arba girtas pasirodymas viešosiose vietose - 178 str., transporto priemonių eksploatavimo taisyklių pažeidimas - 123 str., prekybos viešosiose vietose taisyklių pažeidimas - 167 str., nedidelis chuliganizmas - 174 str. ir t.t.).

Administracinė atsakomybė turi kai kurių specifinių ypatumų, skiriančių ją nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.

1. Visų pirma administracinę atsakomybę nustato tam tikri įstatymai (ATPK), todėl ji turi savo norminę teisinę bazę.

2. Administracinės atsakomybės pagrindas yra administracinės teisės pažeidimas.

3. Administracinė atsakomybė nėra tokia griežta kaip baudžiamoji ir neužtraukia teistumo asmens, kuriam ji buvo taikyta ir negali būti pagrindas atleisti jį iš darbo, išskyrus skiriamą administracinę nuobaudą— nušalinimą nuo darbo (pareigų).

4. Administracinės atsakomybės subjektais gali būti tik fiziniai asmenys. Jie nėra tarnybiškai pavaldūs organui (pareigūnui), skiriančiam administracines nuobaudas ir nėra su juo susiję darbo santykiais. Tuo administracinė atsakomybė skiriasi nuo drausminės atsakomybės.

5. Administracinė atsakomybė skiriasi nuo civilinės teisinės (materialinės), nes ji susijusi su materialinės žalos padarymu. Tuo tarpu administracinė atsakomybė galima ir nepadarius materialinės žalos.

6. Administracinę atsakomybę taiko specialiai įpareigotas organas ar pareigūnas, priklausęs valdymo aparatui. Tik įstatymo nustatytais atvejais administracinę nuobaudą gali skirti teisėjas (administracinis areštas, nušalinimas nuo darbo (pareigų) ir kt.).

7. Administracinės atsakomybės priemonės taikomos tiksliai laikantis įstatymų nustatytos procedūros. Ji yra daug paprastesnė ir operatyvesnė negu baudžiamajame ar civiliniame procese.

Nors paminėta nemaža ypatumų, kartais sunkoka atskirti administracinius pažeidimus nuo baudžiamųjų nusikaltimų. Nekyla dviprasmybių ten, kur tai yra aiškiai suprantama. Kiekvienas suvokia, kad jei girtas vairuotojas padaro avariją, kurioje žūsta ar sužeidžiamas žmogus, tai jau neabejotinas nusikaltimas, o automobilio vairavimas esant neblaiviam be žalingų padarinių yra tik administracinis pažeidimas.

Tačiau praktikoje pasitaiko administracinių pažeidimų, kurie tam tikra prasme ribojasi su nusikaltimais. Visiškai aišku, kai teisės pažeidimai turi įsta-



tymo nustatytus kriterijus, reiškiamus piniginiu matu. Taip, pavyzdžiui, ATPK 50 straipsnis — smulkusis svetimo turto pagrobimas laikomas tada, kai pagrobtojo turto verte neviršija 1 MGL* dydžio sumos. Kai suma didesnė, kaltasis asmuo privalo atsakyti pagal baudžiamuosius įstatymus.

Sudėtingiau, kai teisės pažeidimų hipotezės yra panašios ar tapačios. Pavyzdžiui, tyčinis turto sunaikinimas ar sužalojimas - ATPK. 50³ straipsnis, turto sunaikinimas ar sužalojimas tyčia - BK 278 straipsnis (turto sunaikinimas ar sugadinimas - naujojo BK 187 str.); kontrabanda ATPK 210 straipsnis ir BK 312 straipsnis (naujojo BK 199 str.); vertimasis neteisėta komercine, ūkine, finansine ar profesine veikla: ATPK 173 straipsnis ir BK 306 straipsnis (naujo BK 202 str.). Čia atsakomybės klausimas sprendžiamas priklausomai nuo padarinių sunkumo ar kaltininko pakartotinio nubaudo administracine nuobauda ir kitų aplinkybių.

Bendri teoriniai teisės pažeidimo sudėties elementai (subjektas, subjektyvi pusė, objektas, objektyvi pusė), apie kuriuos buvo kalbėta 1.9.2. skirsnyje, atitinka ir administracinių nusižengimų požymius, tačiau administracinės atsakomybės subjekto prasme yra tam tikrų specifinių skirtumų, atibojančių nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.

Administracinės atsakomybės tikslas ne tik nubausti nusižengusius, bet ir auklėti pažeidėjus, kad jie laikytųsi įstatymų, kad tiek patys tiek ir kiti asmenys nepadarytų naujų teisės pažeidimų.

Administracinė atsakomybė remiasi: *teisėtumo; teisingumo; atsakomybės tik už priešingą teisei veiką, ir tik esant kaltei; tikslingumo; atsakomybės neišvengiamumo; atsakomybės priemonių individualizacijos; viešumo* principais.

Nustatant administracinę atsakomybę, įstatymai kaip ir baudžiamojoje teisėje numato galimybę atleisti nuo šios rūšies atsakomybės asmenis, padariusius teisės pažeidimus aplinkybėmis, pašalinančiomis veikos pavojingumą visuomenei ir priešingumą teisei, t.y. būtinojo reikalingumo, būtiniosios ginties būklėje (apie tai - plačiau nagrinėjant aplinkybes, pašalinančias baudžiamąją atsakomybę). Nuo atsakomybės atleidžiami ir asmenys, padarę administracinę teisės pažeidimą nepakaltinamumo būsenoje, taip pat už padarytus mažareikšmius teisės pažeidimus, pastaruoju atveju apsiribojant žodine pastaba.

MGL — minimalus gyvenimo lygis — šeimos mėnesinių pajamų suma, tenkanti vienam žmogui per mėnesį ir garantuojanti visiems minimalų socialiai priimtina poreikių patenkinimo lygį. Indeksuojamas Gyventojų pajamų garantijų įstatymo nustatyta tvarka. MGL naudojamas ATPK kaip pagrobtojo turto arba kontrabanda pervežamų prekių vertės riba, BK — skiriamos baudos dydžio, skiriamos socialinės pašalpos dydžio riba.

3.5.2. Administracinio teisės pažeidimo subjektas

Administracinės teisės pažeidimo subjektas gali būti tik pakaltinamas fizinis asmuo - Lietuvos Respublikos pilietis, asmuo be pilietybės ar užsienietis - kuriam iki administracinio teisės pažeidimo padarymo sukako 16 metų. Juridiniai asmenys administracinių teisės pažeidimų subjektais negali būti. Už įmonių, įstaigų ar organizacijų padarytus administracinės teisės pažeidimus atsako jų pareigūnai.

Nepilnamečiams nuo 16 iki 18 metų amžiaus, padariusiems administracinius teisės pažeidimus, taikomos bendros administracinės atsakomybės nuostatos. Tačiau jiems negali būti paskirtas administracinis areštas; skiriama ne daugiau kaip pusė baudos, numatytos atitinkamame ATPK straipsnyje. Jeigu toks asmuo turi savarankiškų pajamų, privalo atlyginti nusižengimu padarytą turtinį nuostolį, jei šio suma neviršija 50 litų. Jei jis neturi savarankiškų pajamų, bauda išieškoma iš tėvų ar juos atstojančių asmenų.

Už nepilnamečių nuo 14 iki 16 metų padarytus pažeidimus: už psichotropinių ar narkotinių medžiagų vartojimą be gydytojo paskyrimo, (ATPK 44 str. II d.), už paauglių padarytą nedidelį chuliganizmą, taip pat tyčinį suaugusiųjų garbės ir orumo žeminimą (ATPK 175 str.), pirotechnikos priemonių naudojimo taisyklių pažeidimą (ATPK 176 str.), už girtų paauglių pasirodymą viešose vietose, taip pat jų alkoholinių gėrimų vartojimą (ATPK 178 str. IV d.) ir už viešosios rimties trikdymą (ATPK 183 str. III d.), - administracinę atsakomybę traukiami tėvai arba juos atstojantys asmenys.

Administracinės teisės pažeidimų subjektais gali būti tiek paprasti asmenys, tiek ir pareigūnai. ATPK pareigūnais laikomi tokie asmenys, kurie nuolat ar laikinai vykdo valdžios atstovų funkcijas, taip pat, kurie valstybinės ar kitų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ar organizacijose nuolat ar laikinai eina tarnybą, susijusią su organizacinių-tvarkymo ar administracinių-ūkinių pareigų vykdymu, arba kurie tokias pareigas eina minėtose įmonėse, įstaigose ar organizacijose pagal įgaliojimą.

Kadangi pateiktame apibrėžime išskirti pagrindiniai pareigūnų požymiai gali turėti svarbią reikšmę sprendžiant atsakomybės klausimą, manome, tikslinga plačiau atskleisti jų teisinę padėtį, vykdomas profesines funkcijas.

Valdžios atstovų funkcijas vykdančiais laikomi asmenys, turintys teisę ir pareigą duoti įsakymus, nurodymus, išleisti potvarkius privalomus ir kitiems piliečiams, su kuriais jie nėra susiję tarnybiniais ryšiais. Tai teisėsaugos institucijų pareigūnai, muitininkai, mokesčių inspektoriai ir kiti, nes jie turi valdinius įgalinimus, kurie užtikrinami valstybės prievartos priemonėmis.



Organizacinės-tvarkymo pareigos - tai vadovavimas visų rūšių įmonių (individualių, ūkinių bendrijų, AB ir UAB, valstybės ir savivaldybių įmonių ir kt.), įstaigų, organizacijų ar jų padalinių veiklai (direktoriui, prezidentai, valdybų pirmininkai ir nariai, tarybų pirmininkai, administratoriai, aukštųjų mokyklų rektoriai ir prorektoriai, dekanai, mokyklų direktoriai, ligoninių vyriausieji gydytojai ir pan.).

Administracinės-ūkinės pareigos - tai turto valdymas, tvarkymas ar disponavimas juo, materialinių vertybių apsaugos, perdavimo, realizavimo, kontrolės organizavimas ir pan. Tokias pareigas atlieka įmonių, įstaigų, organizacijų vadovų pavaduotojai ūkio, administracijos ir kitiems reikalams, sandėlių vedėjai, vyr. buhalteriai, vyr. finansininkai ir kt.

Pareigūnai administracinę atsakomybę traukiami už administracinius teisės pažeidimus, susijusius su jų pareigų, nurodytų ATPK 14 straipsnio I dalyje, vykdymu, taip pat už pažeidimus, susijusius su nesilaikymu nustatytų valdymo tvarkos, valstybinės ir viešosios tvarkos, aplinkos, gyventojų sveikatos apsaugos ir kitų taisyklių, kurių laikymąsi užtikrinti yra jų tarnybinė pareiga.

Todėl neatsitiktinai pareigūnams yra numatytos griežtesnės administracinės nuobaudos (paprastai piniginės baudos) kaip kitiems asmenims.

Kaip jau buvo minėta, užsieniečiai administracinę atsakomybę traukiami bendra tvarka, jeigu ko kita nenustato kiti įstatymai ir Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys. Kai kurie užsieniečiai pagal tarptautines sutartis turi imunitetą nuo administracinės jurisdikcijos. Tai gali būti diplomatinio personalo ir jų šeimos nariai, parlamentinių ir vyriausybinių delegacijų atstovai ir kiti asmenys.

Tikrosios karo tarnybos kariai, taip pat policijos, vidaus reikalų tarnybų pareigūnai ir jiems prilyginti asmenys už administracinius teisės pažeidimus atsako pagal drausmės statutus, Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnai - pagal Specialiųjų tyrimų tarnybos statutą, o Valstybės saugumo departamento pareigūnai — pagal Valstybės saugumo departamento statutą. Už kelių eismo taisyklių, priešgaisrinės saugos taisyklių ir kitų priešgaisrinę saugą reglamentuojančių norminių aktų, medžioklės, žvejybos, kitų aplinkos apsaugos, taip pat gyventojų sveikatos apsaugos normų, muitų taisyklių, matavimo priemonių, priskirtų valstybinei metrologinei kontrolei, gamybos, prekybos jomis, nuomos ir naudojimo taisyklių pažeidimus, biudžeto asignavimų paskirstymo ir panaudojimo tvarkos pažeidimus, viešųjų pirkimų tvarkos pažeidimus, už kliudymą Valstybės kontrolės pareigūnams ir jų įgaliotiems asmenims atlikti jiems pavestas pareigas bei Valstybės kontrolės pareigūnų sprendimų nevykdymą ir už kontrabandą šie asmenys administracinę atsakomybę traukiami bendrais pagrindais (ATPK 15 str.).

3.6. ADMINISTRACINĖS NUOBAUDOS

3.6.1. Rūšys, skyrimas ir vykdymas

Įstatymo nustatytos administracinės atsakomybės priemonės — administracinės nuobaudos yra gana įvairiapusės. Tai leidžiu reaguoti į įvairius administracinius nusižengimus, atsižvelgiant į jų pobūdį ir pažeidėjų asmenybę.

Administracinė nuobauda - tai teisinio poveikio priemonė, kurią taiko kompetentingi valstybės organai (pareigūnai), asmenims, padariusiems administracinį teisės pažeidimą.

Administracinėmis nuobaudomis saugoma teisėtvara, užtikrinamas teisėtumas, ginami valstybės ir visuomenės interesai, viešojo ir valdymo tvarka, nuosavybė, žmonių teisės ir laisvės. ATPK yra numatytos tokios administracinių nuobaudų rūšys:

1) *įspėjimas;*

2) *bauda;*

3) *daikto, kuris buvo administracinio teisės pažeidimo padarymo įrankis arba tiesioginis objektas, ir pajamų, kurios buvo gautos administracinio teisės pažeidimo padarymu, konfiskavimas;*

4) *suteiktos asmeniui specialiosios teisės (teisės vairuoti transporto priemones, teisės skraidyti orlaivio įgulos nariu, atlikti orlaivių techninę priežiūrą, dirbti skrydžių vadovu, teisės medžioti arba žvejoti) atėmimas;*

5) *administracinis areštas;*

6) *nušalinimas nuo darbo (pareigų).*

Lietuvos Respublikos įstatymai gali nustatyti ir kitokias, negu nurodytos šios administracinių nuobaudų rūšys.

Organas (pareigūnas), nagrinėdamas administracinio teisės pažeidimo bylą, gali skirti tik tą administracinę nuobaudą, kuri numatyta ATPK už konkretų teisės pažeidimą. Kadangi už tam tikrą administracinės teisės pažeidimą įstatymai paprastai nustato ne vieną, bet dvi ar daugiau alternatyvių administracinių sankcijų, skiriant administracinę nuobaudą atsižvelgiama ne tik į padaryto pažeidimo pobūdį, kaltės formą, pažeidėjo asmenybę, bet ir atsakomybę lengvinančias (kaltininko nuoširdų gailėjimąsi, savanorišką padarytų nuostolių atly-



ginimą, didelį susijaudinimą, fizinę negalią ar senyvą amžių ir kt. - ATPK 31 str.) ir sunkinančias (pažeidimą, padarytą grupės asmenų, pakartotinumą, įtraukiant nepilnametį, padarytą didelį turtinį nuostolį ir kt. - ATPK 32 str.) aplinkybes ir kt.

Administracinės nuobaudos skirstomos į pagrindines ir papildomasias. Pagrindinės yra tokios administracinės nuobaudos, kurios skiriamos savarankiškai (ispėjimas, bauda, administracinis areštas) ir negali būti jungiamos prie kitų administracinių nuobaudų. Daikto konfiskavimas, specialiosios teisės atėmimas ir nušalinimas nuo darbo (pareigų) gali būti skiriama kaip pagrindinės ir kaip papildomosios administracinės nuobaudos.

ATPK 22 straipsnyje užfiksuota nuostata, leidžianti suderinti atsakomybės priemonės - už vieną administracinės teisės pažeidimą gali būti paskirta pagrindinė arba pagrindinė ir papildomoji nuobauda. Pavyzdžiui, pagal ATPK 164 straipsnį alkoholinių gėrimų (įskaitant alų) pardavimas prekybos ir viešojo maitinimo įmonėse be specialaus leidimo užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio iki dviejų tūkstančių litų (*pagrindinė nuobauda*) su alkoholinių gėrimų konfiskavimu (*papildomoji nuobauda*).

Kadangi ATPK nustatytos administracinės nuobaudos yra gana įvairių formų, turinio, realizavimo būdų, jas panagrinėsime plačiau.

1. Ispėjimas. Tai pati švelniausia administracinė nuobauda, skiriama už nekeliančius didesnio pavojaus administracinės teisės pažeidimus (už rūkymą vietose, kuriose draudžiama tai daryti - ATPK 185¹ str., kapinių tvarkymo taisyklių pažeidimą - ATPK 162¹ str.), arba taikoma asmenims, padariusiems pažeidimą dėl neapdairumo arba nepakankamos informacijos apie administracinės teisės normų veikimą (už maudymąsi draudžiamosiose vietose - ATPK 185 str., pirotechnikos priemonių naudojimo taisyklių pažeidimą - ATPK 176¹ str.).

Ispėjimas laikomas administracine nuobauda, kai jis pareiškiamas raštu arba kitu įstatymo nustatytu įforminimo būdu. Dažniausia tai įforminama valstybės organo (pareigūno), nagrinėjančio administracinės teisės pažeidimo bylą, nutarimu, kuris paskelbiamas pažeidėjui, o jam nedalyvaujant, nutarimo nuorašas per 3 dienas įteikiamas arba išsiunčiamas jam (ATPK 311 str.).

Ispėjimo taikymas užtraukia pažeidėjui ne tik moralinio, bet ir teisinio pobūdžio pasekmes. Asmenys, kuriems pareikštas ispėjimas, pakartotinai padarę naują analogišką administracinį nusižengimą, baudžiami griežčiau. Ispėjimo tikslas — išaiškinti pažeidėjui, kad jis ateityje būtinai laikytųsi nustatytų taisyklių.

2. Bauda. Tai plačiausiai taikoma vienkartinė piniginė nuobauda, skiriama ATPK nustatyto konkretaus dydžio ir numatyta beveik už visų administracinės teisės pažeidimų padarymą.

Pagal bendrą taisyklę asmenims skiriama bauda negali būti mažesnė kaip dešimt litų, o pareigūnams - ne mažesnė kaip dvidešimt litų.

Mažiausios, t.y. 10 litų, baudos numatytos už palyginti nedaugelį administracinės teisės pažeidimų, pavyzdžiui, rūkymą oro uosto teritorijoje, jūrų ir vidaus vandenų laivuose nenustatytoje vietoje (atitinkamai ATPK 116² str. ir 118¹² str.), keleivių važiavimą be bilieto vietinio susisiekimo (miesto) transportu (ATPK 142 str.) ir kt. Tačiau už kai kurių rūšių administracinius teisės pažeidimus įstatymo gali būti nustatyta didesnė bauda, negu čia nurodyta.

Didžiausios baudos numatytos administracinių teisės pažeidimų prekybos, finansų, apskaitos ir statistikos srityje: už netikrų banderolių prekės ar kitų specialių ženklų gaminimą ir realizavimą - nuo 50 tūkstančių iki 100 tūkstančių litų su šių banderolių ar kitų specialių ženklų bei jų gaminimo priemonių konfiskavimu (ATPK 173⁶ str.), už prekių gabenimą be dokumentų — 50 tūkstančių litų bauda su prekių konfiskavimu (ATPK 163" str.), už kreditinės veiklos pažeidimą - nuo 10 tūkstančių iki 50 tūkstančių litų (ATPK 172⁴ str.), už nepranešimą apie neteisėtą būdu įgyto turto ar pajamų legalizavimą - nuo 10 tūkstančių iki 50 tūkstančių litų (ATPK 186⁵) ir t.t.

Baudą pažeidėjas turi sumokėti ne vėliau kaip per 15 dienų nuo įgalioto organo (pareigūno) nutarimo skirti baudą įteikimo jam dienos. Jeigu nutarimas skirti baudą yra apskūstas, tai pažeidėjas baudą turi sumokėti ne vėliau kaip per 15 dienų nuo pranešimo apie skundo nepatenkinimą dienos. Jei yra aplinkybių, dėl kurių negalima skirti baudos, asmens pareiškimu, jos apmokėjimą galima atidėti iki vieno mėnesio. Atsižvelgiant į pažeidėjo turtinę padėtį, paskirtos baudos dydį, kitas reikšmingas aplinkybes, baudos mokėjimas gali būti išdėstytas per laikotarpį iki dvejų metų.

Paskirtą baudą pažeidėjas sumoka taupomajame ar kitame banke, išskyrus baudą, kuri paaimama teisės pažeidimo vietoje.

Jeigu pažeidėjas per nustatytą terminą nesumoka baudos, tai nutarimą priėmęs organas (pareigūnas) siunčia šį nutarimą pažeidėjo darbovietai, valstybiniam socialinio draudimo skyriui arba mokymo įstaigai išskaityti baudos sumą priverstinai iš atlyginimo, pensijos ar stipendijos. Jeigu asmuo nedirba ar nesimoko, nutarimą skirti baudą išieško teismo antstolis iš pažeidėjo asmeninio turto. Jei nepilnametis neturi turto, bauda išieškoma iš jo tėvų ar juos atstojančių asmenų.

Jeigu pilnametis neturi turto, į kurį gali būti nukreiptas baudos išieškojimas, apylinkės teismo nutarimu bauda pažeidėjui sutikus gali būti pakeista



nemokamais ne ilgesnės kaip 400 valandų trukmės viešaisiais darbais, skaičiuojant 1 nemokamą viešųjų darbų valandą už dešimt litų baudos. Nemokami viešieji darbai skiriami tik darbingiems asmenims. Pažeidėjui nesutikus, bauda gali būti pakeista administraciniu areštu, skaičiuojant vieną arešto parą už 20 litų baudos, bet ne ilgiau kaip 30 parų.

jeigu pažeidėjas piktybiškai vengia atlikti nemokamus viešuosius darbus arba vengia sumokėti baudą ir neturi turto, į kurį gali būti nukreiptas baudos išieškojimas, apylinkės teismo nutarimu nemokami viešieji darbai ir bauda gali būti pakeisti administraciniu areštu iki 30 parų, skaičiuojant vieną arešto parą už 3 nemokamų viešųjų darbų valandas.

Nemokami viešieji darbai — tai nereikalaujantys specialaus pasirengimo darbai. Juos vykdo policijos komisariatai asmens gyvenamojoje vietoje gavę savivaldybės ar šių darbų atlikimo vietoje esančių įmonių paraiškas, kuriose nurodyti konkretūs darbai vidaus reikalų ministro 2000 metų gegužės 19 dienos įsakymu Nr. 231 patvirtintos Nemokamų viešųjų darbų atlikimo instrukcijos reglamentuojama tvarka.

3. Daikto, kuris buvo administracinės teisės pažeidimo padarymo įrankis arba tiesioginis objektas, ir pajamų, kurios buvo gautos administracinio teisės pažeidimo padarymo, konfiskavimas. Tai priverstinis neatlygintinas šio daikto ir pajamų pavertimas valstybės nuosavybe. Konfiskuota gali būti tik daiktas ir pajamos, kurie yra pažeidėjo nuosavybė.

Neatsižvelgiant į tai, kieno yra nuosavybė, konfiskuojami daiktai ir gautos pajamos už šiuos administracinius teisės pažeidimus: akcizais apmokestinamų prekių laikymą, gabenimą ar realizavimą pažeidžiant nustatytą tvarką — minėtos prekės (ATPK 163² str.); vertimąsi neteisėta komercine, ūkine, finansine ar profesine veikla — pagaminta produkcija, įrankiai, žaliava, gautos iš šios veiklos pajamos (ATPK 173 str.); muitinio tikrinimo tvarkos pažeidimą — pervežamos prekės (daiktai) (ATPK 209¹ str. II d.); prekių (daiktų) gabenimo tvarkos pažeidimą (ATPK 209² str. ir 209³ str.); laisvųjų ekonominių zonų, muitinės sandėlių laikinojo saugojimo vietų ir neapmuitinamų parduotuvių veiklos pažeidimą — prekių išgabenimas be muitinės leidimo (ATPK 209⁴ str.) - išvardintos prekės; kontrabandą — kontrabandos daiktai ir jų gabenimo priemonės (ATPK 210 str.); neteisėtą kūrinių atgaminimą, paskleidimą ar viešą atlikimą — neteisėtai atgaminti kūriniai (ATPK 214^o str.).

Šaunamojo ginklo, kitų medžioklės įrankių ir šaudmenų konfiskavimas negali būti skiriamas asmenims, kuriems medžioklė yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis.

Nutarimą konfiskuoti daiktą ir pajamas, gautas administracinės teisės pažeidimo padarymu, konfiskavimą vykdo teismo antstoliai, policijos ir muitinės

įstaigų pareigūnai, kai kurie inspektoriai (gamtos apsaugos, elektros, ryšių) ir kiti pareigūnai (ATPK 320 str.), o daiktas perduodamas valstybės nuosavybėn.

Konfiskuoti daiktai, kurie buvo administracinio teisės pažeidimo įrankis arba tiesioginis objektas, realizuojami finansų ministro patvirtinta instrukcija (1996 08 06 įsakymas Nr. 72). Pagal šią instrukciją konfiskuoto turto realizavimą organizuoja mokesčių inspekcija viešose varžytinėse; jis perduodamas nemokamai valstybės arba savivaldybės įmonėms, įstaigoms, organizacijoms; perduodamas per įmones, įstaigas ir organizacijas, su kuriomis mokesčių inspekcija konkurso būdu yra sudariusi turto realizavimo sutartis. Konfiskuotos pajamos patenka į valstybės išdą teisės aktų nustatyta tvarka.

Nutarimai konfiskuoti kontrabandos daiktus, taip pat gabenimo ir kitas priemones, skirtas kontrabandos daiktams per Lietuvos Respublikos valstybės sieną pergabenti arba jiems paslėpti, vykdomi Lietuvos Respublikos muitinės kodekso (1996 m.) nustatyta tvarka.

4. Asmeniui suteiktos specialiosios teisės atėmimas. Tai administracinė nuobauda, taikoma asmenims už šiurkštų arba sistemingą naudojimosi šia teise tvarkos pažeidimą. Čia kalba eina apie atėmimą ne konstitucinių arba kokių nors kitų teisių, kurias piliečiams yra įteisinęs įstatymas, bet apie tokias teises, kurios kompetentingų institucijų yra suteiktos konkrečiam asmeniui personaliai.

ATPK 27 straipsnyje nustatyta, kad gali būti atimtos šios specialiosios teisės: teisė vairuoti transporto priemones, teisė skraidyti orlaivio įgulos nariu, atlikti orlaivių techninę priežiūrą, dirbti skrydžių vadovu, teisė medžioti arba žvejoti.

Specialiosios teisės atėmimo laikas negali būti trumpesnis kaip vienas mėnuo ir ne ilgesnis kaip penkeri metai. Pavyzdžiui, už medžioklės taisyklių pažeidimą (medžiojimą be reikiamo leidimo arba uždraustu laiku, arba uždraustose vietose ir t.t.) gali būti skiriama bauda su medžioklės įrankių konfiskavimu ar be konfiskavimo arba atėmimas teisės medžioti iki penkerių metų (ATPK 85 str.).

Už nustatytos žvejybos tvarkos ar žuvų išteklių apsaugos taisyklių Baltijos jūros teritoriniuose vandenyse ir ekonominėje zonoje pažeidimą (ATPK 87³ str.), Lietuvos laivų žvejybą tarptautiniuose vandenyse, neturint leidimo (licencijos) ar kitų žūklei įteisinančių dokumentų (ATPK 87⁶ str.) pažeidimus, be baudos ar pažeidimo padarymo įrankių konfiskavimo, atimama teisė žvejoti nuo vienerių iki dvejų metų.

Šios teisės atėmimas negali būti skiriamas asmenims, kuriems medžioklė arba žvejyba yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, t.y. kai tokie asmenys verčiasi minėta veikla pagal darbo sutartis.



Už ATPK 123 straipsnio II d. ir III d., 124² straipsnyje, 126 straipsnyje, 130 straipsnio I d. nustatytus atskirus su transporto priemonėmis susijusių taisyklių reikalavimų pažeidimus kaip pagrindinę nuobauda tiesiogiai yra numatytas atėmimas teisės vairuoti transporto priemones įvairiam laikui.

Trumpiausiam laikui nuo 2 iki 3 mėnesių gali būti atimta teisė vairuoti transporto priemonę už jos vairavimą be valstybinio numerio ženklų (ATPK 123 str. II d.). Griežčiausia nuobauda vairuotojams - teisės vairuoti transporto priemones atėmimas nuo trejų iki penkerių metų - numatyta už nepaklusimą uniformuoto policijos pareigūno teisėtam reikalavimui sustabdyti transporto priemonę, taip pat pasitraukimą iš autoavarijos, su kuria vairuotojas yra susijęs, vietos (ATPK 130 str. I d.).

Kalbant apie teisės vairuoti transporto priemones atėmimą, pravartu čia paminėti ypatumą, nurodytą ATPK 130² straipsnyje. Būtent skiriant piniginę nuobaudą už eismo taisyklių pažeidimą, tas pažeidimas kartu įvertinamas balais, t.y. už pažeidimą, numatytą ATPK 124 straipsnio antrojoje dalyje (nustatyto greičio viršijimas nuo 10 iki 20 kilometrų per valandą) - vienas balas, trečiojoje dalyje (nuo 20 iki 30 kilometrų per valandą) - keturi balai, ketvirtojoje dalyje (nuo 30 iki 50 kilometrų per valandą) - šeši balai, penktojoje dalyje (nuo 50 ir daugiau kilometrų per valandą) - aštuoni balai, ATPK 124' straipsnio I d. (važiavimas esant draudžiamam šviesoforo signalui, nesustojimas prieš pėsčiųjų perėją, stovėjimas neapšviestuose kelio ruožuose, tamsoje arba esant blogam matumui be avarinės šviesos, signalizacijos) — 4 balai, ATPK 124¹ straipsnio III d. (kelių eismo taisyklių pažeidimas pradedant važiuoti, persirikiuojant, keičiant važiavimo kryptį, lenkimas sankryžose ir pan.) — 4 balai, ATPK 124' straipsnio V d. (specialiųjų tarnybų transporto priemonių nepraleidimas) — 8 balai, ATPK 125 straipsnyje (važiavimo per geležinkelio pervažas taisyklių pažeidimas) — 8 balai. Pakartotinis kelių eismo taisyklių pažeidimas, t.y. padarymas per vienerius metus dviejų ir daugiau pažeidimų, už kuriuos skiriamų balų suma yra dešimt ir daugiau, užtraukia vairuotojams teisės vairuoti transporto priemonės atėmimą nuo devynių mėnesių iki vienerių metų.

Teisės vairuoti transporto priemones negalima atimti iš asmenų, kurie naudojami šiomis priemonėmis dėl invalidumo, išskyrus atvejus, kai jas vairuoja neblaivūs.

Minėtais atvejais transporto priemonėmis laikomi visų rūšių automobiliai, traktoriai ir kitokios savaeigės mašinos, troleibusai, priekabos, puspriekabės, taip pat motociklai ir kitos motorinės transporto priemonės, išskyrus mopedus ir motorinius dviračius.

Teisė vairuoti mažuosius laivus (katerius, visų tipų valtis) ir kitas vandens priemones gali būti atimta iki trejų metų už šių priemonių registravimo ir nau-

dojimo nacionalinių parkų vidaus vandenyse taisyklių pažeidimą (ATPK 56' str.).

Už pakartotinį Civilinės aviacijos įstatyme įvardintų civilinės aviacijos specialistų savo tiesioginių pareigų vykdymą apsvaigus nuo alkoholinių gėrimų, narkotinių ar psichotropinių medžiagų gali būti atimta teisė skraidyti orlaivio įgulos nariu, atlikti orlaivių techninę priežiūrą, dirbti skrydžių vadovu iki penkerių metų (ATPK 116 str. V d.)

Nutarimą atimti specialiąją teisę vykdo: vairuoti transporto priemonės — kelių policijos pareigūnai, paimdami vairuotojo pažymėjimą; medžioti ir žvejoti — aplinkos apsaugos inspektoriai, miškų inspekcijos inspektoriai, medžioklės plotų priežiūrėtojai ir kiti pareigūnai, paimdami medžiotojo ar žvejo bilietą; vairuoti upių ir mažuosius laivus — vidaus vandenų transporto organų pareigūnai, paimdami pažymėjimą ir taloną; skraidyti orlaivio įgulos nariu, atlikti orlaivių techninę priežiūrą, dirbti skrydžių vadovu — Civilinės aviacijos inspekcijos pareigūnai, paimdami licenciją.

Jeigu asmuo, kuriam atimta specialioji teisė, išskyrus teisę skraidyti orlaivio įgulos nariu, atlikti orlaivių techninę priežiūrą, dirbti skrydžių vadovu, teisės atėmimo laikotarpiu nepadarė teisės pažeidimo, nuobaudą paskyręs organas (pareigūnas) gali praėjus ne mažiau kaip pusei paskirtojo laiko visuomeninės organizacijos, darbdavio tarpininkavimu sutrumpinti nurodytos teisės atėmimo terminą.

Specialiosios teisės atėmimas skaičiuojamas metais arba mėnesiais nuo nutarimo atimti šią teisę priėmimo dienos.

5. Administracinis areštas - tai griežčiausia administracinės nuobaudos rūšis, susijusi su laisvės atėmimu, kurį skiria apylinkės teisėjas iki 30 parų už šiuos administracines teisės pažeidimus: už neteisėtą psichotropinių ar narkotinių medžiagų įgijimą ar laikymą nedideliais kiekiais arba jų vartojimą be gydytojo paskyrimo (ATPK 44 str.); už nedidelį chuliganizmą (ATPK 174 str.); už svaigalų gėrimą viešosiose vietose arba girtos pasirodymą viešosiose vietose po to, kai asmeniui už tokius veiksmus du kartus per vienerius metus buvo paskirta administracinė nuobauda (ATPK 178 str. III d.); už lindynių laikymą asmeniui, anksčiau baustam už tokį pažeidimą (ATPK 182 str. II d.); už vertimąsi prostitucija asmeniui, baustam administracine nuobauda už tokį pažeidimą (ATPK 182' str. II d.); už žinomai melagingus specialiųjų tarnybų iškvietus (ATPK 186 str.); už teismo antstolio garbės ir orumo įžeidimą (ATPK 186² str.); už pasipriešinimą policijos pareigūnui ar policijos rėmėjui, policijos ar Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės sienos apsaugos tarnybos bei Valstybės saugumo departamento pareigūno teisėto nurodymo ar reikalavimo nevykdymą, taip pat jo garbės ir orumo įžeidimą (ATPK 187 str.); už Organizuoto nusikalstamumo užkardymo įstatyme numatytos prevencinės poveikio priemonės



pažeidimą (ATPK 187⁴ str.); už susirinkimų ir kitų masinių renginių tvarkos pažeidimą (ATPK 188⁷ str.).

Administracinis areštas negali būti skiriamas nėščioms moterims, moterims, turinčioms vaikų iki 12 metų amžiaus, asmenims, kuriems nesukako 18 metų, I ir II grupių invalidams.

Administracinis areštas vykdomas paprastai tuoju pat po nutarimo priėmimo, tačiau asmeniui, kuriam paskiriamas administracinis areštas arba kuriam bauda pakeičiama areštu, kaip buvo minėta anksčiau, apylinkės teismas, pažeidėjui sutinkant, gali atidėti administracinio arešto vykdymą nuo 1 iki 12 mėnesių. Atidėdamas paskirto arešto vykdymą, teismas paskiria pažeidėjui atlikti nemokamų viešųjų darbų nuo 25 iki 400 valandų ir nurodo jų atlikimo laiką.

Jei asmuo, kuriam administracinio arešto vykdymas atidėtas, visiškai atliko teismo paskirtus nemokamus viešuosius darbus, teismas panaikina sąlyginį administracinio arešto vykdymo atidėjimą ir vykdo ankstesniu nutarimu paskirtą nuobaudą.

Administracinį areštą vykdo policijos įstaigos nustatytose vietose. Areštuotieji asmenys gali būti panaudojami fiziniam darbui pagal miestų ir rajonų valdybų pavedimą. Arešto metu darbo užmokestis nuolatinėje darbovietėje nemokamas, darbo vieta išsaugoma. Administracinio arešto terminas skaičiuojamas paromis.

6. Nušalinimas nuo darbo (pareigų) skiriamas už tam tikrų rūšių administracinius teisės pažeidimus, padarytus ryškini su darbuotojo tarnybinių pareigų atlikimu.

Pagal ATPK apylinkės teisėjas priima nutarimą nušalinti kaltąjį už kai kuriuos administracines teisės pažeidimus valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo srityje. Tai informacijos apie privatizavimo objektą nepateikimas arba atskleidimas (ATPK 215¹ str.), Valstybės įmonės Valstybės turto fondo (savivaldybių turto fondų) nurodymų privatizavimo klausimais nevykdymas (ATPK 215² str.), Privatizavimo valstybės ir savivaldybių turto vertinimo tvarkos pažeidimas (ATPK 215³ str.). Minėtais atvejais nušalinimas nuo darbo (pareigų) skiriamas kaip papildoma kartu su pagrindine (bauda) nuobauda.

Ši administracinė nuobauda gali būti skiriama ir kaip pagrindinė nuobauda, t.y. už pakartotinį žemės gelmių, jų išteklių apsaugos ir naudojimo, žemės gelmių (geologinio) tyrimo darbo vykdymo taisyklių ar reikalavimų pažeidimą (ATPK 53 ir 54 str. str. II d.d.), už Lietuvos geologijos tarnybos pareigūnų teisėtų reikalavimų nevykdymą (ATPK 53¹ str. III d.), už Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo (1997 m.) pažeidimą (ATPK 202¹ str.).

Nušalinimą nuo darbo (pareigų) skiria apylinkės teisėjas, o jo nutarimą vykdo darbovietės administracija. Nutarimas dėl nušalinimo nuo darbo (pa-

reigų) išsiunčiamas vykdyti per 3 d. po jo priėmimo. Darbovietės administracija ne vėliau kaip kitą dieną po nutarimo gavimo privalo nušalintąjį darbuotoją atleisti iš darbo (pareigų) įstatymo nustatyta tvarka, t.y. pagal Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio I d. 12 p.

ATPK numato tam tikrus administracinių nuobaudų **skyrimo terminus**. Administracinė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo teisės pažeidimo padarymo dienos, o esant trunkamam teisės pažeidimui - per šešis mėnesius nuo jo paaikšėjimo dienos. Trunkamu yra laikomas toks teisės pažeidimas, kuris susijęs su ilgalaikiu tam tikros įstatyme numatytos pareigos nevykdymu, už kurį numatoma administracinė atsakomybė. Pavyzdžiui, mokesčių vengimas trunka visą laiką, kol kaltininkas nemoka mokesčių.

Kai asmuo padaro administracinės teisės pažeidimus prekybos, finansų, apskaitos ir statistikos srityje (ATPK *XII* skirsnis), taip pat už ATPK 85, 185², 193², 193⁵, 209, 209¹, 209², 209³, 209⁴, 210, 214¹¹ straipsniuose numatytus pažeidimus, administracinė atsakomybė gali būti skiriama ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo pažeidimo nustatymo dienos, jeigu *nuo* pažeidimo padarymo dienos nėra praėję daugiau kaip vieneri metai.

Jeigu asmuo, kuriam buvo paskirta administracinė nuobauda, per metus nuo tos dienos, kai pasibaigia nuobaudos vykdymas, nepadarė naujo administracinės teisės pažeidimo, laikoma, kad jam nebuvo paskirta administracinė nuobauda.

3.6.2. Administracinių teisės pažeidimų bylų teisena

Pačia bendriausia prasme teisena - tai procesinėmis normomis reglamentuota kokių nors valstybės organų veiklos kompetencijai priskirtų bylų nagrinėjimo tvarka.

Čia norima trumpai apžvelgti ne visus proceso momentus, o tik klausimus, susijusius su administracinio teisės pažeidimo protokolo surašymu, šio pažeidimo nagrinėjimu ir nutarimo administracines teisės pažeidimo byloje apskundimu.

Paprastai asmeniui, padariusiam administracinį teisės pažeidimą, surašomas protokolas - dokumentas, kuriame oficialiai fiksuojami duomenys, susiję su nurodyto pažeidimo padarymu ir įforminami atitinkamų organų (pareigūnų) veiksmai administracinio proceso stadijose.



ATPK nenumato administracinio teisės pažeidimo protokolo tipinės formos, o 260 straipsnyje nurodo būtinus protokolo turiniui keliamus reikalavimus. Protokole nurodomos žinios apie pažeidėjo asmenybę, administracinės teisės pažeidimo vieta, laikas ir esmė, ATPK straipsnis, straipsnio dalis ar kitas numatantis atsakomybę už šį pažeidimą teisės aktas, kurio reikalavimus pažeidė asmuo. Protokolo formą nustato konkretūs organai, turintys teisę surašyti tokius protokolus, atsižvelgiant į jų kompetenciją. Todėl bendrai orientacijai apie būtinus rekvizitus kaip pavyzdinę pateikiame teisėsaugos institucijų naudojamą administracinio teisės pažeidimo protokolo, kurį galima laikyti universaliu, formą (1 priedas). Kartu pridedamas ir administracinės teisės pažeidimo nutarimo skirti administracinę nuobaudą formos pavyzdys (2 priedas).

Protokolą surašo tam įgalioti pareigūnai ir visuomeninės organizacijos atstovai, įvardinti ATPK 259¹ straipsnyje. Šiame straipsnyje minima daugiau kaip šešiasdešimt įvairių valstybės institucijų pareigūnų, įmonių, įstaigų ir organizacijų administracijų ir apsaugos darbuotojų ar visuomeninių organizacijų atstovų (neetatinių aplinkos apsaugos inspektorius, medžiotojų ir žvejų draugijos visuomeninis inspektorius, neetatiniai priešgaisrinės apsaugos įgalioti asmenys ir kt).

Surašytą administracinio teisės pažeidimo protokolą pasirašo jį surašęs įgaliotas asmuo ir administracinės teisės pažeidėjas. Jeigu pastarasis atsisako suteikti žinias apie savo asmenybę arba pasirašyti protokolą, tai įrašoma protokole. Teisės pažeidimą padaręs asmuo turi teisę pateikti prie protokolo pridėjus paaiškinimus ir pastabas dėl protokolo turinio, taip pat išdėstyti savo atsisakymo jį pasirašyti motyvus.

Protokolą surašęs pareigūnas, privalo jį ne vėliau kaip per 3 dienas nuo surašymo momento pasiųsti pareigūnui, įgaliotam nagrinėti administracinio teisės pažeidimo bylą.

Kai administracinio teisės pažeidimo protokolo negalima surašyti pažeidimo padarymo vietoje, o toks protokolas yra būtinas, policijos ar kiti pareigūnai, kuriems suteikta tokia teisė (valstybinės miškų tarnybos pareigūnai, valstybiniai aplinkos apsaugos inspektoriai, sukarintų apsaugos tarnybų darbuotojai ir kt.), pažeidėją gali pristatyti į policiją arba į savivaldybės seniūnijos kaimo vietovėje patalpas, apsaugos tarnybines patalpas ne ilgiau kaip trims valandoms.

Protokolas nesurašomas, kai bauda skiriama ir paimama, o įspėjimas įforminamas teisės pažeidimo vietoje:

1) už higienos norminių aktų ir Žmogaus užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pažeidimą; ūkinės ir kitokios veiklos objektų statybą, rekonstravimą, plėtimą, atidavimą, priėmimą naudoti ar naudojimą pažeidžiant aplinkos apsaugos reikalavimus;

atliekų tvarkymo taisyklių nevykdymą; aplinkos teršimą nuodingomis arba kenksmingomis medžiagomis, buities ar gamybos nuotekomis; kitus gamtos apsaugas išteklių naudojimo, medžioklės ir žvejybos taisyklių pažeidimus, kelių eismo taisyklių, tvarkos ir saugumo, oro erdvės naudojimo, vidaus vandenų laivybos eismo pažeidimą, važiavimą be bilieto ir kitais ATPK 262 straipsnio 1 d. numatytais atvejais;

2) kai asmuo neginčija padaryto kelių eismo taisyklių pažeidimo, pavojingų medžiagų ir daiktų bei keleivių vežimo transporto priemonėmis taisyklių pažeidimo ir kitais ATPK 262 straipsnio II ir III dalyse numatytais atvejais, kai pažeidėjui skiriama ne didesnė kaip 200 litų bauda, taip pat kai užsienio valstybių vairuotojui už kelių eismo taisyklių pažeidimus skiriama bauda paimama pažeidimo padarymo vietoje;

3) kai bauda skiriama už tam tikrus ATPK 262 straipsnio IV ir V dalyse numatytus administracinius teisės pažeidimus (miestų ir kitų gyvenamųjų vietovių tvarkymo ir švaros taisyklių pažeidimai, prekybos turgavietėse ir viešose vietose taisyklių pažeidimai, rūkymas uždraustose vietose ir kt.), jeigu bauda neviršija 100 litų;

Nurodytais atvejais skiriamą baudą tam įgalioti pareigūnai gali paimti pažeidimo vietoje, išduodami pažeidėjui nustatyto pavyzdžio kvitą, kuris yra griežtos finansinės atskaitomybės dokumentas. Jeigu pažeidėjas ginčija jam paskirtą nuobaudą dėl minėtų administracinių teisės pažeidimų padarymo, tai visais atvejais jam surašomas administracinės teisės pažeidimo protokolas.

Protokolas nesurašomas padarius akcininkų, žemės ūkio bendrovių narių, o taip pat kreditorių teisų pažeidimus, už atsisakymą teikti informaciją visuomenės informavimo priemonės atstovui ar trukdymą žurnalistui vykdyti savo profesinę pareigą. Administracinio teisės pažeidimo byla šiais atvejais pradeda suinteresuotų asmenų pareiškimu.

Baigiamasis administracinių teisės pažeidimų bylų teisenos pirmosios stadijos etapas yra medžiagos nusiuntimas pareigūnui, įgaliotam nagrinėti administracinio teisės pažeidimo bylą.

Administracinių teisės pažeidimų bylas nagrinėja:

1) administracinės komisijos prie savivaldybių tarybų;

2) savivaldybių seniūnijų kaimo vietovėse seniūnai;

3) rajonų (miestų) apylinkių teismai (apylinkių teismų teisėjai);

4) policija;

5) valstybinės inspekcijos ir kiti įstatymų tam įgalioti organai (pareigūnai), kurių ATPK įvardija per keturiasdešimt.

Tokį jų skaičių galima paaiškinti pirmiausia tuo, kad administracines teisės pažeidimai padaromi įvairiose valstybinio valdymo srityse ir sferose, jie yra specifinio pobūdžio ir labai skirtingi. Kad administracinių teisės pažeidimų bylos būtų išnagrinėtos kvalifikuotai, reikia turėti specialių žinių, būti gana kom-



petentingiems tam tikroje srityje. Tokie subjektai kaip tik ir yra valstybinės inspekcijos, administracinės priežiūros ir kiti organai (pareigūnai), kurie nagrinėja tik tas administracinių teisės pažeidimų bylas, kurios pagal ATPK 221 -247⁷ straipsnius ir kitus įstatymus yra priskiriamos šių organų (pareigūnų) kompetencijai.

Pagal kompetencijos pobūdį ir apimtį yra skiriamos dvi organų grupės, kurioms žinybingos administracinių teisės pažeidimų bylos. Tai kolegialūs organai - administracinės komisijos ir atskiri pareigūnai, nagrinėjantys bylas atitinkamų kompetentingų organų vardu.

Pridursime, kad administracinės komisijos prie savivaldybių tarybų kolegialiai nagrinėja ATPK 221 straipsnyje numatytas joms žinybingas bylas, paprastai dėl jų teritorijoje vykdomos ūkinės, kultūrinės, socialinės, ekologinės, administracinės veiklos pažeidimų. Be to, administracinės komisijos nagrinėja savivaldybių tarybų ir valdybų priimtų sprendimų nevykdymą, už kurį yra numatyta administracinė atsakomybė.

Paprastai administracinių teisės pažeidimų bylos nagrinėjamos pagal jų padarymo vietą, tačiau ATPK 281 straipsnis numato ir kai kurias išimtis iš šios bendros taisyklės:

1) laivų vairuotojų pažeidimo vidaus vandens laivybos eismo saugumo taisyklių, atskirų nusižengimų, susijusių su kelių eismo saugumo taisyklių pažeidimu bylos gali būti nagrinėjamos pagal pažeidimų padarymo vietą arba pagal transporto priemonių įskaitos vietą;

2) prekybos viešosiose vietose taisyklių, naminės degtinės gaminimo, laikymo ar realizavimo, alkoholinių gėrimų vartojimo arba girtos pasirodymo viešosiose vietose administracinių teisės pažeidimų bylos nagrinėjamos pagal jų padarymo vietą arba pagal pažeidėjo gyvenamąją vietą;

3) vertybinių popierių emisijų apskaitą ar apyvartą reguliuojančių teisės aktų pažeidimo, pensijų fondų, valdymo įmonių steigimą ar veiklą reglamentuojančių aktų pažeidimo, nepagrįstą ar neteisingą auditoriaus išvadų pateikimo, investicinių bendrovių veiklos tvarkos pažeidimo administracinių teisės pažeidimų bylos nagrinėjamos pagal organo (pareigūno), įgalioto nagrinėti šias bylas, buvimo vietą.

Administracinės komisijos, savivaldybių seniūnijų kaimo vietovėse seniūnai administracinių teisės pažeidimų bylas, taip pat nepilnamečių, jų tėvų ar juos atstojančių asmenų administracinių teisės pažeidimų bylas nagrinėja pagal pažeidėjo gyvenamąją vietą.

Administracinių teisės pažeidimų bylos nagrinėjamos per 15 dienų nuo tos dienos, kai turintis teisę nagrinėti bylą organas (pareigūnas) gauna administracinės teisės pažeidimo protokolą ir kitą bylos medžiagą. Tačiau kai kurių kategorijų bylos, remiantis ATPK 282 straipsnio II d., turi būti išnagrinėtos per

trumpesnę terminą: dėl neteisėto psichotropinių ar narkotinių medžiagų įgijimo ar laikymo nedideliais kiekiais arba jų vartojimo be gydytojo paskyrimo (ATPK 44 str.), operacijų užsienio valiuta tvarkos pažeidimo (ATPK 170 str.), dėl nedidelio chuliganizmo (ATPK 174 str.), policijos ir kitų anksčiau nurodytų pareigūnų teisėto nurodymo ar reikalavimo nevykdymo, taip pat jo garbės ir orumo įžeidimo (ATPK 187 str.) - per vieną parą; bylos dėl užsienio valstybės valstybinės vėliavos iškėlimo tvarkos pažeidimo (ATPK 188² str.), susirinkimų ir kitų masinių renginių tvarkos pažeidimo (ATPK 188⁷ str.) - per tris dienas; bylos dėl smulkiojo svetimo turto pagrobimo (ATPK 50 str.) - per penkias dienas; bylos dėl dujų normų naudojimo pažeidimo (ATPK 98 str.) - per septynias dienas.

Išnagrinėjęs administracinio teisės pažeidimo bylą, organas (pareigūnas) gali: skirti administracinę nuobaudą; nutraukti bylą; motyvuotai perduoti bylos nagrinėjimą kitam įgaliotam nagrinėti šią bylą organui (pareigūnui), jei ji yra žinytina tam organui.

Nutarimas administracinės teisės pažeidimo byloje skelbiamas tuoj pat baigus bylos nagrinėjimą, o nutarimo nuorašas per 3 dienas įteikiamas pažeidėjui, o jei prašoma, siunčiamas ir nukentėjusiajam.

Nutarimas administracinės teisės pažeidimo byloje, priimtas administracinių komisijų prie savivaldybių tarybų, savivaldybių seniūnijų kaimo vietovėse seniūnų, policijos, valstybinių inspekcijų ir kitų įstatymais tam įgaliotų organų (pareigūnų), gali būti apskūstas apygardos administraciniam teismui pagal institucijos (jos pareigūnų), priėmusios nutarimą, buvimo vietą.

Skundas paduodamas priskirtos kompetencijos administraciniam teismui tiesiogiai arba siunčiamas per instituciją (pareigūną), apylinkės teismą, kuris priėmė nutarimą administracinės teisės pažeidimo byloje. Ši institucija (pareigūnas), teismas per 3 dienas skundą kartu su byla nusiunčia atitinkamam administraciniam teismui. Iš asmens, apskundusio nutarimą, žyminis mokestis neimamas. Skundas dėl nutarimo administracinio teisės pažeidimo byloje gali būti paduotas per 10 dienų nuo nutarimo priėmimo dienos. Skundą dėl nutarimo administracinio teisės pažeidimo byloje apygardos administracinis teismas išnagrinėja per 20 dienų nuo administracinės teisės pažeidimo bylos gavimo dienos.

Apylinkių teismų ir apygardų administracinių teismų nutarimai ir nutartys, priimti nagrinėjant administracinių teisės pažeidimų bylas pirmąją instanciją, apeliacine tvarka per 10 dienų nuo nutarimo (nutarties) paskelbimo gali būti skundžiami Lietuvos vyriausiajam administraciniam teismui.

Skundo nustatytu laiku padavimas sustabdo nutarimo skirti administracinę nuobaudą vykdymą iki skundo išnagrinėjimo, išskyrus atvejus, kai buvo



pareikštas išpėjimas ar paskirtas administracinis areštas, taip pat tais atvejais, kai bauda paimta administracinės teisės pažeidimo padarymo vietoje.

Tuo atveju, jei teismas, nagrinėdamas skundą dėl administracinio teisės pažeidimo bylos, panaikina nutarimą nutraukiant administracinio teisės pažeidimo bylą, yra grąžinamos išieškotos pinigų sumos, konfiskuoti daiktai, taip pat panaikinami kiti apribojimai, susiję su anksčiau priimtu nutarimu. Negalint grąžinti daikto, atlyginama jo vertė.

Neteisėtu administracinio arešto paskyrimu piliečiui padarytas nuostolis atlyginamas įstatymų nustatyta tvarka.

Trauktojo administracinę atsakomybę asmens prašymu apie tai, kad panaikintas nutarimas nutraukiant administracinio teisės pažeidimo bylą, pranešama to asmens darbo kolektyvui arba j jo mokymosi ar gyvenamąją vietą.

Nutarimas vykdyti paskirtą administracinę nuobaudą yra privalomas visoms valstybės institucijoms, fiziniams, juridiniams asmenims ir pareigūnams. Tam tikros paskirtos administracinės nuobaudos rūšies vykdymo tvarka buvo aptarta anksčiau.

3.6.3. Administracinės teisės pažeidimų klasifikacija

Administracinė atsakomybė už konkrečius administracinius nusižengimus yra reglamentuota ATPK II skyriaus Ypatingojoje dalyje. Ji suskirstyta į šiuos skirsnius:

- 1) *administraciniai teisės pažeidimai darbo ir gyventojų sveikatos apsaugos srityje;*
- 2) *administraciniai teisės pažeidimai, kuriais kėsiamasi į nuosavybę;*
- 3) *administraciniai teisės pažeidimai aplinkos apsaugos, gamtos išteklių naudojimo, istorijos ir kultūros paminklų apsaugos srityje;*
- 4) *administraciniai teisės pažeidimai pramonės, elektros ir šiluminės energijos naudojimo srityje;*
- 5) *administraciniai teisės pažeidimai žemės ūkyje, veterinarijos sanitarinių taisyklių pažeidimai;*
- 6) *administraciniai teisės pažeidimai transporte, kelių, ūkio ir ryšių srityje;*
- 7) *administraciniai teisės pažeidimai piliečių buto teisių, butų komunalinio ūkio ir tvarkymo srityje;*
- 8) *administraciniai teisės pažeidimai prekybos, finansų, apskaitos ir statistikos srityje;*

9) administraciniai teisės pažeidimai, kuriais kėsiamasi į viešąją tvarką;

10) administraciniai teisės pažeidimai, kuriais kėsiamasi į teisingumą;

11) administraciniai teisės pažeidimai, kuriais kėsiamasi į nustatytą valdymo tvarką;

12) administraciniai teisės pažeidimai valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo srityje.

Knygoje nesiekama išnagrinėti visų įvairių administracinių teisės pažeidimų, pagal tuos pačius administracinės atsakomybės subjektus, išsklaidytus skirtinguose Ypatingosios dalies skirsnių straipsniuose. Orientuodamiesi į būsimųjų specialistų galimą veiklos profilį, manome, kad tikslinga paanalizuoti tik kai kurių būdingesnių administracinių teisės pažeidimų normų prekybos, finansų, apskaitos ir statistikos srityje, taip pat kai kurių dažniau pasitaikančių administracinių teisės pažeidimų rūšis iš kitų skirsnių, nurodyti organus (pareigūnus), turinčius teisę surašyti administracinės teisės pažeidimų protokolus, nagrinėjančius jų kompetencijai priskirtas administracinių teisės pažeidimų bylas, pateikiant atskirų pažeidimų sudėtis ir trumpą jų komentarą.

3.6.3.1. Administraciniai teisės pažeidimai prekybos srityje

1. Mažmeninės prekybos taisyklių pažeidimas (ATPK 163 str.).

Mažmeninės prekybos taisyklių pažeidimas užtraukia įspėjimą arba baudą įmonių darbuotojams (įskaitant patentus įsigijusius fizinius asmenis) nuo dvidešimties iki vieno šimto litų ir pareigūnams - nuo vieno šimto iki dviejų šimtų litų.

Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytus pažeidimus, - užtraukia baudą įmonių darbuotojams (įskaitant patentus įsigijusius fizinius asmenis) nuo penkiasdešimties iki dviejų šimtų litų ir pareigūnams — nuo dviejų šimtų iki keturių šimtų litų.

Mažmeninės prekybos taisyklės yra patvirtintos 2001 m. birželio 11 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 697 (Žin., 2001, Nr. 51-1778), jos nustato bendruosius mažmeninės prekybos organizavimo reikalavimus, prekių pardavimo ypatumus, pardavėjo pareigas, pirkėjo teises ir pareigas atsiskaitymo su pirkėjais organizavimo tvarką ir kt.

Mažmeninė prekyba yra tokia prekybinė veikla, kai prekės parduodamos vartotojui jo asmeniniams ir namų ūkio poreikiams tenkinti. Šių taisyklių privalo laikytis visos įstatymų nustatyta tvarka šalyje įregistravusios savo veiklą įmonės ir patentus įsigiję fiziniai asmenys, kurie verčiasi mažmenine prekyba.



Taisyklės netaikomos mažmeninei prekybai vandeniu, elektros energija, kuru, kitomis inžineriniais tinklais tiekiamomis prekėmis ir vaistais.

Administracinių teisės pažeidimų protokolus turi teisę surašyti savivaldybių vykdomųjų institucijų ir Lietuvos vartotojų kooperatyvų sąjungos organų (dėl kooperatinės įmonės padarytų pažeidimų) tam įgalioti pareigūnai.

Šių kategorijų administracinės teisės pažeidimų bylas nagrinėja administracinės komisijos, kaimo vietovėse - seniūnai, Valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba (dėl pažeidimų maisto srityje), Valstybinė ne maisto produktų inspekcija prie Ūkio ministerijos (dėl pažeidimų ne maisto produktų srityje), Valstybinė tabako ir alkoholio kontrolės tarnyba prie Vyriausybės (dėl mažmeninės prekybos alkoholiniais gėrimais taisyklių ir prekybos jais viešojo maitinimo įmonėse taisyklių pažeidimo), Lietuvos Respublikos konkurencijos tarnyba.

2. Apgaudinėjimas pirkėjų ir klientų (ATPK 163¹ str.).

Apgaudinėjimas pirkėjų ir klientų sveriant, padidinant nustatytas prekių ir paslaugų kainas, nesilaikant kainų nurodymo reikalavimo, nustatytą teisės aktuose, arba kitoks jų apgaudinėjimas parduodant prekes ar teikiant paslaugas - užtraukia baudą įmonių darbuotojams (įskaitant patentus įsigijusius asmenis) nuo dvidešimties iki penkių šimtų litų ir pareigūnams - nuo vieno šimto iki vieno tūkstančio litų.

Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytus pažeidimus, - užtraukia baudą įmonių darbuotojams (įskaitant patentus įsigijusius fizinius asmenis) nuo vieno šimto iki vieno tūkstančio litų ir pareigūnams — nuo dviejų šimtų iki dviejų tūkstančių litų.

Pirkėjai ir klientai gali būti apgaudinėjami prekybos, viešojo maitinimo, buitinio gyventojų aptarnavimo, komunalinio ūkio įmonėse ir kitose organizacijose. Gana įvairūs gali būti pirkėjų ir klientų apgaudinėjimo veiksmai.

Apgaudinėjimas pasireiškia sąmoningai padidinant svarstyklių rodmenis, panaudojant lengvesnius svorsčius ir pan.

Apgaudinėti galima nenurodant tikrųjų kainų ar tarifų dydžių, už prekes ar paslaugas sumokant daugiau nei priklauso.

Apgaudinėjimas galimas kitaip apsukant, pavyzdžiui, parduodant žemesnės rūšies prekes už aukštesnės rūšies kainas, nepagrįstai didinant paslaugų apimtį ir pan.

Už šiuos administracinius teisės pažeidimus protokolus turi teisę surašyti tam įgalioti vidaus reikalų ir policijos pareigūnai, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos pareigūnai, Valstybinės ne maisto produktų inspekcijos prie Ūkio ministerijos pareigūnai, tam įgalioti savivaldybių vykdomųjų institucijų ir Lie-

tuvos vartotojų kooperatyvų sąjungos organų pareigūnai, Valstybinės maisto ir veterinarijos tarnybos pareigūnai. Šias bylas nagrinėja apylinkių teismai.

3. Akcizais apmokestinamų prekių laikymas, gabenimas, naudojimas ar realizavimas pažeidžiant nustatytą tvarką (ATPK 163² str.).

Akcizais apmokestinamų prekių laikymas, gabenimas, naudojimas ar realizavimas pažeidžiant nustatytą tvarką, prekyba tokioms prekėms be banderolių ar kitų specialių ženklų arba su seno pavyzdžio banderolėmis, kai neteisėtai laikomų, gabenamų, naudotų ar realizuotų prekių vertė yra iki dviejų minimalių gyvenimo lygių (MGL), - užtraukia baudą nuo vieno šimto iki trijų šimtų litų su šių prekių konfiskavimu.

Šio straipsnio pirmojoje dalyje numatyti veiksmai, kai neteisėtai laikomų, gabenamų, naudotų ar realizuotų prekių vertė yra nuo dviejų iki dešimties minimalių gyvenimo lygių (MGL), - užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio iki penkių tūkstančių litų su šių prekių konfiskavimu.

Šio straipsnio pirmojoje dalyje numatyti veiksmai, kai neteisėtai laikomų, gabenamų, naudotų ar realizuotų prekių vertė yra nuo dešimties iki penkiasdešimties minimalių gyvenimo lygių (MGL), - užtraukia baudą nuo penkių tūkstančių iki dvidešimties tūkstančių litų su šių prekių konfiskavimu.

Šio straipsnio pirmojoje dalyje numatyti veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytą pažeidimą, - užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio iki dešimties tūkstančių litų su šių prekių konfiskavimu.

Šio straipsnio antrojoje, trečiojoje ar ketvirtojoje dalyje numatyti veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio antrojoje, trečiojoje ar ketvirtojoje dalyje numatytą pažeidimą, - užtraukia baudą nuo dvidešimties tūkstančių iki penkiasdešimties tūkstančių litų su šių prekių konfiskavimu.

Akcizai — kai kurių paklausių prekių ir paslaugų mokesčiai, patenkantieji į valstybės biudžetą. Akcizų įstatyme (2001 m.) apibrėžtos šios apmokestinamos prekės: etilo alkoholis ir alkoholiniai gėrimai; apdorotas tabakas ir kuras. Akcizais apmokestinamas prekes ir tarifus, jų laikymo, gabenimo ar realizavimo tvarką reglamentuoja šis ir kiti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kiti teisės aktai.

Šio administracinės teisės pažeidimo subjektai yra įmonių, kurios pažeidė akcizais apmokestinamų prekių laikymo, gabenimo ar realizavimo tvarką, vadovai, taip pat ir fiziniai asmenys.

Minėtų administracinės teisės pažeidimų protokolus surašo tam įgalioti vidaus reikalų ir policijos pareigūnai, Valstybinės tabako ir alkoholio kontrolės tarnybos pareigūnai (dėl prekybos alkoholiniais gėrimais ir tabako gaminiais, taip pat dėl tokių prekių laikymo), Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos pareigūnai, muitinės pareigūnai, Valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai, Lie-



tuvos vartotojų kooperatyvų sąjungos organų pareigūnai. Šias bylas nagrinėja apylinkių teismai.

Šio administracinio teisės pažeidimo sankcijos diferencijuojamos atsižvelgiant į prekių vertę, išreikštą MGL dydžiu ir pažeidimo pakartotinumą.

Pažeidimus, susijusius su etilo alkoholiu, alkoholinių gėrimų ir tabako gaminių prekyba ir laikymu nagrinėja ir administracines nuobaudas už juos skiria Valstybinės tabako ir alkoholio kontrolės tarnybos direktorius ir jo pavaduotojai.

4. Prekyba ar paslaugos be kasos aparatų (ATPK 163³ str.).

Prekyba ar paslaugos be kasos aparatų įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kuriose gyventojai už prekes ar paslaugas atsiskaito grynais pinigais, išskyrus Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytus objektus, - užtraukia baudą, įmonių, įstaigų, organizacijų arba jų padalinių (filialų) vadovams nuo tūkstančio penkių šimtų litų iki trijų tūkstančių litų.

Tokie patys veiksmai, padalyti asmens, bausto administracine nuobauda už pirmiau nurodytą pažeidimą - užtraukia baudą nuo dviejų tūkstančių penkių šimtų litų iki penkių tūkstančių litų.

Kasos aparatas — elektroninis įrengimas, kompiuterinė kasos sistema arba kasos terminalas, registruojantis prekybines ar paslaugų operacijas, apskaičiuojantis mokesčius ir bendrą mokėtiną sumą, kaupiantis šių operacijų duomenis, saugantis juos ir spausdinantis dokumentus.

Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 13 d. nutarimu Nr. 1283 patvirtinta Kasos aparatų diegimo ir naudojimo tvarka (Žin., 2002, Nr. 82-3522) įpareigoja visus juridinius ir fizinius asmenis, kurie teisės aktų nustatyta tvarka turi teisę verstis ūkine komercine veikla ir parduoti prekes arba teikti paslaugas juridiniams ir fiziniams asmenims, atsiskaitantiems su jais grynaisiais pinigais ir (ar) mokėjimo kortelėmis laikytis patvirtintos tvarkos, kuri reglamentuoja kasos aparatų Lietuvoje įrengimo, naudojimo ir aptarnavimo ypatumus.

Siame dokumente pabrėžiama, kad kasos aparatą privalo įrengti visi ūkio subjektai, prekiaujantys naftos produktais, automobilių dujomis, alkoholiniais gėrimais, apdorotu tabaku arba cukrumi kiekvienoje mažmeninės prekybos šiais produktais atsiskaitymo vietoje. Degalinėse turi būti įrengti ir naudojami specializuoti degalinių fiskaliniai (su sukauptų duomenų saugojimu vienkartinio įrašymo atmintyje) kasos aparatai. Kasos aparatą privalo įrengti ir ūkio subjektai, organizuojantys azartinius lošimus, kiekvienam asmeniui išduoti kasos aparato kvitą, jeigu kasoje keičiami gryniesi pinigai į žetonus ir atvirkščiai.

Už prekybą ar paslaugas be kasos aparatų atsako tik įmonių, įstaigų, organizacijų administracijos vadovai (savininkai) ar juos pavaduojantys kiti asmenys, o ne eiliniai darbuotojai.

Administracinė atsakomybė numatyta ir už kasos aparatų naudojimo tvarkos pažeidimą (ATPK 163⁴ str.), kasos aparatų eksploatavimą ar kasos operacijų tvarkos pažeidimą (ATPK 163⁵ str.). Ši tvarka numatyta jau minėtu Vyriausybės nutarimu patvirtintoje Kasos aparatų diegimo ir naudojimo tvarkoje.

Administracinių teisės pažeidimų protokolus surašo tam įgalioti vidaus reikalų ir policijos pareigūnai, Valstybinės ne maisto produktų inspekcijos, Valstybinės maisto ir veterinarijos tarnybos pareigūnai. Šias bylas nagrinėja Valstybinė mokesčių inspekcija.

5. Kasos kvito už parduotas prekes ar suteiktas paslaugas neišdavimas (ATPK 163⁶ str.).

Kasos kvito neparduotas prekes ar suteiktas paslaugas neišdavimas gyventojams arba kasos kvito, kuriame nurodyta kita suma, negu sumokėta, išdavimas įmonėse, įstaigose, bei organizacijose, kuriose gyventojai už prekes ar paslaugas atsiskaito grynais pinigais, išskyrus Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytus objektus, - užtraukia baudą asmenims, privalantiems išduoti kasos kvitą, nuo dviejų šimtų iki penkių šimtų litų.

Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytus pažeidimus — užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio iki dviejų tūkstančių litų.

Šio straipsnio pirmojoje dalyje numatyti veiksmai, padaryti pareigūnų nurodymu, - užtraukia baudą asmenims, privalantiems išduoti kasos kvitą, nuo penkiasdešimties iki vieno šimto penkiasdešimties litų ir baudą pareigūnams, davusiems tokį nurodymą, nuo dviejų tūkstančių iki trijų tūkstančių litų.

Nesiėmimas priemonių užtikrinti kasos kvito už parduotas prekes ar suteiktas paslaugas išdavimą gyventojams įmonėse, įstaigose bei organizacijose, kuriose gyventojai už prekes ar paslaugas atsiskaito grynais pinigais, išskyrus Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytus objektus, - užtraukia baudą įmonių, įstaigų, organizacijų arba jų padalinių (filialų) vadovams nuo dviejų tūkstančių iki trijų tūkstančių litų.

Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio ketvirtojoje dalyje numatytus pažeidimus, - užtraukia baudą nuo trijų tūkstančių iki šešių tūkstančių litų.

Kasos aparato kvitas — kasos aparatu lietuvių kalba išspausdintas specialios formos ir turinio prekių (paslaugų) pardavimo ir (ar) prekių pirkimo dokumentas. Asmeniui išduodamame kasos aparato kvite turi būti šie duomenys: kasos aparato numeris, prekės (paslaugos) kaina, visa mokėtina suma, kvito išdavinio data, laikas ir eilės numeris, taip pat kiti duomenys, atsižvelgiant į kasos aparato rūšį (nefiskalinio ar fiskalinio) ir t.t. Kasos aparato kvitas turi būti išduodamas prekių pardavimo ar paslaugų suteikimo metu. Jei pirkėjas ar klientas išduoto kvito nepaima, tai jį išdavęs asmuo administracinę atsakomybę nėra traukiamas.



Protokolas surašo tam įgalioti vidaus reikalų ir policijos pareigūnai, Valstybinės ne maisto produktų inspekcijos pareigūnai, Valstybinės maisto ir veterinarijos tarnybos pareigūnai. Bylas nagrinėja ir administracinės nuobaudas skiria Valstybinė mokesčių inspekcija.

6. Daiktų grąžinimo ir keitimo taisyklių pažeidimas (ATPK 163⁹ str.).

Daiktų grąžinimo ir keitimo taisyklių pažeidimas — užtraukia įspėjimą arba baudą įmonių darbuotojams (įskaitant patentus įgijusius fizinius asmenis) nuo dvidešimties iki dviejų šimtų litų ir pareigūnams - nuo dviejų šimtų iki penkių šimtų litų.

Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytus pažeidimus, - užtraukia baudą įmonių darbuotojams (įskaitant ir patentus įgijusius fizinius asmenis) nuo penkiasdešimties iki penkių šimtų litų ir pareigūnams — nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio litų.

Daiktų grąžinimo ir keitimo taisyklės, patvirtintos Ūkio ministerijos 2001 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 217 (Žin., 2001, Nr. 58-2105), nustato pirkėjui parduotų daiktų (prekių), išskyrus vaistus bei vandenį, elektros energiją kurą ir kitas inžineriniais tinklais tiekiamas prekes, grąžinimo ir keitimo tvarkos bendruosius reikalavimus, kurių privalo laikytis pardavėjui (įskaitant ir fizinius asmenis, įgijusius patentus prekiauti), parduodantys daiktus (prekes) pirkėjams. Šiose taisyklėse numatyti ne maisto prekių ir maisto prekių grąžinimo ir keitimo ypatumai.

Už šiuos pažeidimus turi teisę surašyti protokolus savivaldybių vykdomųjų institucijų įgalioti pareigūnai, Lietuvos vartotojų kooperatyvų sąjungos organų pareigūnai. Tokio pobūdžio administracinės teisės pažeidimų bylas nagrinėja administracinės komisijos, seniūnai kaimo vietovėse, Valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba ir Valstybinė ne maisto produktų inspekcija.

7. Kasos aparatų eksploatavimas be kontrolinių juostų, kontrolinių juostų arba kasos žurnalų neišsaugojimas (ATPK 163¹⁰ str.).

Nustatyta tvarka įregistruotų kasos aparatų eksploatavimas be kontrolinių juostų, kontrolinių juostų, kasos žurnalų arba kasos aparatų techninių pasų neišsaugojimas įmonėse, įstaigose bei organizacijose, kuriose privaloma naudoti kasos aparatus atsiskaitant su gyventojais už prekes arba paslaugas grynais pinigais, - užtraukia baudą įmonių, įstaigų, organizacijų arba jų padalinių vadovams nuo trijų tūkstančių iki šešių tūkstančių litų.

Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytus pažeidimus, - užtraukia baudą nuo dešimties tūkstančių iki penkiolikos tūkstančių litų.

Kiekvienam naudojamam kasos aparatui turi būti pildomas atskiras kasos operacijų žurnalas, įregistruotas teritorinėje valstybinėje mokesčių inspekcijoje. Dienos ataskaitos turi būti pasirašytos kasos aparatą naudojančio ūkio subjekto

vadovo įgalioto atsakingo asmens, įklijuotos ir užregistruotos kasos operacijų žurnale. Užpildytas kasos operacijų žurnalas saugomas 10 metų. Kasos aparatu išspausdinta informacija apie atliktas ūkines operacijas privalomuose kvituose ir kontrolinėje juostoje turi būti tapati. Dirbti kasos aparatu be kontrolinės juostos draudžiama. Panaudota kasos aparato kontrolinė juosta saugoma 5 metus.

Už tokius pažeidimus atsako tik įmonių, įstaigų, organizacijų arba jų padalinių vadovui ir tik tuo atveju, jei jie tai padarė dėl nerūpestingumo ar apalaidumo, jeigu minimi asmenys tyčia sunaikino kasos žurnalus ar kontrolines juostas, jie gali būti traukiami baudžiamojon atsakomybėn už apgaulingą apskaitos tvarkymą.

Protokolas dėl šių administracinės teisės pažeidimų turi teisę surašyti tam įgalioti vidaus reikalų ir policijos pareigūnai, o šios kategorijos bylas nagrinėja Valstybinė mokesčių inspekcija.

8. Prekių (krovinių) gabenimas be dokumentų (ATPK 163¹¹ str.).

Prekių (krovinių), kurių vertė yra nuo penkių iki penkiolikos MGL dydžio sumos, gabenimas Lietuvos Respublikos teritorijoje be jų įsigijimą arba gabenimą patvirtinančių dokumentų ar su suklastotais dokumentais, kai nėra kontrabandos požymių, - užtraukia baudą nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio penkių šimtų litų su prekių (krovinių) konfiskavimu.

Prekių (krovinių), kurių vertė yra nuo penkiolikos iki trisdešimties MGL dydžio sumos, gabenimas Lietuvos Respublikos teritorijoje be jų įsigijimą arba gabenimą patvirtinančių dokumentų ar su suklastotais dokumentais, kai nėra kontrabandos požymių, - užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio penkių šimtų iki trijų tūkstančių penkių šimtų litų su prekių (krovinių) konfiskavimu.

Prekių (krovinių), kurių vertė viršija trisdešimties MGL dydžio sumą, gabenimas Lietuvos Respublikos teritorijoje be jų įsigijimą arba gabenimą patvirtinančių dokumentų ar su suklastotais dokumentais, kai nėra kontrabandos požymių, - užtraukia baudą nuo trijų tūkstančių penkių šimtų iki dešimties tūkstančių litų su prekių (krovinių) konfiskavimu.

Pastaba. Prekių (krovinių) vertė nustatoma Muitinės departamento prie Finansų ministerijos nustatyta tvarka. Administracinėn atsakomybėn pagal šį straipsnį netraukiami asmenys, gabenantys akcizais apmokestinamas prekes, taip pat fiziniai asmenys, gabenantys savo pačių Lietuvoje pagamintas prekes, bei fiziniai asmenys (vartotojai), gabenantys prekes, iš kurių kiekio (svorio, dydžio) akivaizdžiai matyti, kad jos skirtos asmeninėms kasdienėms reikmėms tenkinti.

Gabenamų prekių įsigijimą patvirtinantys dokumentai yra sąskaita-faktūra, važtaraštis, kasos kvitas ir kt..



Suklastotu dokumentu laikoma viso dokumento falsifikavimas arba bent vieno jo rekvizito (išdavinio datos, prekių pavadinimo, jų vertės ir pan.) ištaišymas.

Administracinės atsakomybės taikymui neturi reikšmės prekių gabenimo būdas.

Protokolus dėl šių administracinės teisės pažeidimų turi teisę surašyti tam įgalioti vidaus reikalų ir policijos pareigūnai, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos pareigūnai bei Valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai. Tokias administracinių teisės pažeidimų bylas nagrinėja apylinkių teisiniai.

9. Prekybos alkoholiniais gėrimais taisyklių pažeidimas (ATPK 164 str.).

Alkoholinių gėrimų (įskaitant alų) pardavimas prekybos ir viešojo maitinimo įmonėse be specialaus leidimo - užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio litų iki dviejų tūkstančių litų su alkoholinių gėrimų (įskaitant alų) konfiskavimu.

Alkoholinių gėrimų (įskaitant alų) pardavimas prekybos ir viešojo maitinimo įmonėse, nesilaikant leidime nurodytų apribojimų, - užtraukia baudą nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio penkių šimtų litų su alkoholinių gėrimų (įskaitant alų) konfiskavimu.

Prekybos ir viešojo maitinimo įmonių darbuotojų padarytas kitų prekybos alkoholiniais gėrimais (įskaitant alų) taisyklių pažeidimas - užtraukia baudą nuo penkiasdešimties iki vieno šimto litų su alkoholinių gėrimų (įskaitant alų) konfiskavimu ar be konfiskavimo.

Alkoholiniiais gėrimais yra laikomi gėrimai, kurių turinė etilo alkoholio koncentracija sudaro nuo 1 iki 50 procentų. Kadangi alkoholiniai gėrimai priskiriami specialioms gaminiams, jų prekybą riboja teisės aktai. Alkoholio kontrolės įstatyme (1995 m. su vėlesniais pakeitimais ir papildymais) nustatyta, kad didmeninė prekyba alkoholio produktais leidžiama tik turint Vyriausybės ar jos pavedimu Valstybinės tabako ir alkoholio kontrolės tarnybos išduotus leidimus, o realizuoti alkoholinius gėrimus galima tik įmonėms, kurios turi leidimus verstis mažmenine prekyba jais. Mažmeninė prekyba alkoholiniais gėrimais leidžiama tik turint atitinkamos savivaldybių vykdomosios institucijos, esant atitinkamo policijos komisariato sutikimui, leidimus. Paprastai leidimai išduodami neterminuotam laikui ir kiekvienais metais perregistruojami juos išdavusioje įstaigoje. Leidimai verstitis sezonine mažmenine prekyba alkoholiniais gėrimais, taip pat vienkartiniai leidimai prekiauti tokiais gėrimais masiniuose renginiuose, mugėse ir parodose išduodami sezono ar renginio trukmės laikui, ribojant turinę etilo alkoholio koncentraciją.

Detali prekiauti alkoholiniais gėrimais tvarka numatyta Vyriausybės 2002 m. rugsėjo 19 d. nutarimu Nr. 1477 Dėl alkoholio produktų importo, didmeninės ir mažmeninės prekybos jais licencijavimo patvirtintose Mažmeninės prekybos alkoholiniais gėrimais prekybos ir viešojo maitinimo įmonėse taisyklėse

(Žin., 2002, Nr.93-3991). Jose išvardintos leidžiamos prekiavimo vietos, laikas, parduodamų gėrimų rūšys ir būdai, taip pat numatyti draudimai parduoti alkoholinius gėrimus iš automatų, nepilnamečiams, neblaiviems asmenims, uniformuotiems pareigūnams ir kt. Šios tvarkos nesilaikymas užtraukia administracinę atsakomybę pagal nagrinėjamo straipsnio 2 ir 3 dalis.

Už šiuos nusižengimus administracinių teises pažeidimų protokolus turi teisę surašyti Valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai, tam įgalioti vidaus reikalų ir policijos pareigūnai, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos pareigūnai, savivaldybių vykdomųjų institucijų tam įgalioti pareigūnai, Lietuvos vartotojų kooperatyvų sąjungos organų -pareigūnai. Bylas turi teisę nagrinėti apylinkių teismai ir Valstybinės tabako ir alkoholio kontrolės tarnybos pareigūnai.

Kartu reikia pridurti, kad už alkoholio produktų bei tabako gaminių gamybos ir prekybos licencijavimo tvarkos pažeidimą (ATPK 173¹² str.) numatyta atskira norma, užtraukianti baudą įmonių vadovams ir (ar) jų vyriausiesiems finansininkams nuo penkių tūkstančių iki dešimties tūkstančių litų. Protokolus už šiuos pažeidimus surašo Valstybinė mokesčių inspekcija, administracinių teisės pažeidimų bylas nagrinėja apylinkių teismai.

10. Prekių pardavimas be dokumentų ir dokumentų suklastojimas (ATPK 173³ str.)

Prekių pardavimas, išskyrus pardavimą mažmeninės prekybos įmonėse, be dokumento, įrašymas į prekių dokumentą melagingų žinių, surašymas ar išdavimas melagingo prekių dokumento, suklastojimas tokio dokumento, esančio įmonės, įstaigos ar organizacijos byloje, taip pat žinomai suklastoto prekių dokumento panaudojimas — užtraukia baudą nuo vieno šimto iki penkių tūkstančių litų, su prekių, įgytų be dokumento ar suklastojus dokumentą, konfiskavimu.

Šis straipsnis apima penkis pažeidimus, susijusius su prekių didmeniniu pardavimu.

Prekių didmeninis pardavimas be dokumento - tai Buhalterinės apskaitos įstatymo (2001 m.) ir kitų teisės aktų, pagal kuriuos visos ūkinės operacijos turi būti pagrįstos apskaitos dokumentais (sąskaita-faktūra, PVM sąskaita-faktūra, pirkimo kvitais ar kitais prekių dokumentais) ir be kurių negalima nustatyti ūkinės operacijos tapatumo, pažeidimas.

Įrašymas į prekių dokumentą melagingų žinių, t.y. tyčinis įrašymas, neteisingų duomenų apie pačias prekes, jų pirkėją, pardavėją pateikimus, tai pat yra pažeidimas.

Melagingų prekių dokumento surašymas ar išdavimas, skirtingai nuo atskirų melagingų žinių įrašymo į dokumentą, yra viso dokumento suklastojimas.



Prekių dokumento, esančio įmonės, įstaigos ar organizacijos byloje, suklustojimas paprastai daromas siekiant paslėpti neteisėtai įvykdytą prekinę operaciją. Šiuo atveju byloje esantis dokumentas pakeičiamas kitu, jame ištaisomi duomenys, suklustojami rekvizitai ir pan.

Žinomai suklustoto dokumento panaudojimas — tai sąmoningas veiksmas, kai asmuo žinodamas, kad dokumentas yra suklustotas, vis vien jį panaudoja.

Protokolus dėl šių pažeidimų turi teisę surašyti tam įgalioti policijos ir vidaus reikalų pareigūnai. Šios kategorijos administracinių teisės pažeidimų bylas turi teisę nagrinėti apylinkių teismai.

11. Prekybos tabako gaminiais pažeidimas (ATPK 185² str.).

Tabako gaminių pardavimas prekybos ir viešojo maitinimo įmonėse be specialaus leidimo — užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio litų iki penkių tūkstančių litų su tabako gaminių konfiskavimu.

Tabako gaminių pardavimas prekybos ir viešojo maitinimo įmonėse nesilaikant įstatymuose nustatytų apribojimų — užtraukia baudą nuo penkių šimtų litų iki vieno tūkstančio penkių šimtų litų su tabako gaminių konfiskavimu.

Tabako gaminių pardavimo taisyklių įmonėse pažeidimas — užtraukia baudą nuo penkiasdešimt litų iki trijų šimtų litų su tabako gaminių konfiskavimu.

Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už tabako gaminių pardavimo taisyklių pažeidimą, - užtraukia baudą nuo penkių šimtų litų iki vieno tūkstančio litų su tabako gaminių konfiskavimu.

Tabako gaminiai — iš bulvinių šeimos tabako genties augalo lapų pagaminti rūkalai (cigaretės, cigarilės, papirosai, cigarai, pypkinis tabakas, machorka, kramtomasis ir uostomasis tabakas), turintys nikotino, dervų ir kitų kenksmingų medžiagų bei sukeliantys nikotinizmą (priklausomybę nuo nikotino).

Tokią tabako gaminių sąvoką pateikia Tabako kontrolės įstatymas (1995 m.), kuris nustato jų prekybos leidimu tvarką. Didmeninė prekyba tabako gaminiais leidžiama tik turint Vyriausybės ar jos pavedimu valstybės tabako ir alkoholio kontrolės tarnybos išduotus leidimus. Mažmeninė prekyba tokiais gaminiais leidžiama tik gavus atitinkamus savivaldybių vykdomosios institucijos nustatyta tvarka išduotus leidimus.

Vertimąsi tabako gaminių prekyba reglamentuoja Tabako gaminių mažmeninės prekybos licencijavimo taisyklės, patvirtintos Vyriausybės 1998 m. spalio 2 d. nutarimu Nr. 1181 (Žin., 1998, Nr. 88-2440) ir tuo pačiu nutarimu patvirtintos „Mažmeninės prekybos tabako gaminiais taisyklės“.

Jeigu prekiaujama tabako gaminiais neturint nustatyta tvarka išduoto ir galiojančio leidimo, asmuo atsako pagal šio straipsnio pirmąją dalį.

Tabako kontrolės įstatyme yra įvardijami prekybos tabako gaminiais tam tikri apribojimai, draudžiantys parduoti cigaretes nepilnamečiams, taip pat vietais, be išpėjančių užrašų lietuvių kalba apie kenksmingą poveikį sveikatai ir kt., kurių nesilaikymas užtraukia administracinę atsakomybę pagal šio straipsnio antrąją dalį.

Tabako gaminių pardavimo taisyklių įmonėse pažeidimai gali pasireikšti jų prekyba farmacijos, sveikatos priežiūros, ugdymo įstaigose, tik vaikams ir paaugliams skirtų prekių prekyvietėse, naudojantis prekybos automatais ir pan. Kaltieji asmenys už tokius veiksmus atsako pagal šio straipsnio trečiąją dalį.

Protokolus dėl šių administracinės teisės pažeidimų turi teisę surašyti Valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai. Šias administracinių teisės pažeidimų bylas nagrinėja ir skiria administracinės nuobaudas policijos bei Valstybinės tabako ir alkoholio kontrolės tarnybos pareigūnai.

3.6.3.2. Administraciniai teisės pažeidimai finansų ir apskaitos srityje

Tai nusižengimai, dažniausiai susiję su mokesčių vengimu, užsienio valiutos apyvartos taisyklių pažeidimu, kreditinės veiklos pažeidimu, kurie be anksčiau išvardintų taip pat numatyti ATPK XII skirsnyje.

1. Operacijų užsienio valiuta tvarkos pažeidimas (ATPK 170 str.).

Užsienio valiutos naudojimo, operacijų užsienio valiuta ir užsienio valiutos tvarkos pažeidimas — užtraukia baudą nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio litų su valiutos konfiskavimu.

Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šiame straipsnyje numatytus pažeidimus, užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio iki dviejų tūkstančių litų su valiutos konfiskavimu.

Užsienio valiuta — tai kurios nors šalies ar užsienio valstybių bendrai tarptautinėje apyvartoje naudojamas piniginis vienetas.

Užsienio valiutos naudojimo tvarką reglamentuoja Pinigų įstatymas (1993 m.), Užsienio valiutos Lietuvos Respublikoje įstatymas (1993 m.), Vyriausybės ir Lietuvos banko teisės aktai, numatantys, kad vienintelė mokėjimo ir atsiskaitymo priemonė Lietuvos Respublikoje yra litas.

Valiutinėmis operacijomis laikomos ūkinės operacijos, kurių įvykdymas susijęs su užsienio valiuta. Tai sandoriai, kai juos atlieka organizacijos ar atskiri asmenys, pirkdami ar parduodami prekes už užsienio valiutą. Operacijas už-



sienio valiuta atlieka tik Lietuvos banke įregistruoti bankai ar kredito unijos ir gavusios tam leidimą.

Užsienio valiutos įvežimo ir išvežimo tvarką reglamentuoja muitų klausimus reguliuojantys Vyriausybės nutarimai, Muitinės departamento įsakymai.

Protokolas surašo ir šios kategorijos bylas nagrinėja Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos pareigūnai.

2. Ataskaitų ir dokumentų apie savo (fizinio asmens), įmonės, įstaigos arba organizacijos pajamas, turtą, pelną ir mokesčius pateikimo tvarkos pažeidimas bei mokesčių vengimas (ATPK 172¹ str.).

Fizinių asmenų, įstaigų arba organizacijų vadovų ir vyriausiųjų finansininkų (buhalterių), individualių įmonių savininkų, asmenų, įgaliotų tvarkyti ūkinių bendrijų reikalus, uždarytų akcinių bendrovių ir akcinių bendrovių administracijos vadovų, žemės ūkio bendrovių valdybų pirmininkų ar administracijos vadovų, kooperatinių bendrovių valdybą pirmininką ar valdytojų, valstybės bei savivaldybės įmonių administracijos vadovų, bankrutuojančių įmonių administratorių ar jų įgaliotų asmenų, įmonių likvidatorių ataskaitų ir dokumentų apie savo (fizinio asmens), įmonės, įstaigos arba organizacijos pajamas, turtą, pelną ir mokesčius pateikimo tvarkos pažeidimas, neteisingą duomenų apie pajamas, turtą, pelną ir mokesčius pateikimas — užtraukia įspėjimą arba baudą nuo dviejų šimtų iki penkių šimtų litų.

Ta pati veika, padaryta asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytus pažeidimus, - užtraukia baudą nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio litų.

Šio straipsnio pirmojoje dalyje numatyta veika, padaryta siekiant nuslėpti arba nuslepiant mokesčius, jeigu tai neužtraukia baudžiamosios atsakomybės, - užtraukia baudą nuo dviejų tūkstančių iki keturių tūkstančių litų.

Gyventojų turto ir pajamų deklaravimo įstatymas (1996 m. su vėlesniais pakeitimais ir papildymais), Pelno mokesčio įstatymas (2001 m.), Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2002 m.) ir kiti teisės aktai nustato juridinių asmenų ir gyventojų uždirbto pelno ir gautų pajamų apmokestinimo tvarką ir įpareigoja įmonių, įstaigų, organizacijų vadovus, fizinius asmenis numatyta tvarka ir laiku pateikti teisingus duomenis apie savo įmonės pajamas, turtą, pelną ir privalomus mokėjimus valstybei.

Už veiksmus, padarytus siekiant nuslėpti arba nuslepiant mokesčius, baudžiama pagal šio straipsnio antrąją dalį, jeigu tai neužtraukia baudžiamosios atsakomybės pagal B K 324 ir 325 straipsnius (žinomas neteisingų duomenų apie pajamas arba pelną pateikimas ir mokesčių bei įmokų vengimas).

Protokolas dėl šių administracinių teisės pažeidimų turi teisę surašyti Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos ir Valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai, kurie nagrinėja tokias bylas ir skiria administracines nuobaudas.

3. Valstybės mokesčių inspekcijos vadovų ir kitų pareigūnų nurodymų nevykdymas (ATPK 172⁵ str.).

Valstybinės mokesčių inspekcijos vadovų ir kitų pareigūnų nurodymų mokesčių ir kitų įmokų į biudžetą apskaičiavimo bei mokėjimo klausimų nevykdymas, taip pat trukdymas įgyvendinti kitas jų teises — užtraukia baudą nuo penkiasdešimties iki dviejų tūkstančių litų.

Valstybinės mokesčių inspekcijos vadovai ir kiti pareigūnai turi teisę duoti nurodymus mokesčių mokėtojams mokesčių ir kitų įmokų į biudžetą apskaičiavimo bei mokėjimo klausimais, apibrėžtais Mokesčių administravimo įstatyme (1995 m.), Valstybinės mokesčių inspekcijos įstatyme (1990 m.) ir kituose norminiuose aktuose.

Pagal šį straipsnį administracinę atsakomybę traukiami ne tik mokesčių mokėtojai, bet ir asmuo, nevykdantis mokesčių inspekcijos reikalavimų ar trukdantis tokiems pareigūnams įgyvendinti jų teises.

Protokolas dėl šių administracinių teisės pažeidimų turi teisę surašyti Valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai. Šias bylas nagrinėja ir administracinės nuobaudas skiria apylinkių teismai.

4. Vertimasis neteisėta komercine, ūkine, finansine ar profesine veikla (ATPK 173 str.).

Vertimasis komercine, ūkine, finansine ar profesine veikla neįsteigus įmonės ar kitokių neteisėtu būdu arba neturint licencijos (leidimo) tokiai veiklai, kuriai reikalinga licencija (leidimas), arba vertimasis neteisėta komercine, ūkine, finansine ar profesine veikla — užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio iki trijų tūkstančių litų su pagamintos produkcijos, įrankių, žaliavos ir gautų pajamų iš šios veiklos konfiskavimu.

Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytus pažeidimus, - užtraukia baudą nuo trijų tūkstančių iki šešių tūkstančių litų su pagamintos produkcijos, įrankių, žaliavos ir gautų pajamų iš šios veiklos konfiskavimu.

Pastaba. Vagai šį straipsnį administracinė atsakomybė atsiranda, kai verčiamasi komercine, ūkine, finansine ar profesine veikla Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais neįsteigus įmonės ar kitokių neteisėtu būdu, uždrausta komercine ar ūkine veikla ar neturint licencijos (leidimo) tokiai veiklai, kuriai reikalinga Lietuvos Respublikos įstatymuose numatyta licencija (leidimas), ir gaunamos pajamos (įplaukos) ar paskutiniųjų 12 mėnesių pajamos (įplaukos), ar nustatyta tvarka neįtrauktą į apskaitą prekių vertę neviršiją 500 minimalių gyvenimo lygių (MGL) dydžio sumos. Nustatant pajamas (įplaukas), gaunamas verčiantis neteisėta komercine, ūkine, finansine ar profesine veikla, gali būti naudojami Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyti netiesioginiai apmokestinamų pajamų skaičiavimo metodai.



Komercinė veikla — tai veikla, susijusi su prekių pirkimu ar pardavimu, išskyrus atvejus, kai fiziniai asmenys prekę įgyja, asmeniniams ir namų ūkio poreikiams.

Ūkinė veikla — tai įvairiausia gamybinė veikla, susijusi su prekių gaminiu, pardavimu ir paslaugų teikimu.

Finansinė veikla — tai veikla, susijusi su finansinių paslaugų teikimu.

Profesinė veikla — tai tam tikros profesijos asmens teikiamos savo profesijos srities paslaugos.

Pagal Įmonių įstatymo (1990 m. su vėlesniais pakeitimais ir papildymais) 12 straipsnį įmonė turi teisę užsiimti bet kokia komercine-ūkine ar kitokia veikla, nesuvaržytą šio ir kitų įstatymų, įmonės steigimo dokumentų arba kitaip neuždrausta įstatymų nustatyta tvarka.

Individualioms (personalinėms) įmonėms, ūkinėms bendrijoms, akcinėms bendrovėms, uždarosioms akcinėms bendrovėms ir investicinėms bendrovėms, valstybės ir savivaldybės įmonėms, žemės ūkio bendrovėms, kooperatinėms bendrovėms ir jų junginiams draudžiama verstis kredito įstaigų veikla, taip pat draudžiama skolintis pinigų iš fizinių asmenų, išskyrus Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytus atvejus ir būdus.

Užsienio valstybės įmonė gali veikti Lietuvos Respublikoje, įsteigusi filialą ir (ar) atstovybę, taip pat sudarydama sandorius su Lietuvos asmenimis.

Komercinės-ūkinės veiklos sritis, kuriose neleidžiama užsienio investicija, nustato Užsienio kapitalo investicijų Lietuvos Respublikoje įstatymas (1995 m.).

Laisvosiose ekonominėse zonose draudžiamas ir ribojamas kapitalo investavimo ir veiklos sritis nustato Laisvųjų ekonominių zonų pagrindų įstatymo (1995 m. su vėlesniais pakeitimais) 8 straipsnis.

Įmonė gali verstis licencijuojama komercine-ūkine veikla tik turėdama licenciją. Licencijuojamos tos komercinės-ūkinės veiklos sritys, kurios yra susijusios su padidėjusiu pavojumi žmogaus gyvybei, sveikatai, aplinkai, ginkluotės gamyba ir įsigijimu, taip pat prekėmis ir paslaugomis, kurioms įstatymai gali nustatyti specialią prekių pardavimo ar paslaugų teikimo tvarką. Kiekvienai įstatymo nustatyta licencijuojamai komercinės-ūkinės veiklos sričiai Vyriausybė tvirtina licencijavimo taisykles.

Protokolas dėl šių pažeidimų surašo tam įgalioti vidaus reikalų ir policijos pareigūnai, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos pareigūnai, Valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai, valstybinės radiacinės saugos priežiūros ir kontrolės pareigūnai. Tokias administracinių teisės pažeidimų bylas nagrinėja apylinkės teismai, o dėl vertimosi komercine-ūkine veikla, susijusia su al-

koholinių gėrimų ir tabako gaminių gaminimu ir didmenine bei mažmenine prekyba — valstybinės tabako ir alkoholio kontrolės tarnybos pareigūnai.

5. Apskaitos taisyklių pažeidimas (ATPK 173¹ str.).

Buhalterinės ūkinių operacijų, piniginių lėšų ir materialinių vertybių apskaitos taisyklių pažeidimas — užtraukia baudą nuo vieno šimto iki dviejų šimtų litų.

Aplaidus buhalterinės apskaitos tvarkymas, kai dėl to nesumokama nuo 30 iki 50 MGL dydžio sumos mokesčių, kurie turėjo būti sumokėti pagal įstatymus už tikrinamąjį laikotarpį, - užtraukia baudą nuo trijų tūkstančių iki penkių tūkstančių litų.

Apgaulingas buhalterinės apskaitos tvarkymas siekiant nuslėpti arba nuslepiant nuo 10 iki 50 MGL dydžio sumos mokesčius, kurie turėjo būti sumokėti pagal įstatymus už tikrinamąjį laikotarpį, - užtraukia baudą nuo dešimties tūkstančių iki dvidešimties tūkstančių litų.

Aplaidus buhalterinės apskaitos tvarkymas, kai dėl to nesumokama daugiau kaip 50 MGL dydžio sumos mokesčių, kurie turėjo būti sumokėti pagal įstatymus už tikrinamąjį laikotarpį, - užtraukia baudą nuo penkių tūkstančių iki dešimties tūkstančių litų.

Apgaulingas buhalterinės apskaitos tvarkymas siekiant nuslėpti arba nuslepiant daugiau kaip 50 MGL dydžio sumos mokesčius, kurie turėjo būti sumokėti pagal įstatymus už tikrinamąjį laikotarpį, - užtraukia baudą nuo dvidešimties tūkstančių iki keturiasdešimties tūkstančių litų.

Atsakomybė atsiranda, kai aplaidžiai ar apgaulingai tvarkant apskaitą pažeidžiami Buhalterinės apskaitos įstatymas, Vyriausybės nutarimai ir kiti teisės aktai, reglamentuojantys buhalterinės apskaitos tvarkymą.

Apskaitos taisyklių pažeidimas gali pasireikšti aplaidžių apskaitos tvarkymu (nesurašomi, nesurenkami visi pirminiai buhalterinės apskaitos dokumentai, nevedami apskaitos registrai ir pan.) ar apgaulingu buhalterinės apskaitos tvarkymu (sąmoningu buhalterinės apskaitos nevedimu ar buhalterinės apskaitos duomenų ar rezultatų iškraipymu ir kt.).

Sankcijos už aplaidų ir apgaulingą buhalterinės apskaitos tvarkymą priklauso nuo nesumokėtos arba nuslėptos nustatytos MGL dydžio sumos mokesčių.

Už šiuos administracinius teisės pažeidimus atsakomybėn paprastai traukiami arba įmonių vadovai, arba vyr. finansininkai (buhalteriai).

Protokolus dėl šių administracinių teisės pažeidimų turi teisę surašyti Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos ar Valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai. Šių institucijų pareigūnai nagrinėja tokias bylas ir skiria administracines nuobaudas.

6. Netikrų banderolių prekėms ar kitų specialių ženklų gaminimas, realizavimas, naudojimas (ATPK 173⁶ str.).



Netikrų banderolių prekėms ar kitų specialių ženklų gaminimas ar realizavimas — užtraukia baudą nuo penkiasdešimties tūkstančių iki vieno šimto tūkstančių litų su šių banderolių ar kitų specialių ženklų bei gaminimo priemonių konfiskavimu.

Netikrų banderolių prekėms ar kitų specialių ženklų naudojimas prekiaujančioms prekėms, kuriomis draudžiama prekiauti be banderolių ar kitų specialių ženklų, - užtraukia baudą nuo dešimties tūkstančių iki dvidešimties tūkstančių litų su šių prekių konfiskavimu.

Vyriausybės 1998 m. sausio 14 d. nutarimu Nr. 36 (Žin., 1998, Nr. 7-138 su vėlesniais papildymais) buvo įvestos 1998 metų laidos banderolės importuojamiems ir vietinės gamybos tabako gaminiais ir alkoholiniais gėrimams, patvirtinta šių prekių ženklinimo banderolėmis tvarka. Be banderolių draudžiama prekiauti minėtomis prekėmis, taip pat gaminti ar realizuoti netikras banderoles.

Netikrų banderolių ar kitų specialių ženklų prekėms gaminimas - tai visos netikros banderolės arba ženklų pagaminimas ar jų atskirų rekvizitų suklastojimas.

Netikrų banderolių ar kitų specialių ženklų prekėms žymėti realizavimas — tai jų pardavimas, paskolinimas ar kitoks paleidimas į apyvartą.

Netikrų banderolių naudojimas — tai parduodamų gaminių ženklinimas falsifikuotomis banderolėmis ar kitais specialiais ženklais.

Pažymėtina, kad netikrų banderolių ar kitų specialių ženklų gaminimas ir realizavimas užtraukia griežtesnę administracinę atsakomybę negu jų naudojimas.

Protokolas dėl šių administracinės teisės pažeidimų turi teisę surašyti tam įgalioti vidaus reikalų ir policijos pareigūnai, Valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai, taip pat Lietuvos vartotojų kooperacijos sąjungos organų pareigūnai - dėl kooperatinėse įmonėse padarytų pažeidimų. Šias bylas nagrinėja ir administracinės nuobaudas skiria apylinkių teismai.

7. Fizinių asmenų pajamų mokesčio mokėjimo tvarkos pažeidimas (ATPK 173¹¹ str.)-

Fizinių asmenų pajamų mokesčio mokėjimo tvarkos pažeidimas - užtraukia baudą įmonių, įstaigų, organizacijų vadovams (savininkams) ir jų vyriausiesiems finansininkams nuo vieno tūkstančio iki trijų tūkstančių litų.

Tokie pat veiksmai padalyti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytą pažeidimą, - užtraukia baudą nuo trijų tūkstančių iki penkių tūkstančių litų.

Fizinių asmenų pajamų mokesčio laikinajame įstatyme ir kituose teisės aktuose yra nustatyta, kad įmonės, įstaigos ir organizacijos bei gyventojai, gau-

dami iš banko įstaigų pinigus darbui apmokėti už atitinkamą mėnesį, kartu pateikia banko įstaigoms mokamąjį pavedimą išskaitytoms iš to mėnesio uždarbio pajamų mokesčių sumoms sumokėti. Apskaičiuojant išmokėtas premijas ir kitas skatinamąsias išmokas už ilgesnio kaip vieno mėnesio laikotarpio darbo rezultatus, iš jų išskaitytas pajamų mokestis turi būti pervestas į biudžetą, gaunant iš banko įstaigų pinigus šioms išmokoms. Mokėti pajamų mokestį iš organizacijos lėšų draudžiama.

Protokolus surašo ir tokias bylas nagrinėja Valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai.

8. Valstybinio socialinio draudimo įmokų apskaičiavimo ir jų mokėjimo tvarkos pažeidimas (ATPK 188⁶ str.).

Valstybinio socialinio draudimo įmokų, išmokų, susidariusių delspinigių apskaičiavimo arba (ir) jų mokėjimo nustatytos tvarkos pažeidimas, veika, dėl kurios neteisėtai buvo sumažintos valstybinio draudimo įmokos, išmokos, vengimas registruotis draudėju, neįsiveidimas valstybinės mokesčių inspekcijos, Valstybinio socialinio draudimo fondo (staigu, pareigūnų tikrinti duomenų, susijusių su valstybinio socialinio draudimo įmokomis bei išmokomis, nepateikimas jiems dokumentų arba jų nuslėpimas, finansinių ataskaitų ar pranešimo apie asmens priėmimą į darbą pavėluotas pateikimas arba nepateikimas, neteisingo įrašo įrašymas arba įrašo neįrašymas socialinio draudimo pažymėjime, klaidingos informacijos suteikimas, neteisingų duomenų apie gautas pajamas, reikalingų valstybinio socialinio draudimo pensijai ar pašalpai skirti, įrašymas į išduodamas piliečiams pažymas ar kitus dokumentus, taip pat valstybinės mokesčių inspekcijos, Valstybinio socialinio draudimo fondo įstaigų pareigūnų teisėtų reikalavimų nevykdymas - užtraukia baudą nuo penkių šimtų iki trijų tūkstančių litų.

Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmoje, dalyje numatytus pažeidimus, - užtraukia baudą nuo trijų tūkstančių iki dešimties tūkstančių litų.

Valstybinio socialinio draudimo įmokų apskaičiavimo ir jų mokėjimo tvarką reglamentuoja Valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991 m. su vėlesniais pakeitimais). Vyriausybės 1995 m. vasario 20 d. nutarimu Nr. 266 patvirtintos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklės (Žin., 1995, Nr. 17-397) ir kiti teisės aktai.

Asmenis, dirbančius pagal darbo sutartis, taip pat: dirbančius narystės pagrindais renkamosiose institucijose, ūkinėse bendrijose, žemės ūkio bendrovėse arba kooperatinėse organizacijose ir gaunančius atlyginimą už darbą, draudžia darbdavys, kuris privalo mokėti nustatyto dydžio valstybinio socialinio draudimo įmokas.

Individualių (personalinių) įmonių savininkai, jiems Vyriausybės nustatyta tvarka prilyginti savarankiškai dirbantys asmenys, ūkininkai ir dirbantys



ūkyje, pilnamečiai jų šeimos nariai valstybinio socialinio draudimo įmokas moka patys.

Pagal šį straipsnį administracinę atsakomybę dažniausiai traukiami darbdaviai, kiti socialinio draudimo įmokų mokėtojai ir pareigūnai, padarę anksčiau įvardintus pažeidimus.

Protokolus dėl minėtų administracinės teisės pažeidimų surašo Valstybinio socialinio draudimo fondo įstaigų pareigūnai, valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai. Šias bylas nagrinėja: dėl pažeidimų, nurodytų šio straipsnio pirmojoje dalyje, Valstybinio socialinio draudimo fondo įstaigų bei valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai, dėl pažeidimų, nurodytų šio straipsnio antroje dalyje, — apylinkių teismai.

4 SKYRIUS

DARBO TEISĖ

4.1. DARBO TEISĖS SAMPATA IR PRINCIPAI

Žmonijos raida ilga ir sudėtinga. O ją stimuliuo darbas. Darbas - tai visuomenės gyvenimo ekonominis pagrindas, žmogaus tikslinga veikla, jo fizinių ir protinių sugebėjimų įgyvendinimas siekiant sukurti tam tikras materialines ir nematerialines gėrybes. Darbas atlieka auklėjamąjį vaidmenį, išugdo naudingus organizacinius, drausmės ir dalykinio bendradarbiavimo įgūdžius, suteikia kiekvienam žmogui galimybę save realizuoti, rasti savo vietą ir pripažinimą tarp kitų visuomenės narių.

Tokios apimties visuomeniniai santykiai darbo sferoje negali būti teisiškai nereguliuojami. Ši funkcija teisės sistemoje pavesta savarankiškai šakai - darbo teisei.

Darbo teisė - tai teisės šaka, kurios normos reguliuoja darbo santykius tarp darbuotojo ir darbdavio ir kitus glaudžiai su jais susijusius visuomeninius santykius.

Darbo santykiai - tai santykiai, grindžiami darbuotojo ir darbdavio sutarimo pagrindu, įpareigojantys darbuotoją asmeniškai už užmokestį atlikti su-lygtą darbo funkciją, paklusti darbovietės vidaus tvarkos taisyklėms, o darbdavį įpareigojantys sudaryti darbo sąlygas, nustatytas įstatymuose, darbo ir kolektyvinėje sutartyse. Darbo santykiai, sureguliuoti darbo teisės normomis, tampa darbo teisiniais santykiais.

Darbo teisės paskirtis — reguliuoti ne paties darbo proceso technologiją, bet socialinius jo organizavimo ir taikymo ryšius, nes darbo teisės dalykas yra ne pats darbas, o tik jo visuomeninė forma, santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo veikloje.

Darbo teisė reguliuoja ne visus darbo santykius visuomenėje. Yra teisės šakų, kurios pagal reguliavimo dalyką ir metodą yra panašios į kitas teisės šakas, pavyzdžiui, civilinę teisę, administracinę teisę, socialinio aprūpinimo teisę, todėl praktikoje kartais sunku atskirti teisės normų ir atskirų institutų šakinę priklausomybę.



Pavyzdžiui, darbo įstatymai nereguliuoja santykių, kylančių iš įvairių civilinių - teisinių sutarčių, kaip rangos, pavedimo, autorinių teisių ir kt., kurias reglamentuoja CK. Valstybės tarnautojų santykiai yra ne darbo teisės, bet administracinės teisės dalykas ir t.t.

Darbo santykius reglamentuoja Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, mūsų šalies įstatymuose, ratifikuotuose tarptautiniuose dokumentuose tokiuose, kaip TDO konvencijos, Europos socialinėje chartijoje (1961 m.) ir kituose įteisinti šie pagrindiniai principai:

1. *Asociacijų laisvė*. Ji suprantama kaip darbuotojų ir darbdavių teisė pagal savo pasirinkimą be išankstinio leidimo savo ekonominiams ir socialiniams interesams ginti steigti vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas (profesines ir kitas sąjungas, asociacijas) ir be jokių apribojimų stoti į jas, laikantis tik šių organizacijų įstatų. Šiuos 1948 m. TDO 87 konvencijos ir Europos socialinės chartijos reikalavimus atitinka Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 ir 50 straipsniai, Profesinių sąjungų (1991 m.), Asociacijų (1996 m.) įstatymai.

2. *Laisvė pasirinkti darbą* reiškia kiekvieno darbingo piliečio galimybę savo noru pasirinkti profesiją ir veiklos rūšį, nevaržomai dirbti pagal savo sugebėjimus. Teisė į darbą įtvirtinta Tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, Europos socialinėje chartijoje, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, DK.

3. *Valstybės pagalba piliečiams įgyvendinant teisę į darbą*, be ko sunkiai įmanoma užtikrinti asmenų kuo didesnę ir pastovesnę užimtumą. 1948 m. TDO 88 konvencijoje nustatyta, kad pagrindinė valstybės įdarbinimo tarnybos pareiga — kartu su kitomis suinteresuotomis valstybės ir privačiomis institucijomis kaip galima geriau organizuoti užimtumo rinką, vykdant darbo vietų paiešką, darbuotojų perkvalifikavimą, jų skatinimą, materialinę paramą nedirbantiesiems. Konvencijos reikalavimus atitinka BRĮ (1991 m.), Lietuvos darbo biržos nuostatai (1990 m.) ir kiti teisės aktai.

4. *Darbo teisės subjektu lygybė, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis*. Tai reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi lygias galimybes įgyvendinti savo darbinės teises. Nelaikoma diskriminacija skirtumų, išimčių, pranašumų pripažinimas ir darbuotojų, kurie neatitinka tam tikros darbo rūšies įstatymų nustatytų būdingų reikalavimų, apribojimas, arba juos lemia ypatingas valstybės rūpestis dėl asmenų, kuriems reikia didesnės socialinės ir teisinės apsaugos. 1958 m. TDO 111 konvencijos nuostatų reikalavimus atitinka Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis ir DK, o piliečių teisę į teisminę gynybą garantuoja Konstitucijos 30 straipsnis, CPK ir kiti norminiai teisės aktai.

5. *Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas* suprantamas kaip darbdavio pareiga įdiegti šiuolaikines technines priemones ir užtikrinti sanitarines — higienines sąlygas, užkertančias kelią gamybiniam traumatizmui ir profesiniams susirgimams, teisės į poilsį, ribotą darbo laiką, mokamų kasmetinių atostogų nustatymas. Teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisė turėti poilsį ir laisvalaikį numatyta atitinkamuose Konstitucijos straipsniuose, o šios teisės ir reikalavimai detalčiai reglamentuojami DK, DSSI (2000 m.) ir kituose norminiuose teisės aktuose. 1947 m. TDO 81 konvencija įpareigoja turėti darbo inspekcijos sistemą pramonėje ir prekyboje, kurios pagrindiniai uždaviniai yra užtikrinti darbo saugos, sveikatos apsaugos, darbo laiko trukmės bei kitų teisinių nuostatų laikymąsi ir pan. Minėtos konvencijos nuostatuose nurodytus uždavinius Lietuvoje atlieka Valstybinė darbo inspekcija.

6. *Teisingas apmokėjimas už darbą* taip pat yra konstitucinis principas, reiškiantis, kad kiekvieno darbuotojo darbo užmokestis būtų tiksliai apskaičiuotas atsižvelgiant į jo asmeninį indėlį ir galutinius darbo rezultatus ir ne mažesnis negu valstybės nustatytas minimalus dydis. 1970 m. TDO 131 konvencija įpareigoja ratifikavusias ją šalis įgyvendinti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis. Nustatytas minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas. DK numatyta, kad Lietuvoje minimaliojo valandinio atlygio ir minimalios mėnesinės algos (MMA) dydžius nustato Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu.

7. *Visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas* yra numatytas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte, 1930 m. TDO 29 ir 1957 m. 105 konvencijose. Tokio darbo draudimo esmė pasireiškia tuo, kad kiekvienas žmogus turi teisę nedirbti dėl savo įsitikinimų, turėjimo (ar neturėjimo) lėšų pragyvenimui. Dirbantis žmogus be jo sutikimo negali būti verčiamas užsiimti tokia veikla, kuri neaptarta darbo sutarties sąlygose. Specialiai draudžiamos šios priverstinio arba privalomojo darbo rūšys: politinės prievartos arba auklėjimo priemonės, arba bausmės už politines pažiūras ar jų reiškimą, ideologiškai priešingos esamai politinei, socialinei ar ekonominei sistemai; priemonės už darbo drausmės pažeidimus, dalyvavimą streikuose ir kitos panašios diskriminacinės priemonės. Kartu pabrėžiama, kad priverčiamuoju darbu nelaikoma tarnyba kariuomenėje, piliečių darbas nepaprastosios ar karo padėties sąlygomis, stichinių nelaimių (gaisrai, potvyniai, žemės drebėjimai, išplitusios epidemijos ir pan.) ir kitais žmonių gyvybei pavojingais atvejais, taip pat teismo nuteistųjų darbas. Minėtų dokumentų nuostatas atitinka DK, BRL.

8. *Darbo santykių stabilumas* — vienas iš svarbiausių šių santykių subjektų veiklos principų, pasireiškiantis ilgalaikiu jų pastovumu, pavyzdžiui, kaip draudimas vienašališkai keisti darbo sutarties sąlygas, dėl kurių šalys susitarė; darb-



davys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbo sutartyje nesulygtą darbą; tik įstatymo nustatytais atvejais galima nutraukti neterminuotą darbo sutartį ir pan.

9. *Darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes.* Bendrosios normos reguliuoja visų darbuotojų darbo santykius, nepaisant jų faktinių darbo sąlygų ir jų asmenybės. Darbo teisinio reguliavimo diferenciacija įgyvendinama specialiosiose normose, kurios taikomos tik kai kurių įstatymu nurodytų darbuotojų kategorijoms, atsižvelgiant į jų darbo specifikos pobūdį (kenksmingi ir pavojingi sveikatai veiksniai, susiję su profesine rizika) ir psichofizines savybes (jauni asmenys, moterys, neįgalūs asmenys).

10. *Kolektyvinių derybų laisvė siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus.* Kolektyvinės derybos, kaip nurodoma 1981 m. TDO 154 konvencijoje, reiškia visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, siekiant nustatyti darbo sąlygas ir įdarbinimo santykius, spręsti ginčus tarp darbdavių ir darbuotojų. Valstybė priimamais įstatymais turi skatinti tokias derybas, imtis priemonių, kad jos būtų prieinamos visiems darbdaviams ir visų darbuotojų kategorijoms ir nepažeistų kolektyvinių derybų laisvės. Kolektyvinės derybos, kaip numatyta DK 48 straipsnyje, paprastai baigiamos kolektyvinių sutarčių sudarymu arba nesutarimų protokolo surašymu.

11. *Kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė* dėl tokių sutarčių įsipareigojimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiama kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, kuri reglamentuojama DK X skyriuje.

Valstybė privalo skatinti darbo teisių įgyvendinimą. Darbo teisės gali būti apribotos tik įstatymu ar teismo sprendimu, jeigu tokie apribojimai yra būtini siekiant apsaugoti viešąją tvarką, visuomenės moralės principus, visuomenės narių sveikatą, gyvybę, turtą, teises ir teisėtus interesus.

4.2. DARBO TEISĖS ŠALTINIAI

Darbo santykius, nustatančius jų dalyvių teises ir pareigas, reguliuoja norminiai aktai, vadinami darbo teisės šaltiniais. Teisine terminologija darbo teisės šaltiniai — tai darbo teisės normų išorinės išraiškos formos, bendro pobūdžio visuotinių elgesio taisyklių darbo teisiniuose santykiuose įforminimo būdai.

Norminius aktus pagal jų galiojimą teritorijos atžvilgiu galima skirstyti į tarptautinius ir nacionalinius (valstybės vidaus).

Ypatingą vietą tarp darbo teisės šaltinių užima ir aukščiausiąją galią turi Lietuvos Respublikos Konstitucija, kuri, kaip jau buvo minėta, teisiškai įtvirtina pagrindinius darbo teisinio reguliavimo principus, kaip darbo laisvę, priverčiamojo darbo draudimą, teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (48 str.), teisę dirbantiems į poilsį, laisvalaikį ir kasmetines mokamas atostogas (49 str.), profesinių sąjungų kūrimosi ir veiklos pagrindus, jų funkcijas ginant darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus (50 str.), darbuotojų teisę streikuoti (51 str.).

Lietuvos teisinės sistemos sudėtinė dalis yra visuotinai pripažinti tarptautinės teisės principai ir normos bei Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys. Konstitucija tarptautinėms teisės normoms suteikia prioritetą prieš nacionalines, todėl, kai Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys nustato kitokias taisykles negu tos, kurios išdėstytos DK ir kituose darbo įstatymuose, taikomos minėtų tarptautinių sutarčių taisyklės.

Svarbiausias tarptautinis dokumentas yra Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, kurią 1948 m. priėmė Jungtinės Tautos (JT). Pagrindinių jau minėtų darbinių teisių, galiojančių Lietuvoje, juridinė bazė yra 1966 m. JT Generalinės Asamblėjos patvirtinti Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Europos socialinė chartija.

Be to, TDO yra priėmusi daugiau kaip 350 konvencijų ir rekomendacijų. Lietuva yra ratifikavusi 29 šios organizacijos konvencijas. Yra atsižvelgiama ir į neratifikuotų konvencijų įtvirtintas normas, nustatančias bendras tarptautinės bendruomenės pripažintas taisykles ir principus.

Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, dvišalės ir daugiašalės tarptautinės sutartys (susitarimai) darbo teisės klausimais buvo pasirašytos ir su atskiromis valstybėmis, kaip antai, dėl abipusio piliečių įdarbinimo su Lenkija (1995 m.) ir su Ukraina (1996 m.), dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių — bendros su Estija ir Latvija (1994 m.), taip pat su Baltarusija (1994 m.), Ukraina (1994 m.) ir kitomis valstybėmis.

Vis dėlto pagrindiniais yra laikomi nacionaliniai norminiai teisės aktai, kuriuos priimant, be abejo, atsižvelgiama į tarptautinius dokumentus ir kurie pagal teisinę galią, kaip mums jau yra žinoma, yra skirstomi į įstatymus ir poįstatyminius aktus.

Po Konstitucijos teisės aktų hierarchijos grandyje eina įstatymai, kaip pagrindinis darbo teisės šaltinis. Svarbiausias darbo teisės srities įstatymas yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (DK), patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. ir įsigaliosiantis nuo 2003 m. sausio 1 d. DK yra pagrindinis Lietuvos Respubli-



kos darbo teisės kodifikuotas šaltinis. Jis reguliuoja iš esmės visą visuomeninių santykių kompleksą, kuris yra šios teisės šakos dalykas.

Išgaliojus DK netenka galios nuo sovietinių laikų galiojęs Darbo įstatymų kodeksas (1972 m.) ir nepriklausomybės laikotarpiu priimti 7 darbo įstatymai. Iš jų liko galioti tik Profesinių sąjungų įstatymas (1991 m.), BRĮ ir DSSĮ, kurie nustato tam tikrus darbo teisinių santykių reglamentavimo klausimus. Ir šiuos minėtus tris įstatymus artimiausiu metu numatyta suderinti su DK. Be to, turi būti priimti ir kiti specialūs tiesiogiai šiame kodekse nurodyti norminiai teisės aktai.

DK ir darbo įstatymai nustato: darbo teisės taikymo sritį, uždavinius ir principus; gyventojų užimtumo teisinius pagrindus; kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo taisykles bei šalių atsakomybę ir išsipareigojimus; minimalųjį darbo užmokesčio dydį, taip pat darbo apmokėjimo sąlygas iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose; maksimalią darbo laiko trukmę ir minimalias poilsio laiko normas; minimalių lengvatų, garantijų, kompensacijų dydį ir kitų darbo teisių lygį; pagrindines darbuotojų saugos ir sveikatos normas bei taisykles; profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų atstovų teises darbo srityje; pagrindines profesinio pasirengimo ir kvalifikacijos kėlimo nuostatas; darbo drausmės užtikrinimo pagrindus; materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas); pagrindines darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės nuostatas.

Daugelį darbo teisės klausimų paprastai Seimo pavedimu reguliuoja Vyriausybės nutarimai, kitų valstybės ir savivaldos institucijų, įmonių, įstaigų ir organizacijų teisės aktai, t.y. poįstatyminiai aktai, kurių nuostatos negali prieštarauti Konstitucijai, DK, kitiems darbo įstatymams, taip pat tarptautinėms sutartims. Poįstatyminiai aktai paprastai nustato ir detalizuoja DK ir kitų darbo įstatymų įgyvendinimo tvarką, pavyzdžiui, Vyriausybės nutarimai dėl sezoninio darbo; dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas kasmetines atostogas; dėl ne viso darbo laiko; nemažai norminių aktų darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais ir kt.

Kai kuriuos darbo teisinio reguliavimo klausimus Vyriausybė gali perduoti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos jurisdikcijai. Ši ministerija ne tik rengia darbo įstatymų bei Vyriausybės nutarimų projektus, bet ir leidžia instrukcijas, taisykles ir išaiškinimus darbo ir darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko, darbo normavimo, saugos darbe ir kitais klausimais.

Darbo klausimus pagal savo kompetenciją reguliuoja ministrų ir savarankiškų departamentų vadovų įsakymai ir instrukcijos, taip pat savivaldybių tarybų sprendimai ir valdybų nutarimai.

Svarbią vietą tarp darbo teisės šaltinių užima lokalinės (vietinės) normos. Įmonės, įstaigos ir organizacijos gali patvirtinti įstatymais nereglamentuotas darbo sąlygas, darbo tvarkos taisykles, premijavimo nuostatus, atlyginimo už metinius darbo rezultatus nuostatus ir kt.

Darbo teisės šaltiniu yra laikomos ne pačios kolektyvinės sutartys, kurių sąlygos gali būti skirtingos, o kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos, kurios kolektyvinės sutarties galiojimo metu įgauna teisės normų pobūdį. Apie kolektyvines sutartis kaip dvišalius sutartinius aktus, kurie išreiškia socialinės partnerystės tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų santykius, detaliau bus kalbama kiek vėliau.

Bendras ir svarbiausias visiems poįstatyminiams aktams reikalavimas — nenukrypstamas jų sutikimas su Konstitucijai ir įstatymais. Be to, žemesnis pagal hierarchiją poįstatyminis aktas turi atitikti aukštesnės institucijos tokį aktą (pavyzdžiui, Vyriausybės nutarimai neturi prieštarauti įstatymams, o Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymai — Vyriausybės nutarimams). Tai reiškia, kad poįstatyminius aktus darbo santykių teisinio reguliavimo klausimais galima priimti pagal savo kompetenciją. Norminių aktų nuostatos, pabloginančios darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato darbo įstatymai, negalioja.

Užsienio įstatymai taikomi darbo santykiams, kai tai nustatyta tarptautinėse sutartyse, Lietuvos Respublikos įstatymuose ar darbo sutarties šalių susitarimu, išskyrus kai kurias išlygas, numatytas DK 7 straipsnyje.

DK numatyta nemažai naujovių, būtent šio kodekso normų aiškinimo principai, darbo įstatymų įgyvendinimas (tuo atveju, kai tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata), darbo įstatymų galiojimas (norminiai teisės aktai neturi atgalinio veikimo galios).

Darbo teisės šaltiniais nelaikomi Prezidento dekretai, nes juose nėra darbo teisės normų, taip pat darbo sutartis, nes ji yra individualus teisės aktas, reglamentuojantis tik sutarties šalių abipuses teises ir pareigas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato išaiškinimai taip pat nėra darbo teisės šaltinis, nors teismai ir vadovaujasi jais.



4.3. DARBO TEISĖS SUBJEKTAI

Darbo teisės subjektai — tai darbo įstatymą reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviai, kurie gali turėti darbo teises ir pareigas ir jas įgyvendinti. Tam darbo teisės subjektai privalo turėti:

- *darbinį teisnumą* — įstatymo pripažintą galėjimą turėti darbo teises ir pareigas;
- *darbini veiksnumą* — pagal darbo teisę galėjimą savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas.

DK pateikia tokią darbo teisės subjektų klasifikaciją: darbuotojas, darbdavys ir darbuotojų kolektyvas.

Darbo teisės subjektai darbo santykiuose vaidina nevienodą vaidmenį. Svarbiausieji darbo teisės subjektai yra individualaus darbo santykio šalys — darbuotojas ir darbdavys.

4.3.1. Darbuotojas

Kaip numato DK 15 straipsnis, *darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą*. Darbuotojais gali būti ne tik nuolatiniai Lietuvos gyventojai, bet ir užsienio piliečiai bei asmenys be pilietybės, sulaukę 16 metų. Laikinais per atostogas ar laisvu nuo mokymosi metu gali įsidarbinti ir asmenys nuo 14 iki 16 metų, nebaigę pagrindinės mokyklos, jeigu tai jiems netrukdytų lankyti mokyklos ir liktų pakankamai laiko pamokoms ruošti ir tik esant mokyklos ir vieno iš tėvų arba teisėto vaiko atstovo arba gydytojo raštiškam sutikimui.

Iki įsigaliojant DK, remiantis darbo teisės aktais buvo sunku suvokti darbuotojo amžiaus žemutinę ribą, nes DSI leido tam tikrais atvejais sudaryti darbo sutartis ir su vaikais iki 16 metų amžiaus. Todėl, vykdydama Seimo pavardimą dėl anksčiau galiojusio Žmonių saugos darbe įstatymo įgyvendinimo, Vyriausybė 1996 m. rugsėjo 11 d. nutarimu Nr. 1055 (Žin., 1996, Nr. 87-2065) patvirtino „Asmenų nuo 13 iki 14 metų, nuo 14 iki 16 metų ir nuo 16 iki 18 metų darbo sąlygas ir įdarbinimo tvarką“, nustatydama jiems draudžiamų dirbti darbų ir kenksmingų bei pavojingų veiksmų sąrašą ir poilsio laiko trukmę, išimties sąlygas, kurioms esant nepilnamečiai gali dirbti tik tam tikrą darbą (teikti

ryšių paslaugas, dalyvauti daržų tvarkymo darbuose, kultūros ir meno renginiuose ir kitoje veikloje, neturinčioje neigiamo poveikio sveikatai, dorovei, mokymuisi). Dirbti darbus, susijusius su kenksmingais ir pavojingais veiksniais (pavyzdžiui, dirbti su žemsiurbe, mūrijimo, litavimo, emaliavimo ir kitus darbus) leidžiama tik nuo 18 metų.

Dabar DK ir kiti darbo įstatymai taip pat gali nustatyti asmenų darbinio veiksnio išimtis amžiaus prasme.

Atskirais atvejais asmenų darbinį teisumą ir veiksnumą gali riboti įstatymas. DK 97 straipsnis draudžia artimu giminaičių darbą vienoje valstybės ir savivaldybės įmonėje tam tikrose pareigose. Už padarytą nusikaltimą teismas nuosprendžiu gali asmeniui atimti teisę nuteistajam konkretų terminą eiti tam tikras pareigas, dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla (BK 30 str.).

DK nenumato darbuotojams maksimalaus amžiaus, draudžiančio sudaryti darbo sutartį ir dirbti, tačiau šio kodekso 129 straipsnyje yra norma, leidžianti nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai darbuotojas yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Maksimalaus amžiaus ribojimas taikomas aukštųjų mokyklų dėstytojams pagal Aukštojo mokslo įstatymą (2000 m.), kitų kategorijų darbuotojams pagal specialius įstatymus.

Kaip jau buvo minėta, darbo teisinių santykių subjektais gali būti ne tik Lietuvos Respublikos piliečiai, bet ir užsieniečiai. Laikiniai į Lietuvą atvykusių asmenų teisę įsidarbinti nustato tarptautiniai susitarimai, Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (1998 m.), taip pat Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvos Respublikoje pagal darbo sutartį tvarka, patvirtinta Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2000 m. birželio 1 d. įsakymu Nr. 62 (Žin., 2000, Nr. 48-1399). Pagal šiuos teisės aktus užsieniečiai, norėdami įsidarbinti mūsų šalyje, privalo turėti Lietuvos Respublikos galiojančią vizą dirbti Lietuvoje ir įsigyti leidimą, kurį išduoda Respublikinė darbo birža ne ilgiau kaip vieneriems metams. Esant gamybiniam būtinumui, leidimas gali būti pratęstas ne ilgiau kaip 12 mėnesių. Toks leidimas nereikalingas vykdant su užsieniu bendras programas ar dirbant mūsų šalies ir užsienio kapitalo bendrose įmonėse. Darbo sutartis pagal specialiai patvirtintą formą sudaroma dviem egzemplioriais lietuvių ir užsieniečiui suprantama kalba, ir ji per 3 dienas pateikiama registruoti Respublikinei darbo biržai. Užsienietis negali dirbti kito darbo, išskyrus tą, kuriam gautas leidimas dirbti. Darbo sutartis, sudaryta pažeidžiant nustatytą tvarką, reguliuojančią laikinai atvykusių į Lietuvos Respubliką asmenų įsidarbinimą, turi būti nutraukta,

Be to, už priėmimą į darbą užsieniečio, neturinčio leidimo dirbti arba sąlygų verstinę kita veikla, iš kurios būtų gaunamos pragyvenimo lėšos, sudarymą užsieniečiams, neturintiems leidimo laikinai apsigyventi ar leidimo nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje, numatyta administracinė atsakomybė — bauda nuo



dviejų tūkstančių iki trijų tūkstančių litų (ATPK 206³ str.), kurią turi teisę skirti policija.

Darbuotojas turi šias pagrindines teises:

- sudaryti, pakeisti ir nutraukti darbo sutartį DK ir kitų įstatymų nustatyta tvarka;
- gauti darbo sutartyje sullygtą darbą;
- gauti darbo vietą, atitinkančią saugias ir sveikas darbo sąlygas, taip pat patikimą informaciją
- apie saugos darbo vietoje reikalavimus;
- laiku ir atsižvelgiant į jo kvalifikaciją, darbo sudėtingumą, atliekamo darbo kiekį ir kokybę, gauti teisingą darbo užmokestį;
- teisę į poilsį, priklausančią nuo normalios darbo laiko trukmės, sutrumpintą darbo laiką tam tikrų profesijų ir kategorijų darbuotojams, suteikiant nedarbo savaitines ir švenčių dienas, kasmetines mokamas atostogas;
- įgyti reikiamą profesinį parengimą ir galimybę kelti savo kvalifikaciją;
- jungtis į asociacijas, įskaitant teisę kurti profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje ginant savo darbinės teises, laisves ir teisėtus interesus;
- per savo atstovus dalyvauti kolektyvinėse derybose ir sudarant kolektyvines sutartis, gauti informaciją apie kolektyvinės sutarties vykdymo eigą;
- ginti savo darbinės teises, laisves ir teisėtus interesus visais įstatymo nedraudžiamais būdais;
- įstatymų nustatyta tvarka spręsti individualius ir kolektyvinius ginčus, įskaitant teisę į streiką;
- teisę į jam padarytos materialinės žalos, atsiradusios vykdant darbinės pareigas, atlyginimą ir moralinės žalos kompensavimą įstatymų nustatyta tvarka;
- teisę į valstybinio socialinio draudimo aprūpinimą įstatymo numatytais atvejais.

Darbuotojas kaip darbo sutarties šalis turi ne tik teises, bet ir tam tikras pareigas. *Darbuotojas privalo:*

- sąžiningai vykdyti darbo sutartyje jam numatytus savo darbinius įsipareigojimus;
- laikytis darbovietės darbo tvarkos taisyklių ir darbo drausmės reikalavimų;
- vykdyti nustatytas darbo normas;

4. DARBO TEISĖ

- laikytis saugos ir sveikatos darbe reikalavimų ir užtikrinti saugų darbą;
- rūpintis darbdavio ir kirų darbuotojų turtu;
- nedelsiant pranešti darbdaviui arba tiesioginiam vadovui apie atsiradusią situaciją, sukeliančią grėsmę žmonių gyvybei ir sveikatai, darbdavio tvirto saugumui.

Kitos darbuotojo teisės ir pareigos gali būti numatytos įstatymuose, poįstatyminiuose aktuose, lokaliniuose aktuose, darbo sutartyse.

4.3.2. Darbdavys

Pagal bendrus tarptautinio teisinio reguliavimo principus darbdaviais laikomi kolektyviniai subjektai — juridiniai asmenys — ir individualūs subjektai — fiziniai asmenys. Į tai atsižvelgė ir DK kūrėjai, pateikdami iš esmės panašią darbdavio sąvoką.

Darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinčios darbinį teisingumą ir veiksnumą sakoma DK 16 straipsnyje.

Remiantis Lietuvos Respublikos įstatymais, tikslinga pateikti išvardytų darbdavio rūšių trumpą apibrėžimą.

Įmonė yra savo firmos vardą turintis ūkinis vienetas, įsteigtas tam tikrai komercinei ūkinei veiklai arba veiklai, kuria siekiama naudoti jos steigėjams, vykdyti (valstybės ar savivaldybės įmonė, akcinė bendrovė, uždaroji akcinė bendrovė, ūkinė bendrija, žemės ūkio bendrovė, kooperatinė bendrovė, personalinė įmonė ir kt.).

Įstaiga yra ne pelno siekiantis ūkio subjektas, vykdomas įstatymų nustatytas valstybės ar savivaldybės funkcijas, ar ne pelno siekiantis ūkio subjektas, veikiantis socialinio, švietimo, mokslo, kultūros, sporto ir kitose panašiose srityse, kurio tikslas teikti paslaugas visuomenės nariams ir tenkinti tam tikrus viešuosius interesus (biudžetinės organizacijos, viešosios įstaigos ir kt.).

Organizacija yra bet koks kitas susivienijimas, skirtas jį sudariusių asmenų poreikiams ir tikslams, kurie nėra priešingi Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos įstatymams, tenkinti bei įgyvendinti (visuomeninės organizacijos, asociacijos, politinės partijos, religinės bendruomenės ir kt.).

Kita organizacinė struktūra gali būti įmonių, įstaigų ar organizacijų savarankiški padaliniai, filialai, atstovybės, kurie nėra laikomi juridiniais asmenimis.



Būtiną darbdavio požymį yra darbinis teisnumas ir veiksnumas, kuris atsiranda nuo jo įsteigimo momento. Ši naujai suformuluota darbdavio sąvoka turi principinę reikšmę nustatyti darbdavio teisiniam statusui. Iki įsigaliojant DK, DSI ir dar galiojančiame DSSI „darbdaviai yra apibrėžiami kaip visų rūšių įmonės, įstaigos, organizacijos savininkai, taip pat vadovai, kurie paskirti, išrinkti ar kitokia tvarka įgiję įgalinimus sudaryti, pakeisti ir nutraukti darbo sutartį, bei atlikti kitus veiksmus, vykdamy darbo įstatymų nuostatas”.

Tokią darbdavio sąvoką pagrįstai kritikavo darbo teisės specialistai, nes, kaip parodė teisminė praktika, nors sutartį su darbuotoju sudarydavo įmonės ar organizacijos darbuotojas, atsakyti už jos nevykdymą ar turtinio pobūdžio prievolos turėjo vis dėlto ne įmonės vadovu pasirašęs asmuo, o pati įmonė, įstaiga ar organizacija. Be to, įmonės vadovas buvo pats samdomas darbuotojas ir jau vien dėl to negalėjo būti darbdavys.

Dabartiniame DK šis klausimas išspręstas teisingiau. Darbdaviai įgytas darbo teises ir prisiimtas darbo pareigas įgyvendina per savo atstovus — ūkio subjektų vadovus ir kitus įgaliotus asmenis, kurie nėra darbdaviai, o sudaro administraciją.

Administracija organizuoja, vykdo darbdavio veiklą ir kontroliuoja ją pagal įstatymus ir darbdavių veiklos dokumentus. Tai kiekvienos įmonės, įstaigos ar organizacijos vykdomoji institucija, atliekanti darbdavio funkcijas. Administraciją sudaro darbdavio vadovas ir kiti pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus savo pavaldiems darbuotojams, pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo savo darbovietės operatyvinį valdymą. Nors įmonės administracija veikia kaip juridinio asmens atstovas, bet ji nėra darbdavys.

Darbdaviai gali būti ir individualių (personalinių) įmonių savininkai, ūkininkai ir fiziniai asmenys, kurie darbo teises įgyvendinti gali patys ir kurių teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja CK. Pagal civilinę teisę fizinis asmuo gali turėti turtą, verstis komercine ūkine veikla, steigti įmones ir kitokius juridinius asmenis, tačiau, neįsteigę įmonės, jie gali užsiimti komercine ūkine veikla tik Vyriausybės nustatyta tvarka įsigiję patentą. Ūkininkas, kaip ir kiekvienas kitas fizinis asmuo, laikomas darbdaviu, jeigu jis yra sudaręs darbo sutartį bent su vienu žmogumi.

Pagal dar galiojančią tvarką darbdaviai privalo registruotis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos („Sodros“) teritoriniuose skyriuose, drausti priimtus dirbti darbuotojus valstybiniu socialiniu draudimu ir mokėti už juos įmokas, kai tik jiems pradedama atsilyginti už darbą Vyriausybės 2000 m. rugsėjo 22 d. nutarimu Nr. 1156 patvirtintų Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių nustatyta tvarka (Žin., 2000, Nr. 82-2489).

4. DARBO TEISĖ

Darbdaviai turi šias pagrindines teises:

- įstatymų nustatytais pagrindais ir tvarka su darbuotojais sudaryti, pakeisti ir nutraukti darbo sutartį;
- dalyvauti kolektyvinėse derybose ir sudaryti kolektyvines sutartis;
- skatinti darbuotojus už sąžiningą darbą;
- reikalauti, kad darbuotojai tinkamai vykdytų jiems pavestas pareigas, rūpestingai tausotų darbdavio ir kitų darbuotojų turtą, laikytųsi darbo tvarkos taisyklių;
- įstatymų nustatyta tvarka traukti darbuotojus drausminėn ir materialinėn atsakomybėn;
- leisti lokalius norminius aktus;
- steigti darbdavių susivienijimus atstovaujant ir ginant savo interesus ir stoti į juos;
- vykdyti kitą įstatymuose nustatytą ir leistiną veiklą.

Darbdavys privalo:

- laikytis įstatymų ir kitų teisės aktų, lokaliųjų norminių aktų, kolektyvinės sutarties ir darbo sutarčių sąlygų;
- suteikti darbuotojams darbo sutartyje sullygtą darbą;
- užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas, atitinkančias nustatytus reikalavimus;
- aprūpinti darbuotojus būtiniais įrengimais, instrumentais, technine dokumentacija ir kitomis priemonėmis, kurių reikia atlikti jiems darbo pareigas;
- laiku ir teisingai mokėti darbuotojams priklausantį darbo užmokestį;
- dalyvauti kolektyvinėse derybose ir sudaryti kolektyvinę sutartį;
- suteikti darbuotojų atstovams visą ir teisingą informaciją, kurios reikia kolektyvinėms sutartims sudaryti;
- laiku išnagrinėti profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų atstovų reikalavimus dėl jų išaiškintų įstatymų ir kitų norminių teisės aktų pažeidimų darbo teisės srityje, imtis priemonių jiems pašalinti ir apie tai laiku pranešti iniciatoriams;
- užtikrinti darbuotojų buitinių poreikių, susijusių su jų darbo pareigų atlikimu, patenkinimą;
- įgyvendinti darbuotojų įstatymų nustatytą privalomąjį socialinį draudimą;
- atlyginti darbuotojams padarytą žalą, susijusią su darbo pareigų atlikimu;



Darbdaviai turi ir kitas pareigas, kurias nustato įstatymai, kiti teisės norminiai aktai, kolektyvinės ir darbo sutartys. Taigi, darbdavio teises atitinka darbuotojo pareigos ir atvirkščiai — darbuotojų teises atitinka darbdavio pareigos.

4.3.3. Darbuotojų kolektyvas

Darbo teisės subjektas yra ir darbuotojų kolektyvas. Iki šiol Lietuvos darbo įstatymuose darbuotojų kolektyvo teisės darbo teisinuose santykiuose buvo gana ribotos. Ir apskritai pastaraisiais metais buvo susilpnėjęs darbuotojų kolektyvų vaidmuo visuomenės politiniame, ekonominiame ir socialiniame gyvenime.

Tik priėmus DK, darbuotojų kolektyvo, kaip darbo teisės subjekto, kompetencija tapo platesnė ir svaresnė. *Darbuotojų kolektyvą*, kaip pasakyta DK 17 straipsnyje, *sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu*. Taigi, sprendžiant iš darbo kolektyvo sampratos, galima suprasti, kad jo nariai, tai fiziniai asmenys, turintys darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantys pagal darbo sutartis ir gaunantys darbo užmokestį už atliktą darbą. Manoma, kad nors įmonės administracija yra darbdavio organas, ji taip pat įeina į darbo kolektyvo sudėtį, nes jos nariai taip pat dirba pagal darbo sutartį.

Darbuotojų kolektyvui, kaip darbo teisės subjektui, yra suteiktos tam tikros teisės ir patikėtas tam tikrų funkcijų įgyvendinimas, apibrėžta jo vadovaujančių organų struktūra. Darbuotojų kolektyvo aukščiausiasis organas yra šio kolektyvo visuotinis susirinkimas (konferencija), kuris įgyvendina kolektyvo įgaliojimus. Darbuotojų kolektyvas dabar yra įmonės kolektyvinės sutarties, kuri priimama darbuotojų susirinkimo (konferencijos) pritarimu, šalis. Darbuotojų susirinkimas renka savo atstovus į sudaromą darbo ginčų komisiją, be tam tikros įmonės darbuotojų dalies pritarimo negalima skelbti streiko ir kt.

DK naujai reglamentuojami darbo teisės subjektų atstovavimo pagrindai. Apie tai plačiau kalbama kitame knygos skyriuje. Tačiau nagrinėjant šiuos klausimus kartu negalima nepaminti, kokią vietą atstovaujant darbuotojams užima darbuotojų kolektyvo organai. DK numatyta išlyga, kad jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja *darbo taryba*, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime, turinti visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, tačiau nega-

linti atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva.

Darbo taryba yra naujas institutas Lietuvos darbo įstatymuose. DK nurodyta, kad darbo tarybų statusą ir sudarymo tvarką turi nustatyti specialus įstatymas. Kaip matyti iš parengto, bet Trišalėje taryboje dar nesvarstyto Darbo tarybų įstatymo projekto, darbo taryba — tai įmonės darbuotojų ar valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų tarnautojų išrinkti atstovai, atstovaujantys ir ginantys darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus. Projekte numatyta darbo tarybos rinkimų tvarka, minimalus darbuotojų skaičius, kada gali būti renkama taryba, jos veiklos organizavimas, tarybos ir jos narių teisės ir pareigos bei garantijos, tarybos veiklos ir narystės taryboje pasibaigimas ir kiti klausimai. Darbo tarybos veiklos nuostatos aptartos 1971 m. TDO 135 konvencijoje.

4.4. DARBO TEISĖS SUBJEKTŲ ATSTOVAVIMAS

Darbo teisės subjektų atstovavimas — tai galimybė darbuotojams ir darbdaviams įgyti, pakeisti darbo teises ir pareigas, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus. Darbuotojai ir darbdaviai gali būti atstovaujami esant kolektyviniams darbo santykiams pagal DK, o atstovavimą esant individualiems darbo santykiams reglamentuoja CK.

Pagal darbo įstatymus atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Tokiu atveju priimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams. Darbuotojų ir darbdavių interesams negali atstovauti ir jų ginti tas pats atstovas. Tai visai logiška, nes darbuotojų ir darbdavių interesai paprastai yra priešingi ir savo esme vieni kitiems prieštarauja.

Darbuotojų interesams atstovauti bei juos ginti, esant darbo santykiams, įstatymas numato dviejų rūšių *atstovus*: *profesines sąjungas* ir *darbo tarybas*. Pirmenybė ginant darbuotojų darbo, profesines, ekonomines teises bei interesus Lietuvoje istoriškai suteikiama nors ir nelabai gausioms bei susiskaldžiusioms **profesinėms sąjungoms**.

DK tokią darbuotojų atstovavimo teisę pirmiausia suteikia įmonėje įstaigoje ar organizacijoje veikiančiai profesinei sąjungai. Toje darbovietėje, kur nėra profesinės sąjungos, darbuotojų kolektyvo susirinkimas atstovavimo ir gynimo funkcijas gali perduoti atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei



sąjungai. Ir tik šiuo atveju, atsisakius profesinių sąjungų atstovavimo paslaugų, darbuotojų kolektyvo susirinkimo valia jiems atstovauja darbo taryba.

Darbdavio vyraujanti padėtis, neribotas pranašumas prieš darbuotojus jau nuo seno skatino darbuotojus vienytis į profesines organizacijas, kurių tikslas — apsaugoti darbuotojus nuo darbdavių savivalės.

Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, 1991 m. lapkričio 21 d. buvo priimtas Profesinių sąjungų įstatymas (PSĮ), nustatęs šios savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos veiklos pagrindus, jos teises ir atsakomybę santykiuose su darbdaviais, valstybės valdžios ir valdymo organais, ginant savo narių interesus. Kadangi ne tik šio įstatymo preambulėje, bet ir kai kuriuose kituose jo straipsniuose teigiama, jog profesinės sąjungos atstovauja tik savo nariams ir gina jų interesus, visa tai sukėlė PSĮ prieštaravimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, kurios 50 straipsnyje nurodyta, kad profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus, įvaizdį.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1999 m. sausio 14 d. nutarime nurodė, kad profesinės sąjungos gina ne tik savo narių, bet įstatymo nustatytais atvejais — ir kitų darbuotojų teises, ir neižvelgė minėto įstatymo prieštaravimo Konstitucijai. Tai dar labiau sustiprino profesinių sąjungų vaidmenį, užtikrino jų veiklos garantijas be valstybės įsikišimo.

Profesinės sąjungos veikia Lietuvos Respublikos Konstitucijos, minėto įstatymo bei kitų įstatymų, TDO konvencijų pagrindu ir savo veiklą grindžia registruotais profesinės sąjungos įstatais. Niekam neleidžiama kištis į profesinių sąjungų vidaus reikalus, nutraukti ar laikinai sustabdyti jų veiklą, už ką yra numatyta atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos įstatymus. Profesinių sąjungų veikla gali būti sustabdyta tik teismo sprendimu dėl rimto galiojančių įstatymų pažeidimo.

Lietuvos Respublikos piliečiai, taip pat kiti asmenys, nuolat gyvenantys Lietuvoje, ne jaunesni kaip 14 metų, dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų numatytais pagrindais, turi teisę laisvai jungtis profesiniu, gamybiniu, teritoriniu ar kitais principais į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje.

PSĮ taikymo ypatybes leidžiama nustatyti krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitų organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose.

Profesinių sąjungų teisės, jų narių veiklos garantijos darbo teisės santykių srityje be Lietuvos Respublikos Konstitucijos numatytos taip pat PSĮ, BRL, D K, CK, TDO konvencijose.

4. DARBO TEISĖ

Minėtų teises aktų pagrindu profesinės sąjungos ir jų organai turi joms suteiktą teisę:

1) dalyvauti trišalių ar dvišalių tarybų darbe ir svarstyti socialinės partnerystės klausimus, kuriais siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus (DK 40, 44 str. str.); komisijose prie darbo biržų gyventojų užimtumo klausimams nagrinėti (BRĮ 21 str.);

2) atstovauti ir ginti savo narių interesus santykiuose su darbdaviu, jo įgaliotuoju atstovu ir valstybės institucijomis darbo, ekonominėje ir socialinėse sferose (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 str., PSĮ 10 str.);

3) kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi darbo įstatymų (PSĮ 17 str.);

4) reikalauti, kad darbdavys panaikintų savo sprendimus, kurie pažeidžia įstatymų, kitų norminių aktų bei kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo, ekonomines bei socialines profesinių sąjungų narių teises (PSĮ 18 str.);

5) siūlyti traukti atsakomybėn pareigūnus, kurie pažeidžia darbo įstatymus, neužtikrina saugių darbo sąlygų, nevykdo kolektyvinės sutarties ar kitokių tarpusavio susitarimų (PSĮ 19 str.);

6) rengti susirinkimus, taip pat įstatymų nustatyta tvarka organizuoti mitingus, demonstracijas ir kitus masinius renginius (PSĮ 23 str.).

Darbuotojų atstovai: profesinės sąjungos (nekartojant jau minėtų jų teisių), o įmonėse, kur profesinių sąjungų nėra, ir darbo taryba turi šias pagrindines kolektyvinio atstovavimo teises:

1) sudaryti kolektyvines sutartis, kontroliuoti, kaip jos vykdomos;

2) teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje;

3) organizuoti ir vykdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę;

4) teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms;

5) vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę;

6) saugoti darbuotojų teises sudarant ir vykdant įmonės pirkimo-pardavimo, verslo ir jo dalies perleidimo sandorius, koncentruojant rinkos struktūras ir reorganizuojant įmones;

7) gauti informaciją iš darbdavių apie socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį;

8) skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises.



Darbuotojams atstovaujantys subjektai atlieka ir kitus veiksmus, kuriais atstovaujama darbuotojų interesams esant darbo santykiams ir kurie atitinka įstatymus, neprieštarauja sąžiningiems santykiams tarp šalių.

Darbdavys savo ruožtu privalo:

- 1) gerbti darbuotojų atstovų teises ir netrukdyti jiems veikti. Darbuotojų atstovų veikla negali būti nutraukiama darbdavio valia;
- 2) priimdamas sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai, konsultuotis su darbuotojų atstovais, o įstatymų nustatytais atvejais — gauti jų sutikimą;
- 3) nevilkinti kolektyvinių derybų;
- 4) išnagrinėti darbuotojų atstovų pasiūlymus per šiame Kodekse nustatytą laikotarpį, o jeigu toks nenustatytas — per vieną mėnesį, ir motyvuotai raštu į juos atsakyti;
- 5) nemokamai teikti būtiniausią informaciją darbo klausimais apie įmonės veiklą;
- 6) sudaryti sąlygas darbuotojų atstovams atlikti savo funkcijas;
- 7) vykdyti visus kolektyvinių sutarčių nustatytus įsipareigojimus;
- 8) užtikrinti kitas įstatymų nustatytas darbuotojų atstovų teises.

Jeigu darbuotojų atstovai pažeidžia darbo teises, įstatymus ar sutartis, įstatymų nustatyta tvarka darbdavys turi teisę kreiptis į teismą prašydamas nutraukti tokią veiklą.

Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam juridiniam asmeniui.

Siekiant sėkmingai derinti darbo santykių interesus, DK ir kiti įstatymai nustato, kad jie būtų įgyvendinami laisvų kolektyvinių derybų ir susitarimų būdu, vadovaujantis savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo, ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, ir kitais socialinės partnerystės principais.

Socialinė partnerystė — tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais DK bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.

Socialinės partnerystės šalimis — socialiniais partneriais - yra laikomi darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos, kurie derina interesus vedant kolektyvines derybas, sudarant kolektyvines sutartis, darbuotojų atstovams da-

lyvuojant įmonės valdyme, plėtojant konsultavimąsi ir informavimą darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Derybų procese siekiant pasirašyti sutartis DK 41 straipsnio ir kitų įstatymų numatytais atvejais aktyviai dalyvauja Vyriausybė ir savivaldybių institucijos.

Socialinė partnerystė gali būti vykdoma nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities), įmonių ir įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių lygiais, tačiau tai nereiškia, kad šalys privalo tarpusavio santykius derinti visuose numatytuose lygmenyse. Socialiniai partneriai laisvai pasirenka tiek socialinės partnerystės formas, tiek ir jų įgyvendinimo lygius.

Socialinės partnerystės sistemą sudaro: Lietuvos Respublikos trišalė taryba, kuri socialinių partnerių susitarimu sudaroma iš vienodo skaičiaus lygia-teisių narių: centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų. Trišalė taryba turi didžiausią teisinę galią, susitariant dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų reglamentavimo. Kitos trišalės ir dvišalės tarybos (komisijos, komitetai) steigiamos darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitiems klausimams nagrinėti.

Viena iš labiausiai paplitusių socialinės partnerystės įgyvendinimo formų yra kolektyvinės derybos dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo.

4.5. KOLEKTYVINĖS SUTARTYS

Kolektyvinė sutartis perėjimo į rinkos ekonomiką sąlygomis tampa pagrindiniu teisės aktu, reguliuojančiu socialinių partnerių darbo santykius ir išreiškia darbo teisės subjektų ir juos atstovaujančių organų interesus.

Kolektyvinės sutartys gali būti valstybės (nacionalinio); šakos (gamybos, paslaugų, profesijos) ar teritorinio (savivaldybės, apskrities); įmonės, įstaigos ar organizacijos lygmens.

Nacionalinė kolektyvinė sutartis sudaroma tarp centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbuotojų organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.).

Šakos kolektyvinės sutarties šalys yra atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos. Tokia sutartis nustato atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas.



Teritorinės kolektyvinės sutarties šalys yra toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos. Sutartis nustato tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas.

Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis taikomos įmonėse, kurių darbdaviai buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijų nariai ir prisijungę prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo.

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutartis registruoja darbdavių organizacija Vyriausybės nustatyta tvarka per 20 dienų nuo jos pasirašymo dienos. Jei darbdavių organizacija neįregistruoja minėtų sutarčių per nustatytą terminą, tai teisę tai padaryti įgyja profesinė organizacija per 10 dienų. Šios sutartys įsigalioja nuo jų įregistravimo dienos ir galioja iki jose nurodytos dienos ar naujų sutarčių sudarymo.

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja sutarties šalys, taip pat darbo įstatymų laikymosi kontrolės institucijos (Valstybinė darbo inspekcija ir kt.) ir profesinės sąjungos, jų žinioje esančios inspekcijos ir kitos nevalstybinės institucijos, veikiančios pagal įstatymus ir kitus norminius aktus.

Sutartys gali būti nutraukiamos jose nustatytais atvejais ir tvarka, vadovaujantis savanoriškumo ir savarankiškumo principais. Kolektyvinė nacionalinio, šakos ar teritorinio lygmens sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių ekonominių sąlygų ir tik kaip išimtinė priemonė.

Ginčai, kylantys dėl nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo ir vykdymo, sprendžiami kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimo tvarka.

Kadangi kolektyvinės sutartys dažniausiai sudaromos įmonėse įstaigose ar organizacijose, apie tokių sutarčių turinį, sudarymo, vykdymo ir galiojimo tvarką pakalbėsime plačiau.

Įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių ir ekonominių sąlygų. Pasirašyta šalių ji tampa lokaliu norminiu teisės aktu, o jos normatyvinės nuostatos, kaip buvo minėta anksčiau, yra darbo teisės šaltiniai. Kolektyvinė sutartis sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose, organizacijose ar jų filialuose, atstovybėse ir struktūriniuose padaliniuose neatsižvelgiant į nuosavybės formą ir darbuotojų skaičių, ir taikoma visiems jų darbuotojams.

Kolektyvinės sutarties šalys yra įmonės darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, kuriems, sudarant šią sutartį, atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga ir įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai. Jeigu įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, įmonės kolektyvinę sutartį sudaro profesinių

sajungų susitarimu jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys. Profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų susirinkimas (konferencija).

Įmonėje, kur nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma tarp darbdavio ir darbo tarybos. Mažoje įmonėje, kurioje nėra ir darbo tarybos, darbdavys gali vesti tiesiogines derybas su darbuotojais ir gavęs jų pritarimą įforminti aptartas palankias darbuotojams sąlygas įsakymu, arba numatydamas jas darbo sutartyje.

Įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuojamos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties.

Į įmonės kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiamos šios sąlygos:

- 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo;
- 2) darbo apmokėjimo organizavimo (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, premijų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų bei formų darbo normų nustatymo, darbo užmokesčio indeksavimo, išmokėjimo bei atskaitymų tvarkos ir kitos nuostatos);
- 3) darbo ir poilsio laiko;
- 4) saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo;
- 5) profesijos, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos bei su tuo susijusių garantijų ir lengvatų;
- 6) įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos;
- 7) šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo;
- 8) kitos šalims svarbios darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos bei nuostatos.

DK numato kolektyvinės sutarties sudarymo ir derybų tvarką. Įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti šalys paritetiniais pagrindais sudaro komisiją, kurios sudėtis nurodoma šalių susitarimo protokole. Protokolo pasirašymo diena laikoma kolektyvinių derybų pradžia.

Pradėdamos derybas, šalys aptaria, kokią jos pateiks informaciją, jos pateikimo terminus, kolektyvinės sutarties rengimo tvarką ir jos parengimo terminus. Jei dėl nurodytų sąlygų nesusitariama, surašomas nesutarimų protokolai, kuriame nurodomos šalių siūlomos priemonės, būtinos nesutarimų priežastims pašalinti, ir nustatomas derybų atnaujinimo terminas. Šalių suderintas kolektyvinės sutarties projektas pateikiamas darbuotojų susirinkimui (konferencijai).



Pritarus kolektyvinės sutarties projektui, kolektyvinę sutartį pasirašo darbdavio ir darbuotojų atstovai. Jei darbuotojų susirinkimas (konferencija) nepritaria pateiktam projektui, tai arba derybos pradedamos iš naujo, arba inicijuojamas kolektyvinis darbo ginčas.

Darbuotojų susirinkimas yra teisėtas, jei jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojų, o konferencijoje — ne mažiau kaip 2/3 delegatų. Jeigu į susirinkimą (konferenciją) nesusirenka nurodytas darbuotojų (delegatų) skaičius, tai ne vėliau kaip per 5 dienas turi būti sušauktas pakartotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija), kuris laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvavo ketvirtadalis darbuotojų, o konferencija — jeigu joje dalyvavo pusė delegatų. Sprendimai priimami darbuotojų susirinkimo (konferencijos delegatų) nuožiūra slapto ar atviru balsavimu dalyvaujančiųjų balsų dauguma. Kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka darbuotojų susirinkimas gali būti šaukiamas įmonės struktūriniuose padaliniuose.

Įmonės kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo datos ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo arba nuo sutartyje nustatyto termino, jeigu kitaip nenumatyta pačioje kolektyvinėje sutartyje. Jeigu yra sudaryta terminuota įmonės kolektyvinė sutartis, dėl jos atnaujinimo šalys pradeda derybas. Likus dviem mėnesiam iki jos galiojimo pabaigos.

Jeigu įmonė ar jos dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties normos galioja ir naujam darbdaviui.

Įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teisimo tvarka, įmonės kolektyvinės sutarties galiojimas ribojamas Įmonės bankroto įstatymu, kurį numatyta papildyti siekiant įgyvendinti DK atitinkamas nuostatas. Pažymėsime, kad bankroto bylos iškėlimas ne visais atvejais susijęs su įmonės turto likvidavimu.

Įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma pačioje sutartyje. Paprastai kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai vyksta kolektyvinių derybų procese.

Įmonės kolektyvinę sutartį gali nutraukti bet kuri šalis, perspėjusi kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Draudžiama ją nutraukti anksčiau negu po 6 mėnesių nuo sutarties įsigaliojimo. Šalys, norėdamos nutraukti kolektyvinę sutartį, turėtų surengti darbdavio ir darbuotojų atstovų konsultacijas kilusiam ginčui išspręsti, pasinaudoti nustatyta teise daryti sutarties pakeitimus ir papildymus.

Kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisės sutelkiamos šalių atstovams, taip pat įstatymų įgaliotoms institucijoms. Kolektyvinės sutarties šalių atstovai sutartyje numatytais terminais ir tvarka atsiskaito darbuotojų susirinkimui (konferencijai), kaip vykdoma kolektyvinė sutartis.

Ginčai, kylantys per derybas dėl įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinių sutarčių nustatytų sąlygų pakeitimo arba naujų darbo sąlygų nustatymo, sprendžiami kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio (administracijos) dėl įmonės kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

Kolektyvinių sutarčių sudarymo krašto apsaugos, policijos ir valstybės viešojo administravimo tarnybose ypatumus nustato šių tarnybų veiklą reglamentuojantys įstatymai.

4.6. UŽIMTUMAS IR ĮDARBINIMAS

Užimtumas — piliečių veikla, susijusi su jų asmeninių ir visuomeninių poreikių, neprieštaraujančių įstatymams, patenkinimu ir suteikianti jiems užmokestį ar darbines pajamas.

Atkūrus Lietuvoje nepriklausomybę, prireikė pakeisti buvusius santykius darbo sferoje kitais, reikėjo persiorientuoti į rinkos ekonomiką, kuri be darbo negali veikti. Teko suteikti žmogui laisvai pasirinkti: nori jis dirbti, ar ne ir kur dirbti - valstybinėse struktūrose ar užsiimti privačia veikla, ieškoti kitokio pragyvenimo šaltinio ir pan.

Tai pabrėžiama Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, o teisės į darbą įgyvendinimo tvarką, bedarbiams teikiamų įdarbinimo paslaugų ir paramos formas reglamentuoja vienas iš pirmųjų ir iki šiol galiojančių Gyventojų užimtumo įstatymas, priimtas 1990 m. ir vėliau pavadintas Bedarbių rėmimo įstatymu (BRĮ). Jis taip pat bus suderintas su DK, nes asmenų įdarbinimui kodekse skirtas specialus XI skyrius.

Pagal dabartinį BRĮ bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, neturintys pakankamų pragyvenimo lėšų, užsiregistravę gyvenamosios vietos teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę priimti pasiūlymą įsidarbinti arba mokytis profesijos.



Darbingais piliečiais pagal amžių laikomi vyrai nuo 16 iki 62 metų, moterys — nuo 16 iki 58 metų (reikalavimai 2002 metais). Remiantis Valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymu, pensinis amžius nuo 2001 m. sausio 1d. kasmet didinamas: vyrams ir moterims šešiais mėnesiais per metus, kol pasieks vyrams 62,5 metų, o moterims — 60 metų ribas. Ši galutinė pensinio amžiaus riba bus pasiekta vyrams 2003 metais, o moterims — 2006 metais.

Nedirbančios moterys, turinčios medicinos ištaigos išduotą nėštumo ir gimdymo nedarbingumo pažymėjimą, yra nedarbingos, todėl bedarbėmis neregistruojamos. Bedarbėmis jos gali būti pripažintos tik pasibaigus laikotarpiui, kuris numatytas dirbančiųjų moterų nėštumo ir gimdymo atostogoms.

Teisę gauti bedarbio pašalpą turi bedarbiai, kurie iki įsiregistravimo valstybinėje darbo biržoje turi ne mažesnę kaip 24 mėnesių valstybinio socialinio draudimo stažą per paskutinius 3 metus, jeigu darbo birža nepasiūlė darbo, atitinkančio jų profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę, arba profesinio mokymo.

Teisę į bedarbio pašalpą taip pat turi bedarbiai, kurie iki įsiregistravimo neturėjo anksčiau nurodyto valstybinio socialinio draudimo stažo dėl svarbių priežasčių, išvardintų iki BRĮ pakeitimo 16-1 straipsnyje

Tai atleisti iš darbo: *darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės; pasibaigus darbo sutarties terminui; kai įmonė likviduojama dėl bankroto; kai darbuotojas atsisako persikelti su įmone (atskiru jos padaliniu) į kitą vietovę; kai darbuotojas atsisako dirbti pakeitus darbo sąlygas; kai darbuotojas pagal medianinės arba invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti to darbo; kai įstatymų numatytais atvejais į darbą grįžta pirmiau dirbęs darbuotojas; pagal darbuotojo pareiškimą ne dėl nuo jo priklausančių aplinkybių (ilgalaikė prastova, ne laiku išmokamas atlyginimas); pagal darbuotojo pareiškimą, pagrįstą darbuotojo liga ar invalidumu arba kitomis svarbiomis priežastimis ir kitais atvejais.*

Tokią pat teisę gauti šią pašalpą turi bedarbiai: pripažintų neveiksniais asmenų globėjai, I ir II grupių invalidų (šeimos narių ir artimų giminaičių) slaugytojai; grįžusieji iš privalomosios krašto apsaugos tarnybos, jei iki pašaukimo į tarnybą jie nedirbo pagal darbo sutartį arba tarnybos laikotarpiu buvo likviduota darbovietė, kurioje dirbo; profesinių, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų absolventai; grįžusieji iš įkalinimo vietų; moterys, auginančios vaikus iki 8 metų, taip pat vyrai, vieni auginantys vaikus iki 8 metų, kai jie buvo atleisti iš darbo dėl sveikatos, invalidumo ar kitų svarbių priežasčių.

Bedarbio pašalpą nustatyta tvarka skiria ir moka darbo birža bedarbiams:

- > *aštuntą dieną* nuo užsiregistravimo anksčiau nurodytiems asmenims, turintiems nustatytą valstybinio socialinio draudimo stažą, taip pat atleistiems iš darbo darbuotojams;

- > turintiems nustatytą valstybinio socialinio draudimo stažą, tačiau atleistiems iš darbo pagal darbuotojo pareiškimą, šalių susitarimu, atleistiems iš darbo darbdavio iniciatyva, esant darbuotojų kaltei, taip pat pasibaigus darbo sutarčiai kitais įstatymų nustatytais atvejais — praėjus 3 mėnesiams nuo užsiregistravimo darbo biržoje.

Pašalpa mokama kas mėnesį, bet ne ilgiau kaip 6 mėnesius per 12 mėnesių laikotarpį. Į bedarbio pašalpos mokėjimo laikotarpį neįskaitomas laikas, kurį bedarbis dirbo viešuosius darbus, Užimtumo fondo remiamus darbus arba mokėsi pagal profesinio mokymo programas.

Priešpensinio amžiaus bedarbiams (likus ne daugiau kaip 5 metams iki teisės gauti visą senatvės pensiją) pašalpos mokėjimas pratęsiamas dar du mėnesius, o likus mažiau kaip metams — iki teisės gauti tokią pensiją.

Bedarbio pašalpos dydis priklauso nuo bedarbio valstybinio socialinio draudimo stažo bei darbo netekimo priežasties. Bedarbio pašalpa apskaičiuojama pagal specialią formulę, atsižvelgiant į to mėnesio, už kurį mokama, pašalpą, Vyriausybės patvirtintas remiamas pajamas, minimalų gyvenimo lygį ir valstybinio socialinio draudimo stažą.

Bedarbio pašalpa visais atvejais negali būti mažesnė už Vyriausybės patvirtintas valstybės remiamas pajamas ir neturi viršyti dviejų minimalių gyvenimo lygių (MGL).

Bedarbio pašalpa neskiriama, jeigu bedarbis iki pašalpos paskyrimo vieną kartą atsisakė siūlomo darbo, atitinkančio jo profesinį pasirėngimą bei sveikatos būklę, taip pat jei nuvykimo į siūlomą darbovietę ir grįžimo atgal laikas miesto arba priemiestiniu transportu neviršija 3 valandų, o moterims, turinčioms vaikų iki 8 metų, ir vyrams, vieniems auginantiems vaikus iki tokio pat amžiaus, - 2 valandų ir jei vieną kartą atsisakė mokytis profesijos, atitinkančios vietos darbo rinkos poreikius.

Bedarbio pašalpa taip pat neskiriama, jei bedarbis dėl nepateisinamos priežasties nustatytu laiku neatvyko į darbo biržą priimti pasiūlymo dirbti arba mokytis pagal profesinio mokymo programas ar atsisakė darbo biržos siūlomo sveikatos patikrinimo, kad būtų nustatytas jo tinkamumas darbui.

Bedarbio pašalpa sumažinama 50%, jeigu bedarbis vieną kartą atsisakė siūlomo darbo BRĮ 17 straipsnio pirmojoje dalyje nurodytomis sąlygomis ir vieną kartą atsisakė profesinio mokymo.

Bedarbiui sustabdomas bedarbio pašalpos mokėjimas, jei ji: mokosi ir gauna iš Užimtumo fondo bedarbio mokymo pašalpą; įsidarbina Užimtumo fondo remiamuose darbuose.

Bedarbiui nutraukiamas bedarbio pašalpos mokėjimas, jeigu jis du kartus per bedarbio pašalpos mokėjimo laikotarpį atsisakė siūlomo darbo anksčiau nu-



rodytomis sąlygomis ir du kartas atsisakė profesinio mokymo; dėl nepateisinamos priežasties nustatytu laiku neatvyko į darbo biržą priimti pasiūlymo dirbti arba mokytis pagal profesinio mokymo programas.

Bedarbiai, kuriems darbo birža nustatyta tvarka negali pasiūlyti darbo, atitinkančio jų profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę, taip pat bedarbiai, neturintys profesinio pasirengimo, gali būti siunčiami mokytis profesijos, atitinkančios vietos darbo rinkos poreikius, arba tobulinti kvalifikaciją.

Mokymo laikotarpiu bedarbiams mokama 1,3 gaunamos bedarbio pašalpos dydžio bedarbio mokymo pašalpa, kuri negali viršyti 2 MGL.

Bedarbiams, kurie prieš siuntimą mokytis nebuvo įgiję teisės į bedarbio pašalpą, mokymosi metu mokama valstybės remiamų pajamų dydžio bedarbio mokymo pašalpa.

Bedarbių profesinis mokymas finansuojamas ir bedarbio mokymo pašalpos iš Užimtumo fondo lėšų bedarbiams mokamos ne ilgiau kaip 6 mėnesius. Kai kuriais atvejais, jeigu tam tikrai profesijai įgyti reikia daugiau laiko, trišalės komisijos prie darbo biržos siūlymu profesinio mokymo finansavimas ir bedarbio mokymo pašalpos mokėjimas gali būti pratęstas iki K) mėnesių.

Bedarbiams ir kitiems asmenims, užsiregistravusiems valstybinėje darbo biržoje, organizuojami viešieji darbai. Asmenims, dirbantiems viešuosius darbus, už darbo laiką mokamas darbo užmokestis, ne mažesnis už valstybės nustatytą minimalų valandinį atlygį. Tokie asmenys negauna bedarbio pašalpos, jeigu darbo užmokestis yra didesnis už šią pašalpą. Priešingu atveju darbo birža moka darbo užmokesčio ir bedarbio pašalpos skirtumą. Asmenys, dirbantys viešuosius darbus, toliau registruojami darbo biržoje, paliekant visas garantijas.

Gyventojų užimtumo nustatytos tvarkos laikymąsi kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija. Kilę ginčai nagrinėjami teisme.

Asmenys, nuslėpę arba pateikę neteisingas žinias ir dėl to gavę bedarbio pašalpą arba pasinaudoję kitomis iš Užimtumo fondo finansuojamomis priemonėmis, privalo per mėnesį nuo pareikalavimo dienos su tuo susijusias išlaidas grąžinti į Užimtumo fondą. Kilus ginčui minėtos išlaidos į Užimtumo fondą išieškamos teismine tvarka. Bedarbiai, suklastoję oficialius dokumentus ir dėl to pasinaudoję darbo biržos paslaugomis, atsako pagal BK 207 straipsnį.

Bedarbių registravimo, pašalpų jiems skyrimo ir mokėjimo tvarka patvirtinta Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1996 m. birželio 21 d. įsakymu Nr. 76 (Žin., 1996, Nr. 65-1561).

Konstitucinę teisę į darbą asmenys įgyvendina tiesiogiai sudarydami darbo sutartis su darbdaviais arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms.

įdarbinimas yra sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos ir organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį.

Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas nemokamai teikia Lietuvos darbo birža (respublikinė ir teritorinės) ir kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, teisėtai užsiimančios šia veikla.

Ieškantys darbuotojų darbdaviai turi informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas, darbo funkcijas ir darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas bei pretendentams įsidarbinti keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Teritorinės darbo biržos registruoja laisvas darbo vietas, viešai jas skelbia ir siūlo ieškantiems darbo asmenims.

Bedarbiai, turintys ar galintys turėti sunkumų susirasti darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos ar darbo patirties, ilgalaikio nedarbo ar darbingumo praradimo, gali būti papildomai remiami priimant juos į darbą. Darbo rinkoje papildomai remiami asmenys yra šie:

- 1) invalidai;
- 2) asmenys nuo šešiolikos iki dvidešimt penkerių metų, pirmą kartą pradedantys darbo veiklą;
- 3) ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip dveji metai;
- 4) asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai;
- 5) motina ar tėvas, auginanti (auginantis) vaiką iki aštuonerių metų;
- 6) asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip šeši mėnesiai;
- 7) profesinių, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų absolventai, pradedantys darbo veiklą pagal specialybę.

Motina ir tėvas, auginantys vaiką iki 8 metų, ir asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, laikomi darbo rinkoje papildomai remiamais bedarbiais, kai jie kreipiasi ne vėliau kaip per 6 mėnesių laikotarpį nuo priežasčių, dėl kurių nedirbo, pasibaigimo.

Darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių užimtumo rėmimo tvarką yra patvirtinusi Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2002 m. sausio 28 d. įsakymu Nr. 14 (Žin., 2002, Nr. 15-591).

Tarpininkauti dėl piliečių darbo užsienyje — išimtinė valstybės teisė, kurią įgyvendina Lietuvos darbo birža. Kitos įmonės, įstaigos ir organizacijos gali tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje tik turėdamos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotas licencijas.



Tarptautines įsidarbinimo sutartis Lietuva yra pasirašiusi su Vokietija, Švedija, Lenkija, Ukraina, Rusija, Čekija. Įvairiose valstybėse yra numatyti skirtingi įdarbinimo reikalavimai.

Pavyzdžiui, Vokietijoje įdarbinami 18-40 metų žmonės, mokantys vokiečių kalbą ir turintys trejų metų darbo stažą. Švedijoje gali stažotis nurodyto amžiaus žemės ūkio specialistai, mokantys anglų kalbą ir turintys dviejų metų darbo stažą. Norintys dirbti Švedijoje medikai turi mokėti dar ir švedų kalbą, viešbučių personalas — švedų ir vokiečių, kompiuterininkai — švedų kalbą. Lenkijoje darbdavys užsienietį darbininką turi aprūpinti gyvenamuoju plotu ir pan. Tiek Vokietijoje, tiek Švedijoje galima dirbti 18 mėnesių ir tik vieną kartą.

Asmenys, norintys dirbti minėtose šalyse, turi kreiptis į savo gyvenamosios vietos teritorinę darbo biržą. Galutinį sprendimą dėl kandidatų tinkamumo būti įdarbintiems minėtose šalyse priima Lietuvos darbo birža, pagal kurios atrinktus kandidatus iš užsienio valstybės gaunamas kvietimas atvykti dirbti.

Užsienio valstybių piliečiams, atsiųstiems ribotą laiką dirbti į Lietuvą, kai nuolatinė jų darbo vieta yra kitoje valstybėje, jų įdarbinimo mūsų šalyje veikiančiose įmonėse tvarką, jų darbo sąlygas ir kitas garantijas nustato Vyriausybė.

4.7. DARBO SUTARTIS

Konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą, kaip jau buvo minėta, žmonės realizuoja sudarydami darbo sutartis su darbdaviais. Ūkininkavimo rinkos metodų sąlygomis išaugo darbo sutarties, kaip pagrindinio darbo santykių reguliavimo instrumento vaidmuo.

Įvykę ekonominiai pokyčiai lėmė būtinumą iš naujo apibrėžti darbo sutarties sąvoką, jos šalis ir turinį, darbo sutarties sudarymo procedūrą ir jos pakeitimo tvarką, darbo santykių nutraukimo pagrindus ir dėl to šalims atsiradusias pasekmes.

Pasaulio civilizacija nežino geresnės darbo laisvės įkūnijimo darbo santykiais teisės formos, kaip darbo sutartis, kuri, viena vertus, suteikia galimybes kiekvienam asmeniui atlikti labiausiai jo interesus atitinkantį darbą, kita vertus, - atsižvelgia į darbdavio poreikius, pageidavimus pasirinkti jam tinkamus pagal kvalifikaciją ir sveikatos būklę darbuotojus.

Darbo rinkos formavimasis grindžiamas piliečių laisvu noru ieškoti jiems tinkamą darbą ir darbdavių, turinčių galimybę suteikti tokį darbą, valios išreiškimu.

4.7.1. Darbo sutarties sąvoka ir turinys

Naują darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo bendrąją tvarką nustato DK. Plačios darbo sutarties galimybės glūdi jos apibrėžime.

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu (DK 93 str.).

Darbo sutarties šalys, kaip matyti iš pateiktos sąvokos, yra *darbuotojas* ir *darbdavys*, apie kurių statusą plačiau buvo kalbėta nagrinėjant darbo teisės subjektus. Darbo teisės mokslas darbo sutarties sąvoką nagrinėja trimis tarpusavyje susijusiais aspektais: 1) kaip piliečių teisės realizuoti darbo laisvę vieną iš formų; 2) kaip darbo teisinių santykių atsiradimo ir jų tolesnės raidos pagrindą; 3) kaip darbo teisės normas, reguliuojančias asmenų priėmimą į darbą, darbuotojų perkėlimą į kitą darbą ir jų atleidimą.

Apibendrinant darbo sutarties sąvoką, galima pasakyti, kad:

- 1) *tai dvišalis susitarimas, numatantis tarpusavio teises ir pareigas;*
- 2) *darbuotojas įsipareigoja asmeniškai atlikti tam tikrą darbo funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu, nepavedant jos kitam asmeniui;*
- 3) *darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams;*
- 4) *tai atlygintina sutartis, pagal kurią darbdavys privalo mokėti darbuotojui už darbą sulgtą atlyginimą;*
- 5) *darbo sąlygas šalys gali nustatyti savo susitarimu, jeigu jos neprieštarauja teisės aktams ir kolektyvinei sutarčiai ir jei jos yra geresnės už numatytas nurodytuose dokumentuose*

Visi šie darbo sutarties požymiai leidžia atriboti darbo sutartį nuo kitų civilinių-teisinių sutarčių tam tikrais būdingais bruožais.

Palyginkime darbo sutartį ir rangos (civilinę) sutartį. Darbo sutarties dalykas yra individualus darbo funkcijos atlikimas, o ne materialaus daikto (konkreto užsakymo) galutinis rezultatas, kaip yra rangos sutartyje, kur darbas atliekamas atskiru užsakymu rangovo nuožiūra. Pagal rangos sutartį darbdavys



negali nubausti drausmine tvarka blogai dirbančių rangovų, neatsako už jų darbo organizaciją ir jo sąlygas. Be to, asmenims, dirbantiems pagal rangos, pavedimo ir kt., sudariusiems autorines sutartis, netaikomos darbo įstatymuose numatytos lengvatos ir garantijos (nemokamos pašalpos už laikinojo nedarbingumo laiką, nesuteikiamos kasmetinės atostogos ir t.t.).

Teisinė darbo sutarties reikšmė yra darbuotojo teisinių santykių atsiradimo ir tolesnės jų raidos pagrindas. Šalims pakeitus darbo sutarties sąlygas, kinta ir darbo teisiniai santykiai, o darbo sutarties nutraukimas reiškia darbo teisinių santykių pasibaigimą.

Darbo teisiniai santykiai tarp piliečio, įmonės, įstaigos ar organizacijos neatsižvelgiant į jų nuosavybės formas, kaip jau buvo minėta, atsiranda sudarytos darbo sutarties pagrindu, tarp kitų ir tais atvejais, kai jiems atsirasti darbo įstatymuose nustatytos kitos prielaidos: konkursas, renkamosios pareigos, kvalifikaciniai egzaminai ir kt.

Tam, kad būtų sudaryta darbo sutartis, darbuotojas ir darbdavys turi susitarti keletu iš principo svarbių klausimų, kurie sudaro *darbo sutarties turinį*, t.y. jos šalių sudarytas sutarties sąlygas, apibrėžiančias šalių teises ir pareigas. Darbo sutarties sąlygos gali būti skirstomos į sąlygas, sudarytas pačių šalių susitarimu, ir į sąlygas, nustatytas darbo įstatymų ir kitų norminių teisės aktų.

Sąlygos, kurias parengia susitariančios šalys, skirstomos į būtinąsias ir papildomas (fakultatyvines).

Kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sudaryti *dėl būtinųjų sutarties sąlygų*: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t.y. tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų.

Atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio, papildomo darbo ir antraeilių pareigų ir kt.).

Pirmoji iš būtinųjų sąlygų yra darbuotojo darbo vieta, t.y. įmonė, įstaiga, organizacija, jos struktūrinis padalinys pagal darbovietės buvimo vietą, o ne pagal darbo funkcijų atlikimo vietą. Tai reiškia, kad darbuotojas gali būti panaudojamas bet kokiame struktūriniame padalinyje (ceche, skyriuje, laboratorijoje), esančiame toje pačioje vietovėje. Todėl labai svarbu sudarant darbo sutartį nurodyti ne vien darbovietę, o konkrečią darbo vietą, t.y. įmonės padalinį. Šalims susitarus darbo sutartyje gali būti patikslintas konkretus mechanizmas arba agregatas, su kuriuo savo darbo funkcijas atliks darbuotojas. Kuo tiksliau yra apibrėžiama darbo vieta, tuo labiau konkretizuojamos darbuotojo darbo pareigos, darbo sąlygos, priklausančios lengvatos, tuo mažiau darbdavys turi galimybių perkelti darbuotoją be jo sutikimo į kitą įmonės padalinį.

Antroji sąlyga, dėl kurios būtina susitarti, - tai darbo funkcijos nustatymas, kitaip tariant, reikia sulygti, kuo ir kokį darbą darbuotojas dirbs. Darbo funkcija apibrėžiama nustatant, pagal kokią profesiją, specialybę ir kvalifikaciją darbuotojas dirbs arba kokias jis eis pareigas. *Profesija* — tai darbo veiklos sritis, apibūdinanti darbo funkcijas ir pobūdį (gydytojas, mokytojas, statybininkas ir pan.). *Specialybė* — tai siauresnė darbo veiklos sritis tam tikros profesijos ribose, reikalaujanti tam tikrų žinių ir įgūdžių (gydytojas stomatologas, geografijos mokytojas, tiltų statybininkas, ir pan.). *Kvalifikacija* — tai darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikros specialybės darbą lygis. Darbininkų kvalifikacija nustatoma tarifinėmis kategorijomis (pavyzdžiui, III kategorijos tekintojas), specialistų ir tarnautojų — kvalifikacinėmis kategorijomis (pavyzdžiui, aukščiausiosios kategorijos gydytojas), taip pat specialiais tarnybiniais laipsniais (miškų ūkyje, geležinkelių transporte, aviacijoje), rangais, užimamomis pareigomis. *Pareigos* — tai darbovietėje galiojančių pareigybių (etatų) struktūros schema, apibrėžianti darbuotojo kompetencijos ribas, jo teisių, pareigų ir atsakomybės apimtį. Sutartyje reikia nurodyti konkrečias pareigas, kad darbdavys negalėtų reikalauti, jog darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartyje. Kylant abejonėms dėl darbo funkcijos neapibrėžtumo, prie sutarties gali būti pridėta iš anksto parengta pareigybės instrukcija.

Bet kuri darbo sutartis, kurioje nėra aptartos šios dvi pirmosios būtinųjų sąlygų, negali būti pripažinta galiojančia.

DK 95 straipsnio 3 dalyje teigiama, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Kaip galima spręsti iš šios normos konstrukcijos, darbo apmokėjimo sąlygų nustatymas anksčiau buvo priskiriamas prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, o dabar nėra laikomas tokiomis sąlygomis, nors darbo sutartyje ir reikalaujama nurodyti konkrečią darbo užmokesčio sumą, kuri neturi būti mažesnė už valstybės nustatytą minimalią mėnesinę algą. Tokiu būdu sudarant darbo sutartį darbuotojui neatimama galimybė asmeniškai susitarti su darbdaviu dėl jo darbo apmokėjimo sąlygų.

Šalims susitarus dėl būtinųjų sąlygų, sutartis laikoma sudaryta, nes būtinųjų darbo sutarties sąlygų yra privalomos kiekvienai darbo sutarčiai ir nesant bent vienos, darbo sutartis laikoma nesudaryta, asmuo nepriimtas į darbą, neatsiranda darbo teisiniai santykiai.

Salių susitarimu gali būti numatytos ir papildomos (fakultatyvinės) sąlygos, konkretizuojančios šalių įsipareigojimus, tačiau jos negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Prie papildomų sąlygų, dėl kurių susitarus jos abiem šalims tampa privalomos, galima priskirti, pavyzdžiui, susitarimą dėl darbo ir poilsio laiko režimo, reguliaraus



papildomo mokymo, vežiojimo į darbą įmonės transportu, gyvenamojo ploto suteikimo ir pan. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja nurodytiems teisės aktams, taikomos šių aktų nuostatos. Ginčą dėl darbo sutarties taikymo sprendžia darbo ginčų nagrinėjimo organai.

4.7.2. Darbo sutarties rūšys

DK, atsižvelgiant į įvairių kategorijų darbuotojų darbo specifiką, jų užimtumo formas, gerokai išplėstas darbo sutarčių rūšių sąrašas. Dabar yra numatytos šios darbo sutarties rūšys: 1) neterminuotos; 2) terminuotos, laikinosios, sezoninės; 3) dėl papildomo darbo, antraeilių pareigų; 4) su namudininkais; 5) partnavimo darbui; 6) kitos.

Knygoje plačiau nagrinėsime tik tradicinėmis tapusias pagrindines darbo sutarčių rūšis — neterminuotų ir terminuotų darbo sutarčių teisinį reguliavimą. Kadangi kitų minėtų darbo sutarčių sudarymo pagrindus, jų vykdymo, pakeitimo ir pasibaigimo ypatumus pavesta nustatyti Vyriausybei, apsiribosime tik tokių darbo sutarčių trumpu reglamentavimu DK ir apie jų bendrus bruožus pakalbėsime remdamiesi kitų valstybių patirtimi.

Darbo sutartis dažniausiai sudaroma neapibrėžtam laikui (neterminuota). **Neterminuotoje darbo sutartyje** nėra aptartas jos veikimo laikas, t.y. ji sudaroma nuolatiniam darbui arba apskritai terminas nenustatomas. Neterminuota darbo sutartis tęsiasi tol, kol to panorės sudariusios sutartį šalys.

Sudarydamos darbo sutartį, šalys gali nustatyti jos galiojimo terminą. **Terminuota darbo sutartis** gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip 5 metams. Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo (tam tikro darbo užbaigimas, nustatytos užduoties įvykdymas, laikinai pavaduojamo darbuotojo sugrįžimas į darbą ir kt.) Sudaryti terminuotą darbo sutartį reikia ir tada, kai įstatyme numatyta, kad darbuotojas, ilgą laiką nedirbantis, išsaugo teisę į darbo vietą: asmenys, pašaukti į privalomąją krašto apsaugos tarnybą, moterys, turinčios vaikų iki 3 metų amžiaus ir išėjusios atostogų jiems prižiūrėti, ir pan.

Su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, terminuota

4. DARBO TEISĖ

darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimo laikui (kadencijai), pavyzdžiui, su išrinktu pedagoginiu ar mokslo darbuotoju, akcinės bendrovės administracijos vadovu, visuomeninių organizacijų vadovais ir kt.

Taigi terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma, tik esant šioms sąlygoms:

- 1) *kai darbo sutartis sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimui;*
- 2) *kai darbas yra neabejotinai nenuolatinio (laikino ar sezoninio) pobūdžio;*
- 3) *kai tokia sutarties forma tiesiogiai numatyta įstatymo;*
- 4) *kai pats darbuotojas sutinka sudaryti tokią sutartį.*

Nė vienai iš šalių nesilaikant minėtų sąlygų, darbo sutartis tampa neterminuota. Jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota sutartis.

Darbuotojo, dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, teisės ir pareigos iš esmės niekuo nesiskiria nuo kitų darbuotojų: jis turi teisę į kasmetines atostogas, socialinį aprūpinimą laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, jam galioja įmonės lokaliniai teisės aktai, gali būti taikoma drausminė bei materialinė atsakomybė ir kr.

Darbo sutarties terminui pasibaigus, šalys turi teisę nutraukti darbo sutartį dėl termino pasibaigimo. Kadangi praktikoje dažnai terminuota darbo sutartis, jos terminui pasibaigus, yra įvairiais motyvais toliau pratęsiama, nekeičiant jos statuso, todėl DK yra konkretizuojami atvejai, kai terminuota darbo sutartis tampa neterminuota. Tai, kai:

1) darbo sutarties terminui pasibaigus, darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui;

2) kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas (pavyzdžiui, nuolatinis darbuotojas po atostogų arba privalomąją karo tarnybą atlikęs karys negrįžta į darbą ir pan.);

3) jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiama arba nutraukiama, bet nepaėjęs vienas mėnesių nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui, išskyrus atvejus, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio ir kai terminuota sutartis yra sudaryta su renkamaisiais darbuotojais. Ginčus šiuo klausimu sprendžia darbo ginčus nagrinėjantys organai. Jeigu darbo sutartis pripažįstama neterminuota, pertrauka darbe įskaičiuojama į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje.



Negalima nepažymėti, kad terminuota darbo sutartis darbuotojai ne-naudinga, nes jis gali nutraukti tokią darbo sutartį savo noru tik prieš 14 dienų įspėjęs darbdavį arba dėl svarbių priežasčių, o darbdavys sutarties galiojimo metu gali ją nutraukti bendrais pagrindais (pavyzdžiui, dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo ar kitų neigiamų motyvų) ar šalių susitarimu, o jos galiojimo terminui pasibaigus — atleisti darbuotoją be išankstinio įspėjimo ir nemokant išeitinės išmokos. Tuo neretai piktnaudžiauja darbdaviai, pasinaudodami asmenų, norinčių bet kokiomis sąlygomis įsidarbinti, sutikimu. Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad priimamas dirbti pagal terminuotą darbo sutartį darbuotojas turi būti įspėtas, kad siūlomas tik laikino pobūdžio darbas ir jo terminas įrašytas darbo sutartyje.

Terminuotos darbo sutarties tipiška atmaina yra **sezoninė darbo sutartis**, nors jos ir nėra tapačios. Sezoninė darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip 8 mėnesiai, ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą, atlikti. Iki tol bus patvirtinta naujai, dar galioja Sezoninio darbo sutarties nuostatos ir sezoninių darbų sąrašas patvirtintas Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 154 (Žin., 1994, Nr. 19-313). Šiame sąraše yra išvardyti 25 rūšių sezoniniai darbai, kurie nei darbdavio, nei darbuotojo susitarimu negali būti pakeisti. Tai mūrijimas, betonavimas, kiti statybiniai darbai atvirame ore; žemės darbai (melioravimas, kasyba); geodezijos ir topografijos bei žemėtvarkos lauko darbai; daržovių auginimas atvirame grunte; vaisių ir uogų skynimas ir perdirbimas; žemės ūkio produkcijos auginimas ir derliaus nuėmimas; miško ūkio darbai; upių transporto darbai; patalpų šildymas (kūriko darbas); patarnavimo darbai turistinėse bazėse, sanatorijose ir poilsio namuose, kurie veikia ne ištisus metus arba kuriuose vasarą padaugėja vietų ir kt.

Sezoninio darbo sutartyje, be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodoma ir tai, jog darbuotojas priimtas dirbti sulygtą sezoninį darbą pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją, ir nurodytas sutarties terminas. Darbuotojams, dirbantiems vieną sezoną, kasmetinės atostogos nesuteikiamos, o atleidžiant juos iš darbo už nepanaudotas atostogas mokama pinigine kompensacija. Darbuotojams, pratęsusiems darbo sutartį kitam sezonui, kasmetinės atostogos suteikiamos tarpsezoniniu laikotarpiu.

Sezoninio darbo sutartis gali būti nutraukta pasibaigus sutarties terminui, taip pat darbuotojo pareiškimu prieš laiką, apie tai įspėjus darbdavį prieš 5 kalendorines dienas: kai sezoniniai darbai dėl gamybinių priežasčių arba sumažėjus darbų apimčiai sustabdyti ilgiau kaip 2 savaites; kai darbuotojas ilgiau kaip 1 mėnesį per sezoną neatvyksta į darbą dėl laikinojo nedarbingumo. Dėl šių priežasčių darbuotojas apie atleidimą neišspėjamas, tačiau jam išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka.

Įstatymų leidėjas grįžo prie senos terminuotos sutarties rūšies — prie laikinųjų darbo sutarčių. **Laikinoji darbo sutartis** yra darbo sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikotarpiui, paprastai, laikinai nesančių darbuotojų, kuriems įstatymai išsaugo teisę sugrįžti į ankstesnes pareigas, pavaduoti arba kokiems nors nedidelės apimties darbams atlikti. Nurodytas laikinojo darbe.) terminas yra ribotas ir jis negali būti pailgintas nei darbdavio sprendimu, nei šalių susitarimu, tačiau manome, kad pagal terminuotos sutarties taisyklę, jeigu laikinai priimtas darbuotojas dirbo ilgiau kaip du mėnesius ir nei viena iš šalių nepareikalavo nutraukti darbo sutartį jis laikomas nuolatiniu darbuotoju nuo pirmos darbo dienos.

Viena iš darbo organizavimo formų yra **papildomo darbo ir antraeilių pareigų sutartis**. Darbuotojas, kaip pasakyta DK 114 straipsnyje, gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą.

Papildomo darbo sutarties esmė pasireiškia tuo, kad darbuotojas per nustatytą darbo dienos laiko trukmę be savo pagrindinio darbo, sulygto darbo sutartyje, toje pačioje darbovietėje atliks kitos profesijos ir kitų pareigų papildomą darbą. Tokį darbą paprastai lemia ekonominis tikslingumas ir jokių būdu neturi atsiliiepti produkcijos arba teikiamų paslaugų kokybei. Papildomo darbo terminas nėra ribojamas ir priklauso nuo šalių susitarimo.

Darbuotojas gali eiti *antraeiles pareigas* arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu tai nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Antraeilininkai sudaro dvi darbo sutartis: vieną- pagrindinėje darbovietėje, antrą— kitoje darbovietėje už tam tikrą užmokestį. Vienas iš pagrindinių reikalavimų eiti antraeiles pareigas yra, kad toks darbas neturi būti dirbamas pagrindiniu darbo laiku ir kad nepažeistų pagrindinio darbdavio interesų. Šiuo metu tokios pareigos vadinamos darbu ne pagrindinėje darbovietėje ir ypač paplitęs tarp pedagoginių, medicinos ir kai kurių kitų kategorijų darbuotojų. Darbas ne pagrindinėje darbovietėje turi tam tikrus ypatumus: nereikia pagrindinės darbovietės administracijos sutikimo; sudaroma atskira darbo sutartis; ribojamas poilsio laikas per parą; atostogos abiejose darbovietėse suteikiamos tuo pačiu metu; galioja bendri darbo sutarties nutraukimo pagrindai. Įstatymai draudžia darbus kitoje darbovietėje nepilnamečiams, valstybės tarnautojams (išskyrus pedagoginį, mokslinį darbą ir kūrybinę veiklą), kai kurių įmonių vadovaujantiems darbuotojams.

Su tam tikrų kategorijų darbuotojais (moterimis, auginančiomis mažamečius vaikus, invalidais, neįgaliais asmenimis, pensininkais, ligonius slaugančiais asmenimis, sezoniniais darbuotojais tarpsezoniniu laikotarpiu ir kt.) gali būti sudaryta **darbo sutartis su namudininkais**. Tokioje sutartyje nustatoma, kad sulygtą darbo funkciją darbuotojas (namudininkas) atliks savo namuose as-



meniniu darbu arba padedamas šeimos narių ir įsipareigoja gaminti tam tikrą produkciją, naudodamas įmonės arba nuosavas medžiagas, įrankius ar įrenginius, arba įgytus už įmonės lėšas, ar atlikti tam tikras paslaugų rūšis piliečiams ir organizacijoms. Darbo procesų organizavimas namų sąlygomis leidžiamas tik asmenims, turintiems higienos ir priešgaisrinės priežiūros reikalavimus atitinkančias gyvenamąsias ir buitines patalpas, taip pat specialius įgūdžius arba galinčius juos įgyti. Namudininkams nustatomas vienetinis darbo užmokestis už faktiškai atliktus darbus arba pagamintą produkciją. Namudininkai patys nustato savo darbo ir poilsio laiką. Jiems, kaip ir kitiems darbuotojams, suteikiamos nustatytos trukmės kasmetinės atostogos ir taikomos kitos darbo įstatymų nuostatos.

DK numatyta ir **patarnavimo sutartis** - tai darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja teikti darbdaviui (paprastai fiziniam asmeniui) asmenines namų ūkio paslaugas (auklės, slaugytojos, virėjos, vairuotojo, pagalbinių darbininko ir kt). Sudarant tokią sutartį namų ūkyje, gali būti neatsižvelgiama į diskriminacinius draudimus dėl tautybės, lyties, religinių įsitikinimų ir pan., nustatomos specifinės darbo ir poilsio laiko režimo ir darbo apmokėjimo taisyklės. Kai kur sudaryti tokias sutartis leidžiama, jei darbo trukmė yra ne trumpesnė kaip 10 dienų per mėnesį, kartu draudžiama jas sudaryti su artimais giminaičiais, išskyrus sunkių ligonių ir neįgaliųjų priežiūrą ir kitais atvejais. Darbo pagal sutartį laikas įskaičiuojamas į bendrąjį ir nepertraukiamąjį darbo stažą.

Darbo sutarčių su ūkininkų ūkių ir kitų žemės ūkio subjektų darbuotojais, specialiosios paskirties įmonių darbuotojais, kurių veikla gali sukelti šių įmonių veiklos sutrikimų, susijusių su itin sunkiomis pasekmėmis žmonėms ir gamtai, taip pat sutarčių, sudaromų kitais įstatymų numatytais atvejais, ypatumus DK, kitų įstatymų nustatyta tvarka nustato kolektyvinės sutartys ir tų rūšių darbo sutartis reglamentuojantys norminiai teisės aktai.

4.7.3. Darbo sutarties sudarymas

Darbo įstatymai numato tam tikrą priėmimo į darbą, darbo sutarties sudarymo ir jos įforminimo procedūrą. Visų pirma darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl anksčiau aptartų darbo sutarties sąlygų.

Darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą, kurią pasirašo darbdavys arba jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas dviem egzemplioriais. Vienas egzempliorius įteikiamas darbuotojui, kitas lieka darbdaviui. Darbo sutartis tą pačią dieną įregistruojama Darbo sutarčių registravimo žurnale, kurio

forma ir taisyklės iki bus parengtos naujos yra patvirtinusi Vyriausybė 1996 m. liepos 30 d. nutarimu Nr. 912 (Žin., 1996, Nr. 75-1809). Toks žurnalas nepri-
valomas, jei darbdavys yra fizinis asmuo, samdantis tris ir mažiau darbuotojų.

Ne vėliau kaip prieš darbo pradžią kartu su antruoju darbo sutarties eg-
zemplioriumi darbdavys įteikia darbuotojui jo tapatybę patvirtinantį dokumentą
(darbo pažymėjimą). Darbo sutarties pavyzdinę formą, registravimo taisyklės,
taip pat darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento formą, jo išdavinio, ne-
šiojimo bei pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarką nustato Vy-
riausybė. Darbuotojas privalo pradėti dirbti kitą dieną po sutarties sudarymo,
jeigu vėlesnė darbo pradžia nenustatyta šalių susitarimu.

Siekdamos sustiprinti kovą su nelegaliu darbu, valstybės institucijos įvedė
gana griežtą priimtų darbuotojų apskaitos tvarką. Pagal šiuo metu galiojančius
norminius aktus darbdavys apie priimtą dirbti darbuotoją privalo tą pačią dieną
pranešti „Sodros“ teritoriniam skyriui, išsiųsdamas jam nustatytos formos prane-
šimą (Žin., 2001, Nr. 42-1485). Priimti dirbti asmenys įrašomi į darbo laiko
apskaitos, kuri vykdoma pagal Statistikos departamento 2000 m. kovo 29 d.
įsakymu Nr. 32 rekomenduojamą tvarką, žiniaraščius (Žin., 2000, Nr. 30-852).

Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo pa-
sirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis,
kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais
aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Jeigu darbuotojas nebuvo pasirašytinai su-
pažindintas su darbo sąlygomis ir minėtais lokaliniais aktais, tai jų nesilaikymas
negali būti kvalifikuojamas kaip darbuotojo kalti veiksmai.

Darbdavys užtikrina, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius
su juo darbo sutartį, įteikus jam antrą sutarties egzempliorių ir išdavus jo tapa-
tybę patvirtinantį dokumentą.

Už darbo sutarties sudarymą, jos įregistravimą, darbuotojo tapatybę pa-
tvirtinančio dokumento išdavimą, jo laikymo tvarkos nustatymą bei pateikimo
kontroliuojančioms organizacijoms užtikrinimą yra atsakingas darbdavys. Jeigu
darbdavys arba jo įgaliotas asmuo pažeidžia šiuos reikalavimus, Valstybinės
darbo inspekcijos pareigūnai surašo administracines teisės pažeidimo protokolą
ir gali nubausti kaltuosius asmenis pagal ATPK 41 straipsnį bauda nuo 500 iki
5000 litų kaip už darbo įstatymų pažeidimą.

Priėmimas į darbą kai kuriose įmonėse, įstaigose, organizacijose yra įfor-
minamas administracijos įsakymu (potvarkiu), tačiau darbo sutarties sudarymo
negalima tapatinti su įsakymu ar potvarkiu dėl priėmimo į darbą. Kaip buvo
minėta anksčiau, darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo
sutarties sąlygų (apie jas buvo kalbama anksčiau) ir įformino darbo sutartį, o ne
nuo įsakymo dėl priėmimo į darbą pasirašymo momento. Šiuo atveju įsakymas



yra tik priėmimo į darbą įforminimo aktas, t. y. teisinis pagrindas įtraukti darbuotoją į etatų sąrašus, mokėti jam darbo užmokestį ir pan.

Prieš sudarant darbo sutartį reikia patikrinti, ar darbuotojas atitinka įstatymo nustatytus reikalavimus. Todėl darbdavys turi pareikalauti tam tikrų dokumentų. Pagal DK, kitus įstatymus ir norminius aktus kiekvienas priimamasis į darbą privalo pateikti tokius dokumentus:

asmens tapatybę patvirtinanti dokumentą (pasą, asmens tapatybės kortelę, o nepilnametis — gimimo liudijimą). Šių dokumentų reikia, kad būtų galima nustatyti priimamojo asmenybę, teisinį statusą (pavyzdžiui, ar asmuo yra nuolatinis Lietuvos Respublikos gyventojas, ar ne), amžių.

Valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą, kuris yra pagrindinis asmens dokumentas, liudijantis per visą darbo veiklą jo įgytą darbo stažą bei socialinio draudimo įmokų mokėjimą. Jei asmuo neturi šio pažymėjimo (stoja į darbą pirmą kartą), tai darbdavys privalo jam išduoti pažymą, su kuria jis galėtų jį gauti. Valstybinio socialinio draudimo pažymėjimų išdavimo ir pildymo tvarką reglamentuoja Apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu įskaitos taisyklės, patvirtintos Vyriausybės 1995 m. birželio 5d. nutarimu Nr. 782 (Žin., 1995, Nr. 48-1172). Valstybinio socialinio draudimo pažymėjimus (kitais nei buvusias darbo knygeles) saugo ne darbdavys, o darbuotojas. Darbuotojas privalo kasmet darbdavio nustatyta tvarka pateikti šį pažymėjimą, kad jame būtų padarytas įrašas apie turėtas draudžiamąsias pajamas ir „Sodrai“ pervestas valstybinio socialinio draudimo įmokas.

Jeigu darbo įstatymai sieja priėmimą į darbą su tam tikru išsilavinimu ar profesiniu pasirengimu, darbdavys privalo pareikalauti, kad pradedantis dirbti asmuo pateiktų tai patvirtinančius dokumentus apie atitinkamą mokslo įstaigos ar specialių kursų baigimą (diplomą, licenciją, vairuotojo ar mašinisto pažymėjimą, elektriko ar santechnikos sertifikatą ir pan.).

Darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos (galimų traumų ar kitokio sveikatos pakenkimo tikimybės dėl kenksmingo ir pavojingo darbo) veiksmų, kurių darbas susijęs su pavojingų kancerogeninių (skatinančių piktybinio naviko susidarymą) medžiagų naudojimu darbo procese, sveikatą privalo pasitikrinti prieš įsidarbindami, dirbant ir pakeitus darbą, kad būtų nustatyta, ar jie pagal sveikatos būklę tinka pavedamam darbui ir siekiant užkirsti kelią profesinėms ligoms.

Maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, taip pat kai kurių įmonių darbuotojų medicinos apžiūros stojant į darbą ir vėliau atliekamos gyventojų sveikatos apsaugos tikslais.

Darbuotojų, kuriems leidžiama dirbti tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis ligomis, sveikatos tikrinimosi tvarką yra patvirtinusi Vyriausybė 2002 m. liepos 16 d. nutarimu Nr. 1145 (Žin., 2002, Nr. 73-3127).

Priimdamas į darbą nepilnametį nuo 14 — 16 metų, darbdavys privalo pareikalauti gimimo liudijimo, mokyklos, kurioje mokosi, taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštiško sutikimo bei vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimo. Visi jaunesni kaip 18 metų amžiaus asmenys priimami į darbą tik po išankstinės medicininės apžiūros ir vėliau, iki sueis 18 metų amžiaus, jiems kasmet privaloma medicininė apžiūra. Asmenims iki 18 metų draudžiamų dirbti darbų, kenksmingų ir pavojingų veiksmų sąrašą yra patvirtinusi Vyriausybė 1996 m. rugsėjo 11 d. nutarimu Nr. 1055 (Žin., 1996, Nr. 87-2065), o įdarbinamų nepilnamečių kaip ir įvairių kategorijų asmenų sveikatos tikrinimo tvarka nustatyta Sveikatos apsaugos ministerijos 2000 m. gegužės 31 d. įsakymu Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ (Žin., 2000, Nr. 47-1365).

Darbdavys turi teisę pareikalauti ir kitų įstatymuose numatytų dokumentų. Pavyzdžiui, visi mūsų šalies piliečiai — vyrai nuo 16 iki 45 metų amžiaus (karo prievolinkai), - remiantis Karo prievolės įstatymu (1996 m.), privalo pateikti darbdaviui atitinkamą *teritorinės karinės įskaitos įstaigos dokumentą*, kad jie yra įrašyti į karinę įskaitą pagal savo gyvenamąją vietą. Darbdavys turi teisę pareikalauti ir kitų įstatymų nustatytų dokumentų, tačiau kartais, nenorėdamas priimti į darbą, reikalauja iš darbuotojo nereikalingų papildomų dokumentų, pavyzdžiui charakteristikos iš ankstesnių darboviečių, pažymų apie turimą gyvenamąjį plotą, šeimos sudėtį ir pan. Už įstatyme numatytų būtinų dokumentų nepareikavimą iš visų darbuotojų darbdaviai gali būti baudžiami administracine bauda.

Sudėtinga šalies ekonominė ir socialinė padėtis, didelis nedarbo lygis sudaro sąlygas plisti nelegaliam darbui, išryškina pagrindines jo tendencijas. Nelegalus darbas pasireiškia tokiomis valstybės ir visuomenės apgaulinėjimo formomis, kai neteisėtu būdu verčiamasi ūkine komercine, finansine ir profesine veikla, slepiami samdomieji darbuotojai, nemokami mokesčiai.

Valstybinės darbo inspekcijos ir kitų valstybės įgaliotų institucijų duomenimis nemažai šalies žmonių dirba vadinamojoje juodojoje rinkoje, t.y. neįtorminus darbo sutarčių. Šitaip nelegalūs darbdaviai vengia mokėti dideles įmokas į valstybės biudžetą, o patys darbuotojai yra neapdrausti ir taktiškai be teisiai, nustoja bet kokių socialinių garantijų nelaimingo atsitikimo, ligos ar kitais su darbo procesu susijusiais atvejais, toks darbas neįeina į senatvės pensijos stažą. Nelegalių darbuotojų atleidimo be jokio teisinio pagrindo metu jiems neišmokamos jokios kompensacijos ir išeitinės išmokos.



Siekdamas veiksmingai kovoti su tokiais neigiamais visuomenės ir valstybės reiškiniiais, įstatymų leidėjas nuolat griežtina kovą su nelegaliai dirbamu darbu, reikalaujamas, kad darbdaviai ir darbuotojai laikytųsi darbo įstatymų ir mokėtų priklausančius mokesčius. Ne kartą buvo sename DSĮ buvo ieškoma tobulesnių nelegalaus darbo apibrėžimo kriterijų, sugriežtinta administracinė atsakomybė už tokį darbą.

Pagal DK 98 straipsnio redakciją **nelegaliu darbu** laikomas darbas: esant būdingiems numatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties; dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.

Kartu minėtame straipsnyje dėl aiškumo pabrėžta, kad nelegaliu darbu nelaikomi: pagalbos (talkos) ir savanoriški darbai. Tokių darbų sąlygas ir atlikimo tvarką įpareigota nustatyti Vyriausybė.

Kadangi Vyriausybė palyginti neseniai (2001 m. gruodžio mėn.) atskirais nutarimais yra patvirtinusi pagalbos (talkos) darbų atlikimo ir savanoriškų darbų organizavimo tvarką, manome, kad tikslinga glaustai apibrėžti, kas yra šie darbai (Žin., 2001, Nr. 105-3759; Žin. 2001, Nr. 106-3801).

Talka — tai fizinių asmenų telktinė tarpusavio pagalba žemės ar namų ūkio darbams atlikti. Pagalbos (talkos) darbų organizatorius (fizinis asmuo), kviečiantis ne jaunesnius kaip 13 metų talkos dalyvius ne ilgesnei kaip 3 dienos iš eilės pagalbai (talkai) atlikti žemės ūkio ir namų ūkio darbams atlikti. Pagalbos (talkos) darbams atlikti darbo sutartis raštu paprastai nesudaroma, talkininkams už darbą nemokama. Jie gali būti maitinami ir apgyvendinami pas asmenį, kurio naudai atliekami šie darbai.

Savanoriškų darbų organizatoriai — juridiniai asmenys kaip labdaros ir paramos gavėjai, taip pat politinės partijos, organizacijos ir profesinės sąjungos, kurių nariai — Lietuvos piliečiai, užsieniečiai ir asmenys be pilietybės — laisva valia ir niekieno neverčiami atlieka visuomenei naudingą darbą, negaudami už tai atlygio. Santykiai tarp savanoriškų darbų organizatoriaus ir savanorio yra civiliniai teisiniai santykiai. Vienos iš šalių pageidavimu su savanoriais gali būti sudaroma rašytinė savanoriškų darbų atlikimo sutartis, kurioje gali būti susitariama dėl (kelionės, nakvynės, spec. drabužių) kompensavimo ir kitais vidaus tvarkos klausimais.

Pagal galiojančią tvarką, be Valstybinės darbo inspekcijos, kontroliuoti, ar įmonėse, įstaigose ir organizacijose nedirbamas nelegalus darbas, įpareigos Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, Valstybine mokesčių inspekcija, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba, Policijos departamentas.

Šių valstybės institucijų pareigūnai turi teisę kaltiems dėl dirbamo nelegalaus darbo asmenims surašyti administracinės teisės pažeidimų protokolus,

4. DARBO TEISE

darbo inspektoriams suteikta teisė iš darbdavio laikinai paimti darbo sutarčių registravimo žurnalą, daryti išrašus ar kopijuoti reikalingus dokumentus (ATPK 259⁹ str.). Šias bylas nagrinėja ir nuobaudas skiria Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnai.

Už nelegalų darbą administracinę atsakomybę traukiami darbdaviai ar jų įgalioti asmenys. Jie turi sumokėti baudą už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį po 10000 litų, o asmenys, dirbantys nelegalų darbą, — po 50 litų.

Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine bauda už ankščiau minėtą pažeidimą — užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį po 20000 litų, o asmenims, dirbantiems nelegalų darbą, — po 100 litų (ATPK 41³ str.).

Asmenims, kurie savanoriškai praneša atitinkamoms valstybės institucijoms apie savo nelegaliai dirbamą darbą, administracinė nuobauda neskiriama.

Kaip jau buvo minėta, darbo įstatymai, kiti norminiai aktai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti, kad į tam tikras pareigas darbuotojas priimamas ne vien šalių susitarimu, bet skiriamas konkurso, rinkimų būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus.

Konkursas yra ypatinga darbuotojų parinkimo į tam tikras pareigas ar tam tikriems darbams atlikti tvarka, kai sprendimą dėl darbuotojų tinkamumo priima kolegialus organas (mokslo taryba, speciali konkurso komisija ir kt.). Konkurso būdu gali būti skiriama į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat į tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliama intelekto, fiziniai, medicinos ar kiti reikalavimai.

Konkursinių pareigų sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse tvarką nustato Vyriausybė. Kitose darbovietėse konkursinių pareigų sąrašus ir konkursų nuostatus tvirtina darbdavys arba jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę.

Konkursas gali būti *uždaras* (skelbiamas tam tikroms pareigoms eiti tarp tos įmonės, įstaigos, organizacijos ar jos padalinių darbuotojų) arba *viešas* (skelbiamas viešai ir jame gali dalyvauti visi norintieji).

Konkursas gali būti vykdomas *raštu* (testai), pagal reikalą atsižvelgiant į konkurso dalyvių pateiktus išsilavinimo dokumentus, tarnybines charakteristikas ir rekomendacijas apie ankstesnę veiklą, testų rezultatus. Konkursas *žodžiu* paprastai vyksta pokalbio forma, kurio metu patikrinami stojančiojo į valstybės tarnybą gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Konkursas pokalbio forma kartais baigiasi kvalifikaciniu egzaminu.

Kolegialaus organo, paskelbusio pretendentą nugalėtoju, sprendimas darbdaviui yra privalomas. Šiuo atveju darbdavys negali atsisakyti priimti į darbą konkursą laimėjusio darbuotojo, jam negali būti nustatomas išbandymas.



Į pareigas, įtrauktas į konkursinių pareigų sąrašą, konkursų nuostatuose numatytais atvejais iki konkurso asmuo gali būti priimamas pagal terminuotą darbo sutartį, bet ne ilgesniam negu vienerių metų laikui.

Renkamosios pareigos — tai pareigos, užimamos pagal rinkimų, kurių tvarką nustato įstatymai, reglamentuojantys atitinkamos rūšies įmonių, įstaigų ir organizacijų veiklą, ir jų įstatai ar kolektyvinės sutartys, rezultatus. Darbuotojams, atleistiems iš darbo ryšium su jų išrinkimu į renkamasias pareigas, baigusiems kadenciją įstatymų numatytais atvejais sutelkiamas pirmesnis darbas, o jo nesant — kitas lygiavertis darbas. Tokia nuostata, pavyzdžiui, nustatyta PSĮ ir kitur.

Gali būti pareikalauta, kad kandidatai, pretenduojantys eiti pareigas arba dirbti darbus, reikalaujančius specialių žinių (darbas su kompiuteriu, užsienio kalbų mokėjimas ir kt.), išlaikytų **kvalifikacinius egzaminus**. Kvalifikacinius reikalavimus ir egzaminų tvarką valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Kitose darbovietėse kvalifikacinius reikalavimus nustato darbdavys, atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę.

Siekiant apsidrausti nuo klaidų, pasirenkant darbuotojus, darbdavys, ypač privačiose struktūrose, stengiasi patikrinti jų kvalifikaciją ne tik pagal pateiktus dokumentus, bet ir pagal priimamųjų faktinį darbą. Tuo tikslu įstatymai leidžia sudaryti darbo sutartį su **išbandymo** sąlyga.

Išbandymas sudarant darbo sutartį šalių susitarimu gali būti nustatytas priimant asmenį dirbti tiek į pagrindinę darbovietę, tiek į antraeiles pareigas, taip pat sudarant neterminuotas ar terminuotas darbo sutartis.

Pagal DK 105 straipsnio 1 dalį išbandymas sudarant darbo sutartį gali būti dviejų rūšių: 1) darbdavio iniciatyva — *norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, ar jam pakanka profesinių žinių*; 2) stojančiajam dirbti pageidaujant, *ar darbas atitinka jo interesus*. Išbandymo sąlyga ir rūšis turi būti nustatoma darbo sutartyje. Priešingu atveju gali būti laikoma, kad išbandymas nenustatytas apskritai, o jei darbo sutartyje išbandymo rūšis tiksliai neapibūdinta, yra pagrindas manyti, kad nustatytas abiejų rūšių išbandymas. Nuo išbandymo rūšies priklauso darbo sutarties nutraukimo tvarka, nors išbandymo laikotarpiu darbuotojui taikomos visos darbo įstatymų nuostatos.

Išbandymas gali būti nustatytas tik priimant į darbą, bet ne vėliau, t.y. darbo sąlygų pakeitimo metu. Kai kuriose įmonėse įsigalėjusi neteisinga praktika: kad darbdavys bet kada galėtų atleisti darbuotoją, pratęsimas pasibaigusio išbandymo laikas, šis asmuo vėl priimamas dirbti į tą patį darbą su nauju bandomuoju terminu.

Išbandymas, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, nenustatomas priimant į darbą asmenis: *iki 18 metų; pareigoms konkurso ar rinkimų būdu, tai pat išlaikiusius kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti; darbdavių susitarimu perkeliamus dirbti į kitą darbovietę; kitais darbo įstatymą nustatytais atvejais*. Tai reiškia, kad minėtų kategorijų asmenys gali būti priimti į darbą neterminuotam ar terminuotam laikui nenustačius išbandymo.

Paprastai išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip 3 mėnesiai, tačiau įstatymų nustatytais atvejais norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti taikomi ilgesni išbandymo terminai, bet ne ilgesni kaip 6 mėnesiai. Į išbandymo terminą neįskaitomi laikotarpiai, kai darbuotojas nebuvo darbe (dėl laikinojo nedarbingumo ar kitų svarbių priežasčių). Ilgesnio išbandymo laikotarpio, nei numatytas įstatymuose, negalima nustatyti remiantis poįstatyminiais aktais, kolektyvine sutartimi, šalių susitarimu. Išbandymo terminai skaičiuojami kalendorinėmis, o ne darbo dienomis.

Jei darbdavys savo nuožiūra pripažino, kad išbandymo norint, patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš 3 dienas ir nemokėti jam išeitinės kompensacijos.

Jei išbandymas yra nustatytas siekiant patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, jo rezultatus įvertina pats darbuotojas. Per išbandymo terminą darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš 3 dienas. Kai išbandymo terminas pasibaigia, o darbuotojas tebedirba, yra laikoma, kad jis išbandymą išlaikė (be jokio papildomo teisinio įforminimo) ir nutraukti darbo sutartį leidžiama tik remiantis bendraisiais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais ir laikantis įstatymuose nustatytos tvarkos.

4.7.4. Garantijos ir apribojimai priimant į darbą

Darbo sutarties sudarymo procesas — tai asmens priėmimas į darbą. Įstatymas, numatydamas priėmimo į darbą tvarką, nustato ir teises garantijas bei apribojimus sudarant darbo sutartį.

Garantijos priimant į darbą — tai laidavimas tam tikrų teisių, kurios teikiamos asmenims sudarant su jais darbo sutartis. Darbo įstatymai apriboja darbdavio laisvę pasirinkti darbuotojus ir neleisti nepagrįstos jų diskriminacijos. DK 96 straipsnis draudžia atsisakyti priimti asmenį į darbą dėl jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, religinių pažiūrų ir kitų aplinkybių, nesusi-



jusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis (kvalifikacija, specialybe, patirtimi, įgūdžiais ir kt.).

Priimamųjų diskriminaciją reikia atskirti nuo darbo įstatymų diferenciacijos, nustatančios darbinės lengvatas ir išlygas tam tikroms kategorijoms, darbuotojų grupėms (paaugliams, invalidams, moterims), asmenims, dirbantiems kenksmingomis sąlygomis ir kt.

Papildomos įdarbinimo garantijos arba darbo vietų steigimo kvotos gali būti taikomos labiausiai socialiai pažeidžiamiems asmenims. BRI 8 straipsnyje nurodyta, kad papildomos užimtumo garantijos taikomos: nepilnamečiams iki 18 metų; moterims, turinčioms vaikų iki 14 metų, ir vieniems vyrams, auginančiams iki tokio pat amžiaus vaikus; asmenims, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją likę ne daugiau kaip 5 metai; asmenims, grįžusiems iš įkalinimo vietų, taip pat invalidams. Todėl darbdaviui draudžiama atsisakyti priimti nurodytų kategorijų asmenis į jiems rezervuotas vietas.

Tarp darbuotojų, stojančių į darbą, išskiriami asmenys, su kuriais darbdavys privalo sudaryti darbo sutartį. Tai darbuotojai, kurie, esant raštiškam darbdavių susitarimui, kviečiami į darbą iš kitos organizacijos perkėlimo tvarka. Darbo sutartis naujojoje darbovietėje turi būti sudaryta pirmą darbo dieną po atleidimo iš ankstesniojo darbo dienos, jeigu šalių susitarimu nenumatyta kitaip.

Draudžiama atsisakyti priimti į darbą ir kitais įstatymuose nustatytais atvejais. Pavyzdžiui, pagal Invalidų socialinės integracijos įstatymą (1991 m.) darbdavys negali atsisakyti priimti į darbą invalido arba kitaip jį diskriminuoti vien dėl jo invalidumo, jeigu invalido kvalifikacija yra tinkama. Kaip jau buvo minėta, garantijas grįžti į pirmesnę darbą ir atnaujinti darbo sutartis turi ir renkamieji darbuotojai, pasibaigus jų įgaliojimams.

Atsisakymas priimti į darbą DK 96 straipsnyje nurodytais motyvais gali būti ne vėliau kaip per vieną mėnesį ginčijamas teisme. Jeigu teismas nustato, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu ipareigojamas priimti šį asmenį ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

Už atsisakymą priimti į darbą arba atleidimą iš darbo nėščios moters ar žindančios motinos nėštumo ar žindymo motyvais yra numatyta baudžiamoji atsakomybė (BK 140 str.).

Be garantijų, draudžiančių atsisakyti priimti į darbą, įstatymuose yra numatyti ir kai kurie atskiri apribojimai sudarant darbo sutartis.

4. DARBO TEISĖ

Visų pirma draudžiama eiti tarnautojų pareigas vienoje valstybės ar savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje asmenims, kuriuos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai (tėvai, tėčiai, broliai, seserys ir jų vaikai, seneliai, sutuoktiniai, vaikai, įvaikiai, jų sutuoktiniai ir jų vaikai, taip pat sutuoktinių tėvai, broliai, seserys ir jų vaikai), jeigu jų tarnyba kartu yra susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą (DK 97 str.).

Išimtį iš šios taisyklės nustatė Vyriausybė 1996 m. liepos 29 d. nutarimu Nr. 901 „Dėl tarnautojų, kuriems netaikomas giminaičių darbo apribojimas eiti pareigas vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės (vietos savivaldybės) įmonėje, įstaigoje, organizacijoje sąrašo patvirtinimo“ (Žin., 1996, Nr. 74-773). Pagal šį sąrašą giminaičių darbo apribojimas netaikomas šių kategorijų darbuotojams: einantiems renkamasias pareigas; sveikatos priežiūros įstaigų gydytojams; farmacijos bei viduriniajam medicinos personalui, dirbančiam kaimo vietovėse; švietimo sistemos įstaigų pedagogams; bibliografams ir bibliotekininkams; žemės ūkio mokyklų ir aukštesniųjų žemės ūkio mokyklų pedagogams; valstybinės miškų tarnybos kaime dirbantiems vadovaujantiems darbuotojams ir specialistams; valstybinės hidrometeorologijos tarnybos darbuotojams; valstybinių geologinių tarnybų darbuotojams.

Giminaičių darbo apribojimas netaikomas privataus sektoriaus ūkio subjektams, kurių ekonominės veiklos sėkmę lemia ne darbuotojų giminystės ryšiai, o jų turima kvalifikacija ir kompetencija.

Įstatymu dėl SSSR valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos (1998 m.) buvę VSK kadriniai darbuotojai per 10 metų negali dirbti Lietuvos valstybės tarnyboje ir kitose kontrolę bei priežiūrą vykdančiose valstybės institucijose, advokatais ir notarais, bankuose ir kitose kredito įstaigose, švietimo įstaigose pedagogais ir šių įstaigų vadovais ir negali eiti kai kurių kitų pareigų.

Be to, negalima priimti į darbą asmenų, kuriems įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu atimta teisė eiti tam tikras pareigas, dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla (BK 30 str.).



4.8. DARBO SUTARTIES VYKDYMAS

Vienas iš pagrindinių teisės principų — sąlygiškas sutarčių laikymasis. Tai pabrėžiama ir DK 119 straipsnyje, išskyrus Kodekse nustatytus atvejus, kai darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Jau buvo kalbėta apie tai, kad dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti aptarta darbo sutartyje. Savo ruožtu darbuotojas be darbdavio ar jo įgaliojimo asmens sutikimo neturi teisės savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui (DK 118str.).

Kadangi darbo ir gamybos procesai nėra stabilūs ir nekintami, nuolatos tobulėja technologija, todėl laikytis kategoriško principo ir drausti darbdaviui daryti reikiamus pertvarkymus gamybos ir darbo sąlygų sferoje reikėtų stabdyti technikos pažangą. Todėl įstatymai neatsitiktinai leidžia darbdaviui pačiam spręsti, ar jam būtina savo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje keisti gamybą, jos technologiją, darbo organizavimą.

DK 120 straipsnyje nustatyta, kad darbdavys turi teisę pakeisti **darbo sutarties sąlygas**, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. Įstatymų leidėjas nenurodo išsamių darbo sąlygų pakeitimo atvejų, todėl kai kurie darbo sutarties sąlygų kriterijai gali būti teismo ginčo objektas.

Darbo sąlygų pakeitimas buvo numatytas ir DSI 22 straipsnyje. Nors minėtame straipsnyje pakeičiamos darbo sąlygos buvo labiau konkretizuotos, vis dėlto sukėlė tam tikrų neaiškumų ir sudarė prielaidas šiuo klausimu susiformuoti teisminei praktikai.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senatas 1996 m. birželio 21 d. nutarime Nr. 42 išaiškino, kad gamybos, jos technologijos keitimas — tai naujos rūšies, kokybės produkcijos gaminimas. Darbo organizavimo pertvarkymas — tai įmonės, įstaigos, organizacijos vidinės struktūros pakeitimai ir dėl to vykstantis darbo perdalijimas tarp padalinių.

Nors minėtame nutarime nustatyta, kad gamybos, darbo organizavimo keitimas yra darbdavio prerogatyva, tačiau principinę praktinę reikšmę turi nuostata, jog vien tik gamybos apimties sumažinimas ar padidinimas nėra laikomas gamybos keitimu. Naujojo DK 120 straipsnyje darbo sutarties sąlygų pakeitimui neturi reikšmės keičiamos gamybos mastas.

Praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbuotojas taktiškai dirba kitą darbą nei įrašytą darbo sutartyje. Tai paaiškėjus, darbu, sulygtu darbo sutartyje, laikytinas taktiškai dirbamas darbas, o darbo sutartis nustatyta tvarka turi būti ištaisyta.

Kitaip negu DSI 22 straipsnyje galiojusioje darbo sąlygų keitimo tvarkoje, dabar atsisakyta kai kurių darbuotojui taikytinų garantijų. Apie numatytą darbo sąlygų pakeitimą darbuotojui nepranešama iš anksto, jam nesudaromos sąlygos pasirengti (patobulinti kvalifikaciją, pakeisti specializaciją) dirbti, pasikeitus gamybos technologijai, pakeitus darbo sąlygas, neprimokamas sumažėjusio darbo užmokesčio skirtumas ir kt.

Kaip ir anksčiau, darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos.

Sulygtų būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbuotojų darbovietės, darbo funkcijų bei kitų darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse atskiroms darbo sutarčių rūšims nustatytų sąlygų) pakeitimą įstatymai kvalifikuoja kaip *perkėlimą į kitą darbą*, nors DK tokios būtinųjų darbo sąlygų rūšies atskirai ir neišskiria. Perkelti į kitą darbą galima tik gavus raštišką darbuotojo sutikimą. Priešingu atveju toks darbuotojo perkėlimas į kitą darbą yra pripažįstamas neteisėtu ir gali būti tiesiogiai ginčijamas teisme.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas jau minėtame nutarime Nr. 42 išaiškino, kad darbuotojo perkėlimas į kitą darbą ar į kitą vietovę, nors kartu ir su įmone, be jo raštiško sutikimo, esant ginčui, turi būti pripažintas neteisėtu. Bet jei asmuo pradėjo dirbti pakeitus jam būtinąsias darbo sąlygas ir per vieną mėnesį jis to perkėlimo neginčijo, teismas gali pripažinti, kad perkėlimas įvyko darbuotojui sutikus, nors raštiško jo suokimo ir nėra.

Apibendrintai perkėlimu į kitą darbą, galima laikyti darbuotojo veiklos pakeitimą, suteikiant jam kitą darbą, nesulygtą darbo sutartyje, pasikeitus nors vienai būtinųjų darbo sąlygų. Galimi šie perkėlimo į kitą darbą atvejai: 1) *šalių susitarimu*; 2) *laikinais perkeliant ypatingais atvejais*; 3) *perkeliant darbuotojo iniciatyva* ir 4) *perkeliant prastovos atveju*.

Kaip matyti iš nurodytų atvejų, perkėlimas į kitą darbą gali būti atliekamas dėl įvairių aplinkybių ir priežasčių darbuotojo ar darbdavio iniciatyva, taip pat nuolatinis (pavyzdžiui, darbuotojui pakėlus kvalifikaciją ar pakeitus specialybę, dėl ligos, dėl šeiminių aplinkybių ir kt.) neapibrėžtam laikui, neišsaugant ankstesnės darbo vietos, ir laikinas — įstatyme nustatytais ypatingais atvejais ir dėl prastovos.

Išimtiniais atvejais įstatymas leidžia laikinai perkelti darbuotoją į kitą darbą nereikalaujant darbuotojo sutikimo. DK 121 straipsnis nustato, kad darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi ne-



sulygtą darbą toje pačioje vietoje, taip pat pakeisti kitas būtinas darbo sutarties sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais **ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais**. Šioje situacijoje darbdavio patvarkymas dėl laikino perkėlimo į kitą darbą įmonės darbuotojui yra privalomas. Jo nevykdymas yra darbo drausmės pažeidimas su visomis galimomis pasekmėmis.

Ankščiau nurodytais ypatingais atvejais darbuotojui darbo užmokestis mokamas pagal atliekamą darbą. Jeigu perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja jo darbo užmokestis ne dėl nuo darbuotojo priklausančių priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis.

Draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistas dėl jo sveikatos būklės. Jeigu taip jau yra padaryta, reikia jį grąžinti į pirmesnį darbą.

Įstatymuose nustatytas ir kitas laikino perkėlimo — tai prastovos atvejis. **Prastova**, kaip sakoma DK 122 straipsnyje, ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kt.). Prastovos priežastis dažniausiai būna priverstinė darbo pertrauka, kurią sukelia nenumatytos aplinkybės (žaliavos, elektros energijos nebuvimas, įrengimų, agregatų, mašinų sulūžimas), įmonei gresiančios darbo laiko nuostoliais ir papildomomis negamybinėmis išlaidomis.

Prastovos laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu perkeliama į kitą darbą. Jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliama į kitą darbą, neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją.

[Iei prastova trunka ne ilgiau kaip vieną darbo dieną, ji nurodoma darbuotojo darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, kurio formą patvirtino Statistikos departamentas 1997 m. gruodžio 27 d. įsakymu Nr. 103 (Žin., 1997, Nr. 118-3076).

Prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą. Kai dėl prastovos perkėlimo darbuotojo darbo užmokestis sumažėja ne dėl nuo jo priklausančių aplinkybių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis.

Skirtingas teisinės pasekmės mokėjimo prasme sukelia atvejai, kai darbuotojui prastovos atveju nepasiūlomas kitas tinkamas darbas arba jei prastovos metu darbdavio reikalavimu reikia būti darbo vietoje (jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo 2/3 vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis), o darbuotojui atsisakius pasiūlyto darbo,

jam mokama ne mažiau kaip 30 procentų minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos dieną

Darbdavys, vykdydamas darbo sutartį, negali neleisti darbuotojui dirbti sulygtą darbą, jeigu šis darbas taktiškai egzistuoja, išskyrus nušalinimo atvejų.

Nušalinimas nuo darbo - tai darbo sutarties laikinas sustabdymas, kurio metu darbuotojui neleidžiama vykdyti jo pagrindinių pareigų, o darbdavys už šį laiką jam nemoka darbo užmokesčio. Nušalinimu nuo darbo siekiama užtikrinti dirbančių asmenų darbo drausmę, darbų saugą bei darbuotojų sveikatą, pagerinti gaminamos produkcijos kokybę, išvengti visuomenei žalingų pasekmių ir kt.

DK 123 straipsnis, reguliuojantis bendrus nušalinimo nuo darbo klausimus, nustato tik vieną konkretų darbdavio valia nušalinimo atvejį, būtent, kai darbuotojas darbe pasirodė neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio. Kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų) darbdavys gali tik įstatymų nustatytais pagrindais.

Pavyzdžiui, darbdavys taip pat turi teisę nušalinti darbuotoją nuo darbo, atsisakiusį laiku pasitikrinti sveikatą, nemokant jam darbo užmokesčio už tą laiką kol pasitiks sveikatą (DSSI 24 str. 6 p.)

Kai darbuotojas suserga pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamomis ligomis ar tampa šių ligų sukėlėjų nešiotoju, jį taip pat būtina nušalinti nuo darbo (Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo (2000m.) 18 straipsnis.

Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo (1998 m.) 53 straipsnis įgalioja Sveikatos apsaugos ministerijos ir kitų atitinkamų institucijų pareigūnus reikalauti, kad sveikatos priežiūros įstaigų vadovas nušalintų nuo darbo iki vieno mėnesio sveikatos priežiūros specialistą ir patikrintų jo kompetenciją, jei buvo nustatyti jo veiklos trūkumai, galėję lemti žalą ar pavojų paciento sveikatai, taip pat nušalinti nuo darbo, jei specialisto kvalifikacija neatitinka nustatytų reikalavimų arba kai jis dėl sveikatos būklės negali atlikti savo pareigų.

Geležinkelio transporto kodekso (1996 m.) 31 straipsnis nustato tokius specialistų nušalinimo pagrindus: jei dėl jo kaltės nustatytu laiku nebuvo patikrinta, ar jis atitinka suteiktą kvalifikaciją; jei dėl sveikatos būklės arba kitokių priežasčių jis negali vykdyti savo pareigų, susijusių su geležinkelių transporto eismo saugumo užtikrinimu ir kt.

Už Komercinių bankų įstatymo (1996 m.) 38 straipsnyje nustatytų aplinkybių (Lietuvos bankui suteikta neteisinga informacija, nesilaikyta nustatytų normatyvų, pažeisti įstatymai ir teisės aktai ir kt.) nesilaikymą gali būti nušalintas banko administracijos vadovas ar valdybos narys.



Darbdavys privalo nušalinti nuo darbo darbuotoją, nemokėdamas jam darbo užmokesčio pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymas suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą. Jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas.

Pagal BPK 173 straipsnį tardytojas savo motyvuotu ir prokuroro sankcionuotu nutarimu gali nušalinti nuo pareigų patrauktą kaltinamuoju baudžiamojoje byloje pareigūną iki išnyksta reikalas taikyti šią priemonę. Nutarimas siunčiamas kaltinamojo darbovietės administracijai privalomai jį vykdyti.

Nušalinimą nuo darbo (pareigų) už atskirus administracinius teisės pažeidimus, padarytus darbuotojui vykdant tarnybines pareigas, gali skirti teisinis (ATPK 29¹ str.). Darbovietės administracija ne vėliau kaip kitą dieną po nutarimo gavimo privalo nušalintąjį darbuotoją atleisti iš darbo (ATPK 339²str.).

Nušalinimo atveju darbo santykiai tarp šalių paprastai nenutraukiami. Nušalintas darbuotojas jo sutikimu perkeliamas į kitą darbą, jei toks perkėlimas neprieštaruja nušalinimo tikslui. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį.

Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų pareigūnų buvo nušalintas nuo darbo (pareigų) nepagrįstai, jis turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala.

4.9. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMO PAGRINDAI

Darbo sutartis — pagrindinė asmens teisės į darbą įgyvendinimo forma. Jos sudarymas lemia darbo teisinių santykių atsiradimą, o pasibaigimas — šių santykių nutrūkimą. Atsižvelgiant į socialinę ir ekonominę darbo sutarties svarbą, darbo įstatymai neatsitiktinai tiek daug reikšmės skiria darbo sutarties pasibaigimo teisiniam reguliavimui.

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

[Įstatymuose vartojami trys terminai, kurie reiškia darbo teisinių santykių pasibaigimą. Tai darbo sutarties pasibaigimas; darbo sutarties nutraukimas; atleidimas iš darbo.

Pirmieji du vartojami, kai kalbama apie darbo sutartį, o trečiasis — kai kalbama apie darbuotoją. Darbo sutarties pasibaigimas - tai plačiausia sąvoka, apimanti vašus darbo teisinių santykių pasibaigimo atvejus. Sąvoka „darbo sutarties nutraukimas“ vartojama tais atvejais, kai darbo sutartis pasibaigia vienos iš šalių iniciatyva arba dėl įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimo. Atleidimas iš darbo yra darbo sutarties pasibaigimo rezultatas, išskyrus atvejį, kai ji pasibaigia dėl darbuotojo mirties. Darbo sutarties nutraukimas ir atleidimas turi bendrą tvarką, pagrindus ir vienodas teises pasekmes.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai klasifikuojami DK 124 straipsnyje gana neįprasta tvarka, priklausančia ne tik nuo darbo sutarties šalių valios, bet ir nuo kitų jos nutraukimo priežasčių. Darbo sutartis baigiasi: 1) ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais; 2) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo; 3) darbuotojui mirus.

Atsižvelgiant į tai, kad minėtame straipsnyje darbo sutarties nutraukimo pagrindai nėra konkretizuojami, o perkeliama į kitus DK straipsnius ir kitus įstatymus, detaliau analizuosime bendrus kodekse nurodytus pagrindus, priklausančius nuo šalių valios pareiškimo. Pirmiausiai pažymėtina, kad DK išliko šie ankstesni darbo sutarties nutraukimo atvejai: šalių susitarimu (125 str.), sutarties terminui suėjus (126 str.) ir darbuotojo pareiškimu (127 str.). Visi kiti darbuotojų atleidimo iš darbo atvejai yra suskirstyti į šias pagrindines grupes: darbo sutarties nutraukimas dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (128 str.), darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, būtinai įspėjant darbuotoją apie sutarties nutraukimą (129 str.), kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo be įspėjimo (136 str.).

4.9.1. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu

Tai, ko gero, pats demokratiškiausias ir paprasčiausias darbo sutarties nutraukimo pagrindas, paprastai nesukeliantis darbo sutarties šalims nepalankių pasekmių ir galimų konfliktų.

Kaip pasakyta DK 125 straipsnyje, viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti sutartį šalių susitarimu. Jei ši sutinka su pasiūlymu, per 7 dienas turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį. Sutarusios nutraukti sutartį šalys sudaro raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo. Susitarime numatoma, nuo kurio laiko sutartis nutraukiama, ir kitos sutarties nutraukimo sąlygos (kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimo ir kt.).



Jei antroji šalis per 7 dienas nepraneša, kad ji sutinka nutraukti sutartį, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu yra atmestas.

Šio straipsnio formuluotė reiškia, kad darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu iniciatorius gali būti tiek darbuotojas, tiek ir darbdavys. Nutraukiama gali būti tiek neterminuota, tiek terminuota darbo sutartis,

Praktikoje pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu dažniausiai pateikia darbuotojai. Tokiam sprendimui gali būti įvairių priežasčių. Darbuotojui gali būti svarbu greičiau išeiti iš darbo pačiam ir skubiai gauti geresnį darbą kitoje darbovietėje arba noras palikti įmonę dėl galimo atleidimo darbdavio iniciatyva ateityje dėl neigiamų motyvų ir pan.

Darbdavys savo ruožtu gali siūlyti darbuotojui nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, jeigu, sakykime, jo nepatenkina darbuotojo sugebėjimai, įgūdžiai, elgesys, dažni sirguliavimai ir kt., arba pagaliau kai abi šalys nuolatos konfliktoja. Suprantama, kad panašiais atvejais darbdavys gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva ir kitais pagrindais, tačiau tai padaryti darbdaviui ne visada yra naudinga, nes įstatymas tokius atleidimus sieja su tam tikrais apribojimais (negalima atleisti laikinojo nedarbingumo ir atostogų metu, be išankstinio įspėjimo apie numatomą atleidimą, be išankstinio išrinktų į darbuotojų atstovaujamuosius organus — profesinę sąjungą arba į darbo tarybą — sutikimo ir t.t.). Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu gali būti atliktas bet kuriuo laiku, nesaistant su kokiomis nors konkrečiomis priežastimis.

Tokio sutarties nutraukimo pagrindas yra tik šalių raštiškas sutikimas, kuriame turi būti nurodytos visos nutraukimo sąlygos - kompensacijos, kitokios išmokos, atsiskaitymo tvarka ir pan. Jeigu darbdavys gavęs darbuotojo sutikimą atsisakė išmokėti kompensacijas, dėl kurių buvo susitarta ir įvykdyti kitas sąlygas, tai tokį darbo sutarties nutraukimą galima ginčyti teismine tvarka.

Išmokamos kompensacijos bendra tvarka apmokestinamos fizinių asmenų pajamų mokesčiu, nuo jų skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos.

4.9.2. Darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui

Suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį. Terminui pasibaigus darbo sutartis savaime nenutrūksta. Šiuo atveju darbuotojas įgyja teisę nutraukti darbą, o darbdavys — atleisti darbuotoją iš darbo nustatyta tvarka įformindamas atleidimo dokumentus. Jei sutarties galiojimo laikas pasibaigia paskutinę jos galiojimo dieną, kuri yra ne darbo diena, tai pagal DK 26 straipsnį sutarties termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena.

Nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota. Vėliau darbo sutartis su tokiais darbuotojais gali būti nutraukta tik bendrais pagrindais.

Kai pasibaigia terminuota darbo sutartis, įstatymai nedraudžia vėl sudaryti sutartį naujam laikotarpiui, jei darbuotojas pareiškia tokį pageidavimą, arba jei jis yra pakartotinai paskiriamas ar išrenkamas kitai renkamojo organo kadencijai. Šiais atvejais egzistuojanti terminuota darbo sutartis nutraukiama su darbuotoju visiškai atsiskaitant, o po kurio laiko (kad ir kitą dieną) su juo įstatymo nustatyta tvarka įforminama nauja terminuota darbo sutartis. Praktikoje dažniausiai daroma priešingai - kai baigiasi terminuotos sutarties laikas, ji pratęsiamą naujam laikotarpiui. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyrius išaiškino, kad tokia sutartis savaime netampa neterminuota.

Jei asmuo buvo priimtas į darbą nesančiam darbuotojui pavaduoti, nenurodant konkrečios darbo sutarties pasibaigimo *datos*, jis negali būti atleidžiamas iš darbo šiuo pagrindu, iki grįš į darbą jo pavaduojamas darbuotojas.

Apie darbuotojo teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, taip pat apie numatytas garantijas tam tikrų kategorijų darbuotojams nutraukiant darbo sutartį suėjus terminui, bus kalbama tolesniuose skirsniuose, nagrinėjant kitus darbo sutarties nutraukimo pagrindus.



4.9.3. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu

Nors vienas iš darbo teisinių santykių reguliavimo principų yra darbo santykių stabilumas, tačiau tai visiškai nereikia, kad darbuotojas visą laiką privalo dirbti vienoje darbovietėje. Įvairios aplinkybės darbo veiklos procese ir gyvenimiškos situacijos gali lemti, jog darbuotojas dėl įvairių priežasčių (naujos specialybės įgijimas, kvalifikacijos pakėlimas, geriau apmokamo darbo susiradimas, gyvenamosios vietos pakeitimas ir pan.) nori nutraukti darbo sutartį ir pasirinkti kitą darbą. Įstatymas reglamentuoja galimybę bet kuriam darbuotojui, neatsižvelgiant į užimamas pareigas ar atliekamą darbą, nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva pagal jo paties prašymą.

Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva priežastis galima būtų suskirstyti į tokios sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu (DK 127 str.) ir dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.). Abiem atvejais būtina sąlyga yra darbuotojo rašytinis pareiškimas, kuriame išreiškiamas jo savanoriškas pageidavimas palikti darbą. Praktikoje neretai pasitaikančius neleistiniais būdais (prievarta, apgaulė, grasinimai ir kt.) darbdavių prieš darbuotojų valią išgaunamus pareiškimus teismai pripažįsta neteisėtais ir tokius darbuotojus grąžina į ankstesnį darbą.

Darbuotojas gali raštiškai įspėti darbdavį apie savo norą nutraukti darbo sutartį ne tik darbo metu, bet ir tuo metu, kai neatlieka darbinių pareigų, pavyzdžiui, sirgdamas, atostogaudamas, būdamas komandiruotėje ir pan.

Darbuotojo iniciatyva gali būti nutraukta bet kokia darbo sutartis. Tačiau yra kai kurių skirtumų tarp neterminuotos ir terminuotos darbo sutarties nutraukimo tvarkos.

Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Šie įspėjimo terminai patvirtina darbuotojo teisę savo noru nutraukti darbo sutartį, kartu nustato tam tikrą jo pareigą, taip pat atsižvelgia į darbdavio interesus ir suteikia jam galimybę pasirinkti kitą darbuotoją.

Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju ir jokių būdu negali jo nubausti drausmine tvarka už neatvykimą į darbą.

Įstatymus neįpareigoja darbuotojo nurodyti priežasčių, dėl kurių jis nori nutraukti darbo sutartį, tačiau jei tokios priežastys turi įtakos darbo sutarties nutraukimui, jas būtina pagrįsti. Jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar invalidumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą (tai turi būti patvirtinta medicininiais dokumentais), arba kitomis svarbiomis priežastimis, numatytomis kolektyvinėje sutartyje (sakykime, įstojimas mokytis, persikėlimas gyventi į kitą vietovę ir pan.) arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį, darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos pabaigos, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 3 dienas. Apie darbuotojų jau įgijusių teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius neterminuotos darbo sutarties nutraukimo tvarką kalbėsime toliau.

Kai darbuotojas pareiškime nurodo konkrečią darbo sutarties nutraukimo datą, darbdavys neturi teisės be darbuotojo sutikimo atleisti jo iš darbo anksčiau ar vėliau nurodytos datos. Tiesa, darbo sutartis darbuotojo pareiškimu gali būti nutraukta ir nesuėjus darbuotojo nurodytam išpėjimo terminui, jeigu šalys dėl to susitaria. Šalims nesusitarus, darbuotojas privalo per visą išpėjimo laiką vykdyti visas jam pavestas darbo pareigas.

Pasitaiko atvejų, kai darbuotojas, padaręs pravaikštą, pasirodęs darbe neblaivus, pasisavinęs svetimą turtą ar kitaip nusižengęs, pageidauja savo noru iš-eiti iš darbo padavęs pareiškimą. Šiais atvejais darbdavys gali nutraukti darbo sutartį dėl nurodyti; negatyvių pagrindų, o ne pagal paduotą pareiškimą, jei tai įformina iki darbuotojo išpėjimo termino pasibaigimo. Kitaip sutartis laikoma nutraukta paties darbuotojo iniciatyva.

Jeigu praėjus šalių sutartam išpėjimo laikui darbuotojas tęsia darbą, o darbdavys neįformina atleidimo, darbo sutartis laikoma nenutraukta. Pirmesnio pareiškimo pagrindų darbo sutarties tokiu atveju nutraukti negalima.

Jei darbo sutartyje yra sulygta, kad jos nutraukimo darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties atveju darbuotojas buvo įsipareigojęs atlyginti darbdaviui mokymosi, kvalifikacijos kėlimo, stažuočių ir kitas darbdavio turėtas išlaidas, tai jis privalo atlyginti tik tas išlaidas, kurias darbdavys turėjo per paskutinius vienerius darbo metus.

Darbuotojas turi teisę atšaukti pareiškimą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per 3 dienas nuo prašymo padavimo dienos. Vėliau jis gali atšaukti pareiškimą tik darbdaviui sutikus. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senatas yra išaiškinęs, kad jei darbuotojas prašosi atleidžiamas iš darbo anksčiau negu po 14 dienų ir darbdavys tokį prašymą tenkina, darbuotojo teisė atšaukti pareiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo galioja iki tol, kol darbdavys įformins atleidimą.



DK 128 straipsnis nustato, kad darbo sutartis gali būti nutraukta ir dėl *nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių*.

Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip 6 mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba kai ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutiniuosius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga).

Apie prastovą plačiau buvo kalbėta 4.8 skyriuje. Dėl prastovos, kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas išaiškino, kad prastovai pasibaigus ir darbuotojui pradėjus dirbti, išnyksta ir darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį dėl prastovos.

Komentuojant atlyginimo neišmokėjimą laiku, pasakytina, kad darbuotojas darbo sutartį nutraukti gali ir tuomet, kai darbdavys sumokėjo tik dalį darbo užmokesčio arba išmokėjo einamojo mėnesio visą darbo užmokestį, tačiau liko nesumokėtas atlyginimas už du iš eilės ankstesnius mėnesius.

Darbo sutartis dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos, kuri turi būti ne anksčiau kaip 3 dienos nuo prašymo padavimo dienos.

Draudžiama atleisti iš darbo asmenis, teismo nuteistus pataisos darbams be laisvės atėmimo, jiems patiems prašant, be pataisos darbų ir įdarbinimo inspektorius leidimo (Pataisos darbų kodekso 101 str.).

4.9.4. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva — gana subtilus dalykas, paliečiantis ne tik darbuotojo, bet ir darbdavio interesus ir neretai sukeliantis konfliktinę situaciją tarp šių darbo sutarties šalių, nes darbuotojo atleidimas yra vienas iš pačių opiausių klausimų darbo santykiuose. Todėl daugelio valstybių įstatymai, siekdami apginti jau realizavusių piliečių konstitucinę teisę į darbą ir atsižvelgdami į darbdavių ekonomines bei socialines galimybes, užtikrinant įmonių veiklos veiksmingumą, įvairiai reglamentuoja darbuotojų atleidimo darbdavio iniciatyva pagrindus, sąlygas ir tvarką.

Ilgą laiką Lietuvoje galioję darbo įstatymai ribojo darbdavių teises nutraukiant darbo sutartis jų iniciatyva, nustatydami gana platų ir išsamų atleidimo pagrindų sąrašą.

Naujajame DK atsisakyta tokio griežto ir detalaus darbo santykių reguliavimo, suteikiant platesnes teises ir savarankiškesnes galimybes darbdaviui pačiam spręsti kai kuriuos gana savitus ir dažnai vieną į kitą nepanašius darbo sutarties nutraukimo atvejus. Analizuojant darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, atsižvelgiant į darbuotojų elgesio kriterijus, galima būtų suskirstyti į tokias grupes: **1) darbo sutarties nutraukimą, kai nėra darbuotojo kaltės** (įspėjant apie darbo sutarties nutraukimą); **2) darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo** (turint galvoje darbuotojo kaltę ir kai kurias kitas nuo jo nepriklausančias aplinkybes, kurias panagrinėsime atskirai).

1. Darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju, kai nėra jo kaltės, tik dėl svarbių priežasčių, kurios konkrečiai nėra įvardijamos DK, kaip buvo DSI. Svarbiomis, DK 129 straipsnio 2 dalies vertinimu, gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe, taip pat kurias lemia ekonominės, technologinės priežastys ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai ir pan.

Teisėta priežastis nutraukti darbo santykius *negali būti*: narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu; darbuotojo atstovo funkcijų atlikimas daryje ar praeityje; dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus; lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms; amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna; nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.

Kaip pažymėta DK 129 straipsnyje (ld.5p), darbdaviui teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius, kaip išimtis, yra suteikta galimybė atleisti iš darbo darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją jau gaunančius. Iki priimant DK, Lietuvos darbo įstatymuos nebuvo reglamentuota darbuotojų viršutinė amžiaus riba. Todėl šią naują nuostatą, mūsų nuomone, verta pakomentuoti kiek plačiau.

Darbo sutarties nutraukimas su dirbančiais pensinio amžiaus darbuotojais dabar galimas tiek jų pačių prašymu, tiek ir darbdavio iniciatyva (2003 metais teisę į visą senatvės pensiją įgaus moterys, būdamos 58,5 metų, ir vyrai — 62,5 metų amžiaus).

Darbuotojas, kuris jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna, gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vė-



liau kaip prieš 3 dienas. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos. Šiuo pagrindu atleidus darbuotoją iš darbo, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu įmonės kolektyvinė sutartis nenumato didesnės išmokos), kuri nėra didinama atsižvelgiant į atleidžiamo darbuotojo (pensininko) nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje.

Kai pensinio amžiaus darbuotojas nori terminuotą darbo sutartį nutraukti be svarbių priežasčių, jis turi darbdavį įspėti bendrąja tvarka, t.y. prieš 14 dienų iki atleidimo dienos, tačiau, atleidžiant iš darbo pagal DK 127 straipsnio 1 dalį, išeitinė išmoka jam, kaip ir kitiems tokiu pagrindu atleidžiamiems darbuotojams, neišmokama.

Darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai, asmenimis iki 18 metų, invalidais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki 14 metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Darbdavys turi nutraukti savo iniciatyva terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos nesant darbuotojo kaltės tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.

Kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę, nustatytą DK 135 straipsnyje, būti palikti dirbti turi darbuotojai:

- 1) kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
- 2) kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki 16 metų arba kitus šeimos narius, pripažintus I ar II grupės invalidais;
- 3) kurie turi ne mažiau kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;
- 4) kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip 3 metai;
- 5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
- 6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus.

Minėto straipsnio 2, 3 ir 4 punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją.

Kaip matyti, griežtą pirmenybę turi tik pirmai ir šeštai grupei priklausančios asmenys, nes į jų kvalifikaciją neatsižvelgiama. Kiti turi pirmenybės teisę, tik jeigu jų kvalifikacija nėra žemesnė, kaip nurodyta ankščiau.

Nutraukti darbo sutarti šiuo pagrindu darbdavys gali tik apie tai raštu *įspėti darbuotoją prieš du mėnesius*. Darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai, asmenys iki 18 metų, invalidai, darbuotojai, auginantys vaikus iki 14 metų, apie atleidimą iš darbo turi būti *įspėti ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius*. Numatyta išlyga, kad su šios kategorijos darbuotojais darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu tokio darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Kitaip negu anksčiau galiojusioje laisvoje įspėjimo formoje, dabar įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą *turi būti nurodyta*: atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas; atleidimo iš darbo data; atsiskaitymo su atleidžiamuoju darbuotoju tvarka. Įspėjimo lapelį (rašta) pasirašo darbdavio įgaliotas asmuo. Darbuotojo pasirašytą įspėjimo lapelį apie susipažinimą su juo vieną egzempliorių pasilieka darbdavys, kitas įteikiamas darbuotojui. Praktikoje pasitaiko atvejų, kad darbuotojas atsisako pasirašyti apie supažindinimą su numatomu atleidimu, tokiu būdu tai pažymima įspėjimo lapelyje ir patvirtinama dalyvavusių asmenų parašais arba surašomas atskiras aktas.

Siekiant suteikti atleidžiamam darbuotojui galimybę ieškoti naujo darbo paieškoms, darbdavys per įspėjimo laikotarpį abipusiu susitarimu šiam reikalui turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko, kurio trukmė negali būti mažesnė negu 10 procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo laikotarpį. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

Be to, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, darbdavys turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų pasekmių arba jos būtų sušvelnintos. Konsultacijų išvados įforminamos protokolu, kurį pasirašo darbdavys ir darbuotojų kolektyvui atstovaujančių organų (profesinių sąjungų ar darbo tarybos) atstovai.

Mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, darbdavys privalo raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams, kai per 30 kalendorinių dienų numatoma atleisti nuo dešimties iki trisdešimties ir daugiau darbuotojų, atsižvelgiant į įmonėje dirbančiųjų skaičių (DK 130 str. 5 d.). Grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą ar sezonines darbo sutartis, nepažeidžiant jose nurodyto termino.

Įspėjimas netenka galios, jei nuo jo termino pabaigos praeina daugiau kaip vienas mėnuo, neįskaitant darbuotojo laikinojo nedarbingumo ir atostogų laiko. Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo (2 ar 4 mė-



nėšių) terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti išpėjimo terminas, o už šį laiką darbuotojui dar sumokamas vidutinis darbo užmokestis.

Tais atvejais, kai darbuotojas, išpėtas dėl atleidimo iš darbo, pats prašo atleisti jį išpėjime nurodytu pagrindu nepasibaigus išpėjimo terminui, darbdaviui sutikus, jis atleidžiamas jo nurodytu laiku, nekeičiant atleidimo pagrindo, nepriskaičiuojant darbo užmokesčio už neišdirbtą išpėjimo termino dalį, tačiau išmokant priklausančią išeitinę išmoką.

DK išskiriami darbo sutarties nutraukimo *apribojimai* atskirų kategorijų asmenims ir *garantijos* nėščioms moterims, darbuotojams, auginantiems vaikus, sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams, taip pat darbuotojų atstovams.

Draudžiama išpėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo:

1) darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu, išskyrus atvejus, kai paprastai dėl neigiamų motyvų darbo sutartis nutraukiama be išpėjimo;

2) darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus atvejus, kai nėra galimybių išpėti pilietį, atlikusį nurodytą tarnybą (pasibaigus karo tarnybai visiškai negrįžo į ankstesnę darbo vietą) arba įvykdžiusį pavestas pilietines pareigas, apie kurių pabaigą taip pat negali žinoti darbdavys.

3) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Jeigu darbuotojas, pasibaigus anksčiau nurodytiems laikotarpiams, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama bendrais pagrindais.

Darbo sutartis negali būti nutraukta su *nėščia moterimi* nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama be išpėjimo.

Su darbuotojais, *auginančiais vaiką (vaikus) iki treja metų*, darbo sutarus negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės.

Darbuotojams, *netekusiems darbingumo dėl suviliojimo darbe arba profesinės ligos*, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas. Su darbuotoju, kuriam nustatytas invalidumas, darbo sutartis gali būti nutraukta laikantis bendrų nuostatų ir gavus savivaldybės globos ir rūpybos institucijos sutikimą.

Darbuotojams, tapusiems *laikinais nedarbingiems* ne dėl anksčiau minėtų priežasčių, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jie dėl laikinojo darbingumo neatvyksta į darbą *ne daugiau kaip 120 dieną iš eilės* arba ne daugiau kaip *140 dieną per paskutinius dvylika mėnesių*, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai

nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką, / šiuos nedarbingumo laikotarpius neįskaitomas laikas, per kurį darbuotojas gavo valstybinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti arba pašalpą epideminių situacijų atvejais.

Darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (profesines sąjungas ar darbo tarybas), jų kadencijos laikotarpiu negali būti atleisti iš darbo nesant jų kaltės be išankstinio to renkamojo organo sutikimo.

Šiuo klausimu darbdavio pateiktą pareiškimą atstovaujantis organas privalo išnagrinėti ir duoti darbdaviui raštišką atsakymą, kurį paprastai pasirašo posėdžio pirmininkas ir sekretorius, apie savo sprendimą atleisti ar neatleisti darbuotojų, atstovo per 14 dienų nuo darbdavio pareiškimo dienos. Jeigu per šį laikotarpį darbuotojams atstovaujantis organas atsakymo neduoda, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį.

Jeigu darbuotojams atstovaujantis organas atsisakė; duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, tokiu atveju darbdavys tokį atsisakymą turi teisę ginčyti teisme, kuris gali panaikinti tokį sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus.

Nors D K neišdėstyta detali darbdavio pateikto pareiškimo svarstymo tvarka, tačiau pagal iki šiol nusistovėjusią praktiką profesinės sąjungos renkamajame organe galiojo tam tikros procedūrinės taisyklės, užtikrinančios, palyginti demokratišką darbdavio pareiškimo nagrinėjimą (kolegialus svarstymas, suinteresuotų asmenų dalyvavimas, įrodymų rinkimas ir jų įvertinimas ir kt.)

Darbuotojams atstovaujančio organo sutikimas galioja, kol pasibaigia nustatyti išėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai. Todėl, kai darbdavys, pavyzdžiui, laukia iki išėjimo termino paskutinių dienų ir po to kreipiasi į darbuotojų atstovaujamuosius organus, tai jų sprendimu, koks jis bebūtų, jau pasinaudoti negalima, jei bus praėjus daugiau kaip vienas mėnuo nuo išėjimo termino pasibaigimo.

Taigi darbuotoją, atleistą iš darbo pažeidžiant nustatytus išėjimo terminus arba be išankstinio atstovaujamo organo sutikimo, teismas turi grąžinti į ankstesnį darbą.

Įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo.

Pavyzdžiui, Invalidų socialinės integracijos įstatyme (1991 m.) nustatyta, kad darbdavys savo iniciatyva negali atleisti iš darbo invalido, negavęs savivaldybės globos ir rūpybos institucijos sutikimo. Kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytas reikalavimas atleisti iš darbo gerai dirbančius pensininkus tik darbuotojų kolektyvai! pritarus ir pan.



DK, remiantis Lietuvos Respublikos įstatymais, aptariamais tam tikri apribojimai nutraukti darbo sutartį, pradėjus darbdavio bankroto procedūrą laikantis suderintų su DK įmonių bankroto įstatymo (pirminė redakcija 1992 m.) nuostatų. Kodekse taip pat (kaip ir anksčiau) įtvirtinamos papildomos labai svarbios darbuotojų garantijos įmonės reorganizavimo atveju, įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, jų sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Darbo sutarties nutraukimas tokiais atvejais reglamentuojamas papildytame įmonių restruktūrizavimo įstatyme (pirminė redakcija 2001 m.).

Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio (VDU) **išeitinė išmoka** (vienkartinė piniginė suma, išmokama darbuotojui įstatymų nustatytais atvejais nutraukiant darbo sutartį) atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, skaičiuojamą mėnesiais:

- 1) iki 12 mėnesių- 1 mėnesio jo VDU;
- 2) nuo 12 iki 36 mėnesių — 2 mėnesių jo VDU;
- 3) nuo 36 iki 60 mėnesių — 3 mėnesių jo VDU;
- 4) nuo 60 iki 120 mėnesių — 4 mėnesių jo VDU; •*
- 5) nuo 120 iki 240 mėnesių- 5 mėnesių jo VDU;
- 6) daugiau kaip 240 mėnesių— 6 mėnesių jo VDU.

Tam, kad nekiltų abejonių dėl išeitinės išmokos dydžio, priklausančio nuo nepertraukiamojo darbo stažo, šios darbo stažo rūšies apibrėžimas pateikiamas D K 30 straipsnyje. Jame sakoma, kad *nepertraukiamasis darbo stažas* — tai laikas, dirbtas vienoje arba keliuose įmonėse, įstaigose ar organizacijose, jeigu iš vienos darbovietės į kitą buvo perkelta darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba jeigu darbo pertrauka nevirsija nustatytų terminų. Pridursime, kad darbo stažo skaičiavimo tvarką iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Vyriausybė, o kitose darbovietėse — kolektyvinės sutartys.

Nutraukus darbo sutartį kitais įstatymų numatytais pagrindais, (išskyrus darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu, darbo sutarties nutraukimą suėjus terminui bei atvejus, kai darbuotojas nutraukia neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai darbdavį raštu išpėjęs ne vėliau kaip prieš 14 dienų) kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė pašalpa, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.

2. Darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo — tai D K 136 straipsnyje pateiktas išsamus sąrašas aplinkybių, kada, prieš nutraukiant darbo santykius, nereikia apie tai įspėti kitos šalies, t.v. darbuotojo. Darbo sutartis be įspėjimo *turi būti* nutraukiama šiais atvejais:

l') įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba nuosprendžiu, pagal kurį darbuotojas nuteijamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo.

Šiuo pagrindu darbo sutartis turi būti nutraukta, kai įsiteisėja teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteistas už bet kokią tyčinį nusikaltimą (nebūtinai susijusį su jo darbu), taip pat už nusikaltimą, padarytą kaltininko darbinės veiklos srityje, laisvės atėmimu ar kitokia bausme, dėl kurios pasidaro nebegalima toliau dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla (BK 30 str.).

Atleisti iš darbo, kol nuosprendis dar neįsiteisėjęs, negalima. Jeigu darbuotojas iki teisino buvo areštuotas, atleidimo iš darbo diena laikoma paskutinė jo darbo diena, o ne nuosprendžio priėmimo ir įsiteisėjimo diena, tačiau darbo sutartis ir šiuo atveju nutraukiama tik nuosprendžiui įsiteisėjus,

Paskyrus bausmę, kurios atlikimas neatima galimybės toliau dirbti darbą (pataisos darbai be laisvės atėmimo, bauda, bausmės vykdymo atidėjimas), darbdavys turi teisę pasirinkti — atleisti tokį darbuotoją ar ne, išskyrus pataisos darbus, atliekamus darbovietėje.

Atleisti iš darbo (pareigų) darbovietės administracija privalo teismo nutarimu nušalintąjį darbuotoją už atskirų rūšių administracinius teisės pažeidimus, padarytus ryšium su darbuotojo tarnybinių pareigų atlikimu, numatytus ATPK 14 skirsnyje;

2) kai darbuotojui įstatytą/i nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą.

Darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu galimas, jei darbo sutartimi sulgytai darbuotojo darbo funkcijai vykdyti buvo būtinos specialiosios teisės (medicinos darbuotojams, transporto priemonių vairuotojams ir pan.), kurių darbuotojas dėl tam tikrų priežasčių neteko: ar jos buvo atimtos kaip bausmė už padarytą nusikaltimą (BK 30 str.), ar kaip nuobauda už administracinių teisių pažeidimą (ATPK 27 str.) arba kai kiti kompetentingi asmenys įstatymų nustatyta tvarka atėmė specialiąsias teises arba nesuteikė specialisto licencijos dirbti tam tikrą darbą įvairiose žmonių veiklos srityse. Specialiųjų teisių atėmimo atveju darbuotojas apie tai iš anksto neįspėjamas, darbdavys neįpareigotas siūlyti jam kitą darbą, nėra taikomos tam tikros garantijos, neišmokama išėtinė pašalpa.



3) *įstatymą įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu*

Išimtiniais atvejais, nustatytais įstatymuose, darbo sutartis gali būti nutraukta valstybės institucijų, nesančių darbo sutarties subjektu, reikalavimu. Tai — darbo sutarties su darbuotoju nutraukimas, kai jis nepriklauso nei nuo darbo sutarties šalių valios, nei nuo jų iniciatyvos, o yra pagristas įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų motyvuotu reikalavimu, kurį privalo vykdyti darbdavys nurodytu terminu. Tarp tokių institucijų paminėtinos Seimo kontrolierių įstaiga, teismai.

Seimo kontrolierių įstatymo (1998 m.) 22 straipsnyje nustatyta, kad atlikęs tyrimą Seimo kontrolierius gali pareikšti ieškinį teisme ir siūlyti atleisti iš einamų pareigų kaltus piktnaudžiavimu ir biurokratizmu pareigūnus. Teismo sprendimas atleisti iš einamų pareigų tokius pareigūnus darbdaviui privalomas ir yra pagrindas nutraukti darbo sutartį.

Savarankiškas darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindas yra teismo sprendimai, kurie buvo aptariami nagrinėjant darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo 1 punkte.

Paprastai nutraukiant darbo sutartį įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimo atveju darbuotojas apie tai iš anksto neįspėjamas, jam negali būti siūlomas kitas darbas, nėra taikomi apribojimai nutraukti sutartį su tam tikrų kategorijų darbuotojais, nemokama išeitinė išmoka.

Tačiau pagal galiojančius įstatymus darbdaviui atleisti iš darbo šiuo pagrindu dažnai gali reikėti trečiosios šalies, pavyzdžiui, darbuotojams atstovaujančių organų, savivaldybės socialinio aprūpinimo tarnybos, Valstybinės darbo inspekcijos ir kai kurių kitų institucijų, išankstinio sutikimo.

4) *kai darbuotojas pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo.*

Šiuo atveju pablogėjusią sveikatos būklę konstatuoja medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvada, kurioje nurodomas darbuotojui dėl jo sveikatos būklės kenksmingas ir neleistinas darbas, dėl kurio jis negali atlikti pavestų pareigų ir darbdavys privalo jį atleisti.

5) *kai darbuotojas nuo 14 iki 16 metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį.*

Numatytu pagrindu darbo sutartis yra nutraukiama, kai to reikalauja nurodyto amžiaus vaikų tėvai ar jų atstovai (globėjai) arba mokykla dažniausiai dėl prasto mokymosi, arba gydytojas dėl sveikatos būklės. Minėtų subjektų reikalavimas turi būti išreikštas raštu nebūtinai nurodant jo motyvus ir nesuteikia darbo sutarties šalims galimybės jį ginčyti, Šiuo atveju darbuotojas apie darbo

6) likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo.

Juridinio asmens likvidavimo pagrindus ir teisinės pasekmės reglamentuoja CK 2.106-2.113 straipsniai. Darbdavys gali būti likviduotas teismo sprendimu, panaikinus leidimą užsienio investuotojui, atšaukus registraciją ir pan. Darbdavio likvidavimas suprantamas tiesiogiai — likviduojamas ne atskiras padalinys, bet visa įmonė, įstaiga, organizacija, tuo visiškai nutraukiama darbdavio veikla, panaikinama jo teisinė registracija, darbo prievolės nepereina jokiam kitam asmeniui. Visos jo prievolės, tarp jų ir kylančios iš darbo teisinių santykių, baigiasi darbdavį likvidavus, dėl ko su nedarbuojais darbuotojais darbo sutartis nutraukiama.

Darbo sutartis pasibaigia *darbdaviui mirus*, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams jam asmeniškai atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo. Tai sutarties nutraukimas pagal aplinkybes, nepriklausančias nuo šalių valios. Čia darbdavys suprantamas kaip fizinis asmuo, pasamdęs darbuotoją atlikti asmeniškus fizinius darbus, po kurio mirties arba teismo pripažinimo mirusiu ar dingusiu be žinios neatsiranda asmens, galinčio perimti buvusiojo darbdavio darbinės teisės.

Darbdavys *turi teisę*, bet ne pareigą, nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo dėl jo netinkamo elgesio darbe, t.y. dėl jo kaltės.

Tai visų pirma, kai darbuotojas be svarbių priežasčių sistemingai nevykdo ar nerūpestingai atlieka darbo pareigas, pavestas jam pagal darbo sutartį ar darbo tvarkos taisykles, ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors vieną kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Atleidžiant iš darbo atsižvelgiama tik į drausmines nuobaudas, paskirtas už minėtus darbo drausmės pažeidimus, kurie gali pasireikšti nevykdymu ar netinkamu pareiginių instrukcijų, nuostatų, techninių taisyklių, administracijos įsakymų ir pan. vykdymu.

Kitokios poveikio priemonės (premijos nemokėjimas arba jos sumažinimas, atostogų nukėlimas ir pan.) šiuo atveju neturi reikšmės. Jei už tą pažeidimą darbuotojas buvo traukiamas administracinėn ar baudžiamojon atsakomybėn, tai nėra priežastis, dėl kurios jo nebūtų galima atleisti iš darbo šiuo pagrindu. Tačiau jei darbuotojui jau buvo paskirta drausminė nuobauda, darbdavys už tą patį nusižengimą negali skirti kitos drausminės nuobaudos — atleidimo iš darbo. Negalima laikyti darbo drausmės pažeidimu darbuotojo atsisakymą vykdyti darbo sutartyje nesulygtą darbą arba neteisėtus darbdavio nu-



rodymus (pavyzdžiui, reikalauti grįžti į darbą nepasibaigus atostogoms be darbuotojo sutikimo ir pan.)

Antra, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be išpėjimo ne tik už sistemingus darbo drausmės pažeidimus, aptartus anksčiau, bet ir tais atvejais, kai darbuotojas *vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas*. Apie šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kaip ir apie būtinumą laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, nutraukiant darbo sutartį už minėtus darbo drausmės pažeidimus, plačiau kalbėsime nagrinėdami darbo drausmės ir drausminės atsakomybės klausimus.

Reglamentuodamas darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, DK šiuo numato ir **atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką**. (141 str.).

Įsakmiai pabrėžiama, kad darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Toliau išvardijamos darbdavio pareigos, kurias jis turi atlikti atsiskaitymo su darbuotoju dieną (paskutinę darbo dieną): 1) išmokėti visas priklausančias pinigų sumas (darbo užmokestį, priedus, priemokas, premijas, kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir kt.); 2) nustatyta tvarka užpildyti valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą ir darbuotojo darbo sutartį. Preziumuojama, kad būtent šiuose dokumentuose atleidimo formulavimas turi visiškai atitikti faktines sutarties pasibaigimo aplinkybes, kad ginčo atveju būtų galima įrodyti atleidimo iš darbo teisėtumą arba neteisėtumą.

Kai darbdavys laiku neatsiskaito su atleidžiamais iš darbo darbuotojais ar neteisingai formuluoja atleidimo iš darbo pagrindą, darbuotojas turi teisę teismine tvarka reikalauti, kad jam būtų priteisiami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai ar pakeista atleidimo iš darbo formulė.

Tuo atveju, kai darbuotojas atleidimo dieną nebedirba (dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo ir kt.), jam turėtų būti raštu pranešta, kad priklausančios sumos bus išmokėtos per vieną dieną po to, kai darbuotojas pareikalaus atsiskaityti. Kai darbuotojas miršta, jam priklausančios darbo užmokestis ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo, ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą.

Darbuotojo laiku nepateiktas darbdaviui užpildyti valstybinio socialinio draudimo pažymėjimas arba atsisakymas pasirašyti darbo sutartyje apie jos nutraukimą, didelių teisinių problemų nesukelia, nes pagal nustatytą tvarką darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo, per 3 dienas po atleidimo privalo apie tai pranešti valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui („Sodrai“).

Jeigu darbuotojas pageidauja, darbdavys privalo išduoti jam pažymą apie darbą, nurodydamas darbo funkcijas (pareigas), jo pradžios ir pabaigos datas, o darbuotojo prašymu — darbo užmokesčio dydį ir darbo įvertinimą (charakteristiką).

4.9.5. Ginčai dėl darbo sutarties

Toli gražu ne visada darbuotojus patenkina pakeistos darbo sutarties vykdymo sąlygos, šios sutarties pasibaigimo rezultatai, ir dažniausiai opiausias klausimas yra atleidimas iš darbo. Siekiant objektyviai išspręsti tarp darbuotojo ir darbdavio atsiradusius nesutarimus, DK 297 straipsnyje yra naujai nustatyta darbuotojo nuomone neteisėtų darbdavio veiksmų apskundimo ir jų nagrinėjimo teisminė tvarka.

Darbuotojas, nesutikdamas su darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos turi teisę kreiptis į teisiną. Darbo sutarties nutraukimas paprastai yra įforminamas darbdavio įsakymu (potvarkiu) ir tik po to daromi atitinkami įrašai darbo sutartyje. Darbdavio įteikimas darbuotojui dokumento, patvirtinančio jo atleidimą iš darbo, yra gana svarbus momentas, nes nuo dokumento įteikimo dienos pradedamas skaičiuoti vieno mėnesio terminas, suteikiantis darbuotojui teisę kreiptis į teismą. Esant svarbioms priežastims, teismas turi teisę atnaujinti darbuotojo praleistą ieškinio senaties terminą.

Nustatęs, kad darbo sąlygos buvo pakeistos, darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, teismas turi atkurti pažeistas darbuotojo teises ir jam priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką¹ arba darbo užmokesčio skirtumą už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau mokamą darbą.

Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.

Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba

¹ Priverstinė pravaikšta — tai laikas, per kurį darbuotojas dėl neteisėtų, kaltų darbdavio veiksmų negali atlikti darbo sutartyje sulgytą darbo funkciją ir gauti atlyginimą.



dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę pašalpą ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

Teismo sprendimas dėl neteisėtai atleisto, perkeltos ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą vykdomas skubiai.

4.10. DARBO LAIKAS

Sena darbuotojų svajonė mažinti darbo laiko trukmę tik XIX a. pabaigoje pasiekė kai kurių teigiamų rezultatų ir ypač po to, kai TDO 1935 metais priėmė konvenciją Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“, kurią yra ratifikavusi ir Lietuva.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnis, įtvirtindamas teisę į poilsį, kartu preziumavo ir darbo laiko trukmės teisinę reglamentaciją. Ji realizuota DK ir DSSĮ.

Darbo laiko teisinė reglamentacija, dirbant pagal darbo sutartį, yra būtina, norint įtvirtinti reikiamą darbo matą, apriboti jo trukmę ir taip užtikrinti darbuotojui laiką pailsėti ir sugaištoms jėgoms atstatyti.

Darbo laikas — tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai.

Į darbo laiką įeina: faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir namuose; tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas; laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti; pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką; privalomų medicininių apžiūrų laikas; stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokyme) centruose; nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos; prastovos laikas; kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

Į darbo laiką neįeina: pravaikšta; neatvykimas į darbą administracijos leidimu; valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos; nedarbingumo laikas; pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdieninis (tarp pamainų), kas savaitinis poilsis, šventės, atostogos; kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai. Pagal bendrus darbo teisės reikalavimus darbo laiko nuostoliai negali būti kompensuojami atidirdant už juos kitu laiku. Išimtimi gali būti tik trumpalaikės neapmokamos atostogos, už kurias šalių susitarimu darbuotojas gali atidirdti vėliau.

4.10.1. Darbo laiko rūšys

Pagrindiniu darbo laiko trukmės matu yra darbo diena (pamaina) ir darbo savaitė.

Darbo diena vadinama darbo laiko trukmė (skaičiuojama valandomis ir minutėmis), kurią darbuotojai privalo dirbti per parą. Kasdieninė darbo laiko trukmė neturi viršyti 8 darbo valandų, neatsižvelgiant į tai, ar dirbama 6 darbo dienas ar 5 darbo dienas per savaitę. Įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti kitą darbo dienos trukmę. Darbo dieną reikia skirti nuo darbo pamainos.

Darbo pamaina — darbo laiko trukmė, kurią darbuotojai turi dirbti per parą pagal darbo grafiką arba darbo tvarkos taisykles. Darbo pamaina paprastai vadinamas darbas tam tikrą paros dalį (dieninė, vakarinė, naktinė pamainos). Tam tikroms darbuotojų kategorijoms darbo pamainos trukmė gali sutapti su kasdieninio darbo trukme.

Darbo savaitė — įstatymų nustatyta bendra darbo laiko norma per kalendarinę savaitę. Per savaitę, kaip jau buvo minėta, gali būti dirbama 5 darbo dienas su dviem poilsio ar 6 darbo dienas su viena poilsio diena, atsižvelgiant į darbo pobūdį, jo sąlygas ir kitas aplinkybes.

Pagal darbo laiko trukmę ir darbuotojo teisinę padėtį darbo laikas paprastai skirstomas į: 1) *normalų*; 2) *sutrumpintą*; 3) *ne visą darbo laiką*; 4) *budėjimą*; 5) *viršvalandinį darbą* ir 6) *darbą naktį*.

Darbuotojų, tarp jų ir pamaininių, **normali darbo laiko trukmė** negali būti ilgesnė kaip 40 valandų per savaitę (7 dienų laikotarpį). Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per 7 dienas neturi viršyti 48 valandų.

Tam tikrų kategorijų (gydymo, globos (rūpybos), vaikų auklėjimo įstaigų, energetikos, ryšių specializuotų tarnybų bei avarijų likvidavimo specializuotų tarnybų ir kitų tarnybų, dirbančių nepertraukiamo budėjimo režimu, darbuotojams, budėtojams patalpose darbo laikas gali būti iki 24 valandų per parą. Tokių darbuotojų vidutinis darbo laikas neturi viršyti 48 valandų, o poilsio tarp darbo dienų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 24 valandos.

Tokių darbų sąrašą yra patvirtinusi Vyriausybė 1996 m. vasario 20 d. nutarimu Nr. 248 (Žin., 1996, Nr. 18-473), kuriame numauta, kad toks darbo režimas negali būti taikomas darbuotojams, kurie teisės aktų nustatyta tvarka dirba ne visą darbo laiką ar sutrumpintą darbo trukmę (išskyrus budėtojus), taip pat, kai dirba neįgalūs ar jauni asmenys ir kt.



Darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė (kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti) negali būti ilgesnė kaip 12 valandų.

Sutrumpintas darbo laikas — tai darbo laikas, kurio trukmė nustatoma trumpesnė už normalią, atsižvelgiant į darbo sąlygas ir dirbančio asmens fiziologines savybes

Sutrumpintas darbo laikas nustatomas:

1) paaugliams nuo 16 iki 18 metų - ne daugiau kaip 8 valandos per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su pamokų trukme per savaitę;

2) vaikams iki 16 metų — iki 2 valandų mokslo metų laiku ir 12 valandų per savaitę, jeigu dirbama trimestro arba pusmečio metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos, arba 7 valandos per dieną ir 35 valandos per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metų laiku (šis darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę vaikams, kuriems sukako 15 metų);

3) asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką, bet ne ilgesnis kaip 36 valandos per savaitę;

4) asmenims, dirbantiems naktį.

Šiuo metu darbo laiko sutrumpinimo tvarką yra nustačiusi Vyriausybė kai kurių kategorijų darbuotojams (sveikatos priežiūros ir farmacijos personalui, pedagogams ir kt.), kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa.

Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygas taip pat nustato Vyriausybė.

Viena valanda sutrumpinta darbo diena taikoma ir švenčių dienų išvakarėse, išskyrus sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus. Kai dirbama šešių dienų darbo savaitę, prieš poilsio dieną darbas neturi trukti ilgiau kaip 5 valandas.

Ne **visas darbo laikas** — tai darbo trukmė, trumpesnė už atitinkamos kategorijos darbuotojams arba asmenims, dirbantiems tam tikromis sąlygomis, numatytą normalią darbo laiko trukmę, nustatoma darbuotojo ir darbdavio susitarimu.

4. DARBO TEISĖ

Ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas gali būti nustatomas:

1) darbuotojo ir darbdavio susitarimu tiek priimant į darbą, (sudarant neterminuotą ar terminuotą darbo sutartį), tiek vėliau (pakeičiant darbo sutartį);

2) darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal medicinos įstaigos išvadą;

3) pareikalavus nėščiai moteriai, motinai, pateikusiai darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ir auginančiai vaiką, kol jam sukaks vieneri metai (toliau tekste — neseniai pagimdžiusiai moteriai), motinai, pateikusiai darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir maitina savo vaiką iki vienerių metų (toliau tekste - krūtimi maitinančiai moteriai), darbuotojui, auginančiam vaiką iki 3 metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 16 metų;

4) darbuotojo iki 18 metų reikalavimu;

5) invalido reikalavimu pūgai sveikatos priežiūros įstaigos išvadą;

6) darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal medicinos įstaigos išvadą.

Jeigu kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje, susitarus ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena ir kita. Ne visas darbo laikas gali būti suskaidomas dalimis.

Kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusias sąlygas yra nustačiusi Vyriausybė 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 (Žin., 1995, Nr. 5-92), ir vėlesniuose nutarimuose, kurie taikomi įmonėse, įstaigose ir organizacijose neatsižvelgiant į jų nuosavybės formą ir pavaldumą.

Ne visa darbo diena (pamaina) negali būti trumpesnė už pusę darbo dienos (pamainos), o ne visa darbo savaitė negali būti trumpesnė už 3 darbo dienas per savaitę, tačiau kolektyvinėse sutartyse, darbo sutartyje gali būti numatyti ir kitokie, darbuotojams palankesni, ne viso darbo laiko režimai.

Minimalaus ne viso darbo laiko trukmės apribojimai (jie gali būti ir trumpesni, kaip čia nurodytu) netaikomi kai kurių kategorijų darbuotojams, kaip pedagogams, visuomenės sveikatos priežiūros ir farmacijos specialistams, socialiniams darbuotojams, visuomeninių organizacijų ir profesinių sąjungų darbuotojams, finansinės-buhalterinės apskaitos darbuotojams ir kitiems asmenims.

Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojų darbo teisių.



Dirbančių ne visą darbo laiką darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui.

Viršvalandiniai darbai. Nustatydami darbo laiko ribinę trukmę, darbo įstatymai nustato ir tam tikras jos laikymosi garantijas. Tokios garantijos visų pirma yra normos, reglamentuojančios viršvalandinius darbus.

Viršvalandiniais laikomi darbai, kuriuos darbuotojai dirba viršydami ilgesnę kaip 40 valandų per savaitę, sutrumpinto darbo laiko, ne viso darbo laiko trukmę, darbovietėse, kuriose įvesta suminė darbo laiko apskaita, nustatytą darbo laiko trukmę.

Viršvalandiniai darbai paprastai draudžiami. Darbdavys gali skirti viršvalandinius darbus tik šiais išimtiniais atvejais:

1) kai dirbami darbai, būtini krašto apsaugai, ir siekiant užkirsti kelią nelaimėms ir pavojams (rengiami kariniai įtvirtinimai, šalinami sprogimų, gaisrų ar kitų įvykių padariniai);

2) kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarijų, gaivalinių nelaimių (vandentiekio, dujų tiekimo, šildymo, apšvietimo, kanalizacijos, transporto, ryšių);

3) kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių, jeigu, nutraukus pradėtą darbą, gali sugesti medžiagos ar įrengimai;

4) kai dirbami mechanizmų arba įrengimų remonto ir atstatymo darbai, jeigu dėl jų gedimo didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą (pvz., remontuojamos darbo priemonės ar patalpos);

5) kai darbo testai neatvyksta pamainininkas, jeigu dėl to gali sutrikti darbo procesas; šiais atvejais administracija turi nedelsdama, ne vėliau kaip po pusės pamainos, pakeisti pamaininką kitu darbuotoju;

6) pakrovimo ir iškrovimo operacijoms ir su jomis susijusiems transporto darbams atlikti, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius, taip pat transporto priemonėms pakrauti ir iškrauti, kad kroviniai nesusikauptų išsiuntimo bei paskirties punktuose ir būtų išvengta transporto priemonių prastovos.

Viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tai įstatymuose nereglamentuojama darbo laiko rūšies atmaina, vadinama *nenormuota darbo diena*, apie kurios ypatumus plačiau kalbama 4.10.2 skyriuje, nagrinėjant darbo laiko režimo rūšis.

Reglamentuodamas viršvalandinių darbų leistinumą, įstatymas nustato ir ribinę jų trukmę. Darbuotojo viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės neturi viršyti 4 valandų ir 120 valandų per metus. Todėl darbdavys privalo žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kurių formas yra patvirtinęs Statistikos

departamentas 1997 m. gruodžio 22 d. įsakymu Nr. 103 (Žin., 1977, Nr. 118-3076), tiksliai kiekvieno darbuotojo dirbtų viršvalandžių apskaitą.

Už viršvalandinį darbą mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos).

Dirbti viršvalandinius darbus neleidžiama skirti: jaunesnius kaip 18 metų asmenis; asmenis, kurie mokosi bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose nenutraukdami darbo, — mokymosi dienomis; kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius ir kitais įstatymų bei kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais.

Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 16 metų, ir invalidai gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus tik jų sutikimu. Be to, invalidai gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus, jeigu to jiems nedraudžia invalidumą nustatančios komisijos išvada.

Kai darbdavys pažeidžia viršvalandinių darbų skyrimo arba jų įforminimo taisykles, tokie darbai laikomi neteisėtais, o asmenys, kalti dėl jų naudojimo, turi būti traukiami drausminėn atsakomybėn. Už darbuotojų darbo laiko (įskaitant ir viršvalandžius) nežymėjimą minėtuose darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose arba neteisėtų duomenų juose įrašymą, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims yra numatyta administracinė atsakomybė (ATPK 41⁵ str.).

Tačiau tai, kad viršvalandiniai darbai buvo skiriami neteisėtai, nekeičia darbuotojo, dirbusio tuos darbus, teisinės padėties. Tiek už teisėtus, tiek už neteisėtus viršvalandinius darbus, atliktus darbdavio nurodymu arba jam žinant, turi būti mokama daugiau, t.y. kaip nustatyta įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje.

Darbas naktį yra kalendorinis laikas nuo 22 valandos iki 6 valandos. Naktiniu laikomas darbas, jeigu 3 darbo valandos tenka nakčiai. Dirbant nakties metu, nustatytoji darbo pamainos trukmė sutrumpinama viena valanda. Naktinio darbo trukmė netrumpinama esant nepertraukiamai gamybai, taip pat kai pagal darbo sutartį darbuotojas yra priimtas darbui naktį (pavyzdžiui, naktiniu sargu).

Draudžiama dirbti nakties metu skirti asmenis iki 18 metų, taip pat darbuotojus, kuriems dirbti naktį neleidžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada.

Invalidai, jeigu jiems nedraudžia invalidumą nustatanti komisija, nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 16 metų, gali būti skiriami dirbti naktį tik jų sutikimu.



Darbuotojų, dirbančių naktį, taip pat turinčių nusiskundimų dėl nakties darbo, sveikata nemokamai tikrinama Vyriausybės nustatyta tvarka. Jeigu nustatoma, kad darbas naktį pakenkė arba gali pakenkti darbuotojo sveikatai, darbdavys, vadovaudamasis sveikatos priežiūros įstaigos išvada, privalo perkelti darbuotoją dirbti tik dieną.

Už darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos).

DK 155 straipsnis reglamentuoja dar vieną darbo laiko rūšį — **budėjimą**. Ypatingais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką ar garantuoti, jog bus atlikti neatidėliotini darbai, darbdavys gali pavesti darbuotojui ne dažniau kaip kartą per mėnesį, o darbuotojui sutikus - ne dažniau kaip kartą per savaitę budėti įmonėje ar namuose, pasibaigus darbo dienai arba poilsio ir švenčių dienomis.

Budėjimo laikas įmonėje kartu su darbo dienos (pamainos) trukme (kai budima darbo dienai (pamainai) pasibaigus) negali viršyti normalios darbo dienos trukmės per parą, (o tam tikrų kategorijų darbuotojams nustatytos ilgesnės darbo dienos (pamainos) trukmės), o budėjimo trukmė įmonėje poilsio ir švenčių dienomis, taip pat namuose negali viršyti 8 valandų per parą. Budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose - ne mažiau kaip pusė darbo laiko.

Kai budinti įmonėje ar namuose viršijama nustatyta darbo laiko trukmė, per artimiausią mėnesį privalo būti suteikiamas poilsio laikas tokios pat trukmės, kaip budėjimas įmonėje ar darbo laikui prilygintas budėjimo laikas namuose. Darbuotojo pageidavimu šis poilsio laikas gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų arba už jį apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

Budintis įmonėje darbuotojas atsako už jam pavestą tvarką ir prireikus operatyviai sprendžia kitus neatidėliotinus klausimus. Budinčio įmonėje darbuotojo negalima skirti sargų, pašto siuntų priėmėju ir pan. Nurodytą budėjimą įmonėje reikia skirti nuo budėjimo pamaininio darbo metu, kai darbuotojas atlieka savo įprastines darbineis pareigas (pavyzdžiui, santechnikai, elektrikai, medicinos personalas). Budinti namuose negalima iš jų pasišalinti.

Budėti įmonėse arba namuose negalima skirti asmenų iki 18 metų. Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų, bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 16 metų, invalidą slaugantys asmenys, invalidai, jeigu jiems nedraudžia invalidumą nustatanti komisija, budėti įmonėse arba namuose gali būti skiriami tik jų sutikimu.

4.10.2. Darbo laiko režimas ir apskaita

Priimant į darbą darbuotoją, jam nustatomas darbo laiko režimas. **Darbo laiko režimas — tai darbo laiko trukmės paskirstymas paros ar kito kalendarinio periodo ribose.** Nustatant darbo laiko režimą, sprendžiamas kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdienio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisykles. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Darbo laiko pradžią ir pabaigą valstybių ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Vyriausybė. Šiuo klausimu paskutinis Vyriausybės nutarimas priimtas 2002 m. rugsejo 19 d. (Žin., 2002, Nr. 93-3997).

Darbuotojams nustatoma 5 darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis. Įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų 5 darbo dienų savaitė neįmanoma, nustatoma 6 darbo dienų savaitė su viena poilsio diena. Darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose, kurie viešai paskelbiami ne vėliau kaip prieš 2 savaites, nustatytu laiku. Darbdavys privalo užtikrinti tolygų pamainų keitimąsi. Draudžiama skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės. Darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų, jeigu yra galimybė, turi pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą.

Be įprastinio darbo laiko režimo, atsižvelgiant į ypatingą darbo pobūdį, darbuotojų galimybes, vartotojų pageidavimus ir kitas aplinkybes, gali būti taikomas ir specifinis darbo laiko režimas. Jo pagrindinės rūšys yra: a) suskaidyta darbo diena; b) lanksčiojo režimo darbo diena; c) pamaininis darbas; d) nenormuota diena.

Apie šias darbo laiko rūšis įstatyme tiesiogiai nekalbama, tačiau toks reguliavimo būtinumas atsiranda dėl ypatingų darbų pobūdžio ir jis reglamentuojamas Vyriausybės nutarimais ir kitais poįstatyminiais aktais.

Suskaidyta darbo diena nuo įprastinės skiriasi tuo, kad ji gali būti padalinta į dalis, tarp kurių nustatoma ne viena, o kelios pertraukos (pavalgyti ir pailsėti) arba viena, bet ilgesnė kaip 2 valandų pertrauka. Tokia darbo diena gali būti įvesta dėl darbo, kurio intensyvumas per darbo dieną (pamainą) neviršija, pobūdžio, tačiau bendra darbo laiko trukmė turi atitikti normalų atitinkamo darbuotojo nustatyto kasdieninio darbo trukmę. Už darbą per suskaidytą darbo dieną (pamainą) paprastai mokamos atitinkamos priemokos.



Suskaidyta darbo diena gali būti praktikuojama organizacijose, susijusiose su gyventojų aptarnavimu ir kitų poreikių tenkinimu (transporto įmonės, komunalinės tarnybos, prekybos, viešojo maitinimo, buitinio aptarnavimo ir kitos įmonės).

Lankstusis darbo režimas įvedamas tik darbdaviui susitarus su darbuotoju. Jo esmė yra ta, kad darbdavys, atsižvelgdamas į gamybos interesus, tam tikriems darbuotojams ar padaliniams patiems leidžia, neperžengiant tam tikrų ribų, nustatyti darbo pradžią, trukmę ir pabaigą, bet išdirbant nustatytą suminį valandų skaičių per ataskaitinį laikotarpį. Šis darbo režimas parankus kai kurioms darbuotojų kategorijoms (nėščioms moterims, motinoms, turinčioms mažamečių vaikų, invalidams).

Taikant lankstųjį darbo režimą, būtina tiksliai dirbto laiko apskaita, kad būtų griežtai laikomasi nustatytų fiksuotų darbo grafikų ir taip užkertamas kelias galimiems darbo drausmės pažeidimams.

Pamaininis darbas — tai darbas, įvedamas per tam tikrą paros dalį pagal vienos ar kelių darbo pamainų grafikus. Kelių pamainų režimas funkcionuoja ten, kur negali būti nutraukti technologiniai procesai ir racionaliai išnaudojami įrengimai, didinant produkcijos išleidimą (geležinkelių transportas, gydymo įstaigos ir kt.).

Dirbant pamaininį darbą turi būti laikomasi nustatytos bendros darbo trukmės. Pamainų keitimasis iš vienos į kitą turi vykti reguliariai, t. y. pagal nustatytus pamainų grafikus. Skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės draudžiama.

Siekiant sudaryti palankias sąlygas darbuotojams ir skatinti juos dirbti kelias pamainas, kolektyvinėse ar darbo sutartyse jiems gali būti numatytos tam tikros lengvatos.

Nenormuota darbo diena — tam tikrų darbuotojų darbo laiko ypatingas režimas, kurį lemia jų darbo specifika ir pobūdis, kai prireikus atskiromis dienomis darbas pagal darbdavio iniciatyvą arba paties darbuotojo pasiūlymą dirbamas ilgiau nei nustatyta darbo laiko trukmė ir tai nelaikoma viršvalandiniu darbu.

Tokių darbų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse. Nenormuota darbo diena epizodiškai nustatoma administracijos valdymo, techniniam ar ūkio personalui ar kitiems darbuotojams, kurių darbo laiko negalima tiksliai apskaičiuoti (konsultantai, gidai, remontininkai), asmenims, kurie darbo laiką skirsto savo nuožiūra prekybos agentai) arba kurių darbo laikas dėl jo pobūdžio skaidomas į atskiras neapibrėžtos trukmės dalis.

Transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo bei globos (rūpybos) įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos

srityse darbo ir poilsio laikas atsižvelgiant į darbo sezoniskumą ir kitas sąlygas, gali skirtis nuo bendrų nustatytų normų. Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumai transporto, ryšių, žemės ūkio įmonėse, jūrų ir upių laivyne šiuo metu reguliuojami Vyriausybės 1996 m. vasario 20 d. nutarimu Nr. 248 (Žin., 1996, Nr. 18-473). Siame akte reikalaujama, kad jame nustatytus darbo ir poilsio ypatumus darbdaviai neatsižvelgiant į jų nuosavybės formą ir pavaldumą atsižvelgtų nustatydami darbo tvarką visų transporto priemonių rūšių ir kitose minėtose įmonėse.

Nenormuotas darbo laikas paprastai kompensuojamas papildomomis atostogomis, priedais prie darbo užmokesčio ir pan.

Faktiškai dirbto laiko trukmei nustatyti yra būtina darbo laiko apskaita. **Darbo laiko apskaita — tai norminiais aktais nustatytuose dokumentuose atvykimo į darbą ir kiekvieno darbuotojo dirbto darbo laiko fiksavimas kaip darbuotojų atliekamos nustatytos darbo normos trukmės būtina kontrolės priemonė.** Gali būti taikomos šios darbo laiko apskaitos rūšys: padienė, savaitinė ir suminė.

1. Padienė darbo laiko apskaita taikoma, kai darbuotojas, laikydamasis darbo tvarkos ir pamainų grafikų, be kokių nors nukrypimų kiekvieną dieną dirba nustatytą valandų skaičių, dažniausiai, kai dirbama 6 darbo dienų savaitę. Šiuo atveju darbo dienos trukmės viršijimas negali būti sutrumpintas kito laikotarpio darbo laiko sąskaita ir laikomas virš valandiniu darbu.

2. Savaitinė darbo laiko apskaita yra tokia, kai apskaitomas darbuotojo dirbtas per kiekvieną kalendorinę savaitę darbas. Ji paprastai taikoma, kai yra 5 dienų darbo savaitė su dviem poilsio dienomis ir bendra 5 pamainų trukme, kuri yra lygi savaitinei valandų normai (5 dienos po 8 valandas).

3. Suminė darbo laiko apskaita reiškia, kad darbo laiko norma turi būti įvykdyta per ilgesnį nei viena savaitė laiko tarpą, tačiau apskaitinio laikotarpio trukmė neturi viršyti 4 mėnesių. Suminė darbo laiko apskaita gali būti įvesta nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kur yra pertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, taip pat darbuose, kur dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdienės ar kassavaitinės darbo trukmės, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę. Esant tokiai darbo laiko apskaitai, negali būti dirbama vidutiniškai daugiau kaip 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną (pamainą).

Esant suminei darbo laiko apskaitai, privalo būti garantuota įstatymų nustatyta paros bei savaitės nepertraukiamo poilsio trukmė. Jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos



taisyklėse nustatyta tvarka ar papildomai apmokama kaip už virš valandinį darbą.

Darbai, sąlygos, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, jos įvedimo tvarkos nustatymas ir anksčiau buvo suteiktas Vyriausybei. Jau minėtu Vyriausybės 1996 m. vasario 2 d. nutarimu Nr. 248 patvirtinta: Leidimų įmonėms įvesti suminę darbo laiko apskaitą išdavimo tvarka; Darbuotojų, kuriems netaikoma suminė darbo laiko apskaita; ir Darbų, kuriuose gali būti taikoma ilgesnė kaip 12 valandų per parą darbo (pamainos) trukmės, sąrašai.

Savo ruožtu Statistikos departamentas 1997 m. gruodžio 12 d. įsakymu Nr. 103 (Žin., 1997, Nr. 118-3076) patvirtino darbo laiko apskaitos žiniaraščius, kuriuos pildyti yra privaloma visoms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, neatsižvelgiant į nuosavybės formą. Žiniaraščiuose nurodomas darbuotojų nustatytas darbo valandų skaičius per mėnesį ir žymimos visų darbo laiko rūšių faktiškai dirbtos valandos kiekvieną mėnesio dieną, taip pat fiksuojamas darbuotojo neatvykimo į darbą dienos ir priežastys.

4.11. POILSIO LAIKAS

Darbo laikas ir poilsio laikas yra viena kitai priešingos ir tuo pačiu susijusios kategorijos. Kuo trumpesnis darbo laikas, tuo daugiau laiko turi darbuotojai poilsiui ir atvirkščiai. Tinkama darbuotojų darbo ir poilsio laiko tarpusavio kaita leidžia jiems susigrąžinti fizinės ir kūrybinės jėgas, išsaugoti jų darbingumą, darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo pervargimo ir kitų neigiamų faktorių.

Teisę į poilsį, kaip vieną pagrindinių žmogaus teisių, nustato daugelis teisės aktų, galiojančių Lietuvoje: tarptautinės deklaracijos ir konvencijos, Lietuvos Respublikos Konstitucija. DK, kituose norminiuose, tarp jų ir lokalinuose, teisės aktuose yra konkretizuojama konstitucinė teisė į poilsį.

Poilsio laikas — tai įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas (DK 156 str.). Platesne prasme poilsio laikas yra kalendorinio laiko tarpas, kai darbuotojas neturi atlikti darbo funkcijų, jo veiksmų nereguliuoja darbdavys ir darbuotojas gali šį laiką panaudoti savo nuožiūra, susigrąžinti darbingumą. Galiojantys įstatymai numato šias poilsio laiko rūšis: 1) *pertrauką pailsėti ir pavalgyti*; 2) *papildomas ir specialias pertraukas pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku*; 3) *paros poilsį*; 4) *savaitės nepertraukiamąjį poilsį*; 5) *kasmetinį poilsio laiką (švenčių dienas, atostogas)*.

4,11.1. Poilsio laiko rūšys

Pertrauka pailsėti ir pavalgyti (pietų pertrauka) - tai dienos (pamainos) laikotarpiu darbuotojams pailsėti ir pavalgyti suteikiama ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka, kurios metu darbuotojai turi teisę palikti darbo vietą ir pertrauką naudoti savo nuožiūra. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos (pamainos) laiko, bet ne vėliau kaip po 4 darbo valandų. Ši pertrauka neįskaitoma į darbo laiką.

Esant 6 dienų darbo savaitei, poilsio ir švenčių dienų išvakarėse gali būti dirbama be pertraukos pailsėti ir pavalgyti tik tada, jei tos darbo dienos trukmė neviršija 6 valandų.

Darbdavys privalo pasirūpinti, kad darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos per pertrauką pailsėti ir pavalgyti. Darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse, darbo grafikuose turi būti nustatyta tokios pertraukos pradžia, pabaiga ir kitos sąlygos.

Tuose darbuose, kur dėl gamybos sąlygų negalima palikti darbo vietos ir daryti pertraukos, darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo metu. Šių darbų sąrašas ir valgymo tvarka bei vieta nustatomi įmonės minėtuose lokaliniuose aktuose.

Papildomos ir specialios pertraukos — tai atsižvelgiant į darbo sąlygas, tam tikroms darbuotojų kategorijoms suteikiamos papildomos ar specialios pertraukos pailsėti, kurios įskaitomos į darbo laiką ir už jas mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis. Papildomų ir specialių pertraukų skaičius, trukmė ir poilsio vieta atsižvelgiant į konkrečių technologinių ir darbo organizacijos ypatumus nustatomi kolektyvinėse sutartyse ir darbo tvarkos taisyklėse, o jų nustatymo tvarką yra patvirtinusi Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 1995 m. gruodžio 20 d. įsakymu Nr. 144 patvirtintuose Darbo dienos (pamainos) poilsio režimų bendruosiuose nuostatuose (Žin., 1995, Nr. 107-2405).

Sprendžiant iš DK 159 straipsnio, tokių pertraukų išskirtinė paskirtis — papildoma mažiausiai 30 min. trukmės pertrauka pailsėti darbo metu jaunesniems kaip 18 metų darbuotojams, kurių darbo laiko trukmė yra ilgesnė negu 4 valandos; specialios pertraukos — dirbant lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip -10° C, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba darbą veikiant kitiems nepalankiems sveikatai veiksniams.



Kasmetinės papildomos atostogos gali būti suteikiamos: darbuotojams už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų; už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje; už ypatingą darbų pobūdį. Kasmetinių papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Vyriausybė. Darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomos didesnės trukmės ir kitų rūšių negu čia nurodytos kasmetinės papildomos atostogos.

Kasmetinės papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių minimalių atostogų ir gali būti suteikiamos kartu arba atskirai. Darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines pailgintas ir kasmetines papildomas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik kasmetinės pailgintos atostogos, arba prie kasmetinių minimalių atostogų pridėtos kasmetinės papildomos atostogos.

Už kiekvienus darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos tais pačiais metais. Darbo metus, kaip žinoma, sudaro 12 mėnesių ir ne taip kaip kalendariniai metai, jie skaičiuojami ne nuo sausio 1 d., o nuo darbuotojo priėmimo į darbą dienos.

Už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo toje įmonėje, bet ne vėliau kaip iki darbo metų pabaigos. Kasmetinės atostogos už antruosius ir paskesnius darbo metus suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku pagal atostogų suteikimo eilę (grafiką), kurios sudarymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje, o ten, kur tokia sutartis nesudaroma, atostogų suteikimo eilė nustatoma šalims susitarus. Jeigu vėliau dėl kokių nors priežasčių kyla būtinumas keisti atostogų laiką, šalims suderinus jos gali būti suteiktos ir kitu laiku.

Nesučius šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams, darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos: moterims prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų; kitais įstatymų arba kolektyvinių sutarčių nustatytais atvejais.

Teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo įmonėje turi: asmenys iki 18 metų; nėščios moterys ir darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 16 metų. Vyrams jų pageidavimu kasmetinės atostogos suteikiamos žmonos nėštumo ir gimdymo atostogų metu.

Mokymo įstaigų pedagogams pirmaisiais darbo metais kasmetinės atostogos suteikiamos moksleivių ir studentų vasaros atostogų metu, nepaisant to, kada šie pedagogai pradėjo dirbti toje mokymo įstaigoje.

Asmenims, kurie mokosi nenutraukdami darbo, kasmetinės atostogos jų pageidavimu derinamos prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko.

Darbuotojams, namie slaugantiems ligonius ir invalidus, taip pat asmenims, sergantiems chroniškėmis ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant medicinos įstaigos rekomendacijai, kasmetinės atostogos suteikiamos jų pageidaujamu laiku.

DK 170 straipsnis įtvirtino darbo stažo kasmetinėms atostogoms gauti įskaičiavimo tvarką. Į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos įskaitoma: faktiškai dirbtas laikas; laikas, per kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta (pareigos) ir visas darbo užmokestis arba jo dalis; laikas, per kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta (pareigos) ir mokama stipendija arba kitos išmokos, išskyrus laiką, kai darbuotojas yra išėjęs vaiko priežiūros atostogų, kol vaikui sukaks 3 metai; laikas, kurį darbuotojas gavo ligos arba motinystės pašalpą; mokamos kasmetinės atostogos; nemokamos atostogos iki 14 kalendorinių dienų; nemokamos iki 30 kalendorinių dienų invalidams ir iki tokio pat laiko asmenims, slaugantiems invalidą; priverstinės pravaikštos laikas darbuotojui, grąžintam į ankstesnį darbą; teisėto streiko laikas; kiti įstatymų nustatyti laikotarpiai.

Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteiktos dalimis. Kad atostogos nebūtų skaidomos į smulkias dalis, kas trukdytų darbuotojui pailsėti, viena iš atostogų dalių pagal tarptautinių dokumentų rekomendacijas negali būti trumpesnė kaip 14 dienų.

Kitas kasmetinių atostogų skaidymo būdas yra darbuotojų atšaukimas iš jų, kas leidžiama tik darbuotojo sutikimu. Nepanaudota atostogų dalis perkeliama į vėlesnį laiką.

Pagal grafiką numatytas kasmetines atostogas perkelti leidžiama tik darbuotojo prašymu arba sutikimu. Kasmetinės atostogos taip pat perkeliama, kai darbuotojas: yra laikinai nedarbingas; įgyja teisę į tikslines ar nemokamas atostogas; atleidžiamas nuo darbo valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti; dalyvauja likviduojant stichinių nelaimių ar avarijų pasekmes, nepaisant to, kokia tvarka jis buvo pašauktas šiems darbams.

Jeigu čia nustatytos arba kitos priežastys, dėl kurių kasmetinės atostogos negali būti panaudotos, atsirado iki kasmetinių atostogų pradžios arba tokių atostogų metu, darbuotojui susitarus su administracija kasmetinės atostogos perkeliama kitam laikui arba pratęsiamos atitinkamą dienų skaičių. Perkeltos kasmetinės atostogos paprastai sutelkiamos tais pačiais darbo metais, tačiau nepanaudotų atostogų dalis darbuotojo prašymu ar sutikimu gali būti perkeliama ir pridedama prie kitų darbo metų kasmetinių atostogų.



Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis visose darbovietėse. Nekyla jokių neaiškumų, kai einamos vienos pareigos, tačiau, kai asmuo toje pačioje darbovietėje dirba pagal papildomo darbo sutartį ar didesniu negu vieno etato krūviu, tokiu atveju jam priklauso tik vienerios atostogos, pinigai už kiekvieną darbo sutartį apskaičiuojami atskirai, bet išmokami bendrai vienu metu. Už atostogas, einant antraeiles pareigas „atostoginiai“ apskaičiuojami ir mokami atskirai. Galioja bendra taisyklė - kad darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš 3 kalendorines dienas iki tokių atostogų pradžios. Jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsiamos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas. Atostogas pratęsus, apmokėjimas už jas neaperskaičiuojamas.

Kasmetines minimaliąsias atostogas paprastai pakeisti pinigine kompensacija neleidžiama, tačiau čia yra kai kurių išimčių, susijusių su darbo santykių nutraukimu. Pavyzdžiui, DK numatyta, kad atleidžiant darbuotoją iš darbo ne dėl jo kaltės, nepanaudotos kasmetinės atostogos jo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą ir atleidimo iš darbo diena yra laikoma kita diena po kasmetiniu atostogų pabaigos dienos. Tačiau, jei dėl darbo santykių pabaigos darbuotojui negali būti suteikiamos atostogos arba jei darbuotojas jų nepageidauja, jam išmokama pinigine kompensacija.

Piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas išmokama nutraukiant darbo sutartį neatsižvelgiant į jos terminą. Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų kasmetinių atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių. Jei darbuotojui kasmetinės atostogos nebuvo suteiktos daugiau kaip už vienerius darbo metus, kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas, bet ne daugiau kaip už trejus metus.

Atostogos įforminamos darbdavio įsakymu (potvarkiu), kuriame tiksliai nurodomi darbo metai, už kuriuos suteikiamos atostogos. Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje atostogų laikas žymimas „A“ raide tiek darbo, tiek poilsio dienomis, išskyrus šventes. Tačiau sumuojant atostogaujančio darbuotojo neatvykimo į darbo laiką, skaičiuotinos tik darbo dienos pagal darbovietėje patvirtintą grafiką, nes kitomis dienomis jam atvykti į darbą nereikėtų.

4.11.2.2. Tikslinės atostogos

Tikslinės atostogos — tai dėl tam tikrų aplinkybių įstatymų nustatytas laikas, per kurį darbuotojas atleidžiamas nuo darbo funkcijų (pareigų) vykdymo. Tikslinių atostogų laikas gali būti tam tikrais atvejais ir dydžiu apmokamas arba nemokamas. DK reglamentuojamos šios tikslinių atostogų rūšys: *nėštumo ir gimdymo; atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai; mokymosi; kūrybinės; valstybinės ir visuomeninėms pareigoms atlikti ir nemokamos.*

Nėštumo ir gimdymo atostogos - tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, kurio metu dirbančioji moteris atleidžiama nuo darbo pareigų vykdymo siekiant sustiprinti sveikatą ir pasiruošti gimdyti, susigražinti darbingumą po gimdymo, užtikrinti naujagimio motinystės priežiūrą.

Moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos - 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ar daugiau vaikų— 70 kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos moteriai visos nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus.

Darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, kol kūdikiui sueis 70 dienų.

Gimus kūdikiui, motinai (tėvui) ar globėjui mokama 6 MGL dydžio vienkartinė valstybinė pašalpa

Už šių atostogų laiką mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme (2000 m.) nustatyta 100 procentų kompensuojamojo uždarbio pašalpa, kurios dydis priklauso nuo Vyriausybės tvirtinamų vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų.

Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai — tai specialios atostogos, suteikiamos asmenims, faktiškai auginantiems vaiką, taikant įstatymų nustatytas garantijas.

Pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (itėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.

Šių atostogų laikotarpiu paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.



Motinai (tėvui) mokamu 0,75 MGL dydžio pašalpa kas mėnesį už kiekvieną vaiką nuo jo gimimo iki 3 metų per laikotarpius, kai motina (tėvas) pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą neturi teisės gauti motinystės (tėvystės) pašalpos arba atitinkamų išmokų pagal profesinę veiklą reglamentuojančius teisės aktus. Patikslinsime, kad pagal minėtą įstatymą teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą turi vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, apdrausti socialiniu draudimu ir įstatymų nustatyta tvarka išleisti vaiko priežiūros atostogų, iki vaikui sukaks vieneri metai. Motinystės (tėvystės) pašalpa mokama 60 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.

Mokymosi atostogos — specialios atostogos, suteikiamos darbuotojams, stojantiems į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas, taip pat besimokantiejiems jose, siekiant sudaryti jiems palankias sąlygas įgyti atitinkamą specialybę, kelti kvalifikaciją.

Darbuotojams suteikiamos mokymosi atostogos stojamiesiems egzaminams į aukštesniąsias ir ankštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti — po tris dienas kiekvienam egzaminui.

Darbuotojams, kurie mokosi bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymą suteikiamos mokymosi atostogos:

- 1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti — po 3 dienas kiekvienam egzaminui;
- 2) įskaitoms pasirengti ir laikyti — po 2 dienas kiekvienai įskaitai;
- 3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultavimuisi — tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose, tvarkaraščiuose;
- 4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti — 30 kalendorinių dienų;
- 5) valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti — po 6 dienas kiekvienam egzaminui.

Į mokymosi atostogų laiką neįskaitomas kelionėje sugaištas laikas.

Darbuotojams, kurie mokosi, laiko stojamuosius egzaminus į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas, turėdami įmonių siuntimus, už suteikiamas mokymosi atostogas šios įmonės moka ne mažesnę kaip vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, kurie niokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymąsi laiką klausimas sprendžiamas kolektyvinėse sutartyse arba šalių susitarimu.

Kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Kūrybinę atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, Vyriausybės nutarimai, aukštųjų mokyklų statutai, kiti norminiai aktai darbo ir kolektyvinė sutartis. Kai kuriose

valstybėse daktaro disertacijai baigti ir ginti suteikiamos iki 3 mėnesių (habilituoto daktaro - iki 6 mėnesių) kūrybinės atostogos, paliekant darbovietėje vidutinį darbo užmokestį.

Darbuotojai atleidžiami nuo darbo šioms valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti: įgyvendinti rinkimų teisę; atlikti Seimo nario pareigas; pakviesti į kvotos, parengtinio tardymo organus, į prokuratūrą ir teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeniniu kaltintoju, visuomeniniu gynėju, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu; vykdyti Valstybės kontrolės užduotis; atlikti donoro pareigas ir kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Darbuotojams, atleistiems nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti, darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka ar kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus jie vykdo, jeigu ko kito nenustato įstatymas.

Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai atleidžiami nuo darbo iki 6 darbo dienų per metus kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose ir kt. Atleidimo nuo darbo ir apmokėjimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje.

Nemokamos atostogos darbuotojo reikalavimu suteikiamos:

1) darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų - iki 14 kalendorių dienų;

2) darbuotojams, auginantiems vaiką invalidą iki 16 metų— iki 30 kalendorinių dienų;

3) moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis 3 metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai — tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai, metu); šių atostogų trukmė negali viršyti 3 mėnesių;

4) invalidui — iki 30 kalendorinių dienų per metus;

5) darbuotojui, vienam slaugančiam invalidą, kuriam invalidumą nustatančios komisijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas — iki 30 kalendorinių dienų per metus šalių suderintu laiku;

6) darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį — tokiam laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga;

7) santuokai sudaryti — ne mažiau kaip 3 kalendorinės dienos;

8) mirusio šeimos nario laidotuviams - ne mažiau kaip 3 kalendorinės dienos.

Nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.



Kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja DK. Šios lengvatos, išskyrus papildomą lengvatą pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, negali būti nustatytos kolektyvinėse ir darbo sutartyse, sudaromose įstaigose, organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat sutartyse, sudaromose Lietuvos banke.

Nemokamos atostogos įforminamos darbdavio įsakymu (potvarkiu). Jų metu darbuotojo nebuvimas darbovietėje fiksuojamas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje sutartiniu žymėjimu „PA“. Apie darbuotojui suteiktas, taip pat ir nutrauktas nemokamas atostogas darbdavys privalo pranešti „Sodros“ teritoriniam skyriui, pateikdamas formas 12a-SD (Žin., 2000, Nr. 85-2614 ir Nr. 99-3159).

Konkrečiai apibrėžtų nemokamų atostogų suteikimo atvejų reglamentavimas **DK** neabejotinai užkirs kelią iki kodekso įsigaliojimo darbdavių dažnai praktikuojamų vadinamųjų „priverstinių (nemokamų) atostogų“, kurias įvairių įmonių įstaigų ir organizacijų vadovai dažniausiai dėl finansinių problemų ar kitų tikslų suteikdavo tokias atostogas pačių darbuotojų „pageidavimu“, atvejams Tokia ydinga praktika sukeldavo darbuotojams neigiamų pasekmių, pavyzdžiui, tokių atostogų laikotarpiu patirtų ligos ar nelaimingų atsitikimų atveju prarasdavo valstybinio socialinio draudimo pašalpas ir pan.

4.12. DARBO UŽMOKESTIS

Perėjimas prie rinkos ekonomikos suteikė darbo rinkos partneriams visišką laisvę savarankiškai nustatyti darbuotojo darbo užmokesčio dydį, atsižvelgiant į darbo kiekį ir kokybę, įmones, įstaigas, organizacijos veiklos rezultatus, darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje, neapribojant jo maksimalaus dydžio.

Darbo užmokestis, kaip gana lakoniškai nurodo DK 186 straipsnis, yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis atskleidžia vieną iš darbo sutarties sąlygų, kuri nuo jos sudarymo momento tampa darbuotojo darbo teisinio santykio privalomai taikomu elementu. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo atlyginimą ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

DK XV skyriuje, reglamentuojančiame darbo užmokesčio principus, šios pagrindines darbuotojų darbo apmokėjimo valstybinės garantijos sugrupuotos taip:

- darbo užmokesčio minimumas, t.y. įstatymo garantuotas mėnesinis darbo užmokesčio dydis už nekvalifikuoto darbuotojo darbą, dirbtą viso darbo laiko režimu, atliekant paprastus darbus normaliomis darbo sąlygomis. Minimalųjį valandinį atlygį (dabar jis yra 2,53 Lt.) ir minimaliąją mėnesinę algą (atitinkamai — 430 Lt.) nustato Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu (anksčiau tai nustatė viena Vyriausybė). Tam tikroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus darbo užmokesčio minimumo dydžius. Didesni negu aptarti minimaliojo darbo užmokesčio dydžiai gali būti nustatyti kolektyvinėse sutartyse;
- valstybės ir savivaldybių įmonių, įstaigų, organizacijų, kitų valstybės įsteigtu fondų lėšų finansuojamų įstaigų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato tam tikri įstatymai.
- darbo užmokesčio indeksavimas įstatymų nustatyta tvarka. Indeksavimas suprantamas kaip kompensacija siekiant užkirsti kelią darbo užmokesčio, kitų piniginių pajamų ir gyventojų santaupų nuvertėjimui, kurį gali sukelti prekių rinkoje pakilusios vartojimo kainos.
- vidutinio darbo užmokesčio (VDU) apskaičiavimas. VDU darbuotojams garantuojamas įstatymų, kolektyvinių arba darbo sutarčių nustatytais atvejais ir yra apskaičiuojamas Vyriausybės nustatyta tvarka. Dabar galioja Darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka, patvirtinta Vyriausybės 1996 m. sausio 17 d. nutarimu Nr. 100 (Žin, 1996, Nr. 7-181);
- diskriminacijos draudimas neatsižvelgiant į lytį, tautybę ir kitus nedalykinius kriterijus, nustatant darbo užmokesčio dydį ir kitas darbo apmokėjimo sąlygas. DK pabrėžiama, kad vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis;
- draudimas mokėti už darbą natūriniu būdu. Darbo užmokestis mokamas pinigais Lietuvos Respublikos valiuta (lity). Kolektyvinėse arba darbo sutartyse pagal darbuotojo prašymą darbo užmokestis gali būti išmokamas ir kita forma, neprieštaraujančia įstatymams ir tarptautinėms sutartims;
- darbo užmokesčio mokėjimo tvarka. Darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas, - kartą per mėnesį. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse arba darbo su-



tartyse. Visiems darbuotojams darbdavys turi įteikti atsiskaitymo lapelius, į kuriuos įrašomos darbuotojui apskaičiuotos, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos.

Pagal ATPK 41⁴ straipsnį darbdavys atsako už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo klausimais pažeidimus, kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatytą darbo užmokesčio mokėjimo tvarką. Jeigu pažeidimas įvyko dėl darbuotojo kaltės, darbdaviui gali būti paskirta bauda nuo 500 iki 5000 litų. Už pakartotinį tokio pažeidimo padarymą darbdaviui gresia bauda 5000 iki 10000 litų.

Tyčinis darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas arba darbo užmokesčio ir kitų, su darbo santykiais susijusių išmokų, neįtrauktų į buhalterinės apskaitos dokumentus, išmokėjimas darbdaviams užtraukia baudą nuo 10000 iki 20000 litų. Tokie veiksmai, padaryti asmens, jau bausto administracine nuobauda už nurodytus pažeidimus, baudžiami nuo 20000 iki 50000 litų.

Protokolus dėl ATPK 41⁴ straipsnyje numatytų pažeidimų turi teisę surašyti Valstybės darbo inspekcijos arba Valstybinės mokesčių inspekcijos pareigūnai. Bylas dėl šių pažeidimų nagrinėja teismai;

- > žinių apie darbuotojo darbo užmokesčių konfidencialumas. Duomenys apie darbuotojo darbo užmokesčių teikiami ar skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojo sutikimu. Darbuotojo reikalavimu darbdavys privalo išduoti pažymą apie darbą toje darbovietėje, nurodydamas darbuotojo pareigas, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydį ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio įmokų dydį;
- > sankcijos darbdaviams už pavėluotą darbo užmokesčio mokėjimą. Kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui turi būti išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai. Delspinigių dydį sudaro 0,06 procento priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose, kolektyvinėje ar darbo sutartyje arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną. Delspinigiai turi būti išmokėti, neatsižvelgiant į tai, darbuotojai jų reikalauja ar ne. Pravartu žinoti, kad delspinigiai nėra skaitomi į darbuotojo VDU, neapmokestinami gyventojų pajamų ir valstybinio socialinio draudimo mokesčiais. Tik įmonei iškėlus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo bankroto bylos iškėlimo (kreditorių sprendimo taikyti bankroto procedūrą ne teismo tvarka) dienos.

Nuo kitų, pavyzdžiui, nuo civilinių teisinių sutarčių išmokų darbo užmokestis skiriasi tuo, kad jis: a) yra mokamas sistemingai už atliekamą darbą, o ne už vienkartinę civilinės sutarties užduotį; b) skirstomas į pagrindinį ir papildomą, įskaitant priedus, priemokas, premijas ir t.t.; c) turi apibrėžtą teisinę organizaciją; d) mokant darbo užmokestį yra galimybė atsižvelgti į asmeninį indėlį ir kt.

4.12.1. Darbo apmokėjimo rūšys ir sistemos

Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo apmokėjimo organizavimas skiriasi daugybe konkrečių darbo užmokesčio mechanizmų. Pirmiausia reikia skirti dvi panašias sąvokas — tai darbo užmokestį, apie kurio sampratą jau buvo kalbėta, ir darbo apmokėjimą.

Darbo apmokėjimas - tai santykių, susijusių su darbdavio išmokų darbuotojams už jų darbą nustatymo ir įvykdymo užtikrinimu, remiantis įstatymais, kitais norminiais teisės aktais, kolektyvinėmis ir darbo sutartimis, sistema.

Tai ypač pabrėžiama DK 188 straipsnyje. Jame sakoma, jog darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse, o konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos ne tik kolektyvinėse, bet ir darbo sutartyse.

Darbo apmokėjimo organizavimą lemia *tarifu sistema* - tai normų, užtikrinančių darbo užmokesčio dydžių diferenciaciją atskirų kategorijų darbuotojams, atsižvelgiant į jų kvalifikaciją, atliekamų darbų sudėtingumą, intensyvumą ir kitas sąlygas, visuma.

Tarifų sistemą sudaro šie elementai: a) profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, nustatomi atitinkamais norminiais aktais; b) tarifų lentelės — skalės, susidedančios iš tam tikro skaičiaus tarifinių kategorijų ir atitinkamų tarifinių koeficientų, padedančios nustatyti teisingus santykius mokant skirtingos kvalifikacijos darbuotojams už nevienodo sudėtingumo darbus; c) tarifiniai atlygiai — tai tam tikros kategorijos darbuotojo darbo apmokėjimas už laiko vienetą (valandą, dieną, mėnesį). Mėnesinis tarifinis atlygis yra pareiginė alga.

Pagal tarifų sistemą pagrindą sudaro darbo kokybė, o darbo kiekybė vertinama tam tikra darbo apmokėjimo sistema. Normomis nėra sureguliuotos, tačiau istoriškai susiformavo dvi pagrindinės darbo apmokėjimo sistemos: laikinė ir vienetinė. Abi jos gali būti susijusios su premijine darbo apmokėjimo sistema,



kuri savarankiškai nefunkcionuoja, o derinama su laikine arba vienetine sistemomis. Darbo apmokėjimo sistemos pasirinkimas - darbdavio prerogatyva, įteisinta kolektyvinėje sutartyje.

Laikinė darbo apmokėjimo sistema — tai apmokėjimas pagal patvirtintą laikiną tarifinį atlygį už faktiškai dirbtą laiką, neatsižvelgiant į darbo veiklos rezultatus.

Laikinė darbo apmokėjimo sistema dažniausiai taikoma vadovaujantiems ir inžinerijos bei technikos darbuotojams, taip pat specialistams, kuriems mokama už faktiškai dirbtą laiką (už valandas, dienas, savaitę, mėnesį). Taikant mėnesinę darbo apmokėjimo sistemą, mėnesinė alga nuo mėnesio dienų skaičiaus nepriklauso. Ši sistema gali būti taikoma ir darbuotojams, kai yra sunku išsiaiškinti ir apskaičiuoti individualius jų darbo rezultatus.

Vienetinė darbo užmokesčio sistema — tai apmokėjimas pagal vienetinius įkainius už darbo veiklos rezultatus (pagamintą ar realizuotą produkciją). Vienetinė sistema gali būti tiesioginė, kai asmuo gauna uždarbį už asmeniškai pagamintą produkciją, ir netiesioginė — apmokėjimas priklauso ne nuo atskirų darbuotojų, o nuo viso struktūrinio padalinio (cecho, skyriaus) darbo rezultatų.

Vienetinio darbo užmokesčio efektyvumas priklauso nuo kiekvienai atliekamai operacijai, kiekvienam gaminiui nustatytų technškai pagrįstų išdirbio normų, nuo darbuotojams sudarytų galimybių produktyviai dirbti, jų skatinimo gerinti produkcijos gamybos kokybę ir daugelio kitų sąlygų.

Ir laikinės, ir vienetinės darbo užmokesčio sistemų sudedamoji dalis yra darbuotojų premijavimas už pasiektus teigiamus rodiklius per tam tikrą laikotarpį ir laikantis iš anksto nustatytų sąlygų. Premijų mokėjimą paprastai lemia papildomų rezultatų, palyginti su nustatytomis normomis, pasiekimas. Premija, kaip nustatyto pagrindinio uždarbio dalis, esant vienetinei darbo apmokėjimo sistemai, dažniausiai mokama procentine išraiška už pagamintą produkciją arba atliktą darbą, esant laikinei darbo apmokėjimo sistemai — kaip procentas prie tarifinio atlygio už dirbtą laiką.

Rinkos ekonomikos sąlygomis Lietuvoje, kaip ir kitose ekonomiškai išsivysčiusiose šalyse, premijų mokėjimas nėra centralizuotai reglamentuojamas. Privačių įmonių darbuotojų premijavimo tvarka nustatoma kolektyvinėje arba darbo sutartyse, o valstybes ir savivaldybių tarnautojų premijavimą nustato įstatymai ir Vyriausybės nutarimai.

Atsižvelgiant į tai, ar darbo užmokestis išmokamas už individualius ar kolektyvinius darbo rezultatus, darbo apmokėjimo sistemos skirstomos į individualias, kolektyvines ir individualiai — kolektyvines ir kitais pagrindais.

Konkrečia darbo mato, susijusio su darbo užmokesčiu, išraiška yra darbo normų darbuotojams nustatymas remiantis pasiektu technikos, technologijos, gamybos ir darbo organizavimo lygiu.

Darbo norma — tai darbo užduoties, kurią turi įvykdyti darbuotojas per darbo laiko nustatytą trukmę (valandą, dieną, pamainą, savaitę, mėnesį, metus), apimtis. DK 188 straipsnyje minimos šios darbo normų rūšys: išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kitos normos, kurias trumpai ir pakomentuosime.

Išdirbio norma - tai darbo užduoties, išreikštos natūriniais vienetais (tonomis, metrais, vienetais ir pan.), konkreti apimtis, kurią darbuotojas normaliomis darbo sąlygomis turi įvykdyti per tam tikrą laiką. Nuo išdirbio normų įvykdymo tiesiogiai priklauso darbuotojų vienietininkų pagrindinio ir papildomo darbo užmokesčio (premijos) dydis.

Laiko norma - darbo laiko kiekis (valandomis arba minutėmis), per kurį tam tikros kvalifikacijos darbuotojas (grupė darbuotojų) normaliomis darbo sąlygomis privalo pagaminti nustatytą gaminių kiekį arba atlikti atitinkamą darbo operacijų skaičių. Pagal laiko normas apskaičiuojamos išdirbio normos ir kitos darbų apimtys normos.

Aptarnavimo norma — objektų (įrengimų vienetų, gamybinių plotų, darbo vietų), kuriuos darbuotojas privalo aptarnauti per darbo pamainą, darbo mėnesį ar kitokį darbo laiko vienetą, skaičius. Aptarnavimo normos taikomos darbuotojų, aptarnaujančių kokius nors objektus, darbui normuoti, taip pat atvejais, kai tikslinga taikyti laiko normas, pavyzdžiui, kai darbai visiškai automatizuoti.

Išdirbio normos ir laiko normos dažniausiai nustatomos, kai taikoma vienietinė darbo apmokėjimo sistema, o aptarnavimo normos — kai taikoma laikinė darbo apmokėjimo sistema.

Be minėtų, atsižvelgiant į darbo normų paplitimo sritį ir galiojimo laiką, dar yra normuota užduotis, darbuotojų skaičiaus norma, sustambintos ir kompleksinės, bendros, tipinės, nuolatinės, laikinos, sezoninės, individualios, kolektyvinės ir kitos normos.

Tam, kad darbuotojai galėtų įvykdyti darbo normas, darbdavys turi užtikrinti normalias darbo sąlygas, kurios yra išvardijamos DK 191 straipsnyje.

Jeigu darbdavys neįvykdė pavestų pareigų, užtikrinančių normalias darbo sąlygas, ir darbuotojos ne dėl savo kaltės neįvykdo išdirbio normų, mokama už faktiškai atliktą darbą. Šiuo atveju mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai jam nustatytos kategorijos tarifinio atlygio (algos) ir ne mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimalųjį mėnesinį darbo užmokestį.

Neįvykdžius išdirbio normų dėl darbuotojo kaltės, jam mokama už faktiškai atliktą darbą.

Darbo apmokėjimo sistemos, tarifiniai atlygiai, uždarbiai dažniausiai taikomi, kai dirbama normaliomis sąlygomis, normaliu darbo režimu, numatytomis darbo sutartimis. Tačiau praktikoje neretai pasitaiko situacijų, kai darbo



sąlygos nukrypsta nuo normalių, dėl ko darbuotojas atlieka papildomas darbo sutartyje nesulygtas funkcijas. Tokiose situacijose be bendrųjų darbo apmokėjimo taisyklių, nustatomos specialiosios, kurių paskirtis už darbuotojams suteiktas papildomas darbinės pastangas jiems mokėti daugiau, atsižvelgiant į darbuotojų sveikatai nepalankų poveikį, darbo intensyvumą, darbą virš nustatytos darbo laiko trukmės ir kitas nestandartines darbo sąlygas.

Darbo teisėje kompensacijas už tokias darbo sąlygas priimta vadinti **darbo apmokėjimu esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų**, nors išsamus jų sąrašas įstatymuose ir lokalinuose norminiuose aktuose ir nėra pateikiamas. DK numatyti atskiri konkretūs darbo apmokėjimo esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų atvejai, tačiau detalai aprėpti visas tokias sąlygas, ypač dėl sveikatai kenksmingų veiksmų leistinių koncentracijų bei lygių gana plataus spektro ir kitų specifinių priežasčių, neįmanoma. Todėl kodeksas kai kurių tokių sąlygų reglamentavimą palieka įstatymams, tokiems kaip DSSI, ir kitiems norminiams teisės aktams. Teisės literatūroje tokia darbo apmokėjimo rūšis kartais vadinama darbo, atliekamo ypatingomis sąlygomis, apmokėjimu.

Kadangi darbas esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų dažniausiai liečia darbuotojų interesus, jiems turi būti mokamas padidintas, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis, kurio minimumą nustato įstatymai, o didesni apmokėjimo dydžiai gali būti nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

Apie kai kurių darbo apmokėjimo esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų tvarką, kaip antai, apie mokėjimus: už virš valandinį ir nakties darbą; darbą poilsio ir švenčių dienomis; už ne visą darbo laiką; už prastovos laiką; atleidžiant darbuotoją iš darbo; neįvykdžius išdirbio normų ir kt. jau buvo kalbėta anksčiau, aptariant darbo laiko, poilsio laiko rūšių trukmę ir kitas temas, todėl prie šių klausimų atskirai negrįšime.

Be jau minėtų atvejų, kai tam tikra prasme nukenčia darbuotojų interesai, DK numato ir gamybinio pobūdžio priežastis, kai materialinius nuostolius patiria darbdavys. Čia paminėtina darbo apmokėjimo tvarka *pagamintos produkcijos broko atveju*.

Gamybiniu broku laikoma produkcija, pagaminta pažeidžiant standartus, technines sąlygas arba nukrypstant nuo jų. Produkcijos brokas sukelia medžiagų poreikį, pažeidžia gamybos tolygumą, pakelia produkcijos savikainą arba daro produkciją visiškai netinkamą naudoti pagal tiesioginę paskirtį.

Pagaminus produkciją, pripažįstamą broku ne dėl darbuotojo kaltės, už jos pagaminimą darbuotojui apmokama kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą. Už gaminių broką, atsiradusį dėl darbdavio kaltės arba dėl apdirbamos medžiagos nepastebėto defekto, taip pat už broką, pastebėtą po to, kai gaminys

buvo priimtas, darbuotojui taip pat mokama kaip už tinkamus gaminius. Už gaminių broką, atsiradusį dėl darbuotojo kaltės, mokama pagal mažesnius įkainius, atsižvelgiant į produkcijos tinkamumo laipsnį.

4.12.2. Išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai

Tarptautinė visuomenė pripažįsta darbo užmokesčio neliečiamumo principą. Pagal šį principą išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio be jo sutikimo gali būti daromos tik įstatymų nustatytais atvejais.

Išskaitos iš darbo užmokesčio — tai įstatymu numatyti pagrindai, kuriais remiantis išskaitoma darbuotojo darbo užmokesčio dalis. Tokios išskaitos gali būti daromos administracijos patvarkymu ir pagal vykdomuosius dokumentus. Prie vykdomųjų dokumentų CPK priskiria vykdomuosius raštus, išduotus teismo sprendimų, nuosprendžių, nutarimų, nutarčių pagrindu; teismo įsakymus; institucijų ir pareigūnų nutarimus administracinių teisės pažeidimu bylose ir jų civilinio proceso tvarka vykdytinus sprendimus.

Administracijos nurodymu išskaitos iš darbuotojų darbo užmokesčio daromos, kai reikia:

- 1) grąžinti avansą, kuris buvo duotas, įskaitant jį į darbo užmokestį;
- 2) grąžinti sumas, permokėtas dėl skaičiavimo klaidų;
- 3) padengti neišleistą ir laiku negrąžintą avansą, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruotės ar perkėlimo į kitą vietovę atveju, taip pat už ūkinius patarnavimus;
- 4) atlyginti žalą, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė įmonei.

Šiais atvejais administracija turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią baigėsi avanso grąžinimo ar įsiskolinimo padengimo nustatytas terminas, buvo išmokėta suma, permokėta dėl skaičiavimo klaidų, arba paaiškėjo darbuotojo padaryta žala, jei darbuotojo įsiskolinimas neviršija jo vieno VDU užmokesčio. Vėliau tos sumos gali būti išieškomos tik teismine tvarka.

Tuo atveju, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus tiems darbo metams, už kuriuos jis gavo atostogas, darbdavys turi teisę išskaityti iš darbuotojo darbo užmokesčio pinigų sumą už neatidirbtas atostogų dienas. Tokios išskaitos už šias dienas nedaromos, jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės.



Kaip jau buvo minėta, iš darbuotojo uždarbio gali būti išskaityta dėl skaičiavimo klaidų išmokėta didesnė pinigų suma, negu priklausė. Tačiau, jei administracija permokėjo dėl neteisingai pritaikyto įstatymo, apskaičiuojant darbo užmokestį, permokėti pinigai iš darbuotojo atgal neišieškomi.

Be to, darbdavys išskaito iš darbuotojų darbo užmokesčio įstatymais numatytus valstybei mokesčius ir kitas įmokas. DK 225 straipsnyje ir CPK 736 straipsnyje numatyti išskaitų iš darbuotojo darbo užmokesčio dydžio apribojimai.

Kiekvieną kartą išmokant darbo užmokestį, bendras visų išskaitų dydis negali viršyti 20 procentų, o išieškant sveikatos sužalojimu ar gyvybės atėmimu padarytos žalos atlyginimą ir nusikalstama tyčine veika padarytos žalos atlyginimą — 50 procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio. Darant išskaitas iš darbo užmokesčio pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui turi būti paliekama 50 procentų išmokėtino darbo užmokesčio.

Neleidžiama daryti išskaitų iš išeitinės išmokos, kompensacinių, valstybės bei socialinių pašalpų ir kitų išmokų, nurodytų CPK 739 straipsnyje, iš kurių pinigų sumų išieškoti negalima.

4.12.3. Garantijos ir kompensacijos

Tais atvejais, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių, (valstybės ir visuomenės interesų tenkinimas, socialiai reikšmingi veiksmai ir pan.) nustatytų įstatymuose, negalėjo atlikti darbo pareigas, yra įteisintos apsauginės priemonės: darbo vietos (pareigų) ir VDU išsaugojimas, kurios vadinamos *garantijomis*.

Siekiant užtikrinti darbdavio ar darbuotojo interesais atlyginti darbuotojo patirtas išlaidas, susijusias su darbo funkcijų vykdymu ir kitomis pareigomis, nustatytomis įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse ir darbo sutartyse, darbuotojui išmokamos piniginės išmokos vadinamos *kompensacijomis*.

Tenka pažymėti, kad Lietuvoje garantijų ir kompensacijų mokėjimas yra reglamentuotas įvairiuose įstatymuose ir poįstatyminiuose aktuose, todėl nėra bendros sistemos ir susiorientuoti visuose tokiuose atvejuose praktiškai yra labai sudėtinga. Todėl mes apsiribosime tik tų garantijų ir kompensacijų, kurios yra reglamentuotos DK XV skyriuje, nagrinėjimu.

Garantijų įgyvendinimo forma yra garantinės išmokos, o kompensacijų — kompensacinės išmokos.

Garantinėmis išmokomis vadinamos piniginės išmokos (arba priemokos), mokamos darbuotojui už laiką, kurį jis faktiškai nedirbo arba dirbo ne visos apimties darbą dėl svarbių įstatyme specialiai numatytų priežasčių.

DK yra numatytos šios garantijos, kai darbuotojas atitraukiamas nuo darbo:

1) privalomai pasitikrinti sveikatą (kai darbuotojams dėl darbo tai yra būtina). Už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis;

2) dėl donorystės. Kraujo ar kraujo sudėtinių dalių davimo dieną donoras turi būti atleistas nuo darbo, išpėdamas apie tai administraciją ne vėliau kaip prieš vieną dieną. Darbovietės administracija neturi kliudyti darbuotojui kraujo davimo dieną išvykti į kraujo donorystės įstaigą. Pagal Kraujo donorystės įstatymą (1996 m.) donorui, atsižvelgiant į fiziologinės kraujo dozės dydį, iš valstybės biudžeto mokama vienos ar dviejų dienų vidutinio darbo užmokesčio kompensacija.

Jei darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti dėl pavojaus jo saugai ir sveikatai ir darbovietėje kitų saugos darbe priemonių nebuvimo arba reikalavimų nesilaikymo, jam mokamas VDU. Apie atsisakymo dirbti priežastis darbuotojas nedelsdamas praneša raštu darbdaviui. Jei darbuotojas atsisako dirbti nepagrįstai, už nedirbtą laiką jam nemokama ir dėl to darbdaviui padarytą žalą darbuotojas atlygina įstatymų nustatyta tvarka.

Kompensacijos - tai išmokos, mokamos įstatymo nustatytais atvejais, siekiant atlyginti darbuotojui papildomas išlaidas, susijusias su darbinių funkcijų ar pareigų vykdymu. Tai:

1) darbuotojams, kurių darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos. Šių išmokų dydį ir mokėjimo tvarką nustato Vyriausybė. Pagal galiojantį Vyriausybės 1996 m. spalio 20 d. nutarimą Nr. 1384 (Žin., 1996, Nr. 114-2641) tokių kompensacijų mokėjimo tvarka ir dydis nustatoma kolektyvinėje arba darbo sutartyje — iki 50 procentų atlyginimo per mėnesį, bet ne daugiau kaip Finansų ministerijos patvirtinta komandiruočių į užsienį dienpinigių norma.

2) įmonė garantuoja, kad darbuotojams bus nemokamai duodami darbui reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai ir kitos individualios ir kolektyvinės apsaugos priemonės. Kai įmonės reikalams naudojamas darbuotojams priklausantis ankščiau nurodytas turtas, įmonė privalo kompensuoti darbuotojui už jo darbo įrankių, darbo drabužių nusidėvėjimo (automobilio, instrumentų naudojimą tarnybos reikalams) sumas, nustatytas Vyriausybės nutarimais ir Finansų ministerijos išaiškinimais. Tokia kompensacija mokama tik tada, kai darbdavys neaprupina darbuotojų reikalingais įrankiais ir prietaisais.



Darbo įstatymuose garantijų ir kompensacijų suskirstymas yra gana sąlyginis, nes bet kokia garantija dažniausiai yra kompensacija ir atvirkščiai, o kai kuriais atvejais jos susipina ir kartais pateikiamos bendrame kontekste.

Tai — garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju (DK 220 str.), garantijos ir kompensacijos priimant arba perkeltiant į kitoje vietovėje esantį darbą (DK 221 str.). Jas panagrinėsime kiek plačiau.

Garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju.

Darbuotojams, pasiūstiems į tarnybines komandiruotes, garantuojama, kad per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis. Be to, jiems mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruoje susijusios išlaidos, atsižvelgiant į tarnybinės komandiruotės vietą - Lietuvos teritorijoje ar į užsienį. Abiem atvejais komandiruočių išlaidų dydį ir mokėjimo tvarką nustato Vyriausybė.

Tarnybinė komandiruotė Lietuvos Respublikos teritorijoje — tai darbuotojo išvykimas tam tikram laikui darbdavio siuntimu atlikti numatytomis sąlygomis tarnybinių pavedimų ne nuolatinėje darbo vietoje. Siuntimas į komandiruotę įforminamas įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovo arba jo įgalioto asmens įsakymu (potvarkiu), kuriame nurodomas komandiruotės tikslas, vietovė ir trukmė.

Kompensacines išmokas darbuotojams, išsiųstiems į tarnybines komandiruotes Lietuvos teritorijoje, nustato Vyriausybės 1996 m. sausio 23 d. nutarimas Nr. 120 (Žin., 1996, Nr. 9-225). Komandiruotam darbuotojui atlyginamos: kelionės išlaidos, gyvenamosios patalpos nuomojimo išlaidos, dienpinigiai — 10 procentų MGL dydžio už kiekvieną kelionės dieną. Kitos komandiruotės išlaidos apmokamos įmonės vadovui leidus.

Jeigu darbuotojas komandiruojamas administracinio rajono, kuriame yra komandiruojamojo nuolatinė darbo vieta, į kurią yra galimybė grįžti kasdien, jam dienpinigiai nemokami, o kai iš komandiruotės vietos nėra palankių sąlygų - kasdien grįžti į nuolatinę darbo vietą, mokami 5 procentai MGL dydžio dienpinigiai.

Tarnybinė komandiruotė į užsienį — tai darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų ilgiau kaip 30 kalendorinių dienų įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovo siuntimu atlikti tarnybinių pavedimų. Vykstančios į užsienį oficialios valstybinės delegacijos sudėtį tvirtina Respublikos Prezidentas, Seimo valdyba, Ministras Pirmininkas arba užsienio reikalų ministras.

Tarnybinės komandiruotės į užsienį tvarką reglamentuoja Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 613 (Žin., 1995, Nr. 37-927). Šiame nutarime nurodytos su komandiruoje į užsienį susijusios atlygintinos išlaidos. Atkreiptinas dėmesys į dienpinių ir gyvenamojo ploto nuomos, kurie sudaro didžiausią išlaidų dalį, apmokėjimo dydį. Konkrečius šios rūšies išlaidų dydžius

litas už kiekvieną komandiruotės dieną, atsižvelgiant į atskiras užsienio valstybes ir vykstančiųjų asmenų kontingentą, nustato finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymas Nr.116 (Žin., 1996, Nr. 114-2660).

Į tarnybinių komandiruočių apskritai negalima siųsti asmenų iki 18 metų. Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų, bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 16 metų, gali būti siunčiami į tarnybinių komandiruočių tik jų sutikimu.

Garantijos ir kompensacijos priimant arba perkeliant darbuotoją į kitoje vietovėje esantį darbą yra suteikiamos pagal DK 221 straipsnyje nustatytą tvarką.

Visais atvejais, kai darbuotojas priimamas arba perkeliamas dirbti į kitą vietovę (išskyrus priėmimą dirbti bei perkėlimą jo paties prašymu), jam mokama:

- 1) paties darbuotojo ir jo šeimos narių (sutuoktiniai, darbuotojo išlaikomi ir kartu su juo gyvenančių abiejų sutuoktinių vaikai ir tėvai) kelionpinigiai (išskyrus atvejus, kai darbdavys suteikia atitinkamas susisiekimo priemones);
- 2) turto pervežimo išlaidos, pagal jo nustatytą svorį atskiroms transporto rūšims pačiam darbuotojui ir kiekvienam jo šeimos nariui;
- 3) dienpinigiai pagal kelionėje išbūtą laiką (mokami kaip ir išvykus į tarnybinių komandiruočių);
- 4) darbo užmokestis už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už 6 dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką.

Tais atvejais, kai iš anksto sunku nustatyti darbuotojui priklausančių kompensacinių išmokų dydį, jam duodamas avansas būsimų išlaidų sąskaita.

Kolektyvinėse ar darbo sutartyse gali būti nustatytas ir kitų išlaidų, susijusių su persikėlimu, apmokėjimas (vienkartinį pašalpų forma ir kt.).

Jei darbuotojas priimamas dirbti ar perkeliamas į kitoje vietovėje esantį darbą paties prašymu, anksčiau nurodytos persikėlimo išmokos gali būti nustatomos šalių susitarimu.

DK 222 straipsnis nustato ir *sumokėtu kompensaciją, susijusią su darbuotojo priėmimu arba perkėlimu į kitoje vietovėje esanti darbą, grąžinimo atvejus*. Darbuotojas privalo grąžinti įmonei visas lėšas, jam išmokėtas dėl persikėlimo dirbti į kitą vietovę:

- > jeigu darbuotojas be svarbios priežasties neatvyko į darbą arba atsisakė dirbti;
- > savo noru be svarbių priežasčių nutraukė darbo sutartį nepasibaigus terminui, nustatytam įstatymo arba sutartam priimant į darbą ar per-



keliant jį, o jei nustatyto termino nėra, - nutraukė darbo sutartį nepasibaigus vieneriems darbo metams;

- atliko veiksmas, kurie pagal įstatymą yra darbo sutarties nutraukimo pagrindas.

Darbuotojas dėl svarbios priežasties neatvykęs į darbą arba atsisakęs pradėti dirbti, privalo grąžinti jam išmokėtas sumas, išskaičiavus iš jų jau turėtas kelionės išlaidas.

Baigiant kalbėti apie kompensacines išmokas, reikia pridurti, kad jos darbdavio lėšų sąskaita gali būti padidintos šalių susitarimu arba tai numatyta kolektyvinėse ar darbo sutartyse.

4.13. DARBO DRAUSMĖ

4.13.1. Darbo drausmės sąvoka, reikšmė ir jos užtikrinimo metodai

Bet kokio darbo būtina sąlyga yra darbo drausmė. Šiuolaikinėmis sąlygomis darbo drausmės laikymasis yra pagrįstas ne tik organizacine, socialine, bet ir ekonomine prasme. Darbdavys, samdydamas darbuotoją, siekia gauti pelną iš jo veiklos rezultatų ir, jeigu jis nesugeba įvesti reikiamą darbo drausmę, gali patirti ne tik moralinių, bet ir materialinių nuostolių. Darbuotojas savo ruožtu, būdamas suinteresuotas išsaugoti darbo vietą ir darbo užmokestį, pirmiausia privalo laikytis visiems darbo procese nustatytos tvarkos. Pačia bendriausia prasme darbo drausme vadinama darbovietėje darbo procese nustatyta darbuotojų elgesio tvarka ir atsakomybė už jos nesilaikymą.

Darbo teisės instituto aspektu **darbo drausmė — tai sistema teisės normų, nustatančių įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarką, darbuotojų ir darbdavio darbo pareigas, paskatinimus už sėkmingą darbą bei drausminę atsakomybę už darbo pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą esant darbuotojo kaltei.**

Darbo drausmė gamyboje apima technologinės ir gamybinės drausmės laikymąsi. *Technologinė drausmė* — tai gamybos produkto pagaminimo technologinio proceso laikymasis. *Gamybinė drausmė* — tai administracijos atstovų pareiga užtikrinti technologinio proceso nepertraukiamumą, laiku pristatyti medžiagas, įrengimus, derinti atskirų gamybos padalinių darbą, kad būtų ritmiškai ir racionaliai dirbama.

Darbo drausmė padeda pasiekti kiekvieno darbuotojo ir visos gamybos ankštos kokybės rezultatų; leidžia darbuotojui dirbti su visa energija, rodyti iniciatyvą, novatoriškumą darbe; kelia gamybos efektyvumą ir kiekvieno darbuotojo darbo našumą; padeda racionaliai panaudoti kiekvieno darbuotojo darbo laiką; saugo kiekvieno darbuotojo ir viso kolektyvo sveikatą ir kt.

Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia *darbo tvarkos taisyklės*, kurias tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Tai — gana svarbus norminis aktas, rengiamas remiantis DK ir kitais įstatymais, atsižvelgiant į darbovietės specifiką, darbo sutarties šalių pagrindines teises, pareigas ir atsakomybę, darbo ir poilsio laiką, darbuotojams skiriamus skatinimus ir taikomas drausmines nuobaudas, taip pat kitus darbo santykių reguliavimo klausimus.

Kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse tam tikrų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai (geležinkelių transporte, civilinėje aviacijoje, laivininkystėje ir kt.), numatantys padidintus darbo drausmės reikalavimus. Be darbo tvarkos taisyklių, drausmės statutų ir nuostatų kai kuriose profesijose ir tarnybose darbuotojų pareigas taip pat gali nustatyti pareigybės aprašymai, techninės taisyklės, instrukcijos ir nuostatai.

Darbo tvarkos taisyklėse ir kituose čia nurodytuose norminiuose aktuose akcentuojamos pagrindinės darbinės darbuotojų ir darbdavio teisės, kurios yra glaudžiai tarp savęs susijusios, nes vienos darbo sutarties šalies pareigoms atitinka kitos šalies teisės, o šios teisės ir pareigos paėmus kartu sudaro pagrindinį darbo teisinių santykių turinį.

DK, kuris yra pagrindinis dokumentas, reglamentuojantis darbo drausmę, labai glaustai bendrais bruožais pateikiamos svarbiausios darbuotojų ir darbdavių pareigos.

Darbuotojų pareigos dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą.

Darbdavys ir administracija privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais.

Darbo drausmė įmonėse, įstaigose ir organizacijose paprastai užtikrinama sudarant organizacines ir ekonomines sąlygas normaliam našiam darbui, įtikinėjimo metodu formuojant sąmoningą pažiūrą į jį, taip pat skatinant už sąžiningą darbą.

Reikiamų organizacinių ir ekonominių sąlygų sudarymas našiam ir produktyviam darbui pasiekti turi didelės įtakos darbo drausmei palaikyti. Tai svarbiausia



administracijos pareiga, nes bloga darbo organizacija, prastovos, ne laiku išmokamas darbo užmokestis ir pan. yra palankūs faktoriai darbo drausmės pažeidimams atsirasti.

Įtikinėjimo metodas grindžiamas darbuotojo skatinimu sąmoningai laikytis darbo drausmės pagal jo valią ir interesus, nes įtikinėjimas — tai auklėjimo, poveikio į darbuotojo sąžinę, siekiant sužadinti jo naudingą veiklą arba pristabdyti nepageidaujamus poelgius, metodas. Darbo įstatymų nustatytos skatinimo priemonės yra įtikinėjimo metodo teisinis įgyvendinimas.

Skatinimas, kaip darbo drausmės užtikrinimo būdas, — tai darbuotojo darbe pasiektų laimėjimų viešo pripažinimo forma, turintis ne tik teigiamą moralinį poveikį, bet ir sutelkiantis jam tam tiktas lengvatas ir pirmenybes. Skatinimo pagrindus ir tvarką reglamentuoja DK 233 straipsnis, darbo tvarkos taisyklės, drausmės statutai, nuostatai ir lokaliniai norminiai aktai.

Dažniausiai darbdavys skatina darbuotojus už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus pareiškdamas padėką, apdovanodamas dovaną, premijuodamas, suteikdamas papildomų atostogų, pirmumo teisę pasiūsti tobulintis ir kt. Galima sujungti keletą skatinimo priemonių. Paskatinimai skelbiami administracijos įsakymais (potvarkiais) ir su jais supažindinami visi darbuotojai.

4.13.2. Drausminė atsakomybė

Numatydami darbuotojų, sąžiningai atliekančių darbinės pareigas, skatinimą, darbo įstatymai kartu nustato darbo drausmės pažeidėjams drausminio poveikio priemones. Už darbo drausmės pažeidimą, t.y. teisėtų darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą, esant darbuotojo kaltei, numatyta drausminė atsakomybė.

Drausminė atsakomybė — tai darbuotojo pareiga atsakyti už padarytą drausmės pažeidimą ir patirti įstatyme nustatytas drausmines nuobaudas.

Pagal DK 237 straipsnį už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos:

1) *pastaba*;

2) *papeikimas*;

3) *atleidimas iš darbo* (už nerūpestingą darbo pareigų atlikimą ar kitokį darbo drausmės pažeidimą, jei prieš tai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvy-

lika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos ir kai darbuotojas nors vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas).

Kaip galima spręsti iš DK 237 straipsnio redakcijos, įstatymų leidėjas sugriežtino drausminę atsakomybę, įveddamas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų kategoriją, tuo pabrėždamas, kad net už tokius vienkartinis pažeidimus darbuotojas gali būti atleistas iš darbo. Logiška, kad už smulkesnius nepiktybinius pažeidimus numatytos švelnesnės drausminės nuobaudos, kaip pastaba ar paėikimas.

Kad nekiltų abejonių, DK 235 straipsnyje pateikiamas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo apibrėžimas ir išvardijami tokie pažeidimai. Tai yra labai svarbu taikant už juos pačią griežčiausiąją drausminės nuobaudos rūšį — atleidimą iš darbo. Kai kuriuos pagal turinį sudėtingesnius šiurkščių darbo pareigų pažeidimo padarymo atvejus pakomentuosime kiek plačiau.

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra *darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojų darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai*.

Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma:

1) *neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;*

2) *valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei.*

Valstybės paslaptis — tai Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatyme (1999 m.) išvardyti politiniai, ekonominiai, kariniai, teisėtvarkos, mokslo ir technikos duomenys, kurių praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pažeisti Lietuvos Respublikos suverenitetą, gynybinę ar ekonominę galią, pakenkti konstitucinei santvarkai, politiniams interesams, sukelti pavojų žmogaus gyvybei bei sveikatai, jo konstitucinėms teisėms.

Tarnybos paslaptis — minėtame įstatyme nurodyta valstybės paslapčiai analogiška informacija, kurios atskleidimas ar praradimas negali būti labai pavojingas valstybei bei jos institucijoms, tačiau gali padaryti žalos tarnybos interesams.

Komercinė paslaptis, apibrėžta Konkurencijos įstatyme (1999 m.), tam tikra prasme susijusi ir su technologine paslaptimi, kuri šiame įstatyme atskirai neišskiriama. Komercinė paslaptis — tai ūkio subjektui priklausanti ir viešai neatskleista techninė, technologinė, komercinė ar organizacinė informacija, dėl kurios slaptumo išsaugojimo ūkio subjektas imasi tam tikrų priemonių.

DK 235 straipsnio 2 punkte, kaip matyti, kalbama ir apie darbuotojo atskleidžiamas paslaptis bet kam ir apie informacijos pranešimą konkuruojančiai



įmonei. Atskleidimas yra tyčinis paslapties paskelbimas bent vienam asmeniui neatsižvelgiant į darbuotojo valios padarinius. Pranešimu laikytinas ne tik tiesioginis paslapties atskleidimas konkuruojančiai įmonei, bet ir darbuotojo tyčiniai veiksmai, kuriais sudaromos galimybės tokias žinias gauti. Bausti darbuotoją darbdavys turi teisę esant vienkartiniam tokiam pažeidimui.

Šiuo šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu gali būti ne bet kokių įmonės komercinių ir technologinių žinių, o tik patvirtintų saugotinių paslapčių, su kurių turiniu supažindinamas priimtas į darbą (ar vėliau) darbuotojas, atskleidimas. Siekiant užtikrinti komercinės ar technologinės paslapties išsaugojimą, darbdavys su darbuotoju gali sudaryti specialią sutartį ar kitaip raštiškai jį įpareigoti.

3) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvaros taisyklių kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;

Pavyzdžiui, pagal Akcinių bendrovių įstatymo (2002 m.) 23 straipsnį administracijos vadovas, negavęs jį išrinkusio valdymo organo leidimo, negali būti jokios kitos įmonės administracijos vadovu.

4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas;

Valstybės ir savivaldybės įmonių vadovai kartais iš pelno moka premijas sau ir darbuotojams, laiku neatsiskaičius su kreditoriais. Pareigūno ar tarnautojo tiesioginis ar netiesioginis prašymas atlikti asmeninio pobūdžio darbus už tam tikro pažado įvykdymą ar neįvykdymą.

Pagal Seimo kontrolierių įstatymą biurokratizmas — tokia pareigūnų veikla, kai vietoj reikalų sprendimo iš esmės sistemingai laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spręsti žinyboms pavaldžius dalykus, vilkinama priimti sprendimus ar atlikti savo pareigas, nevykdyti ar blogai vykdyti įstatymus ir kitus teisės aktus.

5) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;

Apie darbdavio pareigą įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe jau ne kartą buvo minėta DK. Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą (1998 m.) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas (diskriminacija) - tai pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekinimas, taip pat teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties. Seksualinis priekabiavimas — tai užgaulus, žodžiu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, su kuriuo sieja darbo, tarnybiniai ar kitokio priklausomumo santykiai.

4. DARBO TEISĖ

6) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;

Kiekvienas asmuo turi teisę gauti iš valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų, visuomeninių ir kitų organizacijų informaciją apie jų veiklą, turimą apie ji informaciją, todėl pareigūnai negali atsisakyti ją suteikti, išskyrus įstatymo nustatytus atvejus. Tokią tvarką reglamentuoja Teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybės įstaigų įstatymas (2000 m.), Visuomenės informavimo įstatymas (2000 m.)

Pagal Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymą (1966 m.) gydantis gydytojas paciento prašymu turi suteikti jam ir jo artimiesiems informaciją apie jo sveikatos būklę.

7) veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn;

Tai palyginti gana platus neteisėtų veikų atvejų skaičius, pasireiškiantis tyčiais neteisėtais darbuotojo veiksmais, padarančiais darbovietėje turtinę žalą darbdaviui, darbuotojams ar pašaliniam asmeniui. Dažnai įmonėse pasitaikantys materialinių vertybių vagysčių taktai, neatsižvelgiant į jų padarymo būdus ir kaltųjų teisinės atsakomybės rūšis, vis vien turi būti reikiamai įrodomi ir atitinkamai įforminami, įrodymais gali būti pripažįstami protokolai, kuriuos už smulkųjų svetimo turto pagrobimą turi teisę surašyti vidaus reikalų ir policijos pareigūnai bei įmonių, įstaigų ir organizacijų administracija ir jų apsaugos darbuotojai, revizijų aktai apie padarytus materialinių vertybių trūkumus ar išvaistymus, kiti užfiksuoti nuostoliai neatsižvelgiant į jų dydį ir reikšmę. Tam, kad darbuotojui šiuo pagrindu būtų inkriminuojamas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, nors ir vienkartinis, visai nesvarbu, dėl kokių aplinkybių jis nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Tačiau už tokį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbdavys gali iš kaltojo darbuotojo išieškoti padarytą materialinę žalą, pasireiškiančią minėtais tyčiais veiksmais. Ginčytinos žalos dydį turėtų įvertinti teismas.

8) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotikų ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai;

Nustatant šį darbo pareigų pažeidimą, svarbu užfiksuoti darbuotojo girtumo faktą darbo vietoje ir nušalinti jį nuo darbo. Neturi reikšmės, kada darbuotojas aptiktas neblaivus arba apsvaigęs nuo narkotikų ar toksinių medžiagų (darbo pradžioje ar pabaigoje) ir kiek laiko jis buvo darbe tokios būsenos. Be



to, nereikalaujama, kad darbuotojas anksčiau būtų pažeidęs darbo drausmę arba kad jam būtų buvę taikytos drausminės nuobaudos.

Pagal Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 patvirtintą Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarką (Žin., 1996, Nr. 6-158) darbdaviai turi teisę pasiūsti arba pristatyti į asmens sveikatos priežiūros įstaigą medicininei apžiūrai darbuotojus, įtariamus neblaivumu ar apsvaigimu. Neblaivumu (girtumu) laikoma, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse (kraujyje, šlapime, seilėse) viršija 0,4 promilės.

Siekiant įrodyti, kad darbuotojas darbe buvo neblaivus, apsvaigęs nuo narkotikų ar toksinių medžiagų, galima pasinaudoti ne tik medicinos įstaigų išvadomis, bet ir darbe surašytais aktais, liudytojų parodymais, paaiškinimais ir kitais įrodymais.

9) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą);

Tai - pravaikšta, kuriai be svarbių priežasčių prilyginamas ne tik neatvykimas į darbą visą darbo dieną (pamainą), bet ir šie atvejai: a) kai darbuotojas, sudaręs neterminuotą darbo sutartį, nutraukia darbą neįspėjęs nustatyta tvarka darbdavio arba dar nepasibaigus nustatytiems įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminams; b) kai darbuotojas, sudaręs terminuotą sutartį, nutraukia darbą nepasibaigus jos terminui be darbdavio sutikimo arba įstatymais numatyto pagrindo.

Negalima bausti darbuotojo, kuris į darbą neatvyksta, dėl svarbių priežasčių. Darbo įstatymuose tokių priežasčių sąrašo nėra. Apie priežasties svarbumą sprendžiama kiekvienu konkrečiu atveju atsižvelgiant į visas neatvykimo aplinkybes. Pravaikšta nelaikoma: kai darbuotojas buvo perkeltas į kitą darbą pažeidžiant įstatymą ir atsisako vykdyti darbinės pareigas naujojoje vietoje; kai darbuotojas buvo atšauktas iš atostogų be jo sutikimo ir į darbą negrįžo ir pan.

10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi;

Sveikatą, kaip numatyta DK 265 straipsnyje, privalo periodiškai grafike nustatytu laiku tikrintis asmenys, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, nepilnamečiai, kol sukaks 18 metų, naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai. Siekiant apsaugoti gyventojų sveikatą, turi būti periodiškai tikrinama maisto pramonė, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų ir kai kurių kitų darbuotojų sveikata. Profesijų, darbų, kuriuos dirbantys asmenys įsidarbindami ir vėliau privalo periodiškai tikrintis sveikatą, sąrašą, sveikatos patikrinimų tvarką nustato Vyriausybė.

11) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Skirdamas drausmines nuobaudas, darbdavys privalo griežtai laikytis taisyklių, numatytų DK 238 — 241 straipsniuose. Prieš skirdamas nuobaudą darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Jei darbuotojas per darbdavio nustatytą terminą be svarbių priežasčių nepateikia pasiaškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo. Drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.

Skiriant drausminę nuobaudą, reikia atsižvelgti į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą. Jei paskyrus drausminę nuobaudą darbuotojas toliau pažeidžia darbo drausmę, drausminė nuobauda gali būti skiriama pakartotinai.

Drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo dienos, neįskaitant laiko, kai darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, o iškėlus baudžiamąją bylą, - ne vėliau kaip per du mėnesius nuo bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos.

Negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus 6 mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos.

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

Jeigu per vienerius metus nuo drausminės nuobaudos skyrimo dienos darbuotojui nebuvo skirta nauja nuobauda, laikoma, kad jis nėra turėjęs nuobaudų. Be to, jei darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba, tai jam skirtą drausminę nuobaudą galima panaikinti nepasibaigus drausminės nuobaudos galiojimo terminui.



4.14. MATERIALINE ATSAKOMYBE

4.14.1. Materialinės atsakomybės sąvoka ir rūšys

Viena iš pagrindinių darbuotojų pareigų yra tausoti darbovietės turtą ir imtis priemonių, kad būtų išvengta žalos. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 23 straipsnis įteisina, kad nuosavybė yra neliečiama ir saugoma įstatymų. Ši konstitucinė nuostata, turint galvoje darbo sutarties šalį, plėtojama darbo įstatymuose. Turtinė žala, kurią darbuotojas ar darbdavys padaro vienas kitam, privalo būti atlyginta pagal DK, reguliuojančio materialinės atsakomybės klausimus, nustatytas sąlygas ir tvarką.

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisę — tai kaltos darbo sutarties šalies padarytos kitai šaliai žalos, neatliekant arba netinkamai atliekant pavestas funkcijas, atlyginimo pareiga.

Darbo teisėje tiek darbuotojo, tiek darbdavio materialinė atsakomybė yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių kaip sankcija už darbinius teisinius pažeidimus. Materialinė atsakomybė skiriasi nuo atsakomybės pagal civilinę teisę atsakomybės subjektais, žalos nustatymo metodika ir dydžiais, atsiradimo sąlygomis ir žalos atlyginimo tvarka.

Materialinė atsakomybė atsiranda tik tada, kai yra visos šios sąlygos:

1) padaroma žala;

Atlyginama tik reali žala - turto netekimas, jo vertės sumažinimas, išlaidos turtui atkurti ar naujam įsigyti. Pavyzdžiui, materialinė atsakomybė už dokumento praradimą atsiranda tik tuo atveju, jeigu jo negalima atkurti, o jo nebuvimas padaro darbdaviui turtinę žalą. Tuo tarpu realios žalos darbuotojas nepatirs, jeigu už faktiškai atliktą darbą jam buvo apmokėta, nors ir neįformintus reikiamų dokumentų.

2) žala padaroma neteisėta veika;

Neteisėta veika yra laikomas veikimas arba neveikimas, kai darbo sutarties subjektai neatlieka savo darbo pareigų, kurias nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Pavyzdžiui, nesilaiko mašinų ir mechanizmų aptarnavimo, materialinių vertybių saugojimo ir išdavimo taisyklių ir pan. Negali būti taikoma materialinė atsakomybė, kai žala padaroma teisėtais veiksmais būtinojo reikalingumo sąlygomis. Neleidžiama reikalauti, kad darbuotojas materialiai atsakytų už žalą, kuri atsirado dėl normalios gamybinės ar ūkinės rizikos.

4. DARBO TEISĖ

3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;

Priežastinis ryšys - darbuotojo teisei priešinga veika paprastai turi būti materialinės žalos atsiradimo priežastis. Nustatyti priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, kai ją savo veiksmais padaro vienas žmogus yra nesunku. Pavyzdžiui, išgėręs vairuotojas, išvažiuodamas iš įmonės teritorijos, kliudė vartus ir apgadino sunkvežimį.

4) yra pažeidėjo kaltė;

Kalta pripažįstama neteisėta veika, padaryta tyčia ar dėl neatsargumo. Pavyzdžiui, pasisavinti patikėtas materialines vertybes darbuotojas gali tik tyčia, o jų trūkumas gali būti tiek tyčios, tiek neatsargaus elgesio rezultatas.

5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais;

Materialinė atsakomybė nustatoma tik tiems asmenims, kurie žalos padarymo metu dirbo darbo sutarties (neturi reikšmės darbo sutarties rūšis) pagrindu, t.y. kai žala nukentėjusiai šaliai padaroma darbo teisinio santykio galiojimo periodu.

6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla;

Veika, kuria padaromi nuostoliai kitai šaliai, yra susijusi su darbdavio ar darbuotojų darbo pareigų atlikimu. Kitais atvejais pažeidėjų atžvilgiu bus taikoma ne materialinė, o turtinė atsakomybė pagal civilinės teisės normas.

Jeigu nėra nors vienos iš šių minėtų sąlygų, materialinė atsakomybė negali būti taikoma.

Materialinė žala pagal padariusią ją subjektus skiriama: a) darbuotojo darbdaviui; b) darbdavio darbuotojui.

4.14.2. Darbuotojo materialinė atsakomybė

Darbo įstatymai nustato dvi materialinės darbuotojų atsakomybės rūšis: ribotą ir visišką.

Ribotosios materialinės atsakomybės atveju darbuotojas privalo *atlyginti* visą padarytą materialinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesių užmokesčių dydžio, atsiradusią dėl:

- 1) turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo);
- 2) medžiagų pereikvojimo;
- 3) baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltes;
- 4) išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų;



- 5) *netinkamo materialinių vertybių saugojimo;*
- 6) *netinkamos materialinių ar piniginių vertybių apskaitos;*
- 7) *to, kad nesiimta priemonių užkirsti kelią blogai produkcijai išleisti;*
- 8) *kitokių darbo tvarkos taisyklių pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo.*

Visiškos materialinės atsakomybės atvejai išsamiai išvardyti DK 145 straipsnyje. Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei:

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

Vienas iš dažniausiai paplitusių visiškos materialinės atsakomybės pagrindų yra darbuotojo rašytinė sutartis su darbdaviu. Ji yra dviejų rūšių: individuali ir grupinė (kolektyvinė).

Su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe, gali būti sudaroma raštu įforminama *individuali visiškos materialinės atsakomybės sutartis*. Sutartyje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę ir kokius išpareigojimus priima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas, kuriuos atliekant yra sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys, nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Negalima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutarties su valytojomis, sargais, buhalteriais ir kitais darbuotojais, kuriems materialinės vertybės tiesiogiai nėra perduodamos.

Tais atvejais, kai darbuotojai dirba išvien kai kuriuos darbus, susijusius su perduotų jiems materialinių vertybių naudojimu arba saugojimu, ir kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės (pavyzdžiui, su didelės parduotuvės pardavėjomis), gali būti sudaroma *grupinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis* su darbuotojų grupe. Atsiradus žalai, jos atlyginimo dalies dydis paskirstomas proporcingai, atsižvelgiant į atskirų dar-

buotojų dirbtą laiką tam tikru laikotarpiu (neatsakys žalos padarymo metu sirgęs arba atostogavęs darbuotojas ir pan.). Kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytos papildomos jų darbo sąlygos, darbuotojų nuomonės pareiškimas priimant naujus narius ir pan. Darbuotojai, pasirašę tokią sutartį atleidžiami nuo materialinės atsakomybės, jeigu nustatomi tikrieji žalos padarymo šalininkai (prekes pasisavino parduotuvės pirkėjai).

Tiek individualios, tiek grupinės visiškos materialinės atsakomybės sutartys negali būti sudaromos su darbuotojais iki 18 metų.

4.14.3. Darbdavio materialinė atsakomybė

DK 248 straipsnis nustato, kad 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;*
- 2) *žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą;*
- 3) *kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turtiniai interesai;*
- 4) *darbuotojui padaroma neturtinė žala.*

Pati rimčiausia, be abejo, yra žala, padaryta darbuotojo sveikatai ar gyvybei. Labai svarbi aplinkybė, nustatant darbdavio žalos atlyginimą, yra nukentėjusio darbuotojo apdraudimo nuo nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų darbe socialiniu draudimu raktas. Jeigu darbuotojas nebuvo apdraustas tokiu draudimu pagal Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą (1999 m.) ir juo vadovaujantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2000 m. sausio 28 d. įsakymu Nr.5 patvirtinta Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų pripažinimo draudiminiais įvykiais tvarka (Žin., 2000, Nr.11 — 266), darbdavys privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju, arba dėl jo susirgimo profesine liga pagal CK 6.283 ir 6.284 straipsnių normas.

Atsakomybė už minėtą žalą atsiranda, kai dėl darbdavio kaltės buvo sužalota nukentėjusiojo sveikata arba dėl to jis mirė, susirgo profesine liga ne tik nukentėjusiojo darbo vietoje, bet ir vykstant iš namų į darbą arba iš darbo į namus įmonės bei viešuoju transportu.

Darbdaviai pagal įstatymus materialiai atsako už žalą, padarytą pažeidus darbuotojų interesus, pasireiškiančius aplinkybių, dėl kurių darbuotojas visiškai ar iš dalies negali gauti darbo užmokesčio dėl su juo susijusiais darbo įstatymų pažeidimais, taip pat sugadinus, sunaikinus arba praradus darbuotojams ar kitiems asmenims priklausantį turtą.



Kaip jau buvo minėta, darbuotojui turi būti atlyginta ir neturtinė žala. *Neturtinė žala* yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita. Neturtinės žalos dydį teismas įvertina pinigais, atsižvelgdamas į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę ir kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes (CK 6.250 str.).

Be to, DK numatė ir kartais praktikoje pasitaikančius žalos atlyginimo atvejus reorganizavus įmonę ar organizaciją, taip pat ją likvidavus.

Jeigu įmonė, įstaiga ar organizacija (darbdavys), įpareigota atlyginti nukentėjusiajam žalą, reorganizuojama, reikalavimai atlyginti žalą pereina tos įmonės įstaigos ar organizacijos teisių perėmėjui.

Likvidavus valstybės ar savivaldybės įmonę, įstaigą ar organizaciją, pareiga atlyginti žalą pereina valstybei ar savivaldybei. Jeigu įmonė, įstaiga ar organizacija likviduojama neatlyginus nukentėjusiems asmenims padarytos žalos dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimų profesine liga, žalos atlyginimo sumos kaupiamos ir išieškomos CK nustatyta tvarka.

4.14.4. Žalos dydžio nustatymas ir jos išieškojimo tvarka

Žalos dydžio nustatymas priklauso nuo daugelio faktorių, tarp jų nuo turto, kuriam padaryta žala, rūšies, padarymo būdo, asmens, padariusio žalą, kaltės laipsnio, darbovietės veiklos pobūdžio ir kt.

Atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos.

Tiesioginiai nuostoliai — asmens turėtos išlaidos, jo turto netekimas arba sužalojimas. Negautos pajamos — pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų (CK 6.249 str.). Pavyzdžiui, darbe sužaloto darbuotojo sveikatai pablogėjus, jis buvo perkeltas į kitą darbą, tačiau su mažesniu atlyginimu ir tokiu būdu negavo ankstesnių pajamų.

Paprastai žalos, padarytos darbdaviui, dydis nustatomas pagal faktinius nuostolius, remiantis buhalterinės apskaitos duomenimis, atskaičius nusidėvėjimą pagal nustatytas normas ir natūralų sumažėjimą bei turėtas išlaidas. Norminiuose aktuose yra nemažai žalos dydžio nustatymo kriterijų, atsižvelgiant į įvairius jos padarymo būdus ir atsiradimo priežastis, tačiau paprastai vadovaujamasi Finansų ministerijos 1994 m. kovo 8 d. raštu patvirtintomis Turto įvertinimo metinėje finansinėje atskaitomybėje taisyklėmis (Žin., 1994, Nr. 20-334).

4. DARBO TEISĖ

DK numatyta universali formulė, teigianti, kad atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padalytos žalos atlyginimo. Pagal civilinę teisę kalbamuoju atveju darbdavys, padengęs darbuotojo padarytą žalą įmonei, kitiems darbuotojams bei tretiesiems asmenims, turi teisę iš padariusio ją darbuotojo regreso (atgręžtinio reikalavimo) tvarka išieškoti tokio pat dydžio turėtus nuostolius.

Jeigu žalai atsirasti sudarė sąlygas nukentėjusiojo kaltę (sužalojimo ir mirties atvejais - sužalotojo (mirusiojo) asmens didelis neatsargumas), žalos atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą atmetamas.

Darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį, tačiau toks atskiram darbuotojui žalos atlyginimo sumažinamas negali būti pagrindas padidinti atlygintiną žalą kitiems grupinės atsakomybės dalyviams. Visa žala be jokių išlygų turi būti atlyginama, kai ji padaroma tyčia.

Darbovietai padarę žalą darbuotojai gali atlyginti ją savo noru visą arba iš dalies. Dažniausiai žala yra atlyginama pinigais, tačiau, darbdaviui sutinkant, ji gali būti atlyginama natūra: kitu lygiaverčiu turtu arba pataisant sužalotą daiktą.

Darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala, neviršijanti jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, kaip nurodoma DK 258 straipsnyje, darbdavio rašytiniu nurodymu gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio. Darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos. Jeigu darbuotojas nesutinka su darbdavio nurodymu arba jos dydžiu, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus. Toks kreipimasis sustabdo darbo užmokesčio išieškojimą.

4.15. DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS TEISINIS REGULIAVIMAS

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje pasakyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tai reiškia, kad vienas iš pagrindinių valstybės uždavinių - darbuotojų sveikatos apsauga, saugių darbo sąlygų sudarymas, profesinių susirgimų ir gamybinio traumatizmo likvidavimas.

Pagrindiniai norminiai aktai, reglamentuojantys darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus, yra DK ir DSSI, Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (1994 m.), kuriuos detalizuoja poįstatyminiai aktai: Vyriausybės nutarimai,



Sveikatos apsaugos ministerijos, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai, instrukcijos, kolektyvinių sutarčių nuostatos.

Darbuotojų sauga ir sveikata — tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma apsaugota. Tokį daugiaaspektį darbuotojų saugos ir sveikatos apibrėžimą pateikia DK 259 straipsnis.

Konstitucinė teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas įpareigoja darbdavį užtikrinti, kad kiekvieno darbuotojo darbo vieta, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo pobūdį ir kitas asmenines darbuotojo aplinkybes, turi būti saugi, patogi, nekenksminga žmogaus sveikatai. Didelėse įmonėse, kurių veikla gali kelti pavojų darbuotojams, darbdavys steigia arba samdo darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotą tarnybą, arba šias funkcijas atlieka pats.

Darbo vietoje leidžiama naudotis tik techniškai tvarkingomis darbo priemonėmis, atitinkančiomis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, technologinių procesų bei darbo priemonių techniniais dokumentais. Potencialiai pavojingų įrenginių nuolatinę privalomą priežiūrą atlieka jų savininkai.

Jeigu įmonės gamybos procese naudojamos, gaminamos, laikomos, gabenamos žmonių sveikatai pavojingos cheminės medžiagos, darbdaviai turi imtis visų įmanomų priemonių darbuotojų sveikatai, aplinkos saugai užtikrinti. Darbuotojai privalo būti išmokyti ir instruktuoti saugiai dirbti su pavojingomis cheminėmis medžiagomis, aprūpinti asmeninėmis apsaugos priemonėmis.

Darbdavys privalo nustatyti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolės tvarką įmonėje, rengti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos nuostatus, saugos specialistų pareigines instrukcijas, saugaus darbo atlikimo taisykles ir kitus reikiamus įmonės vietinius norminius teisės aktus.

Kai darbuotojas neapmokytas saugiai dirbti, sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai — pavojui, taip pat, kai dirbama pažeidžiant nustatytus technologinius reglamentus, kai dirbama neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių arba kai darbuotojai neaprūpinti reikiamomis kolektyvinėmis ir (ar) asmeninėmis apsaugos priemonėmis ir kitais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga, pavojinga sveikatai, gyvybei, darbai gali būti sustabdyti. Pareikalauti sustabdyti darbus esant tokioms situacijoms turi teisę įmonės saugos ir sveikatos komitetas, darbuotojų atstovai, Valstybinė darbo inspekcija ir kai darbdavys atsisako vykdyti teisėtus reikalavimus, galima pasitelkti policijos pagalbą.

DK įvardija darbuotojų pareigas ir teises įgyvendinant saugos darbe taisykles.

4. DARBO TEISĖ

Darbuotojai visų pirma privalo vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus ir kaip galima labiau rūpintis darbuotojų sauga, sveikata. Bendrosios darbuotojų pareigos užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą nustatomos darbo tvarkos taisyklėse, specialiose instrukcijose, pareigybės aprašymuose ir nuostatuose.

Savo ruožtu darbuotojai turi teisę reikalauti, kad darbdavys: užtikrintų darbuotojų saugą ir sveikatą, aprūpintų kolektyvinėmis ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis; praneštų apie jų darbo aplinkoje esančius sveikatai pavojingus ir kenksmingus veiksnius; susipažintų su išankstinių ir periodinių sveikatos tikrinimų rezultatais; tartųsi su darbuotojų įgaliotu atstovu dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo; atlygintų žalą, padarytą sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų ir kt.

[vai yra pavojus darbuotojo ar kitų darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat kai reikalaujama dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas ir kai darbuotojas neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis, jis turi teisę atsisakyti dirbti. Darbuotojas, nutraukdamas darbą, apie tai nedelsdamas privalo raštu pranešti darbdaviui, nurodydamas atsisakymo dirbti priežastį. Ginčai dėl darbuotojo atsisakymo dirbti teisėtumo nagrinėjami įstatymų nustatyta tvarka. Jei darbuotojas atsisakė dirbti pagrįstai, už tą laiką jam mokamas VDU. Nepagrįstas atsisakymas dirbti yra darbo drausmės pažeidimas ir už nedirbtą laiką nemokama.

Kilus klausimams dėl saugos ir sveikatos, darbuotojai turi teisę kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą, darbdavį, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, komitetą, Valstybinę darbo inspekciją ar kitą valstybės instituciją

Paprastai darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos yra tarsi priešprieša viena kitai, nes darbuotojo teisę atitinka tam tikra darbdavio pareiga ir, atvirkščiai, Darbdavio pareigos ir įsipareigojimai užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą detalizuojami DSSI. Kai kurios darbdavių pareigos pabrėžiamos DK, kaip antai darbuotojų instruktavimas, mokymas ir atestavimas saugos ir sveikatos klausimais, sveikatos priežiūros paslaugų organizavimas nelaimingų atsitikimų ir ūminių susirgimų darbe atvejais, darbuotojo dėl sveikatos būklės perkėlimas į kitą jo sveikatai ir esant galimybei kvalifikaciją atitinkantį darbą.

Kaitų su bendromis darbuotojų saugos ir sveikatos normomis įstatymai specialų dėmesį skiria kai kurių darbuotojų, atsižvelgiant į jų organizmo fiziologines ir biologines savybes, *darbo teisinio reguliavimo ypatumams*, numatantiems tam tikrų kategorijų asmenims papildomas taisykles. Įvairių darbuotojų, kurie skiriasi vienas nuo kito įvairiais požymiais, grupių saugos ir sveikatos garantijos DK ir DSSI yra numatytos asmenims iki 18 metų, moterims dėl jų motinystės funkcijų ir dirbantiems invalidams.



Siekiant apsaugoti jaunų asmenų (nepilnamečių) sveikatą, jiems nustatomos palengvintos darbo sąlygos, numatytos papildomos lengvatos. Asmenys iki 18 metų negali būti skiriami dirbti darbo:

- 1) kuris fiziškai ir psichologiškai per sunkus;
- 2) kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos;
- 3) kur galimas jonizuojančios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių poveikis;
- 4) kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo jausmo ar patirties asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti.

Asmenims iki 18 metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, darbo laiką, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašą tvirtina Vyriausybė, kuri, be to, nustato ir profesinio pasirengimo sąlygas ir tvarką.

Asmenys iki 18 metų negali vienu metu dirbti daugiau negu vienoje įmonėje, jei bendra darbo trukmė viršija DSSI nustatyto sutrumpinto darbo laiko trukmę. Siekiant užtikrinti nepilnamečiams amžių atitinkančias darbo sąlygas, kiekvienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje privalo būti sudarytas darbuotojų iki 18 metų sąrašas.

DK ir kiti norminiai teisės aktai, atsižvelgdami į tai, kad dirbančios moterys kartu derina ir motinystės funkcijas, joms numato tam tikras susijusias su motinystės sauga papildomas garantijas bei lengvatas darbe.

Nėščias, neseniai pagimdžiusias moteris ar krūtine maitinančias moteris negalima įpareigoti dirbti tokiomis darbo sąlygomis, kurios gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Tokioms moterims draudžiamų darbų sąrašą yra bendrai patvirtinusios Sveikatos apsaugos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1998 m. sausio 13 d. įsakymu Nr. 18/12 (Žin., 1998, Nr. 7-156). Jeigu sąrašė numatytų pavojingų veiksnių neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią moterį (jos sutikimu) į kitą darbą toje pačioje darbovietėje, mokant ne mažesnę kaip iki perkėlimo gautą VDU. Nesant galimybės nėščią moterį perkelti į kitą nekenksmingą darbą toje pačioje darbovietėje, jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu mokamas jai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis.

Kai draudžiamą darbą dirba neseniai pagimdžiusios moterys ar krūtine maitinančios moterys ir nesant galimybės perkelti į kitą darbą, tokioms moterims jų sutikimu suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sueis vieneri metai, mokant už tą laiką motinystės socialinio draudimo pašalpas.

Krūtimi maitinančiai moteriai, be bendros pertraukos pailsėti ir pavalgyti, ne rečiau kaip kas trys valandos suteikiamos ne trumpesnės kaip pusės valandos pertraukos kūdikiui maitinti. Moters pageidavimu pertraukas kūdikiui maitinti galima sujungti ar pridėti prie pertraukos pailsėti ir pavalgyti arba perkelti į darbo dienos pabaigą atitinkamai sutrumpinant darbo dieną.

Nėščias, neseniai pagimdžiusias moteris ir krūtimi maitinančias moteris be jų sutikimo, kaip jau buvo minėta anksčiau, draudžiama skirti virš valandiniams darbams, darbui naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei siųsti į komandiruotes. Tokios moterys turi ir kitų saugos ir sveikatos užtikrinimo garantijų.

Darbo procese dalyvauja ir pilnateisiai visuomenės nariai — invalidai (neįgalūs asmenys). **Invalidai** - asmenys, kurių darbo (darbinės veiklos) galimybės dėl įgimtų ar įgytų sveikatos trūkumų, palyginti su kitais asmenimis, yra mažesnės.

Dirbančių invalidų saugą ir sveikatos apsaugą garantuoja DK, DSSI, Invalidų socialinės integracijos įstatymas (1998 m.), kiti norminiai teisės aktai.

Invalidams darbo sąlygos sudaromos pagal invalidumą nustatančios komisijos išvadą. Invalidų pageidavimu darbdavys privalo nustatyti ne visos darbo dienos (savaitės) darbo grafiką. Invalidams, kuriems pagal VSMEK išvadą yra nustatyta sutrumpinta darbo laiko trukmė, negali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita. Invalidai jų sutikimu ir nedraudžiam invalidumą nustatančiai komisijai gali būti skiriami dirbti virš valandinius darbus ir dirbti naktį. Dirbantiems invalidams numatyta 35 kalendorinių dienų kasmetinės atostogos, iki 30 kalendorinių dienų nemokamų atostogų.

Darbuotoją pripažinus invalidu, pagal įstatymą jam atlyginama sveikatai padaryta žala. Invalidai, kaip ir kiti darbuotojai, kurie pagal VSMEK ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą negali dirbti sutarto darbo, turi būti perkelti į kitą atitinkamą darbą. Atsisakius būti perkeltam į kitą jo sveikatą, fizinės galimybes ir kvalifikaciją atitinkantį darbą, invalidas įstatymų nustatyta tvarka gali būti atleistas iš darbo.

Visoje darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo sistemos grandinėje skaudžiausias įvykis yra nelaimingas atsitikimas darbe ir profesiniai susirgimai. Nenagrinėdami jų priežasčių, pakalbėsime apie nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų esmę, jų tyrimo tvarką ir teisinius padarinius.

Nelaimingas atsitikimas darbe - įvykis darbe, įskaitant nelaimingus atsitikimus pakeliui į darbą ar iš darbo, kurio padarinys yra darbuotojo trauma. Pagal nelaimingų atsitikimų pasekmes jie skirstomi į lengvus, sunkius ir mirtinus.

Profesinė liga — lėtinis (per tam tikrą darbo laiką) ir ūmus (staigus) darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių.



Norminiai aktai ir pati situacija reikalauja, kad darbuotojas, nukentėjęs dėl nelaimingo atsitikimo darbe, ūmios profesinės ligos, jeigu pajėgia, taip pat asmuo, matęs įvykį arba jo pasekmes, privalo nedelsdami apie tai pranešti padalinio vadovui, darbdaviui, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai.

Apie nelaimingų atsitikimų, dėl ūmių profesinių ligų darbe mirtinus atvejus darbdavys privalo nedelsdamas pranešti apylinkės prokuratūrai, Valstybinei darbo inspekcijai, o mirus dėl profesinių ligų - dar ir Visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos teritorinei įstaigai.

Visoms įmonėms, įstaigoms, organizacijoms privaloma nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų tyrimo ir apskaitos tvarka. Svarbiausi norminiai aktai, reguliuojantys šiuos klausimus, yra Vyriausybės 1994 m. rugpjūčio 08 d. nutarimu Nr. 715 patvirtinti Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai (Žin., 1994, Nr. 62-1224) ir Vyriausybės

1999 m. vasario 23 d. nutarimu Nr. 198 patvirtinti Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatai (Žin., 1999, Nr. 21-591). Nelaimingi atsitikimai ir profesinės ligos tiriami ir analizuojami tam, kad būtų nustatytos jų priežastys, surašyti dokumentai, kuriais remiantis nukentėjusiajam arba jam mirus — jo šeimai ir kitiems asmenims įstatymų nustatyta tvarka atlyginama žala. Tiriant nelaimingą atsitikimą darbe, nustatyta tvarka gali dalyvauti nukentėjęs asmuo arba jo atstovas, kuris turi teisę susipažinti su nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos tyrimo medžiaga, gauti tyrimo aktą. Tyrimo rezultatus ir išvadas galima apskusti vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui ir teismui.

Darbuotojui, kuris dėl nelaimingo atsitikimo darbe, profesinės ligos neteko darbingumo ir dėl to prarado pajamas, jų kompensavimo tvarka jau aptarta 4.14.3. skirsnyje, nagrinėjant darbdavio materialinę atsakomybę dėl žalos, padarytos darbuotojo sužalojimo atveju.

Už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų pažeidimus, dėl kurių įvyko arba galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas, darbuotojas susirgo profesine liga, įvyko avarija, sutriko įmonės darbas, darbdaviams, kurie pažeidė minėtų aktų reikalavimus, taip pat darbuotojams, kurie žinodami, kad pažeidžia saugos darbe reikalavimus, dirbo tokiomis sąlygomis, taikoma įstatymų nustatyta ne tik materialinė ir drausminė, bet ir administracinė bei baudžiamoji atsakomybė.

Už nusižengimus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje dažniausiai taikoma administracinė atsakomybė. Darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimai apskritai užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo 500 iki 5000 litų, pareigūnams nuo 300 iki 3000 litų ir kitiems darbuotojams — nuo 20 iki 100 litų (ATPK 41 str.).

Už nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą baudžiami bauda: darbdaviai — nuo 1000 iki 5000 litų ir (ar) pareigūnai - nuo 500 iki 2500 litų. Nelaimingų atsitikimų darbe ar profesinių ligų nustatytos pranešimo ar ištyrimo tvarkos pa-

žeidimas užtraukia baudą darbdaviams ir (ar) pareigūnams nuo 300 iki 2000 litų ir kitiems darbuotojams - nuo 20 iki 50 litų (ATPK 41' str.).

Protokolus dėl minėtų administracinės teisės pažeidimų surašo Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnai, kurie nagrinėja tokias bylas ir skiria administracines nuobaudas.

Už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų pažeidimą, jeigu tai galėjo sukelti nelaimingų atsitikimų žmonėms, avarijas ar kitokias sunkias pasekmes, yra numatyta ir baudžiamoji atsakomybė — kaltininkas baudžiamas pataisos darbais iki vienerių metų arba bauda (BK 141 str. 1 d.).

Už tą pačią veiką, sukėlusią nelaimingų atsitikimų žmonėms, avariją ar kitokias sunkias pasekmes, pagal BK 141 straipsnio 11 d. baudžiama laisvės atėmimu iki 5 metų arba bauda.

Apibendrinant šį skyrį reikia konstatuoti, kad valstybės politiką darbuotojų saugos ir sveikatos srityje pagal savo kompetenciją įgyvendina Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Sveikatos apsaugos ministerija, vadovaudamosi Lietuvos Respublikos Konstitucija, DK, įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais norminiais teisės aktais. Kaip įmonėse laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija.

4.16. DARBO GINČAI

Sueidamas į darbo teisinius santykius su darbdaviu, darbuotojas kartu užmezga tam tikrus socialinius ryšius ir su kitais darbo teisės subjektais, tarp jų su administracija, darbuotojų atstovais ir t.t. Darbdavio ir darbuotojų interesų neatitikimas, o kartais ir priešingumai darbinės veiklos procese kartais sukelia tarpusavio konfliktus, kurių neišsprendus derybomis, jie tampa darbo ginčais. Darbo ginčai gali būti asmeninio pobūdžio ir liesti atskiro darbuotojo interesus arba bendri, liečiantys viso darbuotojų kolektyvo ar tam tikro struktūrinio padalinio interesus.

Nesigilinant į platesnius apibendrinimus, galima teigti, kad pagrindinė darbo ginčų priežastis yra kai kurių darbdavių netinkama pažiūra į darbuotojų teises bei teisėtus interesus, nepakankamas darbo įstatymų žinojimas, neteisingas jų supratimas bei taikymas praktikoje.

Darbo ginčai pagal subjektus (ginčo šalis) skirstomi į individualius ir kolektyvinius. Jų išsprendimo būdai, atsižvelgiant į kiekvienos rūšies ypatumus ir turinį, yra tiksliai atskiriami DK.



4.16.1. Individualūs darbo ginčai

Tai dažniausiai pasitaikanti darbo ginčų, kuriuose dalyvauja darbuotojas ir asmuo, buvęs darbo santykiuose, ir darbdavys, rūšis. Individualūs darbo ginčai gali kilti dėl įvairaus nesutarimų spektro, kaip antai dėl darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo, darbuotojo atleidimo, darbo laiko ir poilsio laiko, drausminės nuobaudos skyrimo, darbo apmokėjimo, saugos ir sveikatos klausimų ir kt. Apie šiuos darbo ginčus buvo kalbėta nagrinėjant atskirus darbo teisės institutus, todėl nekartodami ginčų dalyko, pateiksime DK 285 straipsnyje, nurodytą individualių darbo ginčų sąvoką.

Darbo ginčas yra nesutarimas, tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytu teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis.

Individualius darbo ginčus paprastai (jeigu DK arba kiti įstatymai nenustato kitokios sprendimo tvarkos) nagrinėja: 1) darbo ginčų komisija ir 2) teismas.

Darbo ginčų komisijos (DGK) yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus ir sudaromos iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui. Darbuotojų atstovus renka darbuotojų susirinkimas (konferencija). Darbdavio atstovą savo įsakymu (potvarkiu) skiria darbdavys. Komisijos pirmininko pareigas kiekviename posėdyje paeiliui eina darbuotojų ir darbdavio atstovai. DGK techniškai aptarnauti darbdavys skiria šios komisijos raštvedį. Jis priima ir registruoja prašymus, surenka reikalingus dokumentus, ekspertų išvadas, praneša apie paskirtos bylos nagrinėjimo laiką ir vietą, rašo DGK protokolą, atlieka kitus procedūrinius veiksmus ir DGK pavedimus.

Jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nebuvo sudaryta DGK, darbdavys, gavęs komisijai adresuotą prašymą, nedelsdamas privalo paskirti šios komisijos raštvedį ir inicijuoti DGK sudarymą.

Darbuotojas gali kreiptis į DGK per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Prašyme DGK turi būti nurodoma ieškovo, atsakovo, kitų byloje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, darbdavio pavadinimas ir adresai, aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, aiškiai suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas. Prašymas paduodamas DGK raštvedžiui (jeigu jo nėra — darbdaviui), kuris atlieka anksčiau nurodytus visus parengiamuosius darbus.

DGK posėdis turi būti sušauktas ne vėliau kaip per 7 dienas nuo prašymo padavimo dienos, o prašymas išnagrinėtas ne vėliau kaip per 14 dienu nuo padavimo dienos. DGK posėdis laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja vienas skaičius darbdavio ir darbuotojų atstovų.

DGK sprendimai priimami darbuotojų ir darbdavio atstovų-- DGK narių sutarimu ir įrašomi į komisijos protokolą (jo formą tvirtina Vyriausybė) Protokolą pasirašo DGK pirmininkas, nariai ir raštvedys. Sprendimuose dėl piniginių reikalavimų patenkinimo turi būti nurodyta priteisiama suma. Ji su dels pinigiais turi būti išmokėta iki sprendimo įvykdymo dienos. Jei DGK nariai nesusitarė, apie tai įrašoma komisijos protokole ir sprendimas laikomas nepriimtu. DGK raštvedys komisijos sprendimo nuorašą, o šalims nesutarus, — išrašą iš protokolo per 5 dienas įteikia dalyvaujantiems byloje asmenims.

DGK sprendimą per 10 dienų nuo jo nuorašo gavimo dienos darbuotojas arba jo atstovas turi teisę apskūsti teismui. Skundas paduodamas DGK raštvedžiui ir adresuojamas teismui. Gavęs skundą, raštvedys skundo nuorašą įteikia byloje dalyvaujantiems asmenims, o patį skundą ir darbo ginčo bylą per 7 dienas pasiunčia teismui. DGK sprendimo darbdavys apskūsti negali.

DGK sprendimą atsakovas turi įvykdyti per 10 dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nenustatytas kitas jo įvykdymo terminas.

Kai atsakovas per šį terminą neįvykdo DGK sprendimo, darbuotojas raštu kreipiasi į teismą, kad šis sprendimas būtų įvykdytas priverstinai pagal nustatytą teismo sprendimų vykdymo tvarką. DGK sprendimas nevykdomas, jeigu juo nepatenkintas darbuotojas ir sprendimą yra apskundęs teismui.

Antrasis ir galutinis darbo ginčus nagrinėjantis organas yra *teismas*. Teismuose nagrinėjamus individualius darbo ginčus galima suskirstyti į dvi grupes.

I pirmąją grupę įeina tie darbo ginčai, kurių nagrinėjimas žinybingas DGK ir kurie turėjo būti išnagrinėti ikiteisminėje stadijoje, t.y. DGK, tačiau dėl tam tikrų priežasčių liko neišspręsti, arba darbuotojas yra nepatenkintas josios sprendimu. Tokie darbo ginčai nagrinėjami teisme, kai: 1) nustatyta tvarka apskūsti DGK sprendimai; 2) darbo ginčai, kai DGK šalys nesusitarė; 3) darbo ginčai, kai DGK nebuvo sudaryta arba darbo ginčas DGK nebuvo išspręstas per 14 dienų.

Antrajai grupei priklauso tie darbo ginčai, kurių sprendimą įstatymas priskiria išimtinai tik teismo kompetencijai. Taigi, nesikreipiant į DGK, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai:

1) kilę dėl darbo sutarties (kai darbuotojas nesutinka su darbo sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo, atleidimu iš darbo);

2) dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;



3) tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo;

4) pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises;

5) kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę.;

6) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Skubiai vykdomi šie DGK arba teismo sprendimai ar nutartys:

1) dėl darbo užmokesčio priteisimo - sprendimo dalis nevirsijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio;

2) dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą.

Teismas ieškovo prašymu arba savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį:

1) dėl atleidimo iš darbo formuluotės;

2) dėl išmokų, atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo;

3) kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą įvykdyti.

Tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo arba DGK sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, darbuotojo prašymu teismas priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos.

Visas DGK išlaidas padengia darbdavys. Teismo išlaidos padengiamos CPK nustatyta tvarka. Darbuotojai darbo bylose atleidžiami nuo teismo išlaidų mokėjimo.

Baigiant kalbėti apie individualius darbo ginčus, reikia pasakyti, kad DK yra numatytos ir DGK narių darbo garantijos, kas didina jų autoritetą, skatina objektyvaus nagrinėjimo galimybes. Darbuotojų išrinkti DGK nariai darbdavio iniciatyva negali būti atleidžiami iš darbo, jei nėra jų kaltės, išskyrus atvejį, kai darbovietė yra likviduojama. DGK nariams už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčus, paliekamas VDU.

4.16.2, Kolektyviniai darbo ginčai

Individualiuose darbo ginčiuose ginamos konkretaus darbuotojo subjektinės teisės, jo teisėtas interesas, o kolektyviniuose ginčiuose — viso darbuotojų *kolektyvo* (arba jo dalies) teisės, gyvybiniai interesai nuo darbdavio diktato. Kolektyvinių darbo ginčų pobūdis, dalykas ir šalys apibrėžiamas DK 68 straipsnyje.

Kolektyvinis darbo ginčas yra *įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektu nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), nepatenkinus šalių iškeltų ir DK nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų*.

Reikalavimus darbdaviui, kolektyvinių sutarčių subjektams turi teisę iškelti: 1) įmonės profesinė sąjunga arba profesinių sąjungų jungtinė atstovybė, arba profesinių sąjungų organizacijos; 2) jeigu įmonėje nėra profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo taryba. Reikalavimai turi būti tiksliai apibrėžti, motyvuoti, išdėstyti raštu ir įteikti darbdaviui ar kolektyvinės sutarties subjektui.

Darbdavys ar kolektyvinės sutarties subjektas, gavęs reikalavimus, privalo juos išnagrinėti ir per 7 dienas nuo jų gavimo dienos savo sprendimą raštu pranešti reikalavimus iškėlusiam ir pateikusiam subjektui. Jeigu darbdavio sprendimas nepatenkino reikalavimus iškėlusio subjekto, šalys gali pasitelkti tarpininko paslaugas arba perduoti ginčą nagrinėti: 1) *taikinimo komisijai*; 2) *darbo arbitražui* arba *trečiųjų teismui*.

Kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo pirmoji ir būtina stadija yra taikinimo komisija, kuri sudaroma iš reikalavimus iškėlusių ir gavusių subjektų vieno skaičiaus įgaliotų atstovų per 7 dienas. Taikinimo komisijoje nuo kiekvienos šalies negali būti daugiau kaip po 5 atstovus, iš kurių išrenkamas pirmininkas ir sekretorius, tačiau šalių susitarimu komisijai pirmininkauti gali nepriklausomas tarpininkas.

Kolektyvinį ginčą taikinimo komisija turi išnagrinėti per 7 dienas nuo jos sudarymo. [taikinimo komisijos posėdį šalys gali pakviesti specialistus (konsultantus, ekspertus ir kt.). Taikinimo komisijos sprendimas priimamas šalių susitarimu, įforminamas surašant protokolą ir šalims privalomas vykdyti sprendime nustatytais terminais ir tvarka. Jeigu taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta, komisija jų nagrinėjimą gali perduoti darbo arbitražui, trečiųjų teismui arba užbaigti taikinimo procedūrą protokolo dėl nesutarimo surašymu. Taikinimo komisijos sprendimas yra paskelbiamas darbuotojams.



Darbo arbitražas sudaromas prie apylinkės teismo, kurio aptarnaujamojoje teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė.

Trečiųjų teismo teisėjus po vieną ar po kelis skiria kolektyvinio ginčo šalys ir įformina tai rašytine sutartimi.

Darbo arbitražas, trečiųjų teismas turi išnagrinėti jiems perduotą kolektyvinį ginčą per 14 dienų. Darbo arbitražo ir trečiųjų teismo sprendimai kolektyvinio ginčo šalims yra privalomi.

Darbo arbitražo ir trečiųjų teismo ginčo nagrinėjimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarką nustato Vyriausybės patvirtinti Darbo arbitražo nuostatai ir Trečiųjų teismo nuostatai.

Kolektyvinis darbo ginčas gali būti užbaigtas bet kurioje stadijoje šalims pasiekus susitarimą. Jeigu taikinimo procedūros neišsprendė kolektyvinio darbo ginčo arba darbdavys vengia šių procedūrų, gera valia nevykdo susitarimo, pasiektą nagrinėjant kolektyvinį darbo ginčą, tai darbuotojai arba jų atstovai turi teisę įstatymo nustatyta tvarka organizuoti streiką.

Streikas - tai vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas (DK 76 str.). Teisė streikuoti yra darbuotojų konstitucinė teisė, nes pats streikas — tai kolektyviniai veiksmai, kolektyvinio ultimatumo, kad būtų patenkinti darbuotojų reikalavimai, neišspręsti derybų keliu, forma. Niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike.

Priimti sprendimą paskelbti streiką (taip pat ir išpėjimą) turi teisę profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė: skelbti streiką įmonėje — 2/3 įmonės darbuotojų; skelbti streiką įmonės struktūriniame padalinyje — 2/3 to padalinio darbuotojų ir ne mažiau kaip pusė visos įmonės darbuotojų. Apie būsimo streiko pradžią darbdavys turi būti išpėtas raštu ne vėliau kaip prieš 7 dienas. Prieš pagrindinį streiką gali būti organizuojamas išpėjamasis streikas, kuris negali trukti ilgiau kaip 2 valandas. Apie šį streiką darbdavys turi būti išpėtas raštu ne vėliau kaip prieš 7 dienas.

Priėmus sprendimą dėl streiko (taip pat išpėjamojo) geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, ryšių, energetikos, medicinos ar farmacijos, maisto, vandens, kanalizacijos ir atliekų išvežimo, naftos perdirbimo, nepertraukiamos gamybos ir kitose įmonėse, kurių sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai, apie jo pradžią darbdavys turi būti išpėtas raštu ne vėliau kaip prieš 14 dienų.

DK ir kiti įstatymai nustato streikų apribojimo atvejus. Draudžiama skelbti streiką vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose, taip pat centralizuoto elektros energijos, šilumos tiekimo ir dujų tiekimo įmonėse, neatidėliotinos medicinos pagalbos tarnybose. Šių tarnybų ir įmonių darbuotojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą. Streikai draudžiami stichinės nelaimės zonose, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta karo, nepaprastoji padėtis, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis. Taip pat draudžiama skelbti streiką kolektyvinės sutarties galiojimo metu, jeigu šios sutarties laikomasi.

Streikui vadovauja profesinė sąjunga arba jos sudarytas streiko komitetas. Streiko organizatoriai kartu su darbdaviu privalo užtikrinti turto ir žmonių apsaugą. Streikuojantieji paprastai turi būti darbo vietose arba darbovietės teritorijoje, nors jie gali dalyvauti piketuose, mitinguose, gatvių eitynėse ar demonstracijose, organizuotose įstatymų numatyta tvarka.

Kiekvienas streikas paprastai padaro darbdaviui tam tikrų materialinių nuostolių ir gali sukelti visuomenei pavojingus padarinius, todėl labai svarbus streiko teisėtumo, kurį įvertina tik teismas, klausimas.

Paskelbus streiką, darbdavys ar reikalavimus gavęs subjektas gali kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Teismas bylą turi išnagrinėti per 10 dienų. Nustatęs, kad streiko tikslai prieštarauja Konstitucijai, kitiems įstatymams arba jei jis paskelbtas nesilaikant DK nustatytos tvarkos ir reikalavimų, teismas streiką pripažįsta neteisėtu.

Įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, jis negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas.

[ei kyla tiesioginė grėsmė, kad gali būti neužtikrintos neatidėliotiniams (gyvybiniais) poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos) ir tai gali sukelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui, teismas turi teisę 30 dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o prasidėjusį tokiam pat laikui sustabdyti. Pavyzdžiui, streikuojantis poliklinikos medicinos personalas, laikydamasis sutarto grafiko, užtikrina pacientų priėmimą, sakykime, tik rytinėmis valandomis ir atlieka tik skubius paskyrimus.

Įstatymas ne tik įtvirtina teisę streikuoti, bet ir apibrėžia streikuojančiųjų padėtį ir garantijas.

Streiko laikotarpiu darbuotojams, dalyvaujantiems streike, darbo sutarties vykdymas sustabdomas išsaugant darbo stažą, aprūpinimą pagal valstybinį socialinį draudimą, tačiau nemokant atlyginimo. Streikuojantieji atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas. Derybose dėl streiko užbaigimo gali būti susitarta, kad streikuojantiems bus išmokėtas visas darbo užmokestis arba jo dalis.



Darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, bet dėl jo negalintiems dirbti savo darbo, apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės arba jie gali būti jų sutikimu perkelti į kitą darbą.

Svarbiausia konstitucinės teisės streikuoti įgyvendinimo garantija reikia pripažinti įstatymo darbdaviui draudžiamus veiksmus paskelbus streiką (lo-kautą). Priėmus sprendimą dėl streiko ir jo metu darbdaviui draudžiama:

- 1) priimti bet kokią vienašališką sprendimą visiškai ar iš dalies nutraukti įmonės ar struktūrinio padalinio veiklą;
- 2) trukdyti darbuotojams ateiti į darbo vietas; atsisakyti suteikti jiems darbą ar darbo įrankius;
- 3) priimti sprendimus, trikdančius normalų įmonės darbą;
- 4) į streikuojančiųjų vietas priimti kitus darbuotojus, išskyrus teisę pakeisti streikuojančius darbuotojus įmonėse, įstaigose, organizacijose, kurios turi užtikrinti neatidėliotiniams (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinas minimalias sąlygas (paslaugas).

Streikas pasibaigia: 1) patenkinus reikalavimus; 2) streiko metu šalims susitarus atitinkamomis sąlygomis nutraukti streiką; 3) streiką organizavusiai profesinei sąjungai pripažinus, kad toliau tęsti streiką netikslinga. Patenkinus reikalavimus, sprendimą nutraukti streiką priima ji paskelbusi profesinė sąjunga, raštiškai nurodydama darbų atnaujinimo pradžią.

DK 85 straipsnis nustatė tikslią atsakomybę už kolektyvinių darbo ginčų tvarkos pažeidimą.

Teismui streiką pripažinus neteisėtu, nuostolius, padarytus streiko metu, darbdaviui turi atlyginti profesinė sąjunga savo lėšomis ir turtu, jei ji šį streiką skelbė arba jam vadovavo jos sudarytas streiko komitetas. Jeigu nuostoliams atlyginu profesinės sąjungos lėšų nepakanka, darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemonoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms.

Įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė įvykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą, padarė anksčiau numatytus darbdaviui draudžiamus veiksmus paskelbus streiką, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki 6 mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala.

Streiko padaryta žala kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlyginama pagal galiojančius įstatymus.

5 SKYRIUS

BAUDŽIAMOJI TEISĖ

5.1. BAUDŽIAMOSIOS TEISĖS SAMPRATA IR PRINCIPAI

Baudžiamoji teisė — tai įstatymų, apibrėžiančių nusikalstamų veikų ratą, bausmių už jas rūšis ir dydžius, baudžiamosios atsakomybės priemonių nusikaltėliams taikymo pagrindus ir principus, sistema.

Baudžiamosios teisės normos nustato:

- a) kokios vilkos (veikimas ir neveikimas), pavojingos visuomenei, yra nusikaltimai;*
- b) kokios bausmės gali būti taikomos už jų padarymą;*
- c) kas yra pagrindas patraukti baudžiamojon atsakomybėn;*
- d) kokios kriminalinės bausmės skyrimo sąlygos ir tvarka;*
- e) kokios atleidimo nuo bausmės sąlygos ir tvarka.*

Vienas iš pagrindinių baudžiamosios teisės uždavinių - užtikrinti teisėtumą ir teisėtumą, užkardyti ir apriboti atskirų visuomenės narių nusikalstamus pasireiškimus, atlikti prevencinę funkciją. Kitais žodžiais tariant, baudžiamosios teisės paskirtis yra žmonių teisių ir laisvių, visų rūšių nuosavybės, visuomenės saugumo ir viešosios tvarkos, gamtos aplinkos, valstybės konstitucinės santvarkos apsauga nuo nusikalstamų kėslių, kas privalo padėti sumažinti nusikalstamumą, užtikrinti taiką ir žmonijos saugumą.

Baudžiamoji teisė yra teisės mokslo, kurio dalykas yra nusikaltimas ir bausmė, dalis, valstybės baudžiamosios politikos, numatančios pagrindines kovos su nusikalstamumu kryptis, įgyvendinimo priemonė.

Skirtingai nuo kitų teisės šakų, baudžiamoji teisė, pripažindama tarptautinių sutarčių ir Konstitucijos prioritetą nusikaltimų ir bausmių srityje, visiškai sukoncentruota vieninteliame kodifikuotame akte - Baudžiamajame kodekse (BK), galiojančiame nuo 1961 metų, kuriame po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo buvo pakeista daugiau kaip trys ketvirtadaliai straipsnių. Atsižvelgiant į mūsų šalyje įvykusius politinius ir ekonominius pertvarkymus, pa-



sikeitė ir baudžiamosios politikos turinys, kurio išraiška tapo 2000 metais priimtas naujas BK, kuris turėtų įsigalioti Seimui priėmus kelis atnaujintus kodeksus.

BK susideda iš dviejų dalių: bendrosios ir ypatingosios (specialiosios).

Bendrojoje dalyje įtvirtinti BK uždaviniai, baudžiamosios atsakomybės principai, apibrėžtas asmenų, trauktinų baudžiamajon atsakomybėn, ratas, duodama nusikaltimo, bendradarbiavimo, kitų baudžiamosios teisės institutų sąvoka, pateikiamas taikomų kriminalinių bausmių sąrašas.

Ypatingoji dalis apibrėžia skiriamuosius konkrečių nusikaltimų požymius ir nustato bausmės dydį už kiekvienos rūšies nusikaltimą, kuri gali būti skiriama juos padariusiems asmenims.

Bendroji ir ypatingoji dalys yra glaudžiai tarpusavyje susijusios. Taikant įstatymo normą, esančią ypatingojoje dalyje, būtinai reikia remtis bendrosios dalies nuostatomis.

Be baudžiamosios teisės bendrų uždavinių, šios teisės šakos normų vieningumą užtikrina teisėtumo, piliečių lygybės prieš įstatymą, atsakomybės už kaltę, teisingumo ir humanizmo principai, kurių privalo laikytis tiek įstatymų leidėjas, tiek ir teisėsaugos institucijos, taikančios baudžiamąjį įstatymą kovojant su nusikalstamumu.

Teisėtumas, kaip baudžiamosios teisės principas, reiškia, kad tik baudžiamasis įstatymas apibrėžia veikas nusikalstamumą ir jos baudžiamumą. Kalto, padarius nusikaltimą, gali pripažinti ir nubausti tik teismas savo nuosprendžiu ir tik pagal įstatymą.

Piliečių lygybės prieš įstatymą principo esmė yra ta, kad asmenys, padarę nusikaltimus, privalo būti nubausti neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę, turtinę ir tarnybinę padėtį, religines pažiūras, įsitikinimus, priklausymą visuomeninėms organizacijoms, taip pat į kitas aplinkybes.

Atsakomybės už kaltę principas pasireiškia tuo, kad asmuo atsako tik už konkrečius visuomenei pavojingus veiksmus ir šių veiksmų padarinius, jei yra nustatyta jo kaltė.

Teisingumo principas reiškia, kad bausmė, skiriama už padarytą nusikaltimą, turi atitikti nusikaltimo visuomenei pavojingumo pobūdį ir laipsnį, taip pat šio nusikaltimo padarymo aplinkybes ir kaltojo asmenybę. Negalima du kartus traukti baudžiamajon atsakomybėn už vieną ir tą patį nusikaltimą.

Humanizmo principą galima suprasti dvejopai: tiek asmens, padariusio nusikaltimą, tiek ir visuomenės apskritai atžvilgiu. Bausmės taikymas neturi tikslo sukelti kaltininkui fizinės kančias ar žeminti žmogaus orumą. Kita vertus, baudžiamoji teisė pirmiausiai užtikrina kiekvieno žmogaus saugumą ir visomis leistinomis priemonėmis gina visuomenės narių gyvybę, sveikatą ir turtą nuo nusikaltimų.

5.2. NUSIKALTIMAS IR JO POŽYMAI

Viena iš pagrindinių baudžiamosios teisės sąvokų, apibendrinančių įstatymo uždraustų ir baustinių nusižengimų pobūdį, yra nusikaltimo apibrėžimas.

Nusikaltimas - tai kalta visuomenei pavojinga draudžiama veika, už kurios padarymą baudžiamasis įstatymas nustato tam tikrą bausmę.

Iš šis nusikaltimo sąvokos apibrėžimo aiškiai išryškėja keturi šiam reiškiniui būdingi požymiai: *pavojingumas visuomenei, priešingumas teisei, kaltumas ir bau-*

Veikos **pavojingumą visuomenei** sąlygoja tai, kad asmens veikimu ar neveikimu padaroma tam tikra žala arba sukeliamas pavojus žalai atsirasti baudžiamojo įstatymo saugomiems visuomeniniams santykiams. Nepavojinga visuomenei veika negali būti pripažinta nusikaltimu. Nusikaltimo pavojingumo visuomenei laipsnis nustatomas atsižvelgiant į to nusikaltimo padarymo objektą, vietą, laiką, motyvus, žalos dydį, aplinkybes ir kitus faktorius

Antrasis nusikaltimo požymis - **priešingumas teisei** - reiškia, kad tik tas veikimas ar neveikimas pripažįstamas nusikaltimu, kuris yra baudžiamojo įstatymo draudžiamas. Priešingu atveju, kai veika nenustatyta baudžiamuosiuose įstatymuose, nėra nusikaltimo. Neatleidžia nuo baudžiamosios atsakomybės įstatymo nežinojimas ir tuo negalima pateisinti padarytų nusikalstamų veiksmų.

Trečiasis nusikaltimo požymis yra **kaltumas**. Neteisėta visuomenei pavojinga veika pripažįstama nusikaltimu tik tuo atveju, kai ji padaroma kaltai, t. y. tyčia arba neatsargiai. Apie kaltės formas - tyčią ir neatsargumą - buvo plačiau kalbėta nagrinėjant teisės pažeidimo ir teisinės atsakomybės temą.

Ketvirtas nusikaltimo požymis - **baudžiamumas**. Tai reiškia, kad už padarytą nusikaltimą yra numatyta kriminalinė bausmė. Vienas iš baudžiamosios teisės principų reikalauja, kad nė vienas nusikaltimas neliktų neišaiškintas, nusikaltęs asmuo neliktų nepatrauktas atsakomybėn. Nusikaltimo negalima įsivaizduoti be bausmės, kaip ir bausmės be nusikaltimo.

Asmens kaltai padarytas nusikaltimas yra baudžiamosios atsakomybės pagrindas. Esminis elementas, sprendžiant asmens patraukimą baudžiamajon atsakomybėn, yra *nusikaltimo sudėtis*, t. y. baudžiamajame įstatyme numatytų objektyvių ir subjektyvių požymių visuma, lemianti vienos ar kitos pavojingos veikos pripažinimą nusikaltimu.



Apie teisės pažeidimo struktūrą gana detaliai kalbėta 1.9.2 dalyje, kurios sudėties elementai yra tarsi formulė, todėl čia apsistosime tik prie nusikaltimo subjekto, turinčio specifinių ypatumų.

5.3. NUSIKALTIMO SUBJEKTAS

Nusikaltimo subjektai yra fiziniai ir juridiniai asmenys, padarę baudžiamajame įstatyme numatytą visuomenei pavojingą veiką ir galintys atsakyti baudžiamąja tvarka.

Fizinis asmuo (Lietuvos Respublikos pilietis, užsienietis, asmuo be pilietybės) gali būti pripažintas nusikaltimo subjektu, kuriam prieš padarant nusikaltimą yra sukakę 16 metų. Tačiau už tyčinius veiksmus, galinčius sukelti traukinio katastrofą, nužudymą, tyčinį kūno sužalojimą, sutrikdžiusį sveikatą, išžaginimą, piktybinį arba itin piktybinį chuliganizmą, narkotinių priemonių grobimą, šaunamojo ginklo, šaudmenų ar sprogstamųjų medžiagų grobimą, vagystę, plėšimą, turto sunaikinimą ar sužalojimą tyčia sunkinančiomis aplinkybėmis pagal baudžiamuosius įstatymus atsako asmenys, kurie padaro nusikaltimą, turėdami nuo 14 iki 16 metų amžiaus (BK 11 str.).

Už padarytą nusikaltimą gali atsakyti tik psichiškai sveiki asmenys. Tie, kurie darydami pavojingą visuomenei veiką buvo nepakaltinamumo būklės, t. y. negalėjo suprasti savo veiksmų esmės arba jų valdyti dėl chroninės psichinės ligos, laikino psichinės veiklos sutrikimo, silpnaprotystės ar kitokios psichologinės būsenos, neatsako pagal baudžiamuosius įstatymus ir teismas jiems gali taikyti priverčiamąsias medicininio pobūdžio priemones (BK 12 str.).

Bendra sunkinanti nusikaltimo padarymo aplinkybė yra fiziologiškas girtumas ar apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių priemonių (BK 13 str.).

2002 m. sausio 25 d. Seimui papildžius BK, pirmą kartą baudžiamojoje teisėje numatyta *juridinių, asmenų baudžiamoji atsakomybė*, jiems skiriamų bausmių rūšys ir dydžiai.

Pagal BK 11-1 straipsnį juridinis asmuo atsako tik už kyšio priėmimą (BK 282 str.), papirkimą (BK 284 str.) ir pinigų plovimą (BK 326 str.). Juridinis asmuo atsako už fizinio asmens padarytus nusikaltimus tuo atveju, kai nusikaltimą juridinio asmens naudai arba interesais padarė fizinis asmuo, veikęs individualiai ar juridinio asmens vardu, jeigu jis, eidamas vadovaujančias pareigas juridiniame asmenyje, turėjo teisę atstovauti juridiniam asmeniui arba priimti sprendimus juridinio asmens vardu, arba kontroliuoti juridinio asmens veiklą.

Juridinis asmuo gali atsakyti už nusikaltimus ir tuo atveju, jeigu juos juridinio asmens naudai padarė juridinio asmens darbuotojas ar įgaliotas atstovas dėl šio straipsnio antroje dalyje nurodyto asmens nepakankamos priežiūros ar kontrolės.

Juridinio asmens baudžiamoji atsakomybė nepašalina fizinio asmens, kuris padarė, organizavo, kurstė arba padėjo padaryti nusikaltimą, baudžiamosios atsakomybės.

Pagal BK neatsako valstybė, valstybės ir savivaldybės institucija ir įstaiga bei tarptautinė viešoji organizacija.

5.4. NUSIKALTIMO PADARYMO STADIJOS

Pavojų baudžiamojo įstatymo saugomiems visuomeniniams santykiams sukelia ne tik baigtas nusikaltimas, bet ir tokie veiksmai, kai kaltininkas dėl kokių nors nuo jo nepriklausančių aplinkybių iki galo nerealizuoja savo nusikaltamų kėslių, jo veikoje nėra visų konkretaus nusikaltimo požymių, kitaip tariant, neužbaigia nusikaltimo. Nusikalstamos veiklos etapai baudžiamojoje teisėje vadinami nusikaltimo stadijomis. Jų yra trys: 1) *rengimasis padaryti nusikaltimą*; 2) *pasikėsinimas jį padaryti*; 3) *pabaigtas nusikaltimas*.

Rengimusi padaryti nusikaltimą laikomas priemonių arba įrankių (daiktai, kurie naudojami nusikaltimui padaryti ar palengvinantys atlikti nusikalstamus veiksmus - automatiniai visrakčiai, laužtuvai ir pan.) suieškojimas (išgijimas arba jų pagaminimas) ar pritaikymas (formos pakeitimas ir padarymas tinkamais nusikaltimui daryti - medžioklinio šautuvo sutrumpinimas), nusikaltimo bendrininkų paieškojimas ir jų tarpusavio susitarimas arba kitoks tyčinis sudarymas sąlygų nusikaltimui padaryti.

Pasikėsinimas kaip tyčinio nusikaltimo stadija bus tuomet, kai kaltininkas jau yra pradėjęs realizuoti ketinimą padaryti nusikaltimą, tačiau jo nebaigia dėl priežasčių, nepriklausančių nuo jo valios.

Baudžiamojoje teisėje žinomos kelios pasikėsinimo padaryti nusikaltimą rūšys - ir nebaigtas, ir baigtas pasikėsinimas ir kt.

Nebaigtu pripažįstamas pasikėsinimas, kai asmuo neatliko visų veiksmų, kuriuos laikė būtinais, kad nusikaltimas būtų užbaigtas (vagis, norėdamas pagrobti svetimą automobilį, įlindo į jo saloną ir bandė jį užvesti, tačiau buvo su laikytas).



Baigtu pasikėsiniu reikia laikyti tokį, kai asmuo atliko visus veiksmus, kuriuos laikė būtinais, kad įgyvendintų savo kėslus, tačiau nusikalstamo rezultato nepasiekė dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių. Pavyzdžiui, nusikaltėlis, norėdamas nužudyti kitą žmogų šovė į jį iš pistoleto, tačiau nepataikė.

Pabaigtu nusikaltimu laikomas toks nusikaltimas, kai kaltininko padarytą veiką sudaro visi baudžiamojo įstatymo nustatyti konkretaus nusikaltimo sudėties požymiai, kitaip tariant, nusikaltėlis pasiekė užsibrėžtą tikslą.

Už rengimąsi ar pasikėsinimą padaryti nusikaltimą įstatymas nenumato lengvesnės bausmės, tačiau reikalauja atsižvelgti į kaltininko padarytų veiksmų pavojingumo visuomenei pobūdį ir laipsnį, į nusikalstamo ketinimo įvykdymo laipsnį ir į priežastis, dėl kurių nusikaltimas nebuvo pabaigtas (BK 16 str.).

Asmuo, kuris pradėjęs daryti nusikaltimą, savanoriškai atsisako baigti jį rengimosi ar pasikėsinimo stadijoje, atleidžiamas nuo baudžiamosios atsakomybės. Ši BK 17 straipsnio nuostata yra labai reikšminga, kadangi galimybė likti nenubaustam savanoriškai nutraukus nusikalstamus veiksmus, skatina asmenį atsisakyti nusikalstamos veiklos.

5.5. BENDRININKAVIMAS PADARANT NUSIKALTIMĄ

Neretai nusikalstama veikla yra pavojingesnė, kai ją bendromis pastangomis padaro du ar daugiau asmenų. Tai tyčinės nusikalstamos veiklos forma - **bendrininkavimas**. Neatsargiuose nusikaltimuose bendradarbiavimo apskritai negali būti, nes kaltieji suvokia savo veikų nusikalstamą pobūdį tik po to, kai nusikaltimas jau padarytas.

Atsižvelgiant į bendrininkų vaidmenį ir jų organizuotumo laipsnį, bendrininkavimas gali būti *be išankstinio susitarimo* (keli asmenys bendrai sumuša vieną žmogų netikėtai įvykusiose muštynėse) ir *susitarus iš anksto*, kai bendrininkai iki padarant nusikaltimą susitaria dėl bendrų veiksmų. Bendrininkavimas su išankstiniu susitarimu gali pasireikšti organizuotos grupės ar nusikalstamo susivienijimo forma. Įvairių bendrininkavimo formų juridinė reikšmė leidžia diferencijuoti bendrai veikusių asmenų baudžiamąją atsakomybę.

BK 18 straipsnis nurodo asmenis, kurie gali būti traukiami baudžiamajon atsakomybėn už bendrininkavimą. Atsižvelgiant į vaidmenis, kurie atliekami darant nusikaltimus, šis straipsnis numato tokius bendrininkus: vykdytoją, organizatorių, kurstytoją ir padėjėją.

Vykdytojas - tai asmuo, tiesiogiai pats padaręs nusikaltimą arba tiesiogiai dalyvavęs jame kartu su kitais asmenimis. Vykdytojas veikia tyčia, suvokia, kad daro nusikaltimą, kartu su kitais bendrininkais numato, kokį rezultatą jie pasieks bendromis pastangomis ir nori arba sąmoningai leidžia jam atsirasti.

Organizatorius - tai asmuo, organizavęs nusikaltimo padarymą ar vadovavęs jo padarymui. Tuo tikslu organizatorius parenka ir užverbuoja asmenis nusikaltimui padaryti, numato nusikaltimo objektą, parengia nusikalstamos veiklos planą, atlieka kitas organizacines funkcijas. Organizatoriaus veikla paprastai yra pavojingesnė net už vykdytojo veiksmus, nes pati organizacinė veikla (antivalstybinių organizacijų ar nusikalstamo susivienijimo kūrimas) yra baigtas nusikaltimas.

Kurstytojas - tai nusikaltimo iniciatorius - asmuo, palenkęs kitą asmenį padaryti konkretų nusikaltimą. Būdai, kuriais vykdytojas lenkiamas padaryti nusikaltimą, daugiausia priklauso nuo kurstytojo ir kurstomojo charakterio bruožų, tarpusavio santykių ir yra labai įvairūs: pasiūlymas, įtikinimas, prašymas, pažadas, papirkimas, grasinimas, apgaulė, pasinaudojimas tarnybine padėtimi ir kt.

Padėjėjas yra asmuo, padėjęs padaryti nusikaltimą. Padėti galima nusikaltimo vykdytojui, organizatoriui, kurstytojui duodant jiems patarimus, nurodymus, teikiant priemones arba šalinant kliūtis, iš anksto pažadant paslėpti nusikaltėlį, nusikaltimo padarymo įrankius ir priemones, nusikaltimo pėdsakus ar daiktus, įgytus nusikalstamu būdu. Pavyzdžiui, dėl padėjėjo gautos informacijos, nusikalstama grupė sėkmingai užpuola banką, iš anksto žinodama šio objekto apsaugos būklę ir pan.

Bausmė kiekvienam bendrininkui skiriama atsižvelgiant į dalyvavimo nusikaltime laipsnį (bendrininko indėlis į kartu įvykdytą nusikaltimą) ir pobūdį (bendrininko vaidmuo padalytame nusikaltime - organizatorius, vykdytojas ir pan.).

5.6. APLINKYBĖS, PAŠALINANČIOS VEIKOS NUSIKALSTAMUMĄ IR BAUDŽIAMUMĄ

Esminė kiekvieno nusikaltimo savybė - jo pavojingumas visuomenei. Tačiau baudžiamojoje teisėje yra numatytos kelios aplinkybės, kurioms esant veika nėra pavojinga visuomenei, o tik išoriškai gali priminti nusikaltimą. Prie tokių aplinkybių priskiriama būtinoji gintis, nusikaltėlio sulaikymas, būtinasis reikalingumas ir kt.

BK 14 straipsnyje nurodoma, kad nėra nusikaltimas toks veikimas, kuris nors formaliai ir atitinka baudžiamajame įstatyme numatytos veikos požymius,



tačiau padarytus esant **būtinajai ginčiai**, t. y. ginant save, kitą asmenį, nuosavybę, būsto neliečiamybę, kitas teises, visuomenės ar valstybės interesus nuo pradėto ar tiesiogiai gresiančio pavojingo kėsینimosi, jei tuo nebuvo peržengtos būtiniosios ginties ribos. Žmogus turi teisę į būtinąją gintį nepriklausomai nuo to, ar jis turėjo galimybę išvengti kėsینimosi arba kreiptis pagalbos į kitus asmenis ar valdžios organus.

Būtiniosios ginties ribų peržengimą apibrėžia BK 14-1 straipsnis kaip aiškų gynybos ir kėsینimosi pobūdžio bei pavojingumo neatitikimą. Gynybos veiksmai pripažįstami neatitinkančiais kėsینimosi pobūdžio ir pavojingumo tuomet, kai užpuolikai tiesiogine ar netiesiogine tyčia padaroma daug didesnė žala negu verti interesai, į kuriuos buvo kėsinamasi, o pasikėsinimui atremti buvo pavartotos priemonės, kurios šioje konkrečioje situacijoje nebuvo būtinos.

Nelaikomas būtiniosios ginties ribų peržengimu veikimas, kurio metu besikėsinančiam padarytas lengvas ar apysunkis kūno sužalojimas, materialinė žala. Neužtraukia baudžiamosios atsakomybės toks veikimas, kai būtiniosios ginties ribos buvo peržengtos dėl didelio sumišimo ar didelio išgąščio, kurį sukėlė kėsinimasis, arba ginantis nuo įsibrovimo į būstą, arba besikėsinančiam padaryta žala dėl neatsargumo.

Kita aplinkybė, kuri šalina veikos pavojingumą visuomenei ir priešingumą teisei, yra **nusikaltėlio sulaikymas**. Asmuo, padaręs nusikaltimą, dažniausiai stengiasi likti nepastebėtas ir išvengti baudžiamosios atsakomybės. Jei gu nusikaltėliui padaroma materialinė žala, lengvas ar apysunkis kūno sužalojimas, jį vejantis, sustabdant, neleidžiant ištrūkti, o sulaikant nusikaltimo vietoje asmenį, padariusį tyčinį nužudymą, - sunkus kūno sužalojimas (jeigu kitaip jo nebuvo galima sulaikyti), tai tokie veiksmai laikomi teisėtais ir neužtraukia baudžiamosios atsakomybės. Atremiant nusikaltimą, padariusio asmens pasipriešinimą, jį sulaikant, galioja taisyklės, nustatytos būtinajai ginčiai (BK 14 str.).

Žala, padaryta sulaikomam asmeniui, laikoma teisėta, kai: a) sulaikomas asmuo yra padaręs nusikaltimą; b) žalą sulaikytajam padaroma tik realiai įsitikinus, kad jis gali išvengti baudžiamosios atsakomybės; 3) neviršijamos žalos padarymo sulaikytajam taikymo būtinos priemonės.

Priemonių, kurias būtina panaudoti sulaikant asmenį padariusį nusikaltimą, viršijimas pripažįstamas tuomet, kai neatsižvelgiama į nusikaltėlio elgesį, realią situaciją, fizinį nesipriešinimą ir kitas aplinkybes, aiškiai neatitinkančias reikalą padaryti jam žalą. Kaip jau buvo minėta, žalos padarymas sulaikomam nusikaltėliui galimas tik tais atvejais, kai jį sulaikyti kitais būdais nėra galima. Teisę sulaikyti nusikaltėlį turi net tik teisėsaugos institucijų pareigūnai, bet ir visi asmenys.

Būtinasis reikalingumas - tai situacija, kai teisėtai daroma žala įstatymais saugomiems valstybės ir visuomenės interesams saugant nuo gresiančio pavojaus kitus, jei šio pavojaus nebuvo galima pašalinti kitais būdais ir daroma žala yra mažesnė už vengiamąją (vairuotojas, vengdamas kliudyti į gatvę išbėgusį vaiką, automobilį nukreipia į priešingą pusę ir susiduria su kita automašina norint neleisti išplisti kilusiam gaisrui, nugriaunamas arti stovintis pastatas). Toks veikimas, kuris, nors ir atitinka baudžiamojo įstatymo nustatytos veikos požymius, bet padarytas būtinąjo reikalingumo būklės, kaip sakoma BK 15 straipsnyje, nėra nusikaltimas.

Būtinąjo reikalingumo būklės žalos padarymo teisėtos sąlygos gali būti: 1) *gresiantis pavojus* (stichinės gamtos jėgos - potvynis, žemės drebėjimas, įvairūs mechanizmai, gyvūnų užpuolimas ir kt.) ir 2) *gynyba nuo pavojaus*: a) žala padaroma siekiant išvengti pavojaus, gresiančio asmenims, jų teisėms, visuomenės ar valstybės interesams; b) žala gali būti padaroma, kai gresiančio pavojaus negalima išvengti kitomis priemonėmis; c) neturi būti viršytos būtinąjo reikalingumo ribos.

Būtinąjo reikalingumo ribų viršijimu pripažįstamas tyčinis žalos padarymas, aiškiai neatitinkantis gresiančio pavojaus aplinkybių ar situacijos ir kai buvo padaryta tokia pati arba daug didesnė negu išvengtoji žala.

Dar viena svarbi aplinkybė, pašalinanti baudžiamąją atsakomybę, - tai kelio užkirtimas organizuotos grupės ar nusikalstamo susivienijimo veiklai. Neatsako pagal baudžiamuosius įstatymus ir asmuo, kuris būdamas antraeilio organizuotos grupės ar nusikalstamo susivienijimo nariu dalyvavo grupės ar susivienijimo daromuose nusikaltimuose, tačiau teisėsaugos organams suteikė vertingos informacijos, kurios pagrindu buvo užkirstas kelias organizuotos grupės ar nusikalstamo susivienijimo veiklai arba jo nariai buvo patraukti baudžiamajon atsakomybėn. Ši norma netaikoma asmeniui, dalyvavusiam darant tyčinį nužudymą, arba kai toks atleidimas nuo atsakomybės jau buvo jam taikytas, taip pat tokios grupės organizatoriui (BK 15' str.).

Pagal minėtą straipsnį tokių asmenų atžvilgiu turi teisę nekelti baudžiamosios bylos arba nutraukti jau iškeltą bylą teismo ir tardymo organai.



5.7. BAUSMIŲ SISTEMA, SAMPRATA IR RŪŠYS

Kovojant su nusikalstamumu naudojamos įvairios ūkinės, organizacinės, kultūrinės, auklėjamosios ir visuomeninio poveikio priemonės, tačiau kol kas negalima atsisakyti ir kriminalinės bausmės, kuri išsiskiria iš kitų valstybės prievartos priemonių.

Kriminalinė bausmė yra valstybės prievartos priemonė, skiriama teismo apkaltinamuoju nuosprendžiu asmeniui, padariusiam nusikaltimą ir apribojanti nuteistojo teises bei laisves visuomenės interesais. Kriminalinės bausmės paskirtis: *a) sulaukyti asmenis nuo nusikaltimų padarymo; b) nubausti nusikaltimą padariusį asmenį; c) atimti ir apriboti nuteistajam galimybes daryti naujus nusikaltimus; d) siekti, kad asmenys, atlikę bausmę, laikytasi valstybėje galiojančių įstatymų ir nedarytų naujų nusikaltimų.* Bausmė nesiekia daryti fizinių kančių arba žeminti žmogaus asmenį (BK 21 str.).

Kriminalinei bausmei būdingi tam tikri specifiniai požymiai, išskiriantieji ją iš kitų valstybės prievartos - administracinių ir drausminių nuobaudų, civilinių teisinių priemonių šios rūšies bausmės skyrimo pagrindu ir tvarka, oficialumu ir viešumu, individualumu ir sukeliamomis teisinėmis pasekmėmis (teistumu).

Bausmės tikslais laikomi tie galutiniai faktiniai rezultatai, kurių siekia valstybė, nustatydamą baudžiamąją atsakomybę, nuleisdama kaltuosius už nusikaltimų padarymą ir taikydama šią priemonę. Siekdamas užtikrinti minėtus tikslus ir uždavinius, įstatymas nustato teismams privalomą ir išsamų bausmių sąrašą, kiekvienos bausmės rūšies ribas, jų skyrimo sąlygas ir tvarką, - *bausmių sistemą*. Bausmių sistema garantuoja tik tų bausmių, kurias numato įstatymas, taikymą ir leidžia parinkti bausmės rūšį ir dydį, daro įtaką baudžiamosios teisės efektyvumui.

Bausmių vykdymo ir atlikimo tvarką, sąlygas ir principus nustato Bausmių vykdymo kodeksas, priimtas 2002 m. birželio 27 d.

Galiojantys baudžiamieji įstatymai, sudarantys bausmių sistemą, asmeniui, pripažintam kaltu padarius nusikaltimą, numato pagrindines ir papildomas bausmes (BK 22 str.), o juridiniams asmenims už padarytą nusikaltimą — atskiras bausmes (BK 22' str.)

5.7.1. Pagrindinės bausmės

Pagrindinėmis vadinamos tokios bausmės, kurios skiriamos tik kaip savarakiškos, o ne kartu su kitomis bausmėmis. Tai reiškia, kad jos negali būti prijungiamos prie kokios nors kitos bausmių rūšies arba derinamos viena su kita. Pagrindinės bausmės yra šios: 1) *laisvės atėmimas iki gyvos galvos*; 2) *laisvės atėmimas*; 3) *pataisos darbai be laisvės atėmimo*; 4) *bauda*.

- Asmeniui už vieną nusikaltimą gali būti skiriama tik viena pagrindinė bausmė, o kai skiriama bausmė už kelis padarytus nusikaltimus (apibendrinta bausmė) (BK 42 str.) arba kai neatlikus bausmės padaromas naujas nusikaltimas (bausmių sudėjimas) (BK 43 str.) — dvi pagrindinės bausmės.

1. Laisvės atėmimas iki gyvos galvos yra pagrindinė ir griežčiausia bausmė, teismo skiriama baudžiamojo įstatymo nustatytais atvejais: už genocidą (BK 71 str.), už banditizmą (BK 75 str.) ir už tyčinį nužudymą sunkinančiomis aplinkybėmis (BK 105 str.). Asmenys, nuteisti laisvės atėmimu iki gyvos galvos, laikomi kalėjime atskirai nuo nuteistųjų laisvės atėmimu.

Laisvės atėmimo iki gyvos galvos bausmė neskiriama asmenims, kuriems nusikaltimo padarymo momentu nebuvo sukakę 18 metų.

2. Laisvės atėmimas yra pagrindinė bausmė, teismo skiriama BK numatytais atvejais, siekiant izoliuoti nuteistuosius nuo visuomenės. Laisvės atėmimas nustatomas nuo 3 mėnesių iki 20 metų, o skiriant bausmę, kai neatlikus bausmės padaromas naujas nusikaltimas, - iki 25 metų. Asmenims, kuriems nusikaltimo padarymo metu nebuvo 18 metų, laisvės atėmimo bausmė negali viršyti 10 metų.

Atlikti laisvės atėmimo bausmę teismas savo nuosprendžiu skiria atsižvelgdamas į lytį, amžių, nusikaltimo pobūdį, kaltininko asmenybę, kitas bylos aplinkybes ir jos atlikimo vietą, nustato vyrams: pataisos darbų kolonijose - gyvenvietėse, bendrojo, sustiprintojo ir griežtojo režimų kolonijose, taip pat bendrojo ir sustiprintojo režimų auklėjimo darbų kolonijose nepilnamečiams. Moterys bausmę atlieka kolonijose — gyvenvietėse arba bendrojo režimo kolonijose (BK 25 str.).

Asmenys, nuteisti už grasinimą nužudyti, laisvės atėmimo bausmę atlieka ištiesai kalėjime.

3. Pataisos darbai be laisvės atėmimo - tai bausmės rūšis, kai nuteistasis dirba ir iš jo uždarbio į valstybės pajamas atskaitomas tam tikras procentas. Tokie darbai skiriami nuo dviejų mėnesių iki 2 metų ir atliekami pagal



teismo nuosprendį nuteistojo darbovietėje, išskaičiuojant iš nuteistojo uždarbio nuo penkių iki dvidešimties procentų (pavyzdžiui, už nusikaltimus, nurodytus BK 125, 126, 128, 134, 136, 138, 139 str. str. ir t. t.). Pataisos darbų atlikimo laikas neįskaitomas į darbo stažą.

Asmeniui, kuris dėl sveikatos būklės, amžiaus ar kitų priežasčių negali atlikti pataisos darbų, teismas turi teisę šią bausmę pakeisti bauda ir skaičiuoti vieną MGL baudos už du pataisos darbų mėnesius arba lygtinai atleisti nuo bausmės prieš terminą.

Pataisos darbai be laisvės atėmimo kariam pakeičiami laikymu areštinėje iki dviejų mėnesių.

Jei asmuo, nuteistas pataisos darbais be laisvės atėmimo, piktybiškai vengia atlikti bausmę, teismas gali neatliktą pataisos darbų laiką pakeisti laisvės atėmimo bausme tam pačiam laikui (BK 29 str.).

Piktybinis pataisos darbų bausmės atlikimo vengimas - tai per vienerius metus padaryti trys ir daugiau darbo drausmės, viešosios tvarkos ar nustatytų pareigų pažeidimai po raštiško pataisos darbų ir įdarbinimo inspektoriaus įspėjimo.

Nuteistieji pataisos darbais negali būti atleisti iš darbo jų pačių prašymu be pataisos darbų ir įdarbinimo inspekcijos leidimo.

4. Bauda yra piniginė nuobauda, teismo skiriama kaip pagrindinė ar papildoma bausmė baudžiamojo įstatymo nustatytais atvejais.

Bauda, kaip pagrindinė bausmė, gali būti skiriama nuo 1 iki 1000 MGL dydžio, o už savanaudiškus nusikaltimus - nuo 1 iki 50000 MGL dydžio. Nepilnamečiams bauda kaip pagrindinė bausmė gali būti skiriama nuo 1 iki 500 MGL dydžio.

Konkretus baudos dydis už padarytą nusikaltimą įstatymo sankcijoje nenustatomas. Jį nustato teismas, atsižvelgdamas į padaryto nusikaltimo pavojingumą, nusikaltimu padarytą žalą bei kaltininko materialinę padėtį. Savanaudiškų nusikaltimų atveju baudos dydis negali būti mažesnis, nei nustatyti neteisėtos finansinės, ūkinės ar komercinės veiklos mastai, neteisėtai laikomų, gabenamų ar realizuojamų prekių vertė ar nuslėptų įplaukų ar padarytos turtinės žalos dydis, tačiau neviršijant maksimalios baudos dydžio sumos.

Bauda turi būti sumokėta per 2 mėnesius nuo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Atsižvelgdamas į materialinę nuteistojo padėtį, teismas gali nustatyti ilgesnį baudos mokėjimo terminą. Jei asmuo per 2 mėnesius ar kitą teismo nustatytą laikotarpį neįvykdo bausmės, bauda išieškoma priverstinai.

Jei asmuo vengia savanoriškai sumokėti baudą ir nėra galimybių išieškoti ją priverstinai, teismas gali pakeisti baudą laisvės atėmimu, santykiu - viena laisvės atėmimo diena už vieno MGL baudą, tačiau ne daugiau kaip 90 dienų.

5.7.2. Papildomos bausmės

Kartu su pagrindinėmis bausmėmis nuteistiesiems gali būti skiriamos šios papildomos bausmės: 1) turto konfiskavimas; 2) bauda; 3) atėmimas teisės eiti tam tikras pareigas, dirbti tam tikrą darbą ar užsiimti tam tikra veikla.

Nuteistajam gali būti skiriama ne daugiau kaip dvi papildomos bausmės.

1. Turto konfiskavimas yra priverstinis neatlygintinas paėmimas valstybės nuosavybės viso ar dalies turto, kuris yra asmeninė nuteistojo nuosavybė, arba turto, kuris yra perduotas valdyti kitiems asmenims, tačiau gautas nusikalstamu būdu. Už padarytus 5.2.1 skirsnyje minėtus nusikaltimus taip pat gali būti konfiskuotas juridinio asmens turtas. BK 35 straipsnio 1 dalyje yra išvardinti 56 nusikaltimai, už kuriuos skiriamas turto konfiskavimas.

Konfiskuodamas fiziniams ar juridiniams asmenims priklausantį turtą, teismas turi nurodyti, kuri turto dalis konfiskuojama, arba - konfiskuojamojo turto vertę pinigine išraiška, arba išvardyti konfiskuojamus daiktus.

Kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims padovanotas ar kitaip perduotas turtas konfiskuojamas, jeigu šie asmenys žinojo ar turėjo ir galėjo numatyti, jog jiems bet kuria forma perduotas turtas yra gautas nusikalstamu būdu.

Turto konfiskavimas kaip papildoma bausmė gali būti netaikoma nepilnamečiams.

Konfiskuojant turtą pirmiausia tenkintini nukentėjusiojo turtiniai reikavimai. Konfiskuojant nusikaltimo įrankius ir priemones, taip pat pinigus ir kitas vertybes, gautas nusikalstamos veiklos būdu, nuosprendyje nurodoma, kam konfiskuojami objektai turi būti perduodami, kur sunaudojami ar sunaikinami ir tt

2. Bauda, kaip papildoma bausmė, gali būti skiriama nuo 1 iki 500 MGL dydžio, o nepilnamečiams - nuo 1 iki 200 MGL dydžio.

3. Atėmimas teisės eiti tam tikras pareigas, dirbti tam tikrą darbą ar užsiimti tam tikra veikla teismo skiriama baudžiamojo įstatymo nustatytais atvejais (BK 72, 73, 129, 131², 282, 283, 285, 286, 287, 289 str. str. ir kt.), taip pat teismo nuožiūra, - kai nusikaltimas padaromas kaltininko darbinės veiklos srityje arba piktnaudžiaujama jam suteikta teise, ir teismas prieina prie išvados, jog nuteistajam negalima palikti teisės eiti tam tikras pareigas, dirbti tam tikrą darbą ar užsiimti tam tikra veikla.

Atėmimas teisės eiti tam tikras pareigas, dirbti tam tikrą darbą ar užsiimti tam tikra veikla nustatomas nuo 1 iki 5 metų.



5.7.3. Bausmės juridiniams asmenims

Juridiniam asmeniui už padarytą nusikaltimą gali būti skiriamos šios bausmės: 1) *bauda*; 2) *turto konfiskavimas*; 3) *juridinio asmens veiklos apribojimas*; 4) *juridinio asmens likvidavimas*.

Juridiniam asmeniui gali būti skiriama iki 10000 dydžio *bauda*.

Už jau minėtą juridinio asmens baudžiamąją atsakomybę, t.y. už kyšio priėmimą (BK 282 str.), papirkimą (BK 284 str.) ir pinigų plovimą (BK 326 str.), gali būti *konfiskuotas turtas* anksčiau įstatyme aptarta tvarka.

Teismas, skirdamas *juridinio asmens veiklos apribojimo* bausmę, uždraudžia juridiniam asmeniui verstis tam tikra veikla arba įpareigoja uždaryti tam tikrą laiką juridinio asmens padalinį. Juridinio asmens veikla gali būti apribota nuo vienerių iki penkerių metų, skaičiuojant šios bausmės terminą metais ir mėnesiais.

Teismas, skirdamas *juridinio asmens likvidavimo* bausmę, įpareigoja juridinį asmenį nutraukti visą ūkinę, komercinę, finansinę ar profesinę veiklą ir uždaryti visus juridinio asmens padalinius.

Juridiniam asmeniui už vieną nusikaltimą gali būti skiriamos ne daugiau kaip dvi bausmės. Nuosprendį apie juridiniam asmeniui paskirtą bausmę teismas gali paskelbti per visuomenės informavimo priemones.

5.7.4. Bausmės skyrimas

BK 3 straipsnyje pabrėžiama, kad niekas negali būti pripažintas kaltu nusikaltimo padarymu, taip pat negali būti nuteistas kriminaline bausme kitaip, kaip teismo nuosprendžiu. Teismas skiria bausmę remdamasis įstatymu visapusiškai ir objektyviai ištyręs baudžiamosios bylos medžiagą.

Skirdamas bausmę, teismas, vadovaudamasis teisine sąmone, atsižvelgia į padaryto nusikaltimo pobūdį ir jo pavojingumo laipsnį, į kaltininko asmenybę ir į bylos aplinkybes, lengvinančias ir sunkinančias atsakomybę.

BK 40 straipsnis numato atsakomybę lengvinančias aplinkybes, o BK 41 straipsnis - atsakomybę sunkinančias aplinkybes.

Atsakomybę lengvinančiomis aplinkybėmis laikoma tai, kad kaltininkas užkirto kelią žalingoms padaryto nusikaltimo pasekmėms arba savo noru atly-

gino padarytą žalą; nusikaltimas padarytas dėl susidėjusių sunkių asmeninių ar šeiminių aplinkybių, dėl grasinimo ar prievartos arba dėl materialinio, tarnybinio ar kitokio priklausomumo; nusikaltimą padarė nepilnametis ar nėščia moteris; nuoširdžiai gailisi padaręs nusikaltimą arba aktyviai padėjo išaiškinti kitus nusikaltėjus ir kt. Skirdamas bausmę, teismas taip pat gali atsižvelgti ir į nenurodytas įstatyme lengvinančias aplinkybes. Žodžiu, atsakomybę lengvinančios aplinkybės apibūdina kaltąjį asmenį, teismui parodo tuos teigiamus momentus, kurie mažina veikos pavojingumo laipsnį ir kartu švelnina baudžiamąją atsakomybę.

Atsakomybę sunkinančiomis aplinkybėmis yra tai, kad nusikaltimą padarė asmuo, kuris pirmiau buvo padaręs kokį nors nusikaltimą; nusikaltimą padarė organizuota grupė; nusikaltimas padarytas dėl savanaudiškų ar kitų žemų paskatų arba sukėlė sunkias pasekmes; nusikaltimas padarytas ypatingai žiauriai, visuotinai pavojingu būdu, naudojant sprogstamąsias medžiagas ar šaunamuosius ginklus; nusikaltimą padarė girtas ir kt.

Skirtingai nuo lengvinančių aplinkybių, teismas neturi teisės pripažinti sunkinančia tokios aplinkybės, kuri nenumatyta BK 41 straipsnyje, nes sunkinančių aplinkybių sąrašas yra išsamus.

Kai byloje kartu yra ir lengvinančių, ir sunkinančių aplinkybių, teismas privalo jas visas tinkamai įvertinti ir tik tada parinkti kaltininkui bausmės rūšį ir dydį. Skiriant bausmę, negalima peržengti numatytos sankcijos maksimalaus dydžio ribos.

5.7.5. Atleidimas nuo baudžiamosios atsakomybės ir bausmės

Padaręs nusikaltimą asmuo tam tikrais baudžiamojo įstatymo nustatytais atvejais gali būti atleidžiamas nuo baudžiamosios atsakomybės ir bausmės.

Atleidimas nuo baudžiamosios atsakomybės - tai asmens, teismo pripažinto kaltu nusikaltimo padarymu, sąlyginis ar besąlygiškas atleidimas nuo tų pasekmių, kurios sudaro baudžiamosios atsakomybės turinį, ir teistumo.

BK numato šiuos atleidimo nuo baudžiamosios atsakomybės atvejus:

- 1) patraukimo baudžiamojon atsakomybėn senatį (BK 49 str.);*
- 2) atleidimą nuo baudžiamosios atsakomybės veikai praradus pavojingumą (BK 51 str.);*
- 3) nepilnamečių atleidimą nuo baudžiamosios atsakomybės ir priverčiamųjų auklėjamojo pobūdžio priemonių paskyrimą (BK 52' str.);*



4) atleidimą nuo baudžiamosios atsakomybės kaltininkui ir nukentėjusiam susitaukiant (BK 53¹ str.).

Atleidimas nuo bausmės - tai asmens, apkaltinamuoju teismo nuosprendžiu pripažinto kaltu nusikaltimo padarymu atleidimas nuo visos ar dalies paskirtos bausmės atlikimo. BK yra numatyti šie atleidimo nuo bausmės atvejai:

1) atleidimas nuo bausmės dėl apkaltinamojo nuosprendžio vykdymo senaties (BK 50 str.);

2) atleidimas nuo bausmės dėl ligos (BK 57 str.);

3) lygtinis atleidimas nuo bausmės prieš terminą ir bausmės pakeitimas švelnesne bausme (BK 54, 54¹ ir 55 straipsniai);

4) lygtinis paleidimas iš laisvės atėmimo vietų (BK 54² str.);

5) amnestija;

6) malonė.

Su atleidimu nuo baudžiamosios atsakomybės ir bausmės iš dalies yra susijęs bausmės vykdymo atidėjimas (BK 47¹ str.).

Bausmės vykdymo atidėjimas - tai baudžiamajame įstatyme numatyta galimybė, nustačius tam tikrus įpareigojimus, nuteistajam atidėti laisvės atėmimą arba pataisos darbų vykdymą.

Bausmės vykdymo atidėjimas gali būti taikomas esant šioms sąlygoms:

- asmeniui, pirmą kartą nuteistam pataisos darbais arba laisvės atėmimu ne daugiau kaip trejiems metams už nesunkų tyčinį nusikaltimą ir ne daugiau kaip penkeriems metams už neatsargų nusikaltimą, teismas gali atidėti paskirtosios bausmės vykdymą nuo 1 iki 3 metų, jei yra atlyginta bent 1/3 nusikaltimu padarytos žalos tuo atveju, kai nusikaltimu buvo padaryta žala;

- asmeniui, kuris padarė nusikaltimą nesukakus jam 18 metų ir yra pirmą kartą nuleistas laisvės atėmimu ne daugiau kaip 4 metams už tyčinį nusikaltimą ir ne daugiau kaip 8 metams už neatsargų nusikaltimą, teismas gali atidėti paskirtosios bausmės vykdymą nuo 1 iki 3 metų;

- bausmės vykdymas gali būti atidedamas, jei teismas prieina prie išvados, kad bausmės tikslai bus pasiekti be realaus bausmės atlikimo.

Atidedamas paskirtos bausmės vykdymą, teismas įpareigoja nuteistąjį per nustatytą laikotarpį atlyginti likusią neatlygintą nusikaltimu padarytą žalą tuo atveju, kai nusikaltimu buvo padaryta žala, ir paskiria vieną ar kelis iš šių įpareigojimų:

1) atsiprašyti nukentėjusiojo;

2) teikti nukentėjusiajam pagalbą gydymosi laikotarpiu;

- 3) įsidiarbinti arba be teismo sutikimo nekeisti darbo vietos;
- 4) pradėti mokytis, tęsti mokslą ar įgyti specialybę;
- 5) išeiti gydytosi nuo alkoholizmo, narkomanijos, toksikomanijos ar venerinės ligos kursą;
- 6) be organo, prižiūrinčio bausmės vykdymo atidėjimą, sutikimo nekeisti gyvenamosios vietos;
- 7) atlikti nemokamų darbų iki 1000 valandų Vyriausybės nustatyta tvarka.

Kartu teismas nustato laiką, per kurį nuteistasis privalo įvykdyti nurodytus įpareigojimus. Nuteistojo elgesį kontroliuoja bausmės vykdymo atidėjimą prižiūrinčios pataisos darbų ir įdarbinimo inspekcijos.

Jei nuteistasis šiuo laikotarpiu įvykdė jam nustatytus įsipareigojimus ir yra pagrindo manyti, jog jis ateityje laikysis įstatymų, teismas nuteistąjį galutinai atleidžia nuo bausmės. Tuo tarpu jei nuteistasis be pateisinamų priežasčių nevykdo jam paskirtų įpareigojimų, pažeidinėja viešąją tvarką, girtauja ar padaro kitus teisės pažeidimus, už kuriuos jam du kartus buvo taikytos administracinės nuobaudos ar drausminio poveikio priemonės, teismas prižiūrinčios inspekcijos teikimu priima nutarimą panaikinti bausmės vykdymo atidėjimą ir vykdyti nuosprendžiu paskirtą bausmę.

5.8. BAUDŽIAMOJI ATSAKOMYBE UŽ KAI KURIUOS NUSIKALTIMUS

BK ypatingojoje dalyje numatytas išsamus nusikaltimų sąrašas, kai kuriais atvejais nurodant konkrečius jų požymius, taip pat išvardijamos kriminalinės bausmės, taikomos asmenims, padariusiems nusikaltimus. Ypatingoji dalis sudaryta taip, kad pradžioje pateikiami pavojingiausi nusikaltimai, paskui - mažiau pavojingi ir t. t., ir susideda iš 13 skirsnų pagal atskiras nusikaltimo sudėtis, o tai padeda nustatyti, prieš ką yra nukreiptas kiekvienas nusikaltimas, kokius interesus jis pažeidžia, kam jis gali padaryti žalos. BK ypatingąją dalį sudaro šie skirsniai: *Valstybiniai nusikaltimai, Nusikaltimai asmens gyvybei, sveikatai, laisvei ir orumui, Nusikaltimai politinėms ir darbinėms piliečių teisėms, Nusikaltimai valdymo tvarkai, Nusikaltimai visuomenės saugumui ir viešajai tvarkai, Nusikaltimai krašto apsaugos tarnybai, Nusikaltimai nuosavybei, Nusikaltimai valstybės tarnybai, Nusikaltimai teisingumui, Nusikaltimai ūkininkavimo tvarkai, Nusikaltimai finansams, Nusikaltimai gyvūnijai ir augmenijai, Karo nusikaltimai.*



Busimuosius verslo vadybos specialistus tikriausiai turėtų dominti nusikaltimai, kurie gali būti susiję su jų praktine veikla ateityje. Prie tokių priskirtini nusikaltimai ūkininkavimo tvarkai ir nusikaltimai finansams. Kai kuriuos dažniau iš jų pasitaikančius pakomentuosime kiek plačiau.

5.8.1. Nusikaltimai ūkininkavimo tvarkai

Tai ne tik nusikaltimai, kuriais tiesiogiai kėsiniama į ūkininkavimo tvarką, bet ir į sąžiningo ūkininkavimo principus, taip pat į vartotojų interesus, į norminiais aktais reglamentuojamą ūkinę veiklą.

1. Vertimasis neteisėta komercine, ūkine, finansine ar profesine veikla (BK 306 str.).

Vertimasis stambiu mastu komercine, ūkine, finansine ar profesine veikla neįsteigus įmonės ar kitokiu neteisėtu būdu arba neturint licencijos (leidimo) tokiai veiklai, kuriai reikalinga licencija (leidimas), - baudžiamas laisvės atėmimu iki dvejų metų ir bauda arba tik bauda.

vės atėmimu iki ketverių metų ir bauda arba tik bauda.

Apie vertimąsi uždrausta komercine ūkine veikla, kuriai reikalingas leidimas, kalbėta nagrinėjant ATPK 173 straipsnį, kur nurodyta šią veiklą reglamentuojantys įstatymai, draudžiamos verslo rūšys.

Baudžiamoji atsakomybė pasireiškia vertimusi nurodyta veikla neįsteigus įmonės ar kitokiu neteisėtu būdu (pavyzdžiui, vertimasis be patentu, kai jis yra būtinas) ir kai tokia veikla verčiamasi stambiu mastu.

Stambus mastas - tai vertimasis tokia veikla, dėl kurios gaunamos pajamos (įplaukos) per paskutinius 12 mėnesių viršija 500 MGL dydžio sumą.

Už neteisėtą vertimąsi komercine, ūkine, profesine veikla kaltininką galima traukti baudžiamojon atsakomybėn tik tuo atveju, kai tokia veikla vykdoma sistemingai ir ja siekiama gauti ar gaunama pajamų.

Šio nusikaltimo subjektai dažniausia būna įmonių vadovai.

2. Neteisėta įmonės veikla (BK 307 str.).

Steigimo dokumentuose nenumatytos veiklos vykdymas stambiu mastu - baudžiamas pataisos darbais ir bauda arba tik bauda.

Įmonės, kuri naudojama kaip priedanga kitokiai negu įmonės steigimo dokumentuose numatyta, be to, neteisėtai veiklai, įsteigimas ar veikla - baudžiami laisvės atėmimu iki penkerių metų ir bauda arba tik bauda.

Šiame straipsnyje baudžiamoji atsakomybė yra numatyta už du skirtingus nusikaltimus, nurodytus 1 ir 2 dalyse.

Pirmuoju atveju kiekviena įmonė, prieš pradėdama savo veiklą, turi būti įsteigta įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių atskirų rūšių įmonių steigimą, nustatyta tvarka. Jei neregistruojamos tam tikros įmonės veiklos rūšys nemokami mokesčiai ir tuo daroma žala valstybei. Stambus mastas čia toks pat, kaip ir nurodytas BK 306 straipsnio komentare.

Antruoju atveju įmonė, kuri naudojama kaip priedanga kitokiai negu steigimo dokumentuose numatytai neteisėtai veiklai vykdyti, faktiškai yra fiktyvi įmonė, kurioje gali būti vykdoma nusikalstama veikla (narkotikų, ginklų, šaudmenų gaminimas, sąvadavimas ir pan.)

Asmuo yra baudžiamas tuo atveju, kai jis įsteigia įmonę, bet be steigimo dokumentuose numatytos veiklos jis dar vykdo ir kitokią veiklą, kuri paprastai nėra nei uždrausta, nei licencijuojama.

3. Vartotojų apgaulė (BK 311 str.).

Vartotojų apgaulė parduodant ne to pavadinimo, ne tos kokybės, ne to svorio, ne to komplektavimo, ne tą matų prekes arba prekes, kurių realizavimo terminas yra pasibaigęs, ir tų faktų nepranešimas pirkėjui, taip pat vartotojų apgaulė atsiskaitant neparduotas prekes - baudžiama laisvės atėmimu iki dvejų metų arba pataisos darbais iki dvejų metų, arba atėmimu teisės eiti tam tikras pareigas ar dirbti tam tikrą darbą, arba užsiimti tam tikra veikla ar be tokios teisės atėmimo, arba tik bauda.

Atsakomybė numatyta už anksčiau nurodytus veiksmus, pasireiškiančius vartotojų apgaulė tiek parduodant ne to pavadinimo (pavyzdžiui, falsifikuotą), ne tos kokybės, komplektavimo (neatitinkančio ženklinimo rekvizitų arba visai be jų), tiek sveriant (padidinant svarstyklių parodymus), tiek pažeidžiant prekių realizavimo terminus, numatytus Vyriausybės 1995 m. sausio 27 d. nutarime Nr. 133 „Dėl prekių laikymo (realizavimo) laiko pratęsimo ir jų pardavimo tvarkos“ (Žin., 1995, Nr. 11-245). Atsiskaitant už parduotas prekes, vartotojui gali būti atiduodami ne visi prekių vienetai, reikalaujamos didesnės pinigų sumos neteisingai sumavus visų prekių kainas, neatiduodama visa grąža ar jos dalis ir pan.

Nusikaltimo subjektai gali būti visų rūšių ir įvairių nuosavybės formų prekybos ar verslo įmonių darbuotojai, parduodantys vartotojams prekes.

4. Kontrabanda (BK 312 str.).

Prekių, pinigų, meno vertybių ar kitų privalomų pateikti muitinei daiktų gabenimas per Lietuvos Respublikos valstybės sieną per muitines, nepateikiant jų muitinei arba kitaip išvengiant muitinės kontrolės, arba naudojant suklastotą muitinės deklaraciją ir kitus dokumentus, arba gabenant kitą pavadinimą prekes ar daiktus, nei nurodyta muitinės deklaracijoje ar kituose dokumentuose, - baudžiamas laisvės atėmimu iki penkerių metų ir bauda ar be baudos arba bauda.



Prekių, pinigų, meno vertybių ar kitų privalomų pateikti muitinei daiktų gabenimas per Lietuvos Respublikos valstybės sieną ne per muitines, taip pat šaunamųjų ginklų, šaudmenų, sprogmenų, sprogstamųjų, radioaktyviųjų ar kitų strateginių prekių, nuodingųjų ir stipriai veikiančių, psichotropinių ar narkotinių medžiagų, prekursorių gabenimas per Lietuvos Respublikos sieną, nepateikiant jų muitinei arba kitaip išvengiant muitinės kontrolės arba neturint leidimo juos pervežti, - baudžiamas laisvės atėmimu nuo trejų iki šešerių metų ir bauda ar be baudos.

Veikla, numatyta šio straipsnio pirmojoje ir antrojoje dalyse, padaryta grupės iš anksto susitarusių asmenų arba pakartotinai, arba stambiu mastu, arba didelio kiekio šaunamųjų ginklų, sprogstamųjų medžiagų kontrabanda, - baudžiama laisvės atėmimu nuo penkerių iki dešimties metų ir bauda.

Pagal šio straipsnio pirmąją ir antrąją dalis asmenys baudžiamojon atsakomybėn traukiami tik tada, kai neteisėtai gabenamų prekių ar kitų daiktų vertė viršija 100 MGL dydžio sumą, kuri nustatoma pagal muitų vertę teisės aktų nustatyta tvarka, o prireikus skiriama prekinė ekspertizė.

Jeigu tokių daiktų vertė neviršija 100 MGL dydžio sumos, tai kaltinamasis traukiamas administracinėn atsakomybėn pagal ATPK 210 straipsnį.

BK 312 straipsnio trečiojoje dalyje numatyta kontrabanda laikoma padaryta stambiu mastu, kai neteisėtai gabenamų daiktų, prekių, pinigų ar meno vertybių vertė viršija 500 MGL dydžio sumą. Šaunamųjų ginklų, šaudmenų, sprogmenų, sprogstamųjų medžiagų kontrabanda laikoma padaryta dideliu kiekiu, kai neteisėtai gabenama daugiau kaip du vienetai šaunamųjų ginklų, daugiau kaip penkiasdešimt vienetų šaudmenų, daugiau kaip 0,1 kg sprogmenų ar sprogstamųjų medžiagų.

Transporto priemonė (vilkikas ar priekaba), kuria gabenamas kontrabandinis kroviny, yra konfiskuojama, neatsižvelgiant į tai, kam ji nuosavybės teise priklauso.

5. Apgaulingi pareiškimai apie įmonės veiklą (BK 313 str.).

Apgaulingų duomenų apie įmonės komercinę, ūkinę, finansinę veiklą ar turtą pateikimas ataskaitoje, viešuose pasisakymuose ar publikacijose veikiant įmonės vardu, taip pat apgaulingos nepriklausomo auditoriaus išvados apie įmonės finansinės atskaitomybės teisingumą pateikimas, jei toks kreditorių, akcininkų, valstybinių ar kitų įstaigų, įmonių ar asmenų suklaidinimas dėl įmonės komercinės, ūkinės, finansinės būklės ar turto sukėlė sunkias materialines pasekmes, - baudžiamas laisvės atėmimu iki trejų metų ir bauda arba tik bauda.

Apgaulingais yra laikomi tokie duomenys, kurie neatitinka realios įmonės komercinės, ūkinės, finansinės veiklos ar jos turto. Tokiuose duomenyse gali būti klaidinga informacija apie įmonės veiklos rūšis, veiklos sąlygas bei tvarką, veiklos apimtį, finansinę įmonės būklę, įmonės turto vertę, finansinės atskaito-

mybės teisingumą ir pan. Šiuo atveju baudžiamajai atsakomybei atsirasti neturi reikšmės, ar tokiais duomenimis siekiama pagražinti ar pabloginti įmonės veiklos rezultatų. Svarbiausia reikia nustatyti, kad šie duomenys neatitinka realios įmonės padėties.

Baudžiamoji atsakomybė atsiranda už viešą apgaulingų duomenų pateikimą ataskaitose, viešuose pasisakymuose, publikacijose, visuomenės informavimo priemonėse ir kad toks kreditorių, akcininkų, valstybės ar kitų įmonių, įstaigų ar asmenų suklaidinimas dėl įmonės komercinės, ūkinės, finansinės būklės ar turto sukėlė sunkias materialines pasekmes.

Baudžiamojon atsakomybėn už apgaulingus pareiškimus apie įmonės veiklą gali būti traukiami įmonių, įmonių struktūrinių padalinių vadovai ar kiti asmenys, kurie turėjo įgaliojimus veikti įmonės vardu. Šio nusikaltimo subjektai gali būti ir nepriklausomi auditoriai.

6. Paskolos panaudojimas ne pagal paskirtį (BK 314 str.).

Paskolos iššvaistymas azartiniais lošimais, savo ar kitų asmenų asmeninėms išlaidoms padengti ar kitoks m pagal paskirtį paskolos panaudojimas, padarant kreditoriui ar laiduotojui turtinės žalos, - baudžiamas laisvės atėmimu nuo dvejų iki ketverių metų arba tik bauda.

Tie patys veiksmai, padarę kreditoriui ar laiduotojui didelę turtinę žalą - baudžiami laisvės atėmimu nuo dvejų iki šešerių metų ir bauda.

Kad kaltininką už tai būtų galima patraukti baudžiamojon atsakomybėn, reikia nustatyti, kokiam tikslui paskola buvo išduota ir ar ji buvo panaudota paskolos sutartyje nurodytiems tikslams, taip pat kai dėl paskolos panaudojimo ne pagal paskirtį kreditoriui ar laiduotojui padaroma turtinė žala, t.y. kai paskola buvo negrąžinama. Jeigu kreditoriui ar laiduotojui žala neatsiranda, nors paskola buvo panaudota ir ne pagal paskirtį, arba jeigu paskolos sutartyje yra nurodyta, kad paskola išduota asmeninėms išlaidoms padengti ir asmuo tam tikslui ją panaudoja, tai jis nebus traukiamas baudžiamojon atsakomybėn.

5.8.2. Nusikaltimai finansams

BK ypatingosios dalies skirsnyje *Nusikaltimai finansams* yra 14 straipsnių, reglamentuojančių baudžiamąją atsakomybę už įvairias pavojingas veikas, kuriomis kėsinamasi į šalies finansų ir kredito sistemą kartu padarant žalą ir kitiems teisiniams gėriams - ūkininkavimo tvarkai, nuosavybei, o tam tikrais atvejais ir valstybės ekonominei galiai.



1. Aplaidus apskaitos tvarkymas (BK 322 str.).

Aplaidus įmonės buhalterinės apskaitos tvarkymas arba apskaitos dokumentų neišsaugojimas, jeigu dėl to nebuvo galima visiškai ar iš dalies nustatyti įmonės veiklos, komercinės, ūkinės, finansinės būklės rezultatų ar įvertinti turto, - baudžiamas laisvės atėmimu iki vienerių metų arba pataisos darbais ir bauda ar be baudos arba tik bauda.

Apskaitos dokumentai - tai specialūs dokumentai ir pavyzdžiai, taip pat laisvos formos dokumentai, surašomi ūkinės operacijos metu arba tuojau pat po operacijos.

Specialių apskaitos dokumentų sąrašą, jų naudojimo tvarką nustato Vyriausybės 1996 m. spalio 24 d. nutarimas Nr. 1230 „Dėl specialių apskaitos dokumentų blankų užsakymo, gamybos, technologinės apsaugos, platinimo, įsigijimo, naudojimo ir likvidavimo tvarkos patvirtinimo“ (Žin., 1996, Nr. 104-2384), Lietuvos banko valdybos 1997 m. sausio 30 d. nutarimas Nr. 18 „Dėl specialių apskaitos dokumentų sąrašo, jų privalomų papildomų rekvizitų gaminimo, platinimo ir naudojimo tvarkos Lietuvos banke, komerciniuose banke ir kitose kredito įstaigose“ (Žin., 1997, Nr. 10-200).

Aplaidus įmonės buhalterinės apskaitos tvarkymas - tai Buhalterinės apskaitos įstatymo (2002 m.) ir kitų įstatymų bei norminių aktų, reglamentuojančių buhalterinės apskaitos tvarkymą, nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas. Aplaidus apskaitos tvarkymas gali pasireikšti įvairiai, pavyzdžiui: kai apskaita netvarkoma, nesurašomi, nesurenkami arba surenkami ne visi pirminiai buhalterinės apskaitos dokumentai, nesudaromi ir nevedami apskaitos registrai, dokumentai surašomi nesilaikant nustatytos tvarkos ir pan.

Apskaitos dokumentų neišsaugojimas - bet koks neatsargus jų praradimas, nesilaikant nustatytų dokumentų saugojimo terminų, neatsižvelgiant į jų praradimo priežasties (įstatymų reikalavimų nežinojimas, netinkamas apskaitos dokumentų saugojimas ir pan.).

Priminsime, kad Archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. vasario 22 d. įsakyme Nr.13 „Dėl buhalterinės apskaitos dokumentų saugojimo terminų“ (Žin., 1996, Nr. 18-489) išvardyti apskaitos dokumentai ir apskaitos registrai turi būti saugomi 10 metų.

Baudžiamoji atsakomybė už aplaidų įmonės buhalterinės apskaitos tvarkymą arba apskaitos dokumentų neišsaugojimą atsiranda tik tuo atveju, jeigu dėl to nebuvo galima visiškai ar iš dalies nustatyti įmonės veiklos, komercinės, ūkinės, finansinės būklės rezultatų ar įvertinti turto. Tais atvejais, kai dėl aplaidaus apskaitos tvarkymo ar apskaitos dokumentų neišsaugojimo tokie padariniai neatsiradę (galima nustatyti įmonės veiklos komercinės, ūkinės, finansinės būklės rezultatus ar įvertinti turta), tai kaltininkas už apskaitos taisyklių pažeidimą traukiamas administracinė atsakomybė pagal ATPK 173' straipsnį.

Už aplaidų apskaitos tvarkymą baudžiamojon atsakomybėn gali būti traukiami atsižvelgiant į buhalterinės apskaitos rūšį, jos vedimo formą - vyriausiasis finansininkas (buhalteris), buhalterinių-auditinių konsultacinių įmonių specialistai arba net ir įmonės vadovas - tais atvejais, kai jis pats tvarko buhalterinę apskaitą ar ji įmonėje iš viso netvarkoma ir kai buhalterinės apskaitos dokumentai nėra išsaugomi. Įmonės vadovas ar savininkas taip pat atsako pagal BK 323 straipsnį, jeigu nusikalstamai aplaidžiai buhalterinę apskaitą tvarko kitas asmuo, su kuriuo nesudaryta darbo sutartis.

2. Apgaulingas apskaitos tvarkymas (BK 323 str.).

Apgaulingas įmonės buhalterinės apskaitos tvarkymas arba apskaitos dokumentų suklastojimas, paslėpimas ar sunaikinimas, jeigu tuo buvo trukdoma visiškai ar iš dalies nustatyti įmonės komercinės, ūkinės, finansinės būklės rezultatus ar įvertinti flirtą, - baudžiamas laisvės atėmimu iki trejų metų ir bauda ar be baudos arba pataisos darbais iki dvejų metų, arba tik bauda.

Apgaulingas įmonės buhalterinės apskaitos tvarkymas, padarytas sunaikinant ar suklastojant kasos aparato kontrolinę juostą, mokesčių ar muitinės dokumentus, neįtraukiant į apskaitą produkcijos, žaliavų ir prekių, laikant jas be įsigijimo dokumentų, išmokant darbo užmokestį pagal neoficialų žiniaraštį ar visai be žiniaraščio, arba kitaip be apskaitos panaudojant pinigines lėšas ir materialines vertybes, - baudžiamas laisvės atėmimu nuo trejų iki penkerių metų ir bauda.

Si veika - tai sąmoningas buhalterinės apskaitos netvarkymas arba tokios apskaitos tvarkymas sąmoningai pažeidžiant specialių teisės aktų, reikalavimus (dvigubos buhalterijos vedimas,¹ ūkinių ir finansinių operacijų nefiksavimas apskaitos dokumentuose ir pan.).

Apskaitos dokumentų suklastojimas — tai tiek viso netikro apskaitos dokumento įforminimas, tiek galiojančio tokio dokumento atskirų rekvizitų falsifikavimas.

Apskaitos dokumentų sunaikinimas - tai tyčiniai veiksmai, kai fiziškai sunaikinamas pats dokumentas arba jo tekstas (dokumentų suplėšymas, sudeginimas, dokumento teksto ištrynimasis ir pan.).

Apskaitos dokumentų paslėpimas - tai tyčiniai veiksmai, kuriais slepiamas dokumentas norint, kad juo nebūtų pasinaudota tikrinant įmonės komercinę, ūkinę, finansinę veiklą.

Baudžiamoji atsakomybė už apgaulingą apskaitos tvarkymą atsiranda tik tuo atveju, jeigu dėl šių veiksmų trukdoma visiškai ar iš dalies nustatyti įmonės komercinės, ūkinės, finansinės būklės rezultatus ar įvertinti turtą.

¹ dviguba buhalterija- apskaitos metodas, kai kiekvienas sandoris atspindi dviejose buhalterinių dokumentų sąskaitose — debete ir kredite, kurių vienam sumažėjus, kitas - padidėja



BK 323 straipsnio antrojoje dalyje atsakomybė yra numatyta už išvardintus apgaulingo apskaitos tvarkymo padarymo būdus. Kad kaltininkas būtų patrauktas baudžiamojon atsakomybėn pagal šio straipsnio antrojoje dalyje paminėtas veikas, pasekmių atsiradimo nereikia (trukdyti nustatyti įmonės finansinės būklės rezultatus ar įvertinti turtą).

Už apgaulingą apskaitos tvarkymą baudžiamojon atsakomybėn traukiami analogiškai subjektai kaip ir už aplaidų apskaitos tvarkymą (BK 322 str.) - vyriausiasis finansininkas (buhalteris), buhalterinių-auditinių konsultacinių įmonių specialistai ir įmonės vadovai, vadovaujantis tais pačiais kriterijais.

3. Žinomai neteisingų duomenų apie pajamas arba pelną pateikimas (BK 324 str.).

Žinomai neteisingų duomenų apie savo arba įmonės pajamas ar jų naudojimą įrašymas į deklaraciją arba į nustatyta tvarka patvirtintas ataskaitas bei kitus dokumentus ir jos pateikimas valstybinei mokesčių inspekcijai - baudžiamas laisvės atėmimu iki ketverių metų arba pataisos darbais iki dvejų metų arba tik bauda.

Tie patys veiksmai, padaryti pakartotinai - baudžiami laisvės atėmimu iki penkerių metų.

Lietuvos Respublikos įstatymai: Gyventojų turto ir pajamų deklaravimo įstatymas (1996 m.), Gyventojų pajamų brangiam turtui įsigyti arba kitų įsigytų bei perleidžiamų lėšų deklaravimo įstatymas (1993 m.), Pelno mokesčio įstatymas (2001 m.), Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2002 m.) - įpareigoja įmones, Lietuvos gyventojus tam tikra nustatyta tvarka deklaruoti savo pajamas, pelną, turtą.

Todėl už žinomai neteisingą duomenų apie pajamas ar pelną pateikimą yra numatyta baudžiamoji atsakomybė. Neteisingais yra laikomi tokie duomenys, kurie neatitinka realaus tiek fizinio, tiek juridinio asmens pajamų ar pelno dydžio ir yra įrašomi į deklaracijas, nustatyta tvarka patvirtintas ataskaitas (pavyzdžiui, finansinę atskaitomybę) bei kitus dokumentus (pavyzdžiui, pelno mokesčio apskaitą). Čia visai neturi reikšmės nusikaltimo kvalifikavimui, ar pajamos ir pelnas yra padidinami, ar sumažinami. Svarbu, kad kaltininkas neteisingus duomenis mokesčių inspekcijai pateikia sąmoningai, suvokdamas, kad šie duomenys yra melagingi.

Jeigu asmuo neteisingus duomenis pateikia dėl neatsargumo (nerūpestingumo, neapdairumo ir pan.), tai jis traukiamas ne baudžiamojon, o administracinėn atsakomybėn pagal ATPK 172¹ straipsnį kaip už ataskaitų ir dokumentų apie savo (fizinio asmens) arba įmonės pajamas, turtą, pelną ir mokesčius pateikimo tvarkos pažeidimą bei mokesčių vengimą.

Už žinomai neteisingų duomenų apie pajamas arba pelną pateikimą, numatytą BK 324 straipsnyje, baudžiamojon atsakomybėn traukiami asmenys, privalantys deklaruoti savo pajamas, taip pat mokesčių mokėtojų (įvairių rūšių įmonių) pareigūnai, pateikę tokias neteisingas žinias.

4. Mokesčių ir įmokų vengimas (BK 325 str.).

Nepateikimas laiku valstybinei mokesčių inspekcijai deklaracijos ar nustatyta tvarka patvirtintos ataskaitos ir kito dokumento apie savo turtą ar pajamas arba įmonės pajamas, pelną arba nesumokėjimas laiku mokesčių po šių dokumentų pateikimo dėl priežasčių, nesusijusių su nemokumu, po to, kai mokesčių inspekcija raštu priminė apie pareigą pateikti deklaraciją ar kitokius nustatyta tvarka patvirtintus dokumentus bei ataskaitas ir sumokėti mokesčius, - baudžiamas laisvės atėmimu iki ketverių metų arba bauda.

Ta pati veika, padariusi didelę turtinę žalą valstybei, - baudžiama laisvės atėmimu nuo dvejų iki šešerių metų.

Valstybinio socialinio draudimo įmokų apskaičiavimo ir jų mokėjimo nustatytos tvarkos pažeidimas, vengimas registruotais draudėjais valstybinio socialinio draudimo įstaigose, neįsileidimas valstybinio socialinio draudimo įstaigų pareigūnų tikrinti duomenų, susijusių su valstybinio socialinio draudimo įmokomis bei išmokomis, nepateikimas jiems dokumentų arba jų nuslėpimas, klaidingų žinių suteikimas, neteisingų duomenų apie gautas pajamas, reikalingų valstybinei socialinio draudimo pensijai skirti, įrašymas į išduodamas piliečiams pažymas ar kitus dokumentus, taip pat valstybinio socialinio draudimo įstaigų pareigūnų teisėtų reikalavimų nevykdymas, jeigu už tai draudėjui per vienerius metus pakartotinai buvo paskirta administracinė nuobauda, - baudžiamas laisvės atėmimu iki dvejų metų arba bauda.

Ta pati veika, padariusi didelę turtinę žalą Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui, - baudžiama laisvės atėmimu nuo dvejų iki ketverių metų.

Siame straipsnyje baudžiamoji atsakomybė numatyta už du skirtingus nusikaltimus: mokesčių vengimą ir valstybinio socialinio draudimo įmokų vengimą.

Gyventojų pajamų įstatymas, Pelno mokesčio įstatymas, Pridėtinės vertės mokesčio įstatymas (1994m.) ir kiti teisės aktai įpareigoja mokesčio mokėtoją nustatyta tvarka ir terminais pateikti teritorinei mokesčių inspekcijai deklaracijas ir kitus dokumentus apie savo ar įmonės turtą, pajamas, pelną ir sumokėti mokesčius.

Mokestis — tai mokesčio įstatyme mokesčio mokėtojui nustatyta piniginė prievolė valstybei, kad būtų gauta pajamų valstybės (savivaldybės) funkcijoms vykdyti. Mokesčių deklaracija — tai mokesčių apskaičiavimo dokumentas, kurį mokesčio mokėtojas arba mokesčių išskaičiuojantis asmuo turi užpildyti ar pateikti mokesčių inspekcijai įvairių mokesčių įstatymų nustatyta tvarka. Šių įsipareigojimų nevykdymas užtraukia baudžiamąją atsakomybę juridinių asmenų



bei neturinčių juridinio asmens teisių vadovams (savininkams), kitiems fiziniam asmenims.

Už Mokesčių administravimo įstatyme (2002 m.) nustatytus piktybinius pažeidimus ir ypač už apgaulingai tvarkomą įmonės, įstaigos, organizacijos buhalterinę apskaitą, jos dokumentų paslėpimą, sunaikinimą arba praradimą, jei dėl to nebuvo galima visiškai ar iš dalies nustatyti ūkio subjekto komercinės, ūkinės finansinės būklės rezultatų ar įvertinti turto, baudžiamojon atsakomybėn gali būti traukiamas darbuotojas ar savininkas, atsakingas už teisingą mokesčių apskaičiavimą ir sumokėjimą nustatyto laiku į valstybės (savivaldybės) biudžetą bei fondus.

Baudžiamoji atsakomybė už šio straipsnio 2 dalyje numatytą valstybinio socialinio draudimo įmokų vengimą, mokesčių apskaičiavimo ir jų mokėjimo tvarkos pažeidimus, jeigu už tai draudėjui (darbdaviui ir kitiems socialinio draudimo įmokų mokėtojams) per vienerius metus pakartotinai buvo paskirta administracinė nuobauda (ATPK 188-6 str.).

Didelę turtinę žalą, padarytą Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui vengiant mokėti draudimo įmokas (BK 325 str. 4 d.), Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 1997 m. išaiškinimu sudaro didesnė negu 1000 MGL įmokų dydžio suma.

6 SKYRIUS

ŠEIMOS TEISĖ

Šeima — sudėtingas socialinis istorinis reiškiny, atsiradęs žmonijos visuomenės apyaušryje. Šeima, kaip sakoma Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje, yra visuomenės ir valstybės pagrindas. Šeimos formų kaitą sąlygoja visuomenės socialinių santykių raida, visuomenės ekonominės formacijos tipas, civilizacijos lygis, religija, papročiai, moralė ir kiti faktoriai. Šeima formuoja pagrindinius žmogaus charakterio bruožus, pažiūrą į darbą, moralines ir kultūrines vertybes.

Universalios ir optimalios šeimos sąvokos nerandame Lietuvos Respublikos įstatimuose, nors ji yra pateikiama įvairiai. Šeimos teisės teorijoje *šeima* (juridine prasme) apibrėžiama kaip *ratas asmenų, susijusių tarpusavio teisėmis ir pareigomis, atsirandančiomis iš santuokos, giminystės, įvaikinimo ar kitos vaikų priėmimo auklėti formos*.

Šeimoje atsiradusius santykius, kaip bendro gyvenimo pagrindą, reguliuoja **šeimos teisė - teisės šaka, kurią sudaro sistema teisės normų, reguliuojančių santuokos sudarymo, jos galiojimo ir nutraukimo pagrindus ir tvarką, sutuoktinių turtines ir asmenines neturtines teises, vaikų kilmės nustatymą, vaikų ir tėvų bei kitų šeimos narių tarpusavio teises ir pareigas, įvaikinimo, globos ir rūpybos, civilinės būklės aktų registracijos tvarką.**

Šeimos santykius reguliuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, Civilinis kodeksas, kiti įstatymai, taip pat tarptautinės sutartys ir kiti teisės aktai.

Tenka pažymėti, kad pagrindiniu šeimos teisės šaltiniu nuo 2001 m. liepos 1 d. tapo Civilinio kodekso trečioji knyga „Šeimos teisė“ (toliau - šeimos teisė), pakeitusi ilgus metus galiojusį sovietinį Santuokos ir šeimos kodeksą, kaip neatitikusį dabartinių ekonominių ir socialinių Lietuvos gyvenimo sąlygų.

Šeimos teisės įtraukimą į Civilinį kodeksą atskira knyga lėmė keletas aplinkybių: šeimos santykiai sudaro privatinės teisės reguliavime; dalyko dalį, formuoja turtinius ir neturtinius santykius, kurie yra bendri civilinei teisei, be to, šeimos santykiams taip pat taikomos kitų Civilinio kodekso knygų normos. Dabartinio Civilinio kodekso normos atitinka Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos ir kitų tarptautinių dokumentų nuostatas.



Šeimos įstatymų ir jų taikymo tikslas užtikrinti šeimos ir jos reikšmės visuomenėje stiprinimą, Šeimos narių tarpusavio atsakomybę už šeimos išsaugojimą ir vaikų auklėjimą, jų apsaugą nuo netinkamos veiksnų įtakos, galimybę visiems šeimos nariams tinkamai įgyvendinti savo teises. Ir tai suprantama, nes tvirta šeima - tai visuomenės ramybės, valstybės stabilumo ir raidos garantas.

Pagrindiniai šeimos santykių reguliavimo principai yra:

1) *monogamija* (vyraujanti ir teisiškai sankcionuota vieno vyro santuokos su viena moterimi forma);

2) *santuokos savanoriškumas*. Ši nuostata numatyta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje, kuriame sakoma, kad santuoka sudaroma laisvu vyro ir moters sutarimu. Savanoriškas sutikimas sudaryti santuoką neleidžia panaudoti bet kokią prievartą, neatsižvelgiant į jos subjektą ir formą;

3) *sutuoktinių lygiateisiškumas* pasireiškia sutuoktinių lygiomis teisėmis ir vienoda civiline atsakomybe tarpusavio santykiuose bei vaikų atžvilgiu, santuokos sudarymo, jos nutraukimo ir kitais bendrais šeimos klausimais;

4) *prioritetinė vaikų teisių ir interesų apsauga ir gynimas, vaikų auklėjimas šeimoje* (sutuoktinių pareiga išlaikyti ir auklėti savo nepilnamečius vaikus bei rūpintis jų švietimu, sveikata, užtikrinti vaiko teisę į asmeninį gyvenimą, asmens neliečiamybę ir laisvę, vaiko turtines, socialines ir kitokias teises tiek gyvenant kartu, tiek skyriumi);

5) *motinystės visokeriopa apsauga* (valstybė globoja šeimas, auginančias vaikus namuose, teikia joms visokeriopą paramą, nustato lengvatas ir garantijas nėščioms moterims ir motinoms, turinčioms mažamečių vaikų, numatytas, ne tik šeimos, bet ir darbo, civiliniuose ir net baudžiamuosiuose įstatymuose) ir kt.

6.1. SANTUOKA

Santuoka yra įstatymo nustatyta tvarka įformintas savanoriškas vyro ir moters susitarimas sukurti šeiminius teisinius santykius. Vyras ir moteris, įstatymo nustatyta tvarka įregistravę santuoką, yra sutuoktiniai.

Santuokos sudarymas yra vienas iš svarbiausių įvykių žmogaus gyvenime. Nuo jos priklauso ne tik pačių sutuoktinių, bet ir būsimų vaikų laimė ir gerovė. Nesėkminga santuoka gali ne tik suteikti moralinių išgyvenimų, bet ir sukelti materialinius nuotolius.

Susitarimas tuoktis (*sužadėtuvių*) gali būti išreikštas žodžiu arba raštu. Sužadėtuvių, parengiamoji vestuvių dalis, Lietuvos rašytiniuose šaltiniuose mini-

mos nuo XVI a. Sužadėtuvių paprotys paprastai pasireiškia sužadėtinių pasikeitimu dovanomis, žiedais, pasirengimu vestuvėms ir kitiems šeimos buities reikalams. Viešu laikomas susitarimas tuoktis, padavus prašymą įregistruoti santuoką civilinės metrikacijos įstaigoje.

Susitarimas tuoktis nėra įpareigojantis ir negali būti įgyvendintas prievarta, tačiau jeigu santuoka nesudaroma, įstatymas numato materialines sankcijas — kiekviena viešo susitarimo šalis turi teisę reikalauti iš kitos grąžinti įteiktas dovanas ryšium su būsima santuoka, kai dovanos vertė viršija 1000 litų sumą. Be to, susitarimo tuoktis šalis turi atlyginti kitai šaliai dėl santuokos neįvykimo patirtas faktines išlaidas, taip pat gali reikalauti, kad būtų atlyginta neturtinė (moralinė) žala. Ieškiniai dėl dovanos ir nuostolių atlyginimo gali būti pareikšti per vienerius metus nuo atsisakymo sudaryti santuoką dienos.

6.1.1. Santuokos sudarymo sąlygos

Tam, kad būtų sukurta visavertė šeima, išvengta neapgalvotų ir neteisėtų santuokų, santuokai sudaryti įstatyme nustatytos šios sąlygos:

1) *santuokos savanoriškumas*. Santuoka sudaroma laisva vyro ir moters valia. Bet koks grasinimas, prievarta, apgaulė ar kitokie valios trūkumai yra pagrindas santuoką pripažinti negaliojančia;

2) *sutuoktinių amžius*. Santuoką leidžiama sudanti asmenims, kurie santuokos sudarymo dieną yra sulaukę 18 metų. Norinčio tuoktis, tačiau nesulaukusio 18 metų amžiaus asmens prašymu teismas, atsižvelgdamas į jo tėvų, globėjų ar rūpintojų nuomonę, psichinę bei psichologinę būklę, turtinę padėtį ir kitas svarbias priežastis bei vaikų teisių apsaugos tarnybos išvadą, gali sumažinti tokio asmens santuokinį amžių, bet ne daugiau kaip trejais metais. Nėštumo atveju teismas gali leisti tuoktis asmeniui, nesulaukusiam 15 metų amžiaus. Asmenims, sudariusiems santuoką išimties tvarka, atsiranda visiškas veiksnumas. Įstatymas nenumato maksimalaus santuokinio amžiaus ir besituokiančiųjų amžiaus skirtumo;

3) *veiksnumas*. Asmuo, įsiteisėjęsiu teismo sprendimu pripažintas neveiksniu, negali sudaryti santuokos. Tokį sprendimą teismas paprastai priima dėl psichinės ligos ar silpnaprotystės pagal gydytojų išvadą, nes neveiksnūs asmenys negali suprasti savo veiksmų reikšmės ir jų kontroliuoti.



Kartu įstatymas numato šias kliūtis ir draudimus santuokai sudaryti:

1) *draudimą tuoktis tos pačios lyties asmenims*. Santuoką leidžiama sudaryti tik tarp skirtingos lyties asmenų.

2) *draudimą pažeisti monogamijos principą*. Santuokoje esantis asmuo negali sudaryti kitos santuokos;

3) *draudimą tuoktis artimiems giminaičiams*. Draudžiama tuoktis tėvams ir vaikams, tėvams ir įvairiems, senoliams ir vaikaičiams, tikriesiems broliams ir seserims, pusbroliams ir pusseserėms, dėdėms ir dukterėčioms, tetoms ir sūnums. Šią santuokos sudarymo kliūtį sąlygoja tiek fiziologiniai (sulaikymas nuo kraujomaišos), tiek ir dorovės motyvai.

Išvardytos santuokos sudarymo sąlygos yra išsamios ir niekas jų negali pakeisti ar papildyti.

Susituokti norintys asmenys, paduodami prašymą įregistruoti santuoką, privalo raštu patvirtinti, kad yra įvykdytos nurodytos santuokos sudarymo sąlygos, o civilinės metrikacijos įstaigos pareigūnai (toliau - pareigūnai) prieš įregistruodami santuoką, privalo patikrinti šių sąlygų laikymosi teisingumą.

Padavusiems prašymą įregistruoti santuoką asmenims pareigūnai pasiūlo pasitikrinti sveikatą, nors sveikatos dokumento nepateikimas nėra kliūtis įregistruoti santuoką. Tačiau vieno iš norinčių tuoktis asmenų nepranešimas kitam apie tai, kad jis serga venerine liga arba AIDS, yra pagrindas pripažinti santuoką negaliojančia.

Įstatymas numato, kad ir suinteresuoti asmenys turi teisę raštu pareikšti civilinės metrikacijos įstaigai, jog egzistuoja norinčių susituokti konkrečių asmenų nurodytos kliūtys santuokai sudaryti, per 3 dienas pateikdami pareiškime nurodytų faktų įrodymus. Esant pakankamai pagrindo sustabdyti santuokos registravimą, norintys susituokti asmenys gali kreiptis į teismą dėl tokio pareiškimo paneigimo. Jeigu teismas savo sprendimu pareiškimą dėl kliūčių santuokai sudaryti pripažįsta nepagrįstu, sutuoktiniai turi teisę per vienerius metus nuo tokio pareiškimo sprendimo įsiteisėjimo dienos reikalauti, kad pareiškimą padavęs asmuo atlygintų patirtus tiesioginius nuostolius, išskyrus atvejus, kai pareiškimą buvo padavęs vieno iš sutuoktinių tėvai ir prokuroras.

Reikia pažymėti, kad už nuslėpimą aplinkybių, kliudančių susituokti, arba melagingų žinių suteikimą civilinės metrikacijos įstaigoms, BK 217 straipsnis numato baudžiamąją atsakomybę — pataisos darbus iki vienerių metų arba baudą.

6.1.2. Santuokos registravimo tvarka

Norintys susituokti asmeniškai paduoda nustatytos formos prašymą vieno iš jų arba jų tėvų gyvenamosios vietos civilinės metrikacijos įstaigai. Prašyme jie turi patvirtinti, kad įvykdytos visos minėtos santuokos sudarymo sąlygos, taip pat nurodyti, kelintą kartą kiekvienas iš jų tuokiasi ir kiek turi vaikų. Kartu su prašymu pateikiamas gimimo liudijimas ir pasas arba jį atstojantis dokumentas. Ištuoktas asmuo pateikia taip pat ištuokos liudijimą.

Santuoka registruojama praėjus ne mažiau kaip vienam mėnesiui nuo prašymo padavimo dienos, tačiau norinčių susituokti prašymu ir esant svarbioms priežastims civilinės metrikacijos įstaigos vadovas turi teisę leisti registruoti santuoką ir anksčiau. Kadangi įstatyme nenurodoma, kas yra svarbios priežastys, jomis laikytinos nėštumas, vaiko gimimas, ilgalaikė komandiruotė į užsienį, nuolatinės gyvenamosios vietos pakeitimas, šaukimas atlikti karo pareigų ir pan. Dėl minėtų ir kitų svarbiomis laikytinų priežasčių atsisakymas registruoti santuoką anksčiau vieno mėnesio termino gali būti apskūstas teismui.

Santuoka registruojama dalyvaujant tik patiems sutuoktiniams ir dviem liudytojams. Neleidžiama registruoti santuoką pagal įgaliojimą arba per atstovą. Susituokiančiųjų asmenų pageidavimu ji gali būti sudaroma iškilmingai arba be iškilmių. Jeigu santuoka sudaroma iškilmingai, ji gali būti registruojama vėliau ar susituokiančiųjų prašymo dieną. Tuo atveju, kai vienas iš sutuoktinių nustatytu laiku neatvyksta įregistruoti santuoką arba prašymą atsiima, paduotas prašymas nustoja galios.

Prašymo įregistruoti santuoką padavimo faktas, nurodant ketinančių susituokti asmenų vardus, pavardes, gimimo datą, gyvenamąją vietą ir santuokos registravimo datą, viešai skelbiamas civilinės metrikacijos įstaigoje ne vėliau kaip dvi savaites iki santuokos registravimo dienos.

Jei vienas susituokiančiųjų negali atvykti į civilinės metrikacijos įstaigą santuokai įregistruoti dėl sunkios ligos, santuoka gali būti registruojama gydančiam gydytojui sutikus, sergančiojo namuose arba gydymo įstaigoje.

Santuoka su asmenimis, esančiais įkalinimo vietose, registruojama laikantis įkalinimo įstaigų vidaus tvarką reguliuojančių taisyklių.



Nors Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje ir yra numatyta, kad valstybė pripažįsta ir bažnytinę santuokos registraciją, tačiau iki šiol teisiškai nebuvo sureguliuota nemažai su santuokos sudarymu bažnyčioje (tarp jų ir registravimu) susijusių esminių klausimų.

Dabar bažnytinė (konfesinė) tvarka santuoka mūsų šalyje pripažįstama tik tokia bažnytinė santuoka, kuri sudaryta pagal Lietuvos Respublikoje įregistruotų ir valstybės pripažintų religinių organizacijų kanonų nustatytą procedūrą. Lietuvoje yra valstybės pripažintos tokios religinės bendruomenės ir bendrijos: lotynų apeigų katalikų, graikų apeigų katalikų, evangelikų liuteronų, evangelikų reformatų, ortodoksų (stačiatikių), judėjų, musulmonų sunitų ir karaimų.

Santuokos sudarymas bažnytinė tvarka suteikia tokias pat pasekmes kaip ir jos sudarymas civilinės metrikacijos įstaigoje, jeigu: nebuvo pažeistos bendrosios nustatytos santuokos sudarymo sąlygos; santuokos sudarymas bažnytinė tvarka buvo įrašytas į apskaitą civilinės metrikacijos įstaigoje.

Po santuokos sudarymo bažnytinė tvarka atitinkamos religinės organizacijos įgaliotas asmuo per 10 dienų privalo pateikti vietos civilinės metrikacijos įstaigai nustatytos formos pranešimą apie santuokos įregistravimą bažnytinė tvarka. Civilinės metrikacijos įstaiga, gavusi pranešimą apie santuokos sudarymą bažnytinė tvarka, įrašo santuokos įrašą ir išduoda santuokos liudijimą. Tokiu atveju santuoka laikoma sudaryta nuo jos įregistravimo bažnytinė tvarka dienos. Jeigu per 10 dienų pranešimas apie santuokos įregistravimą bažnytinė tvarka civilinės metrikacijos įstaigai nepateikiamas, santuoka laikoma sudaryta nuo tos dienos, kai ji buvo įtraukta į apskaitą civilinės metrikacijos įstaigoje.

Tokia bažnytinė tvarka sudarytos santuokos apskaitos tvarka turi patenkinti ir tikinčiųjų interesą tuoktis pagal savo religijos kanonus, ir valstybės interesą užtikrinti santuokų apskaitą, išvengti monogamijos ir kitų santuokos sudarymo sąlygų pažeidimų. Civilinės metrikacijos įstaiga, įregistravusi santuoką, išduoda santuokos liudijimą, kuris yra santuokos įrodymas.

Užsienio valstybių piliečiai, norintys įregistruoti santuoką Lietuvoje, privalo taip pat pateikti savo valstybės kompetentingos įstaigos išduotą dokumentą, patvirtinantį, kad santuokai sudaryti nėra kliūčių.

Lietuvos Respublikos piliečių užsienio valstybių institucijose įregistruotos santuokos įtraukiamos į apskaitą, jei jos sudarytos nepažeidžiant Lietuvos įstatymų, sutuoktinių gyvenamosios vietos mūsų šalyje civilinės metrikacijos įstaigoje įrašant santuokos įrašą, išduodant santuokos liudijimą ir padarant įrašą Lietuvos Respublikos piliečio pase. Nuolat Lietuvoje negyvenančių piliečių santuokas į apskaitą įtraukia Vilniaus miesto civilinės metrikacijos skyrius.

6.1.3. Santuokos negaliojimas

Pažeidus įstatymų nustatytas santuokos sudarymo sąlygas arba esant kliūtimis sudaryti santuoką, ji gali būti pripažinta negaliojančia šiais pagrindais ir tvarka, kai:

- 1) *susituokia tos pačios lyties asmenys;*
- 2) *pažeistas santuokos savanoriškumo principas;*
- 3) *nėra sukakęs santuokinis amžius, jeigu jis nebuvo sumažintas įstatymo nustatyta tvarka;*
- 4) *santuoka buvo sudaryta su teismo pripažintu neveiksniu asmeniu;*
- 5) *pažeistas monogamijos principas;*
- 6) *santuoka sudaryta tarp artimųjų giminaičių;*
- 7) *vienam iš sutuoktinių iki santuokos sudarymo nebuvo pranešta apie tai, kad jis serga venerine liga arba AIDS;*
- 8) *santuoka sudaryta tik dėl akių, neturint tikslo sukurti šeiminius teisinius santykius (fiktyvi santuoka), o siekiant įgyti teisę į tartą, gyvenamąjį plotą, gauti kitos valstybės pilietybę ir pan.;*
- 9) *nebuvo išreikšta tikroji valia (santuokos sudarymo momentu susituokiantysis negalėjo suprasti savo veiksmų prasmės ar apgaulės, dėl esminės klaidos, pasireiškusios iki santuokos sveikatos būkle ar lytine anomalija, dėl kurių normalus šeimyninis gyvenimas neįmanomas, kito sutuoktinio padarymo sunkaus nusikaltimo).*

Santuoka pripažįstama negaliojančia tik teismine tvarka nuo jos sudarymo momento pagal sutuoktinio, prokuroro, nepilnamečio tėvų, globėjų ar rūpintojų, vaiko teisių apsaugos tarnybos arba bet kurio kito asmens, kurio teisės ar teisėti interesai buvo pažeisti santuoka, ieškinį, atsižvelgiant į santuokos pripažinimo negaliojančia pagrindą.

Vienerių metų ieškininis senaties terminas reikalauti santuoką pripažinti negaliojančia nustatytas:

- sutuoktiniui iki 18 metų (skaičiuojamas nuo pilnametystės dienos);
- neišreiškus tikrosios valios (nuo aplinkybių paaiškėjimo dienos);
- fiktyvia, santuoką nuo tokios santuokos sudarymo dienos.



Prokuroras ieškinį dėl fiktyvios santuokos pripažinimo negaliojančia gali pateikti per 5 metus nuo tokios santuokos sudarymo. Reikalavimui pripažinti santuoką negaliojančia kitais pagrindais ieškininė senatis netaikoma.

Santuokos pripažinimas negaliojančia sukelia tam tikras teises pasekmes. Vaikai, kilę iš tėvų, buvusių pripažintoje negaliojančioje santuokoje, laikomi gimusiais galiojančioje santuokoje. Jeigu abu sutuoktiniai buvo sąžiningi, t.y. nežinojo ir negalėjo žinoti esant kliūčių santuokai sudanti, tai net ir jų santuoką pripažinus negaliojančia, sukelia jiems tokias pat teises pasekmes, kaip ir galiojanti santuoka. Jeigu vienas iš sutuoktinių buvo nesąžiningas, negaliojanti santuoka suteikia jam tas teises, kurios pripažįstamos sutuoktiniam. Kai nesąžiningi yra abu sutuoktiniai, tai negaliojanti santuoka jiems nesukuria sutuoktinių teisių ir pareigų. Tai reiškia, kad kiekvienas jų turi teisę atsiimti savo turtą, taip pat ir padovanotą kitam sutuoktiniui.

6.1.4. Santuokos pasibaigimas

Šeimos įstatymai numato du santuokos pasibaigimo pagrindus -vieno iš sutuoktinių mirtį ir santuokos nutraukimą įstatymo nustatyta tvarka.

Santuoka pasibaigia vienam iš sutuoktinių mirus arba teismo sprendimu paskelbus jį mirusiu. Mirtis visada besąlygiškai nutraukia šeiminius santykius, o paskelbus sutuoktinį mirusiu santuoka laikoma pasibaigusia nuo teismo sprendinio įsiteisėjimo dienos arba nuo teismo sprendime nurodytos asmens mirties dienos. Jeigu sutuoktinis teismo paskelbtas mirusiu, atsiranda, tai, panaikinus teismo sprendimą, abiejų sutuoktinių bendru prašymu, paduotu santuokos pasibaigą įregistravusiai civilinės metrikacijos įstaigai, santuoka gali būti atnaujinta. Santuoka negali būti atnaujinta, jeigu kitas sutuoktinis sudarė naują santuoką arba yra kliūčių santuokai sudaryti.

Yra trys santuokos nutraukimo būdai:

- 1) *abiejų sutuoktinių bendru sutikimu;*
- 2) *vieno iš sutuoktinių pareiškimu;*
- 3) *dėl sutuoktinio (sutuoktiniu) kaltės.*

Visais atvejais santuoka nutraukiama teismine tvarka ir pasibaigia nuo teismo sprendimo ją nutraukti įsiteisėjimo dienos.

1. Sutuoktinių bendru sutikimu santuoka gali būti nutraukta, jeigu yra visos šios sąlygos:

- 1) nuo santuokos sudarymo yra praėję daugiau nei vieneri metai;
- 2) abu sutuoktiniai yra sudarę sutartį dėl santuokos nutraukimo pasekmių (turto padalijimo, vaikų išlaikymo ir pan.);
- 3) abu sutuoktiniai yra visiškai veiksnūs.

Šiuo atveju bendras sutuoktinių pareiškimas nutraukti santuoką paduodamas vieno iš sutuoktinių gyvenamosios vietos apylinkės teismui, kartu pateikiant sutartį dėl santuokos nutraukimo pasekmių ir nurodant priežastis, dėl kurių, sutuoktinių manymu, jų santuoka iširo.

Vis dėlto teismas vieno iš sutuoktinių prašymu arba savo iniciatyva privalo imtis priemonių sutuoktiniams sutaikyti ir tuo tikslu gali nustatyti ne ilgesnį kaip 6 mėnesių terminą. Tokiu atveju santuokos nutraukimo byla sustabdoma ir atnaujinama praėjus nustatytam terminui vieno iš sutuoktinių prašymu. Jeigu per vienerius metus nuo susitaikymo termino pradžios nė vienas sutuoktinių nereikalauja nutraukti santuokos, pareiškimas dėl jos nutraukimo paliekamas nenagrinėtas. Jeigu sutuoktiniai daugiau nei vienerius metus kartu bendrai nebegyvena arba termino susitaikyti nustatymas iš esmės prieštarautų vieno iš sutuoktinių ar jų vaikų interesams, taip pat kai abu sutuoktiniai reikalauja nagrinėti bylą iš esmės, terminas susitaikyti nenustatomas.

Teismas priima sprendimą santuoką nutraukti, jeigu įsitikina, kad santuoka faktiškai iširo, t.y. jeigu sutuoktiniai kartu bendrai nebegyvena, jeigu daugiau nei metus laiko neveda bendro ūkio ir negyvena santuokinio gyveninio ir nebegalima tikėtis, kad jie vėl pradės gyventi kartu.

2. Santuoka vieno iš sutuoktinių pareiškimu, paduodamu pareiškėjo gyvenamosios vietos apylinkės teismui, gali būti nutraukta esant bent vienai iš šių sąlygų:

- 1) sutuoktiniai gyvena skyrium (*separacija*) daugiau nei vienerius metus;
- 2) vienas iš sutuoktinių pripažintas teismo sprendimu neveiksniu po santuokos sudarymo;
- 3) vienas iš sutuoktinių teismo sprendimu pripažintas nežinia kur esančiu;
- 4) vienas iš sutuoktinių atlieka laisvės atėmimo bausmę ilgiau nei vienerius metus už netyčinį nusikaltimą.

Pareiškime turi būti nurodytas vienas iš čia minimų santuokos nutraukimo pagrindų, kaip pareiškėjas įvykdys savo pareigas kitam sutuoktiniui ir nepilnamečiams vaikams, taip pat nurodyti CPK numatyti duomenys.



Teismas, atsižvelgdamas į vieno iš sutuoktinių amžių, santuokos trukmę, sutuoktinių nepilnamečių vaikų interesus, gali atsisakyti nutraukti santuoką, jeigu jos nutraukimas padarytų esminę turtinę ar neturtinę žalą vienam iš sutuoktinių ar jų nepilnamečiams vaikams.

Kitas sutuoktinis arba jo globėjas turi teisę pareikšti, kad santuoka iširo dėl pareiškimą padavusio sutuoktinio kaltės ir reikalauti, kad teismas nutrauktų santuoką šiuo pagrindu. Apie tai kalbama toliau.

Teismas, nutraukdamas santuoką, turi išspręsti sutuoktinių nepilnamečių vaikų gyvenamosios vietos ir jų išlaikymo bei jų bendro turto padalijimo klausimus, išskyrus atvejus, kai turtas padalintas bendru sutuoktinių susitarimu, patvirtintu notariškai.

3. Santuokos nutraukimas dėl vieno ar abiejų sutuoktinių kaltės prežiuojamas, jeigu ji faktiškai iširo, kaltininkas iš esmės pažeidė savo santuokines pareigas, dėl to bendras sutuoktinių gyvenimas tapo negalimas. Santuokos iširimo dėl kito sutuoktinio kaltės prielaida yra, jeigu jis nuteisiamas už tyčinį nusikaltimą arba yra neištikimas, arba žiauriai elgiasi su kitu sutuoktiniu ar šeimos nariais, arba paliko šeimą ir daugiau kaip metus laiko visiškai ja nesirūpina.

Gavęs ieškininį pareiškimą, teismas privalo pasiūlyti sutuoktiniams taikiai išspręsti jų tarpusavio turtinius, vaikų išlaikymo ir auklėjimo klausimus, taip pat kitas santuokos nutraukimo pasekmes. Sutuoktiniams susitarus taikomos tokios pačios sąlygos ir priemonės kaip ir taikant sutuoktinius santuokos nutraukimo bendru susitarimu atveju.

Sutaikyti nepavykus, teismas, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, gali pripažinti, kad santuoka iširo dėl abiejų sutuoktinių kaltės. Šiuo atveju atsiranda tos pačios pasekmės, kaip ir nutraukus santuoką sutuoktinių bendru sutikimu. Vienam iš sutuoktinių reikalaujant byla nagrinėjama uždarame teisino posėdyje, o abiem sutuoktiniams prašant teismas, nutraukdamas santuoką, sprendime nenurodo konkrečių sutuoktinių kaltę patvirtinančių faktų, o tik konstatuoja, kad santuoka iširo dėl vieno ar abiejų sutuoktinių kaltės.

Iki bus priimtas sprendimas, teismas, atsižvelgdamas į sutuoktinių vaikų, taip pat į vieno iš sutuoktinių interesus, gali taikyti laikinąsias jų apsaugos priemones, numatytas CK 3.65 straipsnyje.

Kaltas dėl santuokos iširimo sutuoktinis praranda tas teises, kurias įstatymas ar vedybų sutartis suteikia išsituokusiam asmeniui, įskaitant teisę į išlaikymą. Be to, kito sutuoktinio reikalavimu, kaltas sutuoktinis turi atlyginti turtinę ir neturtinę žalą, susijusią su santuokos nutraukimu, taip pat grąžinti iš jo gautas dovanas, išskyrus vestuvinį žiedą.

Jeigu santuoka nutraukta dėl abiejų sutuoktinių kaltes, abu jie turi teisę reikalauti grąžinti dovanotus nekilnojamuosius daiktus, jeigu nuo dovanojimo sutarties nėra praėję daugiau kaip 10 metų ir nekilnojamasis daiktas nėra perleistas tretiesiems asmenims.

Šeimos įstatymuose numatytos teisinės pasekmės atsiranda neatsižvelgiant į santuokos nutraukimo budus. Nutraukiant santuoką teismas kartu privalo išspręsti visus klausimus, susijusius su jos nutraukimu: sutuoktinių nepilnamečių vaikų išlaikymu, jų gyvenamosios vietos nustatymu, tėvų dalyvavimo jų auklėjime, sutuoktinių bendro turto padalijimu bei jų tarpusavio išlaikymo, buvusiųjų sutuoktinių pavardės ir kitus klausimus. Apie kai kurias teises pasekmes, nutraukus santuoką, pakalbėsime kiek plačiau.

Visų pirma pabrėžtina, kad nuo santuokos nutraukimo bylos iškėlimo sandoriai, susiję su sutuoktinių bendrąja jungtine nuosavybe, gali būti pripažinti negaliojančiais.

Labai svarbi norma, nustatanti nepilnamečių vaikų ir vieno iš buvusių sutuoktinių teisės į gyvenamąją patalpą garantijas. Sutuoktinis, su kuriuo lieka nepilnamečiai vaikai, įgyja teisę naudotis uzufrukto (teisė naudotis svetimu daiktu ir gauti iš jo vaisius, produkciją ir pajamas) teisėmis, gyvenamąją patalpą net ir tuo atveju, kai ši gyvenamoji patalpa yra kito sutuoktinio nuosavybė.

CK 3.72 straipsnio normos numato dideles garantijas reguliuojant buvusių sutuoktinių (dažniausiai motinos) išlaikymo klausimus. Sutuoktiniui reikalingas išlaikymas, jeigu jis augina bendrą savo ir buvusio sutuoktinio nepilnamečią vaiką, yra nedarbingas dėl savo amžiaus ar sveikatos būklės, kai dėl santuokos sudarymo ir bendrų šeimos interesų ar vaikų priežiūros negalėjo įgyti specialybės ar baigti studijų. Taip pat yra numatyta galimybė išlaikymą priteisti ne vien tik periodiniais mokėjimais, bet ir tvirta vienkartinę pinigų suma arba tam tikru turtu. Sutuoktinis, dėl kurio kaltės nutraukta santuoka, neturi teisės į išlaikymą.

6.1.5. Sutuoktinių gyvenimas skyrium (separacija)

CK Šeimos teisės knygoje įtvirtintas naujas šeimos institutas-separacija, kuri reguliuoja sutuoktinių gyvenimą skyriumi.

Separacija (lot. *separatio* - *atskyrimas*) — XVI amžiuje katalikų bažnyčios, iki tol griežtai draudusios santuokos nutraukimą, įteisinta tvarka, pakeitusi sutuoktinių ištuoką gyvenimu atskirai, formaliai išsaugojant santuoką ir nesutei-



kiant teisės sudaryti naują. Ši idėja vėliau buvo įgyvendinta ir kitose ne tik katalikiškose šalyse.

Pagrindinis separacijos tikslas - sudaryti galimybę sutuoktiniams, atsidūrusiems ties skyrybų slenksčiu, per tam tikrą laiką gyvenant atskirai, ramiai ir realiai apmąstyti ir įvertinti konfliktinę situaciją, tokiu būdu išsaugoti santuoką ir vėl tęsti šeiminių gyvenimą. Separacijos atveju santuoka išlieka, bet turtinės pasekmės atsiranda tokios pat, kaip ir nutraukus santuoką.

Šeimos teisės V skyrius nustato, kad bylas dėl sutuoktinių gyvenimo skyrium nagrinėja tik teismas, numato jų kreipimosi į teismą pagrindus ir tvarką, gyvenimo skyrium teisines pasekmes, sutuoktinių tarpusavio išlaikymo, gyvenimo skyrium pasibaigimą. Gyvenant skyriumi, akcentuojama vieno iš sutuoktinių bei jų nepilnamečių vaikų teisių ir teisėtų interesų apsauga, vaikų teisių apsaugos tarnybos privaloma išvada, nagrinėjant teisme bylą, kad nebūtų pažeistos vaikų teisės.

Pagrindu prašyti gyventi skyrium yra tapęs neįmanomas bendras sutuoktinių gyvenimas, galintis iš esmės pakenkti jų nepilnamečių vaikų interesams.

Teismas, atsižvelgdamas į sutuoktinių nepilnamečių vaikų, taip pat į vieno iš sutuoktinių interesus, privalo bandyti juos sutaikyti ir prireikus taikyti anksčiau nurodytas laikinas apsaugos priemones.

Gyvenimas skyrium pasibaigia teismo sprendimu, jei sutuoktiniai vėl pradeda kartu gyventi ir ketina bendrą gyvenimą tęsti nuolat.

Separacija leidžia nutraukti santuoką teismine tvarka, jeigu sutuoktiniai gyvena skyrium daugiau kaip vienerius metus (ji gali trukti kur kas ilgiau) ir kai to reikalauja bet kuris iš jų.

6.2. SUTUOKTINIŲ TURTINĖS TEISĖS IR PAREIGOS

Sutuoktiniai, gyvendami kartu, bendrai tvarko namų ūkį, bendrai naudoja lėšas namų apyvokos ir kitiems daiktams, kuriais tenkinami asmeniniai kiekvieno iš sutuoktinių ir kitų šeimos narių poreikiai, išgyti. Tačiau, jeigu tarp sutuoktinių atsiranda nesutarimų ar ginčų, galinčių pasibaigti santuokos nutraukimu, šeimos teisėje įtvirtintas naujas institutas - šeimos turtas, kurio tikslas - apsaugoti nepilnamečių vaikų ir ekonomine prasme silpnesniojo sutuoktinio teises ir teisėtus interesus santuokos nutraukimo atveju.

Šeimos turtu pripažįstamas turtas, nuosavybės teise priklausantis vienam arba abiem sutuoktiniams, neatsižvelgiant į tai, kurio sutuoktinio nuosavybė iki santuokos buvo ar po jos sudarymo yra. Tai - šeimos gyvenamoji patalpa; kilnojamasis turtas, skirtas šeimos namų ūkio poreikiams tenkinti, įskaitant baldus.

Siekiant apsaugoti visos šeimos interesus, CK 3.85 straipsnyje nustatytos tam tikros garantijos ir apribojimai, susiję su šeimos turto disponavimu. Šeimos turto teisinis režimas pasibaigia nutraukus santuoką, ją pripažinus negaliojančia ar sutuoktiniams pradėjus gyventi skyrium. Sutuoktiniui, su kuriuo lieka nepilnamečiai vaikai, teismo sprendimu suteikiama teisė naudotis šeimos turtu ar jo dalimi (uzufuktu) iki vaikai sulauks pilnametystės.

Santuoka sukuria šias dvi sutuoktinių turto teisinio režimo rūšis — įstatyminių ir sutartinių.

1. Įstatyminis turto teisinis režimas suprantamas kaip įstatymo nustatyta tvarka ir taikomas, jeigu sutuoktiniai nėra sudarę vedybų sutarties. Tai reiškia, kad turtas, sutuoktinių įgytas po santuokos sudarymo, yra jų **bendroji jungtinė nuosavybė**, kuria pripažįstama:

- 1) *turtas, įvytas po santuokos sudarymo abiejų sutuoktinių ar vieno jų vardu;*
- 2) *pajamos ir vaisiai, gauti iš sutuoktinio asmenine nuosavybe esančio turto;*
- 3) *pajamos, gautos iš abiejų sutuoktinių bendros ar vieno iš jų darbinės ar intelektualinės veiklos, dividendai, pensijos, pašalpos bei kitokie mokėjimai, išskyrus tikslinės paskirties mokėjimus;*
- 4) *įmonė ir iš jos veiklos ar kitokio verslo gaunamos pajamos, jeigu verslu abu sutuoktiniai pradėjo verstis po santuokos sudarymo.*

Turtu, esančiu bendrąja nuosavybe, sutuoktiniai naudojasi, jį valdo ir juo disponuoja bendru susitarimu. CK 3.92 — 3.96 straipsniai numato veiksmus, kai nereikalinga kito sutuoktinio sutikimo, sandorių, susijusių su bendrąja sutuoktinių nuosavybe, sudarymo atvejus, įgaliojimo vienasmeniškai tvarkyti turtą taikykles.

Įtvirtinta sutuoktinių pareiga yra rūpintis bendro turto išsaugojimu ir gausinimu bei nustatoma pareiga kompensuoti bendrosios jungtinės nuosavybės sumažėjimą, jeigu tai įvyko dėl priežasčių, nesusijusių su visos šeimos poreikių taikymu.

Bendroji jungtinė sutuoktinių nuosavybė pasibaigia:

- 1) *mirus vienam iš sutuoktinių ar jį paskelbus mirusiu ar pripažinus nežinia kur esančiu;*
- 2) *pripažinus santuoką negaliojančia;*



- 3) nutraukus santuoką
- 4) sutuoktiniams pradėjus gyventi skyrium;
- 5) teismo sprendimu padalijus bendrą turtą;
- 6) sutuoktinių susitarimu pakeitus įstatyminių turto teisinį režimą;
- 7) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Turtas yra sutuoktinių bendroji jungtinė nuosavybė, kol nėra įrodyta, kad jis yra vieno iš sutuoktinių asmeninė nuosavybė.

Asmenine sutuoktinių nuosavybe pripažįstamas turtas:

- 1) kiekvieno iš sutuoktinių įgytas iki santuokos sudarymo;
- 2) sutuoktiniui dovanotas ar jo paveldėtas po santuokos sudarymo, jeigu dovanojimo sutartyje, ar testamente nėra nurodyta, kad turtas perduodamas bendrojon jungtinėn sutuoktinių nuosavybėn;
- 3) sutuoktinių asmeninio naudojimo daiktai (avalynė, drabužiai, profesinės veiklos įrankiai);
- 4) intelektualinės ir pramoninės nuosavybės teisės, išskyrus pajamas iš intelektualinės veiklos;
- 5) lėšos ir daiktai, reikalingi asmeniniam sutuoktinio verslui, išskyrus skirtus verslui, kuriuo verčiasi abu sutuoktiniai bendrai;
- 6) lėšos, vieno sutuoktinio gautos kaip žalos atlyginimas, ar kitokia kompensacija už žalą, padarytą sveikatos sužalojimu, ir neturtinę žalą, tikslinė materialinė parama ir kitos išmokos, išimtinai susijusios tik su jas gavusio sutuoktinio asmeniu;
- 7) sutuoktinio įvytas turtas už asmenines lėšas arba lėšas, gautas realizavus jo asmeninę nuosavybę esantį turtą.

Asmeninis turtas, kurį vienas sutuoktinis laikinai perduoda kitam sutuoktiniui pastarojo asmeniniams poreikiams tenkinti, išlieka turtą perdavusio sutuoktinio asmenine nuosavybe. Tačiau turtas, esantis vieno iš sutuoktinių asmenine nuosavybe, gali būti teismine tvarka pripažintas sutuoktinių bendrąja jungtine nuosavybe, jeigu nustatoma, kad santuokos metu šis turtas iš esmės pagerintas sutuoktinių bendrų lėšų sąskaita arba kito sutuoktinio lėšų ar darbo sąskaita (kapitalinis remontas, rekonstrukcija, pertvarkymas ir kt.).

2. Šeimos teisė nustato galimybę išvengti bendrosios jungtinės nuosavybės teisinio režimo vedybų sutarties sudarymo atveju.

Vedybų sutartis yra sutuoktinių susitarimas, nustatantis sutuoktinių teises ir pareigas santuokoje, taip pat po santuokos nutraukimo ar gyvenant skyrium. Vedybų sutartis nėra privaloma ir gali būti sudaryta iki santuokos įregistravimo (iki vedybinės sutarties) arba bet kuriuo metu po santuokos įregistravimo (povedybinė sutartis). Ikivedybinė sutartis įsigalioja nuo san-

tuokos įregistravimo dienos, o poveidybinė sutartis - nuo jos sudarymo momento, jei sutartyje nenustatyta kitaip. Nepilnametis gali poveidybinę sutartį sudaryti tik po santuokos įregistravimo.

Tokiu būdu ikivedybinės sutarties sudarymo faktas negali būti kaip santuokos pagrindinis registravimo psichologinis stimulatorius ir būtina santuokos sudarymo sąlyga, nes ikivedybinės, kaip ir poveidybinės, sutarties sudarymas yra asmenų teisė, o ne pareiga.

Vedybų sutarus turi būti sudaryta notarine forma, o jos pakeitimas galimas tik leidus teismui. Prieš trečiuosius asmenis vedybų sutartis gali būti panaudota tik tuo atveju, jeigu ji buvo įregistruota hipotekos (turto įkeitimo) įstaigoje. Tuo siekiama apsaugoti sąžiningų trečiųjų asmenų interesus, kad šie, prieš įgydami turtą, galėtų įsitikinti, koks yra to turto teisinis statusas.

Sutuoktiniai, sudarydami vedybų sutartį, gali pasirinkti vieną iš trijų toliau nurodomų turto teisinio režimo rūšių, numatydami, kad turtas:

1) įgytas tiek iki santuokos, tiek gyvenant santuokoje, yra kiekvieno sutuoktinio asmeninė nuosavybė;

2) kiekvieno sutuoktinio įgytas ir esantis jų asmenine nuosavybe, po santuokos įregistravimo tampa jų bendrąja jungtine nuosavybe;

3) įgytas santuokoje, yra bendroji dalinė sutuoktinių nuosavybė.

Viena iš šių sąlygų sutuoktinių sutarimu gali būti taikoma visam tiek esamam, tiek būsimam turtui arba tik jo daliai ar tik konkrečioms daiktams.

Sutuoktiniai vedybų sutartyje gali nustatyti teises ir pareigas, susijusias su turto tvarkymu, tarpusavio išlaikymu, dalyvavimu tenkinant šeimos reikmes ir darant išlaidas, taip pat turto padalijimo būdą ir tvarką, jei santuoka nutraukiama, bei kitus klausimus, susijusius su sutuoktinių tarpusavio turtiniais santykiais.

Kartu numatomos vedybų sutarties negaliojančios sąlygos, iš kurių išskirtinos tos, kurios nustato ar keičia sutuoktinių asmenines teises ir pareigas jų vaikų atžvilgiu bei riboja ar atima iš sutuoktinio teisę į išlaikymą ir kt. (CK 3.105 str.). Sutuoktiniui reikalaujant teismas vedybų sutartį gali pripažinti visiškai ar iš dalies negaliojančia, jeigu sutartis iš esmės pažeidžia sutuoktinių lygia-teisiškumo principą ir vienam iš sutuoktinių yra labai nepalanki. Viena ar dviejų sutuoktinių kreditoriai turi teisę reikalauti pripažinti vedybų sutartį negaliojančia dėl jos fiktyvumo.

Vedybų sutartis pasibaigia nutraukus santuoką ar sutuoktiniams pradėjus gyventi skyrium. Jos pasibaigimas, kaip ir prašymas įregistruoti, įforminamas vedybų sutarčių registre, kurio įgyvendinimo instrukciją ir prašymų formą yra



patvirtinęs teisingumo ministras 2002 m. birželio 26 d. įsakymu Nr. 178 (Žin., 2002, Nr. 66-2726).

Atskiro — VIII skyriaus normos reglamentuoja turto, esančio bendrąja jungtine sutuoktinių nuosavybe, padalijimo klausimus ir nustato sutuoktinių kreditorių teisių garantijas.

Vieno iš sutuoktinių ar jų kreditoriams reikalaujant, turtas, esantis bendrąja jungtine sutuoktinių nuosavybe, gali būti padalytas sutuoktinių susitarimu arba teismo sprendimu tiek sutuoktiniams esant santuokoje, tiek ją nutraukus ar pradėjus gyventi skyrium.

Sutuoktinių bendroji jungtinė nuosavybė dalijama sudarant turto balansą:

- 1) pirmiausia atibojant sutuoktiniu bendrą ir kiekvieno jų asmeninį turtą;*
- 2) nustačius bendrą turtą, iš jo turi būti atimamos skolos, kurios turi būti apmokamos bendro turto sąskaita;*
- 3) po to turi būti išsprendžiamas klausimas, kuris iš sutuoktiniu savo asmeninio turto sąskaita privalo kompensuoti bendro turto sumažėjimą ir atvirkščiai;*
- 4) jeigu, sudarius balansą, paaiškėja, kad bendro turto dar liko, šis turtas padalijamas tarp sutuoktiniu lygiomis dalimis, išskyrus atvejus CK 3.123 straipsnyje.*

Teismo sprendimu padalijamas turtas, kurį, kaip bendrąją jungtinę nuosavybę, sutuoktiniai įgijo iki bylos iškėlimo dienos arba iki teismo sprendimo priėmimo dienos, taip pat bendrai įgytas turtas sutuoktiniams gyvenant kartu.

Turtą padalijant natūra, turi būti atsižvelgiama į jo vertę ir kiekvieno sutuoktinio dalį bendrame turte. Nesant galimybių padalyti turtą natūra, jis priteisiamas vienam sutuoktiniui, kartu jį įpareigojant kompensuoti antrajam sutuoktiniui jo dalį pinigais. Be to, dalijant turtą, atsižvelgiama į nepilnamečių vaikų interesus, vieno iš sutuoktinių sveikatos būklę arba kitas svarbias aplinkybes.

Sutuoktinis, kurio prašymu buvo padalytas turtas, kai santuoka nėra nutraukta, privalo, kiek leidžia galimybės, prisidėti prie šeimos namų ūkio išlaikymo ir vaikų auklėjimo bei švietimo.

Turto padalijimas galimas teismo sprendimu nenutraukiant santuokos, jeigu vienas iš sutuoktinių pripažintas neveiksniu arba nuostolingai tvarko bendrą turtą arba savo veiksmais kelia pavojų bendrajai jungtinei nuosavybei ir pan.

Į dalytiną turtą neįtraukiami daiktai, skirti nepilnamečių vaikų poreikiams tenkinti, taip pat sutuoktinių drabužiai, asmeninio naudojimo daiktai, jų asmeninės neturtinės ir turtinės teisės, susijusios tik su sutuoktiniu asmeniu. Turtas, skirtas nepilnamečių vaikų poreikiams tenkinti, yra perduodamas neišieškant kompensacijos tam sutuoktiniui, su kuriuo lieka gyventi nepilnamečiai vaikai. Kitas nedalytinas asmeninis turtas perduodamas kiekvienam iš sutuoktinių.

Šalių sutartis ar teismo sprendimas, kuriuo padalyta bendroji jungtinė sutuoktinių nuosavybė, turi būti registruojamas hipotekos įstaigoje, kurioje įregistruota vedybų sutartis, arba kai yra padalintas turtas, padarant atitinkamą įrašą vedybų sutarčių registre.

6.3. VAIKŲ IR TĖVŲ TARPUSAVIO TEISĖS IR PAREIGOS

Gimus vaikui tėvams atsiranda jo atžvilgiu įvairios asmeninės ir turtinės teisės ir neatsiejamai su jomis susijusios pareigos. Tėvų teisė ir pareiga — auklėti savo vaikus dorais žmonėmis ir ištikimais piliečiais, iki pilnametystės juos išlaikyti — sakoma Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje.

Vaikų ir tėvų asmeninės teisės ir pareigos grindžiamos vaiko kilmės nustatymo pagrindais, tėvystės pripažinimo ir nustatymo bei tėvystės (motinystės) nuginklėjimo sąlygomis, kurios yra reglamentuojamos Šeimos teisės X skyriuje.

Vaiko kilmės nustatymas šeimos teisėje yra numatytas ir iš motinos, ir iš tėvo pusės.

Civilinės metrikacijos įstaiga vaiko gimimo įrašė moterį įrašo vaiko motina, remdamasi medicinos įstaigos išduotu pažymėjimu apie jos pagimdytą vaiką. Nesant duomenų apie motiną arba jei motinystė nuginklėta, motinystę gali nustatyti teismas pagal moters, laikančios save vaiko motina, pilnamečio vaiko, vaiko tėvo, globėjo (rūpintojo) ar valstybės vaiko teisių apsaugos institucijos (VTAI) ieškinį.

Jei vaiką pagimdė motina, kuri yra susituokusi, nors vaikas pradėtas iki santuokos, vaiko tėvu įrašomas vaiko motinos sutuoktinis remiantis jai išduotu santuokos liudijimu. Kai vaikas gimsta praėjus ne daugiau kaip trims šimtams dienų nuo sutuoktinių gyvenimo skyrium pradžios arba po jų santuokos pripažinimo negaliojančia bei jos nutraukimo, arba po sutuoktinio mirties, vaiko tėvu taip pat pripažįstamas buvęs vaiko motinos sutuoktinis (CK 3.140 str.).

Nuginčyti tėvystę, kai vaikas gimė susituokusiems tėvams arba praėjus daugiau kaip trims šimtams dienų po santuokos pabaigos, galima tik įrodžius, kad asmuo negali būti vaiko tėvas. Nuginčyti tėvystę (motinystę) gali tik teismas, į kurį galima kreiptis per vienerius metus, įrodžius, kad vaiko tėvas (motina) nėra biologiniai tėvai (CK 3.150 str.).

Kai vaiko gimimo įrašė nėra duomenų apie tėvą, tėvystė gali būti pripažįstama pagal asmens, laikančio save vaiko tėvu, pareiškimą. Vyriškis, laikantis



save tēvu, turi teisē kartu su vaiko motina paduoti civilinēs metrikācijas īstaigai notaro patvirtintā pareiškumā dēl gimusio ar pradēto, bet dar negimusio vaiko tēvystēs pripažinimo (CK 3.142 ir 3.143 str.). Pareiškumā dēl tēvystēs pripažinimo nāgrinēja teismas.

Kai vaikas gimē nesūsituokusiai motinai ir jo tēvystē nepripažinta, tēvystē gali nustatyti teismas, jei vaiko tēvas atsisako pripažinti tēvystē savo geranoriškū pareiškimu arba vaiko tēvas mirē.

Toku atveju pagrindas tēvystēi nustatyti yra moksliniai īrodymai (ekspertizū īrodyti giminystēs ryšī īšvados) ir kitos īstatymuose numatytos īrodymū priemonēs. Jei šalys atsisako ekspertizēs, pagrindu tēvystēi nustatyti gali būti īrodomieji faktai, patikimai patvirtinantys tēvystē: bendras vaiko motinos ir spējamo vaiko tēvo gyvenimas, bendras auklējimas, īšlaikymas, taip pat it kiti īrodymai. Jei atsakovas atsisako ekspertizēs, teismas, atsižvelgdamas ī bylos aplinkybes, gali tokī atstovo atsisakymā īvertinti kaip tēvystēs īrodymā (CK 3.148 str.).

Kiekvienam vaikui vardā (arba net du) ir pavardē suteikia tēvai. Tēvui ir motinai nesūsitarus dēl vaiko vardo ar pavardēs (kai tēvū pavardēs yra skirtingos), jų nesutarimus nāgrinēja teismas.

Vaikū, gimusių nesūsituokusiems tēvams, ir vaikū, gimusių susituokusiems tēvams, teisēs yra lygios. Vaikas turi teisē gyventi kartu su tēvais, būti auklėjamas ir aprūpinamas savo tēvū šeimoje, bendrauti su abiem tēvais, nesvarbu, ar tēvai gyvena kartu, ar skyrium, taip pat bendrauti su giminaičiais, jei tai nekenkia vaiko interesams. Tēvas ar motina, pas kurī gyvena vaikas, neturi teisēs kliudyti antrajam īs tēvū bendrauti su vaiku ir dalyvauti jų auklējant. Kai dēl to tarp tēvū kyla nesutarimas, jų bendravimo su vaiku ir dalyvavimo jų auklējant tvarkā nustato teismas.

Tēvū teisēs ir pareigos vaikū atžvilgiu akcentuojamos nauja sąvoka tēvū valdžia, kuri īs esmēs pasireiškia visiška vaikū priežiūra iki jų pilnametystēs ar emancipācijas (*lot. emancipatio — paleidimas īs tēvū globos*).

Už vaiko auklėjimą ir priežiūrā tēvai atsako bendrai ir vienodai. Jie turi lygias teises ir lygias pareigas savo vaikū atžvilgiu neatsižvelgiant ī tai, ar vaikas gimē tēvams susituokus, ar nesant santuokoje, tēvams santuokā nutraukus, teismui pripažinus jų negaliojančią ar tēvams gyvenant skyrium. Tēvui ar motinai neleidžiama atsisakyti nuo teisiū ar pareigū savo nepilnamečiams vaikams ir tēvū valdžia negali būti naudojamasi priešingai vaiko interesams. Tēvū teisēs ir pareigos baigiasi vaikui sulaukus pilnametystēs ar tapus veiksnium.

Tėvų valdžia vaikų atžvilgiu nėra absoliuti. Įstatymas numato dvi tėvų valdžios apribojimo rūšis — vaiko atskyrimą nuo tėvų ir laikiną arba neterminuotą tėvų valdžios apribojimą.

Vaiko atskyrimas nuo tėvų — laikina vaiko teisių ir interesų apsaugos priemonė, kuri paprastai taikoma nesant tėvų kaltės (tėvai negali vykdyti savo pareigų dėl ligos, ilgalaikio išvykimo, darbo užsienyje ir pan.) ar susiklosčius objektyvioms priežastims.

Tėvų valdžia apribojama esant tėvų kaltei, t. y. kai jie vengia vykdyti savo pareigas auklėti vaikus, žiauriai elgiasi su jais, daro žalingą įtaką vaikams savo amoraliu elgesiu arba nesirūpina vaikais.

Teismas gali priimti sprendimą dėl laikino ar neterminuoto tėvų (tėvo ar motinos) valdžios apribojimo. Tėvų valdžios apribojimas taikomas atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes. Neterminuotą tėvų valdžios apribojimą teismas taiko tuomet, kai įsitikina, jog tėvai daro ypatingą žalą vaiko vystymuisi ir nėra pagrindo manyti, kad padėtis gali pasikeisti. Toks apribojimas gali sukelti rimtas teisines pasekmes, pavyzdžiui, be tėvų sutikimo vaikas gali būti įvaikintas.

Pareiškimą į teismą dėl vaiko atskyrimo nuo tėvų turi teisę paduoti vienas iš tėvų, artimieji giminaičiai, valstybinė vaikų teisių apsaugos institucija, prokuroras.

Tėvų valdžios apribojimas panaikinamas išnykus aplinkybėms, dėl kurių vaikas nuo tėvų buvo atskirtas.

CK reglamentuoja net tik tėvų ir vaikų asmeninius, bet ir turtinius santykius. Pagal bendrą principą vaikai neturi nuosavybės teisės į tėvų turtą ir atvirkščiai tėvai — į vaikų turtą.

Nepilnamečių vaikų turtą bendru sutarimu tvarko jų tėvai užufrukto sąlygomis, t. y. teise naudoti svetimą daiktą ir gauti iš jo vaisius, produkciją bei pajamas. Si tėvų teisė negali būti įkeista, perleista, į ją negali būti nukreiptas išieškojimas pagal tėvų kreditorių reikalavimus. Sandorius su nepilnamečių vaikų turtu tėvai gali sudaryti tik gavę išankstinį teismo sutikimą. Kilus interesų konfliktui tarp pačių tėvų ar vaikų ir tėvų, teismas turi teisę nušalinti tėvus ar vieną iš jų nuo nepilnamečių vaikų turto administravimo.

Tėvai bendru susitarimu privalo materialiai išlaikyti savo vaikus iki pilnametystės (išskyrus atvejus, kai vaikas yra invalidas ar įvaikinamas) tiek gyvenant santuokoje, tiek ir ją nutraukus, taip pat atskyrus vaikus nuo tėvų arba apribojus tėvų valdžią. Nepilnamečių tėvų vaikai, nutraukdami santuoką, sudaro sutartį, kurioje numato nepilnamečių išlaikymo tvarką, dydį ir formas. Šią su-



tartį tvirtina teismas, į kurį gali kreiptis vienas iš tėvų, jeigu kitas nevykdo sutartinės pareigos dėl nepilnamečių išlaikymo, kad būtų išduotas vykdomasis raštas.

Jei vienas iš tėvų (arba abu) nevykdo pareigos išlaikyti savo vaikus, teismas gali priteisti išlaikymą:

1) mėnesiniais periodiniais mokėjimais, išskaitomais iš darbo užmokesčio, taip pat iš visu kitų gaunamų pajamų;

2) priteisiant vienkartinę tvirtą pinigų sumą;

3) priteisiant vaikui tam tikrą turtą.

Nepilnamečiams vaikams priteistas išlaikymas išieškomas iš privalančiojo jį mokėti tėvo (motinos) darbo užmokesčio, taip pat iš visų kitų jų pajamų rūšių. Prireikus teismas, priimdamas sprendimą dėl išlaikymo priteisimo, nustato tėvų (arba vieno iš jų) turtui priverstinį įkeitimą (hipoteką) ir tuomet, kai nevykdomas teismo sprendimas dėl išlaikymo, įsiskolinimas išieškomas įstatymų nustatyta tvarka iš įkeisto turto.

Išlaikymas priteisiamas nuo teisės į išlaikymą atsiradimo dienos, tačiau išlaikymo įsiskolinimas negali būti išieškotas daugiau kaip už trejus metus iki ieškinio pareiškimo dienos.

Teismas gali pakeisti priteisto išlaikymo formą arba sumažinti ar padidinti priteisto išlaikymo dydį, jeigu po teismo sprendimo, kuriuo buvo priteistas išlaikymas, priėmimo iš esmės pasikeitė šalių turtinė padėtis. Priteisto išlaikymo dydis gali būti padidintas atsiradus papildomoms vaiko priežiūros išlaidoms (vaiko liga, sužalojimas, slaugymas ar nuolatinė priežiūra, būsimas vaiko gydymas ir kt.) (CK 3.200 ir 3.202 str.).

Jeigu vaikas, kuriam priteistas išlaikymas, gyvena vaikų globos institucijoje, išlaikymas išieškomas ir mokomas pastarajai. Tokiu atveju vaikų globos institucija atidaro kiekvienam išlaikymą gaunančiam vaikui sąskaitą valstybės kontroliuojamoje kredito įstaigoje. Šioje sąskaitoje esančiomis lėšomis įstatymų nustatyta tvarka savo interesais gali disponuoti tik pats vaikas ar vaiko interesais — jo globėjas bei rūpintojas (CK 3.202 str.)

Išlaikymo dydis turi būti proporcingas nepilnamečių vaikų poreikiams ir jų tėvų turtinei padėčiai.

Kai vaikui įsteigta globa (rūpyba) arba jis gyvena vaikų globos įstaigoje, išlaikymas išieškomas vaiką patrunuojančiam asmeniui ar įstaigai. Vaikui skirtas išlaikymas privalo būti naudojamas tik jo interesais.

Šeimos teisėje numatyta, kad paramos reikalingą nepilnametį brolių (seserį), neturintį tėvų arba negalintį gauti jų išlaikymo, privalo išlaikyti pilnametis brolis (sesuo) ar savo nepilnamečius vaikaičius — senoliai, turintys tam galimybę.

Jeigu ilgiau kaip mėnuo negaunamas išlaikymas iš tėvų ar iš kitų pilnamečių artimųjų giminaičių, turinčių galimybę nepilnamečius vaikus išlaikyti, juos išlaiko valstybė Vyriausybės nustatyta tvarka. Valstybė tokiu atveju turi atgręžtinio reikalavimo teisę išieškoti suteiktas išlaikymo lėšas iš vaiko tėvų ar kitų jo pilnamečių artimųjų giminaičių, jeigu jie neteikė vaikui išlaikymo dėl priežasčių, teismo pripažintų nesvarbiomis.

Už piktybinį vengimą mokėti pagal teismo sprendimą lėšas vaikams išlaikyti, tėvams yra numatyta baudžiamoji atsakomybė (BK 125 str.).

Ir pilnamečiai vaikai privalo išlaikyti savo nedarbingus ir paramos reikalingus tėvus ir rūpintis jais. Tai vaikų konstitucinė pareiga. Išlaikymas tėvams mokamas kas mėnesį vaikų ir tėvų tarpusavio susitarimu nustatyta pinigų suma arba pagal tėvų ieškinį teismo sprendimu priteisus iš vaikų išlaikymą. Jeigu pilnamečiai vaikai nesirūpina savo nedarbingais tėvais, teismas pagal tėvų ieškinį gali iš vaikų priteisti papildomas išlaidas, tėvų turėtas dėl sunkios jų ligos, sužalojimo ar jiems būtinos priežiūros, kurią atlygintinai atliko pašaliniai asmenys. Teismas, nustatydamas išlaikymo dydį, turi atsižvelgti į tėvų ir vaikų šeimines bei turtines padėtis ir kitas svarbias aplinkybes.

Už piktybinį vengimą mokėti pagal teismo sprendimą lėšas nedarbingiems tėvams išlaikyti, vaikų atžvilgiu taip pat yra numatyta baudžiamoji atsakomybė pagal BK 126 straipsnį.

Teismas gali atleisti pilnamečius vaikus nuo pareigos išlaikyti savo nedarbingus tėvus, jeigu nustato, kad tėvai vengė vykdyti savo pareigas nepilnamečiams vaikams. Be to, jeigu vaikai nuolatinais buvo atskirti nuo savo tėvų dėl pastarųjų kaltės, tokie tėvai neturi teisės į išlaikymą.

Pilnamečiai vaikaičiai, esant galimybei, privalo išlaikyti savo nedarbingus ir paramos reikalingus senelius. Seneliai, turintys galimybę, privalo išlaikyti paramos reikalingus savo nepilnamečius vaikaičius, neturinčius tėvų arba negalintius gauti jų išlaikymo.



6.4. SUGYVENTINIŲ TURTO TEISINIS REŽIMAS

Naujovė yra šeimos teisės XV skyriaus normos, reguliuojančios, gyvenančių kartu moters ir vyro neįregistravus santuokos (*sugyventinių*), turtinių santykių nustatymo būdas — *partnerystės sutartis*. Įregistravus partnerystę įstatymų nustatyta tvarka (jos neregistruoja civilinės metrikacijos įstaigos), tarp sugyventinių nustatomi turtiniai santykiai, tačiau tik esant šioms sąlygoms — jie turi kartu išgyventi ne mažiau kaip vienerius metus neįregistravę santuokos ir turėti tikslą sukurti šeiminius santykius.

Sugyventinių turto teisinis režimas taikomas tik tam turtui, kurį sugyventiniai bendrai įgijo ir bendrai naudoja. Bendrai naudojamu turtu pripažįstama:

- 1) *bendrai įgytas gyvenamasis namas ar butas;*
- 2) *vieno iš sutuoktinių namas, užufrukto teise ar kitokia teise naudotis gyvenamuoju namu ar butu;*
- 3) *bendrai įgytas nekilnojamasis turtas, susijęs su bendram gyvenimui naudojamu gyvenamuoju namu ar butu;*
- 4) *baldai ir kiti namų apyvokos daiktai, kuriuos sugyventiniai bendrai įgyja ir naudoja, išskyrus daiktus, kurie skirti individualiam vieno iš sugyventinių naudojimui.*

Nelaikomas bendru turtas, kurį sugyventiniai naudoja sveikatos atgavimo (rekreacijos) tikslais (sodas, vasarnamis ir pan.).

Ankščiau nurodytas bendras sugyventinių turtas naudojamas abipusiu jų sutarimu ir vienas sugyventinis be kito rašytinio sutikimo neturi teisės šį turtą parduoti, dovanoti, perleisti, išnomuoti, įkeisti ir pan.

Visas turtas, kurį sugyventiniai įgijo bendrai gyvendami ar naudojo bendrai tvarkai, gali būti padalytas vieno iš jų reikalavimu teismine tvarka, pasibaigus jų bendram gyvenimui arba vienam iš jų mirus, jeigu sugyventiniai nebuvo sudarę notariškai patvirtintos sutarties dėl turto padalijimo.

Turtas tarp sugyventinių paprastai dalijamas lygiomis dalimis, tačiau teismas, atsižvelgdamas į sugyventinių nepilnamečių vaikų interesus, sugyventinių bendro gyvenimo trukmę, jų amžių, sveikatą, turtinę padėtį, jų asmeninį indėlį į bendro turto sukaukimą ir kitas svarbias aplinkybes, vienam iš sugyventinių gali priteisti didesnę turto dalį.

Įstatyme detaliai aptariamas gyvenamojo namo ar buto padalijimo bei teisės naudotis nuomojama gyvenamąja patalpa klausimai.

Atsižvelgdamas į minėtas aplinkybes, teismas gyvenamąjį namą ar butą, taip pat nuomojamą gyvenamąją patalpą gali palikti sugyventiniui, kuriam gyvenamasis plotas reikalingesnis, išmokant kitam sugyventiniui kompensaciją pinigais, susijusią su kitos gyvenamosios patalpos paieškos ir persikėlimo išlaidomis.

Kitas turtas, išskyrus anksčiau nurodytą bendro naudojimo turtą, kuris buvo įgytas ar prižiūrimas panaudojant abiejų sutuoktinių teises, dalijamas pagal bendrosios dalinės nuosavybės taisykles.

6.5. ĮVAIKINIMAS

Įvaikinti leidžiama ne jaunesnius kaip 3 mėnesių ir tik tuos vaikus, kurie yra įrašyti į įvaikinamų vaikų apskaitą (sąrašą), išskyrus atvejus, kai įvaikinamas sutuoktinio vaikas arba vaikas, gyvenantis įvaikintojo šeimoje.

Įvaikinti išskiriant seseris ir brolius leidžiama tik išimtiniais atvejais, kai negalima užtikrinti jų gyvenimo kartu dėl sveikatos arba kitų aplinkybių.

Įvaikintojais gali būti sutuoktiniai iki 50 metų amžiaus. Išimtiniais atvejais teismas gali leisti įvaikinti asmenims, kurie nėra santuokoje ar vienam iš sutuoktinių gavus kito sutuoktinio sutikimą, taip pat ir vyresnio amžiaus asmenims, tačiau amžiaus skirtumas tarp įvaikintojo ir įvaikinamojo turi būti ne mažesnis kaip 18 metų.

Įvaikintojais negali būti asmenys, teismo pripažinti neveiksniais arba ribotai veiksniais, asmenys, kuriems yra ar buvo apribota tėvų valdžia, buvę vaiko globėjai, jei globa panaikinta dėl jų kaltės.

Įvaikinimui būtinas vaiko tėvų rašytinis sutikimas, patvirtintas teismo nutarimu. Jei įvaikinamojo vaiko tėvai yra nepilnamečiai ar neveiksnūs, būtinas jų tėvų arba globėjų rašytinis sutikimas, patvirtintas teismo. Nutarties, patvirtinančios sutikimą įvaikinti, įsiteisėjusį nuorašą teismas per 3 darbo dienas išsiunčia valstybinei institucijai.

Tėvai savo duotą sutikimą įvaikinti gali atšaukti, jei dėl įvaikinimo nėra priimtas teismo sprendimas, su pareiškimu kreipdamiesi į valstybinę įvaikinimo instituciją, kuri apie tai praneša teismui. Teismas neatšaukia sutikimo įvaikinti, jei nuo tėvų valdžios apribojimo yra praėję vieneri metai ir toks apribojimas



nepanaikintas arba jeigu nustato, jog tėvai duotą sutikimą atšaukia tik siekdami sau materialinės naudos.

Įvaikinamo vaiko tėvų sutikimo nereikalaujama, jeigu jie yra nežinomi ar mirę, jeigu jiems yra neterminuotai apribota tėvų valdžia arba jeigu tėvai pripažinti neveiksniais arba paskelbti mirusiais.

Vaiko, sulaukusio 10 metų amžiaus, įvaikinimas yra galimas tik jo rašytiniu sutikimu, kurį jis duoda teismui. Iki 10 metų amžiaus įvaikinamo vaiko nuomonė turi būti išklausoma teisme, kuris priimdamas sprendimą turi atsižvelgti į vaiko norą, jei jis neprieštarauja jo paties interesams.

Jei tą patį vaiką nori įvaikinti keli įvaikintojai, pirmenybė atsižvelgiant į vaiko interesus, teikiama: giminaičiams; sutuoktiniams asmenims; įvaikinantiems seseris ir brolius kartu; Lietuvos Respublikos piliečiams; asmenims, įvaikinantiems savo sutuoktinio vaikus ir įvaikius; asmenims, kurių šeimoje auklėjamas ir išlaikomas vaikas, kurį norima įvaikinti.

Įvaikinimas užsienio valstybės piliečiams galimas laikantis anksčiau nurodytų taisyklių, jeigu: per 6 mėnesius nuo vaiko įrašymo įvaikinamųjų sąrašė nėra Lietuvos Respublikos piliečių prašymų įvaikinti ar globoti vaiką; vaiko auklėjamo ir išlaikomo šeimoje tėvai ar vaiko globėjas (rūpintojas) duoda raštišką sutikimą įvaikinti, nors teismas turi teisę ir be minėtų asmenų sutikimo priimti sprendimą vaiko interesais.

Prašymus įvaikinti nagrinėja: Lietuvos Respublikos piliečių apylinkės teismas pagal pareiškėjo arba įvaikinamojo gyvenamąją vietą, dalyvaujant pareiškėjams ir valstybės įvaikinimo institucijos atstovams, užsienio valstybių piliečių - Vilniaus apygardos teismas.

Pasiruošimo įvaikinti patikrinimą atlieka, duomenis apie įvaikinamąjį teismas pateikia ir įvaikinimo apskaitą tvarko valstybinė įvaikinimo institucija.

Siekiant užtikrinti įvaikinimo konfidencialumą, teismas bylą nagrinėja uždarame posėdyje. Be tėvų sutikimo iki vaiko pilnametystės negali būti atskleisti duomenys apie įvaikinimą. Vaikui nuo 14 metų, taip pat buvusiems jo artimiesiems giminaičiams ar kitiems asmenims teismo leidimu gali būti suteiktos žinios apie įvaikinimą, jei šios žinios reikalingos dėl vaiko ir nurodytų asmenų sveikatos ar kitų svarbių priežasčių. Tuo įteisinama įvaikinto vaiko teisė ir galimybė žinoti savo biologinius tėvus. Saugant tėvų ir vaikų interesus, įstatymas garantuoja įvaikinimo paslaptį, kurios pagarsinimas, padarytas prieš tėvų valią, užtraukia baudžiamąją atsakomybę (BK 217¹ str.).

Įvaikinimas sukelia tam tikras teises pasekmes. Įvaikinimu panaikina-
mos tikrųjų tėvų ir vaikų bei jų giminaičių tarpusavio asmeninės ir turtinės teisės bei pareigos ir jos sukuriamos tėviams bei jų giminaičiams ir įvaikiams. Įvaikintojai laikomi vaiko tėvais pagal įstatymą nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo, išskyrus išimtį, numatytą CK 3.222 straipsnio I dalyje, kai vaikas laikomas įvaikintu nuo nutarties jį perkelti į šeimą ar pas būsime savo tėvus 6-12 mėnesių išbandymo laikui įsiteisėjimo momento.

Įvaikintam vaikui suteikiama tėvių pavardė ir gali būti pakeičiamas vaiko vardas, jeigu jis su tuo sutinka, o tėvų ir įvaikio prašymu vaikui gali būti paliekama buvusi pavardė pagal kilmę. Įvaikiui ir tėviams nesutarus dėl pavardės ar vardo šį klausimą sprendžia teismas, atsižvelgdamas į vaiko interesus.

6.6. GLOBA IR RŪPYBA

Globa ir rūpyba — neveiksnių ir ribotai veikusių fizinių asmenų, negalinčių dėl objektyvių priežasčių savarankiškai įgyvendinti asmeninių bei turtinių teisių ir vykdyti savo pareigų, apsaugos teisinės formos.

Globa ir rūpyba steigama ir nepilnamečiams vaikams, ir pilnamečiams asmenims, teismo pripažintiems neveiksniais. Be bendrų nuostatų, taikomų šių kategorijų asmenims, yra ir specialių ypatumų, kurie nagrinėjami atskirai.

Nepilnamečių globą ir rūpybą reglamentuojantis CK trečiosios knygos (šeimos teisė) XVIII skyrius daugiausia atkartoja 1998 m. priimtą Vaikų globos įstatymą, kuris, įsigaliojus naujam CK, neteko galios.

Globa skiriama vaikams iki 14 metų amžiaus, o rūpyba - nuo 14 iki 18 metų, likusiems dėl įvairių priežasčių be tėvų priežiūros.

Atsižvelgiant į minėtų priežasčių pobūdį vaiko globa (rūpyba) pagal rūšis gali būti laikinoji ir nuolatinė, o pagal formas - atliekama šeimoje, šeimynoje arba vaikų globos institucijose.

Vaikų laikinoji globa (rūpyba) steigama, kai vaiko tėvai ar turimas vienintelis iš tėvų: dingę (teismine tvarka pripažinti nežinia kur esančiais arba paskelbti mirusiais; negali rūpintis vaiku dėl ligos, suėmimo, bausmės atlikimo ar kitų svarbių priežasčių; nesirūpina, netinkamai auklėja, naudoja fizinį ar psichinį smurtą ir t.t.). Vaikų laikinosios globos (rūpybos) tikslas yra grąžinti vaiką



j šeimą. Ši globa (rūpyba) baigiasi, kai vaikas grąžinamas tėvams; sulaukia pilnametystės; įvaikinamas; steigama nuolatinė globa (rūpyba); susituokia.

Nuolatinė globa (rūpyba) steigama be tėvų globos likusiems vaikams, kurie esamomis sąlygomis negali grįžti į savo šeimą (neturi tėvų arba jie pripažinti neveiksniais, arba įstatymų nustatyta tvarka atskirti nuo vaikų), ir jų priežiūra ir auklėjimas, teisių bei teisėtų interesų atstovavimas ir gynimas pavedamas kitai šeimai, šeimynai, ar vaikų globos (rūpybos) institucijai. Vaiko nuolatinė globa (rūpyba) pasibaigia, kai vaikas: sulaukia pilnametystės arba emancipuojamas; grąžinamas tėvams; įvaikinamas ar susituokia.

Vaiko globa (rūpyba) šeimoje — ne daugiau kaip 5 vaikų globa natūralioje šeimos aplinkoje. Skiriant vaiko globėją, pirmumas teikiamas vaiko artimiesiems giminaičiams, jeigu šie turi tinkamas buitines sąlygas ir yra ne jaunesni kaip 21 metų ir vyresni kaip 65 metų, neteisti už tyčinius nusikaltimus, visiškai veiksnūs, nesergantys alkoholizmu, narkomanija, psichinėmis ligomis ir pan.

Vaiko globa (rūpyba) šeimynoje — tai globos forma, kai juridinis asmuo (Šeimyna) globoja 6 ir daugiau vaikų, o bendras vaikų skaičius su savais vaikais sudaro 12 vaikų.

Kai nėra galimybės vaiko, likusio be tėvų globos, globoti šeimoje ar šeimynoje, jis apgyvendinamas **valstybinėje ir nevyriausybiniėje vaikų globos institucijoje**.

Globojamo vaiko šeimoje, šeimynoje ir nevyriausybiniėje globos institucijoje išlaikymą reglamentuoja Valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, įstatymas, Vyriausybės patvirtinti šeimynų nuostatai ir kiti teisės aktai.

Nepilnamečių globos (rūpybos) steigimo ir organizavimo globėjo parinkimo tvarką ir kitus su globa (rūpyba) susijusius klausimus sprendžia rajono (miesto) vaikų teisių apsaugos tarnyba. Mokymo, auklėjimo, sveikatos priežiūros, policijos ir kitokių institucijų darbuotojai ir kiti asmenys, turintys duomenų apie reikalingus globos nepilnamečius, privalo apie tai pranešti vaiko teisių apsaugos tarnybai, o ši per 3 dienas turi paskirti laikinąją globą (rūpybą).

Globėju ar rūpintoju gali būti skiriamas tik veiksnus fizinis asmuo pagal moralines ir kitokias savybes galintis įgyvendinti šias funkcijas ir tik esant jo rašytiniam sutikimui.

Globėjas ar rūpintojas, kuris yra globotinio ar ribotai veiksnus asmens tėvas, motina ar kitas artimesnis giminaitis savo pareigas vykdo neatlygintinai. Kitais atvejais globėjas ar rūpintojas turi teisę į savo patirtų išlaidų, susijusių su globėjo pareigų vykdymu, atlyginimo iš neveiksnaus asmens turto.

Vaikų globėjai ir rūpintojai turi gyventi kartu su nepilnamečiais. Nepilnamečio, sulaukusio 16 metų amžiaus, rūpintojas gali gyventi skyrium, jeigu tam sutikimą davė vaikų apsaugos tarnyba.

Neveiksnaus ar ribotai veiksnus asmens turto bei jo duodamas pajamas globėjas ar rūpintojas turi naudoti išimtinai šių asmenų interesais.

Jei globėjas nori parduoti, dovanoti, išnuomoti ar kitaip perleisti globotinio nekilnojamąjį turtą, taip pat sudaryti globotiniui nenaudingą sandorį, turi gauti išankstinį teismo leidimą, kaip ir sudaromiems sandoriams, kurių suma didesnė nei 5000 litų. Šios taisyklės taip pat taikomos, kai rūpintojas ketina duoti sutikimą ribotai veiksniam asmeniui sudaryti analogiškus sandorius.

Jei globojamas asmuo turi nekilnojamąjį ar kilnojamąjį turtą, kuriam reikalinga nuolatinė priežiūra (įmonė, žemė, pastatas ir kt.), teismas paskiria administratorių, kuriuo gali būti ir globėjas (rūpintojas).

Vaiko globėjas (rūpintojas) neįgyja turtinių teisių į globojamam vaikui nuosavybės teise priklausančią turtą, kaip ir globojamas vaikas negali pretenduoti į savo globėjo (rūpintojo) turtą.

Nepilnamečio globa pasibaigia sulaukus 14 metų amžiaus, o jo globėjas tampa nepilnamečio rūpintoju be papildomo sprendimo.

Rūpyba taip pat pasibaigia nepilnamečiui sulaukus 18 metų amžiaus arba jam įgijus visišką veiksnumą kitais įstatymų nustatytais atvejais iki sueinant 18 metų (pavyzdžiui, sudarius santuoką).

Vaiko globėjas (rūpintojas) yra įstatyminis jo atstovas ir gina vaiko teises ir teisėtus reikalavimus, tačiau už savo pareigų ne vykdymą ar netinkamą jų atlikimą, taip pat globojamo vaiko padarytą žalą atsako įstatymų nustatyta tvarka.

Pilnamečiam asmeniui, kuris teismo pripažintas neveiksniu, skiriama globa, o pilnamečiam asmeniui, teismo pripažintam ribotai veiksnium, teismo sprendimu skiriama rūpyba.

Globėjo (rūpintojo) pareigas, susijusias su globotinio (rūpintinio) turto administravimu, nustato CK ketvirtosios knygos (daiktinė teisė) normos.

Globa ir rūpyba pasibaigia įsiteisėjus teismo sprendimui pripažinti asmenį veiksnium ar panaikinti jo veiksniumo apribojimą.

Rūpyba gali būti įsteigta ir veiksnus fizinio asmens, kuris dėl savo sveikatos būklės negali savarankiškai įgyvendinti savo teisių ar vykdyti pareigų, prašymu. Veiksnaus asmens rūpintoją skiria teismas pagal tokio asmens pareiškimą arba globos ir rūpybos institucijos prašymą.



Rūpintojas gali būti paskirtas tik esant jo rašytiniam sutikimui. Veiksnius asmuo ir rūpintojas sudaro pavedimo arba turto pardavimo valdyti patikėjimo teise sutartį, kurioje nustatomos rūpintojo teisės ir pareigos, susijusios su veiksnas asmens turto valdymu, naudojimu ir disponavimu.

Rūpyba panaikinama teismo nutarimu pagal veiksnas asmens pareiškimą.

LITERATŪRA

I Norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstituciją. V., 2002.
2. Profesinių sąjungų įstatymas. Žin., 1991, Nr. 34-933 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
3. Darbo sutarties įstatymas. Žin., 1991, Nr. 36-973 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
4. Baudžiamasis kodeksas. V. 1994 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
5. Bedarbių rėmimo įstatymas. Žin., 1996, Nr. 18-457 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
6. Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. Žin., 1996, Nr. 20-521 (su vėlesniais papildymais).
7. Baudžiamojo proceso kodeksas. V., 1999.
8. Civilinis kodeksas. Žin., 2000, Nr. 74-2262.
9. Administracinių bylų teisenos įstatymas. Žin., 2000, Nr. 85-2566.
10. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Žin., 2000, Nr. 95-2968.
11. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Žin., 2000, Nr. 111-3574.
12. Administracinės teisės pažeidimų kodeksas. V., 2001.
13. Įmonių restruktūrizavimo įstatymas. Žin., 2001, Nr. 31-1012.
14. Įmonių bankroto įstatymas. Žin., 2001, Nr. 110-3991.
15. Teismų įstatymas. Žin., 2002, Nr. 17-649.
16. Civilinio proceso kodeksas. Žin., 2002, Nr. 36-1340.
17. Darbo kodeksas. Žin., 2002, Nr. 64-2569.

II. Specialioji literatūra:

1. Lietuvos teisės kūrimo principai. V., 1995.
2. Žmogaus teisės ir laisvės. V., 1995.
3. Petkevičius P. Administracinė atsakomybė. V., 1996.
4. Abramavičius A. Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisine atsakomybė. V., 1999.
5. Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis. V., 1998.
6. Mikelėnas V. Trečioji civilinio kodekso knyga „Šeimos teisė“// Teisės problemos. 1998, Nr. 2.
7. Tiažkijus V. Petravičius R. Bučinskas G. Darbo teisė. V., 1999.
8. Baudžiamoji teisė. Specialioji dalis. 2 knyga.
9. Maksimaitis M. Užsienio teisės istorija. V., 2000.
10. Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. V., 2000.
11. Dambrauskienė G. Mačernytė - Panomarienė. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuvos konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. V., 2001.
12. Davidavičius H. Darbo įstatymų komentaras. K. 2001.
13. Birmontienė T. Jarašiūnas C. Kūris E. ir kt. Lietuvos konstitucinė teisė. V., 2001.
14. Namų advokatas. V., 2002.