

**Vilniaus universiteto teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Gabijos Taralytės
V kurso, darbo ir socialinės apsaugos teisės
studijų šakos studentės

**Magistro darbas
Bylos dėl nelegalaus ir nedeklaruoto darbo
Cases Related to Illegal and Undeclared Work**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas
Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius
2023

TURINYS

<i>IŽANGA</i>	2
1. NELEGALAUS IR NEDEKLARUOTO DARBO SĄVOKA IR POŽYMIAI	4
1.1. Nelegalaus darbo sąvoka ir objektyvieji požymiai	4
1.2. Nedeklaruoto darbo sąvoka ir objektyvieji požymiai.....	14
1.3. Nelegalaus ir nedeklaruoto darbo statistikos apžvalga	20
2. DARBO SUTARČIŲ IR CIVILINIŲ SUTARČIŲ ATRIBOJIMO PROBLEMATIKA TEISMŲ PRAKTIKOJE	22
3. ATSAKOMYBĖS UŽ NELEGALŲ IR NEDEKLARUOTĄ DARBĄ TAIKYMAS TEISMŲ PRAKTIKOS KONTEKSTE	28
3.1. Darbdavys kaip atsakomybės subjektas ir jam taikomos atsakomybės rūšys teismų praktikoje	28
3.2. Direktyvos 2009/52/EB sąsaja su baudžiamosios atsakomybės taikymo pagrindais	36
3.3. Non bis in idem principas	39
<i>IŠVADOS</i>	42
<i>SANTRAUKA</i>	48
<i>SUMMARY</i>	49

IŽANGA

Nagrinėjamos temos aktualumas. Nelegalus ir nedeklaruotas darbas gali būti laikomas sunkiausiu darbo teisės įstatymų pažeidimu. Šiais institutais pažeidžiami ne tik darbuotojų interesai, tačiau atsiranda žala valstybei bei visuomenei. Pastebima, jog bylos dėl nelegalaus darbo teismus pasiekia dažniau nei bylos dėl nedeklaruoto darbo, t.y. bylų, kuriuose keliamas nelegalaus darbo klausimas yra daugiau. Atsižvelgiant į nagrinėtą teismų praktiką pastebima, jog teismai nebeformuoja naujų taisyklių ir remiasi jau sukurtais precedentais bylose dėl nelegalaus ar nedeklaruoto darbo, todėl, tai yra tam tikras stagnacijos procesas, kuris neleidžia imtis aktyvesnių veiksmų kovoje su šiais institutais. Valstybinės institucijos, tuo tarpu, aktyviai vykdo nelegalaus ir nedeklaruoto darbo kontrolę, tačiau keliamas klausimas ar to pakanka, kad pažeidimus darantys asmenys būtų atgrasyti nuo tokių pat pažeidimų pasikartojimų ateityje.

Darbo tikslas. Šiuo rašto darbu yra siekiama išnagrinėti Lietuvos teismų praktiką ir joje suformuluotas taisykles, atriboti darbo bei civilines sutartis nelegalaus ir nedeklaruoto darbo kontekste remiantis Lietuvos teisės aktais ir kitais tarptautiniais šaltiniais.

Darbo uždaviniai. Magistro darbo tikslui pasiekti iškelti šie uždaviniai:

- 1) apibrėžti nelegalaus ir nedeklaruoto darbo sąvokas, šių institutų reglamentavimo kaitą bei statistinius duomenis, remiantis teismų praktika, Lietuvos teisės aktais, tarptautiniais šaltiniais bei valstybinių institucijų pateiktais duomenimis;
- 2) atriboti darbo ir civilines sutartis, siekiant išgryninti kiekvienos iš jų požymius nelegalaus darbo kontekste;
- 3) išanalizuoti teismų praktiką dėl atsakomybės taikymo nelegalaus ir nedeklaruoto darbo kontekste.

Objektas ir tyrimo metodai. Magistro darbo objektas – nelegalaus ir nedeklaruoto darbo teisinis reguliavimas Lietuvoje ir taisyklės, susijusios su teismų praktika.

Rengiant šį magistro darbą buvo naudojama plati teismų praktikos analizė, sisteminis, lingvistinis ir teleologinis metodai. Teismų praktikos analizė buvo atlikta siekiant atskleisti nelegalaus ir nedeklaruoto darbo problematiką, teisinį reglamentavimą bei išanalizuoti kylančius ginčus. Sisteminiis metodas taikytas siekiant išsamiau pažvelgti į susiklosčiusias teisės normų taikymo ir praktines problemas nelegalaus ir nedeklaruoto darbo kontekste. Naudojant lingvistinį metodą buvo atskleista ne tik teisės norminių aktų, tačiau ir teismų

praktikos esmė. Teleologiniu metodu buvo siekiama atskleisti įstatymų leidėjo valią bei išsiaiškinti, ko yra siekiama įstatyminiu nelegalaus ir nedeklaruoto darbo reguliavimu.

Darbo originalumas. Nors nelegalus ir nedeklaruotas darbas yra ganėtinai opi šių dienų darbo teisinių santykių problema, tačiau iki šiol nėra suformuotos plačios ir naujos teismų praktikos, galinčios padėti plačiau pažiūrėti į šiuos institutus ir pagal naujausias tendencijas keisti teisinį reguliavimą. Taip pat, šio rašto darbo originalumas pasižymi per iki galo neišgrynintos teisės šakos prizmę, t.y. kaip bus matyti toliau, nelegalus ir nedeklaruotas darbas nėra įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Šias sąvokas nustato Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. Ir nors šiame rašto darbe nebus gilinamasi į nelegalaus ir nedeklaruoto darbo atitiktį vienai ar kitai teisės šakai, tačiau pastebėtina, jog atsakomybę už šiuos institutus nustato ne tik Užimtumo įstatymo nuostatos, tačiau ir Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, be kita ko, ir Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas.

Svarbiausi šaltiniai. Magistro darbo rengimui buvo naudojami Lietuvos teisės norminiai aktai, Lietuvos Respublikos Konstitucija, teismų praktika, taip pat, siekiant atskleisti nelegalaus ir nedeklaruoto darbo problemą tarptautiniu, o konkrečiai Europos Sąjungos mastu, buvo nagrinėjama Europos Parlamento ir Tarybos direktyva, kurios pagrindinis tikslas – kova su nelegalia imigracija. Be kita ko, magistro darbo rengimui buvo nagrinėjama specialioji literatūra, kurioje atsispindėjo autorių įžvalgos nelegalaus ir nedeklaruoto darbo klausimais bei praktiniai pasiūlymai. Rengiant magistro darbą buvo analizuojama statistinė informacija, siekiant nustatyti nelegalaus ir nedeklaruoto darbo paplitimą Lietuvoje.

1. NELEGALAUS IR NEDEKLARUOTO DARBO SAŲVOKA IR POŽYMIAI

1.1. Nelegalaus darbo sąvoka ir objektyvieji požymiai

Nelegalus darbas neretai apibrėžiamas kaip „juodoji rinka“, „juodasis darbas“, „neoficialus darbas“, „paslėptas darbas“ ir pan. Visi šie epitetai, apibūdinantys nelegalaus darbo institutą, vien iš pavadinimų atskleidžia, jog po šiuo institutu slypi ne viena problema.

Nelegalaus darbo reiškiny yra šešėlinės ekonomikos sudėtinė dalis - „Šešėlinė ekonomika daro neigimą įtaką šalies ekonominei ir socialinei raidai, pasireikšdama nelegalaus darbo ir neapskaitomų pajamų augimu, socialinės diferenciacijos plėtra ir nepasitikėjimo valstybe bei korupcijos lygio kilimu“ (Krumplytė, 2008, p. 238-250). Kita vertus, nelegali ekonominė veikla yra tik neteisėta veikla, tačiau ši veikla sukuria pajamų stygių, kurios turi įplaukti į valstybės biudžetą. Nelegalus darbas sukelia dideles ekonomines problemas – mokesčių institucijos surenka mažiau pajamų mokesčio ir pridėtinės vertės mokesčio. Taip pat išvelgiama ir socialinė pasekmė – „socialinės apsaugos institucijos negauna įmokų iš nedeklaruotos veiklos, o tai yra priežastis, kodėl socialinės apsaugos institucijos negali garantuoti socialinio saugumo šalies gyventojams“. Atsižvelgiant į tai, nelegalaus darbo formavimasis yra nulemtas neefektyvios valstybės ekonominės ir socialinės apsaugos politikos įgyvendinimo (Patapas, Gudonis, 2014, p. 4).

Nelegalus darbas gali būti įvardijamas kaip labai sunkus darbo teisės ir darbo santykius reglamentuojančių įstatymų pažeidimas, kuris prieštarauja imperatyvioms įstatymo nuostatoms, o, svarbiausia, prieštarauja aukščiausiajam valstybės teisės aktui – Lietuvos Respublikos Konstitucijai (toliau – Konstitucija). Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta, jog „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“ (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Akivaizdu, jog pasirinkus nelegalaus darbo modelį, teisingas apmokėjimas, socialinės garantijos bei sveikos ir saugios darbo sąlygos, gali būti sunkiai suderinama su realybe, todėl siekiant išsiaiškinti, kodėl visuomenėje egzistuoja nelegalus darbas, reikia atsižvelgti į tokį reiškinį propaguojančių asmenų tikslus. Vienas iš jų – darbdavio ekonominė nauda. Tinkamai neįforminus darbo sutarties, ar nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai (toliau – VSDFV) apie pradėsiantį dirbti asmenį, atsiranda terpė slėpti pajamas ir tuo pačiu, mokesčius valstybei. Darbdaviams naudinga nemokėti įmokų valstybei, taip mažinant patiriamas išlaidas, mokėti mažesnius atlyginimus ir samdyti darbuotojus, kurie yra pasirengę dirbti lankstesnėmis ar prastesnėmis darbo sąlygomis.

Darbuotojui, tuo tarpu, darbo autorės nuomone, nelegalus darbas taip pat nėra nei naudingas, nei palankus. Darbuotojui, visų pirma, nesuteikiamos socialinės garantijos, taip pat neatsiranda teisėtas pagrindas gauti kasmetines atostogas ar kitas garantijas, kurios yra užtikrinamos Lietuvos Respublikos įstatymais dirbantiems asmenims. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje pasisakyta, jog „nelegaliu darbu kėsiniasi į asmens teisę pasinaudoti teisinėmis ir socialinėmis garantijomis, kurios priklauso pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims. Nelegaliu darbu taip pat kėsiniasi į valstybės ir visuomenės interesus užtikrinti, kad visi asmenys įstatymų nustatytu būdu galėtų pasinaudoti teisinėmis ir socialinėmis garantijomis, kurios pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, taip pat užtikrinti, jog būtų mokami mokesčiai, kuriuos pareiga mokėti atsiranda iš darbo sutarties fakto“ (Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų..., 2005).

Pagrindinis šiuo metu galiojantis teisės šaltinis, kuris įtvirtina nelegalaus darbo ir atsakomybės už jį institutą, yra Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (toliau – Užimtumo įstatymas). Iki šio įstatymo priėmimo galiojo 1997 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (toliau – Darbo sutarties įstatymas), o konkrečiai Darbo sutarties įstatymo papildymo 17¹, 17² straipsniais ir 3, 28¹ įstatymas, kuris padėjo nelegalaus darbo instituto pamatus. Šiame įstatyme nelegaliu darbu buvo laikomas darbas, kuris yra dirbamas nesudarius darbo sutarties su darbdaviu ar jo įgaliotu asmeniu, išskyrus, kai pagal kitus teisės aktus nebūtina sudaryti darbo sutartį, taip pat, kai darbas atliekamas pagal rangos ar kitokias ūkines-komercines sutartis neįsteigus įmonės ar neturint patentą, išskyrus darbą pagal autorines sutartis. Galiausiai, nelegaliu darbu buvo laikytinas darbas, dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos (Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, 1991). 2000 m. liepos 11 d. pasirodė nauja ir papildyta Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1, 5, 17, 17¹, 17² straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo redakcija. Nelegaliu darbu buvo laikomas ne tik dirbamas, tačiau ir dirbtas darbas, kuris, esant darbo sutarties požymiams, įstatymo nustatyta tvarka nėra įformintas darbo sutartimi, taip pat dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės nesilaikant jiems teisės aktų nustatytos įdarbinimo tvarkos (Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, 2000). 2009 m. rugpjūčio 1 d. buvo priimtas Darbo kodekso 98 straipsnio pakeitimas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98, 99..., 2012), o jei tiksliau, papildymas. Kaip jau buvo minėta, iki šio pakeitimo priėmimo, nelegalus darbas buvo laikomas tokiu darbu, kai esant Kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties. Darbo kodekso 98 straipsnio 1 d. 1 p. buvo papildytas tokia įstatymo formuluote: „ar teisės

aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą“. Galiausiai, įstatymo norma skambėjo taip: „esant šio Kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties ar teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą“. Visa kita šio straipsnio dalis tuo metu nebuvo pakeista ir liko tokia pati. 2012 m. birželio 30 d. priimtu Darbo kodekso 98, 99 straipsnių pakeitimų įstatymu buvo išgryninti visi objektyvieji nelegalaus darbo požymiai, kurie galioja iki šių dienų, t.y. „Nelegalus darbas – darbas, kuris atliekamas darbdavio naudai ir jam vadovaujant arba jam prižiūrint, kai darbuotojas, atlikdamas darbo funkcijas paklūsta nustatytai darbo organizavimo tvarkai, ir kuris atitinka bent vieną iš požymių: 1) yra šio Kodekso 93 straipsnyje nustatyti darbo sutarties požymiai, o darbas dirbamas nesudarius rašytinės darbo sutarties; 2) darbdavys prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios nėra pranešęs Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai apie asmens darbo pradžią; 3) darbą dirba užsienio valstybių piliečiai ir asmenys be pilietybės, įdarbinant nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos; 4) darbą dirba trečiosios šalies piliečiai, įdarbinti nesilaikant šio Kodekso 98¹ straipsnio 1 dalies, 1,2,3 punktuose nustatytų reikalavimų (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98, 99 straipsnių..., 2012). Atkreipiamas dėmesys, jog lyginant su 2017 m. priimtu Užimtumo įstatymu objektyviųjų požymių formuluotės skiriasi, tačiau jos vis tiek išlieka aktualios šių dienų kontekste. Esminis, darbo autorės nuomone, Darbo kodekso pakeitimas įvyko 2017 m. liepos 1 d. priėmus naująjį darbo kodeksą, kuriuo buvo ne tik išplėstos ikiteisminės ginčų sprendimo institucijų kompetencijos ribos, ne tik įtvirtintos naujos darbo sutarčių rūšys bei atlikta kitų svarbių ir esminių darbo teisiniams santykiams pakeitimų, tačiau, nebeliko ir nelegalaus darbo apibrėžties (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo..., 2016). Įsigaliojęs naujos redakcijos Darbo kodeksas visiškai nebereglementavo nelegalaus, nedeklaruoto darbo institutų ir tokia praktika tęsiasi iki šiol.

Taigi, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) nereglementuoja nelegalaus darbo sąvokos. Ši sąvoka įtvirtinta Užimtumo įstatymo 56 straipsnyje „Nelegalus darbas ir atsakomybė už jį“: „Nelegaliu darbu laikomos fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai: 1) darbdavys nesudaro darbo sutarties raštu arba nepraneša VSDFV teritorinei įstaigai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą;

2) dirba trečiosios šalies pilietis, įdarbintas nesilaikant norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų piliečių įdarbinimą, nustatytos tvarkos“.

Teismų praktikoje pripažįstama, kad darbas vertinamas kaip nelegalus, kai yra nustatomi šie objektyvieji nelegalaus darbo požymiai: 1) asmuo pradėjo dirbti realiai; 2) darbdavio ir nelegalaus darbuotojo darbo santykiai turi darbo sutarties požymių, t.y. darbas dirbamas darbdaviui ir darbuotojui susitarus, dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba einamos tam tikros pareigos, asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai ir asmuo dirba atlygintinai; 3) nebuvo laikomasi darbo sutarties sudarymo taisyklių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis). Taigi, nustatius šiuos tris požymius, galima teigti, jog darbuotoją ir darbdavį sieja darbo teisiniai santykiai, kuriuos imperatyviai reglamentuoja įstatymai. Svarbu pažymėti, jog objektyvieji nelegalaus darbo požymiai nėra alternatyvus, t.y. neužtenka nustatyti bent vieną iš požymių, siekiant darbą kvalifikuoti kaip nelegalų. Tai reiškia, jog, pavyzdžiui, darbdavio ir darbuotojo susitarimas, turintis darbo sutarties požymių nebus laikomas nelegaliu darbu, jei asmuo nepradėjo realiai dirbti.

Nagrinėjant Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teismų praktikos apžvalgą norima atkreipti dėmesį, jog iki šiuolaikinėje teismų praktikoje išskirtų objektyviųjų nelegalaus darbo požymių, nelegalus darbas buvo apibrėžiamas dar plačiau. Taigi, nelegalus darbas buvo nustatinėjamas pagal tuos pačius tris pagrindinius objektyviusius požymius, t.y. asmuo realiai pradėjo dirbti, darbdavio ir dirbančiojo santykiai turi darbo sutarties požymių bei buvo nesilaikyta darbo sutarties sudarymo taisyklių. Visi šie požymiai aktualūs ir šių dienų teismų praktikoje, tačiau įdomu tai, jog tuometinis įstatymų leidėjas trečiąjį požymį, t.y. darbo sutarties sudarymo taisyklių nesilaikymą, buvo išskaidęs į kelis papildomus punktus. Nelegalus darbas galėjo reikštis per tokius požymius kaip: 1) darbo sutartis nėra sudaryta raštu arba darbo sutartis nėra pasirašyta darbdavio ar jo įgalioto asmens, arba darbo sutartis nėra pasirašyta darbuotojo; 2) darbo sutartis nėra registruota darbo sutarčių registravimo žurnale; 3) darbuotojui ne vėliau kaip prieš darbo pradžią nėra įteikiamas antras sutarties egzempliorius; 4) darbuotojui ne vėliau kaip prieš darbo pradžią nėra įteiktas jo tapatybę patvirtinantis dokumentas (darbo pažymėjimas). Tokiais įstatymų leidėjo imperatyvais galimai buvo siekiama aiškesnio ir dvišalio darbo sutarties informavimo ir pabrėžiamas žodinių darbo sutarčių draudimas. Taipogi, darbo sutarties sudarymas dviem egzemplioriais yra įtvirtintas ir dabartiniame Darbo kodekso 43 straipsnio 1 dalyje, tačiau šis požymis nebėra identifikuojantis nelegalaus darbo faktą. Darbo sutarčių registravimo taisyklės buvo nustatomos pagal Lietuvos

Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimą Nr. 503 “Dėl Darbo sutarčių registravimo taisyklių, Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos“. Pagal šį požymį būdavo nustatoma, ar darbo sutartis apskirtai yra sudaryta, todėl tai vėlgi, būdavo identifikacinis požymis nustatant nelegalų darbą (Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų..., 2005). Visi šie pastarieji požymiai šiuo metu nebėra vertinami, siekiant įvertinti asmens nelegalų darbą, pavyzdžiui, darbo pažymėjimo įteikimas apskirtai nebeegzistuoja, tačiau svarbu pastebėti, jog pagrindiniai – asmens realus darbas, darbo sutarties taisyklių sudarymo nesilaikymas bei tarp šalių susiklostę darbo sutarties požymius atitinkantys santykiai vis dar yra laikomi objektyviaisiais nelegalaus darbo požymiais, todėl galima teigti, jog tai buvo ir yra svarbus rodiklis teisine prasme.

Taigi, aptariant pirmąjį objektyvųjį nelegalaus darbo požymį – kai asmuo pradeda realiai dirbti, pabrėžtina, jog tuo atveju, kai darbdavys leidžia darbuotojui dirbti darbą nesudarius darbo sutarties, tačiau asmuo dirbti nepradeda, t.y. faktiškai nevykdo darbo funkcijų, tokie darbdavio veiksmai nėra laikomi teisės aktų pažeidimu. Įstatymų leidėjas įtvirtino būtent darbuotojo faktinio darbo pradžią kaip atskaitos tašką, siekiant nustatyti nelegalų darbą. Vienoje iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylų kilo klausimas dėl asmens buvimo darbo vietoje, vykstant apmokymo procesui. Byloje buvo nustatyta, kad V.A. atliko konkrečias pardavėjo funkcijas, t.y. realiai dirbo įmonės baudai, laikydamasis nustatytos darbo tvarkos ir prižiūrimas kitos pardavėjos M.P. Nors tokių funkcijų vykdymas, anot įmonės, buvo skirtas apmokymo procesui, kasacinis teismas pažymėjo, jog apmokymo procesas sutapo su tiesioginių darbo funkcijų atlikimu, todėl tokie veiksmai galėjo būti atlikti tik sudarius darbo sutartį, o siekiant įsitikinti, ar asmuo yra tinkamas darbo funkcijoms atlikti ir ar pačiam darbuotojui darbas yra tinkamas, pagal DK 36 straipsnio nuostatas – darbo sutartyje nustatyta galimybė susitarti dėl išbandymo. Pabrėžtina ir tai, jog V.A. byloje pateikė savo poziciją, kurioje teigė, jog tarp įmonės ir V.A. nebuvo sudaryta jokie susitarimo dėl darbo teisinių santykių atsiradimo, nes V.A. 2021 m. gruodžio 18 d. atvyko į darbo vietą be įmonės įgaliotų asmenų žinios. Tačiau kasacinis teismas, išnagrinėjęs visas faktines bylos aplinkybes, be kita ko, nustatė, jog V.A., dar iki atvykimo į darbo vietą, dėl įsidarbinimo įmonėje bendravo su įmonės atsakingais asmenimis, siuntė dokumentus, tarp kurių buvo ir prašymas dėl priėmimo į darbą, kurio data sutapo su V.A. atvykimo į darbą dieną. Taigi, galima teigti, jog šioje byloje teismas laikėsi pozicijos, jog nelegalus darbas yra ir tuo atveju, kai asmuo, neva siekdamas

įsitikinti, ar darbas tam tikroje įmonėje jam yra priimtinas, atlieka realias darbo funkcijas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. kovo 23 d. nutartis).

Kitas požymis, atskleidžiantis nelegalaus darbo faktą - darbdavio ir darbuotojo santykiai turi turėti darbo sutarties požymių. Darbo kodekso 32 straipsnio 1 dalyje įtvirtina darbo sutarties sąvoką, kuri, visų pirma, apibrėžiama kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimas. Būtent iš šios įstatymo formuluotės kyla nelegalaus darbo objektyvusis požymis – šalių susitarimas pradėti darbą. Kitu atveju tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytas susitarimas gali nepatekti į darbo teisės reguliavimą ir būti laikomas kaip apimantis kitas teisės šakas. Taigi, darbo sutarties požymiai apima darbą, kuris yra dirbamas darbdaviui ir darbuotojui susitarus. Iš esmės, susitarimu yra siekiama sukurti tarpusavio teises ir pareigas. Priešingai – nesant susitarimo ir, pavyzdžiui, darbuotojui užsiimant savarankiška veikla, be darbdavio žinios, toks darbuotojo darbas neigiamas pasekmes sukeltų tik jam pačiam, tačiau darbdaviui atsakomybės nesukeltų, jeigu nebuvo sudarytas abipusis susitarimas.

Kitas darbo sutarties požymis yra tai, jog darbuotojas vykdo darbo funkciją, t.y. dirba tam tikros profesijos, specialybės ar kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas. Vėlgi, turi būti nustatoma konkreti darbo funkcija ir apibrėžiama, koks yra jos tikslas. Esant situacijai, kai darbuotojas atlieka darbą susitarus su darbdaviu norint pasiekti konkretų rezultatą, tokiu atveju susitarimas nebus laikomas darbo sutartimi ir nebus priskiriamas darbo teisiniams santykiams, o bus traktuojamas kaip susiklostę civiliniai teisiniai santykiai. Vienas iš ryškiausių darbo teisinių santykių požymių yra tai, jog nėra siekiama konkreta rezultato trumpalaikėje perspektyvoje, o yra koncentruojamasi į patį darbo procesą. Būtent taip darbo sutartis atskiriama nuo civilinių sutarčių, kurių pagrindinis tikslas yra rezultato siekimas.

Darbuotojo pavaldumas darbdaviui yra neatsiejama darbo teisinių santykių dalis, pagal kurią taip pat galima atskirti ar tarp šalių susiklosto darbo, ar civiliniai teisiniai santykiai. Bendra taisyklė yra ta, jog kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Ši taisyklė, neabejotinai, priskiriama darbdaviui, kuris, kaip stipresnioji darbo santykių šalis, turi suteikti darbuotojui visas šias įstatymines garantijas. Tuo tarpu darbuotojas, kaip silpnesnioji darbo santykių šalis, nėra įpareigotas rūpintis darbo sąlygomis, ar kitokiomis aplinkybėmis, tačiau turi pareigą paklusti darbovietėje nustatytai tvarkai, vykdyti darbdavio pavestas užduotis. Būtent tokiu būdu ir susiklosto darbuotojo ir darbdavio pavaldumo santykiai, kurie, kaip jau minėta, yra kone svarbiausias įrodymas, siekiant pagrįsti susiklosčiusius darbo teisinius santykius. Taigi, darbuotojo pavaldumas

reiškia, jog jis yra apribotas darbdavio nurodymų ir nėra absoliučiai neribojamas atliekant darbo funkciją.

Taip pat svarbu aptarti atlygintinumą kaip vieną iš darbo teisinių santykių bruožų. Kaip jau minėta, nelegalus darbas pasireiškia, kai darbuotojas dirba atlygintinai, tačiau nėra kitų, jau aptartų, privalomų darbo sutarties įforminimo žingsnių. Teismų praktikoje nurodyta, jog „nustatant darbo atlygintinumo faktą nėra būtinas darbuotojo ar darbdavio pripažinimas, kad dirbama atlygintinai, nurodant konkretų atlyginimo dydį. Atlygintinumas nustatomas vadovaujantis visais leistiniais įrodymais, todėl tai, kad dirbamas atlygintinas darbas, gali būti konstatuojama atsižvelgiant į kiekvienos bylos aplinkybes, įvertinus darbo pobūdį, jo trukmę“ (Telšių apylinkės teismo 2020 m. birželio 30 d. nutartis). Nagrinėjamos administracinio nusižengimo bylos kontekste pabrėžtina ir tai, jog darbdavio ir darbuotojo susitarimas dėl darbo neapmokėjimo arba kai už darbą faktiškai nėra apmokama, nepaneigia darbo santykių buvimo tarp šių šalių. Bet kokių atveju, darbuotojas faktiškai dirbdamas turi teisę į minimalų atlyginimą ir specialus žodinis susitarimas dėl jo dydžio nėra būtinas veiką siekiant kvalifikuoti kaip nelegalų darbą. Teismas, nagrinėdamas bylą, kurioje buvo konstatuotas nelegalaus darbo faktas, pasisakė, jog „darbdaviui leidus dirbti darbuotojui, pastarasis turėjo teisę į apmokėjimą už darbą, todėl laikytina, kad tarp darbdavio UAB „S.“ ir darbuotojo V.S. buvo susitarimas dėl apmokėjimo už darbą“. Teismų praktikoje, nagrinėjant nelegalaus darbo objektyviuosius požymius laikomasi nuomonės, jog darbo funkcijų atlikimas, net ir nesant darbuotojo ir darbdavio susitarimo dėl atlyginimo, nepaneigia darbdavio įstatyminių pareigų, t.y. užtikrinti, kad būtų tinkamai įforminama darbo sutartis ir atliktos kitos įstatyme imperatyviai nustatytos darbdavio pareigos (Telšių apylinkės teismo 2020 m. birželio 30 d. nutartis).

Taigi galima kelti išvadą, jog nelegalus darbas apima tris aspektus. Pirmiausiai – darbo sutarties nesudarymas raštu. Darbo kodekso 43 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog darbo sutartis sudaroma raštu dviem egzemplioriais. Nesant sudarytos darbo sutarties, nėra galimybės šalims, t.y. darbuotojui ir darbdaviui, susitarti dėl būtinųjų darbo sąlygų, kurios yra privaloma darbo sutarties sudarymo aplinkybė (Darbo kodekso 42 straipsnio 1 dalis). Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog darbo sutarties nesudarymo faktas tenka darbdaviui, kuris bus nagrinėjamas per atsakomybės taikymo prizmę.

Kitas nelegalaus darbo aspektas – VSDFV nepranešama apie darbuotojo priėmimą į darbą ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną iki darbuotojo darbo pradžios. Analogiškas reikalavimas yra nustatytas ir Darbo kodekso 42 straipsnio 2 dalyje, kurioje įtvirtinta darbdavio pareiga informuoti Valstybinę socialinio draudimo fondo valdybos teritorinę įstaigą mažiausiai

prieš vieną dieną iki numatytos darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą. Priešingai – neįvykdžius šios pareigos, darbdavys neturi leisti darbuotojui pradėti dirbti, nes, kaip jau minėta, informavimo ir darbo sutarties sudarymo pareiga atitenka darbdaviui. Teismų praktikoje pažymima, jog įstatymų leidėjo imperatyvi nuostata įvirtinanti darbdavio pareigą prieš darbuotojui pradėdant atlikti faktinį darbą pranešti VSDFV teritoriniam skyriui, suponuoja siekį sukurti stabilias socialines garantijas darbuotojui, nes tokio pobūdžio nusižengimai pažeidžia, kaip jau minėta, ne tik konstitucines asmens teises turėti tinkamas, sveikas ir saugias darbo sąlygas, gauti teisingą darbo užmokestį už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju, turėti valstybės suteikiamas socialines garantijas tik pradėjus dirbti, bet tuo pačiu sudaro palankias sąlygas nesąžiningai konkurencijai prieš tuos darbdavius, kurie laikosi įstatymo imperatyvų ir tinkamai įdarbina darbuotojus, atlikdami visas reikiamas procedūras, o taip pat, iškreipia padėtį darbo rinkoje (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. gruodžio 12 d. nutartis).

Trečiasis aspektas susijęs su trečiųjų šalių piliečiais, kurie yra jau įdarbinti, tačiau įdarbinant buvo nesilaikoma norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, nustatytos tvarkos. Trečiųjų šalių piliečių nelegalus darbas pasireiškia per tuos pačius objektyvius nelegalaus darbo požymius, kai užsienietis realiai pradeda dirbti, darbdavio ir nelegaliai dirbančio trečiosios šalies piliečio darbo santykiai turi darbo sutarties požymių arba dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas ar einamos tam tikros pareigos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 28 d. nutartis).

Kasacinio teismo praktikoje pažymėtina, jog „Europos Sąjungos valstybių narių teritorijoje galiojantis darbuotojų laisvo judėjimo principas suteikia darbuotojams teisę laisvai pasirinkti Europos Sąjungos valstybę narę, kurioje įsidarbinti. Tačiau darbuotojų laisvo judėjimo principas galioja tik tam tikrų asmenų grupėms. Kiti darbuotojai, pavyzdžiui, trečiųjų šalių piliečiai, šio principo suteikiamomis teisėmis naudotis negali. Tokiu atveju asmenims, nesinaudojantiems darbuotojų laisvo judėjimo principo suteikiamomis teisėmis, gali būti nustatomi kiti (papildomi) ir griežtesni reikalavimai įsidarbinant Europos Sąjungos valstybių narių teritorijoje“. Pagal Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 dalies 2 punktą, nelegaliu darbu laikomos fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai dirba trečiosios šalies pilietis, įdarbintas nesilaikant norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, nustatytos tvarkos. Minėta tvarką nustato Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. kovo 27 d. įsakymu

patvirtintas Leidimo dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečiams išdavimo tvarkos aprašas. Kasacinis teismas nagrinėjo administracinio nusižengimo bylą, kurioje buvo sprendžiamas nelegalaus trečiųjų šalių piliečių darbo atvejis. Nelegalus darbas šioje administracinio nusižengimo byloje yra susijęs su darbo sutarties sudarymo taisyklių nesilaikymu – „UAB (duomenys neskelbtini) direktoriui pažeidus Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 dalies 2 punkto nuostatas, leidžiant dirbti bendrovėje pagal terminuotą darbo sutartį Moldovos Respublikos piliečiui, kuris buvo įdarbintas ir dirbo neįgijęs leidimo dirbti, kai tokią prievolę nustatė Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 57 straipsnio 1 dalies 2 punktas, 57¹ straipsnio 6 dalis, 64 straipsnio 1 punktas“. Remiantis Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties (toliau – UTPI) 1 straipsnio 13 dalį, leidimas dirbti Lietuvos Respublikoje – tai dokumentas, suteikiantis užsieniečiui teisę dirbti Lietuvos Respublikoje jame nurodytą laiką. Užsienietis, kuris ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, privalo įsigyti leidimą dirbti, jei atvyksta į Lietuvos Respubliką dirbti ir yra užsienietis, kurio profesija įtraukta į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis ir yra išnaudota kvota, nustatoma pagal šio įstatymo 57¹ straipsnio. Nagrinėjamoje byloje iš Moldovos Respublikos piliečio ir UAB (duomenys neskelbtini) sudarytos darbo sutarties teksto matyti, kad Moldovos pilietis ketino dirbti tarptautinių krovinių vežimo transporto priemonės vairuotoju tiek Lietuvos Respublikoje, tiek kitose nenurodytose užsienio valstybėse. UTPI 57¹ straipsnis nustato kvotą užsieniečiams, kurie atvyksta į Lietuvos Respubliką dirbti pagal profesiją, kuri įtraukta į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis, kurie atleidžiami nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti ir dėl kurių darbo atitikties Lietuvos darbo rinkos poreikiams Užimtumo tarnyba neturi priimti sprendimo. Išnaudojus šią kvotą, užsieniečiai, ketinantys dirbti Lietuvos Respublikoje privalo įsigyti leidimą dirbti. Iš Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2020 m. spalio 30 d. įsakymo „Dėl profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašo pagal ekonominės veiklos rūšis 2021 metams patvirtinimo“ matyti, kad tarptautinių krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojai, koku dirbo ir Moldovos pilietis, į šį sąrašą nepatenka. Toliau nagrinėjant bylos aplinkybes pastebima, jog Moldovos piliečio kvota, pagal kurią darbuotojas buvo įdarbintas ir dirbo, buvo jau išnaudota dar prieš darbo sutarties sudarymą su UAB (duomenys neskelbtini). Taigi, teismas nusprendė, jog darbo sutartį su nelegaliai dirbusiu darbuotoju sudaręs asmuo buvo teisingai nubaustas pagal ANK 95 straipsnio 1 dalį dėl nelegalaus darbo, nes įdarbino ir leido dirbti užsieniečiui, neturinčiam leidimo dirbti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 7 d. nutartis).

Nors įstatymų leidėjas nėra nurodęs, tačiau teismų praktikoje pažymima, jog nelegalus darbas taip pat gali būti klasifikuojamas pagal jo formas, t.y. nelegalus darbas gali pasireikšti atvira arba paslėpta forma. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad atviras nelegalus darbas pareiškia, kai šalys susitaria dėl darbo sąlygų ir atlygintinumo, tačiau darbdavys vengia sudaryti darbo sutartį, t.y. tinkamai įteisinti darbo santykius. Šiuo atveju nėra sudaroma nei rašytinė darbo sutartis, nei pranešama VSDFV teritoriniam skyriui apie naujo darbuotojo darbo pradžią. Taigi, atviro nelegalaus darbo atveju šalys susitaria dėl kelių darbo teisinius santykius atitinkančių aspektų, tačiau jų neįtvirtina sutartyje arba neinformuoja valstybinių institucijų. Tuo tarpu, paslėpto nelegalaus darbo forma reiškiasi per darbuotojo ir darbdavio bandymą apskritai nuslėpti egzistuojančius tarpusavio darbo teisinius santykius, t.y. ne tik nėra sudaroma darbo sutartis ar pranešama VSDFV apie naują darbuotoją, tačiau yra visiškai neigiami bet kokie susiklostę teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis). Iš šios paslėpto nelegalaus darbo formuluotės kyla klausimas – ar tai, kad šalys neigia teisinių santykių susiklostymą reiškia, jog prieš pradėdant dirbti, nėra susitariama dėl apskritai jokių darbo sąlygų ir viskas yra paliekama darbdavio valiai, ir, kokios tuomet garantijos yra suteikiamos darbuotojui bei kokią naudą gauna pats darbuotojas. Kadangi šiuo klausimu teismų praktika nėra plati, todėl paliekama vietos kiekvieno improvizacijai, siekiant išsiaiškinti, paslėpto nelegalaus darbo formos ypatumus.

2023 m. vasario 21 d. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (toliau – EBPO) Lietuvai pateikė rekomendacijas dėl nelegalaus darbo sąvokos papildymo ir praplėtimo, siekiant sumažinti nelegaliai dirbančių asmenų mastą Lietuvoje. EBPO pateikė siūlymus, pagal kuriuos: „Nelegaliu darbu laikomos fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) (atliekant statybos darbus – statytojui (užsakovui) ar jo įgaliotam rangovui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai: <...> 2) darbo funkcijos atliekamos nedraudžiamuoju laikotarpiu pas tą patį darbdavį; 3) fizinis asmuo neturi galiojančio skaidriai dirbančio asmens identifikavimo kodo, kurį pagal specialiuosius įstatymus privalu turėti, arba skaidriai dirbančio asmens identifikavimo kode užšifruojamus duomenis pagrindžiančių dokumentų tais atvejais, kai skaidriai dirbančio asmens identifikavimo kodas negali būti suformuotas“. Identifikavimo kodas, EBPO nuomone, yra svarbus, siekiant efektyviau nustatyti nelegalaus darbo atvejus, nes įtvirtinus, jog identifikavimo kodo neturėjimas lemtų nelegalaus darbo faktą, neberekėtų įrodinėti nelegalaus darbo požymių ir nelegalaus darbo inspektavimas vyktų dvigubai trumpiau. Be šių pakeitimų

buvo pristatyti ir darbdavio atsakomybę apibrėžiantys įstatymo punktai, kuriais darbdavys įpareigojamas pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai apie nelegalaus darbo laikotarpį ir sumokėti nelegaliai dirbusiam asmeniui sulygtą atlyginimą už darbą. Tai reiškia, jog siūloma atsisakyti darbdavio įpareigojimo sudaryti rašytinę sutartį su nelegaliai dirbusiu asmeniu, jeigu darbo santykiai dar nėra pasibaigę (UĮ 56 straipsnio 4 dalies 1 punktas). Be kita ko, siūloma atsisakyti ir darbdavio įpareigojimo sumokėti nelegaliai dirbusiam asmeniui sulygtą atlyginimą už darbą, išskyrus atvejus, kai šis atlyginimas buvo sumokėtas (UĮ 56 straipsnio 4 dalies 2 punktas). Taip pat siūloma sankcijas skirti ne eurais, o pagal Vyriausybės patvirtintą minimalios mėnesinės algos dydį (toliau – MMA), sankcijas didinant 3 kartus. Vietoje šiuo metu Užimtumo įstatyme nustatytų piniginių sankcijų, kurios siekia nuo 868 eurų iki 2896 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį, siekiama įtvirtinti, jog darbdaviui skiriama bauda siektų nuo 3 iki 10 Vyriausybės patvirtintų MMA dydžių už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį. Atkreipiamas dėmesys, jog tokia praktika yra siekiama nedeklaruotą darbą paversti nelegaliu ir tokiu būdu pagreitinti nelegalaus darbo nustatymo procesus (Užimtumo įstatymo, Administracinių nusižengimo kodekso..., 2023).

1.2. Nedeklaruoto darbo sąvoka ir objektyvieji požymiai

Jau aptartas nelegalaus darbo institutas nėra vienintelė darbo teisės įstatymų pažeidimų rūšis - Užimtumo įstatymą neseniai papildė nedeklaruoto darbo institutas.

Taigi, pirmiausiai atsiradus nelegalaus darbo institutui, kilo poreikis įtvirtinti ir nedeklaruoto darbo sąvoką, siekiant ne tik kovoti su tokio pobūdžio darbu, tačiau taip pat suvienodinti teisinį reguliavimą valstybėse. Nedeklaruojamu darbu laikoma “bet kokia apmokama veikla, kuri savo pobūdžiu yra teisėta, tačiau nedeklaruojama valstybės institucijoms, atsižvelgiant į valstybių narių teisinių sistemų skirtumus“. Toks nedeklaruoto darbo apibrėžimas 2007 m. spalio 24 d. įtvirtintas Europos Bendrijų Komisijos Komunikate „Kovos su nedeklaruojamu darbu stiprinimas“. Pastebėtina, jog nedeklaruotas darbas, palyginus su nelegalaus darbo institutu, yra ganėtinai naujas institutas. Nors nelegalus darbas apima nedeklaruotą darbą, kaip vieną iš savo formų, tačiau tarp šių dviejų sąvokų, visgi, negalima dėti lygybės ženklo. Nedeklaruojamo darbo reiškinys buvo nagrinėtas dar 1998 m. Europos Bendrijų Komisijos komunikate, kuriame buvo apžvelgtos jos priežastys ir poveikis, taip pat pateikta praktinių pasiūlymų. Šiuo komunikatu buvo pasirengta politiniams ES lygmens debatams apie nedeklaruojamą darbą, kurių rezultatas – priimtas bendrosios politikos metodas, aprašytas 2003-2005 m. užimtumo gairėse. 2012 m. balandžio 18 d. komunikate

“Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas” (Europos Parlamento rezoliucija dėl ekonomikos atsigavimo..., 2012). Komisija pabrėžė poreikį gerinti valstybių narių bendradarbiavimą ir paskelbė, kad pradedamos konsultacijos dėl platformos, skirtos darbo inspekcijų kovai su nedeklaruojamu darbu, siekiant gerinti bendradarbiavimą, dalytis geriausia praktika ir nustatyti bendrus patikrinimų principus, sukūrimo Sąjungos lygmeniu. Europos Parlamento pozicijoje, priimtoje 2016 m. vasario 2 d. dėl Europos platformos, skirtos bendradarbiavimui sprendžiant nedeklaruojamo darbo problemą gerinti, sukūrimo, kuria siekiama stiprinti valstybių narių bendradarbiavimą kovoje su nedeklaruoto darbo reiškiniu, buvo įtvirtinta, jog „nedeklaruojamas darbas daro didelį poveikį atitinkamiems darbuotojams, kuriems tenka taikstyti su sąlygomis, daug mažesniu darbo užmokesčiu, kai pažeidžiamos darbuotojų teisės ir suteikiama labai sumažinta apsauga pagal darbo ir socialinės apsaugos teisės aktus, taip iš jų atimant pakankamas socialines išmokas, teisę gauti pensiją ir galimybes naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis, taip pat įgūdžių ugdymo ir mokymosi visą gyvenimą galimybes“. ES lygmeniu, kaip minėta, buvo siekiama skatinti valstybių narių bendradarbiavimą, siekiant efektyviau spręsti nedeklaruoto darbo problemą, taip pat gerinti darbo sąlygas ir skatinti integraciją į darbo rinką bei socialinę įtrauktį. Aptariamame Europos Parlamento svarstyme buvo pabrėžtas nedeklaruoto darbo neigiamas poveikis biudžetui, kadangi tokiu būdu „gaunama mažiau įplaukų iš mokesčių ir socialinio draudimo, todėl yra pažeidžiamas finansinis socialinės apsaugos sistemų tvarumas“. Taigi, pagrindinis šios platformos tikslas, įvardytas 2016 m. Europos Parlamento pozicijoje – „teikti pridėtinę vertę Sąjungos lygmeniu siekiant padėti spręsti sudėtingą nedeklaruojamo darbo problemą visiškai laikantis nacionalinės kompetencijos ir procedūrų“ (Europos Parlamento teisėkūros rezoliucija dėl pasiūlymo..., 2016). Nedeklaruotas darbas, kaip atskiras institutas, nacionaliniuose teisės aktuose nebuvo išskirtas iki 2017 m. liepos 1 d. Įstatymai reglamentavo tik nelegalų darbą, kaip pagrindinį institutą, apibūdinant darbo teisės aktų pažeidimus. Iš Darbo kodekso panaikinus nelegalaus darbo sąvoką, ji, kaip jau minėta, buvo perkelta į Užimtumo įstatymą, o kartu atsirado ir nedeklaruoto darbo institutas. Tiesa, pirminėje Užimtumo įstatymo redakcijoje buvo įtvirtintas ne tik nedeklaruoto darbo institutas, tačiau atskirai buvo išskirta ir nedeklaruota savarankiška veikla. Nedeklaruota savarankiška veikla buvo apibrėžiama kaip fizinio asmens veikla, atitinkanti individualios veiklos požymius, kai fizinis asmuo ją vykdo neįsiregistravęs mokesčių įstatymų nustatyta tvarka; įsiregistravęs mokesčių įstatymų nustatyta tvarka, bet nedeklaruodamas pajamų arba deklaruodamas mažesnes pajamas, negu faktiškai gavo iš tokios individualios veiklos. Šiuo metu galiojančiame Užimtumo įstatyme nebėra nedeklaruotos savarankiškos veiklos instituto, o nedeklaruotas darbas apima visas užimtumo formas,

neiškiriant jų į atskirus įstatymo straipsnius. Nagrinėjant nedeklaruoto darbo instituto kaitą pastebėtina, jog įstatymo formuluotė, apibrėžianti kada darbas yra laikomas nedeklaruotu, išliko nepakitusi. Kaip ir pirminėje, 2017 m. įstatymo redakcijoje, taip ir dabar, nedeklaruotas darbas apima darbuotojo dirbto darbo laiko nežymėjimą darbo laiko apskaitos dokumentuose, o konkrečiai, darbuotojo dirbtus viršvalandžius, darbo laiką švenčių ir poilsio dienomis bei darbo laiką naktį.

Anot J. Krumplytės ir J. Samulevičiaus atlikto tyrimo „nedeklaruotas darbas apibrėžiamas kaip legali apmokama veikla, kuri, arba neregistruojama, arba jos rezultatai slepiami nuo valstybės institucijų, siekiant išvengti mokesčių arba pasinaudoti mokestinėmis lengvatomis ir taip pažeisti darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus“. Plačiąja prasme nedeklaruotas darbas suprantamas kaip ūkinė, finansinė ar profesinė veikla, kurią vykdant yra pažeidžiami teisės aktai, t.y. pajamų, gautų iš vykdomos veiklos, nuslėpimas, darbuotojų skaičiaus neįregistravimas ir pan. (Krumplytė, Samulevičius, 2010, p. 2).

Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO) neturi nusistovėjusios tarptautinės teisinės nedeklaruoto darbo apibrėžties. Nedeklaruotas darbas yra nagrinėjamas per šešėlinės ekonomikos institutą, t.y. darbuotojų ir ekonominių vienetų vykdomą ekonominę veiklą, kuriai pagal įstatymus ar praktiką netaikomos arba nepakankamai taikomos oficialios priemonės. Europoje, anot TDO, nedeklaruotas darbas apima teisėtą, tačiau neapmokamą veiklą, kuris nėra deklaruojama valdžios institucijoms. Nedeklaruojamas darbas pasireiškia įvairiose sektoriuose, įmonėse, nepriklausomai nuo jų dydžio – nuo mažų iki didelių įmonių, nuo paslaugų sektoriaus iki žemės ūkio. Būtent dėl nedeklaruoto darbo pasireiškimo plačiu mastu, jo stebėjimas ir įvertinimas yra komplikuoatas. 2007 m. Europos Sąjunga atliko tyrimą, kuriuo siekė įvertinti nedeklaruotą darbą visoje Bendrijoje. Rezultatai atskleidė, jog nedeklaruotas darbas dažniausiai apima vyrus (62 proc.) ir jaunesnius nei 40 metų asmenis (International Labour Organization..., 2010). Sunku apibrėžti, kokią išvadą lemia ši statistika paremta amžiumi bei lytimi. Viena vertus, daugiausia nelegalaus ir nedeklaruoto darbo atvejų nustatoma statybų bei transporto sektoriuje, todėl būtų galima teigti, jog būtent tai ir lemia tokius statistinius rodiklius, nes vyriškosios lyties atstovai didžiąja dalimi dirba šiuose sektoriuose. Bet kokių atveju aišku viena – sankcijų įtvirtinimas yra neatsiejama priemonė, siekiant užkirsti kelią nedeklaruotam darbui. TDO teigimu, sankcijos turi būti proporcingos ir, be abejojimo, atgrasančios. Pastebėtina, jog nagrinėjant, kokio dydžio piniginės baudos yra skiriamos darbdaviui už nedeklaruotą darbą, darytina išvada, jog tai nėra pakankamo dydžio baudos ir neužkerta kelio toliau propaguoti nedeklaruotą darbą. Kai kuriais atvejais, darbuotojų

„išlaikymas“ yra daug brangesnis nei numatomos baudos už šį pažeidimą, todėl darbdaviai neretai rizikuoja susimokėti baudą nei oficialiai įdarbinti darbuotojus. Kaip jau minėta – sankcijos turi būti proporcingos ir užtikrinti atgrasymą nuo pažeidimų, tačiau tuo pačiu, neturi būti pernelyg griežtos ir galinčios sukelti darbdavių nemokumą.

Europos Bendrijų Komisijos komunikate, kalbant apie nedeklaruotą darbą pasisakyta, jog „nedeklaruodami darbo tiek darbdaviai (vartotojai), tiek darbuotojai (savisamdžiai) gauna potencialiai didelę naudą, palyginti su baismės rizika, nes išvengia mokesčių ir socialinės apsaugos įmokų mokėjimo ir socialinių teisių užtikrinimo (minimalus atlyginimas, darbo apsaugos teisės aktai, atostogos) bei nesilaiko normų (registracijos reikalavimai, sveikatos ir saugos teisės aktai)“ (Europos bendrijų komisijos komunikatas..., 2007).

Svarbu pažymėti, jog nedeklaruoto darbo sąvoką Lietuvos teisinėje sistemoje galima vadinti visai nauju ir jaunu institutu. Kaip jau minėta, 2017 m. liepos 1 d., t.y. įvykus esminiam Darbo kodekso pasikeitimui, pradėjo galioti ir Užimtumo įstatymas, į kurį, iš Darbo kodekso buvo perkelta nelegalaus darbo sąvoka, o taip pat įvesta nedeklaruoto darbo apibrėžtis. Šiuo metu galiojančiame darbo kodekse nėra įtvirtintas nedeklaruoto darbo institutas. Galėtų būti keliamas klausimas – ar tai, jog darbo kodeksas nereglementuoja nedeklaruoto darbo reiškia, kad ši sąvoka apima daugiau administracinės ar mokesčių teisės, nei darbo teisinius santykius reguliuojamus santykius. Šiame darbe nebus plačiau nagrinėjamas nedeklaruoto darbo institutas iš mokesčių teisės perspektyvos. Kita vertus, akivaizdu, jog nelegalus ir nedeklaruotas darbas yra glaudžiai susijęs su darbo teisiniais santykiais, nes būtent iš darbo teisės normų pažeidimo atsiranda tiek nelegalaus, tiek nedeklaruoto darbo požymiai.

Taigi, nedeklaruotas darbas apibrėžiamas kaip nelegalaus darbo forma, kai yra nežymimas darbo laikas, neapskaitomas viršvalandinis ir naktinis darbas, darbai organizuojami poilsio dienomis, neįforminant to nustatyta tvarka, taip pat, kai nesilaikoma maksimalių darbo ir minimalių poilsio reikalavimų, netinkamai įforminamos darbo sutarties sąlygos. Ši sąvoka įtvirtinta Užimtumo įstatymo 58 straipsnyje (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Darbo kodekso 120 straipsnis įtvirtina darbdavio pareigą tvarkyti darbuotojų laiko apskaitą ir į darbo laiko apskaitą įtraukti darbuotojo faktiškai dirbtus viršvalandžius, darbo laiką švenčių, poilsio dieną, taip pat darbo laiką naktį bei darbo laiką pagal susitarimą dėl papildomo darbo. Šiuo atveju, nagrinėjant nedeklaruoto darbo problemą, bus nagrinėjami visi minėti į darbo laiko apskaitą įtrauktini darbo laikai, išskyrus darbo laikas pagal susitarimą dėl papildomo darbo. Atsižvelgiant į tai, jog įstatyme nustatyta darbdavio pareiga apskaityti

darbuotojo faktiškai dirbtą darbo laiką, todėl atitinkamai to nepadarius, yra pažeidžiama įstatymo norma.

Nedeklaruotas darbas yra tiesiogiai susijęs su jau aptartu nelegaliu darbu. Atkreiptinas dėmesys, nors nedeklaruotas darbas taip pat yra sunkus darbo teisės įstatymų pažeidimas, tačiau jis negali būti prilyginamas nelegaliam darbui. Nelegalaus darbas, kaip jau buvo minėta, pasižymi darbo sutarties nesudarymu su darbuotoju, kai darbo funkcijos yra vykdomos atlygintinai ir esant pavaldumo santykiams bei nepranešus VSDFV teritoriniam skyriui apie naujai į darbą priimtą darbuotoją. Tuo tarpu nedeklaruotas darbas neatitinka nelegalų darbą identifikuojančių požymių, nes šiuo atveju darbuotojo atliekamas darbas darbo sutarties prasme yra legalus – sudaryta darbo sutartis, apie darbuotojo darbo pradžią pranešta VSDFV, tačiau pasireiškia kitos aplinkybės, kurios darbą daro neatitinkančiu įstatymų reikalavimų. Panašumas tarp šių dviejų institutų pasireiškia tuo, jog tiek nelegalus, tiek nedeklaruotas darbas pažeidžia imperatyvius įstatymų reikalavimus ir sukelia neigiamas pasekmes ne tik darbo santykių šalims, tačiau ir valstybei.

Taigi, nedeklaruotu darbu vadinamas darbuotojo dirbamas darbas, kai darbo laiko apskaitoje nėra žymimi darbuotojo dirbti viršvalandžiai. Darbo kodekso 119 straipsnyje įtvirtinta, jog viršvalandžiai – tai laikas, kada darbuotojas faktiškai dirba viršydamas darbo laiko režimo jam nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę. Pabrėžtina, jog darbdavys darbo laiko normą viršijančius darbus gali nurodyti dirbti tik su darbuotoju sutikimu, išskyrus įstatymo numatytas išimtis, kurios yra neatidėliotinos, ekstremalios, ar kitaip galinčios sukelti neigiamas pasekmes. Bet kokiu atveju, dirbant viršvalandžius, negali būti pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai - tokie draudimai ne tik suteikia apsaugą darbuotojams, bet įstatymiškai užkerta kelią darbdaviams piktnaudžiauti ir, be darbuotojo sutikimo, įpareigoti dirbti viršvalandinį darbą.

Toliau, nedeklaruotu darbo laikomas darbuotojo faktiškai dirbtas, bet neapskaitomas, laikas švenčių, poilsio dienomis, jeigu toks darbas nenustatytas pagal grafiką. Darbo kodekso 123 straipsnis pateikia šventinių dienų sąrašą, kada „paprastai nedirbama“. Taip pat nustatyta, jog švenčių dieną dirbama tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus tam tikras išimtis. Poilsio dienos apibrėžiamos Darbo kodekso 124 straipsnyje, kuriame nurodoma, jog poilsio diena – tai diena, kurią nedirbama pagal darbo laiko režimą. Skirti dirbti poilsio dieną galima tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus įstatymo numatytus atvejus. Šios normos, kaip ir viršvalandinio darbo

atveju, suteikia darbuotojams apsaugą, kad nebūtų viršyti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai.

Nakties laikas – kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. dirbančių naktį laikomas darbuotojas, kuris ne mažiau kaip tris valandas per darbo dieną (pamainą) dirba nakties laiku arba ne mažiau kaip ketvirtį viso savo darbo laiko per metus dirba nakties laiku. Kadangi darbas naktį nukrypsta nuo įprastų darbo laiko sąlygų, Darbo kodeksas imperatyviai įtvirtina, jog tokio darbuotojo darbas laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per darbo dieną (pamainą).

Svarbu paminėti, jog nedeclaruotas darbas apima ne tik darbuotojo faktiškai dirbto darbo laiko neįrašymą į darbo laiko apskaitos dokumentus, tačiau taip pat tai iššaukia kitas problemas – darbo užmokesčio darbuotojui nemokėjimą, kadangi darbuotojo dirbtas laikas nėra oficialus, t.y. nėra tinkamai įforminamas, arba atlyginimas mokamas „vokeliuose“. Atlyginimas „vokeliuose“ kelia didelį susirūpinimą, tačiau, anot Finansinių nusikaltimų tyrimų tarnybos (toliau – FNTT), asmenys vis dažniau kreipiasi dėl tokio atlygio mokėjimo būdo, nes įvertina, kokios kliūtys iškyla arba iškils ateityje, kai dalis (arba visa) darbo užmokesčio nėra rodoma oficialiai. FNTT vertinimu, žmonės aktyviau praneša apie gaunamą neoficialų darbo užmokesčių, nes suvokia, jog neoficialios pajamos apriboja skolinimosi galimybes, neužtikrina socialinių garantijų, be kita ko, mažina ateities pensiją (Darbuotojai dažniau skundžiasi dėl atlyginimų..., 2021). Šiuo atveju yra kalbama apie situacijas, kai dalis darbuotojo atlyginimo yra pervedama į banko sąskaitą arba, kitaip tariant, išmokama oficialiai, o kita dalis – paduodama grynaisiais pinigais.

Tam, kad suvaldyti nedeclaruoto darbo mastą, veikia ne viena valstybinė institucija, tirianti pažeidimus bei baudžianti pažeidėjus. Lietuvoje pagrindinę nedeclaruoto darbo kontrolę vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI). Kartu su šia institucija nedeclaruoto darbo kontrolė yra vykdoma ir per kitas valstybines institucijas, tokias kaip Valstybinę mokesčių inspekciją (toliau – VMI), VSDFV, Policijos departamentą, FNTT. Daugiausiai pažeidimų nustato VDI, kadangi tai yra prioritetinga šios įstaigos veiklos sritis. VDI kontroliuoja kaip yra laikomasi Darbo kodekso nuostatų, darbo sutarties sudarymo taisyklių, apmokėjimo už darbą, darbo ir poilsio laiko organizavimo nuostatų. VDI kontrolė apima ir nedeclaruoto (nelegalaus) darbo, darbo užmokesčio mokėjimo vokeliuose, taip pat darbo užmokesčio apskaitos ir mokėjimo tvarkos pažeidimų kontrolę.

Apibendrinant galima teigti, jog nedeclaruotas darbas sukelia žalą tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, o be kita ko, valstybei ir pačiai visuomenei. Taip yra griunama sąžininga įmonių

konkurencija, nes nedeklaruotu darbu užsiimantys asmenys gali mažesnėmis sąnaudomis kurti verslus, atsiranda terpė nesąžiningam darbdavių elgesiui, nuslepiant mokesčius prieš valstybę, o taip pat prieš darbuotojus, nuslepiant ar neišmokant jiems priklausantį darbo užmokestį. Darbuotojams, kaip jau ir minėta, nedeklaruotas darbas neatneša nei socialinės, nei finansinės naudos, žvelgiant į ilgalaikę perspektyvą. Nesant deklaruojamų pajamų, didėja tikimybė ateityje sukaupti mažesnę pensijos stažą ir atitinkamai gauti mažesnę senatvės pensiją, taip pat tokie darbuotojai neturi teisės į socialinio draudimo išmokas ir pan. Taigi, nedeklaruotu darbu yra stipriai paveikiama valstybės mokesčių sistema, ne ką mažiau nukenčia patys darbuotojai, sutikę dirbti nedeklaruotą darbą, arba kai apie tokį darbą jiems net nebuvo pranešta. Taipogi, nedeklaruotas darbas yra laikomas „darbu neįprastomis sąlygomis“, todėl vien tokio darbo propagavimas kenkia ne tik darbuotojų socialinėms garantijoms, tačiau nėra suderinamas su įstatymų imperatyvais ir Konstitucijoje įtvirtinta teise turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas.

1.3. Nelegalaus ir nedeklaruoto darbo statistikos apžvalga

Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) vykdo nelegalaus darbo kontrolę. VDI vykdo ūkio subjektų tikslinius tikrinimus siekiant išsiaiškinti nelegalaus darbo faktus bei darbo ir poilsio laiko apskaitos (nedeklaruoto darbo) pažeidimus. Tam, jog VDI veikla būtų tikslinga ir efektyvi, yra taikomos kontrolės priemonės bei prevenciniai veiksmai, kurių tikslas – atgrasyti nuo nelegalaus darbo apraiškų.

Remiantis VDI pateikta informacija dėl vykdomos nelegalaus darbo reiškinų kontrolės koordinavimo bei priemonių, vykdančios nelegalaus darbo prevenciją per 2022 m. I pusmetį, matyti, jog VDI nelegalaus (neteisėto) darbo prevencijos bei kontrolės klausimais per 2022 m. I pusmetį atliko 2 016 nelegalaus ir nedeklaruoto darbo, užsieniečių įdarbinimo ir informavimo tvarkos bei vykdomos neregistruotos savarankiškos veiklos patikrinimus. Patikrinimų metu nustatyti daugiau nei pusę, t.y. 1 013 nelegaliai dirbusių ir neregistruotą savarankišką veiklą vykdžiusių asmenų. Taip pat patikrinimų metu buvo nustatyti 870 nelegaliai, nedeklaruotą darbą dirbę ir neregistruotą savarankišką veiklą vykdę bei įdarbinti nesilaikant užsieniečių įdarbinimo ir informavimo tvarkos užsienio šalių piliečiai.

Atlikus analizę paaiškėjo, jog 2022 m. I pusmetį lyginant su 2020-2021 I pusmečiu, nustatyta ženkliai daugiau užsieniečių, kurie buvo įdarbinti nesilaikant nustatytos įdarbinimo ir informavimo tvarkos, nes nuo 2021 m. birželio 15 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 57 straipsnio pakeitimas, kuriuo numatyta atsakomybė juridiniam asmeniui

už informavimo apie įdarbintus arba atsiųstus laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniečius tvarkos pažeidimus. Pagal Užimtumo įstatymo 57 straipsnio 2 ir 3 dalis, už informacijos apie įdarbinto ar priimto komandiruošto užsieniečio nepateikimą Valstybinei darbo inspekcijai per VSDFV informacinę sistemą VDI darbdaviui skiria 200-400 Eur baudą.

Toliau aptariant statistiką ir paplitusias tendencijas atkreiptinas dėmesys ir į nedeklaruoto darbo pažeidimų nustatymą. Pateiktoje statistikoje matyti, kad darbo ir poilsio pažeidimai 2022 m. I pusmetyje sudarė daugiausiai - 35 proc. nustatytų pažeidimų, t.y. vienu procentu mažiau už 2020 m. I pusmetyje nustatytus tokio pat pobūdžio pažeidimus (2020 m. I pusm. – 36 proc.), tačiau vienu procentu daugiau negu nustatyta 2021 m. I pusmetyje (2021 m. I pusm. – 34 proc.). Darbo apmokėjimo pažeidimai 2022 m. I pusmetį sumažėjo kone 12 proc., lyginant su 2021 m. I pusmečiu. Analizuojant VDI atliktus patikrinimus pagal ekonominės veiklos sektorius matyti, kad daugiausiai nelegalaus darbo atvejų 2022 m. I pusmetyje nustatyta statybų sektoriuje. Pagal pateiktą grafiką pastebima, jog 2022 m. I pusmetyje nelegalaus darbo apraiškų didėjo ir žemės ūkio sektoriuje. Didelis šuolis, lyginant su 2020 m. - 2021 m. I pusmečiu, matomas transporto, sandėliavimo ir ryšių sektoriuje – atitinkamai nuo 6-7 procentų nustatytų pažeidimų, 2022 m. jų buvo nustatyta kone dvigubai – 16 procentų (Informacija apie Lietuvos Respublikos valstybinės..., 2022).

Apibendrinus analizę galima teigti, jog 2022 m. rizingiausiais ekonominės veiklos sektoriais, kuriuose pasireiškė nelegalus ir nedeklaruotas darbas, išlieka statybos, transporto, sandėliavimo sektoriais. Nedeklaruotas darbas dažniausiai pasireiškia per darbo apmokėjimo prizmę, t.y. nustatoma vis daugiau atvejų, kai darbuotojams nesumokamas visas jiems priklausantis darbo užmokestis. Nagrinėjant užsienio šalių piliečių darbą pastebima, jog ir toliau nelegaliai dirbančių užsieniečių skaičius išlieka didelis, o ypač, transporto sektoriuje. Atsižvelgiant į šią statistiką, keliamas klausimas, kodėl būtent tam tikruose sektoriuose nelegalus ir nedeklaruotas darbas vis dar egzistuoja ir kokios priemonės galėtų būti taikomos darbdaviams, o galbūt ir darbuotojams, siekiant atgrasyti nuo šių pažeidimų. Vėlesnėje šio rašto darbo dalyje bus aptariama atsakomybė ir jos taikymas už nelegalų ir nedeklaruotą darbą, kurioje bus analizuojamas ne tik atsakomybės dydis, tačiau ir jos poveikis pažeidimus darantiems asmenims. Bet kokių atvejų matyti, jog nelegalaus ir nedeklaruoto darbo protrūkiai vis dar yra opi šių dienų problema, kuriai pažaboti reikia vis daugiau proporcingų ir atgrasančių sankcijų, darbo autorės nuomone, į atsakomybės ribas įtraukiant ne tik darbdavį.

2. DARBO SUTARČIŲ IR CIVILINIŲ SUTARČIŲ ATRIBOJIMO PROBLEMATIKA TEISMŲ PRAKTIKOJE

Praktikoje neretai pasitaiko atvejų, kai asmenys pradeda dirbti, tačiau tokie santykiai nėra kvalifikuojami kaip darbo sutarties pagrindu atsiradę santykiai. Dažniausiai ten, kur turėtų būti sudaromos darbo sutartys, kai pagal bylos aplinkybes yra nustatomi visi darbo sutarties teisiniams santykiams būdingi požymiai, šalys tokius susitarimus kvalifikuoja kaip atlygintines paslaugas ar kitos rūšies civilines sutartis. Tai reiškia, kad siekiant tinkamai įvertinti tarp darbuotojo ir darbdavio egzistuojančius teisinius santykius, būtina atriboti darbo sutarčių bei civilinių sutarčių požymius. Šis atribojimas, bet kita ko, yra svarbus, siekiant kvalifikuoti nelegalų darbą, todėl šioje rašto dalyje bus analizuojami šių sutarčių skirtumai nagrinėjant teismų praktikoje suformuotas taisykles.

Siekiant atskleisti darbo ir civilinės sutarties skirtumus pirmiausiai turi būti analizuojamos šių sąvokų apibrėžtys. DK 32 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbo sutarties sąvoka: „Darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį“. Iš šios įstatymo formuluotės galima spręsti, jog siekiant kvalifikuoti asmenų susitarimą kaip darbo sutartį, turi būti visi šie požymiai, t.y. darbuotojo ir darbdavio susitarimas, darbuotojo pavaldumas darbdaviui, darbo funkcijos atlikimas darbdavio naudai ir atlygintinumas. Tuo tarpu CK 6.154 str. pateikiama sutarties samprata, kuri apibrėžiama kaip: „<...> dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenys įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo), o pastarieji įgyja reikalavimo teisę“ (Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas, 2000). Taigi, šios dvi sąvokos išryškina aiškius darbo ir civilinės sutarties skirtumus. Darbo sutartis, kaip minėta, pasižymi susitarimu tarp dviejų teisinių santykių subjektų – darbuotojo ir darbdavio, tuo tarpu civilinė sutartis yra galima tarp daugiau nei dviejų subjektų. Pabrėžiama, jog bet kokių atveju, tiek sudarius darbo, tiek civilinę sutartį, kone visais atvejais, pagrindinis sutarties sudarymo tikslas yra darbas. Skirtumas pasireiškia tada, kai pagal susiklosčiusius santykius yra nustatomi darbo sutarties apibrėžimą atitinkantys teisiniai santykiai, kurie įforminami civilinės sutarties pagrindu, todėl tokiu atveju gali kilti atsakomybė už nelegalų darbą. Tai pagrindžia ir teismų praktikoje formuluojamos taisyklės, kurios pabrėžia, jog įstatymai nedraudžia asmeniui savo darbą panaudoti sudarant civilinės teisės reguliuojamas

sutartis, užsiimti savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos (Kauno apygardos teismo 2018 m. gegužės 10 d. nutartis).

Darbo teisinių santykių susiklostymas yra nulemtas ne tik darbo sutarties sudarymu, bet ir susitarimu dėl būtinųjų darbo sąlygų – tik esant tokiam susitarimui, darbo sutartis laikoma sudaryta. DK 34 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog kiekvienoje darbo sutartyje turi būti susitarta dėl darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės. Atitinkamai, sudarius sutartį, kurioje nebus apibrėžiamos minėtos sąlygos, tokia sutartis bus negaliojanti ir nesukurs nei vienai iš ją pasirašiusių šalių teisių ir pareigų.

Siekiant atskleisti kitus, darbo ir civilinius teisinius santykius atribojančius požymius, pabrėžiama, jog darbo sutarties atveju egzistuoja darbuotojo pavaldumas darbdaviui. Darbo teisiniai santykiai yra grindžiami subordinacijos principu, todėl tai reiškia, jog darbo funkcijų vykdymas yra neatskiriamas nuo darbdavio kontrolės ir jo nurodymų vykdymo, (Kauno apylinkės teismo 2018 m. balandžio 5 d. sprendimas) o, tuo tarpu, civiliniuose teisiniuose santykiuose sutarties šalys nėra įpareigosotos paklusti kitos šalies reikalavimams – jos veikia šalių lygiateisiškumo principu ir nėra viena nuo kitos priklausomos. Teismų praktikoje pastebima ganėtinai daug situacijų, kada yra kvestionuojamas būtent pavaldumo momentas, siekiant darbuotojo dirbamą darbą kvalifikuoti kaip nelegalų. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje buvo analizuojama rangos sutarties atskirtis nuo darbo sutarties. Nuo darbo sutarties rangos sutartį skiria tai, kad sutarties šalių, t.y. rangovo ir užsakovo, priešingai nei darbo santykiuose, nesieja pavaldymo ar kitokie priklausymo santykiai. Byloje pabrėžiama, jog rangovas rangos sutarties atveju darbą organizuoja pats, be kita ko, rangovas dirba savo rizika. Rango sutarties dalykas yra ne pats darbo procesas, o šio darbo rezultatas, kuris galiausiai turi būti perduodamas užsakovui, kaip tai numato CK 6.644 straipsnio 1 dalis. Priešingai nei asmuo, atliekantis darbą pagal darbo sutartį, atlieka darbą atitinkantį jo pareigybę, kvalifikaciją, jis yra pavaldus įmonės ar įstaigos administracijai, taip pat jam privalomos nustatytos vidinės darbo tvarkos taisyklės. Kasacinio teismo byloje kilo klausimas, ar rangovo atliekamas darbas yra toks, kuriam taikomi darbo įstatymai. Išnagrinėjęs bylą, teismas nusprendė, jog byloje buvo nustatyti visi DK 32 straipsnyje įtvirtinti darbo sutarties požymiai – įrodytas susitarimas dėl darbo ir atlygintinumo, G.J. ir A.K. UAB „D“ naudai atliko nustatytas funkcijas – klojo trinkeles darbdavio paskirtame objekte. Be kita ko, tarp šalių susiklostė pavaldumo santykiai, nes darbdavys nurodė, kokie darbai turi būti atlikti, suteikė darbuotojams priemones, taip pat buvo atvykęs į objektą patikrinti, kaip vyksta darbas. Remiantis nustatytais faktais, kasacinis teismas tokio pobūdžio darbą įvertino kaip nelegalų darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo

2020 m. birželio 2 d. nutartis). Kitoje kasacinio teismo nutartyje nurodoma, jog darbuotojas, sudaręs darbo sutartį, neveikia savo rizika, o priešingai, vykdo darbus darbdavio, su kuriuo yra susietas pavaldumo ryšiais, rizika, paklūsta jo organizacinei struktūrai, atlieka darbus nustatytoje vietoje ir nustatytu laiku, t.y. kontroliuojamas darbdavio (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 16 d. nutartis)

Kitas esminis darbo sutartis nuo civilinių sutarčių atskiriantis požymis yra tai, jog darbo sutartimis yra susitariama ne dėl konkretaus rezultato pasiekimo, bet dėl konkrečios darbo funkcijos. Tai reiškia, jog darbo sutartys sukuria tęstinį rezultatą, priešingai, nei civilinėmis sutartimis reguliuojami darbo teisiniai santykiai, kuriais yra siekiama konkrečių užduočių ar darbų atlikimo rezultato. Svarbu paminėti, jog teismų praktikoje pastebimi tokie atvejai, kai siekiant užmaskuoti darbo teisinius santykius yra pasirašomos tikrovės neatitinkančios civilinės teisinės sutartys. Ši priežastis lemia tai, jog teismai turi pakankamai dėmesingai analizuoti visas bylose susiklosčiusias aplinkybes, kurios padėtų nustatyti, kokie iš tikrųjų teisiniai santykiai buvo susiklostę tarp šalių. Apeliacinės instancijos teismas vienoje iš bylų nurodė, jog esminis požymis, skiriantis paslaugų teikimo sutartį nuo darbo sutarties, yra savarankiškumas, o civilinės ir darbo sutartys atribojamos pagal savo esmę. Civilinių sutarčių esmė yra įsipareigojimas dėl tam tikros užduoties atlikimo, ar tam tikro produkto sukūrimo. Kitaip tariant, civilinių sutarčių esmė yra nukreipta į konkretų rezultatą, priešingai, nei darbo sutartys, kuriomis siekiama atlikti tam tikrą funkciją. Tai reiškia, jog darbo sutartimis yra siekiama proceso efektyvumo, tačiau nėra akcentuojamas konkretus rezultatas (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 28 d. nutartis).

Atlygintinumas, kaip vienas iš darbo santykius identifikuojančių požymių ir jo nustatymas yra neatsiejama dalis konstatuojant nelegalaus darbo faktą. Pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis pasižymi tuo, jog jo mokėjimas yra tęstinis. Tai reiškia, kad darbuotojui darbo užmokestis gali būti mokamas kas mėnesį, taip pat, kaip nurodyta DK 146 straipsnio 1 dalyje, ne rečiau kaip du kartus per mėnesį ir pan. Toks užmokesčio mokėjimas koreliuoja su darbo sutarties esme, jog nėra siekiama konkretaus rezultato, o visas procesas yra tęstinis. Atitinkamai, nagrinėjant civilinių sutarčių esmę, atlyginimas už jas yra vienkartinis ir sumokamas, kai yra gaunamas konkretus, sutartyje įvardintas rezultatas. Kadangi atlygintinumas yra priskiriamas tiek darbo, tiek civilinėms sutartims, svarbu tinkamai iširti faktines aplinkybes ir nustatyti, kokių pagrindų, t.y. už darbo funkcijų, ar už konkretaus rezultato įvykdymą buvo mokamas atlygis.

Nagrinėjant teismų praktiką pastebima, jog darbo teisinių santykių atribojimas nuo civilinių sutarčių pagrindu susiklosčiusių santykių yra gana dažna teismų nagrinėjama problema. Vilniaus apygardos teismo nagrinėjamoje byloje buvo ginčijamas santykių pobūdis – R.S. nubaustas dėl to, kad nelegaliai įdarbino asmenis, o R.S. siekė įrodyti, jog egzistavo civiliniai, saugojimo paslaugų teisiniai santykiai. Teismas nurodė, jog esminis požymis skiriantis paslaugų teikimo sutartį nuo darbo sutarties yra savarankiškumas. Veikla savarankiška tokiu atveju, kai asmuo pats sprendžia su savo veikla susijusius klausimus, pats pasirenka veiklos kryptį, pats dengia savo išlaidas, susijusias su veikla, gauna pajamų iš vykdomos veiklos, moka mokesčius. Dar vienas teismo nurodytas skiriamasis požymis yra tai, kad civilinių sutarčių esmė yra šalių įsipareigojimas dėl tam tikro produkto sukūrimo ar užduoties atlikimo, o, kaip jau minėta, darbo sutartis nustato pagrindinį uždavinį – atlikti tam tikrą funkciją. Vadovaujantis byloje nustatytais faktinėmis aplinkybėmis, teismas padarė išvadą, jog tarp šalių susiklostė būtent darbo santykiai, nes asmenys buvo įdarbinti siekiant ne vienkartinio rezultato, o jų funkcija buvo atlikti nuolatinę turto priežiūrą, taip pat atlikdami šią darbo funkciją, asmenys neveikė savarankiškai, t.y. patys negalėjo priiminti jokių sprendimų dėl turto apsaugos, o turėjo paklusti darbdavio nustatyta tvarkai ir nurodymams. Be kita ko, asmenys buvo įpareigoti atvykti į objektą jiems nurodytu laiku ir dirbti nustatytą valandų skaičių, tiksliai atlikti apibrėžtas darbo funkcijas, o už tai jiems buvo mokamas sutartas piniginis atlygis. Teismas aptarė ir savarankiškumo požymį, kuris skiria darbo sutartis nuo civilinių sutarčių – minėti asmenys nevykdė savarankiško pobūdžio veiklos, nė vienas įstatymų nustatyta tvarka nebuvo įregistravę individualios veiklos. Taigi, teismas nustatė, jog susiklosčiusi situacija atitiko darbo teisinius santykius, tačiau teisiniai santykiai nebuvo įforminti įstatymų nustatyta tvarka, dėl ko R.S., kaip juridinio asmens vadovas, esantis atsakingas už darbo sutarčių sudarymą, buvo pagrįstai patrauktas administracinėn atsakomybėn už nelegalų darbą (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 28 d. nutartis).

Svarbus aspektas nagrinėjant darbo ir civilinių sutarčių atskyrimo problematiką, yra tam tikrų konkrečių sutarčių panašumas į darbo sutartis, pavyzdžiui, sportinės veiklos sutartis. Lietuvos Respublikos sporto įstatymo 10 straipsnyje numatyta, jog: „Sportininkui, treneriui ar teisėjui atlygis už jų vykdomą veiklą gali būti mokamas pagal darbo arba sporto veiklos sutartis“. Remiantis šia įstatymo formuluote galima teigti, jog su minėtais asmenimis gali būti sudaromos ir darbo, ir sporto veiklos sutartis, todėl kyla klausimas, kaip atriboti šias sutartis, ir kokių atveju turi būti sudaroma atitinkama sutartis. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra išaiškinęs, kad „pagal sportinės veiklos sutartį susiklostę šalių tarpusavio santykiai

turi tam tikrų darbo teisinių santykių požymių, tačiau jei sportinės veiklos sutartis pagal jos sąlygas neprilygsta darbo sutarčiai, tai pagal Lietuvos Respublikos įstatymus profesionalaus sporto santykiai nėra pripažįstami darbo santykiais, o laikomi atskira pagal sporto veiklos sutartis susiklostančių teisinių santykių rūšimi, reglamentuojama specialaus Sporto įstatymo“. Be kita ko, teismas nurodė, jog sporto teisiniams santykiams nėra būdingi ir kiti darbo teisinių santykių bruožai – pavaldumas, darbo sutarties nutraukimo ribojimai, garantijos darbuotojams, teisė į atostogas ir pan. Taip pat sporto teisiniuose santykiuose vyrauja ne funkcijų atlikimas, kaip tai yra darbo teisiniuose santykiuose, o konkretaus (sportinio) rezultato siekimas. Teismas nurodė, jog sutarties kvalifikavimą lemia jos turinys, t.y. joje išdėstytų sąlygų visuma, iš kurios galima spręsti apie sutarties teisinį kvalifikavimą – tais atvejais, kai sportinės veiklos sutartyje susitariama, kad tokia sutartis kartu yra ir darbo sutartis, tokia sutartis kvalifikuotina kaip sukurianti ir darbo teisinius santykius (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. spalio 19 d. nutartis).

Valstybinė darbo inspekcija savo internetiniame tinklalapyje taip pat yra pateikusi darbo ir civilinių sutarčių atribojimo požymius: „jeigu tarp šalių susiklosto tokie teisiniai santykiai, kurie atitinka DK 32 straipsnyje numatytus darbo sutarties požymius, t.y. darbas dirbamas darbuotojui ir darbdaviui susitarus; dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba einamos tam tikros pareigos; asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatyta darbo tvarkai; asmuo dirba atlyginimai, rašytinės darbo sutartis privalo būti sudaryta“. Kitu atveju – jei tarp šalių nesuklosto darbo teisiniai santykiai, sutarčių laisvės principas leidžia šalims sudaryti civilinio pobūdžio susitarimus, kuriuos reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Taigi, jeigu asmuo dirba ne darbo sutarties, o civilinių santykių pagrindu, laikoma, kad tai yra ne darbo, bet civilinių teisinių santykių dalykas. Siekiant praktiškai iliustruoti teorinę dalį, Valstybinė darbo inspekcija pateikė keletą pavyzdžių, kada tarp šalių susiklostę santykiai laikomi darbo, o kada – civiliniais teisiniais santykiais:

1. Asmuo, veikiantis individualios veiklos pagrindu, buvo pakviestas dirbti statybvietėje. Jį pakvietęs asmuo suteikė visus reikiamus darbo įrankius, buvo susitarta dėl konkretaus darbo laiko (pirmadienis – penktadienis, 8.00 – 16.00 val.), o taip pat dėl to, jog darbo procesui bus vadovaujama. Šiuo atveju susidarė darbo sutarties požymius atitinkantys santykiai, todėl turėjo būti sudaryta darbo sutartis. Kaip jau buvo minėta, civilinės sutartys pasižymi tuo, jog yra siekiama

konkreto rezultato, todėl vien tai, kad buvo susitarta dėl tęstinio, o ne konkreto darbo tikslo pasiekimo, suponuoja darbo teisinius santykius.

2. Asmuo, kuris turi santechniko kvalifikaciją buvo pakviestas dirbti įmonėje santechniku. Su juo buvo sudaryta darbo sutartis, tačiau taip pat sutarta, kad santechnikas ateis tik tada, kai reikės atlikti santechnikos darbus, be kita ko, turės dirbti su savo darbo priemonėmis ir atlygis bus mokamas kiekvieną kartą atlikus užduotį. Akivaizdu, jog toks tarp šalių susiklostęs teisinis santykis neatitinka darbo sutarties požymių ir turi būti kvalifikuojamas kaip civilinio pobūdžio susitarimas.

Taigi, akivaizdu, jog tiek darbo, tiek civilinės sutartys turi panašumų, tačiau taip pat pastebėtina nemažai skirtumų, kurie padeda atriboti šiuos du institutus. Šios sutartys panašios tuo, jog joms būdingas tiek atlygis, tiek rezultato siekimas, tačiau kaip buvo analizuota, darbo sutartys nuo civilinių sutarčių skiriasi subjektų ratu, pavaldumo momentu, taip pat procesų tęstinumu bei atlygiu, kuris, bet kita ko, yra mokamas skirtingais momentais. Būtent todėl svarbu tinkamai identifikuoti tarp šalių susiklosčiusius santykius ir tokiu būdu nesunkiai kvalifikuoti nelegalų darbą.

3. ATSAKOMYBĖS UŽ NELEGALŲ IR NEDEKLARUOTĄ DARBĄ TAIKYMAS TEISMŲ PRAKTIKOS KONTEKSTE

3.1. Darbdavys kaip atsakomybės subjektas ir jam taikomos atsakomybės rūšys teismų praktikoje

Atsakomybės taikymas už tam tikrus įstatymų pažeidimus yra neišvengiama prevencinė priemonė, siekiant atgrasyti pažeidimus darančius subjektus nuo pasikartojančių veiksmų, tačiau tuo pačiu įtvirtinant tokias atsakomybės ribas, kurios būtų proporcingos padarytam pažeidimui. Teisinė atsakomybė, anot S. Vancevičiaus, yra sudedamoji teisinės sistemos dalis. Tai lyg valstybės reakcija į padarytą teisės pažeidimą. „Teisinė atsakomybė atsiranda tik už padarytą teisės pažeidimą, ir teisės pažeidimas yra atsakomybės pagrindas“ (Vancevičius, 2000, p. 225). Nagrinėjant atsakomybės taikymo klausimą už nelegalų ir nedeklaruotą darbą, matyti, jog įstatymų leidėjas yra numatęs platų spektrą teisinės atsakomybės rūšių – administracinę, civilinę, baudžiamąją atsakomybes. Skirtingų rūšių atsakomybių taikymo galimybė nulemia tai, jog yra siekiama kuo griežčiau sureglamentuoti nelegalaus ir nedeklaruoto darbo institutus ir nubausti bei atgrasyti nuo tokio pobūdžio pažeidimų pasireiškimo ateityje. Sprendžiant asmens administracinės atsakomybės klausimą, yra būtina vadovautis Konstitucijos 31 straipsnio 1 dalyje įtvirtintu nekaltumo prezumpcijos principu bei iš jo išplaukiančiu *in dubio pro reo* principu, pagal kurį visos abejonės ir neaiškumai, kurie negali būti pašalinti, aiškintini traukiamo administracinės atsakomybės asmens naudai. Duomenų, remiantis kuriais galima tik numanyti, jog teisės pažeidimas galbūt galėjo būti padarytas, nepakanka išvadoms apie asmens kaltumą padaryti ir skirti administracinę nuobaudą (Klaipėdos apygardos teismo 2022 m. gruodžio 21 d. nutarimas).

Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (toliau – ANK) 95 straipsnio 1 dalis įtvirtina atsakomybę už nelegalų darbą. Nelegalaus darbo turinys ANK nėra nustatytas, o minėta ANK 95 straipsnio 1 dalies norma yra nukreipiančioji (blanketinė), todėl jos požymiai atskleidžiami kituose teisės aktuose. Šiuo atveju nelegalaus darbo turinys yra atskleidžiamas Užimtumo įstatyme, kurio 56 straipsnis reglamentuoja nelegalaus darbo požymius bei atsakomybės taikymo ribas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 7 d. nutartis). Taigi, Užimtumo įstatymas nustato, jog atsakomybės dėl nelegalaus darbo subjektas yra darbdavys, o nelegaliai dirbančiam darbuotojui atsakomybė nėra taikoma.

Remiantis Darbo kodekso 21 straipsniu, darbdavys – asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Darbdaviu gali būti juridinis asmuo, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas

užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens padalinys ar fizinis asmuo, kita organizacija. Įstatymas numato pinigines sankcijas darbdaviui, atsižvelgiant į tai, kuri įstatymo norma buvo pažeista. Pažeidus pareigą sudaryti rašytinę darbo sutartį ir informuoti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinę įstaigą mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbuotojo darbo pradžios, darbdavys gali būti įpareigotas sumokėti nuo 868 iki 2 896 eurų. Kita vertus, pinigine sankcija gali siekti ir 5 792 eurų, jei darbdavys padaro pažeidimą, už kurį per pastaruosius 2 metus jau buvo baustas.

Šiuo metu galiojančiame Užimtumo įstatymo 56 straipsnyje gali būti išskirtos keturios darbdavio atsakomybės, už nelegaliai dirbantį darbuotoją, rūšys, t.y. darbdavio įpareigojimas sudaryti rašytinę darbo sutartį su nelegaliai dirbusiu asmeniu; pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai, kad darbo sutartis sudaryta ir darbuotojas priimtas į darbą; įpareigojimas sumokėti nelegaliai dirbusiam asmeniui sulygtą atlyginimą; darbdaviui skiriama pinigine sankcija už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį.

Darbdavio įpareigojimas įdarbinti nelegaliai dirbusį asmenį ir apie jį pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai gali būti traktuojamas kaip bendra atsakomybės rūšis. Teismų praktikoje pabrėžiama, jog kiekvienu atveju, nesvarbu ar į darbą Lietuvos Respublikoje priimamas Lietuvos Respublikos pilietis ar trečiosios šalies pilietis, kiekvienam darbdaviui ar jo įgaliotam atstovui, kuris priima asmenį į darbą, bet kokiu atveju, yra taikomas Darbo kodekse nustatytas imperatyvas, jog apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą privaloma pranešti VSDFV mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. sausio 6 d. nutartis). Pabrėžtina, jog Darbo kodekso 42 straipsnis numato darbo sutarties sudarymo taisykles – darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys tarpusavyje susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų ir, kai apie darbuotojo priėmimą į darbą pranešama VSDFV. Šios pareigos įvykdymas suponuoja ir tai, jog darbdavys yra įpareigojamas sumokėti visus privalomus mokesčius į valstybės biudžetą, kurių darbdavys iki šiol nemokėjo. Darbo sutarties sudarymas ir pranešimas VSDFV nėra darbdavio teisė – įstatymas numato darbdavio pareigą atlikti šiuos veiksmus.

Darbdavio įpareigojimas sumokėti nelegaliai dirbusiam darbuotojui atlygį už darbą koreliuoja su Darbo kodekso 139 straipsniu, kuriame įtvirtinta darbo užmokesčio sąvoka. Kiekvienas darbuotojas turi teisę gauti atlyginimą už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį. Bylose dėl darbo užmokesčio išmokėjimo nelegaliai dirbusiam darbuotojui, teismai formuoja praktiką, kurioje yra nagrinėjamas laikotarpis, už kurį turėtų būti atlyginama nelegaliai dirbusiam asmeniui. Nagrinėjamoje byloje apeliantas ginčijo pirmosios instancijos teismo

sprendimą, kuriuo buvo nustatytas ilgesnis, nei nurodyta Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 9 dalyje nustatytas 3 mėnesių terminas, už kurį turi būti atlyginama darbuotojui. Apeliacinės instancijos teismas sutiko su tokiu pirmosios instancijos teismo sprendimu ir nurodė, jog priešingu atveju būtų paneigtas teisingo apmokėjimo už darbą principas. Teisėjų kolegijos vertinimu, toks teisės akto interpretavimas, kokį nurodo apeliantas, t.y. jog remiantis Užimtumo įstatymu, darbdavys privalo su nelegaliai dirbusiu darbuotoju atsiskaiyti tik už 3 mėnesius, tačiau ne už visą nelegalaus darbo laikotarpį, sukurtą prielaidas, kurios skatintų darbdavį priimti dirbti darbuotojus nelegaliai, kadangi darbdavys turėtų pareigą atsiskaiyti tik už 3 mėnesių laikotarpį, o ne už visą dirbtą laikotarpį, taip paneigiant teisingo apmokėjimo už darbą principą (Šiaulių apygardos teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis).

Nors ir darbdavys atlieka visus įstatyme nurodytus veiksmus, kai nustatomas nelegaliai dirbantis darbuotojas, įstatymas bet kokių atveju numato jau šiek tiek aptartą piniginę sankciją už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį. Įstatymas nustato baudos ribas – nuo 868 eurų iki 2 896 eurų, tiek už darbo sutarties nesudarymą ir nepranešimą VSDFV apie darbuotojo priėmimą į darbą, tiek už trečiosios šalies pilietį, kuris įdarbintas nesilaikant norminių teisės aktų nustatytos tvarkos. Tiesa, kaip jau minėta, už tuos pačius veiksmus, padarytus darbdavio, kuris jau buvo baustas už šį pažeidimą per pastaruosius 2 metus, bauda gali siekti 5 792 eurus. Teismų praktikoje pabrėžtina, jog šie pažeidimai yra tiriami, pažeidimų protokolai surašomi ir bylos nagrinėjamos *mutatis mutandis* vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksu. Užimtumo įstatymo 56 straipsnyje nurodytų baudų dydį Valstybinė darbo inspekcija nustato pagal baudos minimumo ir maksimumo vidurkį, atsižvelgdama į tai, ar yra darbdavio – juridinio ar fizinio asmens – atsakomybę lengvinančių ir sunkinančių aplinkybių. Atitinkamai, jeigu yra atsakomybę lengvinančių aplinkybių, baudos dydis mažinamas nuo vidurkio iki minimumo, o jeigu yra atsakomybę sunkinančių aplinkybių, baudos dydis didinamas nuo vidurkio iki maksimalaus dydžio (Regionų apygardos administracinio teismo 2018 m. balandžio 26 d. sprendimas). Administracinėje byloje pažeidėjui UAB (duomenys neskelbtini) buvo paskirta 1 736 eurų bauda (nelegaliai įdarbinti buvo 2 asmenys – paskirta bauda po 868 Eur už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį). Darbdavys R.Ž., būdamas atsakingas už būtinąsias darbo sutarties sąlygas, leido K.P. dirbti medžių pjovėjo-šakų tvarkytojo darbą, teisės aktų nustatyta tvarka nesudaręs rašytinės darbo sutarties bei mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios nepranešus VSDFV apie darbo sutarties sudarymą. Byloje buvo nustatyta, jog tokiais veiksmais darbdavys padarė administracinį nusižengimą, numatytą ANK 95 straipsnio 1 dalyje, už kurį R.Ž. (kaip

fiziniam asmeniui) buvo paskirta 2 000 Eur bauda. Apeliacinės instancijos teismas pabrėžė, kad ANK 95 straipsnio 1 dalyje nurodyto administracinio nusižengimo padarymo faktas įrodytas, komentuojamo administracinio nusižengimo sudėtis R.Ž. veiksmuose buvo nustatyta, dėl ko jis pagrįstai nubaustas. R.Ž. kaip įmonės vadovas, privalėjo būti pakankamai rūpestingas ir užtikrinti, jog įmonės veikla būtų organizuojama tinkamai, tačiau to nepadarė (Regionų apygardos administracinio teismo 2018 m. balandžio 26 d. sprendimas).

Kitoje administracinių nusižengimų byloje teismas nagrinėjo mažosios bendrijos (toliau – MB) direktoriaus N.M., kaip darbdaviui atstovaujančio asmens, atsakomybę už tai, jog jis leido dirbti K.Č. parduotuvės administratoriumi, apie šio asmens priėmimą į darbą nepranešęs teisės aktų nustatyta tvarka Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui. Byloje teismas nustatė, visus nelegalaus darbo objektyviusius požymius K.Č. veiksmuose, t.y. K.Č. realiai atvyko į MB, realiai dirbo (priėmė prekes bei pasirašė prekių perdavimo priėmimo dokumentą), MB direktoriaus ir K.Č. santykiai turėjo darbo sutarties požymių, t.y. darbas buvo dirbamas direktoriui ir K.Č. susitarus, taip pat nustatyta, jog buvo dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba einamos tam tikros pareigos, t.y. K.Č. atliko administratoriaus pareigas, taip pat dirbo pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, be kita ko, K.Č. dirbo atlygintinai. Gindamiesi dėl atlygintinumo fakto, Įmonės direktorius ir K.Č. teigė, jog K.Č. dirbo neatlygintinai, o tiesiog padarė paslaugą. Teismas pažymėjo, jog nustatant atlygintinumo faktą, nėra būtinas darbuotojo ir darbdavio pripažinimas, kad dirbama atlygintinai, nustatant konkretų atlyginimo dydį. Taigi, įvertinęs visas byloje nustatytas aplinkybes, teismas pripažino įmonės direktorių N.M. padarius ANK 95 straipsnio 1 dalyje numatytą administracinį nusižengimą, nes jis, būdamas atsakingas už įmonės sklandžią veiklą, neužtikrino darbuotojų tinkamo įdarbinimo (Klaipėdos apygardos teismo 2019 m. liepos 25 d. nutartis).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje buvo keliamas atsakomybės taikymo klausimas darbdaviui dėl nelegaliai į darbą priimto asmens. Kadangi byloje buvo nustatyta, jog V.A. dirbo įmonės naudai, nesudarius rašytinės sutarties ir darbdaviui prieš vieną darbo dieną iki nustatytos darbo pradžios nepranešus VSDFV teritoriniam skyriui apie V.A. darbo pradžią, todėl įmonės direktoriaus R.P. veika pripažinta nelegaliu darbu pagal ANK 95 straipsnio 1 dalį. Kasacinio teismo išaiškinta, jog įmonės „vadovas galėjo ir turėjo numatyti įvairias rizikas, taip pat ir susijusias su naujų darbuotojų įdarbinimu, ir dėl to kilsiančius padarinius, todėl privalėjo taip organizuoti įmonės veiklą ir nustatyti tokią tvarką, kad tokia situacija, kai naujas darbuotojas pradeda atlikti darbines funkcijas įmonės naudai, nesudarius rašytinės darbo

sutarties ir nustatyta tvarka nepranešus VSDFV teritoriniam skyriui, objektyviai negalėtų susidaryti, bet to nepadarė“. R.P. tokiems teismo argumentams prieštaravo teigdamas, jog tokia situacija susiklostė dėl nepakankamos įmonės vidinės komunikacijos ir darbuotojų, atsakingų už naujų darbuotojų priėmimą į darbą. Kasacinis teismas dėl šių R.P. teiginių nurodė, jog tai tik patvirtina aplaidų įmonės vadovo pareigų atlikimą, o komunikacijos trūkumas įmonėje nėra priežastis netaikyti atsakomybės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. kovo 23 d. nutartis).

Kita vertus, sankcijų griežtumo prasme, Užimtumo įstatymas numato griežtesnes ir platesnio masto sankcijas darbdaviams už trečiųjų šalių piliečius, įdarbintus nesilaikant norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, tvarkos. Tai reiškia, jog sankcijos apima ne tik pinigines baudas ir įpareigojimus, tačiau apriboja darbdavį daugelyje kitų sričių. Be įpareigojimo nutraukti darbo santykius su nelegaliai dirbančiu asmeniu, įpareigojimo sumokėti nelegaliai dirbusiam asmeniui visą sulygtą atlyginimą už darbą, darbdavys yra įpareigojamas sumokėti visas Užimtumo įstatymo 56 straipsnyje 5 dalyje numatytų sumų pervedimo į šalį, į kurią grįžo ar buvo grąžintas trečiosios šalies pilietis, išlaidas ir trečiosios šalies piliečio grąžinimo išlaidas, be kita ko, kaip jau minėta, įstatymas darbdaviui skiria pinigine baudą už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį. Šios sankcijos nėra alternatyvios, t.y. kontroliuojanti institucija neturi teisės pasirinkti vieną iš įstatyme nustatytų sankcijų ir skirti jas, atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą ar mastą. Visos šios sankcijos yra taikomos kartu, todėl, akivaizdu, jog darbdavys patiria nemenkus nuostolius. Visgi, įstatymas neapsiriboja tik jau išvardintomis sankcijomis, nagrinėjant nelegaliai įdarbintų trečiųjų šalių piliečių darbą, tačiau nurodo ir kitas, tokias kaip, pavyzdžiui, apribojimas dalyvauti viešuosiuose pirkimuose, teisės gauti subsidijas, išmokas ar kitą valstybės paramą, atėmimas iki 5 metų, įpareigojimas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka grąžinti dalį arba visas per 12 mėnesių laikotarpį iki nelegalaus darbo fakto nustatymo suteiktų subsidijų, išmokų ar kitos valstybės paramos, lėšas. Pastarosios sankcijos nėra privalomos, jos gali būti skiriamos kartu su Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 5 dalyje numatytomis sankcijomis. Tiesa, nei pats įstatymas, nei teismų praktika šiuo klausimu nėra išplėtoti, todėl sunku atsakyti į klausimą, kokiais atvejais darbdavys turėtų būti baudžiamas platesnio masto sankcijomis. Kita vertus, išnagrinėjus darbdaviams taikomas sankcijas už nelegaliai įdarbintus trečiųjų šalių piliečius, matomas aiškus skirtumas, jog už būtent šį pažeidimą taikomos sankcijos yra žymiai griežtesnės, t.y. apima ne tik darbdavio vidinius nuostolius, tačiau užkerta kelią gauti subsidijas ir kitokią ES teikiamą paramą įmonėms, o be kita ko, apriboja dalyvauti viešuosiuose pirkimuose, todėl kyla klausimas, kodėl įstatymas baudžia nevienodai tiek nelegaliai dirbantį

valstybės pilietį, tiek trečiosios šalies pilietį. Norima pabrėžti, jog nelegalaus trečiųjų šalių piliečių darbo ištakos prasideda iš kur kas toliau. Šioje vietoje susiduriama su dar viena plataus masto problema – nelegalia migracija, todėl manytina, jog griežtesnės sankcijos atgrasys darbdavius naudotis nelegaliai dirbančių trečiųjų šalių piliečių darbo jėga.

Pagal Užimtumo įstatymo 60 straipsnio 2 dalį baudos dydis nustatomas pagal baudos minimumo ir maksimumo vidurkį, atsižvelgiant į tai, ar yra darbdavio – juridinio asmens ar fizinio asmens – atsakomybę lengvinančių ir sunkinančių aplinkybių. Jeigu yra atsakomybę lengvinančių aplinkybių, baudos dydis mažinamas nuo vidurkio ir minimumo, jeigu yra atsakomybę sunkinančių aplinkybių, baudos dydis didinamas nuo vidurkio iki maksimalaus dydžio. Kai yra atsakomybę lengvinančių ir sunkinančių aplinkybių, bauda skiriama atsižvelgiant į jų kiekį ir reikšmingumą. Toks teisinis reglamentavimas aiškiai apibrėžia baudos dydžių nustatymo taisykles, kuriomis remiantis Valstybinė darbo inspekcija turi teisę individualizuoti baudos dydį konkrečiu atveju, atsižvelgiant į konkrečias pažeidimo aplinkybes ir pažeidimo pobūdį. Teismas nagrinėjo klausimą, kai byloje buvo nustatyta viena atsakomybę lengvinanti aplinkybė, t.y. asmuo padaręs pažeidimą pripažino padaręs pažeidimą. Teismas šiuo atveju pažymėjo, jog ši aplinkybė nėra pakankama tam, kad sudarytų pagrindą sumažinti baudos dydį. Pareiškėjos pasižadėjimas ateityje laikytis įstatymų nėra pagrindas ir niekaip nekeičia atsakomybės vertinimo už praeityje padarytą pažeidimą (Regionų apygardos administracinio teismo 2022 m. gruodžio 12 d. sprendimas).

Taigi, administracinė atsakomybė pagal ANK 95 straipsnio 1 dalį traukiamas specialusis subjektas – darbdavys ar jo įgaliotas asmuo. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 8 dalyje nustatyta, jog bendrovės vadovas organizuoja kasdieninės bendrovės veiklą, priima ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas. Bendrovės vadovas taip pat atsako už bendrovės veiklos organizavimą bei jos tikslų įgyvendinimą (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000). Teismų praktikoje pasisakytina, jog bendrovės direktorius, iš jam kylančių pareigų būti rūpestingam ir pakankamai atidžiam, privalo užtikrinti, jog bendrovės veikla būtų organizuojama tinkamai, todėl pažeidimas, nustatytas ANK 95 straipsnyje gali būti padaromas tiek veikimu ar neveikimu, tiek tyčios ar neatsargumo formomis. Darbdavio atsakomybė iš esmės priklauso ir nuo darbuotojų atliktų veiksmų, nes nepakankama darbo teisinių santykių kontrolė yra pagrindas kilti administracinei atsakomybei (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. gruodžio 12 d. nutartis). Teismų praktikoje, sprendžiant bendrovės vadovo atsakomybės klausimą, pažymėtina, jog „bendrovės direktorius turi ne tik imtis tinkamų priemonių, kad būtų

sudaryta darbo sutartis su darbuotojais, bet ir kontroliuoti, kad atsakingi darbuotojai tinkamai atliktų savo pareigas įdarbinimo procese“ (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. birželio 20 d. nutartis).

Svarbus aspektas pažymėtas administracinėje byloje dėl darbdavio įgalioto asmens atsakomybės ribų. Teismų praktikoje laikomasi pozicijos, jog darbdavio įgaliotas asmuo dėl nelegalaus darbo teisės pažeidimo padarymo subjektu pripažįstamas gali būti tik tuo atveju, kai šiam asmeniui darbdavys yra pavedęs spręsti darbuotojų įdarbinimo klausimus. Tačiau, kai įstatymai ar įmonės vidiniai dokumentai ar kiti darbovietėje galiojantys nuostatai nenustato pareigos konkrečiam asmeniui sudaryti darbo sutartį, darbdavio įgaliotu asmeniu reikia laikyti patį įmonės administracijos vadovą. Byloje buvo sprendžiamas klausimas, ar tai, jog įmonės UAB (duomenys neskelbiami) buhalterinė apskaita buvo pavesta kitai įmonei, atleidžia įmonės UAB (duomenys neskelbiami) vadovą nuo atsakomybės dėl netinkamo įmonės kontroliavimo. Teismas pasisakė, jog aplinkybė, kad UAB (duomenys neskelbiami) buhalterinės apskaitos tvarkymas buvo pavestas kitai įmonei, neatleidžia įmonės UAB (duomenys neskelbiami) vadovo nuo pareigos kontroliuoti ar įmonė, kuriai pavesta atlikti buhalterinę apskaitą tinkamai tvarko ir vykdo paslaugas ir laiku praneša VSDFV teritoriniam skyriui apie įmonės UAB (duomenys neskelbiami) darbuotojų įdarbinimą (Regionų apygardos administracinio teismo 2022 m. gruodžio 12 d. sprendimas).

Apibendrinus atsakomybės taikymą už nelegalų ir nedeklaruotą darbą, tampa aišku, jog vienintelis ir pagrindinis atsakomybės subjektas yra darbdavys. Kita vertus, atsakomybės taikymas darbdaviui gali būti grindžiamas tuo, jog būtent jis yra laikomas stipresniąja darbo teisinių santykių šalimi, jis, būdamas įmonės, bendrovės ar kitos įstaigos vadovu turi prisiimti visas teigiamas ir neigiamas pasekmes už jo valdomos įmonės veiklą, tinkamai ir rūpestingai kontroliuoti darbuotojus ir kitus nuo jo priklausančius asmenis, užtikrinti, jog įmonėje, bendrovėje, ar kitoje įstaigoje veikla būtų vykdoma sklandžiai ir sąžiningai. Teismų praktikoje taip pat yra pabrėžiamas darbdavio, kaip stipresniosios darbo teisinių santykių šalies padėtis: „Šalių padėtis darbo ginče nelygiavertė – darbdavys socialiniu ir ekonominiu aspektu yra nepalyginamai stipresnė šalis“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis). Darbo autorės nuomone, atsakomybės taikymas darbdaviui yra pateisinamas ir reikalingas, nes vadovo sprendimai ir veiksmai gali stipriai nulemti įmonės veiklą, todėl griežtos sankcijos yra reikalingos siekiant išvengti neigiamų pasekmių. Tačiau norima atkreipti dėmesį į tai, jog, visgi, darbo sutarties šalimis yra ne tik darbdavys, bet ir darbuotojas. Būtent šių dviejų subjektų susitarimas sukuria darbo teisinius santykius ir abi šios šalys įgyja

atitinkamų teisių ir pareigų viena prieš kitą. Kaip jau aptarta, teisės aktai nenumato jokios teisinės atsakomybės darbuotojams. Tačiau tokiu teisiniu reguliavimu, darbo autorės nuomone, gali būti pažeidžiamas ne tik sutarčių šalių lygiateisiškumo principas, bet yra įžvelgiamas ir proporcingumo principo pažeidimas. Kaip jau buvo aptarta ankstesnėse šio rašto darbo dalyse, ne visais atvejais, dėl nelegalaus ir nedeklaruoto darbo propagavimo yra vienašališkai kalti darbdaviai. Darbuotojai, šiuo atveju, taip pat siekia, didžiąja atvejų dalimi, piniginės naudos, todėl sutinka dirbti darbdavio pasiūlytomis sąlygomis, siekdami nuslėpti gaunamas pajamas, mokesčius valstybei, kurios atitinka nelegalaus ir (ar) nedeklaruoto darbo sąvokas, tačiau valstybinėms institucijoms nustačius pažeidimą, baudžiamas yra tik darbdavys. Vis dėl to, kadangi šiuo rašto darbu nėra siekiama išsiaiškinti darbuotojų teisinės atsakomybės galimybes ir ribas, toliau šis aspektas nebus aptariamas.

Taigi, įvertinus atsakomybės subjektą ir atsakomybės rūšis esant nelegalaus darbo atvejams, toliau bus aptariama atsakomybė už nedeklaruotą darbą. Užimtumo įstatymo 58 straipsnis numato ne tik nedeklaruoto darbo objektyvius požymius, tačiau apibrėžia atsakomybės rūšis ir jos ribas. Pastebima, jog esant nedeklaruotam darbui, įstatymų leidėjas pasirinko tik dvi galimas taikyti sankcijas, t.y. įpareigoti darbdavį atkurti iškreipiamas ar slepiamas aplinkybes, dėl kurių buvo konstatuotas nedeklaruotas darbas bei skirti piniginę baudą nuo 200 iki 600 Eur. Atitinkamai, tokie patys veiksmai, padaryti darbdavio pakartotinai per pastaruosius 2 metus už šį pažeidimą, užtraukia didesnę – nuo 600 iki 1200 Eur baudą. Galima teigti, jog nedeklaruoto darbo institutas laikomas mažiau pavojingesniu ir mažiau žalos sukeliančiu institutu sankcijų prasme, nes, lyginant su jau aptartu nelegaliu darbu, sukelia mažesnes ekonomines pasekmes darbdaviui. Teismų praktikoje, vertinant sankcijos dydį, nustačius nedeklaruoto darbo atvejį pabrėžtina, kad „Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, jog už teisės pažeidimus valstybės nustatomos poveikio priemonės turi būti proporcingos teisės pažeidimui, turi atitikti siekiamus teisėtus ir visuotinai svarbius tikslus, neturi asmens varžyti akivaizdžiai labiau negu reikia šiems tikslams pasiekti. Teisingumo ir teisinės valstybės konstituciniai principai reiškia ir tai, kad tarp siekiamo tikslo ir priemonių šiam tikslui pasiekti, tarp teisės pažeidimų ir už šiuos pažeidimus nustatytų nuobaudų turi būti teisinga pusiausvyra (proporcija)“. Kita vertus, mažesnės už įstatyme nustatytą baudą skyrimas, anot teismo, turėtų būti išimtis, bet ne taisyklė. Mažesnę už įstatyme numatytą baudą teismas gali skirti tik tuo atveju, jei yra nustatomos ypatingos atsakomybę lengvinančios aplinkybės, į kurias neatsižvelgus įstatyme nustatyto dydžio piniginę baudą, jeigu ji būtų paskirta, akivaizdžiai prieštarautų proporcingumo principui ir būtų neteisinga.

Siekiant suderinti proporcingumo principą su atgrasymo nuo tokių pažeidimų pasikartojimo ateityje tikslu, teismui, skiriant mažesnę nei įstatymo nurodyta sankcija, kyla pareiga itin atidžiai įvertinti susiklosčiusią situaciją ir užtikrinti, kad nebūtų pažeisti asmens, visuomenės ar valstybės interesai (Konstitucinio Teismo 2005 m. lapkričio 10 d. nutarimas).

Vyriausiojo administracinio teismo nutartyje buvo nagrinėjamas pareiškėjui skiriamos ekonominės sankcijos tikslas už nedeklaruotą darbą. Teismas pasisakė, jog ekonominė sankcija yra tiesiogiai susijusi su tikslu užtikrinti atsakomybę už nedeklaruotą darbą bei tinkamai įgyvendinti nedeklaruoto darbo prevenciją (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. lapkričio 9 d. nutartis). Nedeklaruotas darbas pasižymi darbuotojo dirbto darbo laiko neapskaitymu, o tai lemia, kad darbuotojui nėra užtikrinama teisė į tinkamą atlygį už darbą. Konstitucinis Teismas yra pasisakęs, jog „teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą – viena svarbiausių prielaidų įgyvendinti Konstitucijos 23 straipsnyje įtvirtintą nuosavybės teisę, nes asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją, atsiranda teisė reikalauti sumokėti visą pagal teisės aktus priklausantį darbo užmokestį (atlyginimą)“. Ši asmens teisė, kaip pažymėta Konstitucinio Teismo, yra garantuojama, saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas).

Taigi, apibrendrinant tiek nelegalaus, tiek nedeklaruoto darbo institutus per taikomos atsakomybės prizmę galima teigti, jog įstatymų leidėjas tiek vienu, tiek kitu atveju pabrėžia proporcingumo principo taikymą, siekiant teisingos atsakomybės pritaikymo. Proporcingumo principo dominavimas šiuose teisiniuose santykiuose galėtų būti pagrindžiamas tuo, jog, viena vertus, tokio pobūdžio pažeidimai yra sunkūs, sukeltys neigiamas pasekmes ne tik darbo sutarties šalims, tačiau apima ir santykius su valstybe bei visuomene, bet kita vertus, tai itin siaura riba tarp perteklinio darbdavio nubaudo, todėl turi būti siekiama kuo atidžiau išnagrinėti visas aplinkybes prieš priimant atitinkamą sprendimą.

3.2. Direktyvos 2009/52/EB sąsaja su baudžiamosios atsakomybės taikymo pagrindais

Dar vienas svarbus dokumentas aptariant trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo galimybes ir problematiką – Direktyva 2009/52 (toliau – Direktyva), kurios tikslas – kovoti su nelegalia imigracija. Ši direktyva draudžia nelegaliai valstybėje narėje esančių trečiųjų šalių piliečių darbą. Joje nustatomos sankcijos ir priemonės, kurios turi būti taikomos ES valstybėse narėse darbdaviams, pažeidžiantiems nurodytą draudimą. Svarbu paminėti, jog ši Direktyva yra minimalaus harmonizavimo, o tai reiškia, jog ja yra leidžiama valstybėms narėms nustatyti

arba ir toliau taikyti griežtesnes sankcijas ir nustatyti griežtesnius įpareigojimus darbdaviams. Direktyvos prasme nelegalus darbas suprantamas kaip nelegaliai esančio trečiosios šalies piliečio darbas. Direktyvoje yra nustatyti atitinkami standartai, tokie kaip, darbdavių, įdarbinančių trečiųjų valstybių piliečius, įsipareigojimas reikalauti, kad įdarbinami trečiųjų šalių piliečiai pateiktų dokumentus, kad jie legaliai yra valstybėje narėje (Direktyvos 4 straipsnis), nustatytas reikalavimas sumokėti neišmokėtus atlyginimus, padengti darbuotojų grąžinimo į kilmės šalį išlaidas bei sumokėti atitinkamas sumas valstybės narės socialinio draudimo sistemoms (Direktyvos 6 straipsnis). Taigi, šia Direktyva yra siekiama sukurti sistemą, skirtą kovoti su nelegalia migracija ir nelegaliu darbu, tuo tikslu nustatant sankcijų paketus ir kitas priemones, kurios yra taikytinos darbdaviams, įdarbinantiems nelegaliai valstybėje narėje esančius trečiųjų asmenų piliečius (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 22 d. nutartis).

Direktyvoje dažnai vartojama sąvoka „nusikaltimas“ suprantama, kaip Direktyvos 3 straipsnyje nurodyto draudimo („Valstybės narės draudžia nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbą“) pažeidimas, kai jis padaromas tyčia, ir, pažeidimas tęsiasi ar nuolat pasikartoja; pažeidimas padaromas tuo pačiu metu įdarbinant daug nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių; pažeidimą papildo ypatingai išnaudojamo darbo sąlygos; pažeidimą padaro darbdavys, kuris nors nebuvo apkaltintas padarius pažeidimą arba dėl to pripažintas kaltu, naudojasi nelegaliai esančio trečiosios šalies piliečio darbu arba paslaugomis žinodamas, kad jis yra prekybos žmonėmis auka; pažeidimas yra susijęs su nelegaliu nepilnamečių darbu. Tiek tarptautinėje, tiek nacionalinėje teisėje, nelegaliai Lietuvos Respublikoje esančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimas yra laikomas nusikaltimu baudžiamosios teisės prasme (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, 2009). Tačiau svarbu pabrėžti, jog, remiantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, nustatančiais atsakomybės ribas už nelegalų ir nedeklaruotą darbą, toks pažeidimas ne visada laikomas nusikaltimu, t.y. nelegalaus ir nedeklaruoto darbo institutą reglamentuojančio Užimtumo įstatymo nuostatos šį institutą laiko administraciniu pažeidimu.

Siekiant įgyvendinti Direktyvos nuostatas, 2012 m. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (toliau – BK), buvo papildytas 292¹ straipsnio 1 dalimi, kurioje numatyta baudžiamoji atsakomybė už Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbą. Ši įstatymo formuluotė pasižymi tam tikra specifika – straipsnio dispozicijoje numatyta baudžiamoji atsakomybė ne už trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo faktą apskritai, o už tai, kad yra įdarbinami asmenys, neturintys teisės būti Lietuvoje. Baudžiamosios atsakomybės taikymas už nelegalaus darbo faktą yra įmanomas esant bent vienai iš šių BK 292¹ straipsnio 1

dalyje nustatytų aplinkybių, t.y. kai darbdavys ar jo įgaliotas asmuo versliškai įdarbino Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančius trečiųjų šalių piliečius; įdarbino penkis ar daugiau Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančius trečiųjų šalių piliečius; įdarbino Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių pilietį ypatingai išnaudojamo darbo sąlygomis; įdarbino Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių nepilnametį asmenį.

Trečiųjų šalių piliečių neteisėtas buvimas Lietuvoje nėra siejamas su tokio asmens galimybe įsidarbinti. Tai reiškia, kad nustatčius, jog asmuo Lietuvoje yra teisėtai bet kuriuo kitu teisėtu pagrindu, pavyzdžiui, Lietuvoje asmuo yra kitų rūšių vizų pagrindu, toks asmuo negali būti traktuojamas kaip neteisėtai esantis Lietuvoje ir jis nepatenka į asmenų, nurodytų BK 292¹ 1 dalyje, ratą.

Teismų praktikoje nurodoma, jog taikant asmeniui baudžiamąją atsakomybę pagal BK 292¹ straipsnio 1 dalį, būtina nustatyti asmens neteisėto buvimo Lietuvoje faktą atsietai nuo jo galimybių čia įsidarbinti. Trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo klausimas Lietuvos Respublikoje sureguliuotas taip, jog neteisėtai Lietuvoje esantis trečiųjų šalių pilietis arba teisėtai esantis, bet neturintis vizos ar leidimo gyventi Lietuvoje asmuo apskritai neturi jokios teisėtos galimybės oficialiai įsidarbinti, todėl tokiu atveju įmanomas tik nelegalus įdarbinimas. Nelegaliai Lietuvoje esančio ir legaliai dirbančio asmens situacija nėra įmanoma, nebent ji gali būti pasiekama tik tokiais veiksmais, kuriais yra apgaunamos ar suklaidinamos kompetentingos leidimus dirbti Lietuvoje ir joje būti darbo tikslu išduodančios institucijos. Nagrinėjamoje baudžiamojoje byloje buvo nustatyta, jog kaltinamiesiems inkriminuotas penkių ar daugiau Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo požymis. Įdarbinimo momentas tokioje situacijoje yra siejamas ne su darbo sutarties sudarymo, pranešimo VSDFV apie asmens įdarbinimą momentu, tačiau su realaus darbo pradžios momentu net ir nesudarius darbo sutarties (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. liepos 9 d. nutartis).

Kitoje nagrinėjamoje baudžiamojoje byloje susijusioje su Direktyvos taikymu buvo keliamas priverstinio darbo nežmoniškoms sąlygomis klausimas. Kadangi BK pastaroji sąvoka nėra pateikta, nagrinėjant bylą buvo remiamasi į šiai sąvokai artimą ypatingai išnaudojamo darbo sąlygų sampratą, kuri pateikta Direktyvoje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 6 d. nutartis).

Taigi, nors Direktyvos nuostatos jau ganėtinai seniai yra perkeltos į nacionalinę teisę, tačiau atkreipiamas dėmesys, jog Lietuvos teismų praktika šiais klausimais vis dar yra negausi. Pastebima tai, jog baudžiamųjų bylų dėl nelegaliai Lietuvos Respublikoje esančių trečiųjų šalių

piliečių darbo yra žymiai mažiau nei administracinių bylų nelegalaus darbo kontekste. Atsižvelgiant į tai galima teigti, jog nelegaliai Lietuvos Respublikoje esančių trečiųjų šalių piliečių darbas nėra paplitęs, o tai sąlygoja baudžiamųjų bylų praktikos nebuvimą šiais klausimais.

3.3. Non bis in idem principas

Aptarus atsakomybės subjektus bei jos taikymą, gali kilti klausimas, ar atsakomybė, numatyta tiek Užimtumo įstatyme, tiek ANK, nepažeidžia dvigubo baudimo principo. Niekas negali būti persekiojamas ir nubaustas du kartus už tą patį – tokią nuostatą numato tiek Konstitucija, tiek Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, tiek ANK. Dvigubo baudimo draudimas įtvirtintas ir Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos protokole, kuriame nustatyta, kad niekas neturi būti vėl persekiojamas ar baudžiamas tos pačios valstybės už teisės pažeidimą, už kurį jis jau buvo išteisintas ar nuteistas pagal tos valstybės įstatymą ar baudžiamąjį procesą (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1995). Konstitucinio Teismo nutarime nurodyta, jog „draudimo persekioti ir bausti už tą patį nusikaltimą principas reiškia ir tai, kad jeigu asmuo už teisei priešingą veiką buvo patrauktas ne baudžiamojon, bet administracinėn atsakomybėn, t.y. jam buvo pritaikyta sankcija – paskirta nuobauda ne kaip už nusikaltimą, bet kaip už administracinį nusižengimą, jis už tą veiką negali būti traukiamas dar ir baudžiamojon atsakomybėn“. Taigi, sprendžiant, jog tiek Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, tiek nacionaliniai įstatymai, nedraudžia dvigubos teisinės atsakomybės apskritai, tačiau draudžiamas dvigubas baudimas (Konstitucinio Teismo 2005 m. nutarimas).

Pagal Konstitucinio Teismo praktiką, non bis in idem principas, drausdamas antrą kartą bausti už tą patį teisės pažeidimą, nereiškia, kad už teisės pažeidimą asmeniui apskritai negali būti taikomos skirtingos teisinės atsakomybės rūšys. Šis principas savaime nepaneigia galimybės asmeniui taikyti ne vieną, bet daugiau tos pačios rūšies (t.y. apibrėžiamų tos pačios teisės šakos normomis) sankcijų už tą patį pažeidimą (Regionų administracinio teismo 2019 m. kovo 4 d. sprendimas).

Administracinėje byloje nagrinėtas klausimas ar juridinio asmens ir įmonės vadovo ar įgalioto asmens patraukimas atsakomybėn nėra laikomas dvigubo baudimo principo pažeidimu. Teismas nurodė, jog „patraukimas atsakomybėn juridinio asmens ir įmonės vadovo ar įgalioto asmens nelaikytina dvigubu nubaudimu, nes vienu atveju baudą moka pažeidėjas,

kuris pažeidė teisės aktus, kitu atveju naudą gavęs subjektas – juridinis asmuo“ (Regionų administracinio teismo 2019 m. kovo 4 d. sprendimas).

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nagrinėtoje administracinėje byloje buvo nagrinėjamas dvigubo baudimo (non bis in idem) principas, kurioje pabrėžta, jog Užimtumo įstatymo 56 straipsnis, reglamentuojantis nelegalų darbą ir atsakomybės taikymą, atsižvelgiant į Konstitucinio Teismo ir Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo jurisprudenciją aiškinant non bis in idem principą, aiškintina taip, kad bauda gali būti skiriama, jeigu padaryta veika neužtraukia atsakomybės pagal ANK ar Baudžiamąjį kodeksą ne bet kokiam, o tam pačiam fiziniam ar juridiniam asmeniui, kuriam svarstoma skirti baudą pagal Užimtumo įstatymo nuostatas. Kaip jau minėta, pagal ANK atsako tik fiziniai asmenys, t.y. darbdaviai ar kiti atsakingi asmenys. Tuo tarpu pagal Užimtumo įstatymo 56 straipsnį – atsakomybė kyla juridiniams asmenims. Taigi, esant tokiam įstatyminiam reguliavimui, kai atsakomybė gali būti pritaikyta skirtingiems subjektams, nelaikoma, jog toks reguliavimas pažeidžia minėta dvigubo baudimo draudimo principą (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. gegužės 18 d. nutartis).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėdamas dvigubos atsakomybės taikymo klausimą juridiniam asmeniui ir juridinio asmens vadovui pažymėjo, jog ekonominė sankcija buvo paskirta juridiniam asmeniui, o administracinė nuobauda paskirta juridinio asmens direktoriui, todėl negalima daryti išvados dėl to paties asmens baudimo už tą pačią veiką arba tam tikrų neigiamų pasekmių atsiradimo tam pačiam asmeniui. Bendrosios kompetencijos teismas kaltu dėl ANK 95 straipsnio 1 dalyje numatyto pažeidimo pripažino fizinį asmenį (juridinio asmens direktorių) ir būtent jam skyrė administracinę nuobaudą. Kaip pažymėjo kasacinis teismas, Užimtumo įstatyme yra numatyta juridinių asmenų atsakomybė už įstatymo pažeidimą – nelegalų darbą, t.y. finansinė sankcija juridiniam asmeniui, o ne kaip ANK numatytam subjektui. ANK nėra įtvirtintas juridinio asmens administracinės atsakomybės institutas. Taigi, teismas, formuodamas nuoseklią praktiką pabrėžė, kad patraukimas atsakomybėn juridinio asmens ir įmonės vadovo ar įgalioto asmens nelaikytina dvigubu nubaudimu, ir todėl, kad vienu atveju finansinė sankcija mokama iš juridinio asmens turto, o kitu, t.y. ANK nustatytu atveju, iš konkretaus fizinio asmens turto – vienu atveju baudą moka pažeidėjas, kitu atveju – finansinę sankciją gavęs subjektas – juridinis asmuo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 1 d. nutartis).

Apibendrinus galima teigti, jog dvigubo baudžiamumo draudimo principas yra labiau išimtis nei taisyklė. Kitaip tariant, įstatyminis reguliavimas nedraudžia ir nepaneigia galimybes

tam pačiam asmeniui taikyti ne vieną, bet kelias tos pačios rūšies sankcijas už tą patį pažeidimą. Kaip buvo išaiškinta Konstitucinio Teismo, non bis in idem principas neturi būti laikomas kaip apskritai draudžiantis už tą patį teisės pažeidimą taikyti skirtingas teisinės atsakomybės rūšis. Teismų praktikoje dėl nelegalaus ir nedeklaruoto darbo, dažniausiai pasitaikantys atvejai yra tie, kuriuose keliamas dvigubos atsakomybės taikymo klausimas darbdaviams ir (ar) įmonių, bendrovių vadovams, t.y. kai atsakomybė vienu atveju yra taikoma juridiniam asmeniui, o kitu – fiziniam asmeniui.

IŠVADOS

1. Siekiant nustatyti nelegalaus darbo faktą, būtina įvertinti visus objektyviuosius požymius. Pabrėžtina, jog nesant visų požymių, t.y. asmuo realiai pradėjo dirbti, darbuotojo ir darbdavio santykiai turi darbo sutarties požymių, darbuotojas dirba tam tikros specialybės ar kvalifikacijos darbą ir pan., nelegalus darbas negali būti nustatytas. Nedeklaruotas darbas yra aiškiai apibrėžtas Užimtumo įstatyme. Nedeklaruotas darbas apima darbuotojo dirbto darbo laiko nežymėjimą darbo laiko apskaitos dokumentuose, kai tai daryti imperatyviai nustato įstatymas.
2. Išnagrinėjus Valstybinės darbo inspekcijos pateiktą nelegalaus ir nedeklaruoto darbo statistiką, pastebima, jog šie institutai yra ypač paplitę statybų bei transporto sektoriuose. Tokią statistiką, galbūt, lemia tai, jog tokio pobūdžio darbai ne visada reikalauja specialaus išsilavinimo ir, dažniausiai, yra nekvalifikuoti, todėl yra palankūs ne tik darbuotojams, bet ir juos į darbą priimančioms darbdaviams.
3. Darbo ir civilinių sutarčių atribojimas nelegalaus darbo kontekste yra itin svarbus dėl to, jog neretai, teisinių santykių šalys, siekdamos užmaskuoti tarp jų susiklosčiusius darbo teisinius santykius, pasirenka sudaryti civilines sutartis. Teismų praktikoje aiškiai išskiriami darbo ir civilinių sutarčių skirtumai, kuriais remiantis yra nesunkiai nustatoma tikroji šalių valia ir, be kita ko, kvalifikuojamas nelegalus darbas.
4. Atsakomybės taikymas esant tiek nelegaliam, tiek nedeklaruotam darbui yra nukreiptas į vienintelį subjektą – darbdavį. Įstatymų leidėjas yra numatęs tiek pinigines sankcijas, tiek griežtesnius apribojimus, nustačius nelegalaus ir nedeklaruoto darbo atvejus. Kita vertus, teismų praktika laikosi jau suformuotų pozicijų. Tai reiškia, jog bylos, kuriose yra sprendžiamas darbdavio atsakomybės klausimas yra iš esmės panašios ir dažniausiai kylanti problema yra tai, ar nėra pažeidžiamas dvigubo baudžiamumo principas (non bis in idem), o taip pat kvestionuojamas ANK 95 str. taikymas.

ŠALTINIAI

Teisės norminiai aktai

Tarptautinės konvencijos:

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950). *Valstybės žinios*, 1950-11-04, 40-987.

Direktyvos:

2. Europos Parlamento ir Tarybos 2009 m. birželio 18 d. direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai. OJ L 168, 30.6.2009.

Sprendimai:

3. Europos Parlamento teisėkūros rezoliucija dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos sprendimo dėl Europos platformos, skirtos bendradarbiavimui nedeklaruojamo darbo prevencijos ir atgrasymo nuo jo srityje gerinti, sukūrimo (ES), 2016/344 2016-03-09.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

4. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
5. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
6. Lietuvos Respublikos sporto įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 9-215.
7. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 64-1914.
8. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1, 5, 17, 17¹, 17² straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 61-1828.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio pakeitimo įstatymas (2006). *Valstybės žinios*, 64-2569.
11. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98, 99 straipsnių ir priedo pakeitimo ir papildymo ir kodekso papildymo 98¹ straipsniu įstatymas (2012). *Valstybės žinios*, 82-4270.
12. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18825.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016). TAR, 23709.

Specialioji literatūra

Knygos:

14. Tiažkijus, V. (2005). *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius: Justitia

Moksliniai straipsniai, pranešimai, tyrimai:

15. Krumplytė, J. (2008). Šešėlinės ekonomikos samprata ir priežasčių analizė. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 4(13), 238-250.

16. Krumplytė, J., Samulevičius J. (2010). Complex Research on Undeclared Work: Theoretical Aspects and Empirical Application in Lithuania. 21(3), 283-294.

17. Monthly minimum wages [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en [žiūrėta 2023 m. vasario 24 d.].

18. Informacija apie Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdomą nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimą bei priemones vykdant nelegalaus darbo prevenciją per 2022 m. I pusmetį [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/PdfUploads/ND_ataskaita_2022.pdf [žiūrėta 2023 m. sausio 5 d.].

19. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokolas. Užimtumo įstatymo, Administracinių nusižengimų kodekso, Statybos įstatymo ir Mokesčių administravimo įstatymo pakeitimai (2023) [interaktyvus]. Prieiga per internetą : https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklossritys/darbas/partneryste/t_risal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202023%2002%2021_proj_g.pdf [žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d.].

Teismų praktika

Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

20. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. lapkričio 10 d. nutarimas. Valstybės žinios, 134-4819.

21. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas. Valstybės žinios, 186-0.

22. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. lapkričio 10 d. nutarimas. Valstybės žinios, 134-4819.

Bendrosios kompetencijos teismų praktika:

23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-541/2011.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. 2AT-25-942/2018.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 16 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. 3K-3-127-219/2020.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 2 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje 2AT-27-942/2020.
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-7-73-511/2021.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2252-624/2021.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 7 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. 2AT-7-511/2023.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 28 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. 2AT-11-489/2023.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. kovo 23 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. 2AT-16-489/2023.
32. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 22 d. nutartis dėl teismingumo Nr. eA-3809-415/2020.
33. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. gegužės 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-141-756/2022.
34. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. spalio 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-1010-602/2022.
35. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. lapkričio 9 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-562-662/2022.
36. Regionų administracinio teismo 2019 m. kovo 4 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-1488-402/2019.
37. Regionų apygardos administracinio teismo 2018 m. balandžio 26 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-1766-554/2018.

38. Kauno apygardos teismo 2018 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. AN-2-206-327/2018.
39. Klaipėdos apygardos teismo 2019 m. liepos 25 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. AN2-247-462/2019.
40. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 28 d. nutartis administracinių nusižengimų byloje Nr. AN2-131-932/2020.
41. Šiaulių apygardos teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-411-569/2021.
42. Vilniaus apygardos teismo 2023 m. sausio 26 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. eAN2-7-1121/2023.
43. Vilniaus apygardos teismo 2022 m. birželio 20 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-173-908/2022.
44. Vilniaus apygardos teismo 2022 m. gruodžio 12 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-329-817/2022.
45. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 28 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-131-932/2020.
46. Klaipėdos apygardos teismo 2022 m. gruodžio 21 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-254-557/2022.
47. Regionų apygardos administracinio teismo 2022 m. gruodžio 22 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. e12-9776-780/2022.
48. Kauno apylinkės teismo 2018 m. balandžio 5 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-534-527/2018.
49. Telšių apylinkės teismo 2020 m. birželio 30 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. A5-390-344/2020.
50. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. liepos 9 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 1-647-506/2018.

Kiti šaltiniai

ES Komunikatai:

51. Communication from the commission on undeclared work. Commission of the European communities COM(1998) 219, 1998.
52. Kovos su nedeklaruojamu darbu stiprinimas. Europos bendrijų komisijos komunikatas KOM(2007) 628. Briuselis, 2007.

53. Europos Parlamento 2012 m. birželio 14 d. rezoliucija dėl ekonomikos atsigavimo kuriant darbo vietas (2012/2647(RSP)).

Pranešimai spaudai, informaciniai pranešimai:

54. Verslo žinios. *Darbuotojai dažniau skundžiasi dėl atlyginimų vokeliuose*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/finansai-apskaita/2021/07/10/darbuotojai-dazniau-skundziasi-del-atlyginimu-vokeliuose/> [žiūrėta 2023 m. vasario 17 d.].
55. International Labour Organization “Labour inspection in Europe: fighting undeclared work and trafficking” [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_124289/lang--en/index.htm/ [žiūrėta 2023 m. kovo 1 d.].
56. Nelegalaus darbo prevencija [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=59 [žiūrėta 2023 m. kovo 24 d.].

SANTRAUKA

Nelegalus ir nedeklaruotas darbas gali būti laikomas vienu sunkiausiu darbo teisės įstatymų pažeidimų. Šiais institutais pažeidžiamos ne tik nelegaliai dirbančio darbuotojo teisės, tačiau žala padaroma tiek valstybei, tiek visuomenei.

Neretai, siekiant nusišalinti tarp šalių susiklosčiusius darbo teisinius santykius, yra sudaromos civilinės sutartys, kurios, nors ir turi nemažai panašumų, tačiau taip pat nesunkiai yra atibojamos pagal jų skirtumus. Teismų praktikoje pastebima, jog tokie atvejai, kai darbo teisiniai santykiai yra įforminami civilinės sutarties pagrindu, yra gana dažni.

Nelegalus darbas teismų praktikoje yra išnagrinėtas gana plačiai – teismai yra sufomulavę taisykles, apibrėžę šį institutą identifikuojančius požymius, pagal kuriuos galima nustatyti tikruosius tarp šalių susiklosčiusius teisinius santykius. Teismų praktikoje gausu ginčų dėl atsakomybės už nelegalų darbą taikymo darbdaviui, tačiau pastebima, jog teismai remiasi jau suformuotais precedentais ir nebekuria naujų taisyklių tokio pobūdžio bylose. Tuo tarpu nedeklaruotas darbas iki šių dienų nėra iširtas nuodugnai – ši tendencija pastebima per teismų nagrinėjamas bylas. Viena vertus tokią aplinkybę gali lemti tai, jog teismų apskritai nepasiekia bylos nedeklaruoto darbo kontekste ir šalys sugeba ginčus spręsti taikiai, tačiau kita vertus, negausią teismų praktika gali lemti ir tai, jog įstatyminis nedeklaruoto darbo reglamentavimas nėra išsamus, o tik paviršutiniškai apibrėžia pačią sąvoką bei požymius.

SUMMARY

Illegal and undeclared work can be considered one of the most serious violations of labour law. Not only are the rights of the illegal worker violated, but also the state and society are harmed.

Often, in order to conceal the employment relationship between the parties, civil contracts are concluded, which, although they have a number of similarities, are also easily distinguishable on the basis of their differences. In the case-law, it is noted that it is quite common for employment relationships to be formalised on the basis of a civil contract.

The case-law has dealt with illegal employment quite extensively: the courts have formulated rules defining the identifying features of this institution, which allow to identify the actual legal relationship between the parties. The case law is full of disputes concerning the application of liability for illegal employment to the employer, but it is noticeable that the courts refer to the precedents already established and do not create new rules in this type of cases. Meanwhile, undeclared work has not been thoroughly investigated to this day, a trend that can be observed in the cases before the courts. On the one hand, this may be due to the fact that the courts do not hear cases in the context of undeclared work at all and that the parties are able to resolve their disputes amicably, but on the other hand, the scarce case-law may also be due to the fact that the legal regulation of undeclared work is not comprehensive, but only defines the concept and the characteristics in a superficial way.