

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Karolinos Zigmantaitės,
V kurso darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės,

Magistro darbas

Darbo pajamų apmokestinimo sistema Lietuvoje
Labor Income Taxation System in Lithuania

Vadovas: Lekt. dr. Jurij Maculevič

Recenzentas: Doc. dr. J. Usonis

Vilnius

2023

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro darbe analizuojami iš darbo santykių ar jiems prilygintų teisinių santykių gaunamų darbo pajamų apmokestinimo aspektai. Tyrime dėmesys skiriamas gyventojų pajamų mokesčiui, privalomo sveikatos draudimo ir valstybinio socialinio draudimo įmokoms. Analizuojant prievolę mokėti gyventojų pajamų mokestį orientuojamasi į neapmokestinamo pajamų dydžio taikymą ir galimybę jį padidinti, neprarandant valstybės biudžeto pajamų, o jas kompensuojant įvedant visuotinį turto mokestį. Nagrinėjant privalomas darbuotojo įmokas „Sodrai“ gilinamasi tiek į nustatytų tarifų dydžiu, tiek į II pakopos pensijų kaupimo teisinio reguliavimo spragas.

Pagrindiniai žodžiai: darbo pajamos, apmokestinimas, socialinis draudimas, gyventojų pajamų mokestis, pensija.

The work of a master shall analyse the aspects of taxation of income from employment relationships or equivalent legal relationships. The study focuses on personal income tax, compulsory health insurance and state social insurance contributions. The analysis of the obligation to pay personal income tax focuses on the application of the tax-exempt amount of income and the possibility to increase it without loss of revenue of the state budget, but by offsetting it through the introduction of a global property tax. The examination of compulsory employee contributions to Sodra focuses on both the level of tariffs set and the gaps in the legal regulation of the accumulation of pensions in the second-pillar pension funds.

Keywords: labour income, taxation, social insurance, personal income tax, pension.

TURINYS

IŽANGA.....	3
1. RAŠTO DARBO TEMOS TEISINIO REGULIAVIMO PATEKIMAS Į TARPŠAKINĮ REGULIAVIMO INSTITUTĄ.....	6
2. DARBO PAJAMU SAMPRATA.....	9
2.1 Darbo sutarčių ir civilinių komercinių sutarčių esminiai skirtumai.....	10
2.2 Darbo užmokesčio sandara ir apmokestinimas.....	17
3. GYVENTOJŲ PAJAMŲ MOKESTIS IR NEPAMOKESTINAMAS PAJAMŲ DYDIS.....	18
3.1 Gyventojų pajamų mokesčio mokėtojai.....	18
3.2 Gyventojų pajamų mokesčiu neapmokestinamos pajamos.....	20
3.3 Gyventojų pajamų mokesčio objektas ir tarifai.....	21
4. ĮMOKOS Į SODROS IR PRIVALOMO SVEIKATOS DRAUDIMO FONDO BIUDŽETĄ.....	29
4.1 Privalomas sveikatos draudimas.....	30
4.2 Valstybinis socialinis draudimas.....	31
4.3 Socialinio draudimo senatvės pensijos.....	33
4.3.1 II pakopos pensijų kaupimo sistema.....	34
4.3.2 Pensijų anuitetai.....	38
IŠVADOS.....	40
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	42
SANTRAUKA (lietuvių kalba).....	46
SUMMARY (anglų kalba).....	47

IŽANGA

Temos aktualumas. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, įstatymo leidėjui teko sunki užduotis iš naujo suformuoti ne tik visą valstybės teisinę bazę, bet ir naują mokesčių surinkimo sistemą, kadangi tai yra svarbiausias lėšų surinkimo instrumentas, leidžiantis valstybei tinkamai funkcionuoti. Lėšos į valstybės biudžetą patenka per mokesčius ir įmokas – įstatymais nustatytais prievolėmis mokesčių mokėtojams (Novišinskienė, A. 2012, p. 165).

Didžiausias mokesčių srautas surenkamas iš mokesčių mokėtojų per pajamų mokestį. Šis mokestis laikomas vienas iš svarbiausių, ne tik Lietuvos, bet ir kitų Europos valstybių pajamų šaltinių. Mokslininkai Valdas Buginskis ir Ramūnas Mackevičius pajamų mokestį laiko vienu iš teisingiausių mokesčių (Buginskis, Mackevičius, 2007, p. 181.). Remiantis statistikos duomenimis 2021 metais Lietuvoje gyveno 2 mln. 795,7 tūkst. nuolatinių gyventojų, tais pačiais metais samdomų darbuotojų šalyje vidutiniškai buvo 1 mln. 306,3 tūkst., o gyventojų pajamų mokesčio surinkta 4 mln. 188,6 tūkst. Akivaizdu, kad didžioji gyventojų pajamų mokesčio dalis surinkta iš su darbo santykiais susijusių pajamų, todėl galima teigti, kad šis mokestis yra vienas iš pagrindinių darbo pajamas apmokestinančių mokesčių.

Darbo pajamų apmokestinimo nagrinėjimas aktualus ir svarbus dėl sudėtingo kelių lygių apmokestinimo (Novošinskienė, A., Slavickienė, A., 2007, p. 68), nes darbo pajamos apmokestinamos ne tik gyventojų pajamų mokesčiu, bet ir privalomo sveikatos draudimo ir valstybinio socialinio draudimo mokesčiais. Rašto darbe, dėl plačios darbo temos ir ribotos apimties, visas dėmesys ir nagrinėjimas bus skirtas darbo pajamų kylančių iš darbo santykių ar jiems prilygintų teisinių santykių apmokestinimui. Egzistuojanti didelė pajamų apmokestinimo našta (Ramanauskienė, E. (2007) p. 846) toliau skatina „šešėlinės“ ekonomikos plėtojimąsi. Siekiant sumažinti mokestinę našta gyventojams, autorė nagrinės galimybę perkelti didesnę apmokestinamąją dalį ne gaunamoms pajamoms, o gaunamam turtui (t. y. nekilnojamam turtui ir dovanojimams).

Darbo pajamų apmokestinimo sudėtyje esančios Valstybinio socialinio draudimo įmokos garantuoja, kad įgijus minimalųjį ar būtinąjį socialinio draudimo stažą asmuo įgyja teisę gauti valstybinę socialinio draudimo senatvės pensiją. Tačiau valstybė skatina asmenis ruoštis pensijai iš anksto ir papildomai kaupti savarankiškai II pensijų pakopoje. Nepaisant to, jog šis kaupimas yra savanoriškas, dabar galiojantis teisinis reguliavimas neleidžia papildomo kaupimo dalyviams lengvai jo atsisakyti. Rašto darbe taip pat atkreipiamas dėmesys į pensijų anuitetų įsigijimo teisinį reguliavimą.

Tikslas. Magistro darbe siekiama išanalizuoti darbo pajamų apmokestinimo teorinius pagrindus ir pateikti darbo pajamų apmokestinimo analizę.

Uždaviniai. Magistro darbe, siekiant jo tikslo bandoma išspręsti šiuos uždavinius:

1. Pateikti darbo sutarties ir individualiai vykdomos veiklos pasirašant civilines komercines sutartis atskirties kriterijus;
2. Išnagrinėti darbo pajamoms taikomo gyventojų pajamų mokesčio aspektus ir trūkumus;
3. Išanalizuoti privalomo sveikatos draudimo ir valstybinio socialinio draudimo įmokų reikšmę;

Tyrimo objektas. Magistro darbe nagrinėjamas gyventojų pajamų mokesčio ir neapmokestinamo pajamų dydžio taikymas iš darbo santykių kylančioms pajamoms. Analizuojama asmens teisė pasirinkti taikyti arba atsisakyti mėnesio nepamokestinamo pajamų dydžio taikymo ir iš to kylančios pasekmės. Gilinamasi į valstybinio socialinio draudimo ir privalomo sveikatos draudimo mokamas įmokas nuo iš darbo santykių kylančių pajamų. Didelis dėmesys skiriamas II pakopos pensijų kaupimo teisiniam reguliavimui, ypač – galimybei atsisakyti papildomo kaupimo.

Rašto darbe neanalizuojami individualiai dirbančių asmenų darbo pajamų apmokestinimo aspektai. Taip pat autorė nusprendė nesigilinti į ligos išmokų apmokestinimo subtilybes, nepaisant to jog jų prigimtis kyla iš darbo santykių ar jiems prilygintų teisinių santykių, tačiau jų apmokestinimo mechanizmas yra ypatingai sudėtingas ir platus.

Tyrimo metodai. Rengiant darbą buvo naudojamas **abstrakcijos metodas**. Šis metodas buvo naudotas išsamiai nagrinėjant ir atskleidžiant atskirtį tarp darbo ir civilinių komercinių sutarčių, pateikiant darbo užmokesčio sandarą. Šis metodas taip pat svarbus analizuojant gyventojų pajamų mokesčio teorinius aspektus. Tuomet, kadangi magistro darbe siekiama išnagrinėti darbo pajamų apmokestinimo struktūrą ir kylančius šių mokesčių iššūkius ateityje, pasitelkiamas **analizės metodas**. Kadangi vien šių metodų neužtenka magistro darbe pasitelkiami pagrindiniai teisės aiškinimo metodai: **lingvistinis ir sisteminis**. Lingvistinis metodas padeda nustatyti asmenų dirbančių pagal darbo sutartis ir šių gaunamų pajamų apmokestinimo elgesio standartą, t. y. šio metodo pagrindu yra išgryninamos nagrinėjamos asmenų grupės teisės ir pareigos darbo pajamų mokesčio klausimu. Sisteminio aiškinimo

metodo pagalba sujungiamos pavienės taisyklės į bendrą visumą ir bandoma pažvelgti į įstatymo leidėjo ketinimus per socialinį bei ekonominį kontekstą.

Darbo originalumas ir šaltiniai. Magistro darbas originalus, kadangi pati darbo tema patenka į tarpšakinį reguliavimo institutą, iš esmės išnagrinėjamos darbo pajamų apmokestinimo problemos, pateikiamos rekomendacijos ir analizuojami išsūčiai tenkantys darbo pajamas iš darbo santykių gaunančiai asmenų grupei.

Atskiri šios temos aspektai susiję su darbo pajamų prigimtimi nagrinėjami Genovaitės Dambrauskienės (Dambrauskienė, 2002), Beatos Martišienės (Martišienė, 2011), Agnės Petravičiūtės (Petravičiūtė, 2007), Ipolito Nekrošiaus, Gintauto Bužinsko, Tomo Davulio, Jurijaus Maculevičiaus, Daivos Petrylaitės ir kt. (Nekrošius *et. al.*, 2008) ir kitų autorių darbuose. Gyventojų pajamų mokesčio detalesnė analizė buvo atlikta Valdo Buginskio ir Ramūno Mackevičiaus (Buginskis, Mackevičius, 2007), Eglės Ramanauskienės (Ramanauskienė, 2007), Danutės Benikienės ir Virginijos Janušauskienės (Bendikienė, Janušauskienė, 2014), Astridos Slavickienės, Kristinos Atkočiūtės (Slavickienė *et al.*, 2007) ir kitų autorių. Socialinės apsaugos klausimas, tiksliau privalomo socialinio draudimo, valstybinio socialinio draudimo ir pensijų kaupimo klausimams nagrinėti parašyti Audriaus Bitino, Simonos Cirtautaitės-Kaminskienės, Vidos Petrylatės (2020), Indrės Špokienės (Špokienė, 2014) ir kt. autorių darbai.

Paminėtų Lietuvos autorių įžvalgos buvo nagrinėjamos ir šiame magistriniame darbe. Autorių darbai buvo aktualiausi nagrinėjant darbo santykių ir civilinių santykių esminius skirtumus, darbo pajamų struktūrą. Atskleidžiant gyventojų pajamų mokesčio reikšmę bei problematiką, darbuotojo mokesčius Socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SODRAI) ir šių mokesčių tarifus.

Be aptartų mokslinių šaltinių bus nagrinėjami teisės aktai: Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. Lietuvos Respublikos (toliau – LR) teisės aktai reglamentuojantys Lietuvos mokesčių sistemą darbo pajamų apmokestinimo klausimais ir pensijų reguliavimą, t. y. LR Konstitucija, LR gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, LR valstybinio socialinio draudimo įstatymas, LR socialinio draudimo pensijų įstatymas, LR pensijų kaupimo įstatymo Nr. IX-1691 pakeitimo įstatymas ir kt. Taip pat nagrinėjama nurodytus teisės aktus aiškinanti Lietuvos teismų praktika.

1. RAŠTO DARBO TEMOS TEISINIO REGULIAVIMO PATEKIMAS Į TARPŠAKINĮ REGULIAVIMO INSTITUTĄ

Šiame moderniaame pasaulyje, kur natūriniai mainai seniai išnykę pinigai ir darbo pajamos tapo kone vieninteliu šaltiniu galinčiu užtikrinti svarbiausių žmogaus socialinių, materialinių ir fiziologinių poreikių patenkinimą. Tačiau pabrėžtina, kad beveik visose šalyse darbo pajamos yra apmokestinamos mokesčiais, kurie patenka į viešosios teisės ribas. Nagrinėjama magistro darbo tema aktuali, įdomi ir ypatingai sudėtinga, nes patenka į trijų skirtingų teisės šakų: darbo teisės, socialinės apsaugos ir viešųjų finansų teisės sandūrą. Nepaisant to, kad visos trys išvardintos teisės šakos patenka į materialiosios teisės ribas, kiekviena iš jų turi atskirą savo dalyką ir metodą, kurių išsamesnė analizė padės geriau suprasti tarpusavio sąveikavimą nagrinėjamos temos kontekste.

Teisės teorijoje vyrauja nuomonė, jog norint, kad susiformuotų atskira teisės šaka ji turi turėti savarankišką reguliavimo dalyką, ir tik jai būdingą reguliavimo metodą. Dalykas suprantamas, kaip susiklostę tie visuomeniniai santykiai už kurių reguliavimą atsakingos tos teisės šakos normos. Galimas ir toks variantas, kad visuomenėje susiformuoja atskira santykių grupė, tačiau poreikio tuos santykius reguliuoti atskiru metodu nėra, dėl šios priežasties atskira savarankiška teisės šaka nesusiformuoja. Tokiu pavyzdžiu gali tapti santykiai susiję su banko veikla, jų reguliavimas patenka į finansų teisės ribas.

Dalykas yra pagrindinis, o metodas – pagalbinis kriterijus, kurio pagalba atribojamos viena nuo kitos teisės šakos. Teisės teorijoje yra išskiriami du teisinio reguliavimo būdai – dispozityvus ir imperatyvus metodas. Dispozityvus metodas dažniausiai būna ten, kur santykių šalys būna lygios ir joms suteikiamos teisės susitarti. Imperatyvus metodas priešingai – šalims nepaliekama plačių susitarimo galimybių, tarp jų egzistuoja pavaldumas, o teisės ir pareigos yra ypatingai aiškiai ir detaliam reglamentuotos.

Darbo teisės dalykas – visuomeniniai santykiai tiesiogiai susiklostę tarp darbuotojo ir darbdavio, bei kiti visuomeniniai santykiai, glaudžiai susiję su darbo santykiais (materialinės atsakomybės, darbo ginčų įdarbinimo ir kt.). Darbo teisės metodą galima apibūdinti kaip prieš tai išvardintų visuomeninių santykių reguliavimo būtų visumą.

Darbo santykių ypatumai nulemia darbo teisės reguliavimo metodo bruožus:

- a) *Darbo teisių gynimo ir tokių teisių užtikrinimo būdai.* Įstatymo leidėjas sureguliuodamas darbo santykius įpareigojo darbdavį, kuris įdarbinęs dvidešimt ar daugiau darbuotojų, įtraukti darbuotojų atstovus į svarbių sprendimų priėmimo

procesą, kurio metu įpareigoti asmenys galėtų išreikšti ir apginti savo nuomonę svarbiais darbo organizavimo klausimais. Pavyzdžiui, darbdavys privalo įvykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras norėdamas patvirtinti ar pakeisti vietinius norminius aktus LR Darbo kodekso (toliau – DK) 206 str., priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo (DK 207 str. 1 d.), įmonės restruktūrizavimo, reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo atveju (DK 208 str.) ir kt. Taip pat svarbu paminėti, kad darbo ginčams spręsti įstatymo leidėjas numatė ypatingą tvarką. Individualius ir kolektyvinius ginčus nagrinėja Darbo ginčų komisija, kurios tikslas sutaisyti šalis arba kuo ekonomiškiau, efektyviau ir greičiau išnagrinėti ginčą.

- b) *Darbo teisės subjektų teisinė padėtis.* Teoriškai darbuotojas ir darbdavys juridine prasme yra lygūs vienas prieš kitą. Realiame gyvenime ši lygybė matoma tik tam tikrais atvejais, pavyzdžiui, darbo sutarties sudarymas. Teisiškai darbuotojas ir darbdavys prieš sudarant darbo sutartį yra nepavaldūs vienas kitam ir gali laisva valia susitarti dėl darbo sutarties sąlygų, nusistatyti tarpusavio teises ir pareigas. Tačiau realiame gyvenime sudarant darbo sutartį, darbdavys įgauna pranašumą, gali darbuotojui siūlyti jam mažiau palankias ar visai nepalankias sąlygas, kurias susiklosčius tam tikrai situacijai darbuotojas bus priverstas priimti. Taip pat darbdavys yra laikomas stipresne darbo santykio šalimi, nes turi didesnius materialinius ir finansinius išteklius, gali pasinaudoti kvalifikuota teisine ar konsultacine pagalba. Aptartos aplinkybės patvirtina, kad darbo santykių lygybė egzistuoja tik teorijoje, realybėje matomas aiškus faktinis nelygiavertiškumas, dėl šios priežasties darbo teisės normų pagalba siekiama apsaugoti darbuotojo, kaip silpnesnės šalies interesus.
- c) *Darbo teisės normų kūrimo tvarka.* Čia svarbiausias vaidmuo ir uždavinys tenka socialiniams partneriams, kitaip dar suprantamiems kaip darbuotoju ir darbdavių atstovai. Darbuotojų atstovai neretai būna tos pačios įmonės darbuotojai, kurios darbuotojams jie ir atstovauja. Iš vienos pusės per kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis, kurios reguliuoja darbuotojų ir darbdavių susitartas darbo sąlygas, yra pačių sukuriamos teisės normos. Iš kitos pusės tiek darbuotojo tiek darbdavio atstovai dalyvauja valdžios institucijoms priimant įstatymus ir teisės aktus susijusius su darbo teise (Stasiulionienė, 2007, p. 24).

Darbo teisė nagrinėjamos temos kontekste svarbi tuo aspektu, jog reguliuoja darbo pajamų atsiradimo ir tolimesnį jų egzistavimo momentą, kadangi darbo pajamos bus suprantamos kaip

pajamos atsirandančios iš darbo sutartinių santykių. Šios pajamos yra apmokestinamos mokesčiais, kurie patenka į Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių biudžetus, o šie tampa viešųjų finansų teisės reguliavimo dalyku.

Viešųjų finansų teisės dalykas – teisės normų visuma reguliuojanti susiklosčiusius visuomeninius santykius, kylančius iš prievolės mokėti mokesčius, taip pat sukauptų, surinktų lėšų įvairių subjektų (valstybės, savivaldybių ir kt.) skirstymas ir panaudojimas, kita finansinė veikla susijusi su valstybės lėšomis, taip pat valstybės finansų sistemos pagrindų nustatymas. Viešųjų finansų teisės metodai skirstomi į tris grupes pagal veiklos sritis: viešųjų piniginių fondų sudarymo (lėšų kaupimo) metodai; viešųjų piniginių fondų išteklių paskirstymo (panaudojimo) metodai; viešųjų piniginių fondų kaupimo, paskirstymo ir panaudojimo kontrolės bei vertinimo metodai (Sudavičius *et al.*, 2020, p. 26).

Nagrinėjamos temos kontekste svarbiausi yra viešųjų piniginių fondų sudarymo (lėšų kaupimo) ir skirstymo metodai. Tai įstatymų ir kitų norminių teisės aktų pagalba sureguliuoti lėšų gavimo būdai į viešuosius piniginius fondus ir įstatymų bei kitų teisės aktų pagalba nustatyti sukauptų lėšų viešuosiuose piniginiuose fonduose panaudojimo, paskirstymo būdai. Pagal savo prigimtį mokėjimai gali būti savanoriški arba privalomieji. Kadangi savanoriški mokėjimai nėra susiję su nagrinėjama tema, apie juos plačiau kalbama nebus. Privalomieji mokėjimai, tai įstatymo leidėjo numatyti visuotinai privalomi nustatyto dydžio mokėjimai į valstybės ar savivaldybių biudžetus. Aktualiausias pavyzdys – gyventojų pajamų mokestis. Kiekvienas gyventojas gaunantis ir (ar) uždirbantis pajamas privalo mokėti gyventojų pajamų mokestį. Šį gyventojas, kuris pajamas gauna darbo sutarties pagrindu, moka ne tiesiogiai, o per darbdavį t. y. darbdaviui tenka prievolė suskaičiuoti, išskaičiuoti ir sumokėti pagal atitinkama pritaikytą tarifą mokestį į biudžetą. Gyventojų pajamų mokestis tiesiogiai koreliuoja su neapmokestinamų pajamų dydžiu, kuris yra savotiška pagalba gyventojui, nes gyventojų pajamų mokestis tam tikrais atvejais mokamas ne nuo visų su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais gautų pajamų, o tik nuo tam tikros dalies, kuri priklauso nuo gaunamo darbo užmokesčio ir neapmokestinamų pajamų dydžio taikymo tarifo.

Lietuvos Respublikoje galiojanti įstatyminė bazė įpareigoja darbdavį sumokėti ne tik prieš tai minėtą gyventojų pajamų mokestį, bet ir nustatyto tarifo įmokas į SODROS biudžetą, iš kurio sukauptų lėšų yra teikiama didžioji dalis socialinių paslaugų. Tokių paslaugų teikimas - reiškinys patenkantis į socialinės apsaugos teisės ribas. Nustatyti šios teisės šakos dalyką keblu, kadangi egzistuoja įvairiausi santykiai socialinės apsaugos srityje, taip pat skirtingose šalyse egzistuoja skirtingos socialinės apsaugos sistemos koncepcijos. Siekiant tam tikrus

santykius priskirti socialinės apsaugos teisės dalykui, reikia nustatyti santykiams būdingus požymius (Tartilas., 2005, p. 18). Mokslininkas V. S. Andrejevas įvardija tokius požymius: valstybė privalomas subjekto požymis. Viena šio santykio šalis yra valstybės institucija arba valstybės įgaliota visuomeninė organizacija, kita – asmuo; asmeniui valstybė įstatymu nustatytais atvejais teikia neatlygintinai socialinę apsaugą; socialinė apsauga įgyvendinama naudojant valstybės piniginius fondus; socialinė apsauga teikiama tik ypatingais atvejais, pavyzdžiui, kai asmuo sulaukia pensinio amžiaus (Zacharov, 2001 cituota Bitinas *et al.*, 2020, p. 62). Į socialinės apsaugos reguliavimo dalyką patenka ir santykiai atsirandantys dirbančio asmens socialinės apsaugos srityje kaip socialinis draudimas. Tai santykis kuriam būdingas neatlygintinumas ir šalių įsipareigojimas. Socialiniai apsaugai naudojamos draudėjų ir padraustųjų įmokų pagrindu sukauptų fondų lėšos. „Todėl socialinės apsaugos teisės reguliavimo dalykas yra visuma visuomeninių santykių, susiformuojančių per konkrečios šalies funkcionuojančią socialinės apsaugos sistemą skirstant dalį bendrojo vidaus produkto” (Bitinas *et. al.*, 2020, p. 62). Socialinės apsaugos teisei būdingas imperatyvūs ir dispozityvūs reguliavimo metodai. Šios teisės reguliavimo metodo specifiką sudaro išskirtinai socialinės apsaugos santykių atsiradimo, pasibaigimo ir kt. kriterijai. „Socialinės apsaugos teisės metodas – visuomeninių santykių, kylančių iš asmenų socialinio aprūpinimo, teisinio reguliavimo veiksmų, priemonių ir būdų visuma” (Bitinas, *et. al.*, 2011, p. 64).

Išnagrinėjus tris skirtingas teisės šakas akivaizdu, kad nagrinėjama tema atsiranda šių savarankiškų teisės šakų derinyje. Asmens pajamų atsiradimas iš darbo sutarties automatiškai sukuria pareigą asmeniui sumokėti privalomus mokesčius į valstybės biudžetą, iš kurio vėliau tam pačiam asmeniui yra suteikiamos sveikatos ir socialinės paslaugos.

2. DARBO PAJAMŲ SAMPRATA

Darbo pajamos gali būti suprantamos skirtingai. Žvelgiant plačiąją prasme tai apima ne tik iš darbo sutarties kylančias pajamas, tačiau ir savarankiškai, laisvai samdomų, dirbančių pagal civilines sutartis asmenų gaunamą užmokestį. Siaurąja prasme darbo pajamos turėtų būti suprantamos, kaip darbo teisinių santykių elementas ir apimti tik darbo užmokestį kuris gaunamas darbo sutarties pagrindu. Tačiau gyvenime būna situacijų kuomet tampa neaišku ar asmens gaunamos pajamos kyla iš darbo sutarties ar vis dėlto jos atsirado civilinių santykių pagrindu ir atvirkščiai. Šis atribojimas ypatingai svarbus dviem aspektais: pirmiausia pajamų atsiradimo pagrindas nurodo šių apmokestinimo mechanizmą, be kita ko sutarčių atribojimas

padedą identifikuoti asmenis, kuriems reikalinga darbo teisės apsauga (Martišienė, B., 2011, p. 143). Dėl ribotos darbo apimties autorė pasirinko nagrinėti tik pajamų gaunamų iš darbo teisinių santykių apmokestinimą.

2.1 Darbo sutarčių ir civilinių komercinių sutarčių esminiai skirtumai

Darbo kodekso 32 str.: *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.*

Civilinis kodeksas 6. 154 str. nurodo, jog *sutartis – 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.*

Atriboti viena nuo kitos sutartis lengviausia jas lyginant tarpusavyje, pagal svarbiausius septynis aspektus (žiūrėti 1 pav.), kurie sudaryti nagrinėjant teismų praktiką, Lietuvos Respublikos civilinį ir darbo kodeksus bei teisės doktriną. Kiekvieną iš aspektų verta aptarti plačiau.

Lyginamasis aspektas	Darbo sutartis	Civilinė sutartis
Sutarties šalys	Darbdavys ir darbuotojas. Darbdavys gali būti tiek fizinis tiek juridinis asmuo, o darbuotojas visada bus tik fizinis asmuo.	Abi sutarties šalys gali būti tiek fiziniai, tiek juridiniai asmenys, arba viena šalis fizinė, kita juridinė.
Sutarties sudarymo tikslas	Darbo sutartis orientuota į tęstinumą ir procesą. Šios sutarties pagrindu darbdavys priima darbuotoją į darbą vykdyti tam tikras funkcijas.	Sutartyje numatytas rezultatas.
Pavaldumo egzistavimas	Tarp darbo sutarties šalių egzistuoja pavaldumas.	Tarp šalių neegzistuoja pavaldumo santykiai.

	Darbuotojas privalo paklusti lokaliems įmonėms aktams.	
Užmokesčio tęstinumas	Darbuotojui mokamas tęstinio pobūdžio darbo užmokestis, kaip atlygis už darbo sutartyje nurodytų darbo funkcijų atlikimą.	Atlygintinumo kriterijus siejamas su tinkamai atlikta užduotimi, dėl kurios atlikimo ir buvo susitarta.
Šalių laisvės principas	Darbo sutartis yra sudaroma laisva šalių valia. Tačiau įstatymo leidėjas numato privalomas sąlygas, kurių nesant darbo sutartis neįsigalioja. Taip pat yra nurodomos sąlygos dėl kurių susitarimas galimas, o kur susitarimas draudžiamas.	Valstybė nesikiša į sutarčių turinį. Taip pat galima sudaryti tokias sutartis, kokių civilinis kodeksas nenumato, svarbiausias kriterijus, kad visos sutartys neprieštarautų galiojantiems įstatymams.
Sudaromos sutarties forma	Darbo sutartis sudaroma raštu, kurioje privalomai turi būti pateikta DK 44 str. nurodyta informacija.	Dažniausiai sutartis sudaroma rašytine forma, kurioje šalys apibrėžia savo teises ir pareigas. Svarbiausias kriterijus, kad susitartos teisės ir pareigos neprieštarautų įstatymo normoms.
Socialinės garantijos	Asmenys sudarę darbo sutartis įgyja teisę į socialines garantijas ir lengvatas.	Santykiams kylantiems iš sutartinių santykių civilinės teisės ribose jokios garantijos nepriklauso.

I pav. Civilinių ir darbo sutarčių lyginamieji aspektai

Sutarties šalys. Rašto darbe ne kartą buvo minėta, kad darbo sutartis sudaroma tarp darbdavio ir darbuotojo. Europos sąjungos teisė šių sąvokų neapibrėžia ir leidžia tai padaryti valstybės narėms per nacionalinę teisę. Pavyzdžiui, Europos parlamento ir tarybos 2002 m. kovo 11 d. priimtoje direktyvoje dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje sąvokos „darbuotojas“ ir „darbdavys“ apibrėžiamos familiariai. *Darbuotojas – bet kuris asmuo, kurį atitinkamoje valstybėje narėje gina darbuotojams taikomi*

nacionaliniai darbo įstatymai ir nusistovėjusi tvarka. Darbdavys – tai šalies teisės aktais ir nusistovėjusia tvarka reglamentuojamas fizinis arba juridinis asmuo, esantis darbo sutarčių arba darbo santykių su darbdaviu šalimi pagal nacionalinės teisės aktus ir nusistovėjusią tvarką (Dėl bendros darbuotojų informavimo ir ..., 2002). Taigi iš sąvokų apibrėžimo aiškiai matoma, kad Europos sąjungos teisėje darbdavys ir darbuotojas gali būti tiek fiziniai tiek juridiniai asmenys. Tačiau Lietuvos nacionalinė teisė per Lietuvos Respublikos darbo kodekso 21 str. labai aiškiai nurodo, kad darbdavys privalo būti fizinis asmuo, o sudaryti darbo sutartį su darbdaviu ir įgauti darbuotojo statusą gali tik fizinis asmuo, įgijęs darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas). Toks asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų numatytas išimtis. Norint sudaryti civilines komercines sutartis, šalys gali būti tiek juridiniai, tiek fiziniai asmenys, neretai tai būna užsakovas ir savarankiškai dirbantis asmuo.

Sutarties sudarymo tikslas. Dar 2002 metais Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisakė šių dviejų sutarčių atskyrimo klausimu: „*Darbo sutartis turi esminių požymių, skiriančių ją nuo kitų sutarčių. Visų pirma tai, kad darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Tuo darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių: rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės). Civilinių sutarčių esmė – šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti tam tikrą tęstinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Antra, atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra*“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje). Įstatymo leidėjas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso šeštos knygos 6.1 str. nurodo, kad *prievolė - tai teisinis santykis, kurio viena šalis (skolininkas) privalo atlikti kitos šalies (kreditoriaus) naudai tam tikrą veiksmą arba susilaikyti nuo tam tikro veiksmo, o kreditorius turi teisę reikalauti iš skolininko, kad šis įvykdytų savo pareigą.* Teisės doktrinoje siaurąja prasme „*prievolė*“ apibrėžiama kaip tarp dviejų asmenų susiklostę teisiniai santykiai, kuriuose vienas turi pareigą, o kitas reikalavimo teisę į susitartą pareigos įvykdymą. Jeigu pareiga neįvykdyta arba įvykdyta netinkamai atsiranda galimybė taikyti valstybės prievartos mechanizmą (Mikelėnas, 2002, p. 16). Taigi akivaizdu, kad darbo sutartimi šalys siekia tęstinumo ir tam tikrų nustatytų funkcijų vykdymo, o civiline komercine sutartimi svarbiausias yra susitartas rezultatas.

Pavaldumo egzistavimas. Šalių pavaldumo kriterijaus būvimas yra viena iš esminių darbo sutarties sąlygų. Darbuotojas privalo paklusti darbdavio nurodymams (šie turi neprištrauti gerai moralei, įstatymui bei susiję su vykdomo darbo funkcijomis). Taip pat darbuotojas privalo laikytis vidaus tvarkos, darbo laiko taisyklių, darbo technologijos protokolo ir kt. Tarpusavio pavaldumo esmė yra ta, jog darbuotojas niekada nebus nepriklausomas ir negalės veikti savarankiškai, priešingai nei sudarydamas civilinę sutartį. Pavyzdžiui, sudarant civilinę paslaugų teikimo sutartį, asmuo darbą atlieka su savo priemonėmis, dažniausiai norimu ir jam patogiu laiku (vienintelis įpareigojimas yra laikas, kada darbas privalo būti atliktas (*ang. Deadline*)), gali pats pasirinkti darbo atlikimo būdą ar technologiją. Svarbiausia pasiekti rezultatą dėl kurio buvo susitarta.

Aptarus bazinius aspektus iš pirmo žvilgsnio atrodo viskas aišku, tačiau yra vienas aspektas, kuris įneša painiavos į pavaldumo atpažinimo kriterijų. Lietuvoje nuo 2012 m. rugsėjo 1 d. atsirado galimybė įsteigti naujos formos juridinį asmenį – Mažąją bendriją. Dėl ribotos civilinės atsakomybės ir minimalaus įstatinio kapitalo šis verslo modelis tampa vis labiau populiarus. Iš teisinės pusės susiduriama su problema: asmuo vadovauti mažajai bendrijai gali pagal vadovavimo mažajai bendrijai paslaugų teikimo sutartį. Praktikoje atsiranda keblumų, nes nepaisant to, jog su vadovu sudaryta civilinė sutartis, jo atliekamas darbas gali turėti ryškių darbo sutarties požymių. Pavyzdžiui, asmuo vadovauja grožio salonui. Grožio salono savininkas yra nustatęs ne tik darbo valandas, tačiau ir įpareigojęs būti vadovą grožio salono patalpose nurodytu darbo laiku, taip pat savininko sprendimas lėmė su kokiais tiekėjais bus bendradarbiaujama, kokia produkcija bus tiekama, grožio salono vadovas negali išeiti atostogauti nesuderinęs su grožio salono savininku, taip pat grožio salono savininkas suteikia darbo priemones reikalingas norint tinkamai atlikti sutartus darbus. Svarbus požymis kuris leistų spręsti, kad visgi sudaryta sutartis yra civilinė – atlygintinumas. Vadovas gali laisvai ir nevaržomai susitarti su savininku kokiu būdu bus mokamas atlygis už vadovavimą. Gali fiksuotai mokėti susitartą sumą kas mėnesį, taip pat gali susitarti fiksuotą metinę sumą, kurią išmokėti galės bet kokiomis dalimis, bet kuriuo metu (t. y. kas dieną, kas savaitę, kas metus ir t.t) Norint atskirti šias sutartis viena nuo kitos svarbiausia yra žiūrėti ne į atskirus sutarties elementus, bet į sutarties prigimtį, tikslą, šalių elgesio motyvus ir bendrą visumą.

Užmokesčio tęstinumas. Esminis skirtumas skiriantis darbo sutartį nuo civilinės sutarties apmokėjimo aspektu yra toks, jog darbo sutarties pagrindu gaunamas atlygis mokamas sistemingai už tęstinio pobūdžio darbą, kuris siejamas su tam tikrų funkcijų vykdymu ir iš anksto susitarta apmokėjimo sistema. Priešingai darbas pagal civilinę sutartį ir jo apmokėjimas

sietinas su rezultatu, dėl kurio sutartyje buvo susitarta iš anksto. Dažniausiai atlygis gaunamas, kai rezultatas būna pasiektas. Taip pat darbo sutartis priešingai negu civilinė, atlikus tam tikrą darbą nenutrūksta. Tuo tarpu civilinės sutarties pagrindas – rezultatas, o tai reiškia, kad ją pasiekus – sutartis pasibaigia. Svarbu paminėti, kad skirtingai nustatomas darbo užmokesčio ar atlyginimo pagal civilinę sutartį dydis. Darbo užmokestį gali nustatyti kolektyvinės sutartys, pareiginių algų koeficientai ar norminiai teisės aktai. Atlyginimas pagal civilinę sutartį yra šalių susitarimas. Dėl šios priežasties panašios kvalifikacijos bei panašias pareigas einančių asmenų darbo užmokestis turi būti vienodas, o pajamos kylančios iš civilinių sutarčių kiekvienu atveju gali skirtis. Tai vėlgi pasireiškia šalių lygiateisiškumo principas, kuriuo grįsti civiliniai santykiai. Darbo santykiai pagrįsti pavaldumo principu. Kadangi tiek darbo teisės doktrinoje (Petračiūtė, 2007, p. 146), tiek teismų praktikoje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje) darbuotojas laikomas silpnesniąja darbo teisinių santykių šalimi, valstybė neišvengiamai įsikiša siekiant užtikrinti minimalias darbuotojų teises (minimalų darbo užmokestį, apmokėjimą už viršvalandinį darbą ir švenčių dienomis ir kt.). Dar vienas skirtumas tarp aptariamų sutarčių yra tas, jog darbo užmokestis susideda iš pagrindinės ir papildomos dalies, kas nėra būdinga atlygiui pagal civilines sutartis.

Kaip buvo minėta anksčiau pagrindinė priežastis kodėl reikalinga atskirti šias sutartis – apmokestinimo mechanizmo nustatymas, bei asmenų, kurie turi mokėti mokesčius atribojimas. Sutarčių atskyrimo klausimas tiesiogiai siejamas su apmokestinimu, nors teoriškai apmokestinimas yra antrinis, priklausantis nuo susiklosčiusių santykių, o ne juos lemiantis reiškinys (dėl šios priežasties prievolė mokėti už darbą kyla iš darbo teisės santykių, o egzistuojant civiliniams santykiams, apmokestinimo mechanizmas keičiasi) (Nekrošius *et al.*, 2008, p. 306). Civilinės sutarties sudarymo atveju mokesčius savarankiškai privalo mokėti paslaugos davėjas, darbo sutartiniuose santykiuose visus su darbo santykiais susijusius mokesčius sumoka netiesiogiai darbuotojas per darbdavį. Autorės įsitikinimu geriausiai apmokestinimo mechanizmo skirtumus iliustruotų pavyzdžiai išreikšti skaitine išraiška. Darbdavys su darbuotoju pasirašo neterminuotą darbo sutartį, kurioje numatytas 1500 eurų atlyginimas „ant popieriaus“. Svarbi aplinkybė: darbuotojas nedalyvauja papildomame pensijos kaupime. Nuo nurodyto 1500 Eur atlyginimo darbuotojas netiesiogiai kas mėnesį sumoka 522,94 Eur mokesčių, kuriuos sudaro: pajamų mokestis 20 proc. (230,44 Eur), privalomojo sveikatos draudimo mokestis (toliau – PSD) 6,98 proc. (104,70 Eur), valstybinio socialinio draudimo mokestis (toliau – VSD) 12,52 proc. (187,8 Eur), taigi „į rankas“ darbuotojas gauna 977,06 Eur. Jeigu asmuo gauna pajamas civilinės sutarties pagrindu

(pavyzdžiui, sutartyje nurodyta, jog už atliktą darbą, paslaugą ar pan. bus sumokama 1500 Eur), šių pajamų gavėjui atsiranda prievolė susimokėti GPM 15% t. y. 225 Eur, taigi tokiu atveju asmens gautos pajamos po mokesčių – 1275 Eur. Pažvelgus į skaičius autorė siūlytų didinti neapmokestinamų pajamų dydį, kuris sumažintų darbuotojo sumokamų mokesčių našta, kadangi dabar neproporcingai didelis skirtumas atsiranda tarp tų asmenų kurie dirba pagal darbo sutartis ir tų kurie pajamas gauna civilinių sutarčių pagrindu. Akivaizdu, kad ir patys darbdaviai neretai gali būti suinteresuoti pasirašinėti civilines sutartis su asmenimis siekiant išvengti pernelyg didelių mokesčių naštos.

Šalių laisvės principas. Sutarties institutas ypatingai svarbus tiek civilinės tiek darbo teisės šakose. Anksčiau darbo santykius reglamentavo civilinė teisė ir tik vėliau tapo darbo teisės dalimi. Tiek civilinės, tiek darbo sutarties atžvilgiu šalys yra laisvos apsispręsti sudaryti ar nesudaryti sutartis su kita, priklausomai nuo sutarties tipo, šalimi. Lietuvos Respublikos Civiliniame kodekse šis šalių laisvės principas „<...> *detalizuotas CK 6.156 straipsnyje, suteikia teisę civilinių teisinių santykių subjektams laisvai spręsti, sudaryti jiems konkrečią sutartį ar jos nesudaryti, taip pat pasirinkti, su kuo tą sutartį sudaryti, be to, savarankiškai spręsti dėl sutarties turinio bei formos, išskyrus atvejus, kai tam tikras sutarties sąlygas ar jos turinį nustato imperatyviosios įstatymo normos arba tam tikrų sąlygų reikalauja viešoji tvarka, teisės principai, gera moralė. Sutarties laisvės principas taip pat apima šalių teisę pasirinkti ir sudaryti tokios rūšies sutartį, kuri labiausiai atitinka jų interesus*“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje). Įstatymo rengėjai rengdami darbo kodeksą nurodė imperatyvias darbo sutarties sąlygas, kitaip vadinamas - būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis (darbo funkcijos, darbo apmokėjimas, darbovietė). Šios sąlygos įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 34 str. 1 d. Dėl kitų sutarties sąlygų Lietuvos Respublikos darbo kodeksas leidžia susitarti tiek, kiek tai neprieštarauja imperatyvioms įstatymo normoms. Esminis skirtumas, jeigu sutartyje nėra bent vienos privalomos susitarti sutarties sąlygos sutartis yra niekinė ir negaliojanti. Civilinės komercinės sutarties sudarymo atveju įstatymo leidėjas nenurodo sąlygų, dėl kurių nesusitarus sutartis taptų negaliojanti, valstybė nesikiša į sudarytų sutarčių turinį, nenurodo privalomų sutarties sudarymo sąlygų. Taip pat tokios sutartys gali turėti kelių civilinių komercinių sutarčių požymių, priešingai nei darbo sutartis.

Sudaromos sutarties forma. Lietuvos Aukščiausiasis teismas savo praktikoje ne kartą yra pasisakęs Lietuvos Respublikos vyriausybės patvirtintos darbo sutarties formos klausimu. Nagrinėjamose bylose teismas aiškino, kad patvirtinta sutartis yra pavyzdinė ir šalys gali susitarti dėl kitokių sąlygų jeigu šios neprieštarauja įstatymui: „<...> *Lietuvos Respublikos*

Vyriausybės nutarimu patvirtinta darbo sutarties forma yra pavyzdinė, todėl ji nėra privaloma darbo sutarties šalims ir šios gali pačios nustatyti sutarties turinį“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos aukščiausiojo Teismo 2019 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje). 2022 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo 44 str. 1 d. pakeitimas, kurio pagrindu darbdavys darbuotojui iki darbo pradžios turi pateikti ne tik anksčiau aptartas sąlygas, bet ir raštu pateikti informaciją apie išbandymo trukmę, jeigu dėl tokios susitarta, nurodyti darbo sutarties pasibaigimo tvarką, nurodyti teisę į mokymo paslaugas, darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, apmokėjimo už darbą ir viršvalandžius tvarką, bei visas darbdavio teikiamas apsaugas per socialinio draudimo įmokas.

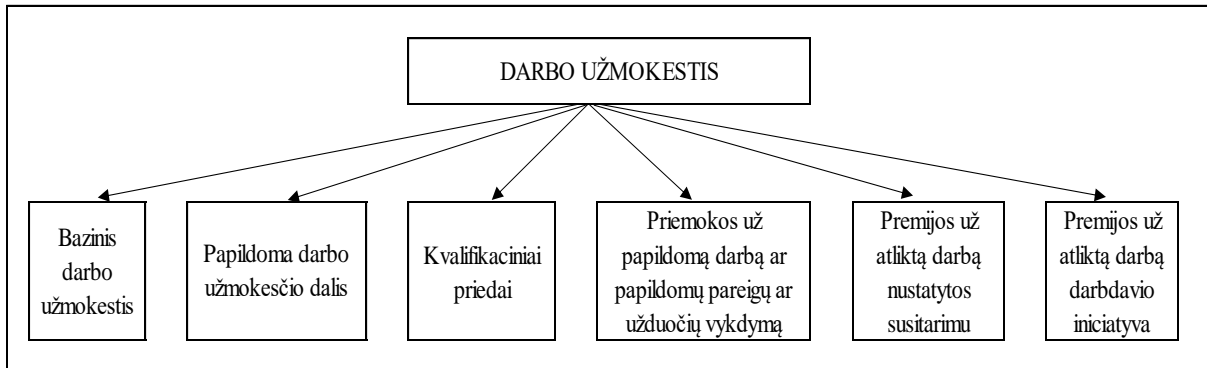
Rašto darbo autorė pažymi, jog nepaisant to, kad nei teisės aktai ar teismas neįpareigoja vadovautis pavyzdine darbo sutarties forma, praktikoje ja naudotis vertėtų, siekiant išvengti klaidų galinčių atsirasti dėl žinių trūkumo, aplaidumo ar atidumo stokos.

Sudarant komercines civilines sutartis, teisės aktai neapibrėžia sutarčių turinio. Sudarant tokias sutartis galima tartis labai plačia apimtimi (taip išreiškiamas sutarčių laisvės principas), o įstatymo leidėjas į sutarčių sąlygas taip stipriai kaip darbo sutarčių sudarymo atveju nesikiša, svarbiausia šalims laikytis sutarčių sudarymo principų (Dambrauskienė, 2002, p. 13).

Socialinės garantijos. Įdarbinus darbuotoją pagal darbo sutartį, jis automatiškai įgauna teisę į visas valstybės teikiamas socialines garantijas, kadangi visas privalomas įmokas už darbuotojas sumoka per darbdavį. Tuo tarpu asmenys pajamas gaunantys civilinių sutarčių pagrindu, automatiškai teisės į socialines garantijas neįgyja ir privalo savarankiškai susimokėti socialinio draudimo įmokas. Esminis skirtumas tarp įdarbinto pagal darbo sutartį ir pajamas gaunančio civilinės sutarties pagrindu yra tai, jog tokie asmenys negauna atostoginių ar išėtinės išmokos, nes jie patys yra save „įdarbinę“.

2.2. Darbo užmokesčio sandara ir apmokestinimas.

Norint turėti išsamų ir teisingą darbo pajamų apmokestinimo mechanizmą, pirmiausia reikia išsiaiškinti darbo pajamų struktūrinius elementus (žr. 2 pav).



2 pav. Darbo užmokesčio sudedamosios dalys

Samdomo darbuotojo darbo užmokestį sudaro šeši elementai: 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga, arba pareiginės algos pastovioji dalis); 2) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatoma darbo sutarties šalių susitarimu ar mokama pagal darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, 3) priedai už įgytą kvalifikaciją, 4) priedokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą, 5) premijos už atliktą darbą, nustatytos darbo sutarties šalių susitarimu ar mokamos pagal darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, 6) premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

Bazinis darbo užmokestis yra reguliari fiksuota kiekvieną mėnesį išmokama suma darbuotojui, nepriklausomai nuo to ar įmonė gavo tą mėnesį pelno ar ne. Dėl šios darbo užmokesčio dalies darbdavys ir darbuotojas susitaria darbo sutartyje, kurios dydis nustatomas remiantis objektyviais kriterijais. Tuo tarpu kintama darbo užmokesčio dalis kiekvienu atveju gali kisti arba tokios darbo užmokesčio dalies gali apskritai nebūti, kadangi kintama dalis yra skatinamojo o ne garantinio pobūdžio. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 str. nurodo, jog darbo pamokėjimo sistema (sistemas) yra nustatytos kolektyvinėje sutartyje, jeigu tokios nėra darbovietėse, kuriose dirba vidutiniškai dvidešimt ar daugiau darbuotojų, įstatymas įpareigoja darbdavį patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą (sistemas) ir padaryti jas prieinamas susipažinti visiems darbovietėje dirbantiems asmenims.

Nagrinėjant darbo užmokesčio apmokestinimo klausimus, bus svarbus vidutinis darbo užmokestis (toliau – VDU). Nustatant VDU dydį įtraukiami nuo 1 iki 5 darbo sutarties elementų. Premijos darbdavio skiriamos darbdavio iniciatyva nėra įtraukiamos skaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį.

Samdomo darbuotojo gaunamos pajamos apmokestinamos trimis pagrindiniais mokesčiais: gyventojų pajamų mokesčiu, valstybinio socialinio draudimo ir privalomo sveikatos draudimo įmokomis. Apmokestinimo sistemoje svarų vaidmenį atlieka neapmokestinamas pajamų dydis, nes nuo jo dydžio tiesiogiai priklauso gyventojų sumokamų mokesčių suma. Kuo neapmokestinamas pajamų dydis didesnis tuo mokestinė našta gyventojui tampa mažesnė.

3. GYVENTOJŲ PAJAMŲ MOKESTIS IR NEAPMOKESTINAMAS PAJAMŲ DYDIS

Išsivysčiusiose šalyse gyventojų pajamų mokestis yra vienas svarbiausių mokesčių sistemoje. Šio mokesčio pagalba surenkamos lėšos į šalies biudžetą ir užtikrinama visuomenės socialinė lygybė. Teoriniu aspektu mokesčiai atlieka dvi pagrindines funkcijas: fiskalinę ir ekonominę. Fiskalinės funkcijos pagalba nacionalinis šalies biudžetas aprūpinamas finansiniais ištekliais, reikalingais valstybėms, savivaldybėms funkcionuoti ir viešiesiems interesams tenkinti (Melnykaite, Ramanauskaite, 2013). Ekonominė funkcija – mokesčiai daro tiesioginę įtaką šalies ekonominei situacijai. Šalys darydamos mokestinės sistemos reformas reguliuodamos tarifų dydžius, taikomas lengvatas ar apmokestinimo bazes, gali skatinti spartesnę ekonomikos augimą arba priešingai jos lėtėjimą ar net smukimą (Buškevičiūtė, 2007 cituota Bendikienė, A. ir Janišauskienė, J., 2014, p. 6). Gyventojų pajamų mokesčio objektas yra pajamos, o šio rašto darbo atžvilgiu, darbo pajamos, gaunamos iš darbo sutartinių santykių.

3.1 Gyventojų pajamų mokesčio mokėtojai

Gyventojų pajamų mokestį privalo mokėti visi Lietuvos nuolatiniai gyventojai ir nenuolatiniai gyventojai, pajamų mokestį mokantys nuo pajamų, kurių šaltinis yra Lietuvoje. Ar asmuo kalendoriniais metais yra laikomas nuolatinis Lietuvos gyventojas vertinama pagal penkis kriterijus: 1) fizinis asmuo, kurio nuolatinė gyvenamoji vieta¹ mokestiniu laikotarpiu yra

¹ Nuolatinė gyvenamoji vieta – bet kokia vieta, kurioje fizinis asmuo turi galimybę gyventi ir kurią jis įkuria, išlaiko ir naudojasi (GPMĮ 2 str. 30 d.).

Lietuvoje arba 2) fizinis asmuo, kurio asmeninių, socialinių arba ekonominių interesų buvimo vieta mokestiniu laikotarpiu yra veikiau Lietuvoje nei užsienyje, arba 3) fizinis asmuo, kuris mokestiniu laikotarpiu Lietuvoje išbūva ištisai arba su pertraukomis 183 arba daugiau dienų. 183 dienų laikotarpio apskaičiavimo taisyklės nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija, arba 4) fizinis asmuo, kuris Lietuvoje išbūva ištisai arba su pertraukomis 280 arba daugiau dienų vienas paskui kitą einančiais mokestiniais laikotarpiais ir viename iš šių mokestinių laikotarpių išbuvo Lietuvoje ištisai arba su pertraukomis 90 arba daugiau dienų, jei šio straipsnio 3 dalyje nenustatyta kitaip. 90 ir 280 dienų laikotarpio apskaičiavimo taisyklės nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija, arba 5) fizinis asmuo, kuris yra Lietuvos Respublikos pilietis ir neatitinka 3 ir 4 punkto kriterijų, tačiau tokiam fiziniam asmeniui atlyginimas pagal darbo sutartį arba pagal jų esmę atitinkančias sutartis mokamas arba jo gyvenimo kitoje valstybėje išlaidos dengiamos iš Lietuvos valstybės arba savivaldybių biudžetų. Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentare (4 str.) išaiškinta, kad nustatant ar fizinis asmuo laikytinas nuolatinis Lietuvos gyventojas, įstatyme pateikti kriterijai turi būti nagrinėjami ne atsitiktine tvarka, o paeiliui.

Visi kiti gyventojai yra laikomi nenuolatiniais Lietuvos gyventojais. Kartais gali pasitaikyti situacijų, jog iš esmės asmuo atitinka visus formaliuosius kriterijus, tam kad būtų galima jį laikyti nuolatinis Lietuvos gyventojas, tačiau tokiu laikomas nebus, tas kuris yra užsienio valstybės pilietis, atvyksta į Lietuvą ir 1) dirba Lietuvos Respublikoje esančioje užsienio valstybės diplomatinėje atstovybėje, konsulinėje įstaigoje ar tarptautinės organizacijos atstovybėje ir yra tos užsienio valstybės diplomatas arba minėtos atstovybės ar įstaigos administracinio techninio bei aptarnaujančio personalo narys; 2) su darbo santykiais susijusias pajamas už darbą Lietuvoje gauna iš užsienio valstybės, jos politinio ar teritorinio administracinio padalinio arba vietos valdžios; 3) vienintelis jo atvykimo į Lietuvą tikslas – Lietuvoje yra registruota ir per nuolatinę bazę vykdoma individuali veikla. Panaši situacija susiklosto su asmenimis be pilietybės. Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentare nurodoma, kad asmuo be pilietybės atvykęs dirbti Lietuvoje esančioje užsienio valstybės diplomatinėje atstovybėje, konsulinėje įstaigoje ar tarptautinės organizacijos atstovybėje ir turi diplomato rangą ar yra tokios atstovybės ar įstaigos administracinio – techninio ar aptarnaujančio personalo narys – laikomas nenuolatinis Lietuvos gyventojas tik tuo atveju, jeigu tokio darbo laikotarpiu jis Lietuvoje neturi nuolatinės gyvenamosios vietos arba jeigu jo asmeninių, socialinių ar ekonominių interesų buvimo vieta yra veikiau užsienyje, negu Lietuvoje.

Jeigu asmuo gavo pajamų užsienio valstybėje, prievolė mokėti gyventojų pajamų mokestį ir deklaruoti pajamas priklauso nuo kelių aplinkybių: rezidavimo statuso; gautų pajamų rūšies (nagrinėjamos temos kontekste aktualios tik su darbo santykiais susijusios pajamos); valstybės, kurioje uždirbtos pajamos. Nuolatiniais Lietuvos gyventojams gali būti naikinamas dvigubas tokių pajamų apmokestinimas, tai reiškia, kad antrą kartą Lietuvoje mokesčio mokėti nereiks arba sumokėtas pajamų mokestis užsienio valstybėje yra užskaitomas ir Lietuvoje sumokama tik trūkstama dalis. Nenuolatiniai Lietuvos gyventojai, nuo užsienio valstybėse gautų pajamų prievolės mokėti gyventojų pajamų mokestį neturi.

3.2 Gyventojų pajamų mokesčiu neapmokestinamos pajamos

Prieš skaičiuojant gyventojų apmokestinamas pajamas, iš visų gautų pajamų atimamos neapmokestinamos pajamos, tokių pajamų sąrašas nurodytas Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 17 str. 1) neapmokestinamos yra pašalpos, kurias gyventojui mirus, asmuo, su kuriuo gyventojas buvo susijęs darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais, išmoka jo sutuoktiniui arba vaikams arba tėvams, taip pat pašalpos kurias išmoka asmuo, susijęs su gyventojų darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais, mirus šio gyventojų sutuoktiniui, vaikams, tėvams; 2) pašalpos, mokamos iš valstybės ir savivaldybių biudžetų, taip pat Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų mokamos nepensinės išmokos, tačiau ligos, motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros atostogos yra apmokestinamos; 3) darbuotojų naudai darbdavio mokamos pensijų įmokos į pensijų sąskaitą pensijų fonde, jeigu suma per mokestinį laikotarpį neviršija 25 proc. per mokestinį laikotarpį darbuotojui apskaičiuotų su darbo santykiais susijusių pajamų; 4) pensijos ir rentos; 5) paveldėjimo būdu gautos pajamos, kurios yra mokesčio objektas pagal Lietuvos Respublikos paveldimo turto mokestį reglamentuojančius tesišius aktus; dovanojimo būdu gautos pajamos iš sutuoktinių, vaikų (įvaikių), tėvų (įtėvių), brolių, seserų, vaikaičių ir senelių; taip pat iš kitų gyventojų dovanojimo būdu per mokestinį laikotarpį gautų pajamų suma (vertė), neviršijanti 2 500 eurų; 6) valstybės, savivaldybių stipendijos, mokyklų studentų ir moksleivių stipendijos, kurioms mokėti naudojamos Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių įstatymų nustatyta tvarka įsteigtų pelno nesiekiančių vienetų lėšos; 7) asmeniui per mokestinį laikotarpį iš darbdavio gautų dovanų ar prizų vertė, neviršijanti 200 eurų, taip pat gyventojų nauda gauta asmeniui, susijusiam su gyventojų darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais, sumokėjus visiškai ar iš dalies už geležinkelio ar kelių viešojo transporto ar geležinkelio bilietus, skirtus asmeniui atvykti į darbo vietą ir parvykti iš jos; 11) kitos įstatymo 17 straipsnyje nurodytos pajamos.

3.3 Gyventojų pajamų mokesčio objektas ir tarifai

Gyventojų pajamų mokesčio objektas visada yra asmens uždirbtos ar gautos pajamos. Darbo rašto kontekste aktualiausias yra iš darbo santykių atsirandančios pajamos ir jų apmokestinimo tarifai. Pagal gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 str. 34 d. pateikiamas su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusių pajamų apibrėžimas - pajamos, gautos iš šio straipsnio 31 dalyje nurodytos veiklos, taip pat individualios įmonės savininko iš individualios įmonės, ūkinės bendrijos tikrojo nario iš ūkinės bendrijos ar mažosios bendrijos nario iš mažosios bendrijos gauta suma, neviršijanti sumos, nuo kurios pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo nuostatas skaičiuojamos ir mokamos įmonės savininko, ūkinės bendrijos tikrojo nario ar mažosios bendrijos nario valstybinio socialinio draudimo įmokos.

Darbo santykiai arba jų esmę atitinkantys santykiai, tai tokie santykiai kurie apima ne tik darbo veiklą pagal darbo sutartį, bet ir tokios veiklos esmę atitinkančius kitokius teisinius santykius. Vertinant ar tam tikra veikla susijusi su darbo ar jų esmę atitinkančiais santykiais reikia vertinti ne formaliuosius aspektus t. y. ar sudaryta darbo sutartis ar ne, o faktiškai atliekamo darbo pobūdį. Atsižvelgti į atliekamos veiklos savarankiškumo laipsnį, pavaldumo egzistavimą ir t.t. (plačiau buvo aptarta 2.1 dalyje). Jeigu tokio asmens atliekamos funkcijos yra analogiškos toms, kurias vykdo kiti tos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojai, kurie susiję darbo santykiais su darbdaviu, tai gali būti laikoma, kad asmuo, nors formaliu aspektu nėra susijęs darbo santykiais (darbo sutartis su juo nėra sudaryta) vis dėlto jį saisto darbo santykių esmę atitinkantys santykiai.

Lietuvai atgavus nepriklausomybę gyventojų pajamų mokesčio surinkimą reguliavo 1990 m. spalio 5 d. priimtas ir 1991 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Fizinių asmenų pajamų mokesčio laikinasis įstatymas. Šio įstatymu šalyje buvo įvestas progresinis mokesčio tarifas. Po trijų metų 1994 m. gegužės 1 d. progresinį tarifą pakeitė proporcinis, kurio taikymas buvo tik pagrindinėje darbovietėje gaunamoms pajamoms. 2003 m. sausio 1 d. galiojusį Fizinių asmenų pajamų mokesčio laikinąjį įstatymą pakeitė dabartinis Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. Kartu su šio įstatymo įvedimu į Lietuvos mokesčių sistemą buvo padidintas neapmokestinamas pajamų dydis ir panaikintas progresinis tarifas pagrindinėje darbovietėje gaunamoms pajamoms. Nepaisant to, jog laikotarpiu nuo 2003 m. sausio 1 d. iki 2023 m. sausio 1 d. įstatymas buvo keistas netoli aštuoniasdešimt kartų, Lietuvos mokesčių sistemos nebūtų galima pavadinti progresine, nors apraiškų galima rasti.

Nagrinėjamos temos kontekste, aktualūs du gyventojų pajamų mokesčio tarifai: 20 proc. ir 32 proc. Darbuotojui gaunančiam su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusių metinių pajamų neviršijančių 60² vidutinio darbo užmokesčio, taikomo apdraustųjų asmenų socialinio draudimo įmokų bazei skaičiuoti, taikomas 20 proc. tarifas, jeigu darbuotojas gauna daugiau nei 60 vidutinių darbo užmokesčių metinių pajamų, taikomas 32 proc. tarifas. Įdomu ir painu yra tai jog, visais atvejais Lietuvos darbdavys išmokėdamas darbuotojui darbo užmokestį taiko 20 proc. gyventojų pajamų mokesčio tarifą. Nuo gautų metinių pajamų, kurioms turi būti taikomas gyventojų pajamų mokesčio 32 proc. tarifas perskaičiuoti gyventojų pajamų mokestį turi pats gyventojas, pateikdamas savo pajamų mokesčio deklaraciją. Įstatymo leidėjas leidžia susitarti darbdaviui ir darbuotojui, kad progresinį gyventojų pajamų mokesčio tarifą, t. y. 32 proc. taikys pats darbdavys, bet atsakomybė už teisingą perskaičiavimą vis tiek lieka pajamas gaunančiam gyventojui.

Neapmokestinamas pajamų dydis tiesiogiai įtakoja gyventojų pajamų mokesčio dydį. Neapmokestinamas pajamų dydis yra metinis ir mėnesinis. Kokio dydžio neapmokestinamas dydis bus taikomas priklauso nuo asmens gaunamų su darbo santykiais susijusių pajamų dydžio. Nuo 2023 m. sausio 1 d. įsigaliojo Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo pakeitimas, kurio 20 str. nurodo, kad neapmokestinamas pajamų dydis lygus 625 Eur. Maksimalus mėnesio nepamokestinamas pajamų dydis bus taikomas gyventojui, kurio su darbo santykiais susijusios pajamos ne didesnės negu minimali mėnesinė alga (840 Eur prieš mokesčius). Tokiam asmeniui gyventojų pajamų mokestis bus skaičiuojamas tik nuo 215 Eur sumos ($215 \times 20\% = 43$ Eur tokią sumą kiekvieną mėnesį darbuotojas gaunantis minimalią mėnesinę algą sumoka gyventojų pajamų mokesčio). Asmenys, kurių su darbo santykiais susijusios pajamos per mėnesį didesnės negu 840 Eur, tačiau neviršija 1926 Eur sumos prieš mokesčius, mėnesio neapmokestinamas pajamų dydis taikomas apskaičiuojant pagal formulę:

$$\text{Mėnesio neapmokestinamas pajamų dydis} = 625 - 0,42 \times (\text{gyventojų mėnesio su darbo santykiais susijusios pajamos} - 840 \text{ Eur})$$

Gyventojams, kurių su darbo santykiais susijusios pajamos per mėnesį yra didesnės nei 1 926 Eur suma prieš mokesčius, taikytinas mėnesio neapmokestinamas pajamų dydis apskaičiuotinas pagal formulę:

² 2023 m. 60 VDU - 101 094 eur.

$$\text{Mėnesio neapmokestinamas pajamų dydis} = 625 - 0,42 \times (\text{gyventojų mėnesio su darbo santykiais susijusios pajamos} - 642 \text{ Eur})$$

Asmenys kurių mėnesinės pajamos siekia 2965 eurus prieš mokesčius, neapmokestinamas pajamų dydis netaikomas ir gyventojų pajamų mokestis skaičiuojamas nuo visos uždirbamos sumos.

Metų pabaigoje, kuomet yra vertinamos gyventojų gautos metinės pajamos nuo gyventojų metinių pajamų apskaičiuojamas metinis neapmokestinamasis pajamų dydis. Metinis neapmokestinamasis pajamų dydis reikalingas kontroliuoti, jog asmeniui nebūtų pritaikytas per didelis neapmokestinamas pajamų dydis. Jeigu gyventojas gavo kitų nei su darbo santykiais susijusių pajamų, jo metinės pajamos bus didesnės nei su darbo santykiais susijusios pajamos, nuo kurių buvo skaičiuojamas neapmokestinamas pajamų dydis, todėl gyventojas teikdamas metinę pajamų deklaraciją, turės grąžinti gyventojų pajamų mokestį nuo per daug pritaikyto mėnesinio neapmokestinamo pajamų dydžio ar jo dalies.

Neapmokestinamas pajamų dydis yra taikomas visiems Lietuvos gyventojams (nenorint šios lengvatos – galima atsisakyti), tuo tarpu nenuolatiniam Lietuvos gyventojui jis gali būti taikomas tik pildant metinę pajamų deklaraciją. Autorės rekomendacija visiems asmenims dirbantiems pagal darbo sutartis, neteikti prašymo taikyti nepamokestinamą pajamų dydį ir šią rekomendaciją pagrįs skaitine išraiška. Taip pat apžvelgs kokią įtaką neapmokestinamas pajamų dydis turi darbuotojų gaunamam mėnesiniam darbo užmokesčiui.

. Situacija: asmuo uždirba 1000 Eur prieš mokesčius. Papildomai pensijai nekaupia. Darbdaviui prašymas dėl neapmokestinamo pajamų dydžio taikymo pateiktas. Darbuotojas į rankas kas mėnesį gautų:

- $1000 \times 19,5 \text{ proc.} = 195 \text{ Eur}$ (šią sumą darbdavys perveda Sodrai)

Skaičiuojant gyventojų pajamų mokestį taikoma neapmokestinamo pajamų dydžio formulė:

$$\text{NPD} = 625 - 0,42 \times (\text{DU} - 840).$$

- $\text{NPD} = 625 - 0,42 \times (1000 - 840) = 557,80 \text{ Eur}$
- $\text{GPM} (1000 - 557,80) \times 20 \text{ proc.} = 88,44 \text{ Eur}$

$$\text{Atlyginimas į rankas } 1000 - 195 - 88,44 = 716,56 \text{ Eur}$$

$$\text{Darbuotojo atlyginimas į rankas per metus } 716,56 \text{ Eur} \times 12 = 8598,72 \text{ Eur}$$

Jeigu tas pats darbuotojas nebūtų teikęs prašymo taikyti neapmokestinamą pajamų dydį, jo mėnesinė alga būtų mažesnė.

- $1000 \times 19,5 \text{ proc.} = 195 \text{ Eur}$ (šią sumą darbdavys perveda Sodrai)
- Neapmokestinamas pajamų dydis neskaičiuojamas ir netaikomas, nes nėra pateikto prašymo taikyti
- $\text{GPM } 1000 \times 20 \text{ proc.} = 200 \text{ Eur}$

Atlyginimas į rankas $1000 - 195 - 200 = 605 \text{ Eur}$

Į rankas per metus $605 \times 12 = 7260 \text{ Eur}$

Nors iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad netaikant neapmokestinamo pajamų dydžio asmuo uždirba mažiau, tačiau pasibaigus 2023 metams, pateikus Valstybinei mokesčių inspekcijai formą GPM311 iš Valstybinės mokesčių inspekcijos susigražins permokėtą gyventojų pajamų mokesťį. Valstybinė mokesčių inspekciją metinį neapmokestinamą pajamų dydį paskaičiuos pagal formulę nurodyta gyventojų pajamų mokesčio 20 str.

(Metinis neapmokestinamas pajamų dydis $= 7\,500 - 0,42 \times (\text{gyventojų metinės pajamos} - 12 \times 840)$), Taigi darbuotojo uždirbančio 1 000 Eur „ant popieriaus“:

metinis neapmokestinamas pajamų dydis $= 7\,500 - 0,42 \times (12 \times 1\,000 - 12 \times 840) = 6\,693,60 \text{ Eur}$

Tiek gyventojų pajamų mokesčio darbuotojas galėjo sumokėti:
 $(12\,000 - 6\,693,60) \times 20 \text{ proc.} = 1\,061,12 \text{ Eur}$, o tiek sumokėjo: $200 \times 12 = 2\,400 \text{ Eur}$

Valstybinė mokesčių inspekcija jam sugražins permoką: $2400 - 1061,28 = 1338,72 \text{ Eur}$

Todėl 7260 Eur (į rankas gauta pinigų suma per metus) + $1338,72$ (sugražinama permoka) = $8598,72 \text{ Eur}$

Akivaizdu, ar darbuotojas prašo taikyti neapmokestinamą pajamų dydį ar neprašo, gale metų jo gautų pajamų suma išsilygina, tačiau autorės nuomone darbuotojui prašyti netaikyti neapmokestinamą pajamų dydį palankiau, kadangi tai yra viena iš galimybių asmeniui be didelių pastangų sutaupyti ir papildyti šeimos biudžetą.

Gyventojų pajamų mokestis tiesiogiai priklausomas nuo nepamokestinamo pajamų dydžio, tačiau šis dydis nėra taikomas visiems. Nors neapmokestinamas pajamų dydis nėra nustatomas atskiru tarifu, bet didesnis neapmokestinamas pajamų dydis nulemia mažesnę gyventojų pajamų mokesčių. Pavyzdžiui gyventojas uždirbantis vieno tūkstančio eurų atlyginimą sumoka beveik keturis kartus mažiau negu uždirbantis trigubai daugiau (žr. 3 pav.).

Atlyginimo dydis ant popieriaus, Eur:	1000	1500	3000
Papildomas pensijos kaupimas:	Papildomai nekaupia		
Įmoka Sodrai, Eur:	195	292,5	585
Taikytinas NPD, Eur:	557,8	347,8	0
GPM 20 proc. Eur:	88,44	230,44	600
Atlyginimo dydis į rankas, Eur:	716,56	977,06	1815

3 pav. Darbo užmokesčio ir sumokamų mokesčių santykis

Iš pateiktų lentelėje duomenų aiškiai matosi, kad kuo asmuo uždirba daugiau, tuo didesnė mokestinė našta jam tenka. Toks pajamų apmokestinimo modelis nėra labai efektyvus nacionalinio biudžeto pildymo klausimu, kadangi skatina didesnes pajamas gaunančius asmenis vengti pajamų mokesčio (tikėtinas scenarijus, jog „ant popieriaus“ ir „į rankas“ gaunamos sumos skiriasi skirtumą išmokant vokelyje ir taip paslepiant dalį mokesčių), taip pat sukuriama de motyvacija asmenims siekti užsidirbti daugiau. Žiniasklaidoje, viešųjų pranešimų metu buvęs Lietuvos Banko vadovas Vitas Vasiliauskas ne kartą teikė siūlymus per mokesčių didinimą ir tikslinių lengvatų atsisakymą didinti valstybės biudžetą. Jo teigimu mokesčių sistemoje reikt peržiūrėti darbo pajamų apmokestinimą, neapmokestinamo pajamų dydžio pertvarkymą, pajamų mokesčio tarifo mažinimą, bei ieškot naujų pajamų šaltinių.³ Autorė su šiais pasiūlymais nesutinka ir skatina atsižvelgti į Šveicarijos mokesčių sistemą, kuri pirmiausia skatina daugiau uždirbti ir taupyti. Atkreiptinas dėmesys, kad Šveicarija kaip ir Lietuva neturi energetinių išteklių, kurie būtų vienas iš nacionalinių pajamų gavimo šaltinių, bet tai nesutrukdė jai tapti vienai iš turtingiausių pasaulio valstybių.

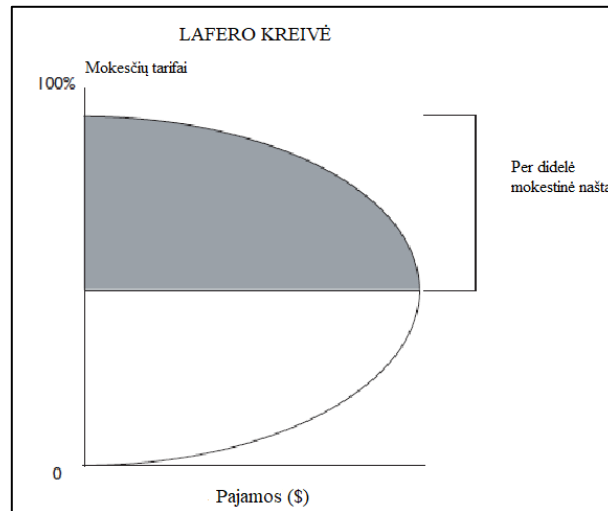
³ Pasiūlymai išsakyti 2020 m. kovo 3 d. Vilniuje Lietuvos Respublikos Prezidento G. Nausėdos inicijuotame ekspertų pasitarime dėl mokesčių sistemos tobulinimo, pranešimo metu „Lietuvos mokesčių sistemos pagrindinės problemos“.

Kiekviena valstybė turi savo mokesčių sistemą, kuri apima visus šalyje taikomus mokesčius, net jeigu jie nėra sąmoningai suderinti. Teorija skiria tradicinę ar istorinę mokesčių sistemą nuo racionaliosios ar teorinės mokesčių sistemos, atsižvelgiant į tai, ar sistemos raida laikui bėgant buvo atsitiktinė ar sąmoningai struktūrizuota. Šveicarijos mokestinė sistema yra istorinio pobūdžio. Tai atspindi jog Šveicarijoje mokesčiai mokami dviem šalies organams: kantonams ir Konfederacijai. Šveicarijoje kaip ir Lietuvoje yra apmokestinamos pajamos, tačiau mokesčių įplaukos daugiausia gaunamos iš pridėtinės vertės mokesčio, maitų, specialių vartojimo mokesčių. Darbo pajamų Šveicarijoje apmokestinimas priklauso nuo kantono kuriame gyvenama, bei šeimyninės padėties, nes skirtingai pajamos apmokestinamos jeigu esi nevedęs, vedęs/ištekėjusi ir augini vaiką ar esi vienas tėvas auginantis vaiką. Pajamų mokesčio tarifai yra progresiniai federalinių lygiu ir daugumoje kantonu. Federaliniu lygmeniu mokamo pajamų mokesčio maksimalus tarifo dydis 11,5 proc., jis taikomas didžiausias pajamas gaunantiems asmenims (nuo 772 771 Eur uždirbantiems vienišiams asmenims per metus). Skirtinguose kantonuose yra nustatyti skirtingi pajamų mokesčio tarifai, pavyzdžiui, didžiausiam Šveicarijos mieste ir kantone Ciūriche nesusituokęs asmuo per metus uždirbantis nuo 255 992 Eur sumoka 13 proc. pajamų mokesčio. Palyginus Šveicarijos gyventojų gaunamas pajamas ir procentinę dalį sumokamą nuo gaunamų pajamų akivaizdu, kad mokestinė našta gyventojui nėra didelė.

Paradoksalu, bet mokesčių didinimas nereiškia savaiminio šalies biudžeto didėjimo, kadangi mokesčių mokėtojas stengsis išvengti jam taikomos prievolės. Mokestinės sistemos pagalba žmonės turi būti skatinami verstis ekonomine veikla, didinti ekonominį aktyvumą ir reikšmingą gautą pajamų dalį išleisti ne mokesčių mokėjimui, o savo reikmėms tenkinti (Novišinskienė, Savickienė, 2008, p. 115).

Autorė mano, kad Lietuvos mokesčių sistemoje teigiami pokyčiai įvyktų padidinus minimalią algą iki 1 000 Eur o neapmokestinamą pajamų dydį prilyginus minimaliai algai. Mažas darbo užmokesčio apmokestinimas skatintų spartesnę algų kylimą, o tai tiesiogiai įtakotų surenkamus mokesčius į SODROS biudžetą. Nepaisant to, jog nacionalinis biudžetas netektų dalies pajamų, nes minimalią algą gaunantys asmenys nemokėtų gyventojų pajamų mokesčio, tačiau asmenų perkamoji galia ir vartojimas padidėtų, o valstybė negautų pajamų dalį dėl nemokamo gyventojų pajamų mokesčio susigražintų per pridėtinės vertės mokesčių, akcizų, turto mokesčių (Bendikienė, Janišauskienė, 2014, p. 7). Vienas iš pagrindinių ir dažniausių mokslininkų argumentų nepalaikančių mokesčio tarifo ir neapmokestinamo pajamų dydžio mažinimo yra nuostata, jog dėl tokio sprendimo sumažėtų nacionalinio biudžeto

pajamos, tačiau tokios vienareikšmiškos išvados nėra pagrįstos. Surenkamų pajamų į biudžetą ir mokesčių didinimo priklausomybę išnagrinėjo mokslininkas Arthur Betz Laffer, o jo padarytos išvados atvaizduojamos Lafero kreivėje (žr. 4 pav.).



4 pav. Lafero kreivė

Grafinės koncepcijos iliustracija Lafero kreivė vaizduoja nacionalinio biudžeto pajamų surinkimo efektyvumą priklausantį nuo mokesčio tarifų. Taikydama 0 proc. mokesčio tarifą, vyriausybė nerenka mokesčių, tačiau taikant 100 proc. mokesčio tarifą pajamos irgi nebus surenkamos, nes niekas nenorės dirbti už nulį atlyginimą. Tarp šių dviejų kraštutinių yra du mokesčio tarifai, kurie surinks tokią pat pajamų sumą: didelis mokesčio tarifas mažai mokesčių bazei ir mažas mokesčių tarifas didelei mokesčių bazei. Išvada: įstatymo leidėjas nustatęs didelius mokesčių tarifus nebūtinai gaus didesnes pajamas, nei nustatęs mažus mokesčių tarifus. Esant dideliems mokesčių tarifams asmenys stengiasi nuslėpti gautas pajamas ir išvengti mokesčių mokėjimo. Lafero kreivėje atsispindi: nuo nulio iki tam tikros ribos nustatyti mokesčių tarifai lemia biudžeto pajamų didėjimą. Gali atrodyti, jog peržengus tą ribą ir toliau didinant mokesčius bus surenkama dar daugiau pajamų, tačiau sulaukiama priešingo rezultato ir mokesčių pajamos mažėja (Dubauskas, 2013, p. 82). Vėlesni šio mokslininko tyrimai rodo, kad aukšti mokesčiai dar nereiškia stiprių valstybės pajamų. Santykinai didelius mokesčius taikančios šalys turi daugiau fiskalinių problemų, negu tos šalys, kurios taiko mažesnius mokesčius (Slavickienė *et al.*, 2007, p. 96).

Autorė siūlo Lietuvos mokesstinėje sistemoje pakeisti apmokestinimo objektą – vietoje pajamų, apmokestinti turtą (nekilnojamą turtą, paveldėjimą ir dovanojimus tarp artimų

giminaičių). Lietuvoje šiuo metu įvestas progresinio tipo nekilnojamo turto mokestis, kuris taikomas turtui bendrai mokestiniai daliai viršijančiai 150 000 Eur ribą, tačiau dovanojimai ir paveldėjimai tarp artimų giminaičių apmokestinami nėra. Neapmokestinamos, nepriklausomai nuo dovanų vertės ir formos dovanos gautos iš sutuoktinio, tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), senelių, brolių, seserų, vaikaičių, jeigu atsisakytumėm šios lengvatos, valstybės biudžetas pasipildytų papildomomis pajamomis. Kitas autorės siūlomas pajamų surinkimo šaltinis – paveldimo turto mokestis. Šiuo metu šiam mokesčiui taikomi du tarifai – 5 ir 10 proc. Mokestis skaičiuojamas nuo paveldimo turto 70 proc. viso turto vertės, vėl gi apmokestinimas netaikomas paveldint turtą iš sutuoktinio, vaikų (įvaikių), tėvų (įtėvių), globėjų (rūpintojų), globotinių (rūpintojų), senelių, vaikaičių, brolių, seserų ir turto kurio apmokestinamoji vertė, neviršija 3 000 eurų. Valstybinė mokesčių inspekcija 2023 m. sausio mėnesį pateikė duomenis, kurie skelbia, kad 2022 m. nacionalinis biudžetas iš paveldimo turto mokesčių surinko tik 3 114 eurų, tačiau apmokestinus visus paveldėtojus, ši suma būtų žymiai didesnė. Jeigu įstatymų leidėjas nuspręstu atsisakyti diferencijavimo ir visus paveldėtojus, bei dovanas priimančius asmenis apmokestintų vienodai, valstybės biudžetas pasipildytų papildomomis lėšomis.

Svarbus momentas yra ir gyventojų pajamų mokesčio lengvatos. Su dalimi šių lengvatų autorė sutinka, tačiau svarstyti yra gyvybės draudimo įmokoms ir įmokoms į pensijų fondus taikomos lengvatos. Šios lengvatos taikomos santykinai nedidelei grupei asmenų ir jos sukuria nelygybę ir tam tikrą neteisingumą tarp investavimo instrumentų. Kadangi investavimo instrumentai pasirenkami labiau dėl valstybės taikomos lengvatos, o ne dėl savo efektyvumo, konkurencingumo ar pridėtinės vertės, kurią vienas ar kitas instrumentas geba sukurti. Panaikinus šias lengvatas, šiek tiek sumažėtų ir mokestinė diskriminacija, bei vėlgi pasipildytų valstybės biudžetas. Tokios mokestinės sistemos pertvarkos leistų neapmokestinamą pajamų dydį prilyginti minimaliai algai, bei padengtų trūkumą suformuotą dėl nemokamo gyventojų pajamų mokesčio nuo minimalios algos.

4. ĮMOKOS Į SODROS IR PRIVALOMO SVEIKATOS DRAUDIMO FONDO BIUDŽETĄ

Kaip jau buvo minėta anksčiau gyventojas gaunantis pajamas iš darbo sutartinių santykių, ne tik sumoka gyventojų pajamų mokestį, bet ir įmokas į SODROS bei privalomo sveikatos draudimo fondo biudžetą. Šios įmokos skaidomos į privalomą sveikatos draudimą ir valstybinį

socialinį draudimą. Valstybinio socialinio draudimo mokestį privalo mokėti visi dirbantieji (tiek savarankiškai dirbantys, tiek pagal darbo sutartis). Valstybinio socialinio draudimo sistema Lietuvoje grindžiama solidarumo principu. Tai reiškia, kad asmuo mokėdamas įmokas į valstybinio socialinio draudimo fondą išlaiko visus Lietuvos Respublikos pensininkus, dėl ligos negalinčius dirbti asmenis, neįgaliuosius bei šeimas auginančias vaikus. Taip pat šio mokesčio mokėjimas užtikrina pačiam asmeniui galimybę gauti pagalbą ištikus socialiniai rizikai. Šio mokesčio pagalba palaikoma asmenų socialinė gerovė. Privalomo socialinio draudimo mokestis taip pat privalomas visiems dirbantiems asmenims. Jo pagalba finansuojamos ligoninės ir išlaikomi jų darbuotojai, suteikiamos nemokamos sveikatos paslaugos, kompensuojami vaistai ir gydymo priemonės. Tiek valstybinio socialinio draudimo tiek privalomo sveikatos draudimo įmokos mokamos kas mėnesį. Darbdavys mokėdamas darbo užmokestį pritaikydamas atitinkamus tarifus išskaičiuoja reikiamą sumą iš darbuotojo darbo užmokesčio ir perveda į atitinkamus fondus. Jeigu palygintume privalomo sveikatos draudimo ir valstybinio socialinio draudimo tarifų dydžius pamatytumėm, kad valstybinio socialinio draudimo fondo įmokos beveik dvigubai didesnės (privalomo sveikatos draudimo įmokos tarifas – 6,98 proc., valstybinio socialinio draudimo įmokos tarifas – 12,52 proc.). Toks kardinalus skirtumas suprantamas, kadangi didžioji dalis surinktų lėšų iš valstybinio socialinio draudimo fondo yra skiriamos senatvės pensijoms mokėti. Nedžiuginanti demografinė padėtis, kiekvienais metais mažėjantis gimstamumo rodiklis⁴, automatiškai senstanti visuomenė ir didesnis pensinio amžiaus žmonių skaičius lemia poreikį į valstybinio socialinio draudimo fondą surinkti vis daugiau finansinių išteklių. Kasmet mažėjantis gimstamumas ir vis dar aukšti emigraciniai rodikliai⁵ lemia darbingo amžiaus žmonių mažėjimą. Pensinio amžiaus ilginimas padeda surinkti didesnę įmokų dalį. Nereikia pamiršti, kad egzistuojanti „šešėlinė“ ekonomika bei algos „vokeliuose“ prisideda prie mokesčių didinimo tiek sąžiningoms įmonėms, tiek savarankiškai dirbantiems asmenims.

4.1 Privalomas sveikatos draudimas

Sveikata yra didžiausia vertybė tiek asmeninių, tiek visuomeniniu požiūriu. Tik sveikas žmogus gali dirbti, mokėti mokesčius ir pilnai dalyvauti šalies ekonominiame gyvenime.

⁴ Remiantis oficialios statistikos portalo duomenimis Lietuvoje 2020 m. gimė 25 144 asmenys, 2021 m. 23 330 asmenys, o 2022 m. remiantis išankstiniais duomenimis gimė tik 21 957 asmenys.

⁵ Remiantis oficialiosios statistikos portalo duomenimis iš Lietuvos 2020 m. emigravo 23 103 asmenys, 2021 m. 25 205 asmenys, 2022 m. remiantis išankstiniais duomenimis emigravo 23 021 asmenys. Emigravusių skaičius yra didesnis negu tais pačiais metais gimusių

Sveikata ir jos priežiūra suprantama, kaip viena pagrindinių žmogaus teisių. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra konstatavęs „<..> žmonių sveikatos apsauga yra konstituciškai svarbus tikslas, viešasis interesas, o rūpinimasis žmonių sveikata – tai valstybės funkcija“ (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. sausio 26 d. nutarimas).

Pagrindinis teisės aktas reglamentuojantis sveikatos apsaugą – Sveikatos draudimo įstatymas. Įstatymo leidėjas išskiria dvi sveikatos draudimo rūšis – privalomą ir papildomą (savanorišką). Papildomas (savanoriškas) sveikatos draudimas grindžiamas draudėjo ir draudiko sutartimis. Privalomas sveikatos draudimas yra valstybės nustatyta asmens sveikatos priežiūros ekonominių priemonių sistema, kuri Sveikatos draudimo įstatymo nustatytais pagrindais ir sąlygomis garantuoja privalomuoju sveikatos draudimu draudžiamiesiems asmenims, įvykus draudimui įvykiui, sveikatos priežiūros paslaugų teikimą ir šių paslaugų išlaidų apmokėjimą, taip pat vaistų ir medicinos pagalbos priemonių įsigijimo išlaidų bei medicinos priemonių, būtinų apdraustųjų sveikatos priežiūrai namuose užtikrinti.

Kiekvienas dirbantis pagal darbo sutartis (ar joms prilygintoms) ir dirbantis savarankiškai privalo kas mėnesį mokėti sveikatos draudimo įmokas kurių dydis – 6,98 proc. Savarankiškai dirbantys asmenys 6,98 proc. tarifą skaičiuoja nuo vyriausybės patvirtintos minimalios algos dydžio. Dirbančių pagal darbo sutartis (ar joms prilygintų) asmenų įmokos dydis tiesiogiai priklauso nuo gaunamo darbo užmokesčio dydžio. 1 000 Eur uždirbantis asmuo sumoka 69,80 Eur per mėnesį, o 1 500 Eur uždirbantis jau 104,70 Eur.

Nepaisant to, kad konstitucinė piliečių teisė yra gauti nemokamai ir laiku kokybišką gyvybiškai būtiną medicinos pagalbą valstybinėse gydymo įstaigose, o ši teisė įgyvendinama iš valstybės lėšų, tačiau nemokamos medicinos pagalbos nereikia suprasti, kaip neribotos ar besąlyginės teisės. Atkreiptinas dėmesys, jog iš valstybės biudžeto finansuojama tik būtinoji medicinos pagalba. Būtinoji medicinos pagalba laikytina: pirmoji medicinos pagalba ir asmens sveikatos priežiūros įstaigose (teikiančiose ambulatorines ir (ar) stacionarias paslaugas) teikiama medicininė pagalba (Bitinas *et al.*, 2020, p. 257). Reikia sutikti, kad sveikatos priežiūros paslaugų nemokamas teikimas negali užkrauti valstybei finansinių galimybių neatitinkančią naštą ir taip trikdyti kitų valstybės funkcijų atlikimą, todėl Lietuvos Respublikos Konstitucijos 53 str. įtvirtintos nuostatos: „Valstybė rūpinasi žmonių sveikata ir laiduoja medicinos pagalbą bei paslaugas žmogui susirgus. Įstatymas nustato piliečiams nemokamos medicinos pagalbos valstybinėse gydymo įstaigose teikimo tvarką.“ negalima traktuoti kaip

absoliučios ir viską apimančios medicinos pagalbos teikimo valstybinių gydymo įstaigų pareigos (Špokienė, I., 2013, p. 22).

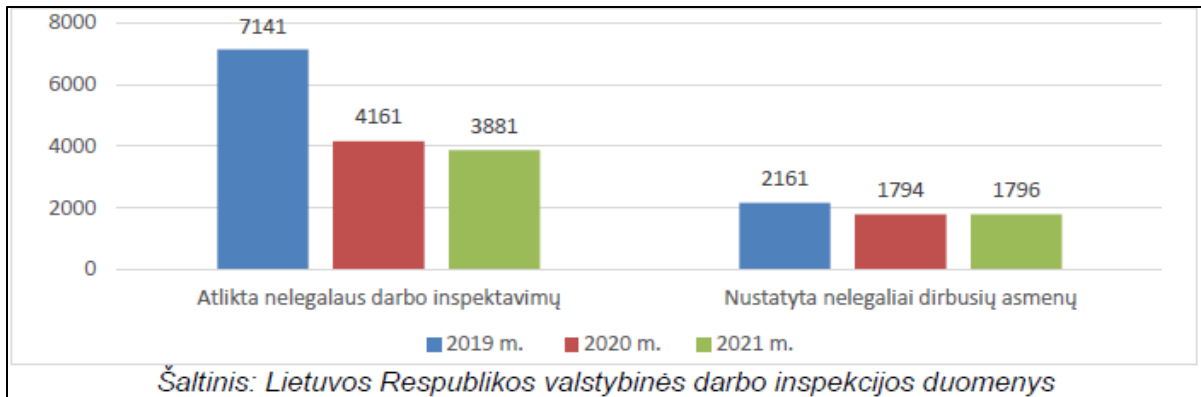
4.2 Valstybinis socialinis draudimas

Socialinio draudimo teisė įtvirtinta ne tik Konstitucijos 52 str.: „*Valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais*“, bet ir tarptautiniu lygmeniu: Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje priimtoje 1948 m. gruodžio 10 d., Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte priimtame 1966 m. gruodžio 16 d., bei kituose tarptautiniuose teisės aktuose. Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetas, kurio pagrindu garantuojamas socialinis draudimas, pildomas draudėjų ir apdraustųjų socialinio draudimo įmokomis, bei valstybės biudžeto skiriamais asignavimais bendrajai pensijos daliai finansuoti. Apdraustųjų asmenų, turinčių darbo santykius ar savo esme atitinkančius darbo santykius, socialinio draudimo įmokos skaičiuojamos nuo kiekvienam apdraustam asmeniui apskaičiuotos darbo užmokesčio sumos, ne mažesnės negu Vyriausybės patvirtintas minimalus valandinis atlyginimas ar minimali mėnesinė alga, ši nuostata parvirtinta Socialinio draudimo įstatymo 10 straipsnyje (Lietuvos Respublikos Socialinio draudimo įstatymas, 1991).

Valstybinio socialinio draudimo, kaip ir privalomo socialinio draudimo įmokų dydis tiesiogiai priklauso nuo gaunamo darbo užmokesčio dydžio prieš mokesčius. Valstybinio socialinio draudimo įmokos tarifas – 12,52 proc. Jį sudaro keturios socialinio draudimo rūšys: pensijų socialinis draudimas – 8,72 proc.; ligos socialinis draudimas – 1,99 proc.; motinystės socialinis draudimas – 1,81 proc. ir sveikatos socialinis draudimas – 6,98 proc. Apdraustasis, kuris uždirba 1000 Eur prieš mokesčius sumoka 125,20 Eur dydžio valstybinio socialinio draudimo įmoką.

Kai apdraustajam apskaičiuotas darbo užmokestis mažesnis negu Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, draudėjas apdraustojo ir draudėjo valstybinio socialinio draudimo įmokas už tarnautojus ar darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis, apskaičiuoja nuo apskaičiuoto darbo užmokesčio ir papildomai iš savo lėšų sumoka apdraustojo ir draudėjo valstybinio socialinio draudimo įmokas nuo sumos, kurią sudaro skirtumas tarp ne mažesnės kaip Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos ir apdraustojo apskaičiuoto darbo užmokesčio. Autorė išvelgia praktinę šios nuostatos problemą. Alga „vokeliuose“

nepraranda populiarumo (žr. 5 pav.), o nuostata, kad valstybinio socialinio draudimo įmokos mokamos nuo minimalios algos, net ir tada, jeigu darbuotojas dirba tik puse etato, skatina



darbdavį dėl didelės finansinės naštos, pasirinkti darbuotoją įdarbinti nelegaliai, o tokiu būdu valstybės biudžetas netenka dalies potencialių pajamų.

5 pav. 2019 – 2020 m. atliktų nelegalaus darbo inspektavimų ir nustatytų nelegaliai dirbusių asmenų statistika⁶

Nors iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, jog nelegaliai dirbusių asmenų skaičiaus rodiklis išlieka panašus, tačiau atlikti nelegalaus darbo inspektavimai 2019 m. ir 2020 m. skiriasi beveik du kartus. Galima daryti prielaidą, jeigu 2020 m. inspektavimų skaičius siektų tokį patį koks buvo 2019- tais metais⁷, nelegaliai dirbusių asmenų būtų nustatyta dar daugiau. Akivaizdu, kad statistika rodo tik oficialiai nustatytų nelegalių darbuotojų skaičių, tačiau realūs skaičiai gali būti kur kas didesni.

Valstybinio socialinio draudimo įstatyme nurodyta, jog socialinis draudimas – socialinės apsaugos sistemos dalis, kurios priemonėmis visiškai ar iš dalies kompensuojamos apdraustiesiems asmenims ir įstatymų nustatytais atvejais jų šeimų nariams dėl draudžiamųjų įvykių prarastos darbo pajamos arba įstatymų nustatytais atvejais šioje dalyje nurodytiems asmenims išmokamos įstatymų nustatyto dydžio išmokos (Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo įstatymas, 1991). Šio įstatymo 3 straipsnyje numatyta, kad Lietuvoje yra šešios socialinio draudimo rūšys: 1) pensijų socialinis draudimas; 2) ligos socialinis draudimas; 3) motinystės socialinis draudimas; 4) nedarbo socialinis draudimas; 5) nelaimingų atsitikimų

⁶ Autorė rašto darbe naudojo Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos padaryta darbo rinkos šešėlio mažinimo ir kontrolės analize. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/PdfUploads/Seselio_mazinimas_2021.pdf [Žiūrėta 2023 m. kovo 28 d.]

⁷ Dėl prasidėjusios Covid-19 pandemijos buvo ribojami asmenų kontaktai, dėl šios priežasties atliktų inspektavimų kiekis mažesnis.

darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas; 6) privalomasis sveikatos draudimas. Autorė nusprendė nenagrinėti visų rūšių atskirai, o daugiausia dėmesio skirti pensijų socialinio draudimo reglamentavimui ir papildomo pensijų kaupimo fondų analizei.

4.3 Socialinio draudimo senatvės pensijos

Didžiausia Valstybinio socialinio draudimo fondo dalis atitenka senatvės socialinio draudimo pensijoms mokėti. 2018 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Socialinio draudimo pensijų įstatyme senatvės pensija apibrėžiama kaip pensija, kuri skiriama asmeniui, sukakusiam šio įstatymo nustatytą senatvės pensijos amžių ir turinčiam šio įstatymo nustatytą pensijų draudimo minimalųjį stažą, reikalingą senatvės pensijai gauti (Lietuvos Respublikos Socialinio draudimo pensijų įstatymas, 1994). Senatvės pensiją sudaro dvi dalys: bendroji ir individualioji dalis. Bendroji dalis koreliuoja su asmens įgyto pensijų socialinio draudimo stažu (minimalus stažas senatvės pensijai gauti yra 15 metų⁸, asmenys neįgiję 15 metų stažo neturi teisės gauti senatvės pensijos. Būtinasis stažas 30 metų) ir bazinės pensijos dydžio tais metais, kuriais asmuo išeina į pensiją. Individualioji dalis⁹ priklauso nuo įgytų pensijos apskaitos vienetų taškų sumos ir apskaitos vieneto (taško) vertės tais metais, kuriais asmuo išeina į pensiją. Taškų vertė¹⁰ kiekvienais metais yra indeksuojama, pagal patvirtintą koeficientą, kuris priklauso nuo darbo užmokesčio dydžio (Socialinio draudimo pensijų įstatymas, 8 str.). Tokią pačią indeksavimo sistemą taiko Danija, Liuksemburgas, Vokietija ir Nyderlandai (Pension adequacy report, 2021). Remiantis SODROS duomenimis vidutinė socialinio draudimo senatvės pensija turint būtinąjį socialinio draudimo stažą, 2023 m. vasario mėnesį siekė tik 572, 33 Eur, o vidutinis šalies darbo užmokestis, taikomas apdraustųjų asmenų 2023 m. siekė 1684,90 Eur. Akivaizdu, kad dabartinė vidutinė pensija sudaro trečdalį šalies vidutinio darbo užmokesčio, o pensija neretai pagrindinis ar netgi vienintelis pajamų šaltinis į užtarnautą poilsį išėjusiems asmenims. Dėl šios priežasties, Lietuvos valstybė skatina ir palaiko asmenis, kurie papildomai rūpinasi savo ateitimi ir kaupia pensijai savarankiškai.

4.3.1 II pakopos pensijų kaupimo sistema

⁸ Stažas turi būti suprantamas, ne kaip išdirbtas laikotarpis, bet nustatyta laiką mokamos socialinio draudimo įmokos. Norint įgyti minimalų ar būtinąjį stažą senatvės pensijai gauti, atitinkamą metų skaičių privačiai turi būti mokamos socialinio draudimo įmokos. Tai ypatingai aktualu tiems asmenims, kurie sutinka su darbdavio siūlymu dirbti nelegaliai ar gauti dalį darbo užmokesčio vokelyje.

⁹ 2018 m. individualioji dalis buvo atskirta nuo bendrosios, vykdant mokesčių reformą, bendrosios dalies finansavimas buvo perkeltas į valstybės biudžetą.

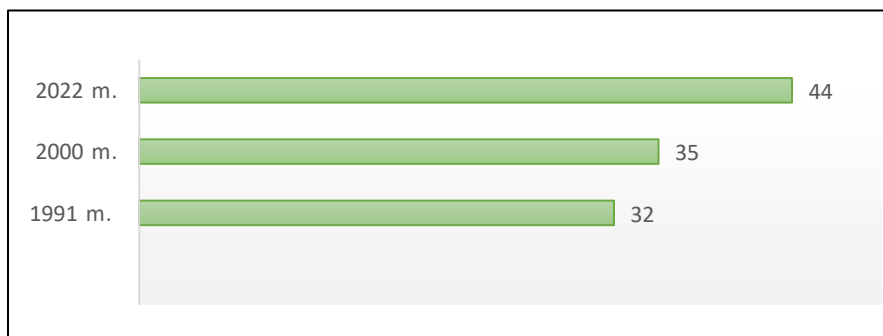
¹⁰ 2023 m. pensijų apskaitos vieneto vertės dydis– 5,70 Eur. (Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo..., 2022).

2019 m. sausio 1 d. įsigaliojo pakeista II pakopos pensijų kaupimo sistema. Šios reformos įgyvendinimas ypatingai aktualus visiems Lietuvoje dirbantiems asmenims, kadangi tai gali turėti tiesioginės įtakos asmeninės gerovės užtikrinimui ilgalaikėje perspektyvoje. Kaip teigiama oficialiame SODROS internetiniame puslapyje, dėl dalyvavimo papildomame pensijų kaupime asmuo gali nuspręsti savarankiškai sutikdamas arba atsisakydamas dalyvavimo, tačiau realybė šiek tiek kitokia. Dabartinę Lietuvoje egzistuojančią II pakopos pensijų kaupimo sistemą galima vadinti „prievartine“. Ne veltui panaudota sąvoka „prievarta“, kadangi visi pilnamečiai asmenys iki 40 – ties metų yra automatiškai įtraukiami į antros pakopos pensijų kaupimo sistemą atsitiktine tvarka parinktoje pensijų kaupimo bendrovėje (Lietuvos Respublikos pensijų kaupimo įstatymas, 2003). Iš vienos pusės gali pasirodyti, jog prievartos kaupiti nėra ir asmenys gali atsisakyti kaupimo, bent jau taip skelbiama oficialiame Sodros tinklalapyje¹¹ tačiau realybė su kuria susiduriama yra kitokia. Neterminuoto sustabdymo nėra.

Asmenys susidūrę su nemaloniais finansiniais iššūkiais ar esant kitoms priežastims gali stabdyti įmokų mokėjimą, ne trumpesniam kaip 1 mėn. tačiau ne ilgesniam negu 12 mėn. laikotarpiui per visą kaupimo laikotarpį. Ši sistema yra ydinga, kadangi vienintelis pasitraukimo būdas yra pasinaudoti pensijų kaupimo įstatymo 6 str. 6 dalimi: *Asmenys, dėl svarbių priežasčių negalėję per šio straipsnio 2 dalies 1 punkte nustatytą terminą atsisakyti dalyvauti pensijų kaupime, turi teisę atsisakyti dalyvauti pensijų kaupime ir šiam terminui pasibaigus, jeigu pateikiami svarbias priežastis įrodantys dokumentai. VSDF administravimo įstaigos įgaliotas tarnautojas, įvertinęs pateiktus dokumentus, nustato, ar priežastys yra svarbios. Vėlgi įstatymas neapibrėžia, kas yra svarbios priežastys, suprantama, kad visų įvardinti būtų neįmanoma, tačiau palikta teisė spręsti šį klausimą atsakingam darbuotojui įveda dar daugiau sumaišties, kadangi priežasties svarbumo kriterijus įstatyme įvardintas nėra. Tačiau, jeigu asmenys mano, kad jų teisės yra pažeistos, gali kreiptis į teismą ir bandyti ginčyti SODROS darbuotojų priimtus sprendimus dėl dalyvavimo pensijų kaupime. Šiais metais šia teise pasinaudojo tik vienas asmuo, nurodydamas, kad praleido terminą atsisakyti dalyvauti pensijų kaupime, dėl staigos artimojo mirties, suprastėjusios fizinės ir psichinės sveikatos būklės, vartojamų psichotropinių vaistų tiek prieš įtraukimą tiek po įtraukimo į papildomą*

¹¹ Įtraukimas į kaupimo sistemą buvo pasitelktas kaip viena veiksmingiausių priemonių norint paskatinti žmones kaupiti, jeigu jie iki šiol dar nekaupė. Tačiau tai jokiū būdu **nėra prievartinis mechanizmas**, nes bet kuris dirbantysis turi teisę atsisakyti kaupiti, jeigu to nenori ar turi kitų prioritetų. Prieiga per internetą: https://www.sodra.lt/lt/situacijos/pensiju_kaupimas/nedalvavaju-noriu-dalyvauti [žiūrėta 2023 m. kovo 23 d.].

kaupimą. Kadangi psichinė būklė nebuvo gera, galimybės aktyviai domėtis kaupimu, priimti sprendimus ir laiku atlikti veiksmus buvo ribotos (Vilniaus apygardos administracinio teismo 2023 m. vasario 6 d. sprendimas). 2020 metais, kitas asmuo kreipėsi į teismą tuo pačiu pagrindu, t. y. panaikinti SODROS darbuotojo priimtą sprendimą, savo prašymą grįsdamas, kad nemoka valstybinės lietuvių kalbos ir Lietuvoje gyvena laikino leidimo gyventi Lietuvoje pagrindu (Vilniaus apygardos administracinio teismo 2020 m. birželio 4 d. sprendimas). Tais pačiais metais, dar kitas asmuo kreipėsi į teismą motyvuodamas, kad dėl savo jauno amžiaus ir gyvenimiškos ir profesinės patirties stygiaus, neteisingai interpretavo pateiktą informaciją ir nesuprato, kad reikia atlikti papildomus veiksmus nenorint būti įtrauktam į papildomą kaupimą (Vilniaus apygardos administracinio teismo 2020 m. balandžio 28 d. sprendimas). Nei vienas iš besikreipiančių skundų nebuvo patenkintas. Teismas sprendimą motyvavo Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimu, kuriame išaiškinta, kas yra laikoma svarbiomis priežastimis: *„Dalyvauti pensijų kaupime atsisakė 71 321 asmuo. Be to, nuo 2019 m. liepos 2 d. iki 2019 m. rugsėjo 1 d. į VSDF valdybą kreipėsi 567 asmenys, pavėlavę atsisakyti dalyvauti pensijų kaupime, iš jų 156 asmenims leista atsisakyti dalyvauti pensijų kaupime, įvertinus pateiktus dokumentus, įrodančius svarbias priežastis (ilgalaikė liga, buvo išvykę iš Lietuvos), dėl ko jie negalėjo per nustatytą terminą (iki 2019 m. liepos 1 d.) atsisakyti dalyvauti pensijų kaupime, arba esant pakankamai požymių, kad jie nebuvo informuoti apie įtraukimą į pensijų kaupimą (neperskaitė per EGAS išsiųsto pranešimo arba „Lietuvos paštas“ pateiktą informaciją, kad registruotas pranešimas buvo neįteiktas).“* Taigi, akivaizdu, kad svarbios priežastys, kurias nurodant galima būtų tikėtis, kad Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba priims sprendimą nutraukti kaupimą II pensijų pakopoje trys: 1) ilgalaikė liga; 2) išvykimas iš Lietuvos; 3) neinformavimas apie įtraukimą į pensijų kaupimą.



6 pav. Medianinis gyventojų amžius metų pradžioje

Autorė neabejoja, kad ruošti senatvei reikia, kadangi ateities demografinės prognozės nedžiugina. Jungtinių Tautų organizacija prognozuoja, kad 2050 m. Lietuvoje gyvens apie 2 mln. gyventojų¹². Kitas ypatingai svarbus rodiklis - medianinis gyventojų amžius. Remiantis Oficialios statistikos portalo duomenimis sudarytoje lentelėje (žr. 6 pav. Medianinis gyventojų amžius metų pradžioje) akivaizdu, kad mūsų visuomenė sensta. Nuo 1991 m. iki 2022 m. medianinis Lietuvos gyventojų amžius padidėjo 12 metų. Gyventojų skaičiui mažėjant ir visuomenei senstant automatiškai bus mažiau dirbančių asmenų, kurie galės išlaikyti jau pensinio amžiaus sulaukusius visuomenės narius. Tačiau II pakopos „priverstinė“ papildomos pensijos kaupimo sistema yra ydinga ir įstatymų leidėjas turėtų leisti asmenims išeiti iš II pensijų pakopos, bei atgauti investuotas lėšas dar iki sulaukiant pensinio amžiaus, taip kaip tai padarė Estija ir Lenkija. Nuo 2021 m. Estijos vyriausybė leido gyventojams išeiti iš II pakopos pensijų fondų ir atgauti sumokėtas įmokas, tačiau tokį elgesio modelį pasirinkę asmenys turės susimokėti 10 proc. gyventojų pajamų mokesčių, nuo sukauptos įmokų sumos.

Asmenys įtraukti ar savanoriškai pasirinkę papildomai kaupti II pakopos pensijų fonduose nuo 2023 m. sumoka 3 proc. dydžio įmoką nuo savo darbo užmokesčio prieš mokesčius. Valstybė tuo tarpu remia ir palaiko šiuos asmenis ir papildomai iš valstybės biudžeto perveda 1,5 proc. nuo užpėnai siekusio šalies vidutinio darbo užmokesčio (Lietuvos statistikos departamentas skelbia, kad už praėjusių metų šalies ūkio darbuotojų vidutinis mėnesio darbo užmokesčio prieš mokesčius vidurkis – 1590,30 Eur). Vadinasi dabar valstybė papildomai kas metus prisideda 286,2 Eur suma, o asmuo iš savo darbo užmokesčio sukaupia 360 Eur per metus, sudėjęs asmens įmoką ir valstybės paskatą per metus asmuo sukaupia 646,2 Eur. Šią sumą pensijų fonai investuoja ir ji jeigu pensijų kaupimo fondas dirba sėkmingai didėja. Jeigu asmuo sąmoningai apsirinko kaupti II-oje pensijų pakopoje, jis turi galimybę įvertinti ir nuspręsti, kuriame iš šešių galimų pasirinkti fondų kaupti, tačiau tie asmenys, kurie nenorėjo papildomai kaupti, bet nespėjo atšaukti, šių pinigų valdys atsitiktine tvarka parinkta pensijų kaupimo bendrovė. Norint sužinoti pensijų fondo rezultatyvumą reiktų įvertinti kelis faktorius: dydį (čia reiktų atkreipti dėmesį į narių skaičių, surinktas įmokas ir grynąjį turtą), investicijų struktūrą, veiklos išlaidas ir investicijų grąžą (Olgic Draženović et. al, 2019, p. 83). SODROS duomenimis 2022 m. prisijunti prie II pakopos pensijų kaupimo fondų nusprendė 28,8 tūkst. žmonių. Kokia procentinė dalis nuo šio skaičiaus nespėjo atsisakyti nėra skelbiama, tačiau

¹² Informacija pateikiama remiantis Jungtinių Tautų skelbiamomis prognozėmis oficialioje internetinėje svetainėje. Prieiga per internetą <https://population.un.org/wpp/Graphs/DemographicProfiles/Line/440> [žiūrėta 2023 m. kovo 28 d.].

galima daryti prielaidą, kad ne visi iš 28,8 tūkst. sąmoningai įvertino ir pasirinko būtent tą fondą, kuris jų manymu yra efektyviausias. Be abejo, valstybė sudaro galimybę žmonėms pasikeisti tiek patį fondą, tiek kaupimo bendrovę, tačiau tai vėlgi daroma papildomai susimokant fondo keitimo mokestį. Šią situaciją yra suregulavęs įstatymo leidėjas ir apibrėžęs įstatymu, jog dalyvio perėjimo į kitos pensijų kaupimo bendrovės valdomą pensijų fondą išlaidas sudaro tik pensijų kaupimo bendrovės patiriamos pensijų sąskaitos uždarymo ir lėšų pervedimo išlaidos. Šis mokestis negali būti didesnis nei 0,05 proc. dalyvio vardu pervedamų piniginių lėšų (Pensijų kaupimo įstatymo Nr. IX-1691 pakeitimo įstatymas, 2018).

Lietuvoje šiuo metu yra šešios pensijų kaupimo bendrovės. Trys iš jų – valdomos komercinių bankų, viena priklauso privačiai gyvybės draudimo bendrovei, viena bendrovė yra pensijų fondų valdymo įmonė, o likusi priklauso privataus kapitalo investicijų bendrovei. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išplatintame 2023 m. sausio 5 d. pranešime¹³ skelbiama, kad antros pakopos pensijų kaupime šiuo metu dalyvauja apie 1,4 mln. žmonių. Kiekviena bendrovė taiko turto valdymo mokestį, kuris vidutiniškai sudaro 0,5 proc. pensijų sąskaitoje esančių lėšų vidutinės metinės vertės. Tai reiškia, kad nepaisant to ar asmens pasirinktas ar valstybės jam parinktas fondas dirba pelningai ar ne pelningai, šis mokestis vis tiek bus išskaičiuojamas. Autorė mano, kad nesąžininga iš visų mokesčių mokėtojų surinktų lėšų finansuoti tik vieną interesų grupę – tuos kurie pasirinko papildomą savanorišką kaupimą. Vietoj to, kad valstybė didintų privačių kaupimo bendrovių pelną, galėtų numatyti biudžeto dalį skirti valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijoms, tokiu būdu pensija padidėtų ne tiksliniai auditorijai, o visiems mokesčių mokėtojams.

4.3.2 Pensijų anuitetai

II pakopos pensijų fonduose kaupiama pensija gali būti išmokama tik sulaukus senatvės pensijos amžiaus, jis taikomas toks pats kaip ir socialinio draudimo senatvės pensijai arba, kai asmeniui paskiriama išankstinė socialinio draudimo senatvės pensija. Kaip bus išmokami asmeniui sukaupti pinigai II pensijų pakopoje tiesiogiai priklauso nuo sukauptos sumos. Pensijų išmokos rūšis yra trys: vienkartinė pensijų išmoka, periodinė pensijų išmoka arba pensijų anuitetas.

¹³ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Ketvirtis milijardo eurų – tiek šiomet valstybė prisidės prie kaupimo II pakopos pensijų fonduose*. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/ketvirtis-milijardo-euru-tiek-siomet-valstybe-prisides-prie-kaupimo-ii-pakopos-pensiju-fonduose> [žiūrėta 2023 m. kovo 28d.].

Vienkartinė pensijų išmoka išmokama tiems asmenims, kurie yra sukaukę mažiau arba lygiai 5 403 Eur. Išmokų mokėtojas – pensijų kaupimo bendrovė. Asmenims, kurie sukaukę nuo 5 403, bet ne daugiau negu 10 807 Eur priklauso periodinės išmokos iš pensijų fondo. Šios išmokos mokamos periodiškai ne rečiau kaip kartą į metų ketvirtį (gali būti mokama ir kas mėnesi ar du) iki to momento, kol išmokos gavėjui sukaks 85 metai. Tiek vienkartinės, tiek periodinės išmokos yra paveldimos civilinio kodekso nustatyta tvarka. Tie asmenys, kurie sukaukę daugiau negu 10 807 Eur privalo įsigyti pensijų anuitetą, tačiau tik sumai sukauptai iki 64 841 Eur. Šią sumą viršijanti dalis gali būti išmokama vienkartine išmoka arba už ją irgi galimas anuiteto pirkimas, tačiau to daryti valstybė neįpareigoja ir leidžia žmogui nuspręsti savarankiškai. Suma kurią sumoka asmuo pirksdamas anuitetą priklauso nuo, to kokia suma yra sukaupta pensijų kaupimo fonde. Pensijų kaupimo įstatymo 35¹² straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad „pensijų anuitetų mokėjimo veiklos valdymas ir administravimas finansuojami iš pensijų anuitetų mokėjimo veiklos valdymui ir administravimui finansuoti skirto atskaitymo – ne daugiau kaip 3 procentai vienkartinių įmokų, kurias į pensijų anuitetų mokėtojo valdomą Pensijų anuitetų fondą perveda pensijų kaupimo bendrovės“.

Anuiteto pagrindu yra užtikrinamos išmokos visą asmens likusį gyvenimą, net tada, jeigu jų sukaupti pinigai baigsis. Jeigu anuiteto išmokos gavėjas mirs anksčiau laiko, priklausomai nuo pasirinkto anuiteto, nesumokėta pinigų dalis gali būti paveldima.

Lietuvos gyventojai gali pasirinkti iš trijų anuitetų rūšių:

- standartinio anuiteto,
- standartinio su garantuojamu mokėjimo laikotarpiu ir
- atidėto anuiteto.

Pagrindiniai skirtumai standartinio su garantuojamu mokėjimo laikotarpiu ir standartinio anuiteto, yra tai jog standartinis anuitetas yra nepaveldimas, tačiau išmokos lyginant su standartinio su garantuojamu mokėjimo laikotarpiu yra didesnės. Standartinis su garantuojamu mokėjimo laikotarpiu anuitetas aktualus tiems, kas rūpinasi savo paveldėtojais ir yra pasiruošę gauti mažesnes išmokas. Visi anuitetai yra mokami visą pensijos gavėjo gyvenimo laikotarpį, tačiau standartinis su garantuojamu mokėjimo laikotarpiu anuitetas užtikrina, kad jeigu pensijos gavėjas nesulauks aštuoniasdešimties metų, jo paveldėtojams bus sumokėta vienkartinė išmoka už pensijos gavėjui neišmokėtas garantuotas pensijų anuiteto išmokas,

jeigu pensijos gavėjas gyvens ilgiau negu aštuoniasdešimt metų, jam pensijos anuitetas bus mokamas visa likusį gyvenimą.

Pensijų anuiteto įsigijimas yra labai atsakingas momentas, kadangi atsisakymo galimybės yra ribotos. Asmuo per 10 darbo dienų gali pakeisi savo sprendimą, t. y. vienašališkai atsisakyti paskirto pensijų anuiteto, jeigu to nepadaro, vėliau galimybės atsisakyti įstatymai nenumato. „2022 metais tokia teise pasinaudojo 15 anuitantų. Paskirtų pensijų anuitetų atsisakymai buvo labiau procedūriniai, nes dauguma anuitantų, atsisakiusių paskirtų pensijų anuitetų, vėliau pateikė prašymus skirti tos pačios ar kitos rūšies pensijų anuitetus“ (Įsakymas dėl pensijų anuitetų fondo...2023).

IŠVADOS

1. Siekiant nustatyti darbo pajamų apmokestinimo mechanizmą ypatingai svarbu išsiaiškinti, šių pajamų atsiradimo teisinį pagrindą, kuris ne visada atitinka realybėje susiklosčiusius santykius. Dėl šios priežasties atibojant darbo sutartinius ir civilinius santykius svarbu išsiaiškinti septynis kriterijus padedančius šiuos santykius atriboti vienas nuo kito. 1) Sutarties šalys; 2) sutarties sudarymo tikslas; 3) pavaldumo egzistavimas; 4) užmokesčio tęstinumas; 5) šalių laisvės principas; 6) sudaromos sutarties forma; 7) socialinės garantijos.
2. Iš darbo santykių kylančių pajamų apmokestinimas gyventojų pajamų mokesčiu nagrinėjamas dviem aspektais. Tarifų dydžiu ir neapmokestinamų pajamų dydžio taikymu. Tiek tarifo dydis tiek neapmokestinamo pajamų dydžio taikymas tiesiogiai priklauso nuo asmens gaunamo darbo užmokesčio prieš mokesčius. Tiems asmenims, kurie gauna didesnę negu 1926 Eur atlyginimą neatskaičius mokesčių neapmokestinamas pajamų dydis nėra taikomas. Galimų taikyti tarifų dydžiai yra du: 20 proc. ir 32 proc. Kuris tarifas bus pritaikytas tiesiogiai priklausys nuo darbuotojo gaunamo vidutinio darbo užmokesčio, taikomo apdraustųjų asmenų socialinio draudimo įmokų bazei skaičiuoti. Nepaisant, to jog, gyventojų pajamų mokestis yra vienas iš svarbiausių finansinių įplaukų į valstybės biudžetą, įstatymo leidėjas taiko didžiulę mokesstinę našta dirbantiems, neišnaudodamas nekilnojamo turto apmokestinimo potencialo. Dalį mokesstinės naštos perkėlus nekilnojamo turto turėtojams ir dovanotojams, valstybės biudžetas pasipildytų papildomomis pajamomis, kurios leistų minimalią algą prilyginti neapmokestinamam pajamų dydžiui.
3. Visi dirbantieji pagal darbo sutartis, privalomai sumoka įmokas į SODROS ir privalomo sveikatos draudimo fondo biudžetą. Šios įmokos yra fiksuotos ir nepriklausomai, nuo to, kokio dydžio pajamas asmuo gauna, jų tarifas nesikeičia. Valstybinio socialinio draudimo sistema Lietuvoje grįsta solidarumo principu. Tai reiškia, kad šiuo metu dirbantieji asmenys išlaiko jau į pensiją išėjusius, dėl ligos laikinai negalinčius dirbti, neįgaliuosius asmenis ir šeimas auginančius vaikus. Privalomo sveikatos draudimo įmokos naudojamos sveikatos paslaugoms teikti, ligoninėms ir jų personalui išlaikyti, kompensuoti vaistus ir t.t. Susumavus šių dviejų mokesčių tarifus – nuo darbuotojo darbo užmokesčio nuskaitoma 19,5 proc.

Remiantis statistiniais duomenimis, Lietuvos demografiniai rodikliai prastėja, dėl šios priežasties valstybė skatina ir palaiko asmenis nusprendusius savarankiškai kaupti II pensijų pakopoje. Iš asmenų pasirinkusių šį kaupimą kiekvieną mėnesį nuo darbo užmokesčio prieš mokesčius nuskaičiuojama 3 proc. dydžio įmoka.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

Europos Sąjungos teisės aktai:

1. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. *OL L 80, p. 29.*

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000), Valstybės žinios, 74-2262; 200.
3. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2002). Valstybės žinios, 73-3085
4. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
5. Lietuvos Respublikos pensijų kaupimo įstatymo Nr. IX-1691 pakeitimo įstatymas (2018). TAR, 11459.
6. Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 59-1153.
7. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991). *Valstybės žinios*, 107-0.
8. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto 2023 metų rodiklių patvirtinimo įstatymas (2022). TAR, 24175.

Specialioji literatūra

9. Buginskis, V; Mackevičius, R. 2007. Gyventojų pajamų mokesčio analizė. *Ekonomika ir vadyba*. p. 181-187 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/17685> [žiūrėta 2023 m. kovo 21 d.].
10. Bendikienė, D., Janišauskienė, V. (2014). Gyventojų pajamų mokesčio surinkimą Lietuvoje lemiančių veiksnių analizė. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2(34) p. 6-16 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/57482> [žiūrėta 2023 m. vasario 28 d.].

11. Bitinas, A., Tartilas, J. ir Litvaitienė, J. (2011). *Socialinės apsaugos teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla.
12. Bitinas, A., Cirtautaitė – Kaminskienė, S. ir Petrylaite, V. (2020). *Socialinės apsaugos teisė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
13. Dambrauskienė, G. (2002). Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija* 28(20), 7-16.
14. Dubauskas, G. (2013). *Ekonomikos ir finansų teorijos*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija;
15. Levišauskaitė, K., Šinkūnienė, K. (2006). Mokesčių kultūros ir mokesčių mentaliteto aspektai efektyvioje valstybės mokesčių sistemoje. *Viešoji politika ir administravimas*, 15 p. 9-18 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/handle/007/13438> [žiūrėta 2023 m. kovo 8 d.];
16. Martišienė, B. (2011). Priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių požymių pokyčiai. *Teisė* 80, 138-145.
17. Melnykaite, M., Ramanauskaite, A. (2013). rogresinio gyventojų pajamų apmokestinimo įvedimo Lietuvoje vertinimas. *Buhalterinės apskaitos teorija ir praktika*, 14, p. 96-109 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/76454> [žiūrėta 2023 m. kovo 8 d.];
18. Mikelėnas, V. (2002). *Prievolių teisė*. Pirmoji dalis. Vilnius: Justitia.
19. Nekrošius, I. ir kt. (2008). *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: teisinės informacijos centras.
20. Novošinskienė A., Slavickienė, A. (2007). Lietuvos mokesčių sistemos vertinimas. *Vagos*. 2007, nr. 76 (29), p. 65-71 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/47570> [žiūrėta 2023 m. vasario 3 d.].
21. Novošinskienė, A., Savickienė, J. (2008). Mokesčių naštos tyrimas Lietuvoje. *Apskaitos ir finansų mokslas ir studijos: problemos ir perspektyvos*, 1(6), p. 115-119 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367187739435/> [žiūrėta 2023 m. kovo 3 d.];
22. Novošinskienė, A., 2012. Nepriklausomos Lietuvos mokesčių sistemos raidos tyrimas. *Apskaitos ir finansų mokslas ir studijos: problemos ir perspektyvos*. 2012, Nr. 1 (8), p. 165-172 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/56004> [žiūrėta 2023 m. balandžio 15 d.].
23. Olgic Draženović, B., Hodžić, S. ir Maradin, D. (2019). THE Efficiency of mandatory

24. pension funds: case of Croatia. *South East European Journal of Economics and Business*, 14(2), p. 82-94 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://sciendo.com/article/10.2478/jeb-2019-0015> [žiūrėta kovo 29 d.]
25. Petravičiūtė, A. (2007). Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai. *Teisė* 65, 144 – 150.
26. Ramanauskienė, E. (2007). Gyventojų pajamų mokesčio tarifo mažinimas, kaip priemonė didinti Lietuvos mokesčių sistemos konkurencingumą. *Ekonomika ir vadyba [Economics and management]*. 2007, Nr. 12, p. 843-848 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/17885> [žiūrėta 2023 m. kovo 31 d.].
27. Slavickienė, A., Atkočiūtė, K. ir Nesticis, A. (2007). Gyventojų pajamų mokesčio pajamas įtakojančių veiksnių tyrimas. *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*, 4(11), p. 94-99 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367164201550/> [žiūrėta 2023 m. kovo 10 d.];
28. Sudavičius, A., ir Endrijaitis, M. (2020). *Viešųjų finansų teisė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
29. Špokienė, I. (2013). Nemokamos medicininės pagalbos teikimo konstitucinės garantijos. *Sveikatos politika ir valdymas*, 1(5) p. 15-29 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/handle/007/12818?show=full> [žiūrėta 2023 m. kovo 10 d.];
30. Tartilas, J. (2005). *Socialinės apsaugos pagrindai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

Teismų praktika

Lietuvos Respublikos teismų sprendimai:

31. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. sausio 26 d. nutarimas, *Valstybės žinios*, 15-465
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. vasario 11 d. nutartis byloje Nr. 3K–3–264/2002.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-157/2010.

34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-45-706/2017.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-225-690/2018.
36. Lietuvos aukščiausiojo Teismo 2019 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-75-701/2019.
37. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2020 m. balandžio 28 d. sprendimas byloje Nr. I2-811-821/2020.
38. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2020 m. birželio 4 d. sprendimas byloje Nr. I2-3207-541/2020
39. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2023 m. vasario 6 d. sprendimas byloje Nr. eI2-1432-931/2023.

Kiti šaltiniai

40. Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Darbo rinkos šėšėlio mažinimas. Kontrolė, rezultatai ir tendencijos 2019-2021 m. p. 7 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/PdfUploads/Seselio_mazinimas_2021.pdf [žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d.].
41. Europos komisijos ir socialinės apsaugos komiteto 2021 m. birželio 14 d. ataskaita. The 2021 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Volume I, p. 51.
42. Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo apibendrintas komentaras [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vmi.lt/evmi/gyventoju-pajamu-mokestis> [žiūrėta 2023 m. kovo 23 d.].
43. Stasiulionienė, J. (2007). *Darbo teisė kaip savarankiška teisės šaka*. Magistro darbas, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius.

SANTRAUKA (lietuvių kalba)

Darbo pajamų apmokestinimo sistema Lietuvoje

Karolina Zigmantaitė

Magistro darbe analizuojama darbo pajamų apmokestinimo sistema Lietuvoje. Pagrindinis dėmesys skiriamas iš darbo santykių ar jiems prilygintų teisinių santykių atsirandančių pajamų apmokestinimui, netiriant individualią veiklą vykdančių asmenų pajamų apmokestinimo aspektų. Pirmoje dalyje stengiamasi nuodugniai išnagrinėti esminius civilinių teisinių santykių ir darbo santykių skirtumus. Autorė remiantis teisės doktrina išskyrė septynis šių sutarčių lyginamuosius aspektus (sutarties šalys, sutarties sudarymo tikslas, pavaldumo egzistavimas, užmokesčio tęstinumas, šalių laisvės principas, sudaromos sutarties forma) ir pateikia išsamų jų nagrinėjimą.

Antroje dalyje gilinamasi į gyventojų pajamų mokesčio mokėjimo prievolę, taikomus tarifų dydžius, nepamokestinamo pajamų dydžio taikymo aspektus. Pateikiami skaičiavimai kokią procentinę dalį sumoka skirtingas pajams gaunantis asmuo (1000 Eur, 1500 Eur ir 3000 Eur), šių skaičiavimų pagrindu analizuojamos galimybės padidinti neapmokestinamą pajamų dydį. Tiriama, kokią įtaką šalies ekonomikai padarytų nepamokestinamo pajamų dydžio didinimas, taip pat analizuojamos galimybės kompensuoti valstybės biudžete susidariusį skirtumą dėl dalies asmenų nemokamo gyventojų pajamų mokesčio įvedant kitus potencialo turinčius mokesčius.

Nagrinėjama, kokią įtaką, gyventojų pajamoms daro mėnesinio neapmokestinamo pajamų dydžio taikymas arba priešingai, jo netaikymas.

Trečia dalis skiriama valstybinio socialinio draudimo ir privalomo sveikatos draudimo įmokų analizei. Nagrinėjama šių įmokų paskirtis tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu aspektu. Tiriamas papildomas II pakopos pensijų kaupimo reglamentavimas. Išsamios Lietuvos teismų sprendimų analizės dėka, ištirtos įtrauktų asmenų pasitraukimo iš papildomo kaupimo galimybės.

SUMMARY (anglų kalba)

Labor Income Taxation System in Lithuania

Karolina Zigmantaitė

The Master's work analyses the system of taxation of labour income in Lithuania. The focus is on the taxation of income arising from an employment relationship or a legal relationship treated as such, without examining the taxation aspects of the income of individuals engaged in freelancing. The first part attempts to examine thoroughly the fundamental differences between civil and industrial legal relationships. According to legal doctrine, the author distinguished seven comparative aspects of those contracts (the parties to the contract, the purpose of the conclusion of the contract, the existence of subordination, continuity of pay, the principle of freedom of the parties, the form of the contract to be concluded) and presented a detailed examination of them.

The second part focuses on the obligation to pay personal income tax, the applicable rates, and the application of the non-taxable rate of income. Estimates are provided of the percentage paid by the different recipient of the income (EUR 1000, EUR 1500 and EUR 3000), which are used to analyse the possibility of increasing the tax-free amount of income. The impact of increasing the amount of non-taxable income on the economy of the country shall be investigated, as well as the possibilities to compensate for the difference in the state budget due to the non-payment of personal income tax by some persons through the introduction of other taxes with potential.

The impact of the monthly allowance on income or, on the contrary, of his non-application is examined.

Part three deals with the analysis of state social insurance and compulsory health insurance contributions. The purpose of those contributions is examined, both from a personal and social point of view. Further regulation of second-pillar pension funds accumulation shall be investigated. Due to a thorough analysis of the judgements of the Lithuanian courts, possibilities for the withdrawal of the persons involved from the additional accumulation were examined.