

DARBDAVYS KAIP DARBO TEISĖS SUBJEKTAS LIETUVOS RESPUBLIKOJE BEI UŽSIENIO VALSTYBĖSE

Doktorantas Vilius Nikitinas

Lietuvos teisės universitetas, Teisės fakultetas, Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, Vilnius
Telefonas 714633
Elektroninis paštas v.nikitinas@litrail.lt

Pateikta 2001 m. lapkričio 30 d.

Parengta spausdinti 2002 m. gegužės 14 d.

Recenzavo Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros doc. dr. Vytautas Nekrašas ir Vilniaus apygardos teismo civilinių bylų skyriaus pirmininkas Kostas Ramelis

S a n t r a u k a

Darbdavio sąvoką Lietuvos Respublikos įstatymai reglamentuoja neišsamiai. Rengiant Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą šis klausimas sukėlė daug diskusijų. Buvo išsakyta nemažai prieštaringų nuomonių, kas vis dėlto yra darbdavys – pati įmonė, įstaiga, organizacija, jos savininkas (–ai) ar administracijos vadovas. Darbdavio sąvoką pateikia 1991 m. priimtas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas [1] bei Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas [2] (nuo 2000 m. – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas). Pagal minėtus įstatymus darbdaviai yra visų rūšių įmonių, įstaigų, organizacijų (toliau – įmonės) savininkai, jų vadovai, paskirti, išrinkti ar kitokia tvarka įgiję įgaliojimus pagal atitinkamų įmonių, tarp jų ūkinių bendrijų ir individualių (personalinių) įmonių, įstatymus (įstatus, nuostatus, steigimo dokumentus) įmonės vardu sudaryti, pakeisti ir nutraukti darbo sutartį, atlikti kitokius veiksmus pagal darbo įstatymų nuostatas, taip pat ūkininkai, sudarę darbo sutartį su bent vienu fiziniu asmeniu. Kai darbo sutartis sudaroma tarp fizinių asmenų patarnavimo darbams atlikti, darbdavys yra fizinis asmuo.

Kaip matome, pateikta darbdavio sąvoka vartotina tik kalbant apie konkretaus įstatymo reguliuojamus teisinius darbo santykius. Todėl kyla abejonių, ar ši sąvoka teisinga ir tiksli. Taip pat nėra bendros nuomonės kitu šio klausimo aspektu – kokie darbdavio požymiai yra būdingi tik jam, kaip darbo teisinių santykių subjektui, ir leidžia išskirti jį iš kitų teisinių darbo santykių subjektų. Nėra apibrėžta, kas sudaro darbdavio darbo teisinio subjektiškumo turinį. Atsakymai į šiuos klausimus turi ne vien teorinę reikšmę. Nuo to, kaip bus apibrėžtas darbdavys, priklausys, kas turės prisiimti prievolės atsakyti už įsipareigojimų nevykdymą, kas bus atsakovas atsiradus materialinės atsakomybės pagal darbo teisę santykiams.

Kadangi Lietuvos Respublikos darbo teisė dar tik vystosi ir daugelis jos nuostatų perimta iš buvusios tarybinės darbo teisės, reikėtų paanalizuoti, kokią įtaką dabartiniam darbdavio teisiniam statusui padarė tarybinės darbo teisės normos. Tikslinga palyginti ir Lietuvos Respublikos darbo teisės normas, įtvirtinančias darbdavio sąvoką, su užsienio valstybių atitinkamomis darbo teisės normomis. Tiek Europos Sąjungos, tiek vedančių derybas dėl stojimo į ją valstybių, taip pat ir Rusijos, teisėje pateikiama darbdavio sąvoka skiriasi nuo Lietuvos įstatymuose įtvirtintos šio darbo teisinių santykių subjekto sąvokos. Straipsnyje pabandysime panagrinėti teorines darbdavio sąvokos problemas, apžvelgti juridinių bei fizinių asmenų kaip darbdavių padėties ypatumus, atskleisti atskirų darbdavių rūšių specifiką ir pateikti darbdavio sąvokos palyginimą su atitinkamomis Vokietijos, Lenkijos bei Rusijos darbo teisės normomis.

Pažymėtina, kad straipsnis buvo pataisytas atsižvelgus į reikšmingas recenzentų pastabas.

I. DARBDAVYS KAIP DARBO TEISĖS SUBJEKTAS

1.1. Darbdavio subjektiškumo problema

Nagrinėjant darbdavio sąvokos ypatumus bei problematiką Lietuvos Respublikos bei užsienio valstybių teisėje, norėtusi aptarti subjektiškumo klausimus tiek bendraja teisine, tiek darbo teisės prasme. Darbdavys negali būti darbo teisės subjektu nebūdamas teisės subjektu, neatitikdamas bendrojo teisinio subjektiškumo reikalavimų. Įvairių šalių mokslo darbuose nurodomi bendrųjų teisinių santykių dalyvių požymiai kartais nesutampa, tačiau neabejotinai visur pripažįstama, kad pirmiausia teisinių santykių dalyviai turi atitikti teisnumo ir veiksnumo kriterijus. Darbdavys yra išskiriamas kaip vienas darbo teisės subjektų, tačiau, neturėdamas bendrojo subjektiškumo, jis negalėtų turėti ir šakinio (šiuo atveju atskiros teisės šakos – darbo teisės) subjektiškumo. Tai atitinka ir bendrojo teisinio subjektiškumo apibrėžimą [3, p. 40], pagal kurį teisinis subjektiškumas suprantamas kaip teisių ir pareigų visuma, taip pat ta jų (teisių ir pareigų) dalis, kuri pasireiškia tik tam tikroje subjekto veiklos srityje.

Pasikeitus politinei ir ekonominei padėčiai Lietuvoje atsirado daug naujų subjektų, galinčių būti darbdaviu (tarybinė teisė darbdaviu pripažino tik valstybę, valstybinių įmones, įstaigas bei organizacijas). Pagal dabar galiojančius įstatymus darbdaviu Lietuvos Respublikoje gali būti pelno siekiančios ir pelno nesiekiančios įmonės (juridiniai asmenys), fiziniai asmenys, taip pat valstybės ir savivaldybės įmonės (diskutuojama, ar šiuo atveju pačios įmonės, ar atitinkamai valstybė ir savivaldybė yra darbdavys), politinės partijos bei organizacijos, įvairūs fondai ir kt. Ar darbdavys yra valstybė, kyla klausimas ir nagrinėjant nuostatas, įtvirtintas, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos teismų įstatyme arba Lietuvos Respublikos prokuratūros statute. Todėl darbdavio bendrojo ir atskirojo (šakinio) teisinio subjektiškumo klausimas, jo atribojimas nuo kitų teisės subjektų yra išties aktualus. Darbo teisėje nėra išskirti požymiai, apibrėžiantys darbdavį kaip darbo teisės subjektą, todėl bandysime šiuos požymius suformuluoti analizuodami darbdavio teisnumo ir veiksnumo kriterijus.

1.2. Darbdavio teisnumo ir veiksnumo kriterijai

Darbo teisėje teisnumas ir veiksnumas suprantamas kaip galėjimas turėti bei savo veiksmais įgyti darbinės teisės bei susikurti darbo pareigas. Darbo teisės subjektų teisnumas ir veiksnumas nuo civilinio teisinio subjektiškumo skiriasi tuo, kad darbdavio teisnumas ir veiksnumas atsiranda paprastai vienu metu ir tik jų visuma gali būti pripažįstama darbinio teisinio subjektiškumu. Tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, kaip darbo teisės subjektams, yra būdingi panašūs teisnumo ir veiksnumo požymiai. Dauguma jų (tų požymių) yra reglamentuoti (įtvirtinti) įstatymais ir kitais teisės aktais, tačiau, kita vertus, nagrinėjant šį klausimą kyla nemažai problemų. Pavyzdžiui, darbinio teisnumo ir veiksnumo atsiradimo laikas darbuotojo atžvilgiu, amžiaus ar netinkamo subjekto problemos ir kt. Be abejonės, toks neišsamus ir nevienareikšmiškas reglamentavimas yra pagrindas ne vien teoriniams ginčams, bet ir teismų praktikai atsirasti. Pagal Lietuvos Respublikos įstatymus fiziniai asmenys įgyja darbinį teisinį subjektiškumą nuo momento, kai sulaukia įstatymų nustatyto amžiaus (asmuo turi būti sulaukęs 16 metų):

Darbo sutarties šalimi – darbuotoju gali būti nuolatinis Lietuvos gyventojas, sulaukęs 16 metų (Darbo sutarties įstatymo 4 straipsnio 1 dalis).

Kokio amžiaus sulaukęs fizinis asmuo gali būti darbdaviu, įstatyme nenurodoma. Darbuotojų teisnumas (bei veiksnumas ir kartu darbinis subjektiškumas) įvairiais atvejais atsiranda sulaukus skirtingo amžiaus. Tai gali įvykti tiek nuo 16 metų (minėta Darbo sutarties įstatymo 4 straipsnio 1 dalis), tiek nuo 14 metų (ribotas darbinis teisnumas ir veiksnumas – Darbo sutarties įstatymo 4 straipsnio 2 dalis) ar net nuo 13 metų (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugsėjo 11 d. nutarimas Nr.1055). Pagal Darbuotojų saugos darbe įstatymo 58 straipsnį asmenų iki 14 metų įdarbinimo tvarką, darbus ir poilsio laiką, išimtinės sąlygas, kurioms esant jie gali dirbti tam tikrą darbą, nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

Kyla klausimas, ar 13 – 14 metų paauglys galėtų būti darbdaviu ir įgyti ne tik tam tikras teises, bet ir prisiimti atitinkamas pareigas? Pažymėtina, kad tiek nepilnamečių tėvai, tiek jų ar kitų neveiksnių asmenų globėjai negali būti pripažįstami darbdavio atstovais (nes darbdav-

vys įgyti teises ir pareigas turi asmeniškai, be to, turi būti aiškiai išreikšta jo valia).

Pagrindinis reikalavimas fiziniams asmenims, norintiems būti darbdaviu (darbo teisės subjektu), turėtų būti tam tikras įstatymo nustatytas amžius: kai darbo sutartis sudaroma tarp fizinių asmenų patarnavimo darbams atlikti, darbdavys yra fizinis asmuo (Darbo sutarties įstatymo 5 straipsnio 2 dalis) [1, str. 5].

Juridiniai asmenys įgyja darbinį teisinį subjektiškumą nuo momento, numatyto tos rūšies ūkio subjekto veiklą reglamentuojančiame įstatyme (pvz., iš Lietuvos Respublikos biudžeto išlaikomos įstaigos – priėmus įstaigos steigimo aktą, kurį gali priimti Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos Vyriausybė, ministerijos, apskričių viršininkai arba kitos valstybinės institucijos (Biudžetinių įstaigų įstatymo 3 straipsnis [4, str. 6], Valstybės ir savi-valdybės įmonių įstatymo 5 straipsnis) [5, str. 5]; tikrosios ir komandinės (pasitikėjimo) ūkinės bendrijos – nuo įregistravimo įmonių rejestre dienos (Ūkinių bendrijų įstatymo 7 straipsnio 4 punktas) [6, str. 7], visuomeninės organizacijos, taip pat profesinės sąjungos – nuo įstatų (statuto) įregistravimo dienos (atitinkamai Visuomeninių organizacijų įstatymo 20 straipsnio 1 dalis [7, str. 20]).

1.3. Pagrindiniai darbdavio, kaip darbo teisės subjekto, požymiai

Toliau kalbant apie darbdavį, kaip apie darbo teisės (o ne teisės apskritai) subjektą, reikėtų aptarti tik jam būdingus požymius:

1) *teisė (realizuojama sudarant bei nutraukiant darbo sutartis) priimti į darbą paskirstyti darbo funkcijas bei atleisti iš darbo darbuotojus.*

Kyla klausimas, ar darbuotojus į darbą priimanti bei atleidžianti iš jo įmonės, įstaigos, organizacijos administracija ar vadovas yra laikomi darbdaviais, ar veikia kaip darbdavio atstovai? Vienas šio straipsnio tikslų ir yra atsakyti į šį klausimą;

2) *galimybė organizuoti ir valdyti darbą, pasireiškianti kaip darbdavio teisė duoti privalomus nurodymus* (Darbo įstatymų kodekso 148 straipsnis).

Taip pasireiškia darbo teisinių santykių reguliavimo metodo specifika, kai iki darbo sutarties sudarymo lygiateisės ir pasirinkimo laisvę turinčios šalys prisiima atitinkamus įsipareigojimus, šalių lygybės (dispozityviniai) santykiai virsta pavaldumo (imperatyviniais) santykiais. Tai lemia objektyvi būtinybė organizuoti darbo procesą. Šias nuostatas įtvirtina Darbo sutarties įstatymo 3 straipsnis: „Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas nustatytai vidaus darbo tvarkai <...>“;

3) *galimybė savarankiškai atsakyti pagal prievoles, kylančias iš darbo teisinių santykių.*

4) *galimybė veikti savarankiškai ir dalyvauti teisiniuose santykiuose nepriklausomai nuo kitų subjektų.*

Kas lemia šią galimybę? Pirmiausia tai veikimas savo vardu, galimybė turėti nuosavybės ar patikėjimo teise turtą, prisiimti įsipareigojimus, turėti savo valdymo organų struktūrą. Ši teisė įtvirtinta Lietuvos Respublikos įmonių įstatymo 1 straipsnio 1 dalyje [8, str.1]. Šis įstatymas nustato subjektus, turinčius teisę savo įmonės vardu užsiimti nuolatine komercine ir ūkine veikla Lietuvos Respublikoje, jų steigimo ir veiklos teisinius pagrindus.

Nagrinėjant šį klausimą reikėtų paminėti specifinę filialų bei atstovybių teisinę padėtį. Apie filialus bei atstovybes kalbėdami kaip apie darbdavius turėtume vadovautis būtent darbo teisės normomis, nes pagal civilinės teisės normas nei filialai, nei atstovybės nėra juridiniai asmenys. Filialo vadovas gali būti darbo santykių dalyvis, tik gavęs atitinkamą įgaliojimą sudaryti, keisti bei nutraukti darbo sutartis su darbuotojais bei kitaip veikti įmonės vardu, o darbdaviu turi būti vadinama įmonė, suteikianti tokį įgaliojimą. Civiliniame kodekse numatyta juridinio asmens galimybė steigti filialus ir atstovybes Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka. Filialo arba atstovybės vadovas veikia pagal įgaliojimą, duotą atitinkamo (filialą įsteigusio) juridinio asmens. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.53–2.58 straipsniuose nurodoma:

Filialas yra bendrovės padalinys, turintis atskirą buveinę. Filialas nėra juridinis asmuo ir naudojasi bendrovės, kaip juridinio asmens, vardu. Jis veikia pagal bendrovės įstatus ir valdybos suteiktus įgaliojimus, kurie turi būti nurodyti filialo nuostatuose.

Tačiau tuose pačiuose straipsniuose įtvirtinta bendrovės filialų privaloma registracija. Taigi galima daryti išvadą, kad įmonės filialas gali būti laikomas darbo santykių dalyviu (jei, žinoma, valdyba yra suteikusi atitinkamus įgaliojimus), tačiau ne darbdaviu.

Kai kurie darbo teisės teoretikai teigia, kad atstovybės bei filialai dažniausiai pripažįstami darbdaviais (tačiau kilus materialinės atsakomybės pagal darbo teisę santykiams pagrindinei įmonei taikytina subsidiarinė atsakomybė). Nesinorėtų sutikti su paplitusia nuomone, kad atstovybės ir filialai, veikiantys pagal pagrindinės įmonės įgaliojimą, yra darbdaviai. Darbdaviu turėtų būti vadinama pagrindinė įmonė, nes būtent pastarosios vardu bei pagal jos suteiktą įgaliojimą veikia tiek atstovybė, tiek filialas. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. balandžio 17 d. nutarime Nr.463 teigiama: atstovybės yra atskiri įmonių ar bankų padaliniai. Jos neturi juridinio asmens teisių ir negali verstis savarankiška komercinė–ūkine veikla, nesudaro savarankiško balanso. Atstovybės steigiamos įmonių ir bankų interesams atstovauti. Įmonei ar bankui įgaliojus steigiančių atstovybę įmonės ar banko vardu atstovybės gali sudaryti sandorius, bet neturi teisės vykdyti atsiskaitymų su klientais [9].

Kadangi iš minėtų teisės aktų nuostatų, apibūdinančių atstovybių ir filialų teisinį statusą, matyti, kad tokie įmonių padaliniai neatitinka daugelio specifinių darbdavio požymių, jie turėtų būti apibrėžiami kaip darbo santykių dalyviai (veikiantys kaip darbdavio atstovai pagal įgaliojimą), tačiau jokių būdu ne kaip darbdaviai;

3) *galimybė turėti materialaus turto, lėšų ir atlyginti darbuotojams už darbą bei sumokėti nustatytus mokesčius.*

Tai įtvirtinta, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme, kuriame nurodoma, kad akcinė bendrovė gali pirkti arba kitokiais būdais įgyti turtą, taip pat jį parduoti, išnuomoti, įkeisti ar kitaip juo disponuoti.

Šis požymis turėtų būti suprantamas kiek kitaip nei K. Markso idėjų suformuota bei tarybiniais laikais paplitusi nuomonė, kad darbdavys turi būti darbo priemonių savininkas. Teiginys, kad be darbo priemonių neįmanomas visuomeninio darbo procesas, nėra visiškai pagrįstas. Būtent aplinkybė, kad darbo priemonių, be kurių darbas neįmanomas, savininkai ar valdytojai yra darbdaviai, buvo grindžiama nuomonė, jog šalyje (t. y. pirmiausia darbdavys ir darbuotojas) darbo teisėje yra *a priori* nelygiateisės ir bendradarbiavimas tarp jų neįmanomas. Padėtis XX a. pabaigoje – XXI a. pradžioje tiek darbo santykių, tiek jų valstybių vykdomo teisinio reguliavimo srityje gerokai skiriasi nuo padėties XVIII–XIX a. Darbo teisės klausimus gerokai detaliau reglamentuoja tiek įstatymai, tiek lokaliniai (poįstatyminiai, individualūs) teisės aktai, darbdavys įpareigotas laikytis daugelio darbuotojų teises užtikrinančių reikalavimų, nurodančių, kokia turėtų būti padėtis ir kaip turėtų būti sprendžiami ginčytini darbo laiko nustatymo, darbo užmokesčio, materialinės atsakomybės bei žalos sveikatai atlyginimo, priėmimo į darbą ir atleidimo iš jo teisėtumo bei kiti darbo santykių klausimai. Todėl kaip darbdaviui būdingą požymį reikėtų išskirti ne tiek jo, kaip darbo priemonių savininko arba valdytojo, statusą, kiek jo gebėjimą turėti lėšų atlyginti darbuotojui už atliekamą darbą. Lėšų ir darbo priemonių turėjimas savo žinioje nėra tapatūs dalykai. Kokių darbo priemonių savininkas yra asmuo, samdantis auklę vaikui ar slaugę neįgaliam žmogui prižiūrėti? Todėl kaip vienas iš darbdavio požymių turėtų būti išskiriamas ne buvimas darbo priemonių savininku arba valdytoju, o būtent lėšų, skirtų darbuotojams atlyginti už atliktą darbą, turėjimas.

II. DARBDAVIO SĄVOKOS YPATUMAI UŽSIENIO VALSTYBĖSE

2.1. Darbdavio sąvoka Vokietijos Federacinės Respublikos teisėje

Vokietija, būdama Europos Sąjungos narė, savo įstatymus bei kitus norminius aktus turėjo suderinti su Europos Sąjungos direktyvomis. Darbo teisės (ypač darbuotojų teisių apsaugos bei laisvo asmenų judėjimo) klausimai ypač išsamiai reglamentuojami Europos Sąjungos teisėje, nors darbdavio sąvokos problematikai nėra skiriama daug dėmesio. Žinodami, kaip Vokietijos teisėje sprendžiamas pripažinimo darbdaviu klausimas, galime manyti (preziumuoti), kad tai neprieštarauja Europos Sąjungos oficialiai pozicijai. Esminis Vokietijos darbo teisės ypatumas yra tas, kad ji nėra išskirta kaip atskira teisės šaka ir yra laikoma civi-

linės teisės dalimi. Atitinkamai santykiams tarp darbdavio ir darbuotojo paprastai yra taikomi bendrieji civilinės teisės principai, o darbo sutartis yra viena iš sutarčių rūšių (be pirkimo–pardavimo, nuomos, rangos, komiso ir kitų). Vokietijos civiliniame kodekse (*Bürgerliche-Gesetzbuch*) 21–23 straipsniuose civilinės teisės subjektais pripažįstami juridiniai asmenys [10, p. 2]. Jie skirstomi į siekiančius pelno (vykdančius ūkinę veiklą – *Wirtschaftlicher Verein*), nesiekiančius pelno (nevykdančius ūkinės veiklos – *Nichtwirtschaftlicher Verein*) bei užsienio kapitalo (*Ausländischer Verein*). Tai detalizuojama komerciniame kodekse (*Handelsgesetzbuch*) bei konkrečioms įmonių rūšims skirtuose įstatymuose, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymo (*Die Aktiengesellschaft Gesetz*) 1 straipsnyje sakoma, kad akcinė bendrovė yra bendrovė, turinti civilinį teisinį savarankiškumą. Remiantis kontraktų (sutarčių) laisvės principu būtent juridinis asmuo, būdamas civilinės teisės subjektu, atitinkamai gali sudaryti ir darbo sutartis bei yra pripažintinas darbdaviu. Įmonių (įstaigų, organizacijų) vadovai bei savininkai veikia tik kaip darbdavio atstovai, įgyvendinantys darbinį teisinį jo subjektiškumą.

2.2. Darbdavio sąvokos problematika Lenkijos Respublikos teisėje

Lenkijos darbo kodekso 3 straipsnis pateikia išsamią darbdavio sąvoką [11, str. 3]. Darbdavys yra organizacinis teisinis vienetas, taip pat ir neturintis juridinio asmens teisių, bei fizinis asmuo, įdarbinantis darbuotojus. Kaip organizacinis teisinis vienetas (subjektas) suprantamos akcinės bendrovės, valstybės įmonės, fondai, komitetai, komunalinės bei jungtinės įmonės, asociacijos, įstaigos, visuomeninės bei politinės organizacijos, ūkininkų ūkiai ir kt. Kaip būtinas darbdavio požymis pabrėžiama galimybė savarankiškai įdarbinti darbuotojus. Nebūtina, kad toks subjektas turėtų „teisinį subjektiškumą“ (*osobowosc prawna*), t. y. turėtų juridinio asmens teises. Fizinis asmuo darbdaviu pripažįstamas, jei jis įdarbina darbuotojus (kitus fizinius asmenis) namų ūkio veikloje arba veikloje, kurioje nesiekama gauti pelno. Kaip tokių darbų pavyzdžiai nurodomi darbas sode, vaikų priežiūra, namų tvarkymas ir pan. Daug atsakymų į diskutuotinus darbdavio sąvokos klausimus galima rasti Lenkijos Respublikos teismų praktikoje bei įstatymų taikymo išaiškinimuose. Pavyzdžiui, Aukščiausiojo Teismo 1996 m. birželio 19 d. sprendime [12] nurodoma, kad apylinkės teismo pirmininko darbdavys nėra nei Vaivadijos teismo pirmininkas, nei valstybės išdas. Darbdaviu pripažintinas teismas, kuriame dirbantis teisėjas atlieka savo funkcijas.

1992 m. gruodžio 21 dienos sprendime nurodoma, kad savivaldybės darbuotojų, dirbančių tiek savivaldybėje, tiek jos įmonėse ar įstaigose, darbdavys yra atitinkama įmonė arba įstaiga, o ne miesto meras ar savivaldybės paskirtas įstaigos (įmonės) vadovas [12].

Lenkijos darbo kodekso 3¹ straipsnis [29, str. 3] išsamiai reglamentuoja ir darbdavio atstovavimo bei atstovų klausimus. Darbdavio, kuris yra organizacinis–teisinis vienetas (subjektas), pareigas darbo teisės srityje atlieka arba tos įmonės (įstaigos, organizacijos) valdymo organas (administracija) arba įgaliotas asmuo. Tos pačios sąlygos galioja ir fiziniams asmenims kaip darbdaviams. Jei fizinis asmuo neatlieka minėtų pareigų pats, jis gali įgalioti atlikti atitinkamus veiksmus kitą asmenį. Anksčiau šie klausimai (fizinio asmens galimybių būti darbdaviu) panašiai buvo reglamentuojami Ministrų Tarybos 1974 m. įsakyme [13] dėl darbo santykių, kurių dalyvis–darbdavys yra fizinis asmuo.

IŠVADOS

Akivaizdu, kad darbdavio sąvoka Lietuvos Respublikos įstatymuose bei kituose teisės aktuose nors ir įtvirtinta, bet nepakankamai nuosekliai. Pirmiausia tai sietina su darbo teisės reforma, kuri tęsiasi jau dešimtmetį, tačiau esminis žingsnis dar neįžengtas, t. y. naujas Darbo įstatymų kodeksas dar nepriimtas. Vis dar vadovaujamosi buvusiu LTSR darbo įstatymų kodeksu bei daugeliu vėliau priimtų įstatymų, kitų teisės aktų, kuriuose darbdavio, kaip darbo teisinių santykių subjekto, sąvoka bei teisinė padėtis reguliuojama neišsamiai, o dažnai ir nevykusiai. Neišvengiamai atsiranda prieštaravimų tarp atskirų teisės aktų, todėl įgyvendinant juos praktikoje susiduriama su jų aiškinimo bei taikymo sunkumais. Kaip jau mi-

nėta, Lietuvos Respublikos darbo teisėje dar daug prieštaravimų, neapibrėžtumo ir netikslumų, neleidžiančių teigti, kad įstatymuose įtvirtinta darbdavio, kaip darbo teisės subjekto, sąvoka yra pagrįsta. Rengiant Darbo sutarties įstatymą į nuomonę, kad darbdavys – tai įmonė, įstaiga ar organizacija, nebuvo tinkamai įsiklausyta. Šiuo metu galiojančiuose Darbo sutarties [1] bei Darbuotojų saugos ir sveikatos [2] įstatymuose pateikiama darbdavio sąvoka yra taisytina, nes darbo teisės teorijos požiūriu įtvirtinta klaidinga nuostata, kad darbdaviais laikytini asmenys (įmonių, įstaigų, organizacijų savininkai bei vadovai <...> įgiję įgaliojimus sudaryti, keisti bei nutraukti darbo sutartis su darbuotojais <...>, taip pat ūkininkai, sudarę darbo sutartį bent su vienu fiziniu asmeniu), kurie tik atstovauja darbo teisiniuose santykiuose darbdavį bei įgyvendina jo darbinį teisinį subjektiškumą.

Be jau minėtų klausimų, kodifikuojant Lietuvos Respublikos darbo teisę reikėtų patikslinti pačią darbdavio sąvoką ir nepainioti įstatymuose darbdavio bei asmenų, veikiančių kaip darbdavių atstovai. Lietuvai dalyvaujant derybose dėl narystės Europos Sąjungoje reikėtų įvertinti Europos Sąjungos šalių darbo teisėje galiojančias nuostatas bei įtvirtintą darbdavio sąvoką. Rengiant naująjį Darbo įstatymų kodeksą pravartu būtų atsižvelgti į kandidatės į Europos Sąjungą – Lenkijos Respublikos darbo įstatymų kodekso normų, reglamentuojančių su darbdavio sąvoka susijusius klausimus, nuostatas. Darbo įstatymų kodekso projekto 14 ir 24 straipsniuose, kuriuose kalbama atitinkamai apie darbdavių teisingumą bei veiksnumą ir darbdavių atstovavimą, bandoma spręsti daugelį šiame straipsnyje aptartų Lietuvos darbo teisėje egzistuojančių darbdavio sąvokos problemų [14, str.14, 24]. Todėl geriausias būdas išspręsti darbdavio sąvokos klausimus yra reglamentuoti juos naujajame Darbo įstatymų kodekse, pagal kurį būtų atitinkamai koreguojami kiti norminiai aktai, kuriama bendra, logiška Lietuvos Respublikos darbo teisės normų sistema.



LITERATŪRA

Įstatymai ir kiti norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991. Nr. 36 – 973.
2. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos darbe įstatymas // Valstybės žinios. 1993. Nr. 55 – 1064.
3. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinska G. Darbo teisė. – Vilnius, 1999.
4. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas // Valstybės žinios. 1995. Nr. 104 – 2322.
5. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 1994. Nr. 102–2049.
6. Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas // Valstybės žinios. 1990. Nr. 31 – 747.
7. Lietuvos Respublikos visuomeninių organizacijų įstatymas. Valstybės žinios. 1995. Nr. 18 – 400.
8. Lietuvos Respublikos įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 1990. Nr. 14–395.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 463 // Valstybės žinios. 1996. Nr. 36 – 906.
10. Schonfelder „Deutsche Gesetze“. Textsammlung. – Bonn, 1999.
11. Kodeks pracy: praktyczny komentarz z orzecznictwem. – Warszawa, 1999.
12. OSNAPIUS, 1997, Nr. 112, sygn. IPNN 101/95.
13. Tarybinė darbo teisė. – Vilnius, 1976.
14. Darbo įstatymų kodekso projektas. (Oficialiai nepublikuotas).
15. Lietuvos Respublikos Konstitucijai. – Vilnius, 1992.
16. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74.
17. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 66–2130.
18. Lietuvos Respublikos ūkininko ūkio įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 43–1358.
19. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas // Valstybės žinios. 1996. Nr. 68–1633.
20. Lietuvos Respublikos religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas // Valstybės žinios. 1995. Nr. 89–1985.
21. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl tarnybos Lietuvos Respublikos prokuratūroje statuto patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1995. Nr. 15–345
22. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas // Valstybės žinios. 1994. Nr. 55 – 1049.
23. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 1994. Nr. 55 – 1046.

24. **Lietuvos Respublikos** teismų įstatymas // Valstybinės žinios. 1994. Nr. 46 – 85.
25. **Lietuvos Respublikos** kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymas // Valstybės žinios. 1993. Nr. 20–488.
26. **Lietuvos Respublikos** profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 34–933.
27. **Lietuvos Respublikos** žemės ūkio bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 13 –328.
28. **Lietuvos Respublikos** politinių partijų ir politinių organizacijų įstatymas // Valstybės žinios. 1990. Nr. 29–692.
29. **Lietuvos Respublikos** žemės ūkio ministro 1999 11 05 įsakymas Nr. 407 // Valstybės žinios. 1999. Nr. 97–2809.
30. **MT** ir profesinių sąjungų tarybos 1989 m. nutarimas Nr. 292 //Valstybės žinios. 1990. Nr. 26.
31. **LTSR** santuokos ir šeimos kodeksas: – Vilnius: LTSR AT. 1980. Nr. X – 688.
32. **LTSR** darbo įstatymų kodeksas: – Vilnius: LTSR AT, 1972. Nr. VIII – 526.
33. **Dziennik** Ustaw. 1974, Nr. 45, poz. 272 (ze zmianami).
34. **PIZS**, 1993, Nr. 5 – 6 – 596. Sygn. IPRN 52/92.



Employer as a Person of Labour Law in the Republic of Lithuania and Foreign Countries

Doctoral Candidate Vilius Nikitinas

Law University of Lithuania

SUMMARY

In the presently valid Work contract law and Employees security and welfare law the presented concept of employer must be corrected for the reason that it states the wrong regulation, speaking from law theory point of view, which states that an employee is a person (owners of companies, organizations, etc.) < ...> who is allowed/has the right to make, update, cancel contracts with the employees <...> also householders, who have concluded a contract with at least one person), who just represents the employer in legal relations and executes his work-related legal subjectivity.

There is an increasing number of suggestions to legally establish the concept of an employer when the person is employed at a household (household or householder himself is a private person), as a “helper” in consumer household (family or one family member) and to regulate the legal status of the employer in detail. Beside the above mentioned questions, when codifying the Work law in the Republic of Lithuania there is a need to specify more exactly the concept of an employer and to distinguish it from the persons who act as employer’s representatives. Lithuania, taking part in negotiations to become a member of European Union, should evaluate the regulations and employer’s concept, which are approved in the EU members’ work law. For example, how should be regulated the issues related with the employer’s concept in the new work law which could be taken from the Polish Republic, which is also a candidate for EU, Work law code's norm? In the Work law’s code project passages 14 and 24 where it is spoken about the employer’s legal capacity and representative ness, there is made an attempt to solve many problems which exist in the Lithuanian work law and which are discussed in the work. Therefore, the best way to solve the problem of the employer's concept is to regulate it in the new Work law code, which should include other legal acts and form a unified and logical system of law the Republic of Lithuania.

