

Vilniaus universitetas
Teisės fakultetas
Darbo teisės katedra

Dieninio skyriaus V kurso 2 grupės
studentės Nataljos Biriukovos

Magistro darbas
Užsieniečių darbo teisinis reguliavimas Lietuvoje

darbo vadovas doc. dr. Tomas Davulis
darbo recenzentas doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Vilnius 2006

TURINYS

ĮVADAS	3
I SKYRIUS. UŽSIENIEČIŲ DARBO, ĮSIDARBINANT PAGAL DARBO SUTARTĮ LIETUVOJE, TEISINIS REGULIAVIMAS	7
1. UŽSIENIEČIŲ DARBO TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI IR REIKŠMĖ	7
2. ES PILIEČIŲ IR JŲ ŠEIMOS NARIŲ ĮDARBINIMO IR DARBO TEISINIS REGULIAVIMAS	13
2.1. ĮDARBINIMO SĄLYGOS IR TVARKA PAGAL BENDRIJOS IR NACIONALINĘ TEISĘ	13
2.2. DARBO SUTARTIES SUDARYMO, VYKDYMO IR NUTRAUKIMO TEISINIS REGULIAVIMAS .	21
2.2.1. <i>Darbo sutarties sudarymas</i>	21
2.2.2. <i>Darbo sąlygų įtvirtinimas bei jų teisinis reguliavimas</i>	22
2.2.3. <i>Darbo sutarties nutraukimas</i>	26
3. EUROPOS LAISVOSIOS PREKYBOS ASOCIACIJOS ŠALIŲ BEI ASOCIJUOTŲ VALSTYBIŲ PILIEČIŲ IR JŲ ŠEIMOS NARIŲ ĮDARBINIMO IR DARBO TEISINIS REGULIAVIMAS	27
4. TREČIŲJŲ VALSTYBIŲ PILIEČIŲ ĮDARBINIMO IR DARBO TEISINIS REGULIAVIMAS	29
4.1. ĮDARBINIMO SĄLYGOS IR TVARKA	29
4.2. DARBO SUTARTIES SUDARYMO, VYKDYMO IR NUTRAUKIMO TEISINIS REGULIAVIMAS .	38
4.2.1. <i>Darbo sutarties sudarymas</i>	38
4.2.2. <i>Darbo sąlygų įtvirtinimas bei jų teisinis reguliavimas</i>	39
4.2.3. <i>Darbo sutarties nutraukimas</i>	43
4.3. DVIŠALIAI SUSITARIMAI UŽSIENIEČIŲ ĮDARBINIMO IR DARBO REGULIAVIMO SRITYJE. .	44
II SKYRIUS. LAIKINAI ATSIŪSTŲ Į LIETUVĄ DIRBTI UŽSIENIEČIŲ DARBO TEISINIS REGULIAVIMAS	47
1. KOMANDIRUOJAMŲ Į LIETUVĄ DARBUOTOJŲ DARBO TEISINIO REGULIAVIMO PRIELAIDOS	47
2. DARBUOTOJŲ ATSIUNTIMO LAIKINAI DIRBTI LIETUVOJE TVARKA	49
3. KOMANDIRUOJAMŲ Į LIETUVĄ DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGŲ UŽTIKRINIMAS.....	53
IŠVADOS	59
LITERATŪROS SĄRAŠAS	62
SANTRAUKA	70
SUMMARY	71

IVADAS

Temos aktualumas

Atkūrus nepriklausomybę, pradėjo stiprėti Lietuvos Respublikos kaip nepriklausomos valstybės integravimosi į tarptautinio pobūdžio santykius procesas. Lietuvos Respublikos narystė Europos Sąjungoje suteikė galimybę užsieniečiams iš kitų valstybių narių laisviau atvykti dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje. Su tam tikrais apribojimais yra suteikiama galimybė ir užsieniečiams iš trečiųjų, Europos Sąjungai nepriklausančių valstybių dirbti Lietuvoje. Tokiu būdu, tenka kalbėti atskirai apie Europos Sąjungos piliečių bei jų šeimos narių, Europos Ekonominiai Erdvei priklausančių valstybių ir Asociuotų valstybių piliečių ir jų šeimos narių bei trečiųjų valstybių piliečių darbo teisinį reguliavimą Lietuvoje, kuris tam tikrose srityse yra labai diferencijuotas.

Užsieniečių teisės dirbti pripažinimas nulemia poreikį kuo efektyviau teisiškai reglamentuoti užsieniečių įdarbinimą ir darbą Lietuvoje, įtvirtinant ypatingą jų darbo teisinį reguliavimą. Darbo tema buvo parinkta atsižvelgiant į tai, kad pastaruoju metu, besistengiant suderinti nacionalinę darbo teisę su Bendrijos teise, buvo priimta eilė naujų nacionalinių teisės aktų, tame tarpe ir užsieniečių darbo teisinio reguliavimo srityje, kurie yra verti nagrinėjimo. Galiojančio užsieniečių darbo reguliavimo teisinė bazė reikalauja detalesnio aptarimo dėl joje pastebimų naujų tendencijų, atsižvelgiant į aktualiausias įvykius bei planuojamus pasikeitimus. Atsirado naujų reiškinių, ypač laikinai atsiųstų dirbti Lietuvoje užsieniečių darbo reguliavimo sistemoje. Šiame darbe nuspręsta pateikti pastarųjų darbo teisinio reguliavimo analizę ryšium su tuo, kad paskutiniu metu ypatingas vaidmuo tenka Lietuvos teisei, reguliuojant komandiruojamų į Lietuvą paslaugų teikimo sistemoje darbuotojų darbo sąlygas, ko anksčiau Lietuvos įstatymai nenumatė. Faktiškai į Lietuvą laikinai dirbti atsiųsti darbuotojai patenka į Lietuvos darbo teisės veikimo sritį. Todėl jų darbo teisinis reguliavimas Lietuvoje – tai klausimas, vertas nagrinėjimo būtent šio darbo kontekste.

Tyrimo dalykas

Šio magistro darbo tyrimo dalyku laikytinas užsieniečių darbo santykių, atsirandančių įsidarbinimo, darbo sutarties vykdymo ir jos nutraukimo bei atvykstančių laikinai dirbti Lietuvoje darbuotojų darbo teisinis reguliavimas. Darbe yra nagrinėjami minėtos klausimus reglamentuojantys įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai, tarptautinės sutartys, Bendrijos reglamentai ir direktyvos bei kiti nacionaliniai ir tarptautiniai teisės aktai.

Tyrimo tikslas

Atsižvelgiant į tai, kad šio darbo tema yra labai plati, jos rėmuose nepretenduojama pateikti visų užsieniečių darbo teisinių santykių sričių teisinio reguliavimo analizės, tačiau atkreipiamas dėmesys į labiausiai su užsieniečių teisinio statuso specifika susijusius klausimus. Darbe siekiama pateikti užsieniečių įdarbinimo, darbo sąlygų užtikrinimo, darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo ypatumus bei reikšmingiausius aspektus, išskelti, autorės nuomone, probleminius klausimus, pateikti jų galimus sprendimų būdus.

Tyrimo uždaviniai

Siekiant tyrimo tikslo, sprendžiami sekantys uždaviniai:

- pateikti užsieniečių darbo teisinio reguliavimo ypatumus, apibūdinti šio reguliavimo paskirtį ir reikšmę;
- išanalizuoti užsieniečių įdarbinimo ir darbo teisinį reguliavimą per diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimo prizmę, atliekant lyginamąją darbuotojų iš ES valstybių narių ir trečiųjų valstybių įdarbinimo ir darbo sąlygų teisinio reguliavimo analizę, įvertinant diferencijuoto teisinio reguliavimo pagrįstumą bei tikslingumą;
- pateikti pagrindinių nacionalinių ir tarptautinių teisės aktų, rengiamų ir svarstomų teisės aktų projektų analizę, apibūdinant jų santykį;
- įvertinti garantuojamų užsieniečiams darbo sąlygų užtikrinimo lygį, atskleidžiant teisinio reguliavimo privalumus ir trūkumus;
- pateikti laikinai atsiųstų (komandiruočių) darbuotojų darbo Lietuvoje teisinio reguliavimo ypatumus, išryškinant komandiravimo instituto reguliavimo naujas tendencijas, atsižvelgiant į aktualijas, Lietuvos Respublikos vykdomą užsienio politiką paslaugų teikimo sistemoje;
- pateikiant galiojančio atsiųstų laikinai dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečių darbo teisinio reguliavimo analizę, atkreipti dėmesį į teisinio reguliavimo netikslumus, pateikti alternatyvius reguliavimo būdus.

Tyrimo šaltiniai

Tyrimo šaltiniais yra Lietuvos Respublikos įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai, Europos Sąjungos pirminės ir antrinės teisės aktai, teismų sprendimai, tarptautiniai susitarimai su trečiosiomis valstybėmis, nacionalinių ir Europos Sąjungos teisės aktų projektai ir aiškinamieji raštai, specialioji literatūra. Ruošiant darbą buvo naudojamos įvairiomis teisės aktų paieškos sistemomis, Lietuvos Respublikos Seimo, kitų Lietuvos

valstybinių institucijų duomenų bazėmis bei Europos Sąjungos teisės aktų paieškos sistema.

Tyrimo metodai

Siekiant šiame darbe iškeltų uždavinių išsprendimo, buvo pritaikyti sekantys tyrimo metodai:

- *sisteminės analizės* metodas padėjo apibūdinti teisinio reguliavimo, kaip visumos priemonių sistemą, jos elementų suderinamumą, leido pateikti skirtingas teisės mokslo atstovų nuomones, jas apibendrinant;
- *loginės analizės* metodo pagalba buvo siekiama pateikti apibendrintas pozicijas, įvertinus esamo teisinio reguliavimo nesuderinamumus, pateikti pasiūlymą, kuris atitiktų padėties aktualijas;
- *lyginamasis* metodas buvo naudojamas tiriant atskirų užsieniečių darbo teisinio reguliavimo specifinius bruožus, vertinant atskirus teiginius, formuojant savąją poziciją;
- *istorinis* metodas buvo panaudotas derinant su lyginamuoju, pateikiant esamo teisinio reguliavimo skirtumus nuo anksčiau galiojusio, istorinę atitinkamų klausimų reglamentavimo patirtį, išsiaiškinant galiojančio teisinio reguliavimo prielaidas, kas padėjo suprasti tam tikrų reiškinių vystymosi procesą;

Ruošiant darbą buvo naudojami ir kiti metodai, juos derinant tarpusavyje, siekiant išsamesnio tyrimo.

Mokslinio darbo naujumas

Ruošiant darbą, buvo pastebėta, kad, teisinėje literatūroje, analizuojant užsieniečių padėtį darbo teisės srityje, daugiausia kreipiamas dėmesys į klausimų, susijusių su laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijos mastu užtikrinimu, išsprendimą, nagrinėjant Europos Sąjungos darbuotojų teisių įtvirtinimą ir užtikrinimą. Tačiau, toli gražu, ne daug yra literatūros, kur būtų išnagrinėtas Lietuvoje galiojantis užsieniečių darbo teisinis reguliavimas. Šiuo klausimu teorijos ir praktikos Bendrijos ir Lietuvos Respublikos mastu analizę atliko T.Davulis. Tuo tarpu, dauguma leidinių yra skirti bendriems klausimams aptarti. Darbuotojų darbo teisinį reguliavimą kitų klausimų, susijusių su Bendrijos teise, nagrinėjimo kontekste nagrinėjo S.Žaltauskaitė-Žaliminė, A.Junevičius, W.Cairns, A.Tatham ir kiti autoriai.

Negalima pamiršti, kad darbuotojai gali atvykti dirbti ne tik iš Europos Sąjungos valstybių narių. Tuo tarpu, jų įdarbinimo ir darbo teisinio reguliuojam analizei beveik

neskirta dėmesio. Sutinkami vos keli straipsniai, skirti aptarti užsieniečių įdarbinimo tvarką (A. Šidlausko, M. Kriščiūno, B. Undzėno ir kitų). Šiame darbe išsamiau analizuojama trečiųjų valstybių piliečių galimybė įsidarbinti Lietuvoje, darbo sąlygų užtikrinimas bei darbo sutarčių sudarymo ir vykdymo specifika. Darbe buvo atlikta aktualiausių teisės aktų, reglamentuojančių užsieniečių įdarbinimo ir darbo sąlygas Lietuvoje, ryšium su Lietuvos Respublikos vykdoma skirtinga užsienio politika Europos Sąjungos valstybių narių ir trečiųjų valstybių atžvilgiu. Tokiu būdu, buvo kompleksiskai išnagrinėti klausimai, susiję su darbuotojų iš Europos Sąjungos ir trečiųjų valstybių teisiniu reguliavimu.

Be to, darbe yra pateikiama anksčiau neanalizuoto reiškinių, kaip komandiruojamų į Lietuvą paslaugų teikimo sistemoje užsieniečių darbo teisinio reguliavimo analizė, išryškunami specifiniai šio instituto reguliavimo bruožai, atkreipiant dėmesį į naujai numatyto reguliavimo privalumus ir trūkumus.

Praktinė darbo reikšmė

Sisteminis užsieniečių iš ES valstybių narių bei trečiųjų valstybių darbo teisinio reguliavimo pateikimas leidžia realiai įvertinti diferencijuotą šių valstybių darbuotojų teisės į darbą realizavimo galimybę, darbo sąlygų užtikrinimą, kuris tam tikrais atvejais galėtų būti diskutuotinas dėl savo pagrįstumo. Tam tikri darbe iškelti klausimai turėtų paskatinti teisės atstovus atlikti išsamesnes analizes, pateikiant nuomones dėl esamo teisinio reguliavimo, diskutuojant dėl jo privalumų ir trūkumų. Darbe atkreiptas dėmesys į tam tikrą užsieniečių darbo teisinio reguliavimo neužbaigtumą galėtų būti pagrindu diskusijoms darbe nagrinėtiems klausimams aptarti, kas padėtų lengviau orientotis bei vertinti ir analizuoti darbuotojų darbo teisinį reguliavimą vėlesnėms kartoms.

Darbo struktūra

Darbą sudaro įvadas, du pagrindiniai skyriai, analizuojant darbuotojų, įsidarbinančių pagal darbo sutartį Lietuvoje ir atvykstančių laikinai dirbti Lietuvos teritorijoje, darbo teisinį reguliavimą, bei išvados. Atsižvelgiant į diferencijuotą užsieniečių iš Europos Sąjungos ir trečiųjų valstybių įdarbinimo ir darbo teisinį reguliavimą, buvo nuspręsta, kad tikslinga atskirai išanalizuoti Europos Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių, Europos laisvosios prekybos asociacijos šalių ir Asocijuotų valstybių piliečių ir jų šeimos narių bei trečiųjų valstybių piliečių įdarbinimo ir darbo teisinį reguliavimą. Koks klausimų išskyrimas apsprendžia pirmojo darbo skyriaus struktūrą.

Darbo pabaigoje pateikiamas naudotos literatūros sąrašas bei santrauka.

I skyrius. Užsieniečių darbo, įsidarbinant pagal darbo sutartį Lietuvoje, teisinis reguliavimas

1. Užsieniečių darbo teisinio reguliavimo ypatumai ir reikšmė.

Šiuo metu, užsienietis, ketindamas užsiimti atitinkama ekonomine veikla Lietuvoje, gali įsidarbinti pagal darbo sutartį ar dirbti savarankiškai. Šiame darbe nagrinėjant būtent užsieniečių nesavarankiškojo, ar kitaip vadinamojo, samdomojo darbo teisinį reguliavimą Lietuvoje, norėčiau trumpai aptarti, kodėl reguliuojant šio pobūdžio darbą ypatingai pasireiškia valstybės vaidmuo, numatant specifinį atskirą reglamentavimą.

Samdomas darbas priskirtinas prie šiuolaikinės civilizacijos fundamentalių socialinių-ekonominių pagrindų¹. Ne vieną kartą teisinėje literatūroje yra pabrėžiama, kad darbo teisė reguliuoja būtent samdomų darbuotojų darbą². Taigi valstybės vaidmuo ypatingai pasireiškia reguliuojant šį darbą dėl kelių priežasčių. Visų pirma, samdomas darbas, vadinamas nesavarankišku darbu, yra darbo rinkos, priskirtinos valstybės reguliavimo sferai, objektas. Be to samdomas darbas visada yra atliekamas visuomeninių santykių rėmuose. Dėl šios aplinkybės valstybė yra priversta įsikišti į darbuotojų ir darbdavių santykius, nustatinėti atitinkamas darbuotojų teises ir garantijas, darbdavių socialinės-ekonominės valdžios ribas.

Teisinėje literatūroje kartais kalbama apie tai, kad darbą galima būtų laikyti darbo teisės dalyku, jeigu toks apibrėžimas nebūtų per platus ir todėl netikslus³. Teisės moksle yra nusistovėjęs darbo teisės reguliavimo objekto, kuris apima visuomeninius darbo santykius bei su jais susijusius teisinius santykius, apibrėžimas. Darbo santykiai bendriausiu požiūriu yra įvairūs santykiai, atsirandantys darbo procese, ir su jais susiję santykiai⁴. Taigi, kalbant apie darbo teisinį reguliavimą, tikslinga kalbėti apie darbo teisinių santykių, kurie atsiranda atliekant darbą ar yra glaudžiai su tuo susiję, teisinį reguliavimą. Tarp tokių pripažįstami santykiai, atsirandantys įdarbinant darbuotoją, vykdant darbo sutartį bei ją nutraukiant.

¹ МАВРИН, С.П.; ФИЛИППОВА, М.В.; ХОХЛОВ, Е.Б. *Трудовое право России*. Санкт-Петербург: Издательство юридического факультета Санкт-Петербургского университета, 2005, p. 6.

² ПІАЖКІЙУС, Viktoras. *Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 40.

³ ГРЕБЕНЩИКОВ, А.В.; МАВРИН, С.П.; ХОХЛОВ, Е.Б. *Курс Российского трудового права. Том 1. Часть общая*. Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского университета, 1996, p. 75.

⁴ *Cit. op. 2*, p. 41.

Kodėl gi būtent užsieniečių darbas reikalauja atskiro reglamentavimo, galima paaiškinti, akcentuojant kelis aspektus. Šį klausimą nagrinėjo B.Undzėnas, pabrėždamas, kad “pirma priežastis, dėl kurios būtinas specifinis užsieniečių darbo teisinis reglamentavimas – tai valstybės vidaus darbo rinkos apsauga. Leidžiant Lietuvoje neribotai įsidarbinti užsieniečiams tai, be abejo, turėtų įtakos tiek nedarbo lygiui, tiek darbo užmokesčio lygiui bei kitoms darbo rinkos charakteristikoms. Svarbu ir kitą – būtina ginti ne tik Lietuvos darbo rinką, bet ir pačius darbuotojus – užsieniečius. Asmenims, kurie nėra Lietuvos piliečiai, taip pat turi būti užtikrinama teisinė apsauga – būtina nustatyti taisykles, apsaugančias darbuotojus užsieniečius nuo galimo jų, kaip pigesnės darbo jėgos, išnaudojimo ir diskriminavimo. Kita vertus, visiškai uždrausti užsieniečiams dirbti Lietuvoje būtų netikslinga ir netgi žalinga. Todėl yra poreikis nustatyti specifines taisykles, reglamentuojančias užsieniečių įsidarbinimą ir darbą Lietuvos Respublikoje.”⁵

Su aukščiau pateiktais argumentais negalima nesutikti. Neatsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublika integravosi į Europos Sąjungą, bei dalyvauja tarptautiniuose santykiuose su trečiosiomis valstybėmis, jos vidaus rinka ne visiškai, bet lieka savarankiška, todėl turi būti apsaugota nuo neigiamų veiksnių, tačiau ne apribojant užsieniečių teisės atvykti ir dirbti Lietuvoje, bet tinkamai šiuos procesus reguliuojant. Tokiu būdu, bus garantuotos pagrindinės žmogaus teisės, tame tarpe ir įtvirtintos darbo teisėje, bei išlaikyta ekonominė pusiausvyra valstybės vidaus rinkoje.

Kalbant apie samdomus darbuotojus užsieniečius, Lietuvos Respublikoje, įstatymų leidėjas visų pirma, sutinkamai su vykdoma užsienio politika bendros rinkos rėmuose, įtvirtina užsieniečių pagrindines teises bei pareigas, įstatymuose nustatydamas jų teisinį statusą Lietuvoje. Teisinis užsieniečių darbo reguliavimas pasižymi tuo, kad ypatingai jų teisės į darbą realizavimo Lietuvoje procese pasireiškia valstybės dalyvavimas. Pradedant nuo to, kad valstybė nustato užsieniečių įdarbinimo tvarką, jų darbinį teisingumą, tai yra galėjimą turėti darbo teises ir pareigas Lietuvoje. Visuma išleidžiamų įstatymų ir juos papildančių teisės aktų bei tarptautinio pobūdžio sutarčių ir susitarimų, skirtų reglamentuoti užsieniečių padėtį Lietuvoje yra pagrindinė teisinė priemonė, reguliuojant užsieniečių įdarbinimą ir darbo sąlygas. Pažymėtina, kad Lietuvos teisė numato ištysą spektrą šaltinių, kurių nuostatos yra taikytinos reguliuojant užsieniečių darbą Lietuvoje. Tai yra ir nacionaliniai ir tarptautinio pobūdžio teisės aktai, sutartys ir susitarimai. Darbo temos atskleidimo eigoje bus daugiau ar mažiau aptariamas kiekvienas iš užsieniečio

⁵ UNDZĖNAS, Balys. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*. 2002, t. 25 (17), p.148–155.

darbą reguliuojančių teisės šaltinių. Valstybės dalyvavimas vykdant teisinį reguliavimą pasireiškia ir per institucijų sistemos sukūrimą, suteikiant šiom institucijoms bei jų pareigūnams atitinkamus įgaliojimus ir vykdant faktišką priežiūrą, bei kontrolę kaip įgyvendinamos bei taikomos jos nustatytos normos.

Kalbant apie užsieniečių darbo teisinio reguliavimo ypatumus, svarbu bendrai aptarti kokia yra užsieniečių teisinė padėtis darbo teisės srityje, toks yra jų darbinis teisnumas.

Pastebėtina, kad pirmieji žingsniai, įtvirtinant užsieniečių teisinį statusą, prilyginamą Lietuvos Respublikos piliečiams, jų teises ir pareigas Lietuvoje, tame tarpe ir darbo teisės srityje, buvo žengti dar iki Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – LR Konstitucija), įsigaliojimo, kai 1990 metais buvo priimti teisės aktai, įtvirtinantys užsieniečių galimybę atvykti ir įsidarbinti Lietuvos Respublikoje teritorijoje⁶. Minėtuose teisės aktuose buvo pabrėžiami užsieniečių lygiateisiškumo prieš įstatymus, diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimo principai, taikytini visų užsienio valstybės pilietybę turinčių darbuotojų atžvilgiu. Per visą užsieniečių teisinės padėties reglamentavimo vystymąsi, užsieniečiams Lietuvoje buvo pripažįstamos teisės užsiimti darbine veikla ir ryšium su tuo turėti atitinkamas socialines garantijas, tuo tarpu šios teisės įgyvendinimo teisinis reguliavimas varijavo.

Šiuo metu svarbiausiu nacionaliniu teisės šaltiniu, reglamentuojančiu užsieniečių teisinės padėties Lietuvos Respublikoje klausimus, įtvirtinančiu pagrindines užsieniečių teises ir pareigas bei numatančiu kitus teisės aktus, reguliuojančius jų teisinę padėtį Lietuvoje, yra 2004 m. balandžio 29 d. priimtas Įstatymas “Dėl užsieniečių teisinės padėties”⁷. Remiantis minėto įstatymo 2 straipsnio 32 punktu, užsieniečiu Lietuvoje pripažįstamas asmuo, kuris nėra Lietuvos Respublikos pilietis, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi kurios nors užsienio valstybės pilietybę, ar neturi jokios.

Aptariant konkrečiai užsieniečių teisės į darbą Lietuvoje įgyvendinimą, ypatingai svarbūs yra šio įstatymo III skyriaus penktasis skirsnis, reglamentuojantis užsieniečių darbą Lietuvos Respublikoje bei penktasis skyrius, skirtas Europos Sąjungos valstybių narių piliečių teisinės padėties Lietuvos Respublikoje reglamentavimui. Tokiu būdu, įstatymas yra bendrai taikomas ir užsieniečiams atvykstantiems iš ES valstybių narių ir iš trečiųjų valstybių siekiant įsidarbinti Lietuvos Respublikoje.

⁶ Lietuvos Respublikos Gyventojų užimtumo įstatymas // Valstybės žinios, 1990, Nr. 2-25; Lietuvos Respublikos 5statymas “Dėl užsieniečių teisinės padėties Lietuvos Respublikoje” // Valstybės žinios, 1991, Nr. 27-729; Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr.36-973.

⁷ Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.

Pastaruoju metu galima kalbėti apie skirtingą užsieniečių iš Europos Sąjungos valstybių narių bei trečiųjų valstybių teisinį statusą. Istorškai skirtingo užsieniečių iš Europos Sąjungos valstybių narių bei trečiųjų valstybių teisinio statuso įtvirtinimas siejamas su 1995 metais pasirašyta Europos sutartimi, steigiančia asociaciją tarp Europos Bendrijų bei jų Šalių Narių, iš vienos pusės, ir Lietuvos Respublikos, iš kitos pusės (toliau – Europos (Asociacijos) sutartis)⁸. 2001 metais Įstatymas “Dėl užsieniečių teisinė padėties”⁹ buvo papildytas nauju IX⁽¹⁾ skyriumi, pavadinimu “Užsieniečių, atvykstančių į Lietuvos Respubliką pagal Europos sutartį, teisinė padėtis”, nacionaliniame lygmenyje atskirus užsieniečių iš ES ir trečiųjų valstybių teisinio statuso reguliavimą, skirtingai reglamentuojant ir tam tikrus su darbo teise susijusius klausimus. Taigi, šiuo metu, minėtų atskirų grupių užsieniečių galimybės įsidarbinti ir dirbti Lietuvoje yra pakankamai diferencijuotos.

Skirtingas teisinis reguliavimas pasireiškia jau kalbant apie “darbuotojo” sąvokos apibrėžimą. Užsienietis, kaip ir Lietuvos pilietis, pripažįstamas darbuotoju, jeigu jis atitinka tam tikrus nacionalinėje teisėje numatytus kriterijus. Tai reiškia, kad yra taikytinos Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) nuostatos, kurios nurodo, kad darbuotoju pripažįstamas fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, už atlyginimą dirbantis pagal darbo sutartį, įsipareigojantis dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatyta darbo tvarkai. Tuo tarpu, “darbuotojo” sąvoka, kalbant apie laisvą darbuotojų judėjimą Bendrijos teisės prasme yra išaiškinta Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT).

Tokiu būdu, lemiamą reikšmę nustatant darbuotojų iš Europos Sąjungos valstybių narių teisinį statusą, turi Europos Sąjungos teisės aktai, tai yra juose įtvirtintos pagrindinės užsieniečių teisę ieškoti darbo ir dirbti reglamentuojančios nuostatos. Tuo tarpu atskirai reikia kalbėti apie asmenų iš trečiųjų valstybių teisinį statusą, jų galimybes įgyvendinti teisę į darbą Lietuvos Respublikoje teritorijoje. Pagrindinis vaidmuo, reguliuojant tokių asmenų teisę įsidarbinti ir dirbti Lietuvoje atitenka nacionalinei teisei, su tam tikromis išimtimis, numatytomis tarptautiniame ar tarpvalstybiniame darbuotojų darbo teisinio reguliavimo lygmenyje.

Svarbu pastebėti, kad užsieniečių darbo teisinio reguliavimo “šerdimi” galima laikyti diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimo principą. Kaip yra pabrėžiama teisės moksle, draudimas diskriminuoti dėl pilietybės reiškia draudimą diferencijuoti asmenų

⁸ Valstybės žinios, 1998, Nr. 11-266.

⁹ Valstybės žinios, 1998, Nr. 115-3236.

teisinę padėtį dėl pilietybės.¹⁰ Diskriminacijos draudimas visada yra šalia lygybės įteisinimo.¹¹ Kaip neretai pastebima, asmenų lygybė kartu yra tiek pagrindinė teisė savaime, tiek ir kitų pagrindinių teisių įgyvendinimo esminė sąlyga.¹²

Pastebėtina, kad asmenų, tame tarpe ir užsieniečių lygiateisiškumo principas yra Lietuvos Respublikoje įstatymiškai įtvirtintas ir turi būti gerbiamas. LR Konstitucijos 29 straipsnio nuostata pabrėžia visų asmenų lygybę prieš įstatymus, teismus, kitas valstybės institucijas ir pareigūnus. Svarbiausias teisės aktas, įtvirtinantis darbuotojų, tame tarpe ir užsieniečių, lygiateisiškumą yra DK, kurio ne vienoje nuostatoje yra pabrėžiamas diskriminacijos dėl pilietybės draudimas. Tačiau, Lietuvos įstatymų leidėjas visgi nustato tam tikrus papildomus reikalavimus užsieniečiams, kaip ES piliečiams bei jų šeimos nariams, taip ir trečiųjų valstybių piliečiams, ketinantiems atvykti ir dirbti Lietuvos teritorijoje. Gali kilti klausimas – ar diferencijuotas užsieniečių teisės į darbą įgyvendinimo reguliavimas negali būti traktuojamas kaip diskriminacija. Pažymėtina, kad remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo (toliau – LR KT) doktrina, įstatymo leidėjui visgi yra leidžiama visuomenės interesais bei remiantis objektyviomis priežastimis nustatyti diferencijuotą teisinį reguliavimą.¹³ Kaip pastebėjo I. Kiseliov, be abejo, kaip nebūtų stengiamasi laikytis tarptautinių lygiateisiškumo principų (...), tam tikri nelygybės požymiai užsieniečių teisinės padėties esant kitos valstybės teritorijoje atžvilgiu yra pastebimi.¹⁴ Vis dėlto lygybė pabrėžia vienodas galimybes, bet nevienodą realybę, nevienodą faktinę padėtį.¹⁵ Remiantis šiuo metu galiojančio užsieniečių teisinio reguliavimo analize, tuo galima bus įsitikinti.

Apibūdinant užsieniečių teisinį statusą Lietuvos Respublikoje, keli žodžiai pasakytini apie užsieniečių darbinį teisingumą Lietuvoje. Kaip yra numatyta DK 13 straipsnio 1 dalies 2 sakinyje, užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, gali turėti tokias pat darbo teises ir pareigas kaip ir Lietuvos piliečiai. Teisinėje literatūroje pabrėžiama, kad užsieniečiai, nuolat gyvenantys Lietuvoje, laikomi paprastais Lietuvos darbo rinkos dalyviais ir darbo santykių plotmėje

¹⁰ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 189.

¹¹ VIDRINSKAITĖ, Saulė. Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56 (48), p. 106-117.

¹² JARAŠIŪNAS, Egidijus. Asmenų lygybės principas, kaip teisės aktų konstitucingumo matas Lietuvos Respublikos konstitucinio teismo praktikoje. *Jurisprudencija*, 2004, t. 52 (44), p. 7-18.

¹³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas // Valstybės žinios, 1997, Nr. 40-977; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas. // Valstybės žinios, 1998, Nr. 100-2791.

¹⁴ КИСЕЛЁВ, И.Я.. *Международный труд*. Москва: Юристъ, 1997, p. 52.

¹⁵ ТИАЖКИУС, Викторас. *Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 74.

yra prilyginami Lietuvos piliečiams.¹⁶ Pagal šiuo metu susiklosčiusią padėtį, užsieniečiai ir asmenys be pilietybės, neturintys nuolatinės gyvenamosios vietos Lietuvos Respublikoje, nesinaudoja tokiu pačiu darbinio teisingumu kaip Lietuvos Respublikos piliečiai.¹⁷ Kaip pavyzdį galima būtų pateikti įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” nuostata, įtvirtinančią užsieniečių, kuriems nereikia turėti leidimo dirbti, sąrašą. Tarp pastarųjų yra užsieniečiai, turintys leidimą nuolat gyventi, tuo tarpu minėta išimtis galioja tik kai kurių užsieniečių, turinčių leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, atžvilgiu. Europos Sąjungos valstybių narių piliečių ir šeimos narių atžvilgiu minėtos DK 13 straipsnio nuostatos taikymas būtų nepagrįstas, atsižvelgiant į tai, kad įstodama į Europos Sąjungą, Lietuvos Respublikos įsipareigojo užtikrinti laisvą darbuotojų judėjimą tarp Europos Ekonominiai Erdvei priklausančių valstybių. Manytina, kad minėta DK 13 straipsnio nuostata yra taikytina diferencijuojant užsieniečių, atvykstančių iš trečiųjų valstybių bei turinčių leidimą nuolat ar laikinai gyventi Lietuvoje arba apskritai jo neturinčių, teisinį statusą. Tuo tarpu, Lietuvoje įsidarbinusių užsieniečių iš trečiųjų valstybių darbo reguliavimas nėra ypatingai nulemtas jiems suteikto leidimo gyventi pobūdžio.

Tam tikrų nacionalinių teisės nuostatų, įtvirtinančių užsieniečių teisinį statusą Lietuvoje trumpa apžvalga parodo, kad Lietuvos Respublikos įstatymo leidėjas numato skirtingą užsieniečių iš ES ir trečiųjų valstybių teisinį statusą, ypač teisės į darbą įgyvendinimo srityje. Papildomai įtvirtinamas skirtingas užsieniečių darbinis teisingumas, atsižvelgiant į buvimo Lietuvos Respublikoje pobūdį. Vėliau pamatysime, kaip gi pasireiškia tas skirtingas užsieniečių teisinės padėties įtvirtinimas, reguliuojant jų įdarbinimo bei darbo sąlygas Lietuvoje.

Apibendrinant, pastebėtina, kad kiekvienos šiuolaikinės valstybės, tame tarpe ir Lietuvos Respublikos, vienas iš jos ekonominės, socialinės, politinės galios rodiklių yra jos gyventojų užimtumo lygis, tinkamų, saugių darbo sąlygų užtikrinimas ir, svarbiausia, visuotinai pripažįstamus principus atitinkantis teisinis darbo reguliavimas. Darbo teisiniai santykiai – tai yra viena iš svarbiausių visuomeninių santykių sričių, kurios tinkamas reguliavimas yra ypatingai svarbus. Kaip teisingai pastebėjo V. Tiažkijus, būtent darbo įstatymų normomis įtvirtinamas reglamentavimas daugumai žmonių, kurie yra darbingi ir dirbantys, yra labai svarbus¹⁸. Be abejonės, darbo teisinių santykių tinkamas reglamentavimas svarbus ir užsieniečiams, kurie ketina įsidarbinti ir dirbti Lietuvoje.

¹⁶ *Cit. op. 5.*

¹⁷ *Cit. op. 15, p. 167.*

¹⁸ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas.* Vilnius: Justitia, 2005, p. 17.

Tokiu būdu, užsieniečių atskiro darbo teisinio reguliavimo ypatumas ir svarba pasireiškia dvejopai. Iš vienos pusės, Lietuvos valstybės darbo rinka yra jos nacionalinės politikos reikalas. Neatsižvelgiant į tai, kad ji negali būti atsiribojusi nuo tarptautinio ekonominių, socialinių, politinių tarptautinio pobūdžio santykių, įsijungiant į tarptautinę darbo rinką, išlieka poreikis apsaugoti savo vidinę ekonomiką, darbo rinką. Iš kitos pusės, Lietuvos Respublika, pripažindama užsieniečių teisę įsijungti į jos darbo rinką, turi ne deklaratyviai skelbti jiems taikomas garantijas, bet užtikrinti realiai palankias nediskriminuojančias įsidarbinimo ir tinkamas bei saugias darbo sąlygas.

2. ES piliečių ir jų šeimos narių įdarbinimo ir darbo teisinis reguliavimas

2.1. Įdarbinimo sąlygos ir tvarka pagal Bendrijos ir nacionalinę teisę

Šiuo metu, Lietuva, esanti Europos Sąjungos nare, yra įpareigota dalyvauti vieno iš fundamentaliųjų EB tikslų įgyvendinime - užtikrinti laisvą darbo jėgos judėjimą, panaikinti bet kokią valstybių narių darbuotojų diskriminaciją dėl jų pilietybės, kai tai susiję su įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitomis darbo ir užimtumo sąlygomis. Tokiu būdu, prioritetinėmis kryptimi, užtikrinant laisvą darbuotojų iš Europos Sąjungos valstybių narių judėjimą, tapo garantijų jiems laisvai įsidarbinti, dirbti tinkamomis darbo sąlygomis, gaunant teisingą atlyginimą, nediskriminuojant užsieniečių pilietybės pagrindu, įtvirtinimas.

Pastaruoju metu teisinėje literatūroje labai dažnai pabrėžiama Bendrijos teisės reikšmė Lietuvos nacionaliniam teisinių santykių reguliavimui, kuri pasireiškia per ypatingą ES teisės normų bruožą – tai yra joms būdingą *viršenybę valstybių narių nacionalinės teisės normų atžvilgiu, taip pat jų tiesioginį veikimą ir tiesioginį taikymą visose valstybėse narėse*.¹⁹ Kaip yra nurodyta 2004 m. liepos 13 d. Konstituciniame akte „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“²⁰, „Europos Sąjungos teisės normos yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Jeigu tai kyla iš sutarčių, kuriomis grindžiama Europos Sąjunga, Europos Sąjungos teisės normos taikomos tiesiogiai, o teisės normų kolizijos atveju jos turi viršenybę prieš Lietuvos Respublikos įstatymus ir kitus teisės aktus“. Viršenybės ir tiesioginio taikymo principas taikytinas kaip pirminės teisės, taip ir EB institucijų išleistų antrinės teisės tam tikrų aktų

¹⁹ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 117-124.

²⁰ Valstybės žinios, 2004, Nr. IX-2343.

atžvilgiu. Papildomai, pastebėtina, kad nemažą reikšmę turi fakultatyvaus pobūdžio aktai, įtvirtinantys bendrus principus. Paminėtini 1961 m. spalio 18 d. Europos socialinė chartija, 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių Chartija. Minėtuose dokumentuose yra įtvirtintos pagrindinės darbuotojų teisės. Tokiu būdu, nagrinėjant užsieniečių darbo teisinį reguliavimą Lietuvoje, šalia nacionalinės teisės yra svarbu pateikti ir Bendrijos teisės analizę.

Dar 1995 metais pasirašytoje Europos (Asociacijos) sutartyje, buvo įtvirtintos tam tikros nuostatos, skirtos reguliuoti darbo jėgos judėjimą (IV skyrius (Sutarties 37-43 str.), bei derinti nacionalinę teisę su Bendrijos normomis (Sutarties 69-71 str.). Europos (Asociacijos) sutarties 37 straipsnio nuostatos buvo reikšmingos dėl diskriminacijos draudimo darbo sąlygų, darbo užmokesčio ir atleidimo iš darbo srityje²¹.

Kalbant apie darbuotojų garantijų EB teisėje įtvirtinimą, pabrėžtinos sekančios EB sutarties²² nuostatos. Visų pirma, svarbi bendra EB 12 (buv. 6) straipsnio nuostata, pagal kurią draudžiama bet kokia diskriminacija dėl priklausymo vienai ar kitai valstybei. EB sutartyje, yra numatyta ir eilė kitų normų, įtvirtinančių darbuotojų laisvę įsidarbinti kitoje valstybėje narėje, tame tarpe ir Lietuvoje, teisę joje dirbti. Tai yra 39 (buv. 48) straipsnis, apibūdinantis darbuotojų judėjimo laisvės turinį, pabrėžiant, kad įdarbinimo atžvilgiu panaikinama bet kuri valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės. EB institucijos yra kompetentingos nustatyti priemonės, reikalingas darbuotojų judėjimo laisvei, įgyvendinti (EB sutarties 40 (buv. 49) straipsnis).

Vienas svarbiausių teisės aktų darbuotojų-migrantų teisėms įtvirtinti yra 1968 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje²³. Šis aktas yra reikšmingas, visų pirma tuo, kad įtvirtina fundamentalias užsienio valstybių darbuotojų teises laisvai, nepatiriant nepagrįstos diskriminacijos pilietybės pagrindu ieškotis darbo, įsidarbinti, dirbti pagal darbo sutartis bei gauti už tai atlyginimą bet kurioje valstybės narės teritorijoje, kaip ir pastarosios valstybės piliečiai. Reglamento (EEB) Nr. 1612/68 svarba pasireiškia dar tuo, kad Lietuvos Respublikoje jo nuostatos yra privalomos ir turi būti tiesiogiai taikomos.

Remiantis Reglamento (EEB) Nr. 1612/68 1 straipsnį, valstybių narių piliečiams turi būti suteiktos ne mažiau palankios sąlygos įsidarbinti Lietuvoje negu jos piliečiams. Visi valstybės narės piliečiai, nepriklausomai nuo jų gyvenamosios vietos, turi teisę dirbti ir ieškoti darbo Lietuvoje teritorijoje pagal įstatymų ir kitų teisės aktų dėl įdarbinimo,

²¹ Žr. plačiau *Cit. op.* 19, p. 76-91.

²² Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.

²³ OL, 1968 L 257, p. 2.

reglamentuojančių Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimą, nuostatas. Užsienietis iš kitos valstybės narės turi tokią pačią pirmumo teisę užimti laisvas darbo vietas Lietuvos Respublikos teritorijoje, kaip ir jos piliečiai. Be to, tokie asmenys gali keistis prašymais dėl įdarbinimo ir pasiūlymais įsidarbinti, taip pat gali sudaryti ir vykdyti darbo sutartis (Reglamento (EEB) Nr. 1612/68 2 straipsnis). Remiantis Reglamento (EEB) Nr. 1612/68 3 straipsnį, negali būti nustatytos jokios papildomos sąlygos užimti laisvas darbo vietas, kaip antai administracinio pobūdžio suvaržymai, ribotas darbo vietų, skirtų užsieniečiams užimti, skaičius, speciali priėmimo į darbą tvarka, ribojimai pasinaudoti įdarbinimo tarnybų pagalba, bei įdarbinimas neturi priklausyti nuo medicininio, profesinio ar kitų kriterijų, jeigu jie pagrįsti diskriminacija dėl pilietybės ir panašiai.

Pastebėtina, kad pati EB teisė leidžia numatyti tam tikras išimtis, ar papildomas sąlygas užsieniečiams įsidarbinti, kai kalba eina apie specifinį darbo pobūdį. Pavyzdžiui, kai būtina pateikti žinias apie tam tikros kalbos mokėjimą (Reglamento 3 str. 2 d.), arba išlaikyti profesinį testą (Reglamento 6 str. 2 d.), arba kai darbas yra reglamentuojamas viešosios teisės (Reglamento 8 str. 1 d.). Kaip pastebėjo A.Tatham, kalbos reikalavimai yra leidžiami ryšium su aiškia nacionaliniuose įstatymuose įtvirtinta politika išlaikyti bei remti kalbos, kuri yra viena iš priemonių išreikšti nacionalinį identitetą ir kultūrą, vartojimą, su sąlyga, kad tokie reikalavimai nebūtų neproporcingi jais siekiamais tikslams²⁴. Papildomai, kaip pastebėjo W. Cairns, cituodamas ETT bylą, toks kalbinis reikalavimas turi būti taikomas visiems pareiškėjams, nepriklausomai nuo jų pilietybės.²⁵ EB lygmeniu yra pripažįstama galimybė riboti laisvą darbuotojų judėjimą tik viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos sumetimais (EB sutarties 39 (buv. 47) str. 3 d.) Tokiu būdu, bet kokie draudimai ar papildomi reikalavimai užsieniečiams įsidarbinti Lietuvoje yra galimi tik išimtinai EB teisės nustatytais atvejais. Kitaip, kalbant apie darbo teisinių santykių reguliavimą, tiesiog būtų paneigtas Bendrijos, kaip vieningos teisinės sistemos, vienas iš tikslų – suderinti, pagal galimybes suvienodinti, valstybių narių teisės aktų, reglamentuojančių užsieniečių įdarbinimo bei darbo sąlygas, nuostatas.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad EB teisės veikimas išplečiamas ir valstybių narių piliečių šeimos narių atžvilgiu, suteikiant jiems “išvestines” darbuotojų judėjimo laisvės teises.²⁶ Kalbant konkrečiai apie jų teisę dirbti, tai remiantis Reglamento 1612/68 11 straipsnio nuostata, valstybės narės piliečio šeimos nariams, o konkrečiau sutuoktiniui ir

²⁴ TATHAM, Allan. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 163.

²⁵ CAIRNS, Walter. *Europos Sąjungos teisės įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 213.

²⁶ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 196.

vaikams iki 21 metų amžiaus arba jo išlaikytiniams, suteikta teisė imtis bet kokios veiklos kaip bet kuris tos valstybės narės teritorijoje dirbantis asmuo. Pastebėtina tai, kad minėta teisė tokiems asmenims suteikiama neatsižvelgiant į tai, ar jie yra kurios nors valstybės narės piliečiai.

Taigi, remiantis EB sutarties bei minėto Reglamento Nr. 1612/68 nuostatomis kaip valstybės narės piliečiai, taip ir jų tam tikri šeimos nariai gali laisvai pasinaudoti teise atvykti siekiant įsidarbinti Lietuvos Respublikoje. Minėtos nuostatos pripažįstamos svarbiu teisiniu pagrindu užtikrinant užsieniečių iš kitų valstybių narių galimybes lygiai su Lietuvos piliečiais dalyvauti įsidarbinimo procesuose bei reikalauti jų teisių pripažinimo ir gynimo, jeigu kiltų įtarimas, kad jiems nesuteikiamos tokios pat sąlygos sudaryti darbo sutartį su Lietuvos darbdaviu.

Aukščiau aptartos Bendrijos teisės nuostatos, įtvirtinančios užsieniečių iš valstybių narių laisvę įsidarbinti Lietuvos Respublikoje, kaip vienoje iš valstybių narių, yra labai reikšmingos. Pagal bendrą taisyklę, nacionalinė teisė negali prieštarauti EB teisei. Aktualu aptarti kaip gi iš tikrųjų Lietuvos Respublika užtikrina užsieniečių iš kitų valstybių narių Bendrijos sutartimi ir antrinės teisės garantuojamą laisvę lygiais su Lietuvos piliečiais pagrindais dalyvauti įsidarbinimo procesuose Lietuvoje.

Lietuvos nacionaliniuose teisės aktuose yra įtvirtinta eilė bendrojo pobūdžio nuostatų, įtvirtinančių lygiateisiškumo principą. Remiantis įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” 3 straipsniu, užsieniečiai Lietuvos Respublikoje turi tas teises ir laisves, kurias numato LR Konstitucija, tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos įstatymai ir Europos Sąjungos teisės aktai. LR Konstitucijoje yra kalbama apie tai, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą (48 str. 1 d), kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs (29 str. 1 d.). Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas padarė labai reikšmingą žingsnį, Darbo kodekse įtvirtindamas diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimą, taikytiną darbo santykiams, tame tarpe ir įdarbinimo, kaip bendrąjį lygiateisiškumo principą (DK 2 str. 4 d.) bei numatė specialią nuostatą, kuria remiantis draudžiama atsisakyti priimti užsienietį į darbą dėl jo pilietybės (DK 96 str. 1 d. 1 p.). Komentuojant DK 2 straipsnio 4 dalį buvo pabrėžta, kad diskriminacija yra draudžiama visais darbo teisinių santykių susiformavimo etapais²⁷, tame tarpe ir įdarbinant. Tai yra akivaizdus ketinimas užkirsti kelią diskriminacijai dėl pilietybės, užtikrinant užsieniečių teisę ginčyti atsisakymą juos priimti į tam tikrą darbą, kai tai buvo diskriminacijos draudimo principo pažeidimo pasekmė (DK

²⁷ BUŽINSKAS, G. et al. *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. Pirmas tomas*. Vilnius: Justitia, 2003. p. 27-28.

96 str. 2 ir 3 dalys). Tokiu būdu, jeigu užsienietis ketina įsidarbinti Lietuvoje, jam turi būti suteiktos tokios pat sąlygos įsiregistruoti Darbo biržoje, naudotis įdarbinimo tarnybų paslaugomis, pateikti pareiškimą įsidarbinti kaip Lietuvos piliečiams, dalyvauti atrankose, jeigu tokios surengtos ir Lietuvos piliečiams į atitinkamas pareigas. Galiausiai, užsienietis turi teisę tarp visų pretendentų būti vertinamas pagal jo profesinius sugebėjimus, išsilavinimą, kvalifikaciją ar kitus kriterijus, taikomus ir Lietuvos piliečiams, neatsižvelgiant į pilietybę.

Teorijoje ir praktikoje neretai iškyla klausimas kaip nustatyti ribą tarp diferenciacijos, kuri gali būti pateisinama, ir diskriminacijos, kuri yra draudžiama. Kaip jau anksčiau buvo pastebėta, diferencijuotas teisinis reguliavimas nelaikytinas diskriminacija, jeigu gali būti pateisintas objektyviomis priežastimis ar visuomenės interesais. DK 2 straipsnio 4 dalies komentare buvo pastebėta, kad lygiateisiškumo principas nereiškia, kad skirtingų sąlygų taikymas ar tapačių santykių skirtingas reglamentavimas yra apskritai uždraustas, tačiau jis galimas tik esant objektyvioms ir pagrįstoms priežastims. Diskriminacija neturi būti laikomas visoks išskyrimas, apribojimas ar panašumo teikimas, jeigu tai yra susiję su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais (pvz. profesine kvalifikacija)²⁸. Tokiu būdu, tam tikrų objektyvių reikalavimų užsieniečiams įsidarbinant nustatymas, negali būti traktuojamas kaip diskriminacija jų pilietybės pagrindu. Kaip pavyzdžiui, pačioje EB teisėje neuždraustas reikalavimas – kalbos mokėjimas. Negalima nesutikti su nuomone²⁹, kad, pavyzdžiui, ES piliečiui dalyvaujant atrankoje į tam tikras pareigas su Lietuvos piliečiais, atsisakymo jį priimti į darbą pagrindu nebūtinai gali būti jo pilietybė. Jis tiesiog gali turėti nepakankamą kvalifikaciją ir išsilavinimo lygį. Tačiau tokiais atvejais būtų ypatingai svarbu įvertinti visas faktines aplinkybes, nustatant realią atsisakymo įdarbinti priežastį.

Teisinėje literatūroje yra nuolat akcentuojama tai, kad diskriminacija įsidarbinant gali pasireikšti ne tik tiesiogiai, bet ir gali būti paslėptoji. Be to, egzistuoja nuomonė, kad reikėtų drausti kiekvieną priimančios valstybės vykdomą laisvo darbuotojų judėjimo apribojimą, ne tik diskriminuojančio pobūdžio kliūtis³⁰. Pavyzdžiui, kai nacionalinė nuostata nebus diskriminuojančio pobūdžio, tai yra vienodai taikytina ir vietiniams piliečiams, tačiau sudarys kliūtis pasinaudoti laisvu darbuotojų judėjimu, kaip antai, įpareigojant užsienietį turėti nacionalinį diplomą. Praktiškai galima įsivaizduoti nebaigtinį sąrašą įvairiausių formalumų, kuriuos galima būtų traktuoti kaip netiesioginę

²⁸ *Cit. op.* 27, p. 28.

²⁹ *Cit. op.* 26, p. 215-216.

³⁰ Žr. plačiau DAUKŠIENĖ, Inga. Laisvas darbuotojų judėjimas – diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 44(36), p. 37–50.

diskriminaciją ar nediskriminuojantį apribojimą. Visada turi būti laikomasi atitinkamais protingumo kriterijais, kad objektyviai galėtų būti pateisintas vienas ar kitas reikalavimas, numatytas ketinančio įsidarbinti Lietuvoje užsieniečio atžvilgiu.

Šiuo metu galiojantis Įstatymas “Dėl užsieniečių teisinės padėties” yra orientuotas į išipareigojimų, susijusių su EB pirminėje ir antrinėje teisėje įtvirtinto darbuotojų laisvo judėjimo įgyvendinimu, vykdymą. Minėto įstatymo V skyrius skirtas atkirai nuo trečiųjų valstybių piliečių reguliuoti Europos Sąjungos valstybių narių piliečių bei jų šeimos narių teisinę padėtį Lietuvoje, reglamentuojant ir tam tikrus su įsidarbinimu susijusius klausimus.

Užsienietis, kuris yra vienos iš Europos Sąjungos valstybės narės pilietis, ieškantis darbo arba ketinantis užsiimti teisėta veikla Lietuvos Respublikoje, gali būti joje iki 6 mėnesių per pusę kalendorinių metų, skaičiuojant nuo pirmosios atvykimo į Lietuvos Respubliką dienos. Jeigu ES valstybės narės pilietis ketina gyventi ir dirbti Lietuvos Respublikoje pagal darbo sutartį ilgiau nei 3 mėnesius per pusę kalendorinių metų, jis privalo gauti Europos Bendrijų valstybės narės piliečio leidimą gyventi Lietuvos Respublikoje (toliau – EB leidimas gyventi).

Svarbiausia nuostata, suteikianti ES valstybių narių piliečiams palankesnę galimybę įsidarbinti Lietuvoje, yra įtvirtinta Įstatymo 103 straipsnyje, t.y. Europos Sąjungos valstybės narės piliečių, kurie ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, atleidimas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti. Iš tikrųjų, jau 2001 metais Įstatymas “Dėl užsieniečių teisinė padėties” buvo papildytas nauju IX⁽¹⁾ skyriumi, panaikinus pareigą įsigyti leidimą dirbti Europos Sąjungos valstybės narės piliečiams ir jų šeimos nariams, kurie ketino dirbti Lietuvos Respublikoje pagal darbo sutartį. Tokiu būdu, ES valstybių narių piliečiams jau tuo metu buvo palengvinta galimybė patekti į Lietuvos Respublikos darbo rinką.

Pastebėtina, kad nuostatų, reglamentuojančių valstybių narių piliečių atvykimo ir įsidarbinimo tvarką veikimas išplečiamas ir to piliečio šeimos nariams. Kaip yra numatyta galiojančio Įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” 103 straipsnyje, Europos Sąjungos valstybės narės piliečių šeimos nariams, kurie ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, nereikia įsigyti leidimo dirbti. Ypatumas yra tas, kad tokie šeimos nariai net gali būti trečiųjų valstybių piliečiais, tačiau jiems bus taikomas analogiškas, kaip valstybės narių piliečiams režimas.

Pastebėtina, kad nacionaline nuostata yra praplečiamas Europos Sąjungos valstybės narės piliečio šeimos narių, galinčių atvykti su Europos Sąjungos piliečiu ir dirbti Lietuvoje ratas, palyginus su Reglamento 1612/68 11 straipsnio nuostata. Tai yra ne tik jo

sutuoktinis, vaikai iki 21 metų amžiaus arba jo išlaikytiniai, bet tai gali būti ir asmuo, sudaręs partnerystės sutartį, sutuoktinio arba asmens, sudariusio partnerystės sutartį, vaikai (įvaikiai) iki 21 metų bei Europos Sąjungos valstybės narės piliečio sutuoktinio ar asmens, sudariusio partnerystės sutartį, išlaikomi giminaičiai pagal tiesiąją aukštutinę liniją. Kita vertus, teisinėje literatūroje, analizuojant Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) praktiką, pastebėta, jog dėl sutuoktinių statuso ETT yra aiškiai pasakęs: „sutuoktinis” reiškia asmenį, susituokusį su dirbančiuoju, o ne jo sugyventinį.³¹ Iš tikrųjų, kalbant apie šeimos narius, atkreiptinas dėmesys į 2004 m. balandžio 29 d. priimtą Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvą 2004/38/EB³², kuria remiantis nuo 2006 m. balandžio 30 d. turėtų būti naikinami Reglamento (EEB) Nr. 1612/68 10 ir 11 straipsniai, kurie kaip tik ir kalba apie ES piliečių šeimos nariu. Remiantis minėta Direktyva, „šeimos narys“ turėtų reikšti ir registruotą partnerį, jei priimančiosios valstybės narės teisė traktuoja registruotą partnerystę kaip lygiavertę santuokai. Klausimas, kaip minėta Direktyva galėtų panaikinti Reglamento (EEB) Nr. 1612/68 nuostatas arba kažkaip jas keisti. Pažymėtina, kad Reglamento nuostatų pakeitimas Direktyva turėtų neigiamų pasekmių, įtvirtinant ES piliečių šeimos narių teises dirbti, kadangi, skirtingai nuo Reglamento, kuris yra tiesiogiai taikytinas aktas, Direktyvos dar turi būti perkeltos į nacionalinę teisę. Tačiau tai nėra šio darbo nagrinėjimo dalykas, todėl nesigilinsime į jį. Tiesiog pastebėtina, kad atsižvelgiant į tai, jog tam tikrose užsienio valstybėje yra įtvirtinta teisė sudaryti partnerystės sutartis šeimos susikūrimo tikslais, Lietuvos įstatyme numatyta nuostata, leidžianti ne tik valstybės narės piliečio sutuoktiniui, bet ir su juo sudariusiam partnerystės sutartį asmeniui atvykti gyventi pas Lietuvos teritorijoje dirbantį Europos Sąjungos pilietį ir įsidarbinti Lietuvoje yra paaiškintina tuo, kad nebūtų išskiriama šeima ir papildomai, tai nebūtų priežastimi apribojant Europos Sąjungos piliečio įsidarbinimo Lietuvoje laisvę, sumažinant darbo Lietuvoje patrauklumą.

Kita vertus, skirtingai negu valstybių narių piliečiai, jų šeimos narių buvimas ir įsidarbinimo galimybė priklauso nuo valstybės narės piliečiui taikytinų teisių bei garantuojamų laisvių. Kaip pabrėžė A.Tatham, dirbančiųjų šeimų narių teisės kyla išimtinai dėl jų ryšio su dirbančiuoju³³. Turima omeny tai, kad šeimos nariai turi teisę pasinaudoti laisve dirbti be leidimo Lietuvos Respublikoje tik laikotarpiu, kol gyvena kartu su Europos Sąjungos piliečiu Lietuvos Respublikoje. Tik išimtiniais atvejais, ES piliečio šeimos nariams išlieka savarankiška teisė pasilikti ir dirbti Lietuvoje. Tuo tarpu, jeigu Europos Sąjungos piliečio šeimos narys pats turi Europos Sąjungos pilietybę, jis

³¹ TATHAM, Allan. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999. p. 171-172.

³² OL, 2004 L 158, p. 77.

³³ *Cit. op.*, 31, p. 157.

gali naudotis darbuotojų judėjimo laisve savarankiškai, ir įgyvendinti su tuo susijusias teises dirbti Lietuvoje nepriklausomai nuo kito asmens.

Atkreiptinas dėmesys, kad tai, jog buvo panaikinta pareiga valstybių narių piliečiams ir jų šeimos nariams įsigyti leidimą dirbti yra vertintina teigiamai, tačiau Įstatymo "Dėl užsieniečių teisinės padėties" 99 straipsnis numato jų pareigą gauti leidimą gyventi. Ar palikus galioti nacionalines nuostatas, įpareigojančias Europos Sąjungos piliečius gauti leidimą gyventi, nevaržo jų atvykimą tikslu įsidarbinti Lietuvos Respublikoje? Labai dažnai, analizuojant ETT praktiką, yra pabrėžiama, kad EB sutarties 39 straipsnio nuostatų pažeidimą sudarytų priemonės, trukdančios darbuotojui ieškoti nesavarankiško darbo kitoje valstybėje narėje(...) ³⁴. Jau buvo minėta nuomonė, kad reikėtų drausti kiekvieną priimančios valstybės vykdomą laisvo darbuotojų judėjimo apribojimą. ³⁵ Manytina, kad įpareigojimas įsigyti leidimą gyventi Europos Sąjungos piliečiams laikytinas nepagrįstu formalumu ir jo turėtų būti atsisakyta.

Svarbu pažymėti, kad pastaruoju metu vyko nemažai diskusijų šio klausimu ir dėsninga to pasekmė – šiuo metu svarstomas Įstatymo "Dėl užsieniečių teisinės padėties" tam tikrų nuostatų pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas ³⁶. Nemažai pakeitimų numatoma ir skyriuje, kurio nuostatos reglamentuoja Europos Sąjungos valstybių narių piliečių teisinę padėtį. Remiantis Projekto nuostatomis, valstybių narių piliečiams nebebus išduodami jokie leidimai gyventi, tokie piliečiai atvykę gyventi į Lietuvos Respubliką ilgiau nei trys mėnesius per pusę metų privalės tik deklaruoti savo gyvenamąją vietą Lietuvos Respublikoje ir gaus atitinkamą pažymą, o jų šeimos nariams, kurie nėra Europos Sąjungos valstybės narės piliečiai, bus išduodami Europos Sąjungos valstybės narės piliečio šeimos nario leidimai gyventi, (projekto 1, 32–40 str.). Šiais pakeitimais siekiama suderinti nacionalines nuostatas su 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB ³⁷, kurioje yra numatyta, kad leidimo gyventi šalyje kortelės reikalavimas turėtų būti taikomas tik Sąjungos piliečių šeimos nariams, kurie nėra valstybės narės piliečiai, jei jie pasilieka gyventi šalyje ilgiau kaip tris mėnesius. Tikėtina, kad minėto pakeitimo priėmimas palengvins užsieniečių iš Europos Sąjungos valstybių narių įsidarbinimo teisės realizavimą, be administracinio pobūdžio suvaržymų, ir padarys teisę atvykti ir dirbti Lietuvos Respublikoje patrauklesne.

³⁴ VADAPALAS, Vilenas., et al. *Europos Sąjungos teisė ir Lietuva*. Vilnius: Justitia, 2002. p. 295.

³⁵ *Cit. op.*, 30.

³⁶ 2006 m. sausio 20 d. Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 3, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei priedo pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas. Nr. XP-1062.

³⁷ OL, 2004 L 158, p. 77.

2.2. Darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo teisinis reguliavimas

2.2.1. Darbo sutarties sudarymas

Kaip ir su Lietuvos Respublikos piliečiu, sudarydamas darbo sutartį su užsieniečiu, darbdavys yra įpareigotas pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą (DK 99 str. 4d.). Ši pareiga yra numatyta ir Tarybos Direktyvoje 91/533/EEB³⁸. Joje yra įtvirtintas platesnis sąrašas aplinkybių, apie kurias turi būti informuotas darbuotojas. Tuo tarpu, Lietuvos įstatymų leidėjas numatė palankesnes darbuotojams nuostatas, įpareigodamas darbdavius informuoti darbuotojus visada, nepriklausomai nuo darbo pobūdžio ar jo trukmės, bei apie privalomas ir būtinas darbo sąlygas informuoti jau darbo sutarties sudarymo metu.

Anksčiau buvo atkreiptas dėmesys į tai, kad neigiamai vertintinas pareigos ES valstybių narių piliečiams įsigyti leidimą gyventi Lietuvoje įtvirtinimas. Pagal šiuo metu galiojančio Įstatymo "Dėl užsieniečių teisinės padėties" 102 straipsnį, EB leidimas gyventi Europos Sąjungos valstybės narės piliečiams įforminamas penkeriems metas. Tam tikra prasme tai gali įtakoti sudaromos darbo sutarties su tokiu darbuotoju pobūdį. Neatsižvelgiant į tai, kad leidimai dirbti ES piliečiams neišduodami, jų buvimo Lietuvoje laikotarpis yra formaliai apribojamas. Tokiu būdu, iš anksto gali būti apsprendžiamas darbo sutarties terminas, eliminuojant galimybę sudaryti neterminuotas darbo sutartis. Iš kitos pusės, toks teisės normų aiškinimas būtų per griežtas. Iš pirmo žvilgsnio susidaro įspūdis, kad, numatant pirminio leidimo gyventi apibrėžtą penkerių metų laikotarpį, sumenkinama užsieniečių teisė įsidarbinti neterminuotai. Tačiau, negalima pamiršti, kad šiuo metu EB sutarties ir Reglamento (EEB) Nr. 1612/68 nuostatos, įpareigojančios suteikti valstybių narių piliečiams ne mažiau palankias sąlygas įsidarbinti kitos valstybės narės teritorijoje, yra privalomos ir tiesiogiai taikytinos Lietuvoje. Tokiu būdu, Europos Sąjungos piliečiui bei jo šeimos nariui turi būti suteikta tokia pat galimybė įsidarbinti ir dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiui. Tuo tarpu, nacionalinės nuostatos, numatančios leidimo gyventi apribotą terminą, aiškinimas kaip leidžiančios sudaryti su ES piliečiu ar jo šeimos nariu tik terminuotą darbo sutartį, leidžia pripažinti šią nacionalinę nuostatą prieštaraujančią Bendrijos teisei, kadangi ji netiesiogiai diskriminuoja kitų valstybių narių piliečius. Kaip jau buvo pabrėžta, negali būti leidžiama jokia diferenciacija, kurią negalima būtų pateisinti nuo pilietybės nepriklausančiomis

³⁸ OL, 1991 L 288, p. 32.

aplinkybėmis. Panašiu klausimu dėl terminuotų darbo sutarčių, sudaromų su kitų valstybių narių piliečiais, pasisakė ir ETT³⁹.

Manychiau, siekiant pilnutinai įtvirtinti ES piliečių Bendrijos teisės garantuojamas teises bei laisves, įstatymo leidėjas turėtų kuo greičiau panaikinti aukščiau aptartą formalumą įgyti leidimą gyventi. Pastebėtina, kad šio tikslo jau siekiama, svarstant Įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” pakeitimus.

2.2.2. Darbo sąlygų įtvirtinimas bei jų teisinis reguliavimas.

Darbuotojų judėjimas tarp valstybių narių, įsidarbinant kitoje valstybėje narėje pasireškia tuo, kad jų atžvilgiu visur bus taikoma EB teisė, reglamentuojanti darbuotojų judėjimo laisvę bei kitas su tuo susijusias teises. Tuo pačiu užsienietis, atvykęs iš kitos valstybės narės ir įsidarbinęs Lietuvos Respublikos teritorijoje, laikantis joje nustatytos tvarkos, kartu patenka ir į Lietuvos Respublikos darbo teisės, kuri pripažįsta ištįsą spektrą šaltinių, taikytinų reguliuojant užsieniečių darbą Lietuvoje, veikimo sritį.

Geresnė darbo sąlygų kokybė - tai vienas iš pagrindinių veiksnių, skatinančių žmones vykti į kitas šalis.⁴⁰ LR Konstitucijoje yra kalbama apie tai, kad kiekvienas žmogus turi teisę, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (48 str. 1 d.). Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas (49 str. 1 d.). Pagrindiniu, darbo teises, tame tarpe ir užsieniečių, įdarbintų Lietuvos Respublikoje, įtvirtinančiu nacionaliniu šaltiniu laikytinas Darbo kodeksas. Minėtas aktas yra reikšmingas, visų pirma, tuo, kad įtvirtina nediskriminavimo dėl pilietybės principą (DK 2 str. 1 d. 4 p.), taikomą reglamentuojant darbo santykius, susijusius su DK ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. DK normos įpareigoja darbdavius užtikrinti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas savo darbuotojams (DK 191 str. ir 260 str. 1 d.). Tokiu būdu, nepriklausomai nuo pilietybės, teisėtai Lietuvos Respublikoje įdarbintam užsieniečiui turi būti sudaromos lygiai tokios pačios tinkamos ir saugios bei sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, mokamas teisingas atlyginimas, bei taikomos kitos su jo darbine veikla susijusios teisės ir garantijos.

³⁹ ETT 1993 m. spalio 20 d. sprendimas byloje Nr. C-272/92 *Maria Chiara Spotti & Freistaat Bayern* (1993), ECR I-05185; ETT 2002 m. sausio 29 d. sprendimas byloje C-162/00 *Land Nordrhein-Westfalen & Beata Pokrzepowicz-Meyer* (2002), ECR I-1049.

⁴⁰ BEINORAVIČIŪTĖ, O. et al. *Dažniausiai užduodami klausimai apie Lietuvos stojimą į Europos Sąjungą*. Europos komitetas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2001, p. 55.

Kalbant apie Europos Sąjungos teisėje įtvirtintas nuostatas užsieniečių darbo sąlygų klausimais, be EB sutarties 12 straipsnio, kuriuo remiantis draudžiama bet kokia diskriminacija dėl priklausymo vienai ar kitai valstybei, paminėtinas EB sutarties 39 (buv. 48) straipsnyje nustatytas griežtas draudimas diskriminuoti dėl pilietybės, nustatant darbo užmokesčio ir kitas darbo ir užimtumo sąlygas. Reglamento (EEB) Nr.1612/68 7 straipsnyje yra pabrėžiama, kad darbuotojui, kuris yra valstybės narės pilietis, turi būti sudarytos tos pačios darbo sąlygos, kaip ir piliečiui tos valstybės narės, kurioje jis dirba, nepaisant jo pilietybės, ypač nustatant atlyginimą ir atleidžiant iš darbo. Bet kokia kolektyvinių arba individualių sutarčių arba kitų kolektyvinių norminių aktų sąlyga, susijusi su teise dirbti, gauti atlyginimą ir kitomis darbo arba atleidimo iš darbo sąlygomis laikomi niekiniais ir negalioja, jeigu ji diskriminuoja tuos darbuotojus, kurie yra kitų valstybių narių piliečiai.

EB lygmeniu yra labai daug aktų, harmonizuojančių ir vienodinančių darbuotojų darbo sąlygų teisinį reguliavimą, ypatingai užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo ir poilsio laiką.

Faktiškai pagrindinė sutarties sąlyga, dėl kurios deramasi priimant į darbą, yra darbo užmokestis ir jos dydis. Šioje srityje dažniausiai gali pasireikšti diskriminacija užsieniečių atžvilgiu, todėl plačiau apie tai.

Ne tik EB Reglamentu (EEB) Nr. 1612/68 yra įtvirtintas diskriminacijos draudimas nustatant atlyginimą už darbą (7 str. 1 d.), bet ir nacionaliniuose įstatymuose buvo įtvirtinta ne viena nuostata, užtikrinanti užsieniečių teisę gauti nemažesnę darbo užmokestį negu Lietuvos Respublikos piliečiai. Įstatymas "Dėl užsieniečių teisinės padėties" 62 str. 3 dalis nurodo, kad užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už tokį patį darbą dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojų. Pastebėtina, kad minėta nuostata užsienio darbuotojo darbo užmokestis turi būti lyginamas ne tik su Lietuvos piliečio, bet su jos gyventojų užmokesčiu už tokį pat darbą. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas įtvirtina garantiją, kuria remiantis nuolat ar laikinai gyvenantys Lietuvoje užsienio valstybių piliečiai bei asmenys be pilietybės, teisėtai dirbantys Lietuvoje, turi gauti už tą patį darbą nemažiau, negu kitas Lietuvoje gyvenantis asmuo.

Remiantis DK 186 str. 3 dalies nuostata, darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Taigi, įstatymų leidėjas eliminuoja galimybę diferencijuoti darbo užmokestį priklausomai nuo pilietybės, įtvirtindamas užsieniečių teisę apsiginti nuo tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos mokant mažesnę darbo užmokestį, negu būtų mokamas Lietuvos gyventojams už tokį pat darbą. Iš karto kyla

klausimas, ką reiškia *toks pat darbas*. Siekiant išaiškinti šią sąvoką, galima būtų pasitelkti EB teisę ir ETT praktika. Pažymėtina, kad tokia sąvoka kaip “vienodas darbas” yra sutinkama kalbant apie lyčių lygiateisiškumo principo įgyvendinimą darbo užmokesčio srityje. Tačiau, manyčiau, šios sąvokos apibrėžimas galėtų būti pritaikytas ir kalbant apie diskriminaciją dėl pilietybės. Taigi “*vienodu darbu*“ pripažįstamas toks kelių darbuotojų darbas, kai jų atliekamos funkcijos turinys yra toks pats arba tiek panašus, kad abu juos galima būtų pakeisti vienas kitu. Svarstant šį klausimą, būtina atsižvelgti į visumą įvairių faktorių, tokių kaip: darbo pobūdis, reikalavimai profesijai ar išsilavinimui, darbo funkcijos atlikimo sąlygos.⁴¹

Taigi atsižvelgus į visumą aplinkybių, nuo kurių vienaip ar kitaip gali priklausyti darbo užmokesčio dydis, turi būti laikomasi vienodų kriterijų, vertinant užsieniečių darbą. Jeigu užsienietis atlieką tokį pat darbą, kaip ir Lietuvos pilietis ar kitas jos gyventojas, jam turi būti mokamas ne mažesnis darbo užmokestis.

Kitas klausimas, koku mastu turėtų būti vertinamas toks pat darbas ir už jį mokamas atlyginimas. Šiuo atveju galėtų būti atsižvelgiama į pas konkretų darbdavį dirbančių darbuotojų darbą, arba tam tikros ūkio šakos mastu, ar atitinkamame regione, vietovėje. Atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius. Tuo tarpu, kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni negu Vyriausybės nustatyti minimaliojo darbo užmokesčio dydžiai. Teisinėje literatūroje yra pažymima, kad “darbuotojo užmokestis turi būti teisingas ir lyginant jį su kitų tos pačios organizacijos darbuotojų atlygiais. Kiekvienas darbuotojas, lygindamas savo uždarbį su kitų tos pačios organizacijos darbuotojų uždarbiais, turėtų jaustis esąs įvertintas teisingai. Todėl organizacija turėtų įvertinti darbus ir nustatyti kiekvieno darbo (pareigybės) santykinę vertę. Kiekvieno darbo santykinę vertę organizacijoje galima nustatyti tik įvertinus darbus pagal jų turinį, sudėtingumą, atsakomybės lygį arba kitus tai organizacijai būdingus veiksnius”.⁴² Sutikčiau su aukščiau pateikta pozicija, kadangi, manyčiau, kad paprasčiau būtų vertinti vienodą darbą ir už jį mokamą užmokestį tam tikro darbdavio mastu.

Kalbant apie lygiateisiškumo principo taikymą darbo apmokėjimo srityje, praktiškai yra kalbama apie teisingą apmokėjimą už darbą, išvengiant bet kokios diskriminacijos, tame tarpe ir pilietybės pagrindu. Norėčiau atkreipti dėmesį į EB Komisijos 1993 metais

⁴¹ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 243-244.

⁴² GERIKIENĖ, Valerija. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 37-41.

pateiktą nuomonę dėl teisingo apmokėjimo už darbą⁴³. Šiame akte, EB Komisija, atsižvelgdama į Pagrindinių socialinių teisių chartijoje įtvirtintą principą, kad už darbą turi būti teisingai atlyginta, išsakė savo nuomone, dėl šio principo svarbos ir dėl to, kaip galima būtų užtikrinti šio principo įgyvendinimą bei kovoti su diskriminacija šiose srityje. Remiantis Komisijos nuomone, „teisingo atlyginimo“ koncepcija reiškia, kad visi darbuotojai turi gauti atlyginimą už darbą, kuris visuomenėje, kurioje jie gyvena ir dirba, laikomas teisingu ir pakankamu, užtikrinančiu jų padorų gyvenimą. Komisija pabrėžia, kad viena iš priežasčių, kodėl darbuotojas gauna skirtingą atlyginimą už tą patį darbą - *netoleruotina diskriminacija, kai darbuotojas migrantas gauna mažesnę atlyginimą, negu darbuotojai, kurie dirba tą patį darbą*. Komisijos pastebėjimais, valstybės narės jau naudoja įprastas priemones (įstatymų leidybos pagalbą, administracinio pobūdžio priemones), siekiant išspręsti mažų atlyginių ir diskriminacijos problemą, tačiau yra suderinamumo stoka. Komisija savo nuomonėje pateikė pasiūlymus kaip gali būti užtikrintas teisingo atlyginimo principas ir kaip galima būtų kovoti su diskriminacija šioje srityje, nuroydamą sferas, kur geriausia vykdyti pagrindinę politiką kovojant su nepagrįstai neteisingų atlyginimų problema. Siūlytina *rinkti ir skleisti informaciją* apie atlyginimų sistemą, kuri padėtų tobulinti žinias apie darbo rinkos funkcionavimą, tuo siekiant pašalinti neteisingumo priežastis bendrojoje rinkoje bei *griežtai užtikrinti, kad būtų gerbiama teisė į teisingą atlyginimą*, kad būtų ne tik sulygstama dėl teisingo apmokėjimo, bet ir kad darbdaviai teisingai ir laiku mokėtų darbo užmokestį.

Analizuojant nacionalinių teisės aktų nuostatas, pažymėtina, kad Lietuvos Respublikoje teisingo atlyginimo garantija yra įtvirtinama konstituciškai (LR Konstitucija 48 str. 1 d). Išaiškinant minėtą nuostatą, Konstitucinis teismas yra pasisakęs dėl teisės į teisingą apmokėjimą tiesioginio ryšio su visų asmenų lygybės principu.⁴⁴ Papildomai, paminėtinas DK įtvirtintas teisingo apmokėjimo už darbą atlyginimas (2 str. 1 d. 6 p.). Ryšium su diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimo principu, tai reiškia, kad užsienio valstybės piliečiai turi tokią pačią teisę gauti už savo darbą teisingą atlyginimą, kuris būtų nustatomas remiantis tokiais pat kriterijais, kuriais remiantis nustatomas apmokėjimas už darbą Lietuvos piliečiams: atsižvelgiant į darbo kokybę, darbuotojo išsilavinimą, kvalifikaciją, į nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų ir pan. Taigi, Lietuvos Respublikos įstatymais yra įtvirtinama užsieniečių teisė gauti teisingą

⁴³ Commission opinion on an equitable wage. COM (93) 388 final. [žiūrėta 2006-02-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/com1993_388_en.pdf>.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 107-3885.

atlyginimą, nediskriminuojant jo pilietybės pagrindu, bet taikant tuos pačius kriterijus, kaip ir Lietuvos piliečiams dirbantiems tą patį darbą.

2.2.3. Darbo sutarties nutraukimas

Darbo sutarties nutraukimas - tai yra darbo teisinių santykių etapas, kai, kaip ir sutarties sudarymo bei vykdymo metu, turi būti užtikrinamas lygiateisiškumo principas.

ES lygmeniu svarbiausia nuostata, įtvirtinanti draudimą diskriminuoti pilietybės pagrindu ES piliečius atleidimo iš darbo atveju yra Reglamento (EEB) Nr. 1612/68 7 straipsnio 1 dalis. Taigi, EB teisės aktu, kurio nuostatos yra privalomos ir tiesiogiai taikytinos Lietuvoje, yra įtvirtinama pareiga taikyti vienodas darbo sutarčių nutraukimo sąlygas užsieniečiams Lietuvoje, jokių būdu nediskriminuojant jų dėl pilietybės.

Analizuojant nacionalinių teisės aktų nuostatas, pastebėtina, kad DK 129 straipsnyje, išvardindamas priežastis, kurios negali būti pripažįstamos teisėtomis, nutraukiant darbo sutartį, įstatymų leidėjas numatė ir draudimą atleisti darbuotoją dėl jo pilietybės. Iš vienos pusės, tai yra svarbi nuostata, kuria remiantis, užsienietis, įtardamas, kad buvo atleistas dėl priežasčių, nesusijusių su jo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe arba ne dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių, galėtų ginčyti darbo sutarties su juo nutraukimą. Iš kitos pusės, kaip teisingai buvo pastebėta T.Davulio, užsieniečiai gali būti diskriminuojami ne tik atleidžiant juos dėl jų pilietybės, bet ir atleidimo metu taikant specialias tiesiogiai ar netiesiogiai su pilietybe siejamas nuostatas⁴⁵. Tuo tarpu, minėta 129 straipsnio nuostata neapima atveju, kai pilietybė nulemia ne patį atleidimą, bet diskriminuojančias atleidimo sąlygas. Manytina, kad esant tokiai situacijai, užsienio darbuotojas galėtų remtis bendruoju diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimo principu, tai yra ginčyti savo atleidimo sąlygas lygiateisiškumo principo, įtvirtinto DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte, nesilaikymo pagrindu. Iš kitos pusės, atsižvelgiant į tai, kad Reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 yra privalomojo ir tiesioginio taikymo pobūdžio aktas, minėta 7 straipsnio 1 dalies nuostata dėl diskriminacijos draudimo atleidžiant iš darbą, kuri įpareigoja taikyti vienodas darbo sutarties nutraukimo sąlygas užsieniečiams, kaip ir Lietuvos piliečiams, galima laikyti pakankamu pagrindu, kuriuo remiantis užsienietis galėtų ginčyti savo neteisėtą atleidimą.

⁴⁵ *Cit. op.*, 41, p. 217.

3. Europos laisvosios prekybos asociacijos šalių bei Asocijuotų valstybių piliečių ir jų šeimos narių įdarbinimo ir darbo teisinis reguliavimas

Nuo 2004 m. gegužės 1 d., įstodama į Europos Sąjungą, Lietuva kartu tapo Europos Ekonominės Erdvės susitarimo (EEE susitarimo), kurio Susitariančiosiomis Šalimis yra Bendrija ir jos valstybės narės, šalimi.

EEE susitarimas⁴⁶, kuris įsigaliojęs 1994 m. sausio 1 d., pasižymi tuo, kad ES bendrąją rinką išplėtė į tris iš keturių Europos laisvosios prekybos asociacijos (toliau - ELPA) šalių, t.y. Norvegiją, Islandiją ir Lichtenšteiną. Šveicarija, ketvirtoji ELPA narė, nepriklauso EEE ir ryšius su ES plėtoja dvišalių sutarčių pagrindu. Pagal EEE susitarimą 25 ES valstybės ir 3 ELPA šalys (Islandija, Lichtenšteinas ir Norvegija) sudaro bendrąją rinką, kurioje galioja tos pačios pagrindinės taisyklės (Acquis Communautaire), apimančios keturias pagrindines laisves (laisvą prekių, paslaugų, kapitalo ir asmenų judėjimą).⁴⁷ Tokiu būdu, Lietuvos Respublika buvo visiškai integruota į vidaus rinką.

Remiantis EEE sutarties 28 straipsniu Islandijos, Lichtenšteino ir Norvegijos valstybių piliečiai valstybių narių teritorijoje naudojami visomis darbuotojų judėjimo laisvėmis. Tuo tarpu 1999 m. birželio 21 d. sudarytas susitarimas dėl laisvo judėjimo su Šveicarijos Konfederacijos⁴⁸, numato laisvą šios valstybės darbuotojų judėjimą.

Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos integraciją į bendrąją rinką, Įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” 145 straipsnyje buvo įtvirtinta, kad Įstatymo V skyriaus nuostatos taikomos Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių piliečiams ir jų šeimos nariams, kurie naudojami laisvo asmenų judėjimo teise. Tai reiškia, kad užsieniečiams, kurie yra Norvegijos, Šveicarijos, Islandijos ir Lichtenšteino piliečiai ir jų šeimų nariams taikomos tokios pat nuostatos, kaip ir ES valstybių narių piliečiams, tame tarpe ir tos, kurios reglamentuoja jų teisinę padėtį, įsidarbinimo teisės įgyvendinimą, darbo sąlygas ir kitą.

Europos Bendrija, dalyvaudama santykiuose su trečiosiomis valstybėmis, sudarė eilę kitų sutarčių, kurių nuostatos vienaip ar kitaip reguliuoja darbuotojų teises. Kalbama apie sutartis, steigiančias Asociacijas tarp Bendrijos ir jos valstybių narių bei trečiųjų valstybių. Pagal bendrą taisyklę, sutartys įpareigoja tik jas pasirašiusias šalis, tai yra

⁴⁶ The European Economic Area Agreement. [žiūrėta 2006-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://secretariat.efta.int/Web/EuropeanEconomicArea/EEAAgreement/EEAAgreement>>.

⁴⁷ Užsienio reikalų ministerijos Ekonomikos departamento Užsienio prekybos politikos skyriaus parengta medžiaga apie Užsienio prekybos politiką. [žiūrėta 2006-02-28]. Prieiga per internetą: <www1.urm.lt/data/6/LF918112937_uprekyba.htm>.

⁴⁸ OL, 2002 L 114, p. 6.

būtina, kad naujos valstybės narės formaliai prisijungtų prie sutarties.⁴⁹ Tačiau, atsižvelgiant į Stojimo akto 6 straipsnį, įstodama į Europos Sąjungą, Lietuvos Respublika perėmė visus Europos Sąjungos sutartinius santykius su trečiosiomis šalimis, tame tarpe ir su asocijuotomis valstybėmis. Taigi minėtų sutarčių nuostatos yra taikytinos nuo pirmosios narystės dienos (Stojimo akto 6 str. 6 d.). Kaip yra pažymima teisinėje literatūroje, minėtos sutartys “paprastai nenumato šių valstybių piliečių teisės įsidarbinti valstybėse narėse, tačiau bendrijos teritorijoje legaliai dirbantys šių valstybių piliečiai dėl savo pilietybės negali būti diskriminuojami darbo sąlygų požiūriu”⁵⁰.

Pastebėtina, kad ne mažiau reikšmingais pripažįstami Asociacijos sutarčių pagrindu įsteigtų įstaigų priimti teisės aktai, kadangi tarp jų yra įtvirtinančių Asocijuotų valstybių piliečių ir jų šeimos narių darbo teises. Kaip pavyzdį galima būtų pateikti Europos ekonominės bendrijos ir Turkijos asociacijos steigimo sutartį, pasirašytą tarp Turkijos ir EEB valstybių narių ir Bendrijos 1963 m. rugsėjo 12 d. (toliau – Asociacijos sutartis), bei šios sutarties pagrindu įsteigtos Asociacijos Tarybos priimtą sprendimą dėl tam tikrų nuostatų, susijusių su darbuotojų teisėmis. Asociacijos sutarties 2 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad šia sutartimi siekiama skatinti Susitariančiųjų Šalių ilgalaikių ir harmoningų prekybos ir ekonominių santykių, įskaitant ir darbo sektoriuje, plėtrą, palaipsniui užtikrinant laisvą darbuotojų judėjimą (12 straipsnis). Asociacijos sutartis papildomo protokolo, pasirašyto 1970 m. lapkričio 23 d. Briuselyje, II antraštinė dalis pavadinta „Asmenų ir paslaugų judėjimas“, o jos I skirsnis nagrinėja klausimus, susijusius su darbuotojais. 1980 m. rugsėjo 19 d. Asociacijos taryba, įsteigta Asociacijos sutartimi, priėmė Sprendimą Nr. 1/80. Šio sprendimo 6, 7 ir 14 straipsniai išdėstyti II skirsnio „Socialinės nuostatos“ 1 dalyje, kurioje nagrinėjami su darbu ir laisvu darbuotojų judėjimu susiję klausimai. Turkijos Respublikos pilietis, teisėtai dirbantis valstybėje narėje, turi teisę: teisėtai išdirbęs atitinkamą laikotarpį, prašyti atnaujinti leidimą dirbti pas tą patį darbdavį, priimti kito darbdavio pasiūlymą įsidarbinti arba laisvai dirbti bet kurią pasirinktą apmokamą samdomą darbą. Pagal Sprendimo Nr. 1/80 7 straipsnio pirmą pastraipą teisėtai dirbančio Turkijos Respublikos piliečio šeimos nariai, kuriems buvo suteikta teisė atvykti pas jį, taip pat išdirbę atitinkamą laikotarpį valstybėje narėje, turi teisę priimti bet kokį pasiūlymą įsidarbinti arba laisvai dirbti bet kokį savo pasirinktą samdomą darbą. Minėto sprendimo 14 straipsnio 1 dalis nustato, kad šio skyriaus

⁴⁹ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 167.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 197.

nuostatos taikomos atsižvelgiant į apribojimus, pateisinamus viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir sveikatos sumetimais.⁵¹

Taigi, kaip matome, nors Asocijuotos valstybės nėra valstybės narės, jos nelaikytinos ir trečiosiomis valstybėmis. Jų piliečiai bei pastarųjų šeimos nariai turi platesnes galimybes dirbti valstybėse narėse. Tai reiškia, kad, pavyzdžiui, Lietuvoje teisėtai išdirbęs atitinkamą laikotarpį Turkijos Respublikos pilietis arba jo šeimos narys, nepriklausomai nuo pilietybės, galės pasinaudoti teise įsidarbinti pas kitą darbdavį Lietuvos teritorijoje. Be to, kol minėti asmenys dirbs, jiems turi būti suteikiamos nemažiau palankios darbo sąlygos, negu Lietuvos piliečiams, remiantis nacionaline ir Bendrijos teise.

4. Trečiųjų valstybių piliečių įdarbinimo ir darbo teisinis reguliavimas

4.1. Įdarbinimo sąlygos ir tvarka

Pagal šiuo metu galiojančią teisės aktais nustatytą tvarką, trečiųjų valstybių piliečių atvykimo, įdarbinimo ir darbo teisinis reguliavimas Lietuvoje skiriasi nuo Europos Sąjungos valstybių piliečių ir jų šeimos narių bei kitų valstybių, su kuriomis Europos Sąjunga turi įsipareigojimų. Analizuojant nacionalinę teisę, pastebėtina, kad Lietuvos Respublika, iš tikrųjų, nedraudžia trečiųjų valstybių piliečiams apskritai dirbti Lietuvoje. Tačiau, skirtingai nuo užsieniečių iš ES valstybių narių, trečiųjų valstybių piliečiai neturi teisės laisvai atvykti ir įsidarbinti Lietuvoje. Pagal galiojančią tvarką, reikėtų kalbėti ne apie savarankišką trečiųjų valstybių piliečių teisės į darbą realizavimą, bet Lietuvos darbdavių teisę šiuos užsieniečius įdarbinti. Be to, net galėdami būti įdarbinti Lietuvoje, jie turi atitikti tam tikras sąlygas, bei įvykdyti atitinkamus reikalavimus dar prieš atvykstant į Lietuvą.

Galiojančią tvarką galima būtų paaiškinti visų pirma tuo, kad skirtingai nuo santykių su ES valstybėmis narėmis, Lietuvos Respublika nėra įsipareigojusi atverti savo darbo rinkos visiems trečiosioms valstybėms. Lietuvos prerogatyvai yra palikta spręsti kurių valstybių piliečių atžvilgiu bus taikomos palengvintos įdarbinimo jos teritorijoje procedūros. Pastebėtina, kad tokių išskirtinių santykių su trečiosiomis valstybėmis darbo teisės srityje Lietuvos Respublika nėra užmezgusi. Yra pasirašyta vos keli tarpvyriausybiniai susitarimai, numatantys tam tikrą darbuotojų tarpusavio įdarbinimo tvarką bei jų darbo sąlygas susitariančiose valstybėse. Tokiu būdu, skirtingai nuo ES

⁵¹ OL, 2004 C 284, p. 1.

piliečių ir jų šeimos narių, trečiųjų valstybių piliečių atžvilgiu beveik nėra jokių tarptautinių pobūdžio bei nacionalinių teisės aktų, kurių pagrindu pastarieji galėtų laisvai realizuoti savo teisę į darbą Lietuvoje.

Iš kitos pusės, Lietuvos Respublika, būdama tarptautinių organizacijų dalyvė, turi laikytis tarptautinių sutarčių, pasirašytų šių organizacijų rėmuose, tarp kurių yra reikšmingų ir darbo teisės atžvilgiu, nuostatų. Kaip JTO narė, Lietuva turi gerbti šios organizacijos rėmuose pasirašytuose sutartyse įtvirtintas teises, kaip antai Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje⁵², Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte⁵³ įtvirtintą kiekvieno žmogaus teisę į darbą bei kitas su tuo susijusias teises. Tačiau šių aktų nuostatos neturi privalomosios galios, kokią valstybės narės suteikė Bendrijos sutarties ir antrinės teisės nuostatoms. Pirmieji įtvirtina bendrojo pobūdžio principus ir yra labiau fakultatyvūs. Prisimintinos Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau – TDO) Konvencijos, kurių teisinė galia yra labiau reikšminga. Valstybės, TDO narės, skatinamos laikytis nustatytų standartų, net jei jos nėra atitinkamų konvencijų ratifikavusios, nes laikoma, kad šalis, stojanti į organizaciją, kartu įsipareigoja laikytis pagrindinių principų, išdėstytų Filadelfijos deklaracijoje. Ši nuostata labai aiškiai išreikšta 1998 m. priimtoje TDO pagrindinių darbo principų ir teisių deklaracijoje ir jos įgyvendinimo tvarkoje, kurios 2 straipsnis skamba taip: „Tarptautinė darbo konferencija (...) pareiškia, kad visos Organizacijos narės, net jei jos nėra ratifikavusios nurodytų konvencijų, yra įsipareigojusios jau vien dėl to, kad priklauso Organizacijai. Pagal jos Statutą valstybės narės privalo garbingai laikytis, diegti ir įgyvendinti pagrindinių teisių principus, kurie yra šių konvencijų objektas.⁵⁴ Taigi, Lietuvos Respublika, būdama TDO dalyve, įsipareigojo laikytis ne tik ratifikuotų TDO Konvencijų, bet atsižvelgti ir į neratifikuotų Konvencijų bei TDO Rekomendacijų nuostatas. Vis dėlto, ir TDO dokumentai yra skirti numatyti bendrus standartus, tačiau juose nėra kalbama apie užsieniečių teisę atvykti ir įsidarbinti susitariančioje šalyje.

Jau 1990 metais Lietuvoje buvo priimta keletas teisės aktų, įtvirtinančių užsieniečių galimybę atvykti ir įsidarbinti Lietuvos Respublikoje teritorijoje. Tačiau pastebėtina, kad praktiškai užsieniečių teisės atvykti ir įsidarbinti Lietuvoje realizavimas ilgą laiką buvo menkai sureguliuotas. Teisinis, ypačingai įdarbinimo, tvarkos reguliavimas buvo ganėtinai sudėtingas ir sunkiai įgyvendinamas. Visumos leidimų, licenzijų ir kvotų nustatymas, varžė galimybę užsieniečiams laisvai atvykti dirbti į Lietuvą. Paskesniais metais buvo

⁵² Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.

⁵³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

⁵⁴ JAKUČIONYTĖ, Reda. Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 63–72.

priimama nemažai pakeitimų, naujų teisės aktų, siekiant tobulinti atvykstančių užsieniečių įsidarbinimo ir darbo Lietuvoje teisinį reguliavimą. Nors pastaruoju metu buvo nemažai liberalizuotas, nacionalinis trečiųjų valstybių piliečių įdarbinimo tvarkos reglamentavimas tebėra pakankamai sudėtingas. Trečiųjų valstybių piliečių teisė dirbti Lietuvoje yra apsunkinta, nustačius jų atžvilgiu eilę reikalavimų. Iš kitos pusės, diferencijuodama užsieniečių teisinę padėtį, įstatymų leidėjas nustatė pakankamai palankias galimybes jau Lietuvos Respublikoje teisėtai gyvenantiems trečiųjų valstybių piliečiams lygiais su Lietuvos piliečiais pagrindais dalyvauti darbo rinkoje, įsidarbinant be papildomų reikalavimų. Lietuvos teisės aktuose yra numatyta ir kitų išimčių iš bendrosios tvarkos. Taigi, esamas teisinis reguliavimas negali būti vertinamas vienareikšmiškai, kadangi, kaip toliau pamatysime, net tam tikri iš pirmo žvilgsnio teisės dirbti įgyvendinimą apribojantys suvaržymai gali būti objektyviai pateisinami.

Užsieniečių, atvykstančių iš trečiųjų valstybių, įsidarbinimo ir darbo teisiniams santykiams reguliuoti yra skirtas Įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” penktasis skirsnis bei kiti nacionaliniai ir ES teisės aktai, į kuriuos nukreipia minėto Įstatymo 62 straipsnio 4 dalies nuostata.

Kaip jau buvo pastebėta, užsieniečių iš trečiųjų valstybių įdabinimo tvarka yra kitokia, negu ES valstybių narių piliečių ir jų šeimos narių. Tai pasireiškia tuo, kad jiems yra nustatyta pareiga gauti leidimą dirbti dar iki atvykimo į Lietuvos Respubliką. Iš vienos pusės, galiojančiame Įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties jau nekalbama apie kasmetinę užsieniečių įsidarbinimo Lietuvos Respublikoje kvotą, kuri buvo nustatyta ankstesniuose įstatymuose, tačiau remiantis 57 straipsnio 3 dalimi, leidimas dirbti užsieniečiui gali būti išduodamas, *jeigu Lietuvoje nėra specialisto*, atitinkančio darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus, bei kaip yra numatyta 59 straipsnyje, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos *darbo rinkos poreikius*. Tokiu būdu, susidaro situacija, kai reikalaujama, kad darbdavys įrodytų, jog nėra pretendentų į darbo vietą iš vietinių gyventojų. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublika dalyvauja bendroje rinkoje su kitomis valstybėmis narėmis bei EEE valstybėmis, prioritetas įdarbinant Lietuvos teritorijoje turėtų būti teikiamas atvykstantiems iš minėtų valstybių užsieniečiams. Papildomai, pažymėtina, kad visgi santykiuose su kitomis valstybėmis, Lietuvos Respublika neprisiėmė įsipareigojimų leisti laisvai įsidarbinti jos teritorijoje užsienio piliečiams. Net sudarytų su kai kuriomis trečiosiomis valstybėmis dvišalių susitarimų nuostatų analizė, kuri pateikta žemiau, neleidžia teigti, kad Lietuva įsipareigojo besąlygiškai leisti įsidarbinti iš tų teritorijų atvykstantiems užsieniečiams. Iš vienos pusės, tokia situacija sudaro įspūdį, kad yra varžoma užsieniečių iš trečiųjų valstybių teisė

ieškotis darbo kitoje, negu savo pilietybės valstybėje. Tačiau negalima nesutikti ir su I.Kiseliovo išsakyta nuomone, kad turi būti atsižvelgiama į prioritetinę piliečių teisę užimti tam tikrą laisvą darbo vietą užsieniečių atžvilgiu. Negali būti leidžiamas užsieniečių įdarbinimo piliečių užimtumui savo valstybėje neigiamas poveikis.⁵⁵

Taigi darbdavys gali sudaryti darbo sutartį tik su užsieniečiu, turinčiu leidimą dirbti, kurio išdavimo sąlygas ir tvarką nustato socialinės apsaugos ir darbo ministras⁵⁶. Pažymėtina, kad Socialinės apsaugos ir darbo ministras kartu su Vidaus reikalų ministru nustato sąlygas ir tvarką, kai leidimas dirbti užsieniečiui gali būti išduotas jam esant Lietuvos Respublikoje⁵⁷. Tai yra išimtis iš jau minėtos taisyklės, kai leidimą dirbti užsienietis privalo gauti iki atvykimo į Lietuvos Respubliką.

Remiantis Vidaus reikalų ministerijos Migracijos departamento pateikta informacija iki 2005 metų lapkričio 24 d. Lietuvos darbo birža gavo 1697 prašymus įdarbinti užsieniečius (palyginimui - 2004 m. lapkričio 24 d. gauti 975 prašymai), išduoti 1389 leidimai dirbti. Migracijos departamento duomenimis, užsieniečiai dirba 240 Lietuvos įmonėse, iš jų 217 įmonių įdarbino 768 (55 proc.) užsieniečius, dirbančius pagal darbo sutartį bei 23 įmonės – 621 (45 proc.) komandiruotą užsienietį. Į Lietuvą užsieniečiai atvyko iš 26 šalių, daugiausiai iš Ukrainos (31 proc.), Baltarusijos (29 proc.), Rusijos (12 proc.), Rumunijos (11 proc.), Kinijos (7 proc.). Lyginant su 2004 m. tuo pačiu laikotarpiu 4 proc. sumažėjo užsieniečių, atvykstančių iš Kinijos skaičius, 8 proc. padidėjo užsieniečių, atvykstančių iš Baltarusijos skaičius, 2 proc. – iš Ukrainos. Daugiausiai užsieniečių dirba Vilniuje (49 proc.), Klaipėdoje (30 proc.), Gargžduose (6 proc.), Kaune (6 proc.), Mažeikiuose (2 proc.).⁵⁸

Iš esmės, kaip buvo pastebėta ir I.Kiseliovo⁵⁹, darbuotojo-migranto teisinio statuso specifika pasireškia visu pirma, priėmimo į darbą tvarkos atžvilgiu, įsigyjant laikino darbuotojo statusą su atitinkamais apribojimais darbo pasirinkimo ir jo pakeitimo atžvilgiu. Iš tikrųjų, kalbant apie užsieniečių įdarbinimą, t.y. visuotinai pripažįstamos teisės į darbą realizavimą, praktikoje kyla nemažai diskusijų dėl užsieniečių iš trečiųjų valstybių įdarbinimo tvarkos griežtumo, netikslingumo bei neefektyvumo. Lietuvos nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtinta užsieniečių įdarbinimo teisinio reguliavimo tvarka kelia nemažai nepasitenkinimų, toli gražu ne pačių užsieniečių-darbuotojų, bet

⁵⁵ КИСЕЛЁВ, И.Я. *Международный труд*. Москва: Юристъ, 1997. p. 86.

⁵⁶ Valstybės žinios, 2004, Nr. 113-4256.

⁵⁷ Valstybės žinios, 2004, Nr. A1-223/IV-310.

⁵⁸ Migracijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos parengtas informacinis pranešimas apie užsieniečių darbą Lietuvoje 2005 metais. [žiūrėta 2006-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.migracija.lt/MD/Infoc/udl2005.doc>>.

⁵⁹ *Cit. op.*, 55, p. 57.

Lietuvos Respublikoje esančių darbdavių. Anot Lietuvos pramonininkų konfederacijos viceprezidento J.Guzavičiaus, jei leidžiama atsivežti užsieniečių, tada šis procesas neturėtų būti vilkinamas. J.Guzavičiaus teigimu, pagal šiuo metu galiojančią užsieniečių įdarbinimo tvarką sugaištama per daug laiko, kas neigiamai atsispindi atskirų Lietuvos verslininkų, įmonių veikloje, kurioms kartais labai staigiai reikia specialisto, nerasto Lietuvoje. Gali tekti laukti pusę metų, kol užsienietis pagaliau užims laisvą darbo vietą. Išsakoma ir priešinga pozicija. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija išpėjo, kad jeigu darbdaviai ieškos pigesnės darbo jėgos kitose šalyse, tai sukels Lietuvos gyventojų emigracijos bangą. Profesinės sąjungos prognozuoja, kad jeigu užsieniečiai lengvai įsidarbina Lietuvoje, jie gali išstumti lietuvius iš jų darbo vietų.⁶⁰

Praktiškai nėra ginčijama tai, kad leidimai užsieniečiams dirbti Lietuvoje yra reikalingi. Iš vienos pusės, tai yra nelegalios darbo jėgos imigracijos prevencija, tai yra priemonė reguliuoti užimtumą Lietuvoje. Kartu yra užtikrinama, kad valstybė gaus jai priklausančius mokesčius. Iš kitos pusės, darbo leidimų nustatymas yra teigiamas ir pačių užsieniečių atžvilgiu, kadangi, užtikrinama, kad atvykstantys į šalį darbuotojai bus legaliai įdarbinti, suteikiant jiems kaip darbuotojams teisę į atitinkamas garantijas, išvengiant verslininkų piktnaudžiavimo, kadangi jų įdarbinimo tvarka bei darbo vykdymas bus griežčiau kontroliuojamas. Prisimintina DK nuostata, kuria remiantis darbas dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos, laikomas nelegaliu (98 str. 1 d. 2p.) ir sąlygoja priverstinį darbo sutarties su užsieniečiu nutraukimą (139 str. 2 d.). Taigi, be to, kad darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui, padariusiam tokį pažeidimą, sudarius darbo sutartį su užsieniečiu, pažeidžiant įstatymus ar Lietuvos Respublikos tarptautinius susitarimus, reglamentuojančius laikinai atvykusių į Lietuvos Respubliką asmenų įdarbinimą, bus pritaikytos sankcijos, šis pažeidimas sukels neigiamas pasekmes ir pačiam užsienio darbuotojui.

Manychiau, sunkiau būtų užtikrinti pačios valstybės darbo rinkos apsaugą bei garantuoti užsieniečių legalų įdarbinimą, kitaip, negu nenustačius jiems atitinkamos jų įdarbinimo tvarkos ir jos laikymosi kontrolės. Tačiau kiek griežtai turi būti reguliuojamas įdarbinimo procesas, kad nebūtų peržengta pagrįstumo ribų, kada nustatyta tvarka dar galėtų būti objektyviai pateisinama. Diskutuotinas yra klausimas dėl leidimo dirbti. Ar ne per griežtas yra apribojimas leisti užsieniečiams iš trečiųjų valstybių dirbti tik konkrečioje

⁶⁰ Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos puslapyje 2006 m. sausio 20 d. skelbta "Lietuvos ryto" korespondento Manto Dubausko publikacija "Profesijų sąjungos ėmė statyti užkardas užsieniečiams". [žiūrėta 2006-01-20]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/ldb_use/pub_docs/Profesijų_sąjungos%20ėmė%20statyti%20uzkardas%20uzsieniečiams.pdf>.

įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, leidime nurodant pastaruosius duomenis bei informaciją apie darbą (pareigas), kaip yra nurodyta įstatyme “Dėl užsieniečių teisinės padėties” 61 straipsnio 1 dalyje ir prie jo pridedamoje leidimo formoje⁶¹. Nuostatos, reglamentuojančios leidimo dirbti Lietuvoje išdavimą šiuo metu nenumato, kad užsienietis galėtų būti įdarbintas ar įsidarbinti kitoje darbovietėje, jeigu dėl objektyvių priežasčių dar leidimo dirbti ir gyventi galiojimo laikotarpiu nutrūksta darbo santykiai su pirminiu darbdaviu. Pagal galiojančią tvarką leidimas dirbti užsieniečiui panaikinamas, jeigu darbo sutartis nutraukta, nepriklausomai nuo nutraukimo priežasčių. Manychiau, leidimo dirbti galiojimas galėtų būti praplėstas bent tam tikros ūkio šakos mastu, neapsiribojant konkrečiu darbdaviu.

Atkreiptinas dėmesys, kad paskutiniaisiais metais vis gi buvo padaryta nemažai pakeitimų, palengvinusių užsieniečių atvykimą iš trečiųjų valstybių, kaip antai bevizio režimo su daugumos valstybių įvedimas, atsisakymas kvotų. Be to, įstatymiškai įtvirtintas užsieniečių nuolatinių Lietuvos gyventojų teisinis statusas, prilyginamas Lietuvos piliečiams darbo teisės srityje vertintinas palankiai. Pastaruoju metu vyksta svarstymai dėl Įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” pakeitimų priėmimo. Projekto kontekste yra numatyta leisti dirbti užsieniečiui jo studijų laikotarpiu, kas pagal galiojančią įstatymo redakciją yra draudžiama.⁶² Be to, kaip jau buvo minėta, yra tam tikrų išimčių iš bendros taisyklės, įpareigojančios trečiųjų valstybių darbuotojus turėti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje. Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 58 straipsnis įtvirtina nebaigtinį sąrašą užsieniečių, kurie atleidžiami nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje. Remiantis įstatymo 58 straipsnio 2 dalis nuostata, šis sąrašas yra papildytas Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-179 “Dėl Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo”, kas, beje, yra ginčytina. Susiklostę situacija, kai poįstatyminis aktas papildė įstatymo nuostatas, ko neturėtų būti. Pagrindai, kuriems esant užsienietis gali būti atleidžiamas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti, turėtų būti numatyti tik įstatyme.

⁶¹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.

⁶² Lietuvos respublikos 5statymo "Dėl užsieniečių teisinės padėties" pakeitimo ir papildymo įstatymo projekte (2006 m. sausio 20 d., Nr. XP-1062), įgyvendinant 2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyvą 2004/114/EB dėl trečiosios šalies piliečių įleidimo studijų, mokinių mainų, neatlygintino stažavimosi ar savanoriškos tarnybos tikslais sąlygų 17 straipsnio nuostata, yra numatoma panaikinti 46 straipsnio nuostata, draudžiančią užsieniečiui, kuriam buvo išduotas Leidimas laikinai gyventi ketinant įgyti išsilavinimą, mokytis švietimo įstaigoje, stažuoti, kelti kvalifikaciją arba dalyvauti profesiniuose mokymuose Lietuvos Respublikoje, dirbti šio užsieniečio mokymosi laikotarpiu. Remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ir Vidaus reikalų ministro įsakymo “Dėl Leidimo dirbti užsieniečiui, jam esant Lietuvos Respublikoje, išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo” (Valstybės žinios, 2004. Nr. A1-223/IV-310) 2.3 punkto nuostata, darbo leidimas dirbti gali būti išduotas tik įgijusiam išsilavinimą Lietuvos Respublikos įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” 46 straipsnio 1 dalyje numatytu atveju, turinčiam leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje ir sutarusiam su darbdaviu dėl darbo pagal Lietuvos Respublikoje įgytą specialybę

Jau ne buvo atkreiptas dėmesys į ES teisės reikšmę, įtvirtinant pagrindines darbuotojų teises, garantijas, reguliuojant jų darbo teisinius santykius Lietuvos Respublikoje, pripažįstant ES teisės normas darbo teisės šaltiniu Lietuvoje (LR DK 3 str. 1 d). Pastebėtina, kad įstatyme “Dėl užsieniečių teisinės padėties” yra numatyta, kad užsieniečio darbo santykius be nacionalinių teisės aktų reglamentuoja ir Europos Sąjungos teisės aktai (62 str. 4 d). Tokiu būdu, ES teisės aktai reikšmingi reguliuojant ne tik ES piliečių darbo teisinius santykius, bet ir trečiųjų valstybių piliečių darbą, kaip griežtai reglamentuojant įdarbinimo ir darbo sąlygas, taip ir įtakoiant jas rekomendacinio pobūdžio teisės aktais. Labiausiai Bendrijos teisės vaidmuo pasireiškia reguliuojant ES piliečių šeimos narių, esančių trečiųjų valstybių piliečiais, bei valstybių, su kuriomis ES pasirašė sutartis, piliečių ir jų šeimos narių darbo teises. Tačiau, pastebėtina, kad Bendrijos teisėje įtvirtinamos darbo teisės nuostatos ir kitų trečiųjų valstybių darbuotojų atžvilgiu.

Tam, kad būtų įmanoma greičiau ir nesudėtinga tvarka įdarbinti reikalingus darbuotojus iš trečiųjų valstybių, **2001 metais buvo pateiktas Pasiūlymas priimti Tarybos direktyvą dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir gyvenimo sąlygų tikslu įsidarbinti ir užsiimti savarankiška ekonomine veikla.**⁶³ 2000 m. birželio mėnesį buvo atliktas lyginamasis tyrimas, kuris parodė, kad trečiųjų valstybių piliečių įleidimo dirbti tvarka yra skirtinga atskirose valstybėse narėse. Trečiųjų valstybių darbuotojai bei valstybės narės darbdaviai, kuriems iškyla poreikis įdarbinti tokį darbuotoją, susiduria su kartais labai sudėtingomis administracinėmis taisyklėmis ir procedūromis, ir tik nedaug yra bendrųjų principų, taikytinų valstybėse narėse. Taigi šiuo pasiūlymu Komisija siekė nustatyti bendrąsias sąvokas, kriterijus bei bendras supaprastintas procedūras išduodant leidimus gyventi ir dirbti trečiųjų valstybių piliečiams, apibrėžti jų teises. Tai padarytų Bendrijos darbo rinką labiau konkurencinga, lengviau pritrauktų kvalifikuotus trečiųjų valstybių darbuotojus. Darbuotojas ir jo numatomas darbdavys galėtų kreiptis į kompetentingą instituciją valstybėje narėje, kad būtų išduotas leidimas, kuris kartu leis gyventi ir dirbti trečiosios valstybės piliečiui. Pateikiant pareiškimą visgi turėtų būti įrodyta, kad neįmanoma per trumpą laiką surasti tinkamo darbuotojo ES darbo rinkoje laisvai darbo vietai užimti. Tačiau prioritetą turi būti teikiamas ne tik ES piliečiams, bet toje valstybėje narėje jau teisėtai gyvenantiems trečiųjų valstybių piliečiams (kurie yra ES piliečio šeimos nariai, kurie jau teisėtai gyveno ir trys metus dirbo valstybės narės teritorijoje ir kiti). Leidimas turėtų būti išduodamas trims metams ir gali būti pratęstas dar kas trečius metus. Pastebėtina, kad pirmuosius trys metus užsieniečio teisė užsiimti tam

⁶³ OL, 2001, C 332 E, p. 248

tikra kita veikla ar dirbti tam tikrame regione gali būti apribota, tačiau šis apribojimas vėliau neturi būti taikomas.

Pasiūlyme yra numatytas tam tikras specifinis reguliavimas, taikomas sezoniniams darbuotojams, stažuotojams, darbuotojams, nuolat gyvenantiems bet dirbantiems skirtingose valstybėse (vadinami pasienio darbuotojais), įmonės darbuotojams, kuriuos laikinai perkelia dirbti į kitą šalį, kur jie atstovaus įmonei ir darbuotojams, atvykstantiems pagal au-pair programas (numatant sutrumpintus leidimo terminus, atleidžiant nuo pareigos pateikti visus dokumentus, gaunant leidimą ir pan.). Pasiūlymas leidžia taikyti palankesnes dvišalių ir daugiašalių sutarčių nuostatas bei palieka valstybėms teisę apriboti trečiųjų valstybių piliečių teisę atvykti dirbti viešosios tvarkos, saugumo ir sveikatos apsaugos sumetimais.

2003 m. lapkričio 25 d. buvo priimta Tarybos direktyva 2003/109/EB, dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso⁶⁴. Ši Direktyva, kalbant apie trečiųjų valstybių piliečių teisę dirbti, pasižymi tuo, kad garantuoja taip vadinamiems ilgamečiams gyventojams, kaip ir tos šalies piliečiams, vienodą teisę naudotis galimybe įsidarbinti, taip pat į vienodas įdarbinimo sąlygas. Be to, turėdami ilgalaikio gyventojų statusą, tokiems užsieniečiams turi būti suteikta laisvė apsigyventi antroje valstybėje narėje, vykdant ekonominę veiklą samdomo darbo pagrindais.

Trečiųjų valstybių piliečių atžvilgiu yra priimami ir Rekomendacinio pobūdžio teisės aktai. Jų nuostatas nesuteikia individualiems asmenims subjektinių teisių ar pareigų, tačiau tokie aktai, kaip, pavyzdžiui, rezoliucijos ir rekomendacijos, turi politinę vertę. Jie parodo institucijų požiūrius į konkrečius klausimus, o siekiant vieningo ar maksimaliai harmonizuoto teisinio reguliavimo, valstybės narės, tame tarpe ir Lietuvos Respublikos institucijos, turi atsižvelgti į Tarybos teikiamas rekomendacinio pobūdžio nuostatas. Kaip Bendrijos antrinė teisė, šie “netipiniai”⁶⁵ teisės aktai taip pat priklauso *acquis communautaire*. Tai reiškia, kad Lietuva įsipareigoja gerbti ir šiuose aktuose įtvirtintus pagrindinius principus bei politinius tikslus, siekti jų tinkamomis priemonėmis.⁶⁶ Atkreiptinas dėmesys į **1994 m. birželio 20 d. Tarybos priimtą rezoliuciją dėl trečiųjų valstybių piliečių, atvykstančių dirbti, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo**⁶⁷. Šiame akte Taryba išreiškė gana griežtą poziciją trečiųjų valstybių darbuotojų atžvilgiu, jo preambulėje pareiškdamą, kad šiuo metu taikomos

⁶⁴ OL, 2004 L 016, p. 44.

⁶⁵ CAIRNS, Walter. *Europos Sąjungos teisės įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 1999. p. 107. Teisinėje literatūroje dar vadinami “nestandartiniais aktais”.

⁶⁶ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 162.

⁶⁷ OL, 1996 C 274, p. 3.

ribojamojo pobūdžio priemonės turėtų būti toliau taikomos ir prireikus sugriežtintos trečiųjų valstybių piliečių teisės atvykti dirbti atžvilgiu. Yra įtvirtinamas valstybių narių piliečių pirmenybės prieš trečiųjų valstybių darbuotojus principas, tačiau pažymima pastarųjų pirmenybės teisė būti įdarbintam, jeigu jie yra nuolatiniai valstybės narės piliečiai. Rezoliucijoje kalbama apie pareigą trečiųjų valstybių darbuotojams turėti iš anksto gautus leidimus dirbti, leidžiant dirbti tik konkretų darbą pas konkrečiai nurodytą darbdavį. Rezoliucija nedraudžia valstybei narei ir toliau leisti atvykti į savo teritoriją trečiųjų valstybių piliečiams dirbti pagal šios valstybės narės iki šios rezoliucijos priėmimo sudarytas sutartis dėl trečiosios valstybės, su kuria ji palaiko ypač glaudžius ryšius, piliečių.

Atsižvelgdama į tai, kad kova su trečiųjų šalių piliečių nelegaliu darbu valstybių narių teritorijose yra bendro intereso klausimas, **1996 m. rugsėjo 27 d. EB Taryba priėmė rekomendaciją dėl kovos su neteisėtu trečiųjų šalių piliečių įdarbinimu (96/C 304/01)⁶⁸, o 1995 m. gruodžio 22 d. buvo priimta Tarybos rekomendacija dėl kovos su nelegalia migracija bei nelegaliu darbu priemonių derinimo ir atitinkamų kontrolės priemonių gerinimo (96/C 5/01)⁶⁹. Šiais aktais valstybės yra raginamos priimti būtinas atsakingųjų tarnybų arba institucijų veiklos koordinavimo priemones kovai su neteisėtu trečiųjų šalių piliečių įdarbinimu ir išnaudojimu. Yra nurodoma, kad veikla, kuria verčiamasi, pareigos, veikos atlikimo vieta bei laikotarpis pagal galiojančią įstatymą privalo tiksliai sutapti su atitinkamos valstybės narės išduoto leidimo dirbti turiniu.**

Tokiu būdu, EB institucijų rekomendacinio pobūdžio teisės aktų pagalba siekiama vienaip ar kitaip įtakoti valstybių narių požiūrį į trečiųjų valstybių darbuotojų įdarbinimo tvarkos teisinį reguliavimą valstybėse narėse. Iš vienos pusės skatinama griežtai kontroliuoti atvykstančių darbuotojų-migrantų legalų įsidarbinimą, orientuotis į valstybių narių piliečių pirmenybės teisę pasinaudoti laisva darbo vieta, užtikrinti tinkamą administracinę užsieniečių įdarbinimo priežiūrą. Iš kitos pusės, siekiama suvienodinti ir supaprastinti įdarbinimo procedūras, skatinama atsižvelgti į trečiųjų valstybių piliečių ir jų šeimos narių jau esančių valstybės narės teritorijoje teisę būti įdarbintiems pirmiau už kitus trečiųjų valstybių piliečius, tam tikra prasme prilyginant jų statusą valstybės narės piliečiams. Aptartina, kaip gi įdarbinimo tvarką reguliuoja Lietuvos nacionalinė teisė.

Apibendrinant aukščiau pateiktą teisės aktų, reglamentuojančių užsieniečių įdarbinimą, analizę, pažymėtina, kad pareigos turėti leidimą dirbti trečiųjų valstybių

⁶⁸ OL, 1996 C 304, p. 1.

⁶⁹ OL, 1996 C 005, p. 1.

piliečiams numatymas yra, iš tikrųjų, tikslingas. Tai yra pagrindinė priemonė apskaitant, kontroliuojant darbuotojų-migrantų patekimą į vidaus darbo rinką, kuri turi būti apsaugota. Nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtinta tvarka atitinka ir rekomendacinio bei privalomojo pobūdžio ES teisės aktų nuostatas. Tačiau siūlytina peržiūrėti pačios įdarbinimo tvarkos administravimą, kad nebūtų nepagrįsto uždelsimo įdarbinant užsieniečių bei labiau liberalizuoti leidimo dirbti turinį, neapribojant užsieniečių teisės leidimo dirbti bei gyventi Lietuvoje galiojimo laikotarpiu įsidarbinti pagal savo profesiją ar specialybę Lietuvos teritorijoje, kai pirminė darbo sutartis buvo nutraukta dėl nuo darbuotojo nepriklausančių aplinkybių.

4.2. Darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo teisinis reguliavimas

4.2.1. Darbo sutarties sudarymas

Kaip jau buvo anksčiau pastebėta, darbuotojo-migranto iš trečiosios valstybės teisinio statuso specifika pasireškia, pirmiausia, priėmimo į darbą tvarkos atžvilgiu, įgyjant darbuotojo statusą su atitinkamais apribojimais darbo pasirinkimo ir jo pakeitimo atžvilgiu.

Tarpu tam tikrų ypatumų, sąlygotų įdarbinimo specifika, išvengiama ir sudarant darbo sutartį su trečiųjų valstybių piliečiais. Visų pirma, leidimo dirbti ribotas galiojimas apsprendžia darbo sutarties terminuotumą. Tai reiškia, kad trečiųjų valstybių piliečiai, kuriems yra nustatyta pareiga turėti leidimą dirbti Lietuvoje, neturi galimybės būti įdarbintais pagal neterminuotą darbo sutartį. Leidimo dirbti ribotas galiojimas yra ta objektyvi aplinkybė, pagrindžianti terminuotos sutarties sudarymą, kuri žinoma jau darbo sutarties sudarymo metu.⁷⁰ Tokiu būdu, negalios taisyklė, kuria remiantis, jeigu nėra nurodytas arba netinkamai nurodytas terminas terminuotoje sutartyje, ji laikytina neterminuota. Tik išimtiniais atvejais, siekiant užbaigti darbą, remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. A1-179 patvirtinto Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo 18 punktu⁷¹, yra galimybė pratęsti leidimo dirbti galiojimą. Tuo tarpu galimybės nustatyti neterminuotą leidimą dirbti įstatymų leidėjas nenumato. Be abejo, tokia tvarka nėra itin palanki darbuotojui, tačiau objektyviai paaiškintina ir atspindi užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje specifika.

⁷⁰ Komentuojant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį, yra nurodoma, kad aplinkybės yra tinkamos nustatyti sutarties terminą tik tuo atveju, kada žinoma, kad jos tikrai atsiras, pasikeis ar pasibaigs. Žr. plačiau BUŽINSKAS, G. et al. *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 87.

⁷¹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 113-4256.

Darbo sutarties su užsieniečiu sudarymas yra griežtai reglamentuotas. Sutartis turi būti sudaryta tik po to, kai gautas Lietuvos darbo biržos išduodamas leidimas dirbti. Pagal pavyzdinę formą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės⁷², sudaryta darbo sutartis turi būti pateikta Lietuvos darbo biržai. Darbas yra pripažįstamas nelegaliu, jeigu dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įdarbinimo tvarkos. Pažeidus šią tvarką, gali būti neigiamos pasekmės pačiam užsieniečiui, su kuriuo darbo sutartis turės būti nutraukta (DK 139 str. 2 d.).

Kaip ir bet kuriuo atveju, darbdavys, sudarydamas darbo sutartį su užsieniečiu, turi pasirašytinai supažindinti jį su busimo darbo sąlygomis bei visais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Sutartyje bendra tvarka turi būti sulygstama dėl visų būtinųjų ir privalomųjų darbo sąlygų, numatant įstatymams neprieštaraujančias bei nepabloginančias užsieniečių padėtį darbo sąlygas. Priešingai, nesant galimybės tų prieštaravimų pašalinti bei perkelti užsieniečio į kitą darbą, ryšium su tuo, kad leidimas dirbti išduodamas tik konkrečiam darbui, darbo sutartis bus nutraukta.

Pastebėtina, jog nepriklausomai nuo to, kad, atsižvelgiant į leidimo dirbti laikiną galiojimą, su užsieniečiais yra sudaromos terminuotos darbo sutartys, tai negali sumenkinti kitų jų kaip darbuotojų teisių ir laisvių, vykdančių darbo sutartį.

4.2.2. Darbo sąlygų įtvirtinimas bei jų teisinis reguliavimas.

Teisėtai įdarbintas trečiosios valstybės pilietis patenka į Lietuvos nacionalinės teisės bei tarptautinės teisės, reglamentuojančios pagrindines darbuotojų teises ir pareigas veikimo sritį. Tai reiškia, kad sudarius darbo sutartį Lietuvoje su Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausančiu darbdaviu, užsieniečio darbo santykiams Lietuvoje turi būti taikoma Lietuvos Respublikos darbo teisė. Remiantis Įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” 62 straipsnio 4 dalies nuostata, užsieniečio darbo santykius reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, šis Įstatymas ir Europos Sąjungos teisės aktai.

Pažymėtina, kad dar darbo sutarties sudarymo metu šalys, remiantis DK 6 ir 7 straipsnių nuostatomis, turi galimybę pasirinkti užsienio valstybės teisę, taikytiną tiek visai darbo sutarčiai, tiek ir jos daliai. Tokiu būdu, pasinaudodamos šalių valios autonomijos principu⁷³, šalys gali savarankiškai nustatyti jų santykiams taikytiną teisę – tą teisinį reguliavimą, kuris, jų manymu, geriau atitinka jų teisinius santykius. Tačiau, kaip neretai yra pabrėžiama, ši šalių laisvė yra ribojama. Toks ribojimas gali būti

⁷² Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

⁷³ Žr. plačiau TIAŽKIJUS, Viktoras. *Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 268.

pateisinamas tuo, kad, visų pirma, darbo teisei būdingi ne tik privačios, bet ir viešosios teisės bruožai, bei yra tam tikros visuotinio pobūdžio vertybės, kurios gali būti apsaugotos tik imperatyvių valstybės nustatytų teisės normų pagalba. Tokiu būdu, išimtį iš valios autonomijos principo taikymo sudarytų sritys, reglamentuojamos Lietuvos teisės aktų imperatyvių normų bei pasirinkta užsienio teisė nebus taikoma, jeigu tai pažeistų viešąją tvarką (DK 6 str. 2 ir 3 d.). Imperatyvių nuostatų sąrašo kaip ir viešosios tvarkos apibrėžimo Darbo kodeksas nenumato. Tuo tarpu, šie klausimai jau buvo nagrinėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo⁷⁴ ir analizuojami teisinėje literatūroje⁷⁵. Remiantis LAT ir teisės mokslo atstovų pozicija, “viešoji tvarka” yra vertinamasis kriterijus, todėl kiekvieną kartą turi būti išanalizuotos visos atitinkamos situacijos aplinkybės, sprendžiant klausimą dėl atsisakymo taikyti užsienio teisę. Kalbant apie imperatyvias normas, norėčiau pastebėti, kad, manytina, vertinant, kurios Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatos, reglamentuojant užsieniečio darbo teisinius santykius Lietuvoje turėtų būti taikomos imperatyviai, galima būtų atsižvelgti į Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo⁷⁶ 4 straipsnio 1 dalyje išvardintų nuostatų, kurios turi būti taikomos, neatsižvelgiant į teisę, taikytiną darbo sutarčiai ar darbo santykiams, sąrašą. Minėtas įstatymas nėra taikomas įsidarbinusių pagal darbo sutartį Lietuvoje užsieniečių atžvilgiu, bet įtvirtina atsiųstų į Lietuvos Respubliką laikinai dirbti jos teritorijoje darbuotojų garantijas. Tačiau, manyčiau, jame pateiktas privalomųjų nuostatų sąrašas galėtų papildyti LAT pateiktą pavyzdinį sąrašą normų, kurios laikomos imperatyviomis.

Analizuojant situaciją, kai taikytina teisė nepasirinkta, užsieniečio atžvilgiu Lietuvoje bus taikoma Lietuvos teisė. DK 3 straipsnis numato ištysą spektrą šaltinių, įtvirtinančių pagrindines darbuotojo teises ir pareigas bei jam taikytinas garantijas.

Remiantis jau nagrinėtomis LR Konstitucijos, DK, Įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” nuostatomis, kol užsienietis teisėtai dirba Lietuvoje, jam turi būti suteiktos atitinkamai saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, mokamas teisingas atlyginimas, nemažesnis negu Lietuvos gyventojams už tokį pat darbą ir pan.

Narystė tarptautinio pobūdžio organizacijose, ypač TDO, kurios paskirtis yra tarptautinių darbo standartų kūrimas ir jų taikymo kontrolė, tuo siekiant kovoti su neteisingomis, sunkiomis darbo sąlygomis, įpareigoja Lietuvos Respubliką laikytis

⁷⁴ LAT senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*. Nr. 1, p. 356-412; LAT senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimu nr. 42 aprobuota Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus, apžvalga. *Teismų praktika*. 1996, Nr. 3-4, p. 45-71.

⁷⁵ Žr. *Cit. op.* 73 p. 270-273; *Cit. op.*, 27 p. 55-57; TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo Teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 251-253.

⁷⁶ Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.

tarptautinių aktų nuostatų, sudarant palankias darbo sąlygas jos teritorijoje dirbantiems darbuotojams, pagrinde remiantis Visuotinė žmogaus teisių deklaracijos, Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto, ratifikuotų TDO konvencijų bei Rekomendacijų nuostatų.

Jau aptariant įdarbinimo klausimus, buvo minėta, kad remiantis Įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” 62 str. 4 dalies nuostata, užsieniečio darbo santykius be nacionalinės teisės reglamentuoja ir Europos Sąjungos teisės aktai. Tarp tokių yra ir įpareigojančių perkelti juose numatytą reguliavimą ir esančių rekomendacinio pobūdžio aktų, įtvirtinančių nuostatas, skirtas tam tikriems užsieniečių darbo sąlygoms įtvirtinti, teisėms ir laisvėms garantuoti. Pagrindė ES teisės aktai taikytini ES piliečių šeimos narių, ELPA bei Asocijuotų valstybių piliečių ir jų šeimos narių atžvilgiu. Pastebėtina, kad ES mastu skatinama labiau pasirūpinti ir kitų trečiųjų valstybių piliečiais, kuriuos jau galima būtų pripažinti ilgalaikiais valstybės narės gyventojais. **1996 m. kovo 4 d. buvo priimta Rezoliucija dėl trečiųjų šalių piliečių, ilgą laiką gyvenančių valstybių narių teritorijose, statuso (96/C 80/02)**⁷⁷, kuri pasižymi tuo, kad skatina valstybes nars atsižvelgti į tai, kad trečiųjų šalių piliečių gyvenimo valstybių narių teritorijoje sąlygos yra bendro intereso klausimas, todėl valstybės narės privalo žengti į priekį įgyvendindamos priemones, palengvinančias trečiųjų šalių piliečių, ilgą laiką gyvenančių valstybių narių teritorijoje, integravimąsi į priimančiąją visuomenę. Ryšium su tuo valstybės narės raginamos užtikrinti tokiems asmenims bei jų šeimos nariams ne mažiau palankų, kaip ir atitinkamos valstybės narės įstatymuose jos piliečiams suteikiamas statusą, be kito, susijusį ir su darbo sąlygomis, naryste profsąjungose. **2003 m. lapkričio 25 d. buvo priimta Tarybos direktyva 2003/109/EB, dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso**⁷⁸. Šios Direktyvos svarba visų pirma pasireiškia tuo, kad siekiama įtvirtinti vienodą palankų požiūrį į trečiųjų valstybių piliečius, kurie ilgą laiką, tai yra penkerius metus, teisėtai ir nuolat pragyvenę jos teritorijoje. Pabrėžiama, kad yra būtinumas padėti integruotis šiems asmenims į visuomenę, prilyginant juos valstybės narės piliečiams teisių ir pareigų atžvilgiu. Remiantis Direktyvos 11 straipsnio nuostatomis, ilgamečiai gyventojai kaip ir tos šalies piliečiai turi teisę į vienodas įdarbinimo ir darbo sąlygas, įskaitant atleidimo iš darbo ir atlyginimo sąlygas ir kita. Be to, turėdami ilgalaikio gyventojų statusą, tokiems užsieniečiams turi būti suteikta laisvė apsigyventi antroje valstybėje narėje vykdydamas ekonominę veiklą samdomo darbo pagrindais (Direktyvos 2003/109/EB 14 straipsnis) ir pastarosios

⁷⁷ OL, 1996 C 080, p. 2

⁷⁸ OL, 2004 L 016, p. 44.

teritorijoje jam turi būti garantuojamos nemažiau palankios darbo sąlygos, negu joje dirbantiems piliečiams.

Iš vienos pusės, priešingai, negu užsieniečių iš ES valstybių narių atveju, kurių teisės yra apsaugotos griežtai privalomų ir tiesiogiai taikytinų EB teisės aktų, trečiųjų valstybių piliečiai pagrinde galėtų remtis tik bendrąjį lygiateisiškumo principą įtvirtinančiomis LR Konstitucijos ir DK nuostatomis. Iš kitos pusės, šių nuostatų veikimo negalima sumenkinti. Kaip yra nurodyta pačioje LR Konstitucijoje – ji yra vientisas ir tiesiogiai taikomas aktas. Tokiu būdu, užsienio darbuotojas Lietuvoje galėtų tiesiogiai remtis pakankamai aiškia LR Konstitucijos nuostata, garantuojančia kiekvienam žmogui teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas bei gauti teisingą atlyginimą.

Yra labai svarbu įstatymiškai užtikrinti, kad darbo sutartyje garantuojamos darbo sąlygos būtų realiai įgyvendinamos, o teisės ir pareigos tinkamai vykdomos kaip to reikalauja DK 35 straipsnio nuostatos. Pažymėtina, kad darbo sutarties, sudarytos su užsieniečiu, vykdymas turi tam tikrų ypatumų. Pastebima specifika, taikant tam tikras DK numatytas nuostatas, kaip, pavyzdžiui, reglamentuojančias darbo sutarties sąlygų keitimą. Panagrinėkime įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” ir Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo, kuriuo patvirtintas aprašas dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo (toliau – Aprašas), nuostatas, įtvirtinančias leidimo dirbti turinį. Ir Įstatymas ir Aprašas numato, kad leidime turi būti nurodyta įmonė, įstaiga ar organizacija, kurioje ketina dirbti užsienietis. Remiantis Įstatymu, dar turi būti numatytas *darbas (pareigos)*, tuo tarpu Aprašas detalizuoja nuostatą, įtvirtindamas pareigą leidime dirbti nurodyti tiksliai *darbo funkcijas (profesiją, specialybę, pareigų pavadinimą)*, nurodydamas, kad užsienietis negali dirbti *kito darbo ar eiti pareigų*, išskyrus tą, kuriam duotas leidimas dirbti (analogiška Įstatymo nuostatai). Tokiu būdu, būtinosios darbo sutarties sąlygos dėl darbovietės ir darbo funkcijų turi atitikti leidimo dirbti turinį, kuris negalės būti pakeistas, šalims susitarus pakeisti darbo sąlygas. Tačiau, įsivaizduotinos situacijos, kaip antai gaivalinės nelaimės, gamybinės avarijos, prastovos ne dėl darbuotojo kaltės atvejai, kai iškyla būtinumas perkelti darbuotoją į sutartimi nesulygtą darbą toje darbovietėje. Manytina, būtų per griežtas sprendimas įpareigoti nutraukti su užsieniečiu darbo sutartį, kai trumpam laikotarpiui jam tektų dirbti kitą darbą ar atlikti kitas pareigas, kurios atitinka jo specialybę, kvalifikaciją, tačiau nebuvo pažymėtos darbo sutartyje. Be to, įstatymo leidėjas mini įmonę, įstaigą ir organizaciją, tuo tarpu pastarosios gali turėti filialų, atstovybių, kur užsienietis galėtų būti perkeltas. Taigi, objektyviai pateisinamas, nuo darbuotojų nepriklausančias aplinkybes, galima būtų traktuoti kaip išimtį, kai

užsienietis galėtų būti laikinai perkeltas į nesulygtą sutartimi darbą, nekeičiant leidimo dirbti turinio, kai nereikalaujama keisti ir darbo sutarties.

Kita nagrinėtina situacija, kai darbo sutarties sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatomis. Remiantis DK 139 straipsnio 1 dalies nuostata, tokių pažeidimo pasekmė – darbo sutarties nutraukimas, jeigu prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat kai nėra galimybės perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą. Pagal galiojančią tvarką, užsienietis negalėtų būti perkeltas į kitą darbą dėl to, kad jam draudžiama dirbti kitą darbą ar eiti pareigas, išskyrus tą, kuriam duotas leidimas dirbti.. Tačiau, manytina, nesant galimybės pašalinti darbo sutarties prieštaravimų įstatymų draudžiamosioms nuostatomis, turėtų būti suteikta galimybė užsieniečiui būti perkeltam į kitą darbą, atitinkantį jo profesiją, kvalifikaciją, neapsiribojant pareigomis, numatytomis leidime dirbti, tokių būdu, vengiant griežčiausios neigiamos pasekmės darbuotojui – darbo sutarties nutraukimo.

Apibendrinant, pasakytina, kad įleidusi užsieniečius į savo darbo rinką, Lietuvos Respublika prisiima įsipareigojimus užtikrinti jiems tas pačias lygiateisiškumo principo turinį sudarančias garantijas, atsižvelgiant į tam tikrą teisinio reguliavimo specifiką, pateisinamą tik nepriklausančiomis nuo pilietybės objektyviomis priežastimis. Taigi užsieniečiams turi būti sudaromos tinkamos darbo sąlygos, o jų darbo sutartys turi būti vykdomos, nepažeidžiant bei nepagrįstai nevaržant užsieniečio, kaip darbuotojo teisių. Be to, manyčiau, turi būti suteikiama galimybė išimtiniais atvejais neapsiriboti sutartyje ir leidime dirbti numatytų pareigų atlikimu, tačiau leisti užsieniečiams dirbti kitą darbą atitinkamoje darbovietėje, vengiant darbo sutarties su užsieniečiu nutraukimo.

4.2.3. Darbo sutarties nutraukimas

Šiek tiek plačiau reikėtų aptarti darbo sutarties su užsieniečiu nutraukimo tvarką, kadangi atsižvelgiant į pačios darbo sutarties specifiką, yra tam tikrų ypatumų, reguliuojant jos pasibaigimą. Kaip anksčiau buvo aptarta, darbo sutartis su užsieniečiu sudaroma terminuotam laikotarpiui. Tokiu būdu, ji nutraukiama ne pagal bendrą tvarką, bet taikant specialias terminuotų sutarčių nutraukimą reglamentuojančias taisykles. Papildomai pastebėtina, kad ne visos iš jų galės būti pritaikytos. Visų pirma, negalios bendra taisyklė, kuria remiantis, jeigu nei viena iš šalių nepareiškia savo noro nutraukti terminuotą darbo sutartį, ji tampa neterminuota. Tokios nuostatos taikymas būtų nepagrįstas dėl leidimo dirbti terminuotumo, kuris nėra pratęsiamas automatiškai, ir leidžiama pratęsti tik išimtiniais atvejais. Be to, nebus privaloma įspėti darbuotoją ar suteikti jam laiko ieškotis naujo darbo. Darbdavys nebus įpareigotas informuoti užsienietį apie turimas laisvas

nuolatinio darbo vietas, suteikiant galimybę lygiais pagrindais jas užimti, kadangi pasibaigus leidimo dirbti galiojimui, užsienietis privalo išvykti iš Lietuvos Respublikos.

Tuo tarpu, kalbant apie darbo sutarties su trečiųjų valstybių piliečiais nutraukimo pagrindą, jau buvo pabrėžta, kad pagal šiuo metu galiojančią tvarką, pilietybė negali būti teisėta priežastimi nutraukiant darbo sutartį, tačiau diskriminacija gali pasireikšti ir taikant nepateisinamai diferencijuotas darbo sutarties nutraukimo sąlygas. Darbo kodeksas tiesiogiai nenumato, kad, nutraukiant darbo sutartį su užsieniečiu, turi būti taikomos tokios pat sutarties nutraukimo sąlygos, kaip sutarties su piliečiu pasibaigimo atveju. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad teisės principų paskirtis, tarp kito, yra ir teisės spragų užpildymas, bei traktuojant nuostatos, draudžiančios taikyti nepagrįstai diferencijuotas darbo sutarties nutraukimo sąlygas užsieniečių atžvilgiu, nebuvimą kaip spragą – diskriminacijos draudimo principas, įtvirtintas DK 2 straipsnio 4 dalyje, laikytinas esminiu pagrindu, užtikrinant tinkamą darbo sutarties su užsieniečiu nutraukimo tvarką.

4.3. Dvišaliai susitarimai užsieniečių įdarbinimo ir darbo reguliavimo srityje.

Narystė Europos Sąjungoje neapribojo Lietuvos Respublikos teisės dalyvauti tarptautinio pobūdžio santykiuose su trečiosiomis valstybėmis, nesančiomis Europos Sąjungos valstybėmis narėmis.

Pastebėtina, kad nėra jokių specialių Lietuvos Respublikos Seimo ratifikuotų tarptautinių sutarčių su trečiosiomis valstybėmis darbo teisinius santykius reguliavimo srityje. Tačiau Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1995 metais su Ukrainos⁷⁹, o 1999 metais su Rusijos⁸⁰ Vyriausybe pasirašė susitarimus (toliau – Susitarimai), išreiškiant suinteresuotumą sureguliuoti vienos valstybės piliečių įdarbinimo kitos valstybės teritorijoje tvarką.

Aukščiau pateiktame kontekste yra kalbama apie *Vyriausybinius susitarimus*. Remiantis Tarptautinių sutarčių įstatymo 1 straipsnyje pateiktu apibrėžimu⁸¹, tarptautinė sutartis yra susitarimas, kurį raštu sudaro Lietuva su užsienio valstybėmis ir tarptautinėmis organizacijomis, nesvarbu koks yra sutarties pavadinimas. Remiantis LR Konstitucijos 94 str. 6 punkto nuostata, Lietuvos

⁷⁹ Susitarimas tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Ukrainos Vyriausybės "Dėl abipusio piliečių įdarbinimo" // Valstybės žinios, 1996, Nr. 12-315.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Rusijos Federacijos Vyriausybės susitarimas "Dėl piliečių laikino darbo" // Valstybės žinios, 2000, Nr. 5-132.

⁸¹ Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948.

Respublikos Vyriausybė užmezga diplomatinis santykius ir palaiko ryšius su užsienio valstybėmis ir tarptautinėmis organizacijomis. Kaip pabrėžė LR Konstitucinis teismas savo 1995 m. spalio 17 d. nutarime, Vyriausybė turi konkrečius įgaliojimus sudaryti tarptautines sutartis ir palaikomi santykiai ir ryšiai taip pat nustatomi ir tvirtinami tarptautinėmis sutartimis.⁸² Kaip pabrėžė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas⁸³, LR Konstitucijos 135 straipsnio 1 dalis nustato, kad Lietuvos Respublika vadovaujasi visuotinai pripažintais tarptautinės teisės principais ir normomis. Vienas iš tokių yra tarptautinės teisės prioriteto (viršenybės) prieš vidaus (nacionalinę) teisę principas. Pagal 1969 m. Vienos konvencijos dėl sutarčių teisės⁸⁴ 26 straipsnį, kiekviena galiojanti tarptautinė sutartis yra privaloma jos dalyviams ir turi būti sąžiningai vykdoma. Tarptautinės sutarties dalyvis negali remtis savo vidaus teisės nuostatomis siekdamas pakeisti sutarties nevykdymą (1969 m. Vienos konvencijos dėl sutarčių teisės 27 str.). Galiausiai labai svarbus yra DK 8 straipsnis, kuris įtvirtina tarptautinių sutarčių viršenybės prieš Darbo kodeksą ir kitus Lietuvos Respublikos darbo įstatymus. Tokiu būdu, Vyriausybės susitarimai, neatsižvelgiant į jų pavadinimą, laikytini tarptautinėmis sutartimis ir jų nuostatų taikymas yra tiesioginis ir prioritetinis, jeigu pats susitarimas nenumato kitaip.

Susitarimai savo turiniu yra labai tarpusavyje panašūs, bet sutinkama ir ypatumų. Tam tikros nuostatos nukreipia į nacionalinės teisės taikymą, kitos yra analogiškos įtvirtintoms Lietuvos teisės aktuose. Pavyzdžiui, Susitarimo su Ukrainos Respublika 9 straipsnio 4 dalis numato, kad darbuotojams mokamas atlyginimas turi būti ne mažesnis už įdarbinimo valstybės piliečių, dirbančių analogišką darbą pas darbdavį, atlyginimą. Abejuose susitarimuose, nedetalizuojant atskirų darbo teisinių santykių sričių reguliavimo, yra įtvirtinamos bendrojo pobūdžio nuostatos dėl taikytinos teisės, leidimo dirbti privalomumo, jo išdavimo tvarkos ir galiojimo terminų. Susitarimuose yra nustatyta, kad darbuotojų migrantų įdarbinimo bei darbo sąlygos reglamentuojamos laikino darbo valstybės teisės aktais. Susitarime su Rusijos Federacija yra pabrėžiama, kad darbuotojų migrantų darbo sąlygos negali būti mažiau palankios negu sąlygos, nustatytos šios valstybės piliečiams.

⁸² Valstybės žinios, 1995, Nr. 86-1949.

⁸³ LAT senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimas Nr. 28 “Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas” apibendrinimo apžvalga”. *Teismų praktika*. Nr. 1, p. 356-412.

⁸⁴ Valstybės žinios, 2002, Nr. 13-480.

Remiantis Susitarimų nuostatomis, darbuotojai migrantai negali dirbti kito mokamo darbo, išskyrus tą, kuriam išduotas leidimas dirbti, kas atitinka Lietuvos įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” 61 straipsnio 1 dalies ir Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo 22 punkto nuostatą. Skirtingai negu yra numatyta įstatyme, leidimų dirbti galiojimo terminas yra trumpesnis - vieneri metai, bet gali būti pratęstas. Susitarimuose yra įtvirtintos papildomos darbo sutarties sąlygas bei sudarymo tvarka, atsižvelgiant į užsieniečių įsidarbinimo kitoje valstybėje specifiką numatant tokias privalomas darbo sutarties sąlygas, kaip jo kelionės iš nuolatinio gyvenimo valstybės į laikino darbo valstybę ir atgal išlaidų apmokėjimo tvarka, gyvenimo laikino darbo valstybėje sąlygos ir kiti susiję su darbuotojo darbu ir gyvenimu reikalai.

Pastebėtina, kad Susitarimuose yra įtvirtintos ir kardinaliai skirtingų, negu yra numatyta nacionaliniuose teisės aktuose, nuostatų. Remiantis Susitarimo su Ukrainos Respublika 4 straipsnio nuostata, Susitariančiųjų Šalių įgaliotosios valdymo institucijos priklausomai nuo padėties Lietuvos Respublikos ir Ukrainos Respublikos darbo rinkose gali nustatyti darbuotojų tarpusavyje suderintas metines kvotas, o pagal susitarimo su Rusijos Federacija 3 straipsnį, atsižvelgdamos į situaciją Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos darbo rinkose, įgaliotosios institucijos kiekvienais metais, nustato darbuotojų migrantų metinį skaičių. Papildomai susitarime su Rusija yra numatyta garantija darbo sutarties nutraukimo atveju, atsižvelgiant į jos nutraukimo priežastis. Remiantis 7 straipsnio 2 dalies nuostata, užsieniečiui **leidžiama sudaryti kitą darbo sutartį** leidimo dirbti galiojimo laikotarpiui, jeigu pirmoji darbo sutartis buvo nutraukta dėl to, kad laikino darbo valstybės darbdavys nutraukė savo ūkinę veiklą, taip pat dėl darbuotojų skaičiaus arba etatų mažinimo. Atsižvelgiant į aukščiau pateiktas nuostatas, iš karto iškyla klausimas, koks yra santykis tarp šių nuostatų ir LR įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties”, kuriame buvo atsisakyta taikyti išankstinę kvotų nustatymą bei kuriuo remiantis užsienio darbuotojo leidime dirbti yra nurodomas įmonė, įstaiga ar organizacija, kurioje užsienietis dirbs (61 str. 1 d.), o nutraukus darbo sutartį, leidimas dirbti panaikinamas. Susitarimų privalomumo klausimas jau buvo aukščiau aptartas. Atsižvelgiant į tarptautinių sutarčių viršenybę prieš nacionalinius aktus, valstybėms susitarus dėl atitinkamų su darbuotojų darbo santykių reguliavimu susijusių klausimų, manyčiau, šios nuostatos ir turėtų būti taikomos, jeigu tarp jų ir nacionalinės teisės susidaro kolizinė situacija.

Reikalavimas laikytis Susitarimų nuostatų yra sureikšminamas įstatymiškai, numatant neigiamas pasekmes kaip darbdaviams, taip ir užsieniečiams, pažeidusiems Susitarimų nuostatas. Darbo sutartis, sudaryta pažeidžiant įstatymus ar Lietuvos

Respublikos tarptautinius susitarimus, reglamentuojančius laikinai atvykusių į Lietuvos Respubliką asmenų įdarbinimą, turi būti nutraukiama, o darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui pritaikomos įstatymų nustatytos sankcijos (DK 139 str. 2 d.) Ypatingai šioje srityje pasireiškia Valstybinės darbo inspekcijos vaidmuo, kuri, remiantis Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos nuostatų 6.2. punktu, vykdo nelegalaus darbo reiškinų kontrolę bei koordinuoja nelegalaus darbo kontrolę vykdančių institucijų veiklą⁸⁵.

Tokiu būdu, pagal galiojančius Susitarimus, priešingai, negu yra numatyta nacionaliniame akte, darbuotojai iš Ukrainos ir Rusijos gali būti įdarbinami pagal tarp valstybių nustatytas kvotas. Tačiau pastebėtina, kad Lietuvos darbo biržos duomenimis, minėta teisė nustatyti ribotą darbuotojų-migrantų skaičių nebuvo realizuota, taigi esama padėtis atitinka Lietuvos įstatyme nustatytą tvarką. Papildomai išplečiama darbuotojų-migrantų iš Rusijos teisė įsidarbinti Lietuvos Respublikoje iki leidimo dirbti galiojimo pabaigos, jeigu ankstesnė darbo sutartis su jais buvo nutraukta dėl objektyvių, nuo jų nepriklausančių priežasčių. Tuo tarpu visos kitos darbuotojams-migrantams garantuojamos teisės ir pareigos yra reguliuojamos Lietuvoje galiojančiais teisės aktais, užtikrinant ne mažiau palankias darbo sąlygas, negu Lietuvos piliečiams.

II skyrius. Laikiniai atsiųstų į Lietuvą dirbti užsieniečių darbo teisinis reguliavimas.

1. Komandiruojamų į Lietuvą darbuotojų darbo teisinio reguliavimo prielaidos

Tarptautinis bendradarbiavimas įvairaus pobūdžio santykiuose, ryšių su užsienio valstybėmis palaikymas sąlygoja ne tik užsieniečių, siekiančių įsidarbinti kitoje valstybėje, migraciją. Užsieniečių darbas Lietuvos Respublikoje gali būti atliekama ir laikinai atvykstant į Lietuvą vykdyti jos teritorijoje savo darbines funkcijas, išlaikant ryšį su užsienio darbdaviu. Šiuo metu įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” 62 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad, kai užsieniečio nuolatinė darbo vieta yra užsienyje, jis gali būti atsiųstas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką.

Taigi, užsienio darbuotojų komandiravimas į Lietuvos Respubliką yra ne svetimas reiškinys. Tačiau, pastebėtina, kad šio instituto teisinis reguliavimas Lietuvoje ilgą laiką

⁸⁵ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. vasario 17 d. įsakymu Nr. A1-40 patvirtinti Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos nuostatai // Valstybės žinios, 2004, Nr. 29-936.

po Nepriklausomybės atkūrimo nesivystė, kaip to galima buvo tikėtis dėl besivystančių Lietuvos Respublikos tarptautinių santykių su užsienio valstybėmis. Laikinais atsiųstų užsieniečių darbo teisinis reguliavimas buvo neišsamus, prieštaringas. Nors ir buvo pastebėta būtinybė sukurti šių darbuotojų darbo reguliavimo teisinę bazę, atkreipiant dėmesį į būtinumą atskirai sureguliuoti minėtų užsieniečių darbą Lietuvoje, tik visai neseniai šis siekis pradėtas realizuoti. 2003 m. sausio 1 d. priimtas DK įtvirtino nuostatas, skirtas specialiai reguliuoti užsienio valstybių piliečių, atsiųstų ribotą laiką dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją, kai nuolatinė jų darbo vieta yra kitoje valstybėje, nurodant, kad konkrečiai šių darbuotojų įdarbinimo Lietuvoje veikiančiose įmonėse tvarką, jų darbo sąlygas ir kitas garantijas nustato Vyriausybė. Remiantis minėta DK nuostata, 2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarė patvirtinti Užsienio valstybių piliečių, atsiųstų ribotą laiką dirbti į Lietuvos Respubliką, įdarbinimo ir darbo sąlygų tvarką⁸⁶ (toliau - Tvarka), kuri galiojo iki 2005 m. rugpjūčio 16 dienos. Tai buvo pirmas teisės aktas, specialiai taikomas užsienio valstybių piliečiams, atsiųstiems laikinai dirbti į Lietuvos Respublikoje veikiančias įmones, įstaigas, organizacijas, kai nuolatinė jų darbo vieta yra kitoje valstybėje. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad komandiruojamų darbuotojų darbo teisinio reguliavimo patirtis nebuvo turtinga, numatytas reguliavimas nebuvo pakankamai išsamus ir reikalavo tobulinimo. Galiojančio komandiruojamų užsieniečių atsiuntimo ir jų darbo teisinio reguliavimo įtvirtinimas buvo paskatintas ir kitų aplinkybių.

Reikėtų pastebėti, kad bendra rinka, kurios dalyvė yra ir Lietuvos Respublika, sudaro dinamišką aplinką teikti tarpvalstybines paslaugas, skatinant vis daugiau įmonių siųsti darbuotojus į laikinas komandiruotes į užsienį atlikti darbų ne tos, kurioje jie nuolatos dirba pagal darbo sutartį, valstybės narės teritorijoje. Pastaruoju metu vyko labai daug diskusijų dėl Paslaugų direktyvos vidaus rinkoje projekto⁸⁷, kuriam šių metų vasario 16 d. Europos Parlamentas pritarė. Vienoje iš apžvalgų, aptariant Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą dėl paslaugų vidaus rinkoje, buvo analizuojama ataskaita „Paslaugų vidaus rinkos padėtis“, ir pastebėta, kad kai kuriais vertinimais, skaičiuojant ir dirbančius gamybos pramonėje, tačiau iš esmės paslaugų teikimu užsiimančius darbuotojus, paslaugų sektoriui atitenka net 85 proc. darbo vietų dalies šalių, pvz., Švedijos ekonomikoje. Be to, tikimasi, kad didžioji dalis naujų darbo vietų ateityje bus sukuriama

⁸⁶ Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3692.

⁸⁷ Commission proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on services in the internal market. COM(2004) 2 final/3. [žiūrėta 2006-02-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eurlex/en/com/pdf/2004/com2004_0002en03.pdf>.

būtent įvairių paslaugų sektoriuje (šiuo metu jis apima apie 60 proc. visų samdomų darbuotojų.)⁸⁸.

Siekis įtvirtinti specialųjį komandiruojamų darbuotojų paslaugų teikimo sistemoje Europos Sąjungos lygmeniu darbo teisinį reguliavimą bei jį harmonizuoti tarp valstybių narių buvo realizuotas, priėmus Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyvą 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje⁸⁹. Kaip buvo pažymėta Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonėje, Direktyvos 96/71/EB tikslas — išplėsti įmonėms galimybes teikti paslaugas kitose valstybėse narėse, įgyvendinant minimalius socialinius standartus, skirtus darbuotojams. Direktyvoje dėl darbuotojų komandiravimo reglamentuojamas praktinis laikinų darbuotojų darbo ir užimtumo sąlygų koordinavimas.⁹⁰ Harmonizuojant valstybių narių teisinį reguliavimą darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo srityje, Direktyvos 96/71/EB pagalba buvo nustatyti imperatyvūs minimalieji komandiruojamus darbuotojus apsaugantys standartai, kurių priimančiojoje valstybėje turi laikytis darbdaviai, komandiruojantys darbuotojus laikiniems darbams į kitą valstybę narę.

Tokios aplinkybės, kaip naujos darbuotojų judėjimo formos atsiradimas, Lietuvos Respublikos išsipareigojimas, esant Europos Sąjungos valstybe nare, derinti savo nacionalinę teisę su Bendrijos teise, galimybės siųsti laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniečius, kai jų nuolatinė darbo vieta yra užsienyje, numatymas nacionaliniuose teisės aktuose dėsningai nulėmė poreikį įtvirtinti išsamesnį minėtų darbuotojų komandiravimo ir jų darbo Lietuvoje teisinį reguliavimą. Ryšium su tuo, pastaruoju metu įvyko nemažai reikšmingų pasikeitimų komandiruojamų darbuotojų darbo Lietuvoje teisiniame reguliavime, pastebimos naujos reguliavimo tendencijos. Drįsčiau teigti, kad tokio dėmesio darbuotojų, atsiųstų laikinai dirbti į Lietuvą, siekiant teikti paslaugas jos teritorijoje, darbo teisiniame reguliavime, kaip yra dabar, anksčiau Lietuvos Respublikoje nebuvo skiriama.

2. Darbuotojų atsiuntimo laikinai dirbti Lietuvoje tvarka

2005 m. kovo mėnesį buvo pradėtas rengti ir 2005 m. gegužės 12 dieną priimtas Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas⁹¹ (toliau - Garantijų įstatymas). Tikslinga trumpai aptarti Garantijų įstatymo paskirtį.

⁸⁸ Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl paslaugų vidaus rinkoje apžvalga (projekto analizė). Apžvalgą parengė: Šarūnas Birutis. [žiūrėta 2006-03-15]. Prieiga per internetą: <<http://birutis.lt/lt/analize/apzvalga-paslaugu-direktyva>>.

⁸⁹ OL, 1997 L 18/6, p. 1

⁹⁰ OL, 2005 C 221, p. 113.

⁹¹ Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.

Garantijų įstatymas, remiantis jo 1 straipsniu, skirtas užtikrinti garantijas darbuotojams, išsiųstiems laikinai dirbti kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje, taip pat Europos ekonominei erdvei priklausančioje valstybėje, ir darbuotojams, atsiųstiems iš trečiųjų valstybių laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje. Iš pirmo žvilgsnio, analizuojant Garantijų įstatymo 1 ir 3 straipsnio, kuriuose apibrėžiama įstatymo paskirtis ir taikymo sritis, susidaro įspūdis, kad įstatymo leidėjas neapsiribojo tuo, kad Garantijų įstatymas būtų taikomas tik komandiruotiems *paslaugų teikimo sistemoje* darbuotojams. Tačiau, įstatymas buvo priimtas, perkeliant Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, tokiu būdu šiuo atveju jo taikymo sritis nėra išplečiama komandiruojamų darbuotojų į Lietuvą kitais tikslais atžvilgiu, nepriklausomai nuo to, ar jie atvyko iš ES valstybės narės, ar trečiosios valstybės.

Garantijų įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad užsienio darbuotojas gali būti siunčiamas į Lietuvos Respubliką laikinai dirbti paslaugų teikimo sistemoje sekančiais pagrindais:

- sutarties tarp užsienio darbdavio ir užsakovo, pagrindu;
- siunčiant į užsienio darbdavio filialą, atstovybę ar grupės įmonę;
- kaip laikino įdarbinimo įmonės darbuotojus.

2005 m. liepos 15 d. įsigaliojo Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-192, kuriuo buvo pakeistas ir papildytas Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. A1-179 patvirtintas Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas⁹² (toliau – Aprašas). Atitinkamai nustojo galioti 2003 m. rugpjūčio 19 d. LR Vyriausybės nutarimu Nr. 1045 patvirtinta tvarka dėl užsienio valstybių piliečių, atsiųstų ribotą laiką dirbti į Lietuvos Respubliką, įdarbinimo ir darbo sąlygų. Aprašo tam tikros nuostatos yra taikytinos užsieniečių, atsiųstų laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką, kai jų nuolatinė darbo vieta yra užsienyje, atžvilgiu, reglamentuojant leidimo dirbti komandiruojamiems užsieniečiams išdavimo sąlygas ir tvarką. Pakeitus Aprašą, buvo nustatytas vienas iš darbuotojo siuntimų pagrindų - *sutartis dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo* su kitos valstybės įmone, siunčiančia darbuotoją. Aprašo 12 punktą numato, kad įmonė, pateikdama teritorinei darbo biržai nustatytos formos prašymą išduoti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje komandiruotam užsieniečiui, turi pateikti sutarties dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo su kitos valstybės įmone, siunčiančia darbuotoją, tačiau, jeigu tik tokia sutartis yra privaloma sudaryti.

⁹² Valstybės žinios, 2005, Nr. 85-3176.

Komandiravimas į užsienio valstybės įmonės Lietuvoje įsteigtą filialą ar atstovybę yra atvejis, kurį reikia skirti nuo situacijos, kai užsienietis yra įdarbinamas tokiame filiale ar atstovybėje. Tais atvejais, kai užsienio darbuotojas nuolat dirba pagal darbo sutartį užsienio įmonės filiale ar atstovybėje Lietuvoje, jo atžvilgiu turės būti taikoma Lietuvos Respublikos darbo teisė, reglamentuojant darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą. Tuo tarpu, kaip toliau pamatysime, komandiruoto užsienio darbuotojo atžvilgiu Lietuvos darbo teisė bus taikoma ne visa apimtimi⁹³.

Kalbant apie trečiąjį komandiravimo būdą, pažymėtina, kad laikinojo įdarbinimo įmonių darbuotojo statusas Lietuvos Respublikoje dar yra praktiškai nežinomas bei nereglamentuojamas. Tuo tarpu tam tikrose užsienio valstybėse laikino įdarbinimo įmonių veikla yra plačiai išvystyta⁹⁴. Taigi praktiškai įsivaizduotina situacija, kai iš užsienio gali būti komandiruotas darbuotojas ne užsienio darbdavio, klasikine šio žodžio prasme, kaip yra suprantama Lietuvos Respublikos teisinės doktrinoje, bet laikinosios įmonės, kurios, kaip yra nurodyta ir LR Garantijų įstatyme, verčiasi savo darbuotojų siuntimu laikinai dirbti pas kitą asmenį šio naudai ir šiam vadovaujant (2 str. 7 p.). Tačiau, pastebėtina, kad kol kas laikinojo įdarbinimo įmonių veikla bei jos darbuotojų darbas, kaip Lietuvos darbo teisei svetimas institutas, nėra nagrinėtas. Pačios Europos Sąjungos teisės lygmenyje dar svarstomas klausimas dėl Direktyvos⁹⁵, reglamentuojančios būtent laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas, priėmimo. Laikinių įdarbinimo įmonių statusas, paslaugų licencijavimas, atsakomybė už darbuotojus, kurių siuntimu laikinai dirbti pas kitą asmenį tarnybos verčiasi, darbuotojų santykis su priimančiu darbdaviu ir daug kitų klausimų, susijusių su laikinųjų įdarbinimo įmonių veikla, jos kontrole bei pačių darbuotojų teisiniu statusu, atsižvelgiant į susiklosčiusias aktualijas, dar iškils ir reikalaus atskiro aptarimo ir labai detalios analizės, kaip, iš tikrųjų, bet kuris naujas reiškinys teisės sistemoje. Tuo tarpu šiame darbe šis klausimas nenagrinėtinas.

Aprašas, su tam tikromis išimtimis, numato pareigą komandiruojamiems į Lietuvos Respubliką darbuotojams **turėti leidimą dirbti** Lietuvoje. Pažymėtina, kad užtikrinant nevaržomą Europos Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių atvykimą dirbti, tame tarpe ir

⁹³ Žr. plačiau II skyriaus 3 dalį

⁹⁴ Žr. plačiau STORRIE, Donald. *Temporary Agency work*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

⁹⁵ Commission amended proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. COM(2002) 701 final. [žiūrėta 2006-04-07]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/com2002_701_en.pdf>.

komandiruoatų, Lietuvoje, jau 2004 metais patvirtinus Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašą, buvo numatyta, kad jis netaikomas Europos Sąjungos valstybės narės piliečiams ir jų šeimos nariams. Tokiu būdu, reglamentuojant tik darbuotojų iš trečiųjų valstybių komandiravimą, Aprašas numato, kad įmonė, priimanti į Lietuvos Respublikos teritoriją siunčiamą laikinai dirbti darbuotoją iš kitos valstybės, turi pateikti teritorinei darbo biržai nustatytos formos prašymą išduoti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje komandiruotam užsieniečiui (12 punktas).

Iš karto kyla klausimas dėl numatyto leidimo dirbti išdavimo komandiruojamiems darbuotojams pagrįstumo. Kaip anksčiau buvo pastebėta, komandiruojamas darbuotojas neįsijungia į valstybės vidaus darbo rinką⁹⁶, bet yra atsiunčiamas laikinai įvykdyti tam tikrą darbinę funkciją, teikiant paslaugas Lietuvoje esančiam užsakovui. Su juo nesudaroma nauja darbo sutartis, bet išlaikomas jo tiesioginis ryšys su užsienio darbdaviu. Taigi, komandiruojamo darbuotojo atvykimo į Lietuvos Respubliką bei buvimo joje tikslai negali būti prilyginami darbuotojų-migrantų ketinimams įsidarbinti Lietuvoje.

Ryšium su aukščiau išdėstyta pozicija, aktualu aptarti 1999 metais pradėtą svarstyti **Pasiūlymą priimti Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvą dėl trečiųjų valstybių piliečių komandiravimo teikti tarptautines paslaugas**⁹⁷ (toliau – Pasiūlymas). Pasiūlymo svarstymas buvo paskatintas tuo, kad pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų, kurie yra trečiųjų valstybių piliečiai, komandiravimas siekiant teikti kitoje valstybėje narėje paslaugas nėra suderintas. Planuojamos Direktyvos pagalba siekiama užtikrinti tam tikras darbuotojų, kurie yra trečiųjų valstybių piliečiai, komandiruojamų vienoje iš valstybių narių įsteigtų paslaugų teikėjų į kitos valstybės narės teritoriją, teikti paslaugas, teises. Pasiūlymu siekiama numatyti, kad valstybė narė neturėtų reikalauti iš trečiosios valstybės piliečio, teikiančio paslaugas, vizos, leidimo gyventi ir dirbti turėjimo ar įtvirtinti kitokių papildomų reikalavimų. Yra numatyta išimtis, kai valstybė narė gali išduoti leidimą gyventi, jeigu laikotarpis reikalingas teikti paslaugas jos teritorijoje viršija šešis mėnesius per dvylika mėnesių, tačiau po darbuotojo atvykimo į jos teritoriją. Valstybė narė turi užtikrinti, kad būtų vienodai elgiamasi su komandiruotu trečiosios valstybės piliečiu, teikiančiu paslaugas, kaip su kitais į jos teritoriją komandiruotais teikti paslaugas kitų valstybių narių piliečiais. Tai labai svarbi nuostata, kadangi ja siekiama sulyginti teisinę darbuotojų, komandiruoatų į valstybės narės teritoriją teikti paslaugas,

⁹⁶ Commission Communication on the implementation of Directive 96/71/EC in the Member States. COM (2003) 458 final. [žiūrėta 2006-02-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0159en01.pdf>.

⁹⁷ OL, 1999 C 067, p. 12.

padėtį, nepriklausomai nuo jų pilietybės. Tokiu būdu turi būti užtikrintos vienodo trečiųjų valstybių ir Europos Sąjungos piliečių darbo sąlygos kol jie atlieka savo darbinę veiklą kitos valstybės narės teritorijoje. Garantuojant tinkamą visų procesų administravimą, turi būti užtikrintas bendradarbiavimas tarp kompetentingų institucijų.

Kalbant apie komandiruojamus darbuotojus, pažymėtina, kad visgi, jau pirminėje Aprašo redakcijoje buvo numatyta išimčių tam tikrų trečiųjų valstybių piliečių atžvilgiu, neįpareigojant juos turėti leidimo dirbti, teikiant paslaugas Lietuvoje. Aprašo 8.5 punkto nuostata, kuria remiantis fizinis asmuo, dirbantis valstybės, su kuria Europos Sąjunga yra sudariusi dvišalę sutartį arba daugiašalį tarptautinį susitarimą Pasaulio prekybos organizacijos rėmuose, reglamentuojančius fizinių asmenų paslaugų teikimo sąlygas bei kurių įsipareigojimai galioja Lietuvai, įmonėje, galėjo jau pagal seną Aprašo redakciją atvykti ir teikti paslaugas Lietuvos Respublikoje be leidimo dirbti. Tokiu būdu, Aprašas, kuris pakeitė anksčiau galiojusią Tvarką, ne visiems, bet tam tikriems trečiųjų valstybių piliečiams, teisėtai dirbantiems Europos Sąjungos valstybėse ir darbdavių atsiųstiems į Lietuvos Respubliką, vis gi numato palengvintą galimybę teikti paslaugas Lietuvoje, vykdant savo darbo funkcijas.

Apibendrinant, pastebėtina, kad apskritai leidimo dirbti komandiruojamiems darbuotojams numatymas nėra tikslingas. Manytina, kad leidimo dirbti prigimtis ir jo išdavimo reikalingumas neatitinka situacijos, kai darbuotojas yra laikinai komandiruotas į Lietuvą, kadangi aplinkybės nenulemia būtinumo nustatyti tokią pat tvarką, kaip jeigu darbuotojas siektų įsidarbinti Lietuvoje pagal darbo sutartį. Siūlytina labiau liberalizuoti trečiųjų valstybių piliečių komandiravimo į Lietuvą tvarką.

3. Komandiruojamų į Lietuvą darbuotojų darbo sąlygų užtikrinimas

Komandiruojamų darbuotojų darbas Lietuvoje pagal savo pobūdį yra specifinis, kadangi darbinės funkcijos yra atliekamos ne Lietuvos piliečio ne darbo sutarties su Lietuvos darbdaviu pagrindu. Tokiu būdu, komandiruito užsieniečio darbo Lietuvoje teisinius santykius galima pavadinti darbo santykiais su užsienio elementu.

Darbo teisinių santykių su užsienio elementu specifika, visų pirma, nulemia būtinybę spręsti tokiems santykiams taikytinos teisės klausimą, kadangi komandiruito darbuotojo darbo sąlygas, atliekant darbą ne nuolatinės jo darbo vietos valstybėje, pretenduoja reguliuoti skirtingų valstybių teisė. Atsižvelgiant į tai, svarbu apibūdinti Lietuvos teisės vaidmenį, reguliuojant komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygas.

Atsižvelgiant į tai, kad skirtingų valstybių teisėje gali būti nevienodai sprendžiamas taikytinos teisės kausimas, kai darbuotojas dirba ne nuolatinėje darbo vietoje, tarptautiniu lygmeniu 1980 m. birželio 19 d. Romos Konvencijos dėl prievoliams išpareigojimams taikytinos teisės⁹⁸ (toliau – Konvencija) pagalba buvo nuspręsta nustatyti bendruosius kriterijus, kuriais remiantis yra nustatoma darbo teisiniam santykiams taikytina teisė. Pažymėtina, kad Konvencijos 7 straipsnyje yra nustatyta, kad, esant tam tikroms sąlygoms, kartu su paskelbta taikytina teise gali būti taikomos kitos valstybės privalomos teisės normos, pirmiausia tos valstybės narės, į kurios teritoriją darbuotojas yra laikinai komandiruotas, teisė. Jau buvo pabrėžta Direktyvos 96/71/EB reikšmė ir įtaka Lietuvos Respublikos teisei. Aptariant taikytinos teisės klausimą, pastebėtina, kad Direktyvos 96/71/EB preambulėje yra pažymėta, jog Bendrijos teisė netrukdo valstybėms narėms bet kuriam, net ir laikinai jų teritorijoje pagal darbo sutartį dirbančiam asmeniui taikyti savo teisės aktus arba darbdavių ir darbininkų pasirašytas kolektyvines sutartis net ir tuo atveju, kai darbdavys yra įsisteigęs kitoje valstybėje narėje bei tinkamomis priemonėmis garantuoti, kad būtų laikomasi šių normų.

Pastebėtina, kad, neprieštaraujant aukščiau pateiktų tarptautinių aktų nuostatomis, iki 2004 m. liepos 1 d. galiojusios Darbo kodekso redakcijos 220 str. 4 dalyje buvo numatyta tai, kad užsienio valstybių piliečiams, atsiųstiems ribotą laiką dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją, kai nuolatinė jų darbo vieta yra kitoje valstybėje, jų darbo Lietuvoje veikiančiose įmonėse, įstaigose, organizacijose metu garantuojamos Lietuvos Respublikos įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose bei kolektyvinėse sutartyse nustatytos darbo sąlygos. Jau minėta 2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimu patvirtinta Užsienio valstybių piliečių, atsiųstų ribotą laiką dirbti į Lietuvos Respubliką, įdarbinimo ir darbo sąlygų tvarka numatė bendrą nuostatą, kuria remiantis atsiųstiems laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniams darbo Lietuvoje laikotarpiu turėjo būti taikomi tos valstybės, kurioje yra nuolatinė jų darbo vieta, darbo santykius reglamentuojantys įstatymai (2 punktas). Tuo tarpu, kol jie dirbo Lietuvoje veikiančiose įmonėse, jiems turėjo būti garantuojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kituose norminiuose teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse nustatytos darbo sąlygos (3 punktas). Tokiu būdu, laikinai atsiųstų darbuotojų atžvilgiu, nepriklausomai nuo to, kad jie nebuvo įdarbinami pagal darbo sutartį Lietuvoje, galėjo būti taikomi Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų darbo sąlygas. Tačiau, pastebėtina, kad Tvarka nedetalizavo, kokios darbo sąlygos turėjo būti užtikrinamos remiantis Lietuvos Respublikos teisės aktais.

⁹⁸ OL, 1980 L 266, p. 1.

Reikšmingu žingsniu, išsprendžiant Lietuvos Respublikos teisės taikymo komandiruojamiems darbuotojams klausimą, buvo Garantijų įstatymo priėmimas. Jis pasižymi tuo, kad, perkėlė Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnį, apibendrinant komandiruotiems darbuotojams taikytinas nuostatas, kartu įgyvendinus Darbo kodekso 2004 m. pataisą⁹⁹, kuria remiantis turėjo būti priimtas specialus įstatymas, numatantis papildomas garantijas į Lietuvą komandiruojamų darbuotojų atžvilgiu.

2003 m. liepos 25 d. Komisija Komunikate dėl Direktyvos 96/71/EB įgyvendinimo¹⁰⁰ pažymėjo, kad 1980 m. birželio 19 d. Romos Konvencija dėl prievolinių išipareigojimų taikytinos teisės kalba apie imperatyvių nuostatų taikymą, o jas išvadino Direktyva 96/71/EB. Garantijų įstatymas, savo ruožtu, perkėlus Direktyvą 96/71/EB, pateikė išsamų sąrašą nuostatų, kurios turi būti taikomos, užtikrinant užsienio darbuotojo darbo sąlygas, garantuojant minimalius standartus. Tai yra nuostatos:

- dėl maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko trukmės;
- dėl minimalių kasmetinių mokamų atostogų trukmės;
- dėl minimalaus darbo užmokesčio, įskaitant apmokėjimą už viršvalandinį darbą;
- dėl laikino įdarbinimo įmonių darbuotojų darbo sąlygų;
- dėl darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygų, higienos normų;
- dėl jaunų asmenų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų apsaugos darbe;
- draudžiančios diskriminaciją darbe.

Tokiu būdu, Garantijų įstatyme yra nustatyta pareiga taikyti Direktyvos 96/71/EB identifikuotus ir pripažintus privalomais minimalius standartus, užtikrinant į Lietuvos Respubliką komandiruotiems darbuotojams nemažiau palankias darbo sąlygas bei garantijas nurodytose srityse, negu kitiems Lietuvoje teisėtai pagal darbo sutartis dirbantiems asmenims.

Reikėtų pabrėžti, kad, sutinkamai su DK 220 straipsnio 4 dalies nuostata, kur kalbama apskritai apie užsienio valstybių darbdavių komandiruotus laikinai dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją darbuotojus, įstatymo leidėjas, perkeldamas Direktyvą 96/71/EB, neapsiribojo vien iš valstybių narių komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygų Lietuvoje įtvirtinimu, bet pasinaudojo Direktyvoje 96/71/EB nurodyta galimybe nacionaliniu įstatymu numatyti nuostatas dėl *trečiųjų valstybių paslaugų teikėjų*. Tokiu būdu, šalia normų, įtvirtinančių darbuotojų, atsiųstų iš Europos Sąjungos ir Europos

⁹⁹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 103-3756.

¹⁰⁰ Commission Communication on the implementation of Directive 96/71/EC in the Member States. COM (2003) 458 final. [Žiūrėta 2006-02-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0159en01.pdf>.

ekonominei erdvei priklausančių valstybių, yra įtvirtinamas teisinis komandiruojamų ir iš trečiųjų valstybių darbuotojų darbo sąlygų reguliavimas.

Pastebėtina, kad Lietuvos Respublikos teisė nepretenduoja reguliuoti klausimų, susijusių su užsienio darbuotojo darbo sutarties sudarymu, vykdymu ir jos nutraukimu. Esminis komandiravimo ir įsidarbinimo Lietuvos Respublikoje skirtumas yra siunčiančio darbdavio ir komandiruojamo darbuotojo per visą komandiruotės laikotarpį išliekantis ryšys, kurio pagrindas yra tarp jų sudaryta darbo sutartis. Atsižvelgiant į tai, visos teisės ir pareigos, kylančios iš darbuotojo darbo sutarties išlieka. Darbuotojas galės būti atleistas tik užsienio darbdavio, darbo sutartis galės būti pakeista arba nutraukta pagal užsienio valstybės teisę, kuri taikytina, reglamentuojant darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą. Tačiau dėl tos priežasties, kad užsienietis, tam tikrą laiką komandiruotas į Lietuvos Respubliką, atliks darbą ne nuolatinėje darbo vietoje, jo darbo tam tikrų sąlygų reglamentavimas tam laikotarpiui gali pasikeisti, kadangi jam laikinai esant Lietuvoje galios Lietuvos teisė.

Remiantis Garantijų įstatymo 4 straipsnio 1 dalies nuostata, į Lietuvos Respubliką komandiruotiems darbuotojams turi būti taikomos jos norminių teisės aktų, įskaitant praplėstų kolektyvinių šakos ir teritorinės sutarčių, nuostatos. Kolektyvinės sutartys, kaip susitarimai dėl darbo, darbo apmokėjimo, kitų darbo sąlygų bei socialinių ir ekonominių garantijų yra labai reikšmingos, atsižvelgiant į tai, kad nemažai DK nuostatų nurodo, kad atitinkamas klausimas turi būti sureguliuotas kolektyvine sutartimi, neleidžiant susitarti individualiai. Tuo tarpu, kolektyvinių sutarčių praktika Lietuvoje nėra išvystyta. DK 52 straipsnio 2 dalyje yra numatyta Socialinės apsaugos ir darbo ministro teisė praplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį, tačiau praktiškai tokių šakos ar teritorinių kolektyvinių sutarčių nėra. Kolektyvinių sutarčių išplėtimas, kaip institutas, nėra išvystytas Lietuvoje¹⁰¹. Kolektyvinių sutarčių stoka neigiamai veikia ir Lietuvoje dirbančių pagal darbo sutartis darbuotojų darbo teisinių santykių reguliavimą, taigi šiuo požiūriu Lietuvoje dirbančių darbuotojų darbo teisinė padėtis nėra palankesnė. Vienaip ar kitaip, kalbant apskritai apie darbuotojams, dirbantiems Lietuvos teritorijoje garantuojamas darbo sąlygas, yra eilė norminių teisės aktų, reguliuojančių minėtus klausimus, o jų nuostatos turi būti taikomos ir komandiruotiems darbuotojams.

Pastebėtina, kad Garantijų įstatymo 4 straipsnio 1 dalies nuostata, numatanti, kad komandiruotam darbuotojui turi būti taikomos tos valstybės, į kurios teritoriją darbuotojas

¹⁰¹ KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*. 2005 m. Nr. 2 (56). p. 34.

siunčiamas laikinai dirbti, teisės nuostatos, nėra besąlyginė. Papildomai yra numatyta išimtis iš bendros taisyklės, t.y. kada tam tikrais atvejais, kai užsienio valstybės taikytina darbo sutarčiai ir darbo santykiams teisė numatyto palankesnes darbuotojui nuostatas, gali būti taikomos pastarosios. Taigi įtvirtinamas *in favorem* principas. Iš tikrųjų, šioje srityje galėtų susidaryti ginčytina situacija. Ne kartą buvo pabrėžiama, kad “palankesnė nuostata” – tai vertinamoji sąvoka¹⁰² ir tam tikrais atvejais praktiškai sunku būtų įvertinti kuri nuostata būtų palankesnė darbuotojo atžvilgiu. Iš to seka, kad kiekvienu ginčytinu atveju privalu objektyviai įvertinti visas aplinkybes, kurios gali įtakoti sprendimo, nustatinėjant kurios valstybės teisės aktai reguliuos atitinkamą klausimą priėmimą.

Yra vertintina teigiamai tai, kad neatsižvelgiant į komandiruojamų darbuotojų darbo Lietuvoje laikiną pobūdį bei faktą, kad užsienietis neįdarbinamas pagal darbo sutartį Lietuvoje, komandiruojamiems darbuotojams garantuojamos ne mažiau palankios darbo sąlygos, negu yra numatytos Lietuvos darbuotojams. Tuo tarpu, pažymėtina, kad nuostatų, numatytų Garantijų įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje, įtvirtinimas neturi būti deklaratyvus, bet svarbu užtikrinti jų vykdymą ir taikymą bei efektyvią šių procesų kontrolę. Kaip yra pabrėžiama teisinėje literatūroje, pačių darbuotojų teisių deklaravimas tiek tarptautiniuose, tiek ir nacionaliniuose dokumentuose nieko nereikš, jeigu nebus numatyta jų įgyvendinimo tvarka, būdai ir priemonės.¹⁰³

Garantijų įstatymas numato pareigą darbdaviams, siunčiantiems darbuotoją laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka iš anksto informuoti komandiruojamą darbuotoją darbo funkcijos atlikimo vietos Valstybinės darbo inspekcijos (toliau - VDI) teritorinį skyrių apie šiam darbuotojui taikomas šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje nurodytas nuostatas. Analogiška nuostata yra įtvirtinta ir Informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos apraše¹⁰⁴. VDI, savo ruožtu, įpareigota teikti nemokamą informaciją, kitaip bendradarbiauti su kitų valstybių institucijomis dėl minėtų sąlygų komandiruotiems darbuotojams taikymo bei įstatymu numatytų garantijų pažeidimų. Ji užtikrina, kad būtų prieinama informacija apie Lietuvos Respublikos teisės norminių aktų, įskaitant praplėstą kolektyvinių šakos ir teritorinės sutarčių, nuostatas dėl šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje nurodytų komandiruotam darbuotojui taikomų sąlygų. Tačiau pastebėtinas vienas, niuansas, galintis sąlygoti neigiamas pasekmes. Įstatyme yra kalbama apie tai, kad Valstybinė darbo inspekcija teikia informaciją, bendradarbiauja tik su kitų valstybių narių

¹⁰² BUŽINSKAS, G. et al. *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. Pirmas tomas*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 72.

¹⁰³ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 89–97.

¹⁰⁴ Valstybės žinios, 2005, Nr. 77-2801.

kompetentingomis institucijomis, užtikrina, kad informacija apie Lietuvos Respublikos teisės norminių aktų bei kolektyvinių sutarčių nuostatas dėl įstatymo 4 str. 1 dalyje numatytų darbo sąlygų būtų prieinamos valstybių narių darbdaviams. Be to, toliau yra pasakyta, kad Valstybinė darbo inspekcija savo iniciatyva ir (ar) kitų, vėl gi, valstybių narių kompetentingų institucijų ar komandiruočių darbuotojų prašymu atlieka patikrinimus, ar nepažeidžiamos komandiruočių darbuotojų garantijos. Lieka neaišku dėl kokios priežasties nekalbama apskritai apie kitus, ne tik valstybių narių darbdavius bei užsienio valstybių kompetentingas institucijas, kai Garantijų įstatymas įtvirtina ir iš trečiųjų valstybių užsienio darbdavių siunčiamų darbuotojų garantijas bei reguliuoja su tuo susijusius klausimus. Praktiškai, tai gali apsunkinti numatytų garantijų taikymą bei jų užtikrinimą ir kontrolę ne valstybių narių darbdavių ir darbuotojų atžvilgiu.

Vienaip ar kitaip, be jau minėtų garantijų, kaip iš ES ir EEE valstybių, taip ir iš kitų valstybių komandiruotiems darbuotojams, pagal Garantijų įstatymą suteikiama teisė prašyti Valstybinę darbo inspekciją atlikti patikrinimus, ar nepažeidžiamos komandiruočio darbuotojo garantijos (5 str. 4 d.). Iškilus ginčui dėl numatytų garantijų nevykdymo ar netinkamo vykdymo Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka gali kreiptis į Lietuvos Respublikos teismus (6 str. 1 d.).

Įtvirtinant asmenų, pažeidusių Garantijų įstatymą, atsakomybę, t.y. įgyvendinant įstatymo 7 str. nuostatą, 2005 m. lapkričio 10 d. buvo priimtas ir 19 d. įsigaliojo Administracinių teisės pažeidimų kodekso (toliau ATPK) papildymo 41(8), 41(9) straipsniais ir Kodekso 85, 88, 187, 233, 259(1), 262, 320 straipsnių pakeitimo įstatymas.¹⁰⁵ ATPK buvo papildytas 41⁽⁸⁾ straipsniu, pagal kurį turi būti baudžiami darbdaviai arba jų įgaliotieji asmenys už įstatymo nustatytų garantijų komandiruojamiems darbuotojams netaikymą bei už informacijos apie komandiruotam darbuotojui taikomas garantijas, numatytas įstatyme, nepateikimą nustatyta tvarka Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui. Valstybinė darbo inspekcija, pagal komandiruočio į Lietuvą darbuotojas prašymą yra kompetentinga nagrinėti tokio pobūdžio pažeidimus¹⁰⁶.

Tokiu būdu, remiantis minėtais aktais yra įtvirtintas komandiruojamų darbuotojų jiems taikytinų garantijų laikymosi kontrolės bei atsakomybės taikymo mechanizmas.

Pastebėtina, kad dar Europos Parlamento Vidaus rinkos ir vartotojų apsaugos komiteto pranešime valstybėms narėms, aptariant Paslaugų direktyvos priėmimo pasiūlymą buvo pažymėta, kad priimančioji valstybė narė atsako už darbo sąlygų laikymosi užtikrinimą, ji privalo atlikti reikiamus patikrinimus, apžiūras ir tyrimus savo

¹⁰⁵ Valstybės žinios, 2005, Nr. 137-4911.

¹⁰⁶ Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

teritorijoje, kad užtikrintų darbo sąlygas, reikalaujamas Direktyvos 96/71. Ji tai atlieka pagal savo teisinę bazę ir administracinėje praktikoje turimus tikrinimo ir priverstinio vykdymo mechanizmus, įskaitant ir įstatymų numatytas administracines, civilines ar kriminalines sankcijas.¹⁰⁷

Apibendrinant, pasakytina, kad šiuo metu komandiruojamų į Lietuvą darbuotojų darbo Lietuvoje teisinio reguliavimo naujumas ir ypatumas pasireiškia, visu pirma, tuo, kad Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas, suderindamas nacionalinę teisę su Bendrijos teise, priėmė įstatymą, kuris ne tik nurodė, kad atitinkamais atvejais komandiruojamų darbuotojų atžvilgiu yra taikytina Lietuvos Respublikos teisė, bet ir įtvirtino sąrašą nuostatų, taikytinų komandiruotiems paslaugų teikimo sistemoje darbuotojams. Tokiu būdu, buvo sureguliuoti klausimai, susiję su darbuotojų komandiravimu į Lietuvos Respubliką paslaugų teikimo sistemoje bei jų darbo jos teritorijoje teisiniu reguliavimu. Pagal galiojančią tvarką, tas faktas, jog tarp komandiruojo darbuotojo ir užsienio darbdavio išlieka ryšys bei darbas Lietuvoje yra laikino pobūdžio, negali kažkaip neigiamai įtakoti jo, kaip darbuotojo, palyginus su kitais Lietuvoje teisėtai dirbančiais asmenimis, padėties, darbo sąlygų, teisių ir garantijų. Verta pažymėti, kad Lietuvos įstatymo leidėjas padarė teigiamą žingsnį, išplėtus įstatyme įtvirtintų garantijų taikymą ir atsiųstų iš trečiųjų valstybių darbuotojų, teikiančių paslaugas Lietuvoje, atžvilgiu. Tačiau, buvo pastebėti ir teisinio reguliavimo trūkumai, kaip antai laikino įdarbinimo įmonių (kurios verčiasi savo darbuotojų siuntimu laikinai dirbti pas kitą asmenį šio naudai ir šiam vadovaujant) bei jų darbuotojų teisinio statuso ir jų darbo sąlygų reglamentavimo nebuvimas, bendradarbiavimo su trečiųjų valstybių kompetentingomis institucijomis neužtikrinimas. Minėtų klausimų neišsprendimas traktuotinas kaip neužbaigtas teisinis reguliavimas. Įtvirtinant garantijas tam tikram darbuotojų ratui, jos turi būti visa apimtimi ir užtikrintos. Nuo to priklausys garantijų efektyvumas, įsipareigojimų jas užtikrinti ir vykdyti įgyvendinimo kokybė.

IŠVADOS

1. Pabrėžtinai neginčytinas poreikis numatyti specialųjį užsieniečių įdarbinimo ir darbo sąlygų reglamentavimą. Tačiau atskiras užsieniečių darbo teisinis reguliavimas turi būti objektyviai pateisinamas, nediskriminuojantis, numatomi ribojimai bei nustatoma diferencijuota tvarka turi būti pagrįsta ir tikslinga.

¹⁰⁷ Europos Parlamento Vidaus rinkos ir vartotojų apsaugos komiteto pranešimas valstybėms narėms. Tema: komisijos tarnybų aiškinamasis raštas dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje nuostatų, ypačingai pabrėžiant 24 straipsnį. [žiūrėta 2006-02-20]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.eu.int/meetdocs/2004_2009/documents/cm/546/546531/5465311t.pdf>.

2. Išnagrinėjus užsieniečių iš Europos Sąjungos valstybių narių, Europos laisvosios prekybos asociacijos šalių bei valstybių, su kuriomis Europos Sąjunga pasirašė sutartis, steigiančias asociacijas, įdarbinimo ir darbo teisinį reguliavimą, nustatyta, kad:
 - 2.1. Neatsižvelgiant į tai, kad leidimų dirbti Europos Sąjungos piliečiams įsigyti nebereikia, reikalavimo turėti leidimą gyventi jiems įtvirtinimas vertintinas neigiamai, kaip nepagrįstas formalumas, galintis netiesiogiai veikti Europos Sąjungos piliečių apsisprendimą įsidarbinti Lietuvoje. Šiuo metu svarstomi teisės aktų pakeitimai turėtų ištaisyti esamą padėtį, nacionalinį teisinį reguliavimą labiau suderinant su Bendrijos teise.
 - 2.2. Lietuvos Respublikos darbo teisėje ne visi su darbo santykiais susiję klausimai yra reguliuojami specialių normų, įtvirtinančių draudimą diskriminuoti pilietybės pagrindu sudarant darbo sutartį, ją vykdant ir nutraukiant, bet tenka pasitelkti bendru principu, įtvirtinančiu lygiateisiškumą (DK 2 str. 4 d.). Atsižvelgiant į tai, Bendrijos teisės nuostatos, kurios yra privalomos ir tiesiogiai taikytinos Lietuvos Respublikoje, yra svarbus užsieniečių reikalavimo pripažinti ir ginti jų darbo teises pagrindas.
 - 2.3. Lietuvos įstatymų leidėjas įtvirtina teisingo, nediskriminuojančio atlyginimo už tą patį darbą užsieniečiams principą, tačiau trūksta apibrėžtumo, koki darbą vadinti "toku pačiu" bei koku mastu vertinti darbo užmokesčio dydį. Šiuo atveju galima būtų pasitelkti apibrėžimais, pateiktais Bendrijos teisėje, o darbo užmokesčio dydį nustatyti, lyginant pas konkretų darbdavį dirbančių darbuotojų darbo užmokesčius.
 - 2.4. Neatsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublika nebuvo sutarčių, steigiančių asociacijas tarp Bendrijos, jos valstybių narių ir trečiųjų valstybių, dalyvė, pagal stojimo aktus jį įsipareigojo taikyti šių sutarčių nuostatas, nepriklausomai nuo to, ar tokios pat sąlygos įsidarbinti ir dirbti yra sudaromos Lietuvos piliečiams Asocijuotos valstybės teritorijoje.
 - 2.5. Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į valstybės integraciją į bendrą rinką, įtvirtino tokį pat ELPA valstybių piliečių ir jų šeimos narių įdarbinimo ir darbo teisinį reguliavimą, kaip ir Europos Sąjungos valstybių piliečiams ir jų šeimos nariams.
3. Išanalizavus trečiųjų valstybių darbuotojų įdarbinimo ir darbo sąlygas, galima teigti, kad:

- 3.1. Trečiųjų valstybių piliečių teisė įsidarbinti yra apsunkinta eile reikalavimų, numatant griežtą jų įdarbinimo tvarką, nesuteikiant galimybės laisvai atvykti ir ieškotis darbo Lietuvos Respublikoje.
- 3.2. Neginčijama yra leidimų dirbti užsieniečiams reikšmė. Tačiau, siūlytina labiau liberalizuoti jų išdavimo tvarką, vengiant nepagrįsto uždelsimo.
- 3.3. Leidimo dirbti turinio apibrėžtumas galėtų būti išplėstas, suteikiant galimybę užsieniečiams leidimo galiojimo laikotarpiu įsidarbinti pagal savo profesiją, specialybę, kai pirminė darbo sutartis buvo nutraukta dėl objektyvių priežasčių, kaip tai leidžia 2000 metų Susitarimas su Rusijos Vyriausybe "Dėl piliečių laikino darbo".
- 3.4. Darbo sutarties su užsieniečiu specifika yra nulemta leidimo dirbti galiojimo laikotarpio apibrėžtumo. Tai sąlygoja galimybę sudaryti tik terminuotą darbo sutartį ir atitinkamai specifinį jos nutraukimo reguliavimą. Be to, netaikytinos ir tam tikros įstatymo nuostatos, reglamentuojančios terminuotos darbo sutarties nutraukimą.
- 3.5. Teisėtai įdarbintiems užsieniečiams yra suteikiamos nediskriminuojančios ir ne mažiau palankios, negu yra numatytos Lietuvos piliečiams, darbo sąlygos. Pastebėtina, kad ne tik nacionaliniuose, bet ir Europos Sąjungos teisės aktuose pabrėžiama užsieniečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, teisė būti integruotais į darbo rinką lygiais su Lietuvos gyventojais pagrindais.
- 3.6. Turėtų būti leista perkelti užsieniečių į sutartimi nesulygtą darbą objektyviai pateisinamomis aplinkybėmis (gaivalinės nelaimės, gamybinės avarijos atveju, esant darbo sutarties dalių prieštaravimams įstatymams), vengiant darbo sutarties nutraukimo su užsieniečiu, išimties tvarka nukrypstant nuo įstatymų leidėjo pozicijos, kad užsieniečiai gali dirbti tik tą darbą ir atlikti tas pareigas, kurios nurodytos leidime dirbti.
4. Atlikus darbuotojų, laikinai atsiųstų dirbti į Lietuvos Respubliką paslaugų teikimo sistemoje darbo Lietuvoje teisinio reguliavimo analizę, galima daryti išvadas, kad:
 - 4.1. Atsižvelgiant į aktualijas, plečiasi komandiravimo instituto Lietuvoje reglamentavimas. Reikšmingiausiu žingsniu, įtvirtinant komandiruojamų darbuotojų darbo Lietuvoje teisinį reguliavimą, buvo įstatymo priėmimas, įtvirtinus išsamų sąrašą nuostatų, taikytinų užtikrinant atsiųstų darbuotojų ne mažiau palankias darbo sąlygas, negu yra numatytos Lietuvos darbuotojams.
 - 4.2. Perkeldamas Direktyvą 96/71/EB, Lietuvos įstatymų leidėjas neapsiribojo darbuotojų, atsiųstų iš Europos Sąjungos ir Europos ekonominei erdvei

priklausančių valstybių, garantijų įtvirtinimu, bet numatė ir komandiruojamų iš trečiųjų valstybių darbuotojų darbo sąlygų teisinį reguliavimą.

4.3. Numatytas reguliavimas reikalauja tobulinimo. Pastebimi trūkumai ir spragos, kurios gali turėti neigiamų pasekmių praktikoje.

- Pareigos turėti leidimą dirbti laikinai atsiųstiems darbuotojams įtvirtinimas galiojančiuose Lietuvos Respublikos teisės aktuose yra, manytina, nepagrįstas. Komandiravimas negali būti prilyginamas įdarbinimui pagal darbo sutartį, kaip yra pagal galiojančią tvarką. Siūlytina atsižvelgti į leidimo dirbti prigimtį bei esmę ir palengvinti darbuotojų komandiravimo į Lietuvos Respubliką tvarką.
- Numačius laikino įdarbinimo įmones (įmones, kurios verčiasi savo darbuotojų siuntimu laikinai dirbti pas kitą asmenį šio naudai ir šiam vadovaujant) įstatyme, turi būti apibūdintas tokių įmonių statusas Lietuvoje, atsakomybė, turi būti įvertintas tokių įmonių darbuotojų santykis su pačia įmone ir priimančiu darbdaviu, išspręsti kiti klausimai, kurie iškils kaip naujojo reiškimo atsiradimo darbo teisėje pasekmė.
- Įtvirtinant garantijas šalia iš ES ir EEE valstybių komandiruojamų ir iš trečiųjų valstybių darbuotojams, jos turi būti taip pat užtikrintos, administruojant jų laikymosi kontrolę. Kitaip garantijų efektyvumas sumenkinamas, o jų įtvirtinimas tampa deklaratyviu.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos teisės aktai, jų projektai ir aiškinamieji raštai

a) norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo konstituciniu aktu „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“ ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. IX-2343.
3. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 109, 146, 180, 220 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 103-3756.

6. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41(8), 41(9) straipsniais ir kodekso 85, 88, 187, 233, 259(1), 262, 320 straipsnių pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2005, Nr. 137-4911.
7. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas // Valstybės žinios, 1990, Nr. 2-25.
8. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
9. Lietuvos Respublikos įstatymas "Dėl užsieniečių teisinės padėties Lietuvos Respublikoje" // Valstybės žinios, 1991 Nr. 27-729.
10. Lietuvos Respublikos įstatymas "Dėl užsieniečių teisinės padėties" // Valstybės žinios, 1998, Nr. 115-3236.
11. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948.
12. Lietuvos Respublikos užsieniečių teisinės padėties įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr.73-2539.
13. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas // Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 "Dėl Darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo" // Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1045 Užsienio valstybių piliečių, atsiųstų ribotą laiką dirbti į Lietuvos Respubliką, įdarbinimo ir darbo sąlygų tvarka, patvirtinta // Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3692.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas "Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1045 "Dėl Užsienio valstybių piliečių, atsiųstų ribotą laiką dirbti į Lietuvos Respubliką, įdarbinimo ir darbo sąlygų tvarkos patvirtinimo" pripažinimo netekusiu galios // Valstybės žinios, 2005, Nr. 99-3715.
17. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2004 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. A1-223/IV-310 patvirtintas Leidimo dirbti užsieniečiui, jam esant Lietuvos Respublikoje, išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas // Valstybės žinios, 2004, Nr. A1-223/IV-310.
18. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. vasario 17 d. įsakymu Nr. A1-40 patvirtinti Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos nuostatai // Valstybės žinios, 2004, Nr. 29-936.

19. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. A1-179 patvirtintas Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 113-4256.
20. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 16 d. įsakymu Nr. A1-169 patvirtintas Informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašas // Valstybės žinios, 2005, Nr. 77-2801.
21. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. liepos 5 d. įsakymas Nr. A1-192, keičiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. A1-179 patvirtintą Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašą // Valstybės žinios, 2005, Nr. 85-3176.

b) teisės aktų projektai ir aiškinamieji raštai

1. 2005 m. kovo 15 d. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo projekto aiškinamasis raštas. 2005 03 15. (XP-333). Nr. XP-1062.
2. 2006 m. sausio 20 d. Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 3, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei priedo pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas. Nr. XP-1062.
3. 2006 m. sausio 20 d. Lietuvos Respublikos įstatymo "Dėl užsieniečių teisinės padėties" 2, 3, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei priedo pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. 2006. Nr. XP-1062.

Tarptautiniai teisės aktai

1. Romos konvencija dėl sutartiniams įsipareigojimams taikytinos teisės // OL, 1980 L 266, p. 1.
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.

3. Susitarimas tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Ukrainos Vyriausybės "Dėl abipusio piliečių įdarbinimo" // Valstybės žinios, 1996, Nr. 12-315.
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Rusijos Federacijos Vyriausybės susitarimas "Dėl piliečių laikino darbo" // Valstybės žinios, 2000, Nr. 5-132.
5. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
6. Pasaulio Prekybos Organizacijos steigimo sutartis // Valstybės žinios, 2001, Nr. 46-1620.
7. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 77-3290.
8. 1969 m. Vienos konvencijos dėl sutarčių teisės // Valstybės žinios, 2002, Nr. 13-480.
9. International Labour Organization Constitution [žiūrėta 2005-05-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm>>.
10. The European Economic Area Agreement. [žiūrėta 2006-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://secretariat.efta.int/Web/EuropeanEconomicArea/EEAAgreement/EEAAgreement>>.

Europos Sąjungos sutartys, teisės aktai, teisės aktų projektai, aiškinamieji raštai

1. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis // Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.
2. Europos sutartis, steigianti asociaciją tarp Europos Bendrijų bei jų šalių narių, iš vienos pusės, ir Lietuvos Respublikos, iš kitos pusės // Valstybės žinios, 1998, Nr. 11-266.
3. Lietuvos stojimo į Europos Sąjungą aktas [žiūrėta 2006-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.euro.lt/sutartis/sutartis.htm>>.
4. Agreement between the European Community and its Member States, of the one part, and the Swiss Confederation, of the other, on the free movement of persons // OL, 2002 L 114, p. 6.
5. 1998 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas 1612/68/EEB dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje // OL, 1968 L 257, p. 2.
6. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas // OL, 1991 L 288. p. 32.
7. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje // OL, 1997 L 18/6, p. 1.

8. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 1999/70/EB // OL, 1999 L 175, p. 43.
9. 2003 m. lapkričio 25 d. Tarybos direktyva 2003/109/EB, dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso // OL, 2004 L 016, p. 44.
10. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir naikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB // OL, 2004 L 158, p. 77.
11. 1994 m. birželio 20 d. Tarybos rezoliuciją dėl trečiųjų valstybių piliečių, atvykstančių dirbti, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo // OL, 1996 C 274, p. 3.
12. 1995 m. gruodžio 22 d. Tarybos rekomendacija dėl kovos su nelegalia migracija bei nelegaliu darbu priemonių derinimo ir atitinkamų kontrolės priemonių gerinimo // OL, 1996 C 005, p. 1.
13. 1996 m. rugsėjo 27 d. Tarybos rekomendacija dėl kovos su neteisėtu trečiųjų šalių piliečių įdarbinimu // OL, 1996 C 304, p. 1.
14. 1996 m. kovo 4 d. Tarybos rezoliucija dėl trečiųjų šalių piliečių, ilgą laiką gyvenančių valstybių narių teritorijose, statuso // OL, 1996 C 080, p. 2.
15. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl pasiūlymo priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą dėl paslaugų vidaus rinkoje // OL, 2005 C 221, p. 113.
16. Commission proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the posting of workers who are third-country nationals for the provision of cross-border services // OL, 1999, C 067, p. 12.
17. Commission proposal for a Council Directive on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purpose of paid employment and self-employed economic activities // OL, 2001 C 332 E, p. 248.
18. Commission amended proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. COM(2002) 701 final. [žiūrėta 2006-04-07]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/com2002_701_en.pdf>.

19. Commission proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on services in the internal market. COM(2004) 2 final/3. [žiūrėta 2006-02-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eurlex/en/com/pdf/2004/com2004_0002en03.pdf>.
20. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The implementation of Directive 96/71/EC in the Member States. COM (2003) 458 final. [žiūrėta 2006-02-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/com2003_458_en.pdf>.
21. Report from the Commission services on the implementation of Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. [žiūrėta 2006-02-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/07_postingofworkers_implementationreport_en.pdf>.
22. Commission opinion on an equitable wage. COM (93) 388 final. [žiūrėta 2006-02-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/com1993_388_en.pdf>.
23. Europos Parlamento Vidaus rinkos ir vartotojų apsaugos komiteto pranešimas valstybėms narėms Nr. 9/2004. Tema: komisijos tarnybų aiškinamasis raštas dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų Teikimo sistemoj nuostatų, ypatingai pabrėžiant 24 straipsnį. [žiūrėta 2006-02-20]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.eu.int/meetdocs/2004_2009/documents/cm/546/546531/546531lt.pdf>.

Specialioji literatūra

a) knygos

1. BEINORAVIČIŪTĖ, O. *et al.* Dažniausiai užduodami klausimai apie Lietuvos stojimą į Europos Sąjungą. Europos komitetas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2001.
2. BUŽINSKAS, G. *et al.* Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
3. BUŽINSKAS, G. *et al.* Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004.
4. CAIRNS, Walter. Europos Sąjungos teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas, 1999.
5. DAVULIS, Tomas. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
6. JUNEVIČIUS, Algis. Europos Sąjunga. Kaunas: Technologija, 1999.

7. STORRIE, Donald. Temporary Agency work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.
8. TATHAM, Allan. Europos Sąjungos teisė. Vilnius: Eugrimas, 1999.
9. TIAŽKIJUS, Viktoras. Monografija. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
10. TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. Darbo Teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
11. VADAPALAS, Vilenas. *et al.* Europos Sąjungos teisė ir Lietuva. Vilnius: Justitia, 2002.
12. Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys. Sudarytojai: DAVULIS, Tomas; USONIS, Justinas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
13. ГРЕБЕНЩИКОВ, А.В.; МАВРИН, С.П.; ХОХЛОВ, Е.Б. Курс Российского трудового права. Том 1. Часть общая. Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского Университета, 1996.
14. КИСЕЛЁВ, И.Я.. Международный труд. Москва: Юристь, 1997.
15. МАВРИН, С.П.; ФИЛИППОВА, М.В.; ХОХЛОВ, Е.Б. Трудовое право России. Санкт-Петербург: Издательство юридического факультета Санкт-Петербургского университета, 2005.

b) Moksliniai straipsniai

1. DAUKŠIENĖ, Inga. Laisvas darbuotojų judėjimas – diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 44(36), p. 37–50.
2. GERIKIENĖ, Valerija. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 37–41.
3. JAKUČIONYTĖ, Reda. Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 63–72.
4. JARAŠIŪNAS, Egidijus. Asmenų lygybės principas, kaip teisės aktų konstitucingumo matas Lietuvos Respublikos konstitucinio teismo praktikoje. *Jurisprudencija*, 2004, t. 52 (44), p. 7-18.
5. KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*. 2005 m. Nr. 2 (56), p. 34-48.
6. KRIŠČIŪNAS, Marijus. Užsieniečio įdarbinimas: praktiniai aspektai ir problemos. *Juristas*. 2004, Nr. 2. p. 32-38.
7. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 89–97.

8. ŠIDLAUSKAS, Arūnas. Užsieniečių atvykimas, gyvenimas, darbas ir apmokestinimas Lietuvos Respublikoje. *Juristas*. 2005, Nr. 6. p. 26-30.
9. UNDZENAS, Balys. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*. 2002, t. 25 (17). p. 148–155.
10. VIDRINSKAITĖ, Saulė. Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56 (48), p. 106-117.

Teismų praktika

1. ETT 1993 m. spalio 20 d. sprendimas byloje Nr. C-272/92 *Maria Chiara Spotti & Freistaat Bayern* (1993), ECR I-05185;
2. ETT 2002 m. sausio 29 d. sprendimas byloje C-162/00 *Land Nordrhein-Westfalen & Beata Pokrzeptowicz-Meyer* (2002), ECR I-1049.
3. Europos Teisingumo Teismo 2004 m. rugsėjo 30 d. sprendimas byloje C-275/02, *Engin Ayaz & Land Baden-Württemberg* (2004) // OL, 2004 C 284, p. 1.
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. spalio 17 d. nutarimas // Valstybės žinios, 1995, Nr. 86-1949.
5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas // Valstybės žinios, 1997, Nr. 40-977.
6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas. // Valstybės žinios, 1998, Nr. 100-2791.
7. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 107-3885.
8. LAT senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimu nr. 42 aprobuota Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus, apžvalga. *Teismų praktika*. 1996, Nr. 3-4, p. 45-71.
9. LAT senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*. Nr. 1, p. 356-412.

SANTRAUKA

Kiekviena valstybės, tame tarpe ir Lietuvos Respublika, yra suinteresuota reguliuoti užsieniečių darbą savo teritorijoje, siekiant, visų pirma, apsaugoti savo vidinę darbo rinką, iš kitos pusės, pripažįstant užsieniečių teisę į darbą ir vykdant priimtus pagal tarptautinius teisės aktus įsipareigojimus, garantuoti galimybę dirbti jos teritorijoje bei užtikrinti tinkamas darbo sąlygas.

Atsižvelgiant į aktualijas, pastaruoju metu įvyko ne mažai reikšmingų pasikeitimų, įtvirtinant diferencijuotą užsieniečių darbo teisinį reguliavimą. Šiame darbe yra pateikiama sisteminė užsieniečių iš Europos Sąjungos ir trečiųjų valstybių įdarbinimo ir darbo Lietuvoje teisinio reguliavimo analizė. Buvo stengiamasi išryškinti darbo sutarties su užsieniečiu sudarymo, vykdymo ir nutraukimo teisinio reguliavimo specifiką.

Darbe yra nagrinėjamas ne tik įsidarbinusių pagal darbo sutartį Lietuvoje, bet ir atsiųstų laikinai dirbti į Lietuvos teritoriją darbuotojų darbo teisinis reguliavimas, siekiant atkreipti dėmesį į komandiruojamų darbuotojų darbo Lietuvoje reguliavimo ypatumus, privalumus ir trūkumus.

Atliekant tyrimą, buvo analizuojami galiojantys ir planuojami priimti Lietuvos Respublikos ir Bendrijos teisės aktai, dėstomos teisės mokslo atstovų nuomonės, išryškunami probleminiai užsieniečių darbo teisinio reguliavimo klausimai bei pateikiami galimi jų sprendimo būdai.

Legal regulation of work of foreigners in Lithuania

SUMMARY

Every State, including Lithuania, is concerned with the legal regulation of work of foreigners, first of all, in order to protect its inner labour market, on the other hand, to guarantee an opportunity to work on its territory and proper conditions of work, while recognizing the right to work and carrying out of the obligations accepted on the basis of the international documents.

Lately many changes of legal regulation have taken place and various legal acts are being planned to accept, which provide for the differentiated legal regulation of employment and work conditions of foreigners, coming from European Union and third countries. This work, first of all, presents the analysis of legal regulation of work, based on the employment contracts. The purpose was to determine the peculiarities of employment of foreigners, the execution of the employment contracts and their termination. Besides that, this work also presents the analysis of legal regulation of work of temporary posted workers, aimed at determining the specific regulation of such kind of work and exposing some of the positive sides and the shortcomings of national regulation.

While carrying out the research, basically, the examination of system of legal acts, the analysis of interpretations of the law, given by the competent institutions, was carried out. Analyzing the legal regulation, special literature was used to give the scholars' opinions, disputable questions and problems of existing regulation were revealed, proposing their possible solutions.