

Vilniaus universiteto Teisės fakultetas
Privatinės teisės katedra

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

Magistro darbas

Asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos darbas ir socialinis draudimas
Lietuvoje

Work and social insurance of persons from Ukraine and Belarus in
Lithuania

Vadovas: doc. dr. Justinas Usonis
Recenzentas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius
2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistro darbe analizuojami asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos įdarbinimo pagrindai, darbo sutarties sudarymas, darbo sąlygos. Darbas atskleidžia kaip sukuriamos sąlygos asmenims iš Ukrainos ir Baltarusijos apginti savo pažeistas teises, taip pat analizuojami klausimai dėl padarytos turtinės žalos atlyginimo darbdaviui. Nagrinėjami nelegalaus darbo atvejai ir sankcijos darbdaviams už nelegalų darbą, analizuojamas socialinio draudimo taikymas, privalomojo sveikatos draudimo reikšmė.

Pagrindiniai žodžiai: leidimas dirbti, darbo sutartis, sąlygos, jurisdikcija, darbo ginčas, draudimas.

This master's thesis analyzes the basics of employment of persons from Ukraine and Belarus, the conclusion of an employment contract, working conditions. The thesis reveals how conditions are created for persons from Ukraine and Belarus to defend their violated rights, as well as the issues of compensation for property damage to the employer are analyzed. Cases of illegal work and sanctions for employers for illegal work are analyzed, the application of social insurance and the significance of compulsory health insurance.

Key words: work permit, employment contract, conditions, jurisdiction, labor dispute, insurance

TURINYS

IŽANGA.....	2
1. Asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos įdarbinimo reguliavimas.....	4
<i>1.1. Asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos įdarbinimo pagrindai.....</i>	<i>4</i>
<i>1.2. Asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos darbo pagrindai (darbo sutarties sudarymas), darbo sąlygos.....</i>	<i>10</i>
2. Asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos teisių užtikrinimas, darbo ginčų jurisdikcija, problemos.....	14
3. Padarytos žalos atlyginimas darbdaviui	20
<i>3.1. Sąlygos atlyginti žalą darbdaviui.....</i>	<i>20</i>
<i>3.2. Žalos dydžio nustatymas</i>	<i>20</i>
<i>3.3. Žalos išieškojimo tvarka (jurisdikcija), sprendimų vykdymas.....</i>	<i>22</i>
4. Nelegalus darbas	24
5. Socialinis draudimas	30
<i>5.1. Socialinio draudimo paskirtis ir rūšys.....</i>	<i>30</i>
<i>5.2. Privalomasis sveikatos draudimas</i>	<i>35</i>
IŠVADOS.....	38
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	40
SANTRAUKA	45
SUMMARY	46

IŽANGA

Nagrinėjamos temos aktualumas. Nagrinėjama tema yra itin aktuali, kadangi ji yra suformuota atsižvelgiant į Ukrainos ir Baltarusijos darbo migrantų mastus Lietuvoje. Jos aktualumas yra reikšmingas tiek teorijai, tiek praktikai. Teorijai – dėl teisės aktų reguliavime slypinčių problemų ir teisės aktų ir tarptautinių sutarčių skirtingo interpretavimo, praktikai – jau naujai besiformuojančios, bet dar iki galo nesuformuotos teismų praktikos. Nagrinėjant temą plačiau pažvelgiama į tai kaip teisės aktai yra vykdomi realiose situacijose, iš pateiktų statistikų atsispindi teisinio reglamentavimo spragos.

Tyrimo tikslas. Išnagrinėjus ir įvertinus teisinį reguliavimą ir taikymą, atkleisti asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos darbo ir socialinio draudimo Lietuvoje reglamentavimą ir probleminius aspektus.

Darbo uždaviniai.

Siekiant įgyvendinti užsibrėžtą tikslą yra iškelti šie uždaviniai:

- 1) Išanalizuoti asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos įdarbinimo pagrindus Lietuvos Respublikoje ir išryškinti galimas kylančias problemas, jeigu tokių yra.
- 2) Apžvelgti kokios sudarytos sąlygos asmenims iš Ukrainos ir Baltarusijos ginti savo pažeistas teises.
- 3) Atskleisti kokios sąlygos turi būti patenkintos, kad būtų galima išieškoti darbuotojo padarytą žalą darbdaviui, aptarti kaip nustatomas žalos dydis, išnagrinėti kokia yra žalos išieškojimo tvarka ir ar tarptautinėse sutartyse ir Lietuvos nacionaliniuose teisės aktuose yra skirtingų interpretavimų, dėl kurių gali kilti nesusipratimų.
- 4) Apžvelgti kiek ir kokiuose sektoriuose daugiausiai užfiksuojama nelegalaus darbo atvejų ir išsiaiškinti kokios sankcijos už nelegalaus darbo atvejus taikomos darbdaviams.
- 5) Išanalizuoti socialinio draudimo paskirtį ir rūšis ir aptarti kaip socialinį draudimą reguliuoja tarpusavio tarptautinės sutartys, išnagrinėti kuom svarbus privalomasis sveikatos draudimas asmenims iš Ukrainos ir Baltarusijos.

Tyrimo metodai. Siekiant šiame magistro darbe pasiekti išsikeltą tikslą ir įvykdyti uždavinius, buvo taikomi loginis, sisteminis, lingvistinis, lyginamasis, metodai:

- 1) Loginis metodas buvo naudojamas siekiant įvertinti galimas susiklostančias situacijas, neigiamus padarinius ir padaryti atliktos analizės atitinkamas išvadas, apibendrinimus.

- 2) Sisteminiis metodas buvo naudojamas atskleidžiant teisės aktų normų turinį ir jų sąsajas su kitomis aktų dalimis, padėjo analizuoti skirtingų valstybių tarptautinių dvišalių sutarčių tarpusavio turinio suderinamumą ir socialinio draudimo skirtingas rūšis.
- 3) Lingvistinis metodas padėjo išaiškinti svarbių sąvokų reikšmes ir atkleisti panašių sąvokų esminius reikšmės skirtumus.
- 4) Lyginamasis metodas buvo plačiai naudojamas lyginant tarptautines dvišales sutartis ir Lietuvos Respublikos nacionalinius teisės aktus. Pasitelkiant šį metodą buvo atkleisti esminiai teisinio reglamentavimo skirtumai.

Darbo originalumas. Asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos darbas ir socialinis draudimas Lietuvoje nebuvo nagrinėtas autorių. Nei moksliniuose darbuose, nei kituose darbuose niekada nebuvo analizuojamas šių asmenų darbas ir socialinis draudimas. Iki šiol buvo nagrinėjamas tik aplamai trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo reglamentavimas, neišskiriant konkrečių šalių – Ukrainos ir Baltarusijos. Tuo tarpu šiame darbe aptariami asmenys atvykstantys iš dviejų šalių ir analizuojamas ne tik jų darbas, bet dar ir socialinio draudimo reguliavimas. Kadangi naujusia praktika rodo, jog daugiausiai migrantų dirbti į Lietuvą atvyksta iš šių šalių, nagrinėjama tema yra analizuojama būtent atsižvelgiant į darbo rinkos padėtį ir aktualiausias tendencijas. Vien toks temos naujumas ir sparčiai padidėjęs aktualumas suponuoja darbo originalumą. Be to, originalumas pasireiškia atkleistomis praktikoje vyraujančiomis problemomis, tiksliais statistikomis, darbe išryškunami teisiniame reglamentavime slypintys, esminę reikšmę turintys trūkumai. Darbe pateikti išaiškinimai suponuoja galimai ateityje susiformuojančią teismų praktiką.

Svarbiausi šaltiniai. Darbe buvo analizuojamos tarptautinės dvišalės sutartys sudarytos tarp Lietuvos Respublikos ir Ukrainos Respublikos, taip pat tarp Lietuvos Respublikos ir Baltarusijos Respublikos, kadangi vadovaujantis šiomis sutartimis valstybės reguliuoja tam tikrų sričių tarpusavio santykius. Be prioritetinę reikšmę turinčių nacionalinių teisės aktų, darbe plačiai buvo naudojama Lietuvos Respublikos Konstitucija, daug dėmesio skiriama teismų praktikai. Darbe taip pat pasitelkiami Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymai ir remiamasi autorių J. Usonio, T. Bagdanskio, M. Vilkaitytės, B. Undžėno ir kitų, teoriniais darbais ir jų pateiktomis išvalgomis. Šių autorių darbai buvo pasirinkti, nes juose buvo paliečiami ar aptariami nagrinėjamai temai aktualūs aspektai.

1. Asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos įdarbinimo reguliavimas

1.1. Asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos įdarbinimo pagrindai

Pastaruoju metu itin paplitęs reiškinys – geresnių darbo sąlygų paieška, kaimynystėje įsikūrusiose valstybėse. Asmenys iš trečiųjų šalių, konkrečiai – iš Ukrainos ir Baltarusijos atvyksta į Lietuvos Respubliką dėl daugelio priežasčių. Pagrindinės priežastys: nedidelis atstumas tarp valstybių, kur kas didesnis darbo užmokestis, paklausi darbo rinka, kalbos barjero darbe neįtampa, panaši kultūra ir t.t. Asmenims yra patogiau vykti į Lietuvą užsidirbti, kadangi atstumas tiek nuo Ukrainos iki Lietuvos, tiek nuo Baltarusijos iki Lietuvos yra nedidelis. Nuo Lietuvos iki Ukrainos kelionė automobiliu keliais trunka maždaug 14 valandų, o apytikslė skrydžio trukmė lėktuvu vos 2 valandas.¹ Tuo tarpu nuo Lietuvos iki Baltarusijos kelionė keliais trunka vos 4 valandas, o apytikslė skrydžio trukmė skrendant lėktuvu būtų tik 40 minučių.² Aplinkybė, jog Lietuva yra Ukrainos ir Baltarusijos kaimynystėje kur kas supaprastina asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos atvykimą į Lietuvą, reikalauja kur kas mažesnių kelionės išlaidų, nei reikalautų vykstant į tolimas šalis, pakankamai nedidelis atstumas sutaupo daug laiko (nes kelionė nėra ilga), suteikia palankesnes sąlygas grįžti atgal į Ukrainą ar Baltarusiją ar nuvykti aplankyti savo artimųjų. Nepaisant patogaus susisiekimo, visgi pagrindinėmis priežastimis dėl ko asmenys iš Ukrainos ir Baltarusijos vyksta dirbti į Lietuvą yra kelis kartus didesnis darbo užmokestis. Nuo 2021 m. sausio 1 d. minimali mėnesinė alga Lietuvoje yra 642 eurai (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl 2021 metais taikomo minimaliojo..., 2020), tuo tarpu Ukrainoje minimalus mėnesinis darbo užmokestis nuo 2021 m. sausio 1 d. siekia vos – 6000 grivinių,³ kas konvertavus į eurus yra iš viso yra 175,9 eurai (2021 m. kovo 12 d. Lietuvos banko duomenimis, kursas 1 EUR = 34,10372 UAH). Taigi palyginus minimalų mėnesinį darbo užmokestį Lietuvoje ir Ukrainoje galima matyti, jog Lietuvoje minimali mėnesinė alga yra net 3,65 karto didesnė nei Ukrainoje. Prastesnė situacija yra Baltarusijoje, kadangi nuo 2021 m. sausio 1 d. Baltarusijoje nustatyta minimali mėnesinė alga siekia 400 Baltarusijos rublių⁴, tai yra 125,39 eurai (2021 m. kovo 12 d. Lietuvos banko duomenimis, kursas 1 EUR = 3,18997 BYN). Palyginus Lietuvos ir Baltarusijos minimalų mėnesinį darbo užmokestį, darytina išvada, jog Baltarusijos minimali mėnesinė alga yra net 5 kartus mažesnė nei Lietuvos. Taigi palyginus

¹ žr. <https://www.zemelapis.lt/atstumai/lietuva/ukraina>.

² žr. <https://www.zemelapis.lt/atstumai/lietuva/baltarusija>.

³ žr. <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>.

⁴ žr. <https://komtsz.gov.by/index.php/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti/trud-i-zarabotnaya-plata/svedeniya-o-razmere-minimalnoj-zarplate/>.

Ukrainos, Baltarusijos minimalius mėnesinius darbo užmokesčius su Lietuvos, matyti, jog asmenys iš Ukrainos ir Baltarusijos į Lietuvą atvyksta su pagrįstu ir realiai įgyvendinamu tikslu – užsidirbti, o gaunamos didesnės pajamos yra vienas pagrindinių veiksnių, didinančių migravimo potencialą (Nedzinskas, 2008, p. 111-115). Pažymėtina, jog asmuo iš Ukrainos dirbdamas Lietuvoje ir gaudamas minimalią mėnesinę algą, per 2 mėnesius darbo uždirba tiek, kiek Ukrainoj uždirbtų per 7 mėnesius, o asmuo iš Baltarusijos per 2 mėnesius uždirba tiek, kiek Baltarusijoje uždirbtų per 10 mėnesių. Taigi, skirtumas tarp valstybėse vyraujančio darbo užmokesčio dydžio yra akivaizdus. Kitas labai svarbus momentas, yra darbuotojų poreikis Lietuvos darbo rinkoje. Dėl šios priežasties Lietuvos darbo rinka tampa atviresnė ir lengviau prieinama asmenims iš Ukrainos ir Baltarusijos, todėl vis didesnė dalis asmenų iš šių šalių renkasi darbą ne savo valstybėje, o Lietuvoje. Dar viena aplinkybė dėl ko minėti asmenys renkasi Lietuvą – rusų kalba. Rusų kalba Lietuvos darbo rinkoje yra viena svarbiausių, kadangi didžioji dalis Lietuvos gyventojų kalba ir supranta rusiškai, taip pat rusų kalbos kaip antrosios užsienio kalbos (pasirinktina) yra mokoma mokyklose. Taigi, šiuo metu vienintelė svarbesnė užsienio kalba, kuri yra daugiau kur reikalaujama nei rusų kalba yra anglų kalba. Atkreiptinas dėmesys, jog kalbos reikalavimas taip pat itin priklauso ir nuo darbo pobūdžio, sektoriaus kuriame yra dirbama. Kadangi Lietuvoje rusų kalba yra itin paplitusi, o dauguma asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos pakankamai gerai moka rusų kalba, todėl dėl lietuvių kalbos nemokėjimo atliekant darbo funkciją problemų nekyla arba iškilusios problemos būna nesusijusios su darbo funkcijų atlikimu, arba būna labai menkos ir nesudėtingai išsprendžiamos. Faktas, kad asmenys Lietuvoje gali laisvai įsilieti į darbo rinką nemokėdami valstybinės šalies kalbos išties atveria daug galimybių asmenims iš minėtų trečiųjų šalių, o kalbos barjero neįtaimas darbdaviams padeda užpildyti trūkstamų darbuotojų gretas. Taigi, vis sparčiau kylant gyvenimo lygiui ir išaugus darbo paklausai padidėjęs darbuotojų mobilumas leidžia darbuotojams ieškoti geresnių darbo vietų ir tuo tikslu judėti kertant valstybių sienas (Davulis, 2008, p. 27-33), o darbo jėgos pritraukimo politika turi užtikrinti valstybės poreikius ir leisti lanksčiai reaguoti į darbo jėgos iš užsienio valstybių poreikį (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos migracijos politikos gairių..., 2014).

Asmuo iš Ukrainos ar Baltarusijos gali įsidarbinti Lietuvos Respublikoje pagal darbo sutartį arba, kai jo nuolatinė darbo vieta yra užsienyje, gali būti atsiųstas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką (Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, 2004). Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108 str. 1 d. kai asmuo komandiruojamas laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje, jis gali būti įdarbinamas (Lietuvos Respublikos darbo

kodekso patvirtinimo..., 2016): pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su Lietuvos Respublikoje veikiančiu užsakovu, taip pat dirbti darbdavio – juridinio asmens filiale, atstovybėje, grupės įmonėje ar kitoje darbovietėje arba gali atvykti dirbti kaip laikinasis darbuotojas.

Pažymėtina, jog trečiųjų šalių piliečiams norintiems pradėti dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje keliami kur kas griežtesni reikalavimai nei Europos Sąjungos šalių piliečiams. Antai asmuo iš Ukrainos ar Baltarusijos, kuris ketina dirbti Lietuvos Respublikoje pagal darbo sutartį arba kai jo nuolatinė darbo vieta užsienyje, yra atsiųstas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką, privalo įsigyti leidimą dirbti (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas dėl leidimo dirbti užsieniečiams..., 2013).

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakyme „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ (toliau – Aprašas) 2 p. įtvirtinta, jog leidimas dirbti privalo būti gautas iki numatytos darbo sutarties sudarymo dienos arba numatyto darbo Lietuvos Respublikoje pradžios. Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties (toliau – Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties) 57 str. 1 d. įtvirtina, jog asmuo turi pareigą įsigyti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje, jeigu jo profesija neįtraukta į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis⁵, arba jo profesija įtraukta į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis, ir yra išnaudota kvota. Asmenims iš Ukrainos ir Baltarusijos, taip pat iš kitų trečiųjų šalių, atvykstantiems į Lietuvos Respubliką dirbti pagal profesiją, kuri įtraukta į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis ir taip pat tiems, kurie neatitinka nustatytų atleidimo nuo pareigos kryptis į Užimtumo tarnybą prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba) dėl sprendimo dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams sąlygų. Pažymėtina, jog kvotos nustatymo tikslas yra itin glaudžiai susijęs su siekiu kontroliuoti darbo migrantų skaičių (Platačiūtė, 2015, p. 79-106). Kvota laikoma išnaudota, kai Migracijos departamento išduotų leidimų laikinai gyventi skaičius ir Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 62 str. 1¹ d. nurodytų asmenų, apie kurių įdarbinimą pagal tokią profesiją pranešta Užimtumo tarnybai, skaičius bendrai pasiekia kalendoriniams metams nustatytą kvotą. Pažymėtina, jog 2021 metams, pagal ekonominės

⁵ žr. plačiau Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymą dėl Profesijų, kurių darbuotojų trūksta..., 2020).

veiklos rūšis t. y. paslaugas, pramonę, statybą, žemės ūkį, iš viso nustatyta kvota yra 32 200 asmenų. Tai reiškia, jog supaprastinta tvarka Lietuvoje gali būti įdarbinama 32 200 asmenų iš trečiųjų šalių (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2020 m. lapkričio 20 d. įsakymas dėl užsieniečių, kurie atvyksta..., 2020). Iš paslaugų sektoriaus – 11 600 asmenų, pramonės – 9 500, statybos – 9 100, o mažiausiai skiriama žemės ūkio ekonominei rūšiai – vos 2 000. Atkreiptinas dėmesys, jog toks tikslus, supaprastintos įdarbinimo tvarkos skaičiaus nustatymas ir specifinis asmenų iš trečiųjų šalių darbo teisinis reglamentavimas yra valstybės vidaus darbo rinkos apsauga (Undžėnas, 2002, p. 148-155), nepaisant to, kad tokie nustatomi darbo rinkos saugikliai kur kas apsunkina ir pailgina įdarbinimo procedūras. Taip pat asmuo turi pareigą įsigyti leidimą dirbti, jeigu atvyksta į Lietuvos Respubliką dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą ir neatitinka nustatytų atleidimo nuo pareigos kriterijų į Užimtumo tarnybą dėl sprendimo dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams sąlygų, arba jeigu atvyksta į Lietuvos Respubliką dirbti sezoninio darbo, taip pat jeigu dirbti kaip stažuotojas ar praktikantas. Pareiga gauti įsigyti leidimą dirbti, kyla ir tuomet kai asmuo yra užsienio valstybėje, kuri nėra Europos Sąjungos ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybė narė, įsteigtos įmonės darbuotojas, dirbantis pagal neterminuotą darbo sutartį, šios įmonės atsiunčiamas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką ir yra apdraustas socialiniu draudimu toje valstybėje narėje.

Be to, leidimas dirbti gali būti išduodamas tik jeigu Lietuvoje nėra specialisto, atitinkančio darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Toks darbo rinkos testas taikomas su tikslu įsitikinti, kad į laisvą darbo vietą nepretenduoja vietinis arba ES valstybės narės darbuotojas (Sipavičienė, Jeršovas, 2010, p. 1-80). Taip pat turi būti pateikiamas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti minėtą asmenį pagal darbo sutartį ne trumpesniam negu 6 mėnesių laikotarpiui ir pateikiama darbdavio informacija apie asmens turimą kvalifikaciją ir jos atitiktį darbo vietai ir ne mažesnę negu vienerių metų darbo patirtį pagal turimą kvalifikaciją per pastaruosius 5 metus, o jeigu darbdavys yra įtrauktas į patvirtintų įmonių sąrašą, pateikiama darbdavio informacija apie asmens iš Ukrainos ar Baltarusijos turimą kvalifikaciją ir jos atitiktį darbo vietai arba ne mažesnę negu vienerių metų darbo patirtį pagal darbdavio nurodytą profesiją per pastaruosius 5 metus. Sąlygos dėl kvalifikacijos ir darbo patirties netaikomos asmeniui, kuris atvyksta dirbti kaip stažuotojas ar praktikantas.

Leidimas dirbti išduodamas iki 2 metų, nurodant darbą (pareigas) ir įmonę, įstaigą ar organizaciją, kurioje asmuo dirbs. O jeigu asmuo atvyksta dirbti sezoninio darbo, leidimas dirbti išduodamas iki 6 mėnesių per 12 mėnesių laikotarpį, skaičiuojant nuo pirmosios atvykimo

į Lietuvos Respubliką dienos. Asmeniui, kuris atvyksta dirbti į Lietuvos Respubliką kaip stažuotojas ar praktikantas, leidimas dirbti išduodamas vieneriems metams, jo galiojimas gali būti pratęsiamas išimtiniais atvejais, kai stažuotės ar praktikos laikotarpis yra ilgesnis negu vieneri metai ir tai būtina atitinkamos srities kvalifikacijai įgyti. Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 58 str. nurodo atvejus, kuomet asmenys yra atleidžiami nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti.

Svarbu paminėti, kad asmuo, kuriam taikomas bevizis režimas, turi teisę atvykti į Lietuvos Respubliką ir būti joje be vizos, bet jo buvimas Lietuvos Respublikoje ir kitose Šengeno valstybėse negali trukti ilgiau negu 90 dienų per 180 dienų laikotarpį. Jeigu asmuo turi vienos iš Europos Sąjungos valstybių narių išduotą Europos Sąjungos leidimo gyventi kortelę, gali atvykti į Lietuvos Respubliką ir būti Lietuvos Respublikoje be vizos ne ilgiau negu 90 dienų per 180 dienų laikotarpį, arba jeigu turi kitos Šengeno valstybės išduotą leidimą gyventi ar nacionalinę vizą, leidimo gyventi ar nacionalinės vizos galiojimo metu turi teisę atvykti į Lietuvos Respubliką ir būti joje be vizos, bet jo buvimas Lietuvos Respublikoje ir kitose Šengeno valstybėse negali trukti ilgiau negu 90 dienų per 180 dienų laikotarpį. Jeigu asmuo turi tikslą Lietuvoje planuojama dirbti ilgiau, nei 90 dienų per 180 dienų laikotarpį, jis gali kreiptis dėl nacionalinės vizos (D) išdavimo, kurios galiojimo laikotarpis negali viršyti 12 mėnesių. Taip pat jeigu ketinama likti gyventi ir dirbti ilgiau – išduodamas leidimas laikinai gyventi.

Išanalizavus asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos įdarbinimo reguliavimą ir keliamus reikalavimus, svarbu atskleisti kylančias pagrindines teisines problemas. Pažymėtina, kad leidimo dirbti išdavimo reguliavime kyla teisinė problema, dėl to, kad leidimo dirbti pagrindas siejasi su konkrečia įmone, įstaiga ar organizacija ir asmuo gali dirbti tik pas tą darbdavį, kuris įsipareigojo jį įdarbinti, ir atlikti tik tą darbo funkciją, kuriai pas tą darbdavį buvo įdarbintas. Tai reiškia, kad nutrūkus darbo santykiams, leidimas dirbti nebetenka prasmės. Tačiau nors faktiškai leidimas dirbti yra negaliojantis, susiklosto situacijų kai asmenys to paties leidimo pagrindu įsidarbina pas kitą darbdavį, manydami, kad jis suteikia teisę dirbti Lietuvos teritorijoje. Pažymėtina, jog vadovaujantis Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 63 str. 2 d. 2 p. leidimas dirbti panaikinamas jeigu darbo sutartis nutraukta. Darbdavys apie darbo sutarties nutraukimą informuoja Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) ir Užimtumo tarnybą ir privalo pateikti patikslintą pranešimą apie Lietuvoje dirbantį užsienietį vieną darbo dieną nuo darbo sutarties pasibaigimo. Tuomet Užimtumo tarnyba, gavusi informaciją apie Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 11 str. 2-9 d. nurodytų užsieniečių įdarbinimą, teikia ją Migracijos

departamentui prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – Migracijos departamentas) ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo informacijos gavimo dienos (Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas, dėl informacijos apie Lietuvoje dirbančius užsieniečius..., 2021). Pažymėtina, jog pagal Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 44 str. 6 d. kai pasibaigia asmens iš Ukrainos ar Baltarusijos darbo laikotarpis arba užsienietis nutraukia darbą Lietuvos Respublikoje, jis privalo išvykti iš Lietuvos Respublikos. Tačiau to paties str. 7 d. įtvirtina, jog jeigu užsienietis, kuriam leidimas laikinai gyventi išduotas pagal šio str. 1 d. 3 p., pageidauja pakeisti darbdavį arba darbo funkciją pas tą patį darbdavį, jis turi pateikti Migracijos departamentui prašymą leisti pakeisti darbdavį ar darbo funkciją. Tuomet patikrinęs, ar asmuo atitinka 1 d. 3 p. numatytas sąlygas Migracijos departamentas priima sprendimą dėl leidimo pakeisti darbdavį ar darbo funkciją ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo prašymo pateikimo dienos. Toks sprendimas galioja vieną mėnesį nuo jo priėmimo dienos. Tokiu atveju turi būti:

- a. pateikiamas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti užsienietį pagal darbo sutartį ne trumpesniai negu 6 mėnesių laikotarpiui;
- b. pateikiama darbdavio informacija apie užsieniečio turimą kvalifikaciją, jos atitiktį darbo vietai ir ne mažesnę negu vienerių metų darbo patirtį pagal turimą kvalifikaciją per pastaruosius 5 metus, išskyrus šio str. 2 ir 3 d. nurodytus atvejus;
- c. Užimtumo tarnyba priima sprendimą dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams, išskyrus šio str. 2 dalyje nurodytus atvejus.

Todėl naujasis darbdavys, įdarbindamas asmenį iš Ukrainos ar Baltarusijos turi būti pakankamai rūpestingas, atidus, nes priešingu atveju, jam gali kilti atsakomybė už įdarbinimo pažeidimus, kadangi darbas laikomas neteisėtu, jeigu asmuo dirba be leidimo dirbti ir (arba) darbo sutarties ir leidimo laikinai gyventi, kai juos būtina turėti.

Kita kylanti teisinė problema yra jog, įmonė Lietuvos Respublikoje, ketinanti priimti atsiųstą laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką asmenį, kuris yra Ukrainos ar Baltarusijos įsteigtos įmonės darbuotojas, dirbantis pagal neterminuotą darbo sutartį ir šios įmonės atsiunčiamas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką, Užimtumo tarnybai turi pateikti užsienio valstybės kompetentingos institucijos išduotą dokumentą, patvirtinantį, kad ne mažiau kaip pastaruosius 3 mėnesius užsienietis buvo įdarbintas siunčiančiojoje įmonėje ir apdraustas socialiniu draudimu toje užsienio ir siunčiančiosios įmonės įsipareigojimą, kad komandiruotės į Lietuvos Respubliką laikotarpiu jis lieka apdraustas socialiniu draudimu toje užsienio valstybėje. Kitaip tariant, tiesiogiai siųsti laikinai dirbti į Lietuvą iš Ukrainos ir Baltarusijos galima tik tada kai

yra patenkinama sąlyga – būti pradirbus 3 mėnesius siunčiančiojoje įmonėje. Siekiant išvengti šios sąlygos vykdymo, Ukrainos ar Baltarusijos įmonės asmenis laikinai dirbti siunčia į Lietuvą ne tiesiogiai, o įdarbindami neva per kitas Šengeno erdvės valstybes, kuriose reikalavimai gauti leidimą gyventi ar nacionalinę vizą yra paprastesni nei Lietuvoje. Siunčiant dirbti per kitas Šengeno erdvės valstybes, asmenims leidžiama dirbti Lietuvoje ar bet kurioje nors kitoje Šengeno valstybėje, maksimaliai 90 dienų per bet kurį 180 dienų laikotarpį. Asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos įdarbinimas yra biurokратиška ir ilgai trunkanti procedūra (Vilkaitytė, 2008, p. 174-180), todėl dėl tokių pakankamai sudėtingų įdarbinimo sąlygų ir siekio šių sąlygų išvengti kitose Šengeno erdvės valstybėse kuriamos fiktyvios įmonės, per kurias įdarbinant asmenys iš Ukrainos ar Baltarusijos neva siunčiami dirbti į Lietuvą. Dažnu atveju tokios įmonės yra realiai net neegzistuojančios ir formaliai įsteigtos tikslui – lengvesniu keliu patekti į Lietuvos darbą rinką. Įdarbinant per fiktyvias įmones, pastarosios darbuotojų gali ir neįtraukti į socialines apsaugos sistemą, vengti mokesčių mokėjimo. Taip pat gali daugėti nelegalaus darbo atvejų, kadangi tokios įmonės paprastai nekontroliuoja laikotarpio Lietuvoje buvimo, o dėl įmonių realaus neegzistavimo sudėtingai pavyktų taikyti šioms įmonėms atsakomybę ar tam tikras sankcijas. Pasak VDI, pastebima tendencija, jog statybų sektoriuje Lenkijos įmonės komandiruoja darbuotojus iš Ukrainos į Lietuvą, o atlikti tyrimai parodė, kad darbuotojai iš Ukrainos dažniausiai nėra buvę Lenkijoje, ir nėra sudarę darbo sutarčių su Lenkijos įmone. Ukrainos darbuotojai, padedami tarpininkams, tiesiogiai atvyksta į Lietuvą (VDI, 2018-2019).

1.2. Asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos darbo pagrindai (darbo sutarties sudarymas), darbo sąlygos

Lietuvos Respublikos Konstitucija įtvirtina, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 32 str. 1d. įtvirtinta darbo sutarties sąvoka, kuri yra apibrėžiama kaip 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. Atliekant darbo funkciją, kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė tenka darbdaviui. Kitaip tariant, darbdavys yra atsakingas už savo darbuotojo veiksmus kai darbuotojas vykdo darbo sutartyje suligtą darbo funkciją. Pabrėžtina, jog darbo sutartis yra vienas iš svarbiausių būdų kontroliuoti darbo migrantų atvykimą ir darbo sutartis yra

pagrindinis dokumentas, reglamentuojantis darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykius (Usonis, Bagdanskis, 2011, p. 575-593). Darbdavys gali sudaryti darbo sutartį su asmeniu iš Ukrainos ar Baltarusijos tik jeigu jis turi leidimą dirbti, išskyrus anksčiau išvardintas išimtis. Darbo sutarčiai būdingi bendrieji sutarčių teisės principai – sutarties sudarymo laisvės, šalių lygybės, autonomiškumo ir kiti (Razgūnienė, 2005, p. 47-56). Tiek priimdamas į darbą, tiek esant darbo teisiniuose santykiuose darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 42 str. darbo sutartis laikoma sudaryta kai susitariama dėl būtinųjų sąlygų, o 34 str. įtvirtina, jog būtinios sąlygos, turinčios būti darbo sutartyje yra darbo funkcija, darbo apmokėjimas ir darbovietė. Darbo sutartyje sulygtas darbo užmokestis per mėnesį ar darbo valandą, negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį. Minimalusis darbo užmokestis gali būti mokamas tik už darbuotojo nekvalifikuotą darbą. Svarbu pabrėžti, jog asmens iš Ukrainos ar Baltarusijos darbo užmokestis negali būti mažesnis už tokį patį darbą pas tą patį darbdavį dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojų, o jeigu tokio darbuotojo nėra, darbo užmokestis negali būti mažesnis už Lietuvos statistikos departamento paskutinį paskelbtą kalendorinių metų vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje (įtraukiant ir individualių įmonių darbo užmokesčio duomenis) pagal atitinkamą ekonominės veiklos rūšį. Darbo sutartyje turi būti nurodoma darbo sutarties rūšis, jei taikomas – nustatomas darbo sutarties terminas, taip pat svarbu nustatyti darbo laiko normą. Be to, darbo sutarties šalys gali susitarti dėl papildomų sąlygų, kurias numačius darbo sutartyje, jei jos neprieštarauja įstatymams, pastarosios tampa privalomos abiem darbo sutarties šalims. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras įsakymu yra patvirtinęs pavyzdinę darbo sutarties formą (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas dėl pavyzdinės darbo sutarties..., 2017). Tai nereiškia, jog sudaroma sutartis su asmeniu iš Ukrainos ir Baltarusijos turi būti identiška kaip nustato įsakymas, tačiau šioje formoje atsispindi esminiai darbo sutarties aspektai, kurie turi būti apibrėžti darbo sutartyje.

Pažymėtina, jog darbo sutartis (terminuota ar neterminuota) su asmeniu iš Ukrainos ar Baltarusijos sudaroma raštu Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka lietuvių ir kita užsieniečiui suprantama kalba, pavyzdžiui – anglų, rusų kalba, o šių kalbų nesuprantant, darbo sutartį reikėtų sudaryti gimtąja ukrainiečių ar baltarusių kalba. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 43 str. 1 d. įtvirtina, jog darbo sutartis yra sudaroma raštu ir tai reiškia, jog turi būti vykdomos raštu sudarytos sutarties sąlygos, o 42 str. 3 d. nustato, jog darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti, be to, minėto str. 4 d. įtvirtina, jog darbdavys leidžia darbuotojui

pradėti dirbti tik tada, kai pasirašytinai supažindina darbuotoją su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais.

Teismų praktikoje nurodoma, jog darbo sutarties sąlygos gali būti nustatytos rašytinėje darbo sutartyje, norminiuose teisės aktuose, taip pat gali būti teismo nustatytos iš darbo sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių apie faktinį sutarties vykdymą, kurie sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas atitinkamą elgesį, veiksmus ir kt. vertinti kaip vieną sutarties sąlygų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje). Atkreiptinas dėmesys, jog pasitaiko atvejų, jog asmenys iš Ukrainos ir Baltarusijos teigia, kad su darbdaviu buvo susitarta dėl kitokių darbo sąlygų nei numato raštu pasirašyta darbo sutartis. Tuomet darbuotojas turi įrodyti tokio žodinio susitarimo egzistavimą, kas yra sudėtinga ir paprastai ne visada pavyksta (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje). Dažniausiai asmenys iš Ukrainos ar Baltarusijos nurodo, kad su darbdaviu žodžiu tarėsi dėl kitokio darbo užmokesčio, nei numato darbo sutartis, tačiau ne visada tai jiems pavyksta įrodyti darbo ginčo metu. Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir Ukrainos Ministrų kabinetas 2018 m. gruodžio 7 d. Kijeve pasirašė susitarimą dėl įdarbinimo ir bendradarbiavimo darbo migracijos srityje. Susitarimo 8 str. numatyta, kad darbo sutartyje turi būti aiškiai nustatytos darbo apmokėjimo sąlygos, darbo funkcija, darbovietė, nustatyta darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė, darbo sutarties galiojimo terminas, darbo sutarties nutraukimo tvarka, atvykimo iš gyvenamosios vietos valstybės ir grįžimo atgal išlaidų apmokėjimo tvarka ir kiti klausimai, susiję su darbuotojo darbo sąlygomis ir gyvenimu įdarbinimo valstybėje. Susitarimo 7 str. numato, jog asmenims iš Ukrainos, dirbantiems Lietuvos teritorijoje, mokamas darbo užmokestis negali būti mažesnis už tokį pat darbą pas tą patį darbdavį dirbančio Lietuvos gyventojų darbo užmokestį (Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Ukrainos Ministrų Kabineto susitarimas dėl įdarbinimo ir bendradarbiavimo..., 2019). Su Baltarusijos Respublika Lietuva tokio susitarimo sudariusi nėra.

Taigi apžvelgus darbo sutarties sudarymą, darytina išvada, kad darbo sutarties paskirtis yra apsibrėžti darbuotojo ir darbdavio tarpusavio teises ir pareigas, vykdytinus įsipareigojimus, garantijas. Aptarus darbo sutarties sudarymą, svarbu išsiaiškinti asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos darbo sąlygas. Šie asmenys dažniausiai į Lietuvą atvyksta su tikslu užsidirbti, o jų padėtis darbo rinkoje yra dar nepastovesnė nei vietos darbuotojų – jie dažniausiai yra įdarbinami tik laikinai, nenumatant realių galimybių įsitvirtinti Lietuvos darbo rinkoje ir

užsitikrinti pastovų darbą (Žibas, Petrušauskienė, 2015). Kadangi minėti asmenys Lietuvos darbo rinkoje ilgai neužsilieka, darbdavys ne visada yra orientuotas į tokio asmens tinkamų darbo sąlygų užtikrinimą. Tai, kad ne visada yra tinkamai užtikrinamos darbo sąlygos patvirtina tai, kad darbo imigracijos politikos modelis šiuo metu yra orientuotas ne į darbuotojų gerovę, darbo sąlygų gerinimą, vykdymo kontrolę, o į darbdavio poreikius dėl trūkstamos darbo jėgos ir ekonominius interesus. Pažymėtina, jog darbdavys turi rūpintis darbuotojo darbo sąlygomis, tausoti darbuotojo sveikatą, pagal galimybes sudaryti kuo palankesnę darbo atmosferą (Dambrauskienė, 2002, p. 15). Darbdaviui nurodoma daugybė reikalavimų, kuriuos jis privalo vykdyti organizuodamas darbo procesą, tačiau organizuojant ir nustatant saugias ir sveikas darbo sąlygas įmonėje, valstybė konkrečios pagalbos nesuteikia (Usonis, 2007, p. 62).

2. Asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos teisių užtikrinimas, darbo ginčų jurisdikcija, problemos

Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra įtvirtintas visas darbuotojo dirbančio pagal darbo sutartį ginamų teisių sąrašas, kurias privalo užtikrinti darbdavys ir kurias darbuotojas gali aktyviai ginti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 str. numato, jog darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, 27 str. įtvirtina darbuotojų teises į privatų gyvenimą ir į asmens duomenų apsaugą, 28 str. numato, jog darbdavys privalo gerbti darbuotojo šeiminius įsipareigojimus, pagal 31 str. darbdavys privalo sudaryti sąlygas darbo funkcijai atlikti bei suteikti priemones. Įstatyme numatytos darbuotojo teisės įvairiais būdais nutraukti darbo santykius, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 54 str. gali nutraukti bendru susitarimu su darbdaviu, taip pat 55 str. numato galimybę inicijuoti darbuotojui nutraukimą ir neegzistuojant svarbioms priežastims, o išimtinai darbuotojo valia, laikantis numatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Be šių išvardintų darbuotojo teisių yra ir daug kitų, kurias asmuo iš Ukrainos ir Baltarusijos gali ginti, jeigu mano, kad jos darbdavio buvo pažeistos. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. įtvirtinta nuostata, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, bei žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Taigi, ši nuostata įtvirtina tai, kad asmenys iš Ukrainos ir Baltarusijos, norėdami ginti savo pažeistus teisėtus interesus, turi teisę tai daryti lygiomis galimybėmis kaip ir Lietuvos piliečiai, o atsakingos institucijos nagrinėdamos individualų darbo ginčą neturi teisės palankiau vertinti Lietuvos piliečių ar kitaip pažeisti lygybės principą. Darbo pradžioje buvo minėta, kad asmenys iš Ukrainos ir Baltarusijos atlikdami darbo funkciją nejaučia kalbos barjero ir lietuvių kalbos nemokėjimas nesukelia papildomų nepatogumų. Tačiau lietuvių kalbos nemokėjimas ir prastas teisinis išprusimas, t. y. Lietuvos įstatymų neišmanymas tam tikrais atvejais reiškia nesusikalbėjimą tarp darbuotojo ir darbdavio, ko pasekmė būna kilęs individualus darbo ginčas. Tuomet kaip ikiteisminė privaloma individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucija ginčus sprendžia (Bužinskas, 2013, p. 1153-1173) darbo ginčų komisija (toliau – DGK). Pažymėtina, jog DGK posėdžiai, vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymo 10 str. turi vykti valstybine kalba (Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas, 1995). Taip pat remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 117 str. 2 d. ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 11 str. 1 d. teismo procesas Lietuvoje vyksta valstybine kalba (Lietuvos Respublikos

civilinio proceso kodekso patvirtinimo..., 2002). Kadangi įstatymai aiškiai įtvirtina valstybinės kalbos reikalavimą teismo procesui, manytina, jog neabejotinai DGK turi būti taikomas valstybinės kalbos kriterijus ir valstybinę lietuvių kalbą turime laikyti Lietuvos Respublikos Konstitucijos saugoma vertybe. Tačiau tam tikrais atvejais nėra visiškai taip, kaip nurodyta įstatyme ir DGK posėdžiai dėl to, kad tiek komisija, tiek pareiškėjas ir atsakovas kalba visiems suprantama rusų kalba, vyksta ne valstybine lietuvių kalba, o rusų kalba. Antai, Teisėjų garbės teismas išnagrinėjo atvejį, kai teisėja teismo posėdžių metu su atsakove bendravo rusų kalba ir nusprendė, jog teisėja nesilaikė Lietuvos Respublikos teisėjų etikos kodekso 15 str. 1 ir 3 p. reikalavimų ir taip aiškiai aplaidžiai atliko savo pareigas. Tokiu teisėjos R. K. poelgiu buvo pažemintas teisėjo vardas ir pakenkta teismo autoritetui (Teisėjų garbės teismo 2012 m. sausio 20 d. sprendimas drausmės byloje). Darbo autorės nuomone, nors iš pirmo žvilgsnio atrodytų, kad tai tik asmenims iš Ukrainos ar Baltarusijos sudaro galimybes kur kas paprasčiau ginti savo pažeistas teises, iš tiesų tai nėra gerai. Visų pirma todėl, kad nėra laikomasi Valstybinės kalbos įstatymo, dėl ko yra slopinama lietuvių kalbos reikšmė visuomenėje. Antra, jeigu asmuo nori ginti savo teisėtus interesus ir nemoka valstybinės kalbos, jis gali pasinaudoti vertėjo paslaugomis. Trečia priežastis, kad rusų kalba nėra ne tik Lietuvos valstybinė kalba, bet taip pat nėra nei Ukrainos, nei Baltarusijos valstybinė kalba, o tai reiškia, kad tokiu atveju darbo ginčas yra nagrinėjimas svetima kalba visoms trimis valstybėms. Taigi darytina išvada, kad asmenims iš Ukrainos ir Baltarusijos yra sudarytos visos sąlygos ginti savo pažeistas teises, o kaip kurių situacijų metu tos sąlygos yra net per geros, dėl ko gali atsirasti piktnaudžiavimas ginant savo pažeistas teises.

Kitas svarbus momentas, jog Lietuva tiek su Ukraina (Lietuvos Respublikos ir Ukrainos sutartis dėl teisinės pagalbos..., 1994), tiek su Baltarusija (Lietuvos Respublikos ir Baltarusijos Respublikos sutartis dėl teisinės pagalbos..., 1994) yra sudariusi sutartis dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių civilinėse, šeimos ir baudžiamosiose bylose. Sutartis su Ukraina (toliau – Teisinės pagalbos sutartis su Ukraina) sudaryta 1993 m. liepos 7 d. Vilniuje, o su Baltarusija Lietuva sutartį (toliau – Teisinės pagalbos sutartis su Baltarusija) sudarė 1992 m. spalio 20 d., taip pat Vilniuje. Šiose tarptautinėse sutartyse numatyta, jog vienos sutarties šalies piliečiai, būdami kitos sutarties šalies teritorijoje savo asmeninių ir turtinių teisių atžvilgiu naudojami tokia pat teisine gynyba kaip ir tos šalies piliečiai. Teisinės pagalbos sutarties su Ukraina 21 str. 1 d. numato, jog tiek Ukrainos, tiek Lietuvos teismai yra kompetentingi nagrinėti civilines ir šeimos bylas, jeigu atsakovas turi jos teritorijoje gyvenamąją vietą. Jie kompetentingi nagrinėti ieškinius, pareikštus juridiniams asmenims, jeigu šios šalies teritorijoje yra juridinio asmens

valdymo įstaiga, atstovybė arba filialas. To paties str. 3 d. įtvirtina, kad jeigu abiejų šalių teismuose, kompetentinguose pagal šią sutartį, iškelta byla tarp tų pačių šalių dėl to paties dalyko ir tuo pačiu pagrindu, teismas, iškėlęs bylą vėliau, ją nutraukia. Todėl galimoms jurisdikcijos kolizijoms spręsti yra įtvirtintas visuotinai pripažįstamas teisinis instrumentas, t. y. *lis pendens* taisyklė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje). Lygiai tokios pat nuostatos įtvirtintos ir Teisinės pagalbos sutarties su Baltarusija 20 str.

Pažymėtina, jog jeigu yra galiojanti Lietuvos Respublikos tarptautinė sutartis kurioje išspręsti teisingumo klausimai, turi būti taikomos tarptautinės sutarties nuostatos, o ne teisingumo taisyklės, nustatytos Lietuvos vidaus teisėje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 5 d. nutartis, priimta civilinėje byloje). Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 215 str. 2 d., civilinėse bylose, kylančiose dėl darbo ginčų dėl teisės, teisingumas nustatomas pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso taisyklės, jeigu Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys nenustato kitaip. Tuo tarpu 3 d. įtvirtina, jog jeigu darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta yra kitoje valstybėje, darbdavio inicijuojamas darbo ginčas dėl teisės turi būti nagrinėjamas toje kitoje valstybėje, nebent šalys kilus ginčui susitartų ginčą nagrinėti šio kodekso nustatyta tvarka. Teisinės pagalbos sutarties su Ukraina 20 str. 1 d. ir Teisinės pagalbos sutarties su Baltarusija 20 str. 1 d. nustatyta, kad kiekvienos susitariančiosios šalies teismai kompetentingi nagrinėti civilines ir šeimos bylas, jeigu atsakovas turi jos teritorijoje gyvenamąją vietą ir jei sutartis nenumato kitaip. Šio str. 2 d. nustatyta, kad susitariančiųjų šalių teismai nagrinėja bylas ir kitais atvejais, esant raštiškam šalių susitarimui. Taigi, kai yra toks raštiškas susitarimas, atsakovo gyvenamosios vietos teismas pagal atsakovo pareiškimą nutraukia bylos nagrinėjimą, jeigu šis pareiškimas gautas iki pateikiant atsikirtimus dėl ieškinio esmės. Šalys savo susitarimu negali pakeisti išimtinės teismų kompetencijos. Štai čia ir kyla svarbiausia teisinė problema, kadangi įstatymas reikalauja nuolatinės darbuotojo gyvenamosios vietos, o tarptautinės sutartys – atsakovo gyvenamosios vietos. Tarp šių sąvokų skirtumas yra itin ryškus, todėl kyla daug neaiškumų ar Lietuvoje, ar Ukrainoje, Baltarusijoje turėtų būti nagrinėjimas individualus ginčas dėl teisės, jeigu darbuotojas neturi „nuolatinės“ gyvenamosios vietos, kaip to reikalauja Lietuvos Respublikos darbo kodekso 215 str. 3 d. Pagal Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymo 11 straipsnį, jei įsigaliojusi ratifikuota Lietuvoje tarptautinė sutartis nustato kitokias normas negu Lietuvos Respublikos įstatymai, taikomos tarptautinės sutarties teisės normos (Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas, 1999). Kasacinis teismas

yra pažymėjęs, jog tarptautinės privatinės teisės aktuose, pvz., daugelyje Hagos konvencijų, 1980 m. Europos Sąjungos Romos konvencijoje dėl teisės, taikytinos sutartinėms prievolėms, vadovaujamosi gyvenamosios vietos, o ne nuolatinės gyvenamosios vietos kriterijumi. Tokia specialioji taisyklė, kaip bendrosios taisyklės dėl nuolatinės gyvenamosios vietos išimtis, yra kriterijus teisingumui nustatyti ir dvišalėje sutartyje. Pagal dvišalę sutartį teisingumui nustatyti pakanka nurodyti atsakovo gyvenamąją vietą vienoje iš susitarusiųjų valstybių. Kai dvišalėje tarptautinėje sutartyje nenurodomi gyvenamosios vietos nustatymo kriterijai, taikomi teismo, sprendžiančio dėl teisingumo, šalies vidaus teisės nustatyti kriterijai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje). Pažymėtina, jog pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.12 str. 3 d. nuostatas nuolatinė gyvenamoji vieta gali būti tik viena, tuo tarpu gyvenamąsias vietas asmuo gali turėti kelias (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gegužės 2 d. nutarties civilinėje byloje). Taip pat nereikia vadovautis vien tik gyvenamosios vietos deklaratavimu kriterijumi, kadangi gyvenamosios vietos deklaratavimas viešajame registre yra tik vienas iš fizinio asmens gyvenamąją vietą apibūdinančių kriterijų, kuris negali būti absoliutinis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 5 d. nutartis civilinėje byloje), bet viešajame registre asmens gyvenamosios vietos adresas laikomas asmens gyvenamąja vieta, kol šie duomenys nepaneigti kitais įrodymais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje). Ši teisinė problema iš dalies buvo išspręsta ir išaiškinta darbuotojo naudai, suformuotoje teismų praktikoje, kur teismas išaiškino, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 215 str. 3 d. nuostata siekiama apsaugoti silpnesniąją darbo sutarties šalį jos interesams palankesnėmis jurisdikcijos taisyklėmis, todėl ji taikytina tik tuo atveju, jei darbo ginčas dėl teisės yra inicijuojamas darbdavio. Jei Lietuvos Respublikoje buveinę turintis darbdavys sudaro darbo sutartį su kitoje valstybėje nuolatinę gyvenamąją vietą turinčiu darbuotoju, pastarasis bet kada turi teisę inicijuoti individualų darbo ginčą dėl teisės Lietuvos darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose. Teismas nutartyje pažymėjo, jog sprendžiant dėl Lietuvos teismų jurisdikcijos nagrinėjamu yra aktualūs Lietuvos Respublikos civilinio kodekso) 2.17 straipsnyje įtvirtinti gyvenamosios vietos, o ne 2.12 straipsnyje įtvirtinti nuolatinės gyvenamosios vietos nustatymo kriterijai. Šioje nutartyje teismas nusprendė, kad aplinkybė, kad atsakovas turi gyvenamąją vietą Ukrainoje, savaime nėra pakankama spręsti, jog atsakovas neturi gyvenamosios vietos Lietuvoje, ir vien šiuo pagrindu (gyvenamosios vietos Ukrainoje turėjimu) konstatuoti Lietuvos teismų jurisdikcijos nagrinėjamoje byloje nebuvimą (2020 m. gegužės 6 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartis civilinėje byloje). Dėl gyvenamosios vietos deklaratavimo

kriterijaus yra itin aktuali įstatymo pataisa, kuria vadovaujantis, asmuo atvykęs iš Ukrainos ir Baltarusijos privalės pateikti rašytinį pasižadėjimą, kad deklaruos savo gyvenamąją vietą reikalavimus atitinkančioje gyvenamojoje patalpoje (Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ pakeitimo..., 2020). Panagrinėjus teismų praktiką matyti, kad tik darbuotojui suteikiama teisė inicijuoti individualų ginčą pagal atsakovo gyvenamąją vietą. Tuo tarpu darbdavys norėdamas inicijuoti ginčą turi vadovautis atsakovo nuolatine gyvenamąja vieta. Kaip žinia, ne visi asmenys iš Ukrainos ir Baltarusijos turi nuolatinę gyvenamąją vietą Lietuvoje, o net turintys ne nuolatinę, o tiesiog gyvenamąją vietą, nutrūkus darbo santykiams jos gali staiga nebeturėti, nusprendę sugrįžti atgal į Ukrainą ar Baltarusiją. Šiuo klausimu itin aktuali 2020 m. gegužės 18 d. Vilniaus apygardos teismo nutartis, kuria patenkintas darbdavio atskirasis skundas. Nutartyje nurodyta, jog darbdavys kreipėsi į teismą su ieškiniu Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus darbo ginčų komisijos sprendimo pripažinimo neteisėtu ir nepagrįstu ir Vilniaus regiono apylinkės teismas ieškinį paliko nenagrinėtu ir konstatavo, kad civilinė byla neteisminga Lietuvos Respublikos teismams ir priklauso Ukrainos teismų jurisdikcijai. Tuo tarpu Vilniaus apygardos teismas laikėsi kitos nuomonės ir konstatavo, jog kadangi darbo ginčo nagrinėjimą ikiteismine tvarka darbo ginčų komisijoje Lietuvos Respublikoje nagrinėjamu atveju inicijavo darbuotojas, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 215 str. 3 d. įtvirtinta išimtis šioje byloje netaikytina, o sprendžiant dėl Lietuvos Respublikos teismų jurisdikcijos nagrinėti kilusį ginčą turi būti vadovaujama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 215 str. 2 d., nukreipiančia į atitinkamas Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis (2020 m. gegužės 18 d. Vilniaus apygardos teismo nutartis, civilinėje byloje). Darbo autorės nuomone, toks teismo išaiškinimas itin keičia susiformavusią teismų praktiką, darbdaviui yra naudingas ir sukuria kur kas didesnes galimybes inicijuoti individualų darbo ginčą su darbuotoju Lietuvoje, priešingai nei vadovaujantis būtent darbuotojo nuolatinės gyvenamosios vietos kriterijumi. Tačiau svarbu paminėti, kad net jeigu tiek darbdaviui, tiek darbuotojui taikytume tarptautinių sutarčių nuostatas, gyvenamosios vietos reikalavimas ne visada reikštų ginčą Lietuvos jurisdikcijoje. Kadangi kaip jau buvo minėta anksčiau, asmenims iš Ukrainos ir Baltarusijos išvykus iš Lietuvos, išregistravus savo gyvenamąją vietą, darbdavys būtų priverstas vadovautis darbuotojo nuolatine gyvenamąja vieta ir kreiptis į Ukrainos, Baltarusijos jurisdikcijai priklausančius teismus.

Aptarus asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos galimybes užtikrinti savo pažeistas teises ir iš to kylančias problemas, reikia apžvelgti DGK nagrinėjamų darbo ginčų statistiką. 2019 m. (iki

2019 m. lapkričio 21 d.) iš Ukrainos piliečių gauti 66 prašymai dėl darbo ginčų nagrinėjimo, kas sudaro 0,1 proc. nuo visų gautų šiuo laikotarpiu prašymų. Prašymai gauti įvairiose regionuose, tačiau daugiausiai prašymų gauta Šiaulių DGK – 26. Taip pat nemažai Klaipėdos DGK – 17, bei po kelis prašymus Vilniaus, Kauno, Panevėžio, Telšių ir Alytaus DGK. Beveik visuose prašymuose keliami reikalavimai dėl neišmokėto darbo užmokesčio, tik vienas prašymas susijęs su atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimu. Iš 66 išnagrinėti 54 prašymai, 12 nagrinėjimo procese. Iš visų išnagrinėtų prašymų 27 prašymai patenkinti, 24 atmesti, 3 darbo bylos baigėsi taikos sutarties sudarymu. Tuo tarpu dėl Baltarusijos piliečių, DGK per 2020 m. iš viso išnagrinėjo – 34 skundus (arba mažiau nei 1 % 2020 m. VDI išnagrinėtų skundų), iš jų pasitvirtino ar iš dalies pasitvirtino – 10 (arba trečdalis išnagrinėtų skundų). Didžioji dalis (20 skundų arba beveik 60 % išnagrinėtų skundų) – dėl krovinio kelių transporto įmonių, bet iš jų pasitvirtino ar iš dalies pasitvirtino tik 15 % išnagrinėtų skundų dėl šių įmonių. Kita padėtis dėl kitos aptarnavimo veiklos įmonių: iš 6 išnagrinėtų skundų pasitvirtino ar iš dalies pasitvirtino beveik visi (5 skundai arba virš 80 % dėl šių įmonių išnagrinėtų skundų). Išnagrinėtuose skunduose buvo keliami 50 klausimų (pasitvirtino ar iš dalies pasitvirtino 13 arba 26 % išnagrinėtų klausimų), iš jų beveik visi (48 arba 96 % išnagrinėtų klausimų) – darbo teisės klausimai. Darbo teisės klausimais daugiausiai (24 arba 50 % išnagrinėtų darbo teisės klausimų) nusiskundimų buvo dėl darbo užmokesčio (darbo apmokėjimo organizavimas, mokėjimas už viršvalandinį ir nakties darbą, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis ir pan.), bet beveik visi šie nusiskundimai patenka į darbo ginčų komisijų kompetenciją, tad nepasitvirtino. Antroje vietoje (9 arba beveik 20 % išnagrinėtų darbo teisės klausimų) nusiskundimai dėl darbo laiko, didžioji jų dalis (8 arba beveik 90 % šių nusiskundimų) pasitvirtino ar iš dalies pasitvirtino. Po jų nusiskundimai dėl įdarbinimo ir darbo sutarties (8 arba beveik 17 % išnagrinėtų darbo teisės klausimų), iš kurių nepasitvirtino nė vienas. Taip pat buvo gauta nusiskundimų dėl tikslinių atostogų, išskaitų iš darbo užmokesčio, komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo ir mokėjimo tvarkos (VDI, 2020).

3. Padarytos žalos atlyginimas darbdaviui

3.1. Sąlygos atlyginti žalą darbdaviui

Lietuvos darbdaviams įdarbinus asmenis iš Ukrainos ir Baltarusijos susiklosto situacijų kuomet šie asmenys darbdaviams padaro turtinės žalos. Paprastai turtinė žala kyla dėl kompetencijos stokos atliekant darbo funkciją, tačiau gali kilti ir dėl daugelio kitų priežasčių, nelaimingų įvykių ar dėl kitų asmenų kaltės. Kadangi žalos padarymas siejamas su šalių darbo santykiais ir yra susijęs su darbo veikla, toks ginčas turi būti nagrinėjamas darbo ginčų nagrinėjimo tvarka (Dabulskytė, 2009, p. 106-115). Lietuvos Respublikos darbo kodekso 151 str. numato, jog kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 152 str. nurodo, kaip nustatomas turtinės žalos dydis, kurį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos. Nustatant atlygintinos turtinės žalos dydį, turi būti atsižvelgiama į:

- a. netekto turto ar turto, kurio vertė sumažėjo, vertę, atskaičiavus nusidėvėjimą, natūralų sumažėjimą ir turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius);
- b. žalą patyrusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;
- c. žalą padariusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;
- d. faktą, kiek patirtai žalai atsirasti turėjo įtakos darbdavio veiklos pobūdis, ir jam tenkanti komercinė ir gamybinė rizika.

3.2. Žalos dydžio nustatymas

Turtinės žalos dydis yra svarbus tiek žalą padariusiam darbuotojui, tiek darbdaviui. Aplinkybė, kad darbuotojas yra laikoma silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje), suponuoja pagrindą manyti, jog jo atsakomybė turi būti siejama su jo atlyginimo dydžiu. Kadangi, jeigu darbuotojo atlyginimas yra daug mažesnis negu atlygintinos žalos dydis, žalos atlyginimas jam taps sunkiai pakeliama ilgalaikė našta, sukurianti negatyvias finansines pasekmes (Bagdanskis, 2015, p. 102-123). Pažymėtina, jog darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgdamas į žalą padariusios darbo sutarties šalies finansines ir ekonomines

galimybes, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Tačiau teismų praktika taip pat numato, kad kai materialiai atsakingi darbuotojai nesikreipė į darbdavį dėl tinkamų darbo sąlygų sudarymo, kurioms esant galima apsaugoti darbuotojui patikėtas vertybes, teismas nemažina iš darbuotojo priteistinos žalos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 6 d. nutartis, civilinėje byloje).

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 153 str. 1 d. numatyta, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio. Minėto str. 2 d. numato, jog jeigu teritorinė, šakos kolektyvinė sutartis numato kitus turtinės žalos dydžius, jie vis tiek negali viršyti dvylikos darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio. Tačiau be to, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 154 str. numato atvejus, kuomet darbuotojas turės pareigą darbdaviui atlyginti visą sukeltą žalą, tai yra:

- a. žala padaryta tyčia;
- b. žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių;
- c. žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo;
- d. žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo;
- e. kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje.

Jeigu darbuotojas darbdaviui sukėlė neturtinę žalą, tai turi pareigą atlyginti ją visą. Taigi pagrindinis materialinės atsakomybės uždavinys – garantuoti įmonei, įstaigai ar organizacijai arba fiziniam asmeniui, kaip darbdaviui, padarytų visų ar dalies nuostolių atlyginimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje). Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 156 str. 1 d. darbuotojo padaryta geranoriškai neatlyginta žala, gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Tokios išskaitos dydis negali viršyti vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio net ir tuo atveju, jeigu buvo padaryta didesnė žala. Tuo tarpu 2 d. numato, kad dėl išskaitos, viršijančios vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydį, arba jeigu praleisti išskaitos terminai, darbdavys žalos atlyginimo turi reikalauti darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 216 str. 1 d. darbo ginčus dėl teisės nagrinėja darbo ginčų komisija ir teismas.

3.3. Žalos išieškojimo tvarka (jurisdikcija), sprendimų vykdymas

Teisinės pagalbos sutartis su Ukraina 42 str. įtvirtina, jog šalys tarpusavyje pripažįsta ir vykdo įsiteisėjusius teisingumo įstaigų sprendimus civilinėse ir šeimos bylose. Tą patį nustato ir Teisinės pagalbos sutartis su Baltarusija 52 str. Pažymėtina, jog būtent teismų konstitucinė paskirtis ir kompetencija yra vykdyti teisingumą (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. birželio 6 d. nutarimas). Štai čia ir kyla klausimas ar DGK yra teisingumo įstaiga ar ne ir ar jos priimti sprendimai dėl turtinės žalos atlyginimo darbdaviui būtų vykdomi Ukrainoje ir Baltarusijoje. DGK nėra teismas ar teisėsaugos organas, o ir DGK narių kompetencijos klausimas gali kelti darbo ginčo šalių nepasitikėjimą (Usonis, Filimonenkova, 2013, p. 1391-1408) ar kitų abejonių dėl DGK kaip teisingumo įstaigos. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 230 str. 1 d. DGK sprendimas turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus ir pagal 2 d. jis yra laikomas vykdomuoju dokumentu ir jis vykdomas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

Dėl DGK sprendimo galios Lietuvoje abejonių nekyla, tačiau ar toks sprendimas bus lygus teismo sprendimui Ukrainoje ir Baltarusijoje, abejotina. Tarptautinėse sutartyse nėra kalbama apie ikiteisminių institucijų sprendimų vykdymą, todėl siekiant pradėti DGK sprendimo vykdymą Ukrainoje ar Baltarusijoje gali kilti daug nesusipratimų ir visas procesas dėl DGK sprendimo realaus vykdymo gali tapti itin brangus ir apsunkintas, arba net neįmanomas. Būtent dėl aiškumo trūkumo ir Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktikos nebuvimo, dažnu atveju DGK laikosi pozicijos, jog ginčai dėl turtinės žalos atlyginimo iš asmenų iš Ukrainos, Baltarusijos, turėtų būti nagrinėjami pirmosios instancijos teismų. Netikslinga nagrinėti ginčą institucijoj ir priimti sprendimą iš esmės, jeigu jis negalės būti pradėtas vykdyti. Todėl kai žinoma, kad atsakovo (darbuotojo) turtas, iš kurio turėtų būti atlyginama turtinė žala yra Ukrainoje ar Baltarusijoje, ginčą turėtų nagrinėti ne ikiteismine institucija, o teismas, kadangi nėra tikslo priimti sprendimą, kuris bus po to tuščiai veiksmingas ir realiai neįgyvendinamas. Antai, DGK atsisakydama nagrinėti prašymą dėl turtinės žalos atlyginimo iš Ukrainos piliečio, savo sprendime pasisakė, jog Lietuvos Respublikos ir Ukrainos Respublikos sutartyje dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių civilinėse, šeimos ir baudžiamosiose bylose 42 str. („Sprendimų civilinėse ir šeimos bylose, taip pat baudžiamosiose bylose dėl žalos atlyginimo pripažinimas ir vykdymas“), 43 str. („Prašymų leisti vykdyti sprendimus nagrinėjimas“) ir 45 str. („Atsisakymas pripažinti ir vykdyti teismų sprendimus“) straipsniuose įtvirtintų teisės normų analizė įgalina daryti išvadą, kad kitoje susitariančioje

šalyje gali būti vykdomi tik teismų (teisingumo įstaigų) sprendimai ir taip pat pažymėjo, kad „darbo ginčų komisija yra ikiteisminis darbo ginčus nagrinėjantis organas, bet ne teisingumo įstaiga, tad vadovaujantis teisingumo ir ekonomiškumo principais, (darbo) ginčai iš esmės neturi būti nagrinėjami organe, kurio įsiteisėję sprendimai negalės būti nukreipti priverstiniam vykdymui pagal atsakovo gyvenamąją vietą kitoje valstybėje (Vilniaus darbo ginčų komisijos 2020 m. birželio 17 d. sprendimas darbo byloje). Lietuvos Respublikos darbo kodekso 224 str. 1 d. 3 p. pagrindu DGK atsisakė nagrinėti šį ginčą, pabrėždama, kad tokio reikalavimo nagrinėjimas nepriskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai. Kadangi analogiškos nuostatos yra įtvirtintos Sutartyje su Baltarusija dėl teisinės pagalbos, manytina, jog Baltarusijoje taip pat priverstinai nebūtų vykdomi DGK sprendimai, dėl to, kad DGK nebūtų laikoma teisingumo įstaiga. Darbo autorės nuomone, šiuo klausimu itin trūksta aiškiai suformuotos teismų praktikos ir tikslios pozicijos dėl DGK sprendimų vykdymo tiek Ukrainoje, tiek Baltarusijoje, o taip pat ir kitose valstybėse. Tai padėtų ekonomiškiau ir sklandžiau spręsti kilusius panašaus pobūdžio darbo ginčus, bereikalingai neapkraunant institucijų ir efektyviau ginant teisėtus interesus.

4. Nelegalus darbas

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo (toliau – Užimtumo įstatymas) 56 str. 1 d. 1 p. nustatyta, jog nelegaliu darbu laikoma, kai darbdavys su darbuotoju nesudaro darbo sutarties raštu arba nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą, pagal 2 p. – taip pat kai dirba trečiosios šalies pilietis, įdarbintas nesilaikant norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, nustatytos tvarkos, pvz. neturint leidimo dirbti (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Taigi abiem šiais atvejais asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos darbas būtų laikomas nelegaliu. Ne visi padaryti įdarbinimo pažeidimai darbdaviui užtraukia atsakomybę. Antai 2 d. įtvirtina, jog jei darbdavys įvykdo šias sąlygas jis nelaikomas pažeidusiu įdarbinimo tvarką:

- a. ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo sutarties sudarymo dienos yra gautas leidimas gyventi Lietuvos Respublikoje ar kitas dokumentas, suteikiantis teisę būti ar gyventi Lietuvos Respublikoje ir leidimas dirbti Lietuvos Respublikoje, jeigu asmuo nėra atleistas nuo pareigos įgyti leidimą dirbti arba jeigu nustatyta tvarka pranešė apie trečiosios šalies piliečio įdarbinimą, arba trečiosios šalies pilietis įdarbintas įgyvendinant į Lietuvos Respublikos investicijų įstatyme nurodytą stambių projektų sąrašą įtrauktą stambų projektą ir ne vėliau kaip darbo sutarties sudarymo dieną yra pateiktas prašymas išduoti leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje Investicijų įstatymo 15⁵ str. 6 d. pagrindu;
- b. darbo Lietuvos Respublikoje laikotarpiu saugo 2 d. 1 p. nurodytų dokumentų kopijas ir pateikia jas Valstybinei darbo inspekcijai, Migracijos departamentui ar kitai šio įstatymo 55 str. nurodytai institucijai jų reikalavimus.

Jeigu darbdavys Užimtumo įstatymo 56 str. 1 d. 1 p. nurodytą pažeidimą, neatsižvelgiant į formalią nelegaliai dirbančio ir (ar) nelegalų darbą leidusio dirbti asmens veiklos išraišką, atsakinga institucija:

- a. jeigu darbo santykiai nėra pasibaigę, įpareigoja darbdavį sudaryti su nelegaliai dirbusiu asmeniu darbo sutartį raštu ir pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai, kad darbo sutartis sudaryta ir darbuotojas priimtas į darbą;
- b. įpareigoja darbdavį sumokėti nelegaliai dirbusiam asmeniui sulygtą atlyginimą už darbą, išskyrus atvejį, kai šis atlyginimas buvo sumokėtas;

c. šio įstatymo nustatyta tvarka skiria baudą darbdaviui nuo 868 iki 2 896 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį. Tokie patys veiksmai, padaryti darbdavio, jau bausto už šį pažeidimą per pastaruosius 2 metus, užtraukia baudą darbdaviui nuo 2 896 iki 5 792 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį.

Jeigu darbdavys padarė 56 str. 1 d. 2 p. nurodytą pažeidimą:

a. įpareigoja darbdavį nutraukti darbo santykius su nelegaliai dirbančiu asmeniu per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo;

b. įpareigoja darbdavį sumokėti nelegaliai dirbusiam asmeniui sulygtą atlyginimą už darbą, išskyrus atvejį, kai šis atlyginimas jau buvo sumokėtas;

c. įpareigoja darbdavį sumokėti visas šioje dalyje numatytų sumų pervedimo į šalį, į kurią grįžo ar buvo grąžintas trečiosios šalies pilietis, išlaidas ir trečiosios šalies piliečio grąžinimo išlaidas;

d. šio įstatymo nustatyta tvarka skiria baudą darbdaviui nuo 868 iki 2 896 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį. Tokie patys veiksmai, padaryti darbdavio, jau bausto už šį pažeidimą per pastaruosius 2 metus, užtraukia baudą darbdaviui nuo 2 896 iki 5 792 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį;

e. perduoda informaciją apie nelegaliai dirbantį ar dirbusį asmenį Migracijos departamentui.

Pažymėtina, jog be išvardintų pasekmių, darbdaviams, padariusiems 56 str. 1 dalies 2 punkte numatytą pažeidimą, gali būti taikomi:

a. apribojimas dalyvauti viešuosiuose pirkimuose Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo nustatyta tvarka;

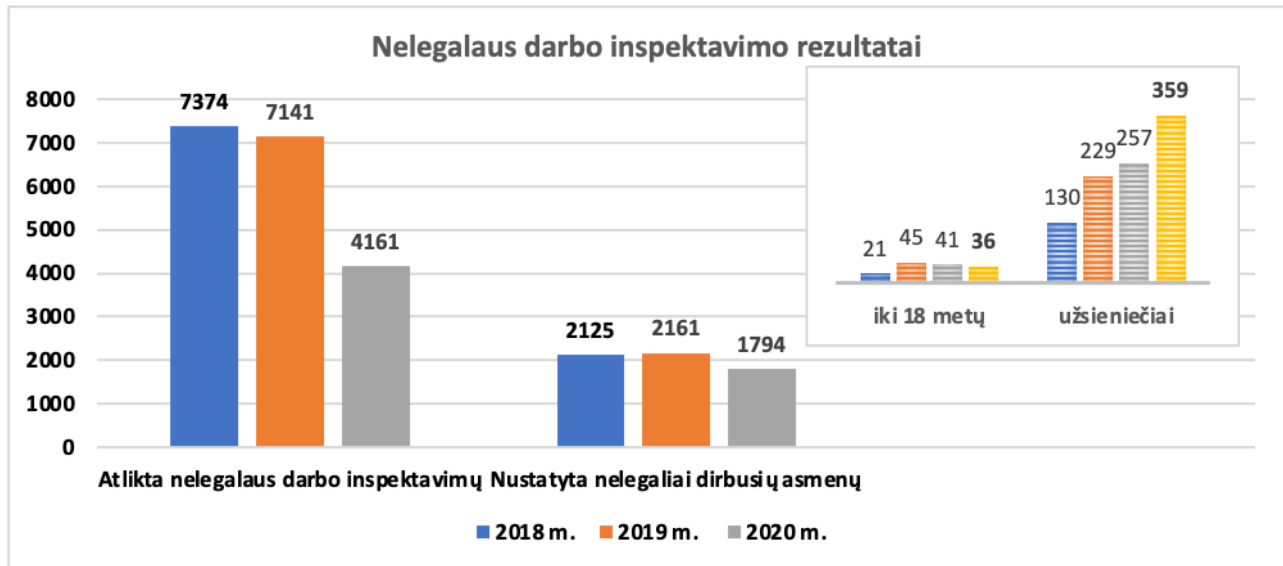
b. teisės gauti subsidijas, išmokas ar kitą valstybės pagalbą, įskaitant Europos Sąjungos struktūrinių fondų paramą ir kitą paramą, išskyrus tiesioginę Europos Sąjungos paramą, atėmimas iki 5 metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

c. įpareigojimas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka grąžinti tam tikrą dalį arba visas per 12 mėnesių laikotarpį iki nelegalaus darbo nustatymo suteiktų subsidijų, išmokų ar kitos valstybės pagalbos, įskaitant Europos Sąjungos struktūrinių fondų paramą ir kitą paramą, išskyrus tiesioginę Europos Sąjungos paramą, lėšas. Be to, jeigu darbdavys, nelegaliai įdarbinęs trečiosios šalies pilietį dirbti tam tikro darbo, yra subrangovas, tiesioginis jo rangovas yra subsidiariai atsakingas už šio str. 5 d. 2 ir 3 p. nurodytų piniginių įpareigojimų įvykdymą, išskyrus atvejį, kai jis raštu iš subrangovo pareikalavo pateikti trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo dokumentus, taip pat ėmėsi

priemonių jų teisingumui patikrinti. Subsidiari rangovo ar kitų subrangovų atsakomybė reiškia tai, kad tiek šio įstatymo 55 straipsnyje nurodyta institucija, tiek nelegaliai dirbęs trečiosios šalies pilietis turi teisę nukreipti savo piniginį reikalavimą į juos ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai suėjo jų piniginio reikalavimo darbdaviui terminas, tačiau darbdavys jų piniginio reikalavimo nepatenkino arba patenkino nevisiškai. Bauda nuo 868 iki 2 896 eurų taip pat skiriama rangovui, už kiekvieną nelegaliai dirbusį trečiosios šalies pilietį, išskyrus atvejį, kai rangovas raštu iš subrangovo pareikalavo pateikti trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo dokumentus, nurodytus šio str. 2 d., ir ėmėsi priemonių jų teisingumui patikrinti. Pažymėtina, jog darbdavys kaip įmanoma turėtų kontroliuoti nelegalaus darbo atvejus ir būti itin rūpestingas, kadangi sankcijos už nelegalų darbą yra pakankamai griežtos, o be to, jeigu jis yra nubaustas už nelegalų darbą (taip pat nedeklaruotą darbą, užsieniečių įdarbinimo pažeidimus), pagal Užimtumo įstatymo nuostatas, vienerius metus pas jį norintiems įsidarbinti darbuotojams bus atsisakoma išduoti ar pakeisti leidimą gyventi, dirbti. VDI per 2020 m., vykdydama nelegalaus darbo kontrolės veiksmus, atliko 4,2 tūkst. (per 2019 m. – 7,1 tūkst.) patikrinimų įvairiuose ekonominės veiklos sektoriuose⁶, kurių metu buvo nustatyti 1,8 tūkst. (per 2019 m. – 2,2 tūkst.) nelegaliai (neteisėtai) dirbę asmenys, iš jų 359 (per 2019 m. – 257) trečiųjų šalių piliečiai ir tai sudaro 20 % (per 2019 m. – 11,9 %) nuo visų nustatytų nelegaliai (neteisėtai) dirbusių asmenų skaičiaus bei 8 % daugiau nei per 2019 m.

⁶ žr. 1 paveikslą.

1 paveikslas. Valstybinės darbo inspekcijos 2018-2020 metais atlikti nelegalaus darbo patikrinimai ir užfiksuoti nelegalaus darbo atvejai



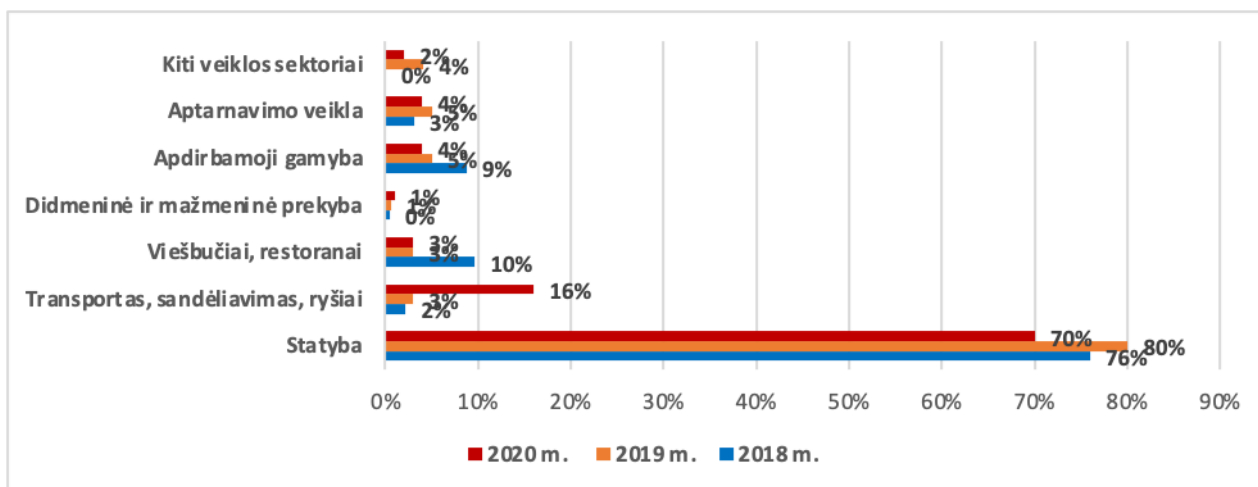
Šaltinis: Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacija apie Ukrainos piliečių padėtį Lietuvoje.

Per 2020 m. daugiausia nelegaliai (neteisėtai) dirbusių trečiųjų šalių piliečiai buvo nustatyta ekonominės veiklos sektoriuose⁷:

- Statyba – 250, ir tai sudaro 20,56 % nuo visų nelegaliai nustatytų asmenų skaičiaus šiame sektoriuje (1216 asmenų);
- Transportas ir saugojimas – 56, ir tai sudaro 70,88 % nuo visų nelegaliai (neteisėtai) nustatytų asmenų skaičiaus šiame sektoriuje (79 asmenų);
- Apdirbamoji gamyba – 15, ir tai sudaro 15,15 % nuo visų nelegaliai (neteisėtai) nustatytų asmenų skaičiaus šiame sektoriuje (99 asmenys);
- Administracinė ir aptarnavimo – 15, ir tai sudaro 34,88 % nuo visų nelegaliai (neteisėtai) nustatytų asmenų skaičiaus šiame sektoriuje (43 asmenys);
- Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų – 12, ir tai sudaro 15,58 % nuo visų nelegaliai (neteisėtai) nustatytų asmenų skaičiaus šiame sektoriuje (77 asmenys).

2 paveikslas. Nelegalaus darbo pagrindiniai sektoriai

⁷ žr. 2 paveikslą.

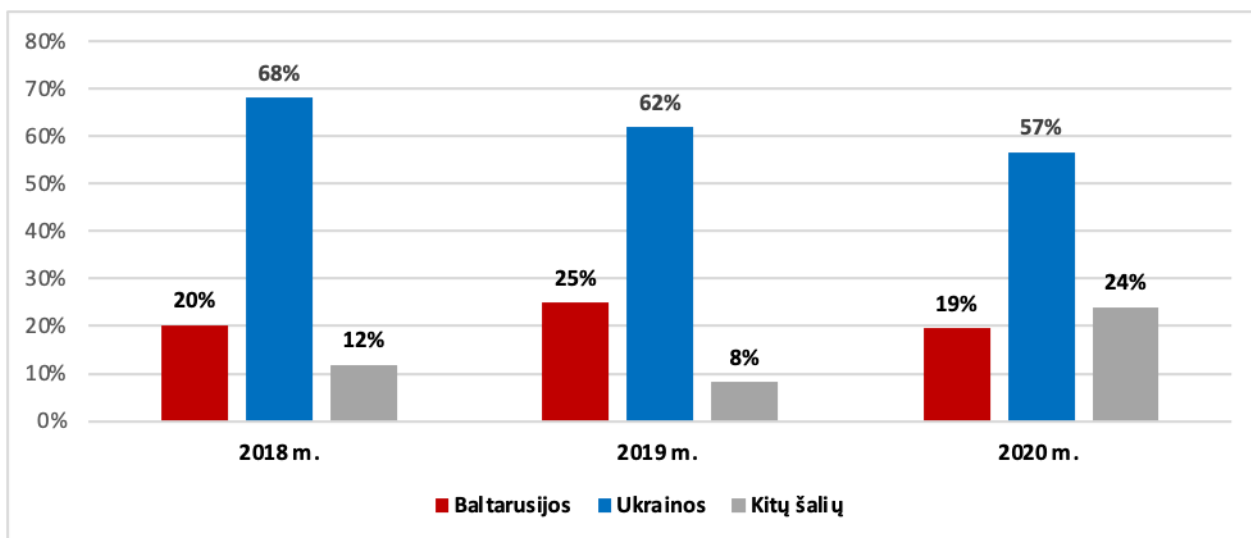


Šaltinis: Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacija apie Ukrainos piliečių padėtį Lietuvoje.

Didžioji dalis nustatytų užsieniečių dirbo statybos sektoriuje⁸ – 70 %, nors 2020 m., lyginant su 2019 metais, sumažėjo 10 %. Tokią tendenciją galėjo nulėmti karantinas dėl COVID-19 ligos, sumažėjusios individualios statybos objektuose statybų apimtys dėl statybinių medžiagų prekybos tinklų darbo laiko ribojimo, t. y. galimybės fiziniams asmenims įsigyti statyboms ir apdailai reikalingų medžiagų. Taigi nors ir matyti, kad nelegalaus darbo atvejų šiek tiek sumažėjo, statybos sektorius Lietuvoje vis tiek išlieka pačiu rizikingiausiu dėl nelegalaus darbo. Atsižvelgiant į didesnę grėsmę sveikatai dirbant statybos sektoriuje, nelegalaus darbo turėtų būti siekiama kaip įmanoma maksimaliai išvengti, kadangi būtent šiame sektoriuje yra itin svarbūs darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai.

3 paveikslas. Valstybinės darbo inspekcijos informacija kiek iš visų nelegaliai dirbusių trečiųjų šalių piliečių sudaro asmenys iš Ukrainos, Baltarusijos ir kiek iš kitų šalių

⁸ žr. 3 paveikslą.



Šaltinis: Valstybinės darbo inspekcijos informacija trišalės tarybos posėdžiui.

Per 2020 m. 32 Baltarusijos piliečiai buvo nustatyti nelegaliai dirbantys statybose, 31 – transporto įmonėse, 5 – apdirbamojoje gamyboje bei 2 – prekyboje ir tai sudaro 19 % bendrai visų nelegaliai dirbusių asmenų. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad iš 32 nustatytų Baltarusijos piliečių dirbančių nelegaliai statybose, 15 dirbo, nedeklaruodami savarankišką veiklą, t. y. neturėdami individualios veiklos pažymėjimų. Taigi, iš viso buvo nustatyta 70 Baltarusijos piliečių dirbančių nelegaliai. Apie 57% nustatytų nelegaliai (neteisėtai) dirbusių užsieniečių sudaro Ukrainos Respublikos piliečiai, tačiau lyginat su 2018 – 2019 m. jų skaičius sumažėjo. Be to, sumažėjo ir nelegaliai dirbusių užsieniečių iš Baltarusijos Respublikos, o padidėjo nustatytų nelegaliai dirbusių užsieniečių iš kitų šalių, pvz. iš Sakartvelo ir Uzbekistano Respublikos.

5. Socialinis draudimas

5.1. Socialinio draudimo paskirtis ir rūšys

Atkūrus nepriklausomybę buvo pradėta reformuoti Lietuvos socialinės saugos sistema ir padėti socialinio draudimo ir socialinės paramos sistemų pagrindai. Pagrindinė socialinio draudimo sistemos idėja buvo, kad asmenys, kurie negauna pajamų, nepiknaudžiautų esama padėtimi ir valstybės skiriamos išmokos, būtų paremtos gyventojų įmokomis, kurios ir garantuotų gyventojams teises į socialinį draudimą (Tartilas, 2005.) Socialinį draudimą įtvirtina tiek dvišalės tarptautinės sutartys, tiek įstatymai. Antai Lietuvos Respublikos Konstitucijos 52 straipsnis įtvirtina, kad valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą, nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Taigi, valstybė norėdama užtikrinti gyventojų teisėtus interesus įsipareigoja suteikti būtinas socialines garantijas. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 1997 m. kovo 12 d. nutarime, yra pasisakęs, kad „šiomis nuostatomis išreiškiamas valstybės socialinis pobūdis, o socialiniam aprūpinimui, t. y. visuomenės prisidėjimui prie išlaikymo tų savo narių, kurie negali dėl įstatymuose numatytų svarbių priežasčių apsirūpinti iš darbo ir kitokių pajamų arba yra nepakankamai aprūpinti, pripažįstamas konstitucinės vertybės statusas” (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. kovo 12 d. nutarimas). Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Taigi, nors šioje nuostatoje ir nėra minimas socialinis draudimas, tačiau jis pasireiškia per socialinės apsaugos prizmę ir yra itin glaudžiai susijęs su socialine apsauga. Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 2 str. 15 p. valstybinio socialinio draudimo (toliau – socialinio draudimo) sąvoką apibrėžia taip: „valstybinės 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. Taigi, būtinoji socialinio draudimo kompensavimo sąlyga yra, kad dėl draudiminių įvykių būtų prarastos darbo pajamos (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, 1991). Kitaip tariant, valstybė sutelkia maksimalias pastangas, kad apsaugotų asmenis nuo galimų socialinių rizikų, tačiau negali garantuoti, kad asmenys nuo jų bus apsaugoti, nes tai priklauso ne tik nuo valstybės valios, tačiau ir nuo pačių asmenų, bei ir kitų aplinkybių. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas

1997 m. kovo 12 d. nutarime taip pat yra pažymėjęs, jog „pilietinėje visuomenėje solidarumo principas nepaneigia asmeninės atsakomybės už savo likimą“ (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. kovo 12 d. nutarimas). Taip pat 2007 m. rugsėjo 26 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas nurodė, jog „Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose yra įtvirtintas toks finansavimo einamosiomis pajamomis valstybinio socialinio draudimo modelis (*angl. pay as you go*), pagal kurį valstybinis socialinis draudimas yra grindžiamas privalomosiomis įmokomis ir garantuojamas lėšomis, surenkamomis iš einamuoju laikotarpiu dirbančių asmenų, dalį savo uždirbtų lėšų skiriančių tiems visuomenės nariams, kuriems įstatyme numatytos išmokos turi būti mokamos dėl to, kad jie yra sulaukę senatvės pensijos amžiaus, jiems yra pripažintas invalidumas arba yra kitų įstatyme numatytų priežasčių (*inter alia* tada, kai tie visuomenės nariai dėl įstatyme numatytų objektyvių priežasčių negali dirbti ir užsidirbti)“ (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. rugsėjo 26 d. nutarimas). Siekiant suvokti kas sudaro socialinio draudimo mechanizmą, šiame rašto darbe bus išvardintos ir trumpai aptartos socialinio draudimo rūšys ir išsiaiškinta kaip socialinis draudimas taikomas asmenims atvykstantiems dirbti į Lietuvą iš Ukrainos ir Baltarusijos. Kadangi privalomasis sveikatos draudimas šios nagrinėjamos temos atžvilgiu turi daugiau ypatumų nei kitos socialinio draudimo rūšys, jo taikymas bus analizuojamas ir aptartas atskirai. Taigi socialinio draudimo rūšys yra:

- a. pensijų socialinis draudimas;
- b. ligos socialinis draudimas;
- c. motinystės socialinis draudimas;
- d. nedarbo socialinis draudimas;
- e. nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas;
- f. privalomasis sveikatos draudimas.

Šios rūšys sudaro valstybinio socialinio draudimo sistemą ir yra laikomos atskiromis rūšimis, nes kiekviena iš jų pasižymi savo specifika, skirtingų interesų užtikrinimu, kaip kurios rūšys yra skirstomos į dar kelias rūšis. Socialinį draudimą išskirstant į atskiras rūšis yra siekiama efektyviau sureguliuoti socialinio draudimo priemonių įgyvendinimą. Norint išsiaiškinti kaip vyksta socialinio draudimo mechanizmo įgyvendinimas reikia aptarti visas rūšis. Pirmoji socialinio draudimo rūšis yra pensijų socialinis draudimas. Šis socialinis draudimas yra įgyvendinamas remiantis Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymu ir yra taikomas asmenims, atitinkantiems minėto įstatymo nustatytus pensijų socialinio draudimo stažo reikalavimus atitinkamos rūšies socialinio draudimo pensijai skirti ir

sukakusiems nustatyta senatvės pensijos amžių, pripažintiems nedarbingais arba iš dalies darbingais, o tokiems asmenims mirus, – jų sutuoktiniams ir vaikams (įvaikiams). Socialinis pensijų draudimas yra išskiriamas į keturias rūšis: senatvės, netekto darbingumo, našlių ir našlaičių (Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymas, 1994). Aptariant ligos ir motinystės socialinį draudimą, kurį reguliuoja Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, pažymėtina, jog šis draudimas įstatymų nustatytais atvejais kompensuoja apdraustiems asmenims dėl jų pačių ar jų šeimos narių arba budinčio globotojo, globėjo ar rūpintojo prižiūrimų vaikų ligos ar dėl dalyvavimo profesinės reabilitacijos programoje prarastas ar negautas pajamas arba jų dalį. Motinystės socialinis draudimas įstatymų nustatytais atvejais kompensuoja šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros prarastas pajamas ar jų dalį (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, 2000).

Nedarbo socialinis draudimas yra įgyvendinamas remiantis Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymu įstatymų nustatytais atvejais kompensuoja šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl nedarbo ar dalinio darbo negautas pajamas arba jų dalį (Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas, 2004).

Nelaimingų atsitikimų darbe socialinis draudimas kompensuoja dėl draudžiamųjų įvykių (nelaimingų atsitikimų darbe (tarnyboje), pakeliui į darbą (tarnybą) ar iš darbo (tarnybos) arba profesinių ligų) negautas pajamas (Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų..., 2016). Kadangi VDI renka duomenis apie įvykius darbe, įvykusius asmenims įdarbintiems Lietuvos įmonėse, reikia paminėti, jog VDI duomenimis per 2018 ir 2019 metus Lietuvos statybos įmonėse žuvo vienas Ukrainos pilietis ir vienas buvo sunkiai sužalotas. Minimam laikotarpiu užregistruota darbo laiku įvykusių 15 Ukrainos piliečių mirčių nesusijusių su darbu (dėl ligos, savižudybės).

Paskutinioji socialinio draudimo rūšis yra privalomasis sveikatos draudimas (Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas, 1996), kurio aspektai, kaip jau buvo minėta anksčiau, bus aptarti šiame rašto darbe atskirai. Išsiaiškinus kokia yra kiekvienos socialinio draudimo rūšies paskirtis, esminga nustatyti kaip šios socialinio draudimo rūšys koreliuoja su asmenimis atvykusiais iš Ukrainos ir Baltarusijos dirbti į Lietuvą. Pažymėtina, jog Lietuva yra tiek su Ukraina, tiek su Baltarusija sudariusi dvišales tarptautines sutartis dėl socialinės apsaugos. 2001 m. balandžio 23 d. tarp Lietuvos Respublikos ir Ukrainos Respublikos Vilniuje buvo sudaryta sutartis dėl socialinės apsaugos (toliau – Sutartis dėl socialinės apsaugos su Ukraina), įsigaliojusi 2002 m. vasario 8 d. (Lietuvos Respublikos ir Ukrainos sutartis dėl

socialinės apsaugos, 2001). Sutartis dėl socialinės apsaugos su Baltarusijos Respublika (toliau – Sutartis dėl socialinės apsaugos su Baltarusija) buvo sudaryta šiek tiek anksčiau – 1999 m. vasario 4 d. Minske ir įsigaliojusi 1999 m. gruodžio 15 d. (Lietuvos Respublikos ir Baltarusijos Respublikos sutartis dėl socialinės apsaugos, 1999). Vadovaujantis Sutartimi su Ukraina, matyti, jog 2 str. šalys susitarė, jog ši sutartis Lietuvoje yra taikoma šioms Lietuvos Respublikos teisės aktų numatytioms socialinės apsaugos rūšims:

- a. ligos, motinystės, motinystės (tėvystės) pašalpoms;
- b. invalidumo pensijoms;
- c. senatvės pensijoms;
- d. pensijoms už ištarnautą laiką;
- e. našlių ir našlaičių pensijoms;
- f. žalos atlyginimui dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir susirgimų profesine liga;
- g. pašalpoms šeimoms, auginančioms vaikus;
- h. bedarbio pašalpoms;
- i. laidojimo pašalpoms.

Norint tinkamai taikyti teisės aktus dėl socialinio draudimo, svarbu išsiaiškinti pagal kurios šalies, t. y. ar Ukrainos, ar Lietuvos jurisdikciją bus taikomi teisės aktai. Šiuo aspektu yra svarbus Sutarties dėl socialinės apsaugos su Ukraina 6 str. 1 d., kurioje yra aiškiai suformuluota taisyklė, jog samdomiems asmenims ir savarankiškai dirbantiems asmenims taikomi šalies, kurios teritorijoje jie dirba, teisės aktai, išskyrus tam tikras išimtis. Tai reiškia, jog iš Ukrainos atvykusiam ir pasamdytam, arba savarankiškai dirbančiam asmeniui, taikysime Lietuvos teisės aktus, reguliuojančius šių asmenų socialinę apsaugą. Jeigu asmuo samdomą arba savarankišką darbą dirba abiejose valstybėse, t. y. tiek Ukrainoje, tiek Lietuvoje, taikysime tos šalies aktus, kurioje asmuo gyvena. Šiuo atveju itin aktuali 7 str. 1 d. įtvirtinta išimtis, pagal kurią, asmenims, dirbantiems samdomą darbą pas darbdavį vienos šalies teritorijoje ir to darbdavio nusiūstiems jo naudai dirbti į kitos šalies teritoriją, taikomi pirmosios šalies teisės aktai, jei tų asmenų darbo trukmė neviršija dvejų metų. Tai reiškia, jog komandiravimo atveju, bus taikomi šalies iš kurios darbuotojas yra komandiruojamas teisės aktai dėl socialinio draudimo taikymo. Taip pat vadovaujantis šia sutartimi, vienos šalies piliečių, taip pat jų šeimos narių, nesvarbu, kokia jų pilietybė, gyvenančių kitos šalies teritorijoje, teisės ir pareigos, taikant šios šalies teisės aktus, prilyginamos jos pačios piliečių teisėms ir pareigoms. Kas reiškia, jog tokiu atveju teisės aktai bus taikomi, laikantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. 1 d. įtvirtinto asmenų lygiateisiškumo principo, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus ir

juos taikant (Konstitucinio Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutarimas). Jeigu teisė į pensiją priklauso nuo (darbo) stažo, tuomet tiek Ukrainos, tiek Lietuvos, kompetentinga įstaiga pensijos dydį apskaičiuoja ir ją moka tik už draudimo (darbo) stažą, įgytą pagal tos kompetentingos įstaigos taikomus teisės aktus. Kitaip tariant, jeigu asmuo turi sukauptą stažą tiek Lietuvoje, tiek Ukrainoje, skiriant pensiją, bus proporcingai apskaičiuota, kokia apimtimi kiekvienos valstybės kompetentinga įstaiga turės pareigą skirti pensiją. Sutarties dėl socialinės apsaugos su Ukraina 5 str. 2 d. įtvirtinta nuostata, jog negalima atsisakyti skirti pensijos ir pašalpos, taip pat žalos atlyginimo, į kuriuos asmuo įgyja teisę pagal vienos šalies teisės aktus, ir paskirtųjų negalima sumažinti, sustabdyti arba nutraukti jų mokėjimą dėl to, kad tas asmuo gyvena kitos šalies teritorijoje. Tai reiškia, kad net persikėlus gyventi į kitą valstybę, pensiją ar (ir) pašalpą skyrusi kompetentinga institucija ir toliau turės pareigą mokėti išmokas. Tokios nuostatos netaikomos bedarbio pašalpoms, pašalpoms šeimoms, auginančioms vaikus, ir laidojimo pašalpoms. Sutartyje taip pat nustatyta, jog pablogėjus asmens, gaunančio invalidumo pensiją dėl bendro sveikatos sutrikimo, sveikatai, kompetentinga įstaiga tam tikrais atvejais privalo atsižvelgti į pablogėjusią sveikatą. Darbo autorės nuomone, šia nuostata yra įtvirtintas privalomumas atsižvelgti į suprastėjusią sveikatą, tačiau kokiais konkrečiai veiksmais, būdais, tai turėtų būti daroma, tvirtinta nėra. Todėl galima laikyti, kad nepaisant to, kad sutartis įtvirtina pareigą atsižvelgti į pablogėjusią sveikatą, ši pareiga nėra apibrėžta, nėra įvardinta kokius įrankius turėtų pasitelkti kompetentinga įstaiga, kad užtikrintų šios pareigos įgyvendinimą. Dėl šių priežasčių, realus šios pareigos nevykdymas kompetentingoms įstaigoms nesukurtų jokių teisinių pasekmių. Dėl žalos atlyginimo ir dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir susirgimų, Sutarties dėl socialinės apsaugos su Ukraina 20 str. įtvirtinta, jog jeigu šalies teisės aktuose yra numatytos invalidumo ir maitintojo netekimo pensijos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, tai šios pensijos skiriamos ir mokamos pagal tos šalies, kurioje buvo draudiminis įvykis, teisės aktus. Tokiu atveju pareigą atlyginti žalą turi darbdavys, arba kompetentinga įstaiga tos šalies, kurios taikomi teisės darbuotojui buvo taikomi nelaimingo atsitikimo darbe momentu arba jo paskutinio darbo, tapusio profesinės ligos priežastimi, metu, nepaisant to, kad ši liga pirmą kartą pasireiškė kitoje šalyje.

Remiantis Sutartimi dėl socialinės apsaugos su Baltarusija, sutarties 2 str. Lietuva su Baltarusija susitarė, jog ši sutartis taikoma šioms kiekvienos šalies teisės aktais numatytais socialinės apsaugos rūšims:

- a. ligos ir motinystės (laikinojo nedarbingumo) pašalpoms;
- b. invalidumo pensijoms;

- c. senatvės (amžiaus) pensijoms;
- d. išarnauto laiko pensijoms;
- e. našlių ir našlaičių (maitintojo netekimo) pensijoms;
- f. žalos atlyginimui;
- g. bedarbio pašalpoms;
- h. laidojimo pašalpoms;
- i. pašalpoms šeimai.

Analogiškos nuostatos kaip ir Sutartyje dėl socialinės apsaugos su Ukraina, dėl teisės aktų taikymo nustatytos ir Sutartyje su Baltarusija, tik šiuo atveju tai įtvirtina 7 str. 1 d., o 8 str. 1 d. yra nustatyta išimtis – jog asmenims, pagal darbo sutartį dirbantiems pas darbdavį (samdytoją) vienos šalies teritorijoje ir to darbdavio (samdytojo) nusiūstiems jo naudai dirbti į kitos šalies teritoriją, taikomi pirmosios šalies teisės aktai, jeigu tų asmenų darbo trukmė neviršija dvejų metų. Sutarties dėl socialinės apsaugos su Baltarusija pagrindu skiriamos, apskaičiuojamos pensijos ir pašalpos yra grindžiamos tokiu pat principu kaip ir Sutarties dėl socialinės apsaugos su Ukraina atveju. Persikeliant gyventi į kitos valstybės teritoriją, pašalpas/pensijas toliau moka jas paskyrusi valstybės kompetentinga įstaiga. Svarbu paminėti, jog nustatant teisę gauti išmoką, gali būti sumuojamas abiejose valstybėse įgytas valstybinio socialinio draudimo stažas, tad jei asmeniui kreipiantis Lietuvoje dėl išmokų neužteks lietuviško stažo, Lietuvos kompetentinga įstaiga kreipsis į Baltarusijos kompetentingą įstaigą dėl stažo patvirtinimo.

Taip pat svarbu paminėti, jog Užimtumo tarnyba socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka priimdama sprendimą dėl asmens iš Ukrainos ar Baltarusijos darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos įvertina ar darbdavys ilgiau negu 3 mėnesius per pastarųjų 6 mėnesių laikotarpį nemokėjo valstybinio socialinio draudimo įmokų nors už vieną įdarbintą užsienietį, išskyrus atvejus, kai užsienietis nedirbo dėl nėštumo, gimdymo, tėvystės atostogų ir (arba) atostogų vaikui prižiūrėti, ligos ar nelaimingo atsitikimo arba kai darbdavys pateikia dokumentą, patvirtinantį, kad tokiam užsieniečiui buvo taikomi ne Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys socialinio draudimo sritį.

5.2. Privalomasis sveikatos draudimas

Aptarinėjant socialinio draudimo rūšis buvo minėta, jog privalomasis sveikatos draudimas šiame darbe bus aptariamas atskirai, kadangi žmogaus sveikata Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta kaip viena iš labiausiai valstybės saugomų vertybių. Akivaizdu, jog

Lietuvos žmonių sveikata priklauso nuo atitinkamų socialinių ir ekonominių sąlygų, o tuo tarpu nuo žmonių sveikatos atitinkamai priklauso Lietuvos ekonominė situacija ir jos tolimesnis vystymasis (Bitinas *et al.*, 2011, p. 252). Pažymėtina, jog šis socialinis draudimas yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatyme ir yra apibrėžiamas kaip valstybės nustatyta asmens sveikatos priežiūros ir ekonominių priemonių sistema, įstatymo nustatytais pagrindais ir sąlygomis garantuojanti privalomuoju sveikatos draudimu draudžiamiems 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 (prietaisų), būtinų apdraustųjų sveikatos priežiūrai namuose užtikrinti, nuomos išlaidų kompensavimą. Taigi, atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta aukščiau, darytina išvada, jog socialiniu draudimu yra įtvirtinta sistema, kuria yra siekiama užtikrinti asmenų teisėtus interesus, kuomet jie praranda pajamas būtent dėl draudžiamųjų įvykių.

Privalomuoju sveikatos draudimu yra draudžiami tiek Lietuvos asmenys, tiek asmenys iš Ukrainos ir Baltarusijos, kurie yra laikomi nuolatiniais Lietuvos gyventojais. Pažymėtina, kad visi nuolatiniai Lietuvos gyventojai privalo mokėti privalomojo sveikatos draudimo įmokas, tai reiškia, kad jie negali būti nedraudžiami privalomuoju sveikatos draudimu ir įstatymas įtvirtina pareigą asmenims būti apdraustais privalomuoju sveikatos draudimu. Taip pat privalomuoju sveikatos draudimu asmenys iš Ukrainos ir Baltarusijos yra draudžiami, jeigu jie turi leidimą laikinai gyventi Lietuvoje, arba kurie dirba Lietuvoje arba kurie dirbo ne trumpiau kaip 6 mėnesius ir yra užsiregistravę Užimtumo tarnyboje prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kaip bedarbiai, taip pat draudžiami nepilnamečiai jų šeimos nariai. Pažymėtina, jog nacionalinė viza išduodama tik tokiu atveju, jeigu asmuo turi sveikatos draudimą patvirtinantį dokumentą. Sveikatos draudimas turi galioti visose Šengeno valstybėse ir draudimo suma turi būti ne mažesnė kaip 30 000 eurų. Toks sveikatos draudimas asmenims iš Ukrainos ir Baltarusijos garantuoja būtinosios medicinos pagalbos, išlaidų ir taip pat išlaidų, kurios gali atsirasti dėl asmens grąžinimo atgal į jo valstybę dėl sveikatos priežasčių apmokėjimą (pavyzdžiui išlaidos dėl transportavimo, sveikatos priežiūros specialistų palydos). Kitaip tariant, asmenys atvykę dirbti su nacionalinėmis (D) vizomis, vizos galiojimo laikotarpiu privalo būti apdrausti sveikatos draudimu.

Darbo autorės nuomone, jeigu asmenys atvykę su nacionalinėmis (D), apsidraudę sveikatos draudimu, dar ir Lietuvoje būtų draudžiami privalomuoju sveikatos draudimu, susiklostytų situacija, jog asmenys iš Ukrainos ir Baltarusijos sveikatos draudimu būtų draudžiami ne vieną, o du kartus, kas reikštų, jog įmokas už šiuos sveikatos draudimus būtų

mokamos taip pat du kartus. Viena įmoka būtų mokama Ukrainos arba Baltarusijos įmonei/kompetentingai įstaigai, o privalomojo sveikatos draudimo įmoka būtų mokama Lietuvos kompetentingai įstaigai, konkrečiai – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

Svarbu paminėti, jog asmenys atvykę iš Ukrainos ir Baltarusijos dirbti į Lietuvą, norėdami aplankyti savo artimuosius, dažnu atveju kreipiasi į darbdavį su prašymu dėl nemokamų atostogų suteikimo ir pastarajam sutikus darbuotojui suteikiamos nemokamos atostogos. Nemokamų atostogų metu asmuo negauna pajamų, nuo kurių būti priskaičiuotos ir privalo būti sumokėtos valstybinio socialinio draudimo įmokos, todėl toks laikotarpis laikomas nedraudiminiu (Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas dėl duomenų apie apdraustuosius..., 2010). Nedraudiminio laikotarpio metu asmuo taip pat jis negauna įstatymų nustatytos ligos, profesinės reabilitacijos, motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės), ligos dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos valstybinio socialinio draudimo pašalpos. Atkreiptinas dėmesys, jog nors pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 137 str. nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo prašymu, tačiau kaip kada darbdaviai piktnaudžiauja šia norma ir elgiasi ne visada elgiasi teisingai, sąžiningai darbuotojų atžvilgiu. Turima omenyje situacijos, kuomet pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 str. darbdavys turėtų skelbti darbuotojui prastovą (kas reiškia mokamą darbo užmokestį, priklausomai nuo prastovos laiko, taip pat yra laikoma draudiminiu laikotarpiu), darbdavys tariamai darbuotojų prašymu, o iš tikrųjų savo iniciatyva darbuotojus iš Ukrainos ir Baltarusijos išleidžia nemokamų atostogų. Darbo autorės norma, nemokamomis atostogomis ne visada yra naudojama pagal jų paskirtį ir ypatingai jomis nepagrįstai piktnaudžiauja darbdaviai, siekdami išvengti savo pareigų vykdymo, kas samdomajam darbuotojui, gali sukelti neigiamų pasekmių, net to nenučiuokiant.

IŠVADOS

1) Išanalizavus asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos įdarbinimo pagrindus Lietuvos Respublikoje, nustatyta, jog asmenims iš Ukrainos ir Baltarusijos keliami sudėtingi įsidarbinimo reikalavimai su tikslu apsaugoti vidaus darbo rinką. Tačiau tam tikrais atvejais pertekliniai reikalavimai ir ilgai trunkančios, sudėtingos procedūros suponuoja siekį nesilaikyti įstatyme numatytų reikalavimų.

2) Apžvelgus kokios sudarytos sąlygos asmenims iš Ukrainos ir Baltarusijos ginti savo pažeistas teises, nustatyta, jog šiems asmenims sudarytos tinkamos sąlygos ginti savo pažeistas teises, tačiau norėdami užtikrinti savo teisėtus interesus jie privalo vadovautis Lietuvos Respublikos nacionaliniais teisės aktais, o ginčus nagrinėjančios institucijos turi vengti nuolaidžiavimo ir reikalauti skundus, prašymus ir kitus dokumentus teikti pagal keliamus reikalavimus, nes priešingu atveju asmenys gali pradėti piktnaudžiauti savo teisėmis. Dėl ginčų nagrinėjimo jurisdikcijos siūloma Lietuvos Respublikos darbo kodekso 215 str. 3 d. įtvirtiną darbuotojo nuolatinės gyvenamosios vietos formuluotę pakeisti į – darbuotojo gyvenamąją vietą.

3) Atskleidus kokios sąlygos turi būti patenkintos, kad būtų galima išieškoti darbuotojo padarytą žalą, matyti, jog padarytos žalos darbdaviui išieškojimo sąlygos yra keliamos tokios pačios kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiams, jos nėra perteklinės. Aptarus žalos dydžio nustatymą, darytina išvada, jog žalos dydis yra vertinamas pagal aiškiai suformuotus kriterijus. Taip pat aptarus žalos išieškojimo tvarką ir nustačius skirtingą tarptautinių sutarčių ir Lietuvos nacionalinių teisės aktų formuluočių interpretavimą, darytina išvada, jog dėl žalos atlyginimo iš Ukrainos ar Baltarusijos piliečio darbdavys turėtų kreiptis į apylinkės teismą, nesilaikant ikiteisminio ginčo nagrinėjimo tvarkos. Siūloma Lietuvos Respublikos kompetentingoms institucijoms kreiptis į Ukrainos Respublikos ir Baltarusijos Respublikos kompetentingas institucijas ir prašyti pateikti išaiškinimą ar darbo ginčų komisijos sprendimas būtų priverstinai vykdomas vadovaujantis tarptautinėmis dvišalėmis sutartimis.

4) Apžvelgus kiek ir kokiuose sektoriuose daugiausiai užfiksuojama nelegalaus darbo atvejų, nustatyta, jog nelegalaus darbo atvejų skaičius per pastaruosius metus kinta labai nežymiai, o tai suponuoja išvadą, kad ir toliau dažnu atveju asmenys iš Ukrainos ir Baltarusijos dirba nelegaliai. Daugiausia nelegalaus darbo atvejų užfiksuojama statybos sektoriuje, per 2020 m. padidėjo žymiai daugiau užfiksuota nelegalaus darbo atvejų transporto sektoriuje. Apžvelgus kokios sankcijos taikomos sankcijos darbdaviams už nelegalų darbą, nustatyta, jog

nors darbdaviams taikomos sankcijos yra pakankamai griežtos, jų tai vis tiek nesukontroliuoja. Tačiau manytina, jog nauja Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties pataisa, uždraudžianti vienus metus įdarbinti užsieniečių galimai padidins darbdavių atsakomybę ir rūpestingumą.

5) Išanalizavus socialinio draudimo paskirtį ir rūšis nustatyta, jog socialinis draudimas ir jo teikiamos garantijos yra itin svarbios asmenims iš Ukrainos ir Baltarusijos, tačiau dėl kontrolės mechanizmo nebuvimo ne visada dirbantys asmenys būna tinkamai apdrausti socialiniu draudimu. Aptarus kaip socialinį draudimą reguliuoja tarptautinės sutartys, nustatyta, jog valstybės stengiasi išsaugoti socialinio draudimo garantuojamas išmokamas. Išnagrinėjus kuom svarbus privalomasis sveikatos draudimas, nustatyta, jog privalomasis sveikatos draudimas nedraudiminių laikotarpių metu negalioja, todėl asmenys iš Ukrainos ir Baltarusijos ypatingai turėtų nepiktnaudžiauti nemokamomis atostogomis, siekiant išvengti vėliau kylančių neigiamų padarinių.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos ir Baltarusijos Respublikos sutartis dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių civilinėse, šeimos ir baudžiamosiose bylose (1992). *Valstybės žinios*, 1994, 43-779.
2. Lietuvos Respublikos ir Ukrainos sutartis dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių civilinėse, šeimos ir baudžiamosiose bylose (1993). *Valstybės žinios*, 1994, 91-1767.
3. Lietuvos Respublikos ir Baltarusijos Respublikos sutartis dėl socialinės apsaugos (1999). *Valstybės žinios*, 1999, 61-1979.
4. Lietuvos Respublikos ir Ukrainos sutartis dėl socialinės apsaugos (2001). *Valstybės žinios*, 2001, 93-3261.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Ukrainos Ministrų Kabineto susitarimas dėl įdarbinimo ir bendradarbiavimo darbo migracijos srityje (2018). TAR, 2019, 14568.
6. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
7. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 107-0.
8. Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 59-1153.
9. Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas (1995). *Valstybės žinios*, 15-344.
10. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, Nr. 55-1287.
11. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 60-1948.
12. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 111-3574.
13. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinio proceso kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 36-1340.
14. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 2004, 4-26.
15. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (2004). *Valstybės žinios*, 73-2539.
16. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo Nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymas (2016). TAR, 18827.

17. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18825.
18. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016). TAR, 23709.
19. Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 pakeitimo įstatymas (2020). TAR, 24582.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 sausio 22 d. nutarimas Nr. 79 „Dėl Lietuvos migracijos politikos gairių patvirtinimo“. TAR, 722.
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 spalio 14 d. nutarimas Nr. 1114 „Dėl 2021 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio“. TAR, 21462.
22. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010 birželio 4 d. įsakymas Nr. V-243 „Dėl Duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklių, socialinio draudimo pranešimų/prašymo formų ir jų elektroninių duomenų struktūros aprašų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 73-3728.
23. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2013 kovo 27 d. įsakymas Nr. A1-133 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 34-1675.
24. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2017 birželio 29 d. įsakymas Nr. A1-343 „Dėl Pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“. TAR, 11167.
25. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2020 lapkričio 20 d. įsakymas Nr. A1-1131 „Dėl Užsieniečių, kurie atvyksta į Lietuvos Respubliką dirbti pagal profesiją, kuri įtraukta į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis, kvotos 2021 metams patvirtinimo“. TAR, 2020-24491.
26. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2021 sausio 21 d. įsakymas Nr. V-26/EV-19/V-32 „Dėl Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus, Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus ir Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2019 m. rugsėjo 27 d. įsakymo Nr. V-401/EV-281/V-395 „Dėl informacijos apie Lietuvoje dirbančius užsieniečius pateikimo“ pakeitimo. TAR, 1068.

Specialioji literatūra

27. Bagdanskis, T. (2015). Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 22(1), 102-123.
28. Bitinas, A., Litvaitienė, J., Tartilas, J. (2011). *Socialinės apsaugos teisė*. Vilnius: M. Romerio universitetas.
29. Bužinskas, G. (2013). Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai. *Jurisprudencija*, 20(3), 1153-1173.
30. Dabulskytė, G. (2009). Ginčų dėl žalos, susijusių su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema. *Teisė*, 71, 1392-1274.
31. Dambrauskienė, G. (2002). Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 28(20), 7-16.
32. Davulis, T. (2008). Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 8(110), 27-33.
33. Nedzinskas, E. (2008). Imigracija Lietuvoje: darbo rinkos poreikiai ir perspektyvos. *Vadyba*, 2(13), 111-115.
34. Platačiūtė, V. (2015). Darbo jėgos imigracijos reguliavimo modeliai: Lietuvos atvejo aptarimas. *Etniškumo studijos*, 1, 79-106.
35. Razgūnienė, A. (2005). Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. *Jurisprudencija*, 74(66), 47-56.
36. Tartilas, J. (2005). *Socialinės saugos pagrindai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
37. Undžėnas, B. (2002). Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 25(17), 148-155.
38. Usonis, J., Bagdanskis, T. (2011). Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*, 5(2), 575-593.
39. Usonis, J., Filimonenkova, A. (2013). Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 20(4), 1391-1408.
40. Usonis, J. (2007). Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje. *Jurisprudencija*, 1(91), 59-64.
41. Vilkaitytė, M. Užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje tvarka ir problemos. *Teisė*, 2008, 67, 174-180.

42. Žibas, K., Petrušauskienė, V. (2015). Darbo migrantai Europoje ir Lietuvoje: gyvenimo ir darbo sąlygų problematika. *Etniškumo studijos*, 1, 11-27.
43. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacija apie Ukrainos piliečių padėtį Lietuvoje, Valstybinės darbo inspekcijos kontrolės duomenimis. (2018-2019 m.).
44. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos informacija trišalės tarybos 2021-02-09 posėdžiui dėl Baltarusijos piliečių, (2020 m.).

Internetiniai tinklalapiai

45. Žemėlapis. Lietuva – Ukraina atstumas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.zemelapis.lt/atstumai/lietuva/ukraina/> [žiūrėta 2021 m. kovo 12 d.].
46. Žemėlapis. Lietuva – Baltarusija [interaktyvus]. Prieiga per internetą <https://www.zemelapis.lt/atstumai/lietuva/baltarusija/> [žiūrėta 2021 m. kovo 12 d.].
47. Ukrainos minimali mėnesinė alga [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> [žiūrėta 2021 m. kovo 12 d.].
48. Baltarusijos minimali mėnesinė alga [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://komtsz.gov.by/index.php/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti/trud-i-zarabotnaya-plata/svedeniya-o-razmere-minimalnoj-zarplate/> [žiūrėta 2021 m. kovo 12 d.].
49. Sipavičienė, A., Jeršovas M. (2010). Europos migracijos tinklas. Tarptautinė migracijos organizacija. Lietuvos socialinių tyrimų centras DARBO JĖGOS MIGRACIJA: POREIKIS IR POLITIKA LIETUVOJE [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/labour-demand/16b._lithuania_national_report_satisfying_labour_demand_thru_migration_final_version_30nov2010_lt.pdf

Teismų praktika

50. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. kovo 12 d. nutarimas.
51. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. birželio 6 d. nutarimas.
52. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. rugsėjo 26 d. nutarimas, Valstybės žinios, Nr. 102-4171.

53. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutarimas.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-649/2000.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-398/2006.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2007.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-152/2011
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-474/2011.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-268/2014.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-225-690/2018.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3-431-1075/2018.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-73-248/2019.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-167-248/2019.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-145-823/2020.
66. Teisėjų garbės teismo 2012 m. sausio 20 d. sprendimas Nr. 21P-1., drausmės byloje.
67. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. gegužės 18 d. nutartis, civilinėje byloje Nr.E2S-883-967/2020.
68. Vilniaus darbo ginčų komisijos 2020 m. birželio 17 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-131-13081.

SANTRAUKA

Asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos darbas ir socialinis draudimas Lietuvoje

Gabija Korotkovaite

Magistro darbe nagrinėjama asmenų iš Ukrainos ir Baltarusijos darbo ir socialinio draudimo Lietuvoje tema, pasitelkiant tarptautines dvišales sutartis, aktualius Lietuvos Respublikos nacionalinius teisės aktus, mokslininkų išvadas, taip pat dėmesys skiriamas teismų ir ikiteisminių institucijų sprendimų išaiškinimams. Tema analizuojama pradedant nuo įdarbinimo pagrindų Lietuvoje, daugiausiai dėmesio skiriant – leidimui dirbti. Darbe nagrinėjami darbo sutarties sudarymo ypatumai sudarant darbo sutartį su asmenimis iš Ukrainos ir Baltarusijos. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta kiekvieno asmens teisė į darbą bei tinkamas ir saugias darbo sąlygas, tad analizuojamos asmenų darbo sąlygos. Darbe taip pat vertinama ar sudaromos tinkamos sąlygos asmenims iš Ukrainos ir Baltarusijos ginti savo pažeistas teises, nagrinėjama kaip Lietuvos Respublikos Konstitucija saugo valstybinę – lietuvių kalbą. Taip pat analizuojama kokia yra kilusių darbo ginčų nagrinėjimo jurisdikcija, koks esminis skirtumas yra tarp nuolatinės gyvenamosios vietos ir gyvenamosios vietos.

Darbe apžvelgiama kiek ir kokių ginčų darbo ginčų komisijoje išnagrinėta su asmenimis iš Ukrainos ir Baltarusijos. Analizuojamos sąlygos, kurių turi būti laikomasi, kad darbuotojui būtų taikoma turtinė atsakomybė, ir kriterijai, pagal kuriuos nustatoma padaryta žala. Taip pat keliamos galimos teismo sprendimo vykdymo problemos, siekiant išieškoti darbuotojui priteistą turtinę žalą. Vertinama ar darbo ginčų komisija yra teisingumo įstaiga ir ar jos sprendimas galėtų būti prilyginamas Ukrainoje ir Baltarusijoje teismo sprendimui ir ar būtų vykdomas. Aptariami nelegalaus darbo atvejai ir darbdaviams taikomos sankcijos. Nagrinėjama kokia yra socialinio draudimo paskirtis, rūšys, jo teikiamos garantijos ir kokia yra privalomojo sveikatos draudimo prasmė.

SUMMARY

Work and social insurance of persons from Ukraine and Belarus in Lithuania

Gabija Korotkovaite

The master's thesis examines the topic of work and social insurance of persons from Ukraine and Belarus in Lithuania, using international bilateral agreements, relevant national legislation of the Republic of Lithuania, scientific conclusions, attention is also paid to the interpretation of decisions of courts and pre-trial institutions. The work is analyzed starting from the basics of employment in Lithuania, focusing on the work permit. The thesis examines the peculiarities of concluding an employment contract when concluding an employment contract with persons from Ukraine and Belarus. The Constitution of the Republic of Lithuania enshrines the right of every person to work and appropriate and safe working conditions, therefore the working conditions of persons are analyzed. The work also assesses whether appropriate conditions are created for individuals from Ukraine and Belarus to defend their violated rights, examines how the Constitution of the Republic of Lithuania protects the state – Lithuanian language. It also analyzes the jurisdiction over labor disputes and the essential difference between domicile and residence.

The thesis reviews how many and which disputes were examined in the Labour Disputes Commission with persons from Ukraine and Belarus. It analyzes the conditions that must be met in order for an employee to be subject to property liability, and the criteria for determining the amount of damage caused. Possible problems with the enforcement of a judgment are also raised in order to recover the pecuniary damage awarded to the employee. It is assessed whether the Labor Disputes Commission is an institution of justice and whether its decision could be equated with a court decision in Ukraine and Belarus and whether it would be enforced. Cases of illegal employment and sanctions against employers are also discussed. The thesis examines the purpose and types of social insurance, its guarantees and the meaning of compulsory health insurance.