

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Justino Šlapelio,
II kurso, Europos Sąjungos verslo teisės
studijų programos studento

Magistro darbas

**Savarankiškai ir nesavarankiškai dirbančių asmenų teisinio statuso
skirtumai Europos Sąjungos ir Lietuvos teisėje
Differences of Legal Status of Self-employed and Non-self-employed
Persons in European Union and Lithuanian Laws**

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Recenzentas: doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius
2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojamas darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens teisinių statusų santykis ir šių statusų atribojimo aspektai, praktikoje kylančios problemos dėl dalijimosi ekonomikos platformose veikiančių savarankiškai dirbančių asmenų praktinio supanašėjimo su darbuotojo statusu. Darbe atskleidžiamos darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens teisinio statuso sampratos, palyginama teisinė kvalifikacija Lietuvos ir Europos Sąjungos teisėje.

Pagrindiniai žodžiai: darbuotojas, savarankiškai dirbantis asmuo, teisinis kvalifikavimas, Europos Sąjunga, Lietuvos teisė.

This work analyses the relationship between the legal status of the employee and self-employed and the aspects of the division of these statuses in practice concerning sharing of self-employed persons operating on economic platforms with the Statute of the employee. The concept of legal status of an employee and self-employed person is disclosed in the work, comparable legal qualification in Lithuanian and European Union law.

Keywords: employee, self-employed person, legal qualification, European Union, Lithuanian laws.

TURINYS

IŽANGA	2
1. DARBUOTOJO SAMPRATOS PANAŠUMAS EUROPOS SAJUNGOS IR LIETUVOS TEISĖJE.....	4
1.1. Darbuotojo apibrėžimas Lietuvos Respublikos ir ES teisės kontekste	4
1.2. Savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimas ES ir Lietuvoje	9
1.3. Darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens teisinio subjektiškumo skirtumai nacionalinėje teisėje	12
2. SAVARANKIŠKAI IR NESAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ ATSKYRIMO REIKŠMĖ	15
2.1. Laisvo darbuotojų judėjimo principo taikymo užtikrinimas	15
2.2. Darbuotojų ir savarankiškai dirbančiųjų teisių gynimo būdų skirtumai	18
3. SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ VEIKLOS SUPANAŠĖJIMAS SU DARBUOTOJO APIBRĖŽIMU	23
3.1. Savarankiškai dirbančių asmenų statuso panašumas su darbuotojo statusu.....	25
3.2. Savarankiškai dirbančių asmenų prilyginimo darbuotojams praktika ES valstybėse ..	29
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	34
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	36
SANTRAUKA	41
SUMMARY	42

IŽANGA

Temos aktualumas. Skaitmeninėse platformose veikiantys asmenys pripažįstami savarankiškai dirbančiais asmenimis, tačiau pagal veiklos pobūdį yra panašiausi darbuotojo apibrėžimui. Savarankiškai ir nesavarankiškai dirbantys asmenys turi skirtingus teisinius statusus, todėl jie gali naudotis skirtingomis teisėmis, jiems suteikiami skirtingi teisių gynimo būdai, skiriasi socialinės apsaugos priemonės. Nepaisant skirtingų teisinių statusų, šiomis dienomis savarankiškai ir nesavarankiškai dirbančių asmenų veiklos pobūdis itin supanašėja. Verslo organizacijos (platformos) vykdo darbo modelį, pagal kurį pavežėjai, kurjeriai ar panašias paslaugas teikiantys asmenys nėra įdarbinami pagal darbo sutartį, o tarp verslo įmonės ir fizinio asmens yra sudaroma civilinė paslaugų teikimo sutartis ir yra laikoma, kad pavežėjas, kurjeris ar panašias paslaugas teikiantis asmuo yra lygiavertis verslo partneris. Tačiau sudaromoje paslaugų sutartyje yra nemažai tam tikrų apribojimų fiziniam asmeniui, kuris teiks pavežėjimo ar daiktų bei prekių pristatymo paslaugą. Šiuo aspektu pavežėjimo ar pristatymo paslaugą teikiantys asmenys panašėja į darbuotojus, o kai kuriais atvejais netgi naudojasi darbuotojams suteiktais įrankiais. Šiomis dienomis į deklaruojamą papildomą darbą (platforminį darbą) pradėta žiūrėti kaip į tradicinius darbo santykius ir į pagrindinį darbą. Laikui einant visuomenės akyse pavežėjimo, pristatymo ar panašias paslaugas teikiantys asmenys vis labiau atrodo kaip darbuotojai, dirbantys tam tikroje paslaugas teikiančio asmens veiklą organizuojančioje įmonėje. Dėl to kai kuriais atvejais individualiai dirbantys asmenys *de facto* yra darbuotojai, nors formaliai jie darbuotojais yra nepripažįstami.

Darbo tikslas. Atskleisti darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens teisinio statuso sampratas, išryškinti labiausiai pasireiškiantį šių teisinių statusų tarpusavio santykį, atribojimo kriterijus bei praktikoje kylančias problemas, kai savarankiškai dirbantis asmuo veiklą vykdo platformos pagalba.

Darbo uždaviniai:

1. apibendrinti darbuotojo sampratą Europos Sąjungos ir Lietuvos teisėje;
2. apibrėžti savarankiškai ir nesavarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo reikšmę;
3. nustatyti darbo santykių ir civilinių teisinių santykių supanašėjimo atvejus;
4. ištirti darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atribojimo kriterijus, praktikoje kylančias problemas dėl platformų veiklos modelio.

Darbo objektas. Tyrimo objektas yra darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens teisinių statusų santykis ir šių statusų atribojimo aspektai.

Tyrimo metodai. Rašant šį darbą buvo naudojami sisteminis, lyginamasis, loginis ir tiriamasis metodai. Sisteminis metodas – naudojamas išsiaiškinti darbuotojo ir savarankiškai dirbančių asmenų teisinių normų turinį. Lyginamasis metodas – naudojamas lyginant darbuotojo teisinį statusą su individualiai dirbančio asmens teisiniu statusu, aptariant jų santykį. Loginio ir tiriamojo metodų pagalba buvo atskleidžiama darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens atribojimo problematika, kuri labiausiai atsiskleidžia pavežėjimo paslaugas, maisto ar kitų prekių pristatymo paslaugas teikiančių asmenų, veikiančių platformų pagalba, atveju. Buvo analizuojama darbuotojo teisiniam statusui priskiriami darbo požymiai, kvalifikavimo praktika, apžvelgiama užsienio šalių teisinių statusų kvalifikacija ir argumentai bei pateikiamos išvados.

Darbo originalumas. Darbas paruoštas savarankiškai, lyginant darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens teisinį statusą, atskleidžiant savarankiškai dirbančių asmenų teisių gynimo problematiką, išvelgiant savarankiškai dirbančio asmens faktinį supanašėjimą su darbuotojo statusu, analizuojant teismų praktiką. Lietuvoje įvairių formų savarankiškai dirbančių asmenų ir darbuotojų teisinės padėties skirtumus moksliniame straipsnyje nagrinėjo dr. Tomas Davulis, platformose veikiančių savarankiškai dirbančių asmenų teisinio statuso problematiškumą dėl tikro ir apsimestinio savarankiško darbo nustatymo apžvelgė Europos Komisijos parengtas 2020-03-13 tyrimas dėl platformose veikiančių asmenų sąlygų Europos Sąjungoje.

Svarbiausi šaltiniai. Rašant darbą buvo remtasi teisės norminiais aktais, specialiąja literatūra, elektroniniais leidiniais, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo, Lietuvos Respublikos ir užsienio šalių teismų praktika. Svarbiausiais šaltiniais darbe laikytini teisės norminiai aktai, Europos Sąjungos, Lietuvos ir užsienio šalių teismų praktika dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų statuso bei veiklos veikiančios platformose prilyginimo darbo santykiams.

1. DARBUOTOJO SAMPRATOS PANAŠUMAS EUROPOS SĄJUNGOS IR LIETUVOS TEISĖJE

Rašto darbe vartojamos sąvokos „darbuotojas“ ir „savarankiškai dirbantis asmuo“ yra suprantamos kaip dirbantys asmenys plačiąja prasme, tačiau skiriasi jų teisinio statuso kvalifikacija. Darbuotojas – susijęs su darbdaviu darbo sutarties pagrindu. Savarankiškai dirbantis asmuo – veikia civilinės paslaugų sutarties pagrindu. Minint „darbuotojo sampratą“ turima omenyje dirbantį asmenį plačiąja prasme, o „darbuotojo apibrėžimas“ – darbuotoją, susijusį darbo sutartiniais santykiais su darbdaviu.

1.1. Darbuotojo apibrėžimas Lietuvos Respublikos ir ES teisės kontekste

Lietuvos Respublikos Konstitucija (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992) (toliau – Konstitucija) numato piliečių teisę į darbo pasirinkimą. Konstitucijos IV skirsnyje „Tautos ūkis ir darbas“ 46 straipsnio 1 dalis sako, kad Lietuvos ūkis grindžiamas privačios nuosavybės teise, asmens ūkinės veiklos laisve ir iniciatyva. Taip pat tame pačiame skirsnyje esanti 48 straipsnio 1 dalis numato tai, 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. Pagrindinis valstybės įstatymas įtvirtina asmens ūkinės veiklos pasirinkimą ir iniciatyvą, darbo vietos bei verslo krypties laisvą pasirinkimą. Kitaip tariant, Konstitucija įtvirtina teisę dirbti pagal darbo sutartį ar kitų įstatymų pagrindais bei teisę dirbti savarankiškai.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016) (toliau – LR darbo kodeksas) 1 straipsnis nurodo LR darbo kodekso paskirtį ir reguliuojamus visuomeninius santykius:

1. reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį darbo kodekso nustatyta tvarka;

2. reglamentuoja visuomeninius santykius, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kiti);

3. darbo kodekso ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais darbo kodeksas reglamentuoja ir kitų įstatymų reglamentuojamus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą.

Šis straipsnis nurodo LR darbo kodekso kaip teisės akto teisinio reguliavimo dalyką. Bendriausia prasme LR darbo kodeksas reguliuoja darbo santykius, t. y. reguliuoja darbuotojų, jiems prilygintų asmenų ir darbdavių tarpusavio santykius. Darbo teisės normos saugo darbuotoją kaip silpnesnę šalį sudarant darbo sutartį, apmokant už darbą, sudarant saugias darbo sąlygas, ribojant galimybę skirti darbuotojui nepagrįstas nuobaudas, nepagrįstai atleisti darbuotoją iš darbo. Darbdavys turi didesnes finansines ir organizacines priemones, lyginant su darbuotoju, kaip silpnesne šalimi. Įstatyme įtvirtinta apsauga neleidžia individualiais susitarimais bloginti darbuotojo padėties.

Taip pat yra sričių, kur LR darbo kodeksas tik papildo kitų įstatymų darbo santykių reglamentavimo spragas. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 2018) (toliau – LR valstybės tarnybos įstatymas) 6 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja LR valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės tarnybos įstatymas detalizuoja valstybės tarnautojo priėmimo ir atleidimo sąlygas, valstybės tarnautojų teises ir pareigas, kadangi einamoms valstybės tarnautojo pareigoms keliami specialūs reikalavimai.

Analogiškai kaip ir karjeros valstybės tarnautojams, statutiniai valstybės tarnautojai savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutu (Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas, 2018) (toliau – LR vidaus tarnybos statutas), tačiau LR vidaus tarnybos statuto normos kai kuriais atvejais sąveikauja su LR darbo kodekso normomis, kai pastarosios papildo LR vidaus tarnybos statuto nuostatas ir užpildo susidariusias teisės spragas. Statutiniams valstybės tarnautojams LR vidaus tarnybos statute yra nustatytos priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, darbo užmokesčio, socialinių garantijų, atleidimo, atsakomybės ir kitos su tarnybos ypatumais susijusios sąlygos. LR vidaus tarnybos statuto 7 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai, kiti įstatymai pareigūnams taikomi tiek, kiek jų tarnybos santykiai ir socialinės garantijos nereglamentuoti vidaus tarnybos statute, kituose statutinių įstaigų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose.

Kad LR darbo kodekso nuostatos būtų taikomos, blanketinė norma gali būti numatyta ne tik specialiajame įstatyme, bet ir tame pačiame LR darbo kodekse. LR darbo kodekso 186 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad antrojo skirsnio „Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas“ nuostatos taikomos darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016) (toliau – LR užimtumo įstatymas) nurodytais darbo santykiams prilygintų

teisinių santykių pagrindais. Taip LR darbo kodeksas numato galimybę taikyti LR darbo kodekso normas ne tik darbo santykių srityje, kai darbas atliekamas pagal pasirašytą darbo sutartį, bet taip pat ir kitai veiklai, vykdomai teisinių santykių, kurie iš esmės atitinka darbo sutarties sukuriamus darbdavio ir darbuotojo santykius, kurie apibūdinti LR užimtumo įstatyme.

LR užimtumo įstatymo 4 straipsnyje yra išvardinti darbo santykiams prilyginti teisiniai santykiai:

1) valstybės tarnybos santykiai, kurių ypatumus nustato LR valstybės tarnybos įstatymas ir atitinkami tarnybos statutai;

2) profesinės karo tarnybos santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos..., 1998);

3) dėl valstybės politikų darbo susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato specialūs įstatymai, išskyrus atvejus, kai savivaldybės tarybos nario pareigos atliekamos neatlygintinai;

4) dėl valstybės pareigūnų darbo susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato specialūs įstatymai;

5) dėl teisėjų darbo susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (Lietuvos Respublikos teismų įstatymas, 1994) ir kiti įstatymai;

6) diplomatinės tarnybos santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas (Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas, 1999) ir kiti įstatymai;

7) dėl kriminalinės žvalgybos slaptųjų dalyvių darbo susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos kriminalinės žvalgybos įstatymas (Lietuvos Respublikos kriminalinės žvalgybos įstatymas, 2012);

8) dėl asmenų, deleguotų į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas, tarnybos susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymas (Lietuvos Respublikos asmenų delegavimo..., 2007) ir kiti įstatymai;

9) dėl asmenų, atlygintinai einančių narystės pagrindu renkamasias pareigas ar paskirtų į apygardų, apylinkių rinkimų, savivaldybių rinkimų, į miestų, rajonų referendumo komisijas, tarnybos susiklostantys teisiniai santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas (Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas,

1992), Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas (Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas, 1993), Lietuvos Respublikos rinkimų į Europos Parlamentą įstatymas (Lietuvos Respublikos rinkimų į Europos Parlamentą..., 2003), Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymas (Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų..., 1994) ir Lietuvos Respublikos referendumo įstatymas (Lietuvos Respublikos referendumo įstatymas, 2002);

10) darbas, dirbamas teismo nuteistųjų Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekse (Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodeksas, 2002) nustatyta tvarka;

11) darbas, dirbamas asmenų, esančių socialinės ir psichologinės reabilitacijos įstaigose.

Darbo santykiams prilyginamuose santykiuose yra susitariama dėl darbo apmokėjimo sąlygų, darbo vietos ir funkcijų, darbo drausmės ir kitų dalykų, dėl kurių buvimo iš esmės sukuriama atitinka darbdavo ir darbuotojo sukuriamus santykius.

Taigi LR darbo kodeksą galima pavadinti bendruoju teisės aktu, kuriuo reikia vadovautis, kai specialusis teisės aktas nenumato tam tikro teisinio reguliavimo arba specialiajame įstatyme teisės norma yra blanketinė, nukreipianti į LR darbo kodeksą, arba pats LR darbo kodeksas numato, kad ne tik darbo santykiuose, bet ir tokiems santykiams prilyginamuose santykiuose reikia vadovautis LR darbo kodekso normomis.

Nelegalus darbas konstatuojamas, jei yra nustatomi nelegalaus darbo požymiai. „Darbą vertinti kaip nelegalų, taikant DK 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą, būtina konstatuoti nelegalaus darbo, kaip administracinio nusižengimo, sudėties objektyviusius požymius: 1) nustatyti, kad asmuo pradėjo dirbti realiai, 2) darbdavio ir nelegalaus darbuotojo santykiai turi turėti darbo sutarties požymių, t. y. darbas dirbamas darbdaviui ir darbuotojui susitarus; dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba einamos tam tikros pareigos; asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai; asmuo dirba atlygintinai, 3) nesilaikyta darbo sutarties sudarymo taisyklių. Pabrėžtina, kad darbo sutarties nepasirašius abiem darbo santykių subjektams – tiek darbuotojui, tiek darbdaviui – rašytinė darbo sutartis nėra sudaryta, o darbdavys neturi teisės leisti pradėti darbuotojui dirbti, darbuotojų darbas, esant nurodytoms sąlygoms, yra nelegalus. Įstatymai nedraudžia asmeniui savo darbą panaudoti sudarant civilinės teisės reguliuojamas sutartis, užsiimti savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos. Atsakomybė pagal ANK 95 straipsnio 1 dalį galima tik tada, kai konstatuojami darbo sutarties teisiniai santykiai. Asmenų veikla, kuria vykdomos civilinės teisės reguliuojamos sutartys, nepatenka į ANK 95 straipsnio 1 dalies sudėtį“ (Kauno apygardos teismo 2018 m. gegužės 10 d. nutartis administracinių nusižengimų byloje Nr.

AN2-206-327/2018). Taigi, nelegalus darbas galimas tik tada, kai asmens veikla atitinka LR darbo kodekse nustatytą darbo santykių apibrėžimą, kada privalėjo būti sudaroma darbo sutartis tarp darbuotojo ir darbdavio. Jei asmuo veikia savarankiškai pagal civilinės teisės normas, tokia veikla negali būti kvalifikuojama kaip nelegalus darbas.

Savarankiškai dirbančių asmenų nei LR darbo kodeksas, nei LR užimtumo įstatymas neprilygina asmenims, dirbantiems darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais.

Tuo tarpu Europos Sąjungos (toliau – ES) teisės aktuose nėra išskiriamas darbuotojo sąvokos apibrėžimas. Jo negalima rasti nei pirminės, nei antrinės ES teisės aktuose. Šią susidariusią situaciją išsprendžia Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ESTT), kuris pateikia darbuotojo apibrėžimą apibūdinančius išaiškinimus.

2010 m. spalio 14 d. byloje C-345/09 van Delft ir kt. ESTT pakartojo jau ankstesniuose savo sprendimuose suformuluotą darbuotojo sąvoką. „Kiek tai susiję su SESV 45 straipsniu, pagal nusistovėjusią teismo praktiką „darbuotojo“ sąvoka pagal šią nuostatą yra Sąjungos teisės terminas, kuris neturi būti aiškinamas siaurai. Darbuotoju turi būti laikomas bet kuris asmuo, užsiimantis realia ir faktine veikla, išskyrus tokios mažos apimties veiklą, kuri laikytina nereikšminga ir pagalbine. Pagal šią teismo praktiką darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą“ (Europos Teisingumo Teismo 2010 m. spalio 14 d. sprendimas).

Pirmasis sprendimas, kuriame buvo apibrėžta darbuotojo sąvoka, buvo 1982 m. kovo 23 d. Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) sprendimas D. M. Levin prieš Staatssecretaris van Justitie (53/81). Jungtinės Karalystės pilietė ir trečiosios šalies piliečio sutuoktinė Nyderlanduose kreipėsi dėl leidimo gyventi išdavimo, tačiau jis nebuvo išduotas. Atsisakymas išduoti leidimą buvo motyvuotas tuo, kad D. M. Levin kurį laiką nedirbo, todėl negali būti laikoma Europos ekonominės bendrijos piliečiu, kuris turi teisę gauti leidimą gyventi šalyje. Ji turėjo pakankamai lėšų ir turto pragyvenimui, tačiau dirbo kambarine ne pilną darbo dieną. Už darbą gaunamų pajamų neužteko save išsilaikyti, nes pajamos buvo mažesnės už minimaliąsias pragyvenimo išlaidas.

Šios bylos pagrindinis teisės klausimas buvo tai, kada asmuo yra laikomas darbuotoju. ETT pasisakė, kad laisvo darbuotojų judėjimo taisyklės taikomos tik tada, kai asmuo verčiasi efektyvia ir realia veikla, išskyrus tokios mažos apimties veiklą, kuri gali būti laikoma labai menka ir pagalbine. Kai asmuo dirba ne visą darbo dieną arba atlyginimas yra mažesnis už minimalųjį, arba jis realia išraiška net nemokamas, vis viena tai yra efektyvi ir reali veikla. Darbuotojo statusui negali daryti įtakos darbo santykių

teisinė prigimtis nacionalinės teisės požiūriu, asmens darbo našumas, darbo užmokesčio šaltinis ar mažas darbo užmokestis. Taip pat darbas turi būti tikras, neapsimėtinis ir efektyvus ir neturi būti pašalinis ar pagalbinis. ETT pareiškė, kad darbo santykiams prilyginama veikla laikytina bet kokia už bet kokio dydžio ar formos atlyginimą, kai ši yra tikra ir nėra visiškai nereikšminga. ETT darbuotojais pripažino ne pilną darbo dieną dirbančius, dirbančius mažiau, negu nustatytas darbo laikas, taip pat asmenis, gaunančius mažiau, nei valstybės nustatytą minimalų atlyginimą.

Darbuotojo sąvokos suformulavimui reikšmingas ir 1986 m. birželio 3 d. sprendimas R. H. Kempf prieš Staatssecretaris van Justitie (139/85). R. H. Kempf dirbo muzikos mokytoju Nyderlanduose ne visą darbo dieną, turėjo 12 pamokų per savaitę. Gaudavo papildomas nedarbo socialines išmokas, kurios mokamos darbuotojams. Tačiau susirgo, nebedirbo ir gaudavo dar vieną socialinės pagalbos išmoką. Valstybinė institucija atsisakė išduoti leidimą gyventi pagal darbuotojo statusą, nes šis naudojasi socialinės pagalbos fondais.

Šios bylos pagrindinis teisės klausimas buvo tai, kas yra laikoma darbuotoju. Teismas pasisakė, kad ne visą darbo laiką dirbančio mokytojo darbas nebuvo tokios mažos apimties, kad būtų laikomas visiškai nedideliu ir papildomu. Jei nustatomas tikras ir veiksmingas darbas, iš esmės nebesvarbu, ar asmuo iš šio uždarbio pragyveno, ar jo atlyginimas buvo pridedamas prie kitų pajamų, ar jo pajamas papildo socialinės išmokos.

Apibendrinant, darbuotoju ETT (dabar vadinamas ESTT) laiko asmenį, kuris tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, gauna bet kokio dydžio ar formos atlyginimą už darbo ar tarnybos santykius, kurie nėra visiškai nereikšmingi ir yra realūs.

1.2. Savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžimas ES ir Lietuvoje

Apibrėžimas „savarankiška veikla“ ES teisėje nėra detalizuotas, o šią sąvoką apibrėžti turi valstybių narių teisės aktai. Tokiu pat principu vadovaujamosi ir apibrėžiant sąvoką „veikla pagal darbo sutartį“. Sąvoka „savarankiška veikla“ ir „veikla pagal darbo sutartį“ taikytinos veiklai, kuri tokia laikoma pagal valstybės narės, kurios teritorijoje ši veikla vykdoma, socialinės teisės aktus. Vadinasi, šių sąvokų turinys apibrėžiamas valstybių narių, kurių teritorijose veikla vykdoma pagal darbo sutartį arba savarankiškai, teisės aktuose (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. rugsėjo 27 d. sprendimas).

Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo..., 1991) yra išvardinti asmenys, kurie

laikytini savarankiškai dirbančiais asmenimis. Savarankiškai dirbantys asmenys – individualių įmonių savininkai; mažųjų bendrijų nariai; tikrųjų ūkinių bendrijų ir komanditinių ūkinių bendrijų tikrieji nariai; asmenys, kurie verčiasi individualia veikla, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatyme (Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio..., 2002) (toliau – LR gyventojų pajamų mokesčio įstatymas); advokatai, advokatų padėjėjai, notarai, antstoliai, verslo liudijimus turintys asmenys ir kiti asmenys; fiziniai asmenys, kurie verčiasi individualia žemės ūkio veikla, kai žemės ūkio valdos ar ūkio ekonominis dydis pagal valstybės įmonės Žemės ūkio informacijos ir kaimo verslo centro atliktus skaičiavimus už praėjusių metų mokestinį laikotarpį nuo sausio 1 d. iki gruodžio 31 d. yra lygus 4 ekonominio dydžio vienetams arba didesnis; šeimynos dalyviai, kaip jie apibrėžti Lietuvos Respublikos šeimynų įstatyme (Lietuvos Respublikos šeimynų įstatymas, 2010); asmenys, gaunantys pajamas pagal autorines sutartis arba pajamas iš sporto ar atlikėjo veiklos.

Individualią veiklą apibrėžia ir LR gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. Jame nurodomi asmenys, kurie verčiasi individualia veikla. Įstatyme apibrėžta individuali veikla – tai savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį.

Toliau trumpai išskiriama, kokia tai savarankiška veikla:

1) savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, išskyrus nekilnojamųjų pagal prigimtį daiktų pardavimo ir (ar) nuomos veiklą, taip pat finansinių priemonių sandorius;

2) savarankiška kūryba, mokslinė, profesinė ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla;

3) savarankiška sporto veikla;

4) savarankiška atlikėjo veikla.

Savarankiškai dirbantį asmenį plačiau apibūdina LR užimtumo įstatymas, kurio 5 straipsnis apibrėžia savarankiškai dirbantį asmenį ir išskiria 3 pagrindines savarankiškai dirbančių asmenų grupes. Savarankiškai dirbantis asmuo yra fizinis asmuo, kuris užsiima šia pagal savo pobūdį ir turinį neturinčia darbo santykiams ar darbo santykiams prilyginamiems teisiniams santykiams būdingo darbą atliekančio asmens pavaldumo asmeniui, kurio naudai yra atliekamas darbas, požymio veikla, kuriai būdingas tęstinumas ir (ar) kartotinumai bei galimybė tokią veiklą vykdyti ateityje.

Šiame straipsnyje yra išskirtos 3 grupės asmenų, kurie laikytini savarankiškai dirbančiais asmenimis, jei užsiima:

1) individualia veikla;

2) veikla įsteigus juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdant veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje;

3) veikla pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymo (Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės..., 2012) nustatyta tvarka.

Toliau LR užimtumo įstatyme yra detalizuota kiekviena iš veiklų. LR užimtumo įstatymo 6 straipsnis išskiria individualią veiklą, kuri yra savarankiška fizinio asmens veikla:

1) savarankiška kūryba, kuri yra susijusi su savarankiška kūriniais, kurie gali būti autorių teisių objektas, kūrimu ir turtinių teisių į savo sukurtus kūrinius perdavimu arba jų suteikimu;

2) veikla pagal laisvąją profesiją, kuria reikiamą kvalifikaciją turintys fiziniai asmenys verčiasi asmeniškai, atsakingai ir profesiniu atžvilgiu nepriklausomai, teikdami intelektines paslaugas klientams ir visuomenei, įskaitant teisinę, apskaitininko, auditoriaus, buhalterio, lobisto, finansų konsultanto, mokesčių konsultanto, architekto, inžinieriaus, dizainerio, psichologo, žurnalisto, maklerio, brokerio, įmonių bankroto administratoriaus, įmonių restruktūrizavimo administratoriaus ir panašią veiklą;

3) savarankiška sporto veikla, kuri yra susijusi su tam tikros fizinės ar protinės veiklos, grindžiamos tam tikromis taisyklėmis ir organizuojamos tam tikra specialiai šiai veiklai nustatyta forma, atlikimu, rengimosi varžyboms ir dalyvavimo varžybose veikla, išskyrus sporto veiklą pagal darbo sutartį dėl sportinės veiklos;

4) savarankiška atlikėjo veikla, kuri yra susijusi su atlikėjo rengimosi viešam pasirodymui ir dalyvavimo viešame pasirodyme veikla. Atlikėjais nelaikomi fiziniai asmenys, dalyvaujantys kuriant kūrinį arba rengiantis viešam pasirodymui, tačiau nedalyvaujantys kūrinį atliekant viešai ar viešai pasirodant;

5) savarankiška trenerio veikla, kai treneris nėra sudaręs darbo sutarties dėl trenerio darbo su organizacija, kuri vykdo kūno kultūros ir sporto pratybas;

6) mokslinė ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla, kuri nepriskiriama veiklai pagal laisvąją profesiją;

7) kita savarankiška komercinė arba gamybinė veikla, išskyrus nekilnojamųjų pagal prigimtį daiktų pardavimo ir (ar) nuomos veiklą, taip pat finansinių priemonių sandorius;

8) žemės ūkio veikla.

Užimtumo įstatymo 7 straipsnis numato sąlygas, kada asmuo užsiima veikla įsteigus juridinį asmenį arba yra jo dalyvis ar dalyvauja kitos organizacinės struktūros veikloje arba vykdo šią veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje:

- 1) yra individualios įmonės savininkas;
- 2) yra mažosios bendrijos, tikrosios ūkinės bendrijos ar komanditinės ūkinės bendrijos tikrasis narys;
- 3) yra partneris pagal jungtinės veiklos sutartį, išskyrus ūkininko ar žemės ūkio valdos partnerį;
- 4) yra juridinio asmens valdymo organo narys ir už šią savo veiklą gauna atlygį;
- 5) yra kooperatinės bendrovės narys, kuris vykdo ūkines operacijas su kooperatine bendrove;
- 6) yra šeimynos dalyvis;
- 7) yra juridinio asmens dalyvis ir pagal įstatymus ir juridinio asmens steigimo dokumentus turi teisę į juridinio asmens pelno dalį.

Žemės ūkio veikla plačiau apibūdinama LR Užimtumo įstatymo 8 straipsnyje. Individuali žemės ūkio veikla – tai veikla, kurią vykdo fizinis asmuo, teisės aktų nustatyta tvarka įregistravęs žemės ūkio valdą, ūkininko ūkį ar ūkinius gyvūnus arba tapęs ūkininko partneriu ar žemės ūkio valdos partneriu.

Taigi, savarankiškai dirbantis asmuo užsiima tęstine veikla, neturinčia darbo santykiams ar darbo santykiams prilyginamiems teisiniams santykiams būdingo darbą atliekančio asmens pavaldumo asmeniui, kurio naudai yra atliekamas darbas.

1.3. Darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens teisinio subjektiškumo skirtumai nacionalinėje teisėje

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000) (toliau – LR civilinis kodeksas) 2.2 straipsnio 1 dalyje. numatyta, kad fizinio asmens civilinis teisnumas atsiranda asmens gimimo momentu ir išnyksta jam mirus. To paties kodekso 2.5 straipsnis numato fizinių asmenų civilinį veiksnumą. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas (civilinis veiksnumas) atsiranda visiškai, kai asmuo sulaukia pilnametystės, t. y. kai jam sueina aštuoniolika metų. 2 dalis numato išimtį, kai įstatymai leidžia fiziniam asmeniui sudaryti santuoką anksčiau, nei sueis aštuoniolika metų, asmuo, kuriam nėra suėjęs šis amžius, įgyja visišką civilinį veiksnumą nuo santuokos sudarymo momento.

Tuo tarpu LR darbo kodekso 32 straipsnis apibrėžia darbo sutarties sąvoką. Darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai

mokėti darbo užmokestį. Pavaldumas darbdaviui reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiai tvarkai. Atliekant darbo funkciją, kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė tenka darbdaviui.

Darbo sutarties šalys nurodytos ir apibūdintos LR darbo kodekso 21 straipsnyje. Darbo sutarties šalimis laikytini darbuotojas ir darbdavys. 2017-06-15 įsigaliojusioje straipsnio redakcijoje (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo..., 2016) buvo pakeistos darbuotojo ir darbdavio sąvokos. Iki minėtos datos darbuotoju galėjo būti visišką civilinį teisnumą ir veiksnumą turintis asmuo, išskyrus darbus, kuriuos leidžiama dirbti asmenims iki aštuoniolikos metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. Taigi, bendrasis darbuotojo amžius turėjo būti 18 metų.

Nuo 2017-06-15 įsigaliojusioje redakcijoje darbuotojo sąvoka yra apibūdinta taip, kad darbuotojas yra fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas) turintis fizinis asmuo. Darbuotojas darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis. Taigi, šiuo metu bendrasis darbuotojo amžius yra 16 metų.

Darbuotojo darbinis teisnumas ir veiksnumas Lietuvoje:

1. bendrasis – nuo 16 metų;
2. sumažintas – nuo 14 metų;
3. padidintas – nuo 18 metų.

LR darbo kodekso 21 straipsnyje įstatymų leidėjas siekia apibrėžti fizinį asmenį, kuris turi teisę sudaryti darbo sutartį. Taigi, darbuotojas yra fizinis asmuo, kuris:

- 1) atlieka darbo funkciją;
- 2) atlieka darbo funkciją darbo sutarties pagrindu;
- 3) tokias jo darbo funkcijas apibrėžia darbo sutartis;
- 4) darbo funkciją atlieka atlygintinai.

Be pirmosios darbo sutarties šalies – darbuotojo, yra ir antroji – darbdavys. Darbdavio sąvoka apibūdinta LR darbo kodekso 21 straipsnio 3 dalyje. Darbdavys – asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar

užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė. Darbdavio – juridinio asmens darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jo įsteigimo momento, nebent jo veiklą reglamentuojantys teisės aktai nustato vėlesnį įsisteigimo momentą. Darbdaviu taip pat gali būti fizinis asmuo. Darbdavio – fizinio asmens – teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja LR civilinis kodeksas.

Įstatymų leidejas pakeitė darbdavio sąvokos formuluotę, tačiau savo esme ji išliko nepakitusi. Iki 2017-06-15 galiojusioje straipsnio redakcijoje darbdavys galėjo būti fizinis asmuo, turintis visišką civilinį teisnumą ir veiksnumą. 2017-06-15 lygiagrečiai su darbuotojo sąvoka įsigaliojo ir naujos redakcijos darbdavio sąvoka, kuri sako, kad darbdavio, kuris yra fizinis asmuo, teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja civilinis kodeksas. Kaip jau buvo minėta anksčiau, civilinis kodeksas numato, kad asmuo laikomas turintis visišką teisnumą ir veiksnumą 18-os metų, išskyrus asmenis, kurie įstatymams leidus sudaro santuoką nesuėjęs 18-ai metų.

Apibendrinant, darbuotojo teisinis statusas apibrėžiamas kaip darbuotojo:

1. darbinis teisnumas ir darbinis veiksnumas – atsiranda nuo įstatyme nustatyto amžiaus, t. y. asmeniui sukakus 16 metų, ir vienu metu. Darbinis teisnumas fizinio asmens galėjimas turėti darbo teises ir pareigas. Darbinis veiksnumas – fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas. Toks darbo teisės reguliavimas skiriasi nuo civilinio teisinio reguliavimo, kuris apibūdintas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.2 straipsnio 1 dalyje, kurioje pasakyta, kad fizinio asmens civilinis teisnumas atsiranda asmens gimimo momentu ir išnyksta jam mirus. Šiuo atveju asmuo negali turėti darbo teisių ir pareigų, kol nepradėjo pats jų įgyvendinti, t. y. naudotis įgyjamu darbinio veiksnumu sudarydamas darbo sutartį ir dirbdamas (Davulis, 2018, p. 84.).

2. subjektinės teisės ir pareigos – darbo teisių ir pareigų negalima įgyvendinti per atstovą, nebent darbdavys sutiktų kitaip;

3. teisių ir pareigų garantijos;

4. atsakomybė;

5. psichinė būklė, kai nėra teisinio neveiksnumo civilinės teisės prasme ir asmuo gali suprasti savo veiksmus ir juos valdyti.

2. SAVARANKIŠKAI IR NESAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ ATSKYRIMO REIKŠMĖ

2.1. Laisvo darbuotojų judėjimo principo taikymo užtikrinimas

Kiekvienos ES valstybės narės pilietis yra ir ES pilietis bei visose sąjungos valstybėse narėse negali būti diskriminuojamas be pateisinamų priežasčių. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2016) (toliau – SESV) 10 straipsnis numato, kad nustatydamą ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga siekia kovoti su bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos. Taigi, valstybės narės yra įsipareigojusios pripažinti kiekvieną ES pilietį ir nevaržyti jo teisių. SESV 26 straipsnio 2 dalis numato, kad vidaus rinką sudaro vidaus sienų neturinti erdvė, kurioje pagal Sutarčių nuostatas užtikrinamas laisvas prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimas. Pagal baigiamojo darbo temą šiuo atveju yra aktuali tik viena iš pagrindinių keturių laisvių – laisvas asmenų judėjimas.

SESV 45 straipsniu užtikrinama darbuotojų judėjimo laisvė ES. Tame pačiame straipsnyje pasakyta, kad įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo ir užimtumo sąlygų atžvilgiu panaikinama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės. Ribojimai pateisinami tik viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos sumetimais bei ESTT pripažintų privalomųjų viešojo intereso reikalavimų. Taip pat yra numatyta, kad šio straipsnio nuostatos netaikomos darbui valstybės tarnyboje. 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje 3 straipsnyje numatytas ribojimo pateisinimas, kai dėl darbo pobūdžio yra būtina pateikti žinias apie tam tikros kalbos mokėjimą. Ribojimai galimi ir pereinamuoju laikotarpiu įstojusioms į Europos Sąjungą naujosioms valstybėms narėms.

Pagal nusistovėjusią ESTT praktiką nacionalinės priemonės, galinčios apriboti galimybę naudotis SESV garantuojamomis pagrindinėmis laisvėmis ar naudojimąsi jomis padaryti mažiau patrauklų, gali būti leistinos, jeigu jomis siekiama teisėto bendrojo intereso tikslo, jos yra tinkamos šiam tikslui pasiekti ir neviršija to, kas reikalinga jam pasiekti. Tuomet ESTT ieško pusiausvyros tarp teisėtų interesų ir Sąjungos teisėje pripažintamų teisių. Tačiau pagrindinę laisvę (SESV 21 straipsnis) ribojančios priemonės gali būti pateisinamos objektyviais pagrindais, tik jeigu jos yra būtinos interesų, kuriuos jomis siekiama užtikrinti, apsaugai ir tik tiek, kiek šių tikslų negalima pasiekti mažiau ribojančiomis priemonėmis. Turi būti užtikrinama interesų – viena vertus, pareiškėjų pagrindinėje byloje teisės į jų asmeninio ir šeimos gyvenimo gerbimą ir, kita vertus, teisėtos

atitinkamos valstybės narės valstybinės kalbos ir jos tradicijų apsaugos – pusiausvyra (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. gegužės 12 d. sprendimas).

Darbuotojų judėjimo laisvė reiškia, kad įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo ir užimtumo sąlygų atžvilgiu panaikinama bet kokia, t. y. ir tiesioginė, ir netiesioginė, valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės.

Darbuotojų laisvo judėjimo teisę įgyvendina:

- 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje;
- 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo;
- 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje;
- 2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/54/ES dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis.

Atriboti asmenis, turinčius darbuoto statusą, ir asmenis, dirbančius savarankiškai, svarbu dėl galimybės naudotis darbuotojų judėjimo laisve.

2003 m. lapkričio 4 d. Europos parlamento ir Tarybos direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų nustato esminius darbo ir poilsio laiko reikalavimus ES valstybėms narėms. Ši direktyva taikoma visiems asmenims, kurie ES teisėje laikomi darbuotojais. Darbuotojo sąvoka pagal ES teisę atitinka tada, kai asmuo vykdo darbo veiklą, turi pavaldumo santykį ir veikla yra atlygintina. 2020 m. balandžio 22 d. ESTT nutartyje B prieš Yodel Delivery Network Ltd buvo nagrinėjama sąvoka „darbuotojas“ bei pagal paslaugų teikimo susitarimą įdarbintų kurjerių statuso kvalifikavimas. ES teisės aiškinimo prerogatyvą turinčio teismo buvo paprašyta išaiškinti, ar direktyvos 2003/88 (Europos parlamento ir Tarybos direktyva..., 2003) reikalavimai turi būti taikomi ne tik darbuotojams, bet ir savarankiškai dirbantiems asmenims (kurjeriams, kurie įdarbinti pagal civilines sutartis). Direktyvoje 2003/88 numatyta, sąvoka „darbo laikas“ reiškia bet kokią laiką, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Direktyva 2003/88 buvo perkelta į Jungtinės Karalystės nacionalinius teisės aktus, pagal kuriuos sąvoka „darbuotojas“ reiškia asmenį, kuris yra sudaręs ar veikia pagal darbo sutartį, o taip pat asmenį, veikiantį pagal bet kokią kitą sutartį, pagal kurią yra išreikšta ar numanoma, kad asmuo įsipareigoja daryti arba atlikti bet kokią darbą ar paslaugas kitai sutarties šaliai, kurio statusas nėra pagal

sutartį kaip kliento ar užsakovo bet kokioje profesijoje ar komercinėje veikloje, kurią atlieka asmuo. Prieš vykdydami veiklą kurjeriai turi praeiti mokymus, kaip naudotis siuntų pristatymo įmonės įrenginiu. Kurjeriai siuntinius pristato savo transporto priemone, su siuntų pristatymo įmone susisiečia asmeniniu mobiliuoju telefonu. Kurjeriai siuntas turi pristatyti kiekvienos savaitės pirmadienį – šeštadienį nuo 07.30 val. iki 21.00 val., tačiau kurjeriai lieka laisvi nuspręsti, išskyrus fiksuotojo laiko pristatymus, pristatymo laiką ir maršrutą bei gali numatyti maksimalų pristatomų siuntų skaičių. Už pristatytą siuntą yra numatytas fiksuotas atlyginimo tarifas, kuris skiriasi atsižvelgus į pristatymo vietą. Tarp kurjerių ir siuntų pristatymo įmonės pasirašoma paslaugų teikimo sutartis, kurioje numatyta, kad kurjeriai yra savarankiškai dirbantys asmenys. Byloje kurjeris prašė teismo pripažinti, kad jis būtų laikomas darbuotoju direktyvos 2003/88 prasme. Kurjeris argumentavo tuo, kad mokesčių teisės prasme jis yra dirbantis savarankiškai, nes už savo veiklos išlaidas jis apmoka pats, tačiau jis turi būti laikomas siuntų pristatymo įmonės darbuotoju ir jam turi būti taikomas maksimalus darbo valandų skaičius, turi priklausyti kasmetinės atostogos bei kitos socialinės garantijos, priklausančios darbuotojui.

ESTT pažymėjo, kad darbuotojo sąvoką šios direktyvos kontekste apibrėžia Europos Sąjungos teisė. „Direktyvos 2003/88 taikymo tikslais sąvoka „darbuotojas“ neturi būti skirtingai aiškinama pagal nacionalinės teisės aktus, nes tai yra autonomiška Sąjungos teisės sąvoka. Ji turi būti apibrėžta remiantis objektyviais kriterijais, kurie, atsižvelgiant į suinteresuotojo asmens teises ir pareigas, yra būdingi darbo santykiams. Pagrindinis darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas teikia tam tikras paslaugas, už kurias gauna atlyginimą. Iš to matyti, kad darbo santykiai suponuoja, jog egzistuoja pavaldumo ryšys tarp darbuotojo ir jo darbdavio. Tokio ryšio buvimas turi būti vertinamas kiekvienu atskiru atveju atsižvelgiant į visus šalių tarpusavio santykius apibūdinančius elementus ir aplinkybes“ (Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2018 m. lapkričio 20 d. sprendimas). Taip pat, 2020 m. liepos 16 d. ESTT AFMB Ltd byloje pasisakė, kad „nors darbo sutarties tarp darbuotojo ir įmonės sudarymas gali būti pavaldumo ryšio buvimo požymis, vien ši aplinkybė neleidžia daryti tvirtos išvados dėl tokio ryšio buvimo. Darant tokią išvadą dar reikia atsižvelgti ne tik į darbo sutartyje formaliai nurodytą informaciją, bet ir į tai, kaip pagal šią sutartį faktiškai vykdomos darbuotojui ir nagrinėjamai įmonei pagal šią sutartį tenkančios pareigos“ (2020 m. liepos 16 d. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas). Iš to išplaukia, kad reikalinga vertinti praktinį realių santykių poveikį, o ne tik formalias sudarytos sutarties sąlygas, nes darbo sutartis negali patvirtinti, kad tai realiai darbo santykiai.

2020 m. balandžio 22 d. ESTT nutartyje B prieš Yodel Delivery Network Ltd išaiškino, kad darbuotojo statusas reiškia tam tikrą hierarchinį ryšį tarp įmonės ir paslaugas teikiančio asmens, kai:

1. fizinio asmens, teikiančio paslaugas, laisvė pasirinkti darbo laiką, vietą ir savo veiklas, apribojama;
2. fizinis asmuo, teikiantis paslaugas, nesusijęs su įmonės komercine rizika;
3. fizinis asmuo, teikiantis paslaugas, šių santykių metu yra neatsiejama įmonės dalis, taigi kartu su šia įmone sudaro ekonominį vienetą.

ESTT rėmėsi 2014 m. gruodžio 4 d. FNV Kunsten Informatie en Media sprendimu Nr. C-413/13, kuriame buvo darytina išvada, kad „darbuotojo“, kaip jis suprantamas pagal Sąjungos teisę, statuso nekeičia tai, kad asmuo buvo įdarbintas kaip savarankiškas paslaugų teikėjas pagal nacionalinę teisę laikantis mokesčių, administracinių arba biurokratinių sąlygų, jeigu jis veikia pagal darbdavio nurodymus, kiek tai susiję pirmiausia su laisve pasirinkti taikytiną darbo laiką, režimą, darbo vietą ir turinį, kad jis nedalyvauja prisiimant šio darbdavio komercinę riziką ir yra integruotas į minėto darbdavio įmonę darbo santykių laikotarpiu ir kartu su juo formuoja ekonominį vienetą.

Nacionalinis teismas įpareigotas įvertinti, ar asmuo teikia paslaugas nebūdamas pavaldus kitai sutarties šaliai, nes savarankiškumas gali būti formalus dėl mokesčių administravimo ar organizacinių priežasčių. ESTT teigė, kad asmuo atitinka savarankiškai dirbančio asmens požymius, nes kurjeris gali atsisakyti priimti užsakymą, gali pasirinkti dirbti plačiame darbo valandų laikotarpyje, taip pat gali pasitelkti kitus asmenis paslaugos atlikimui bei gali teikti paslaugas tretiesiems asmenims, tačiau ši prezumpcija gali būti paneigta nustatius fiktyvius santykius ar nustatius pavaldumo santykius.

Taigi, Europos Sąjungos teisėje pagal jų teisinį statusą yra atskiriami savarankiškai dirbantys asmenys ir darbuotojai.

2.2. Darbuotojų ir savarankiškai dirbančiųjų teisių gynimo būdų skirtumai

Darbuotojų statusą turintys asmenys ir tokio statuso neturintys savarankiškai dirbantys asmenys turi skirtingus savo teisių gynimo įrankius. ES teisėje Lisabonos sutartimi (Lisabonos sutartis, 2007), iš dalies keičiančia Europos Sąjungos sutartį ir Europos Bendrijos steigimo sutartį buvo pripažintos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016) išdėstytos teisės, laisvės ir principai. Be to ES prisijungė prie Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių..., 1950) (toliau – EŽTK). Ši

konvencija nustato prigimtinės žmogaus teises ir apibrėžia valstybių pareigą užtikrinti šių teisių realizavimą.

EŽTK 11 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kiekvienas turi teisę laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti. Šio straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad ši teisė nėra absoliuti ir gali būti ribojama pateisinamais pagrindais, kurie numatyti demokratinės valstybės įstatymuose.

ESTT savo sprendimuose remiasi Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016), kurios 12 straipsnis numato susirinkimų ir asociacijų laisvę visiems asmenims. Kiekvienas turi teisę laisvai rinktis į taikius susirinkimus, taip pat laisvę jungtis kartu su kitais į visų lygių asociacijas, ypač politinėje, profesinėje ir pilietinėje srityse, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesus. Šios chartijos 28 straipsnis numato teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisę darbuotojams. Darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, savo interesams apginti. Taip pat Europos socialinės chartijos (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996) I dalies 6 punkte nustatyta, kad visi darbuotojai ir darbdaviai turi teisę į kolektyvines derybas. II dalies 6 straipsnyje yra nurodomi teisės į kolektyvines derybas niuansai. Prie chartijos prisijungusios šalys įsipareigojo:

1. Skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas;
2. Skatinti, kai yra būtina ir tikslinga, sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas;
3. Skatinti sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti.

Taip pat prie šios chartijos prisijungusios šalys pripažino darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis. Taigi EŽTK, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija ir Europos socialinė chartija užtikrina kiekvieno asmens teisę jungtis į asociacijas kartu su kitais asmenimis ir rengti taikius susirinkimus, taip pat užtikrina darbuotojų laisvę jungtis į profesines sąjungas ir teisę imtis kolektyvinių veiksmų. „Europos Sąjungos teisėje išlieka griežta darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų takoskyra. Pastarieji laikomi savarankiškais ūkio subjektais, tarsi įmonėmis, todėl

apsaugos nereikalingi arba reikalingi kitokios negu darbuotojai apsaugos“ (Savarankiškai dirbančių asmenų teisė į kolektyvines..., 2021).

LR Konstitucijos 35 straipsnis numato, kad piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas, 2004) (toliau – LR asociacijų įstatymas) pateikia asociacijos sampratą. Asociacija tai savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – koordinuoti asociacijos narių veiklą, atstovauti asociacijos narių interesams ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus. 11 straipsnyje nurodoma, kad asociacija gali turėti ir įgyti tik tokias civilines teises ir pareigas, kurios neprieštarauja jos veiklos tikslams, nustatytiems LR civiliniame kodekse, LR asociacijų įstatyme ir asociacijos įstatuose. 13 straipsnyje nurodoma, kad asociacijos nariais gali būti 18 metų sulaukę veiksningi fiziniai asmenys (išskyrus asociacijos, kurios veikla susijusi su vaikų ir jaunimo poreikiais), taip pat juridiniai asmenys. Taigi, Lietuvoje yra įtvirtinta teisė rengti streiką dėl kilusio kolektyvinio darbo ginčo ir jungtis į asociacijas dėl asociacijos narių teisių gynimo.

Tuo pačiu Konstitucijos 51 straipsnyje yra įtvirtinta streiko teisė. Darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Streiko teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato LR darbo kodeksas. Lietuvos nacionalinėje teisėje darbuotojų kolektyviniai veiksmai nutraukiant darbą įvardijami streiku. LR darbo kodekso 244 straipsnis pateikia streiko apibrėžimą - streikas yra profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuotas darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, 1991) numato teisę jungtis į profesines sąjungas. Fiziniai asmenys, turintys darbinį teisingumą ir veiksnumą, turi teisę laisvai steigti ir stoti į profesines sąjungas valstybės, šakos ar teritoriniu lygiu ir dalyvauti jų veikloje. Taigi, į profesines sąjungas jungtis gali tik asmenys, prilyginti darbuotojams, kuriems suteikiama teisė į kolektyvines derybas, kolektyvinių sutarčių sudarymą ir streikus.

Nepaisant įtvirtintų darbuotojų ir neturinčių darbuotojo statuso asmenų teisių ir interesų gynimo būdų skirtumų, praktikoje iškyla iš skirtingo asmenų teisinio statuso turėjimo išplaukiančių teisių gynimo būdų persipynimas. Nors maisto pristatymo platformos nurodo, kad jų platforma besinaudojantys ir maistą pristatantys asmenys yra ne jų darbuotojai, o partneriai, dirbantys individualios veiklos principu savo pasirinktu paslaugų teikimo grafiku, tačiau šio meto visuomenėje prigijo kitokia nuostata dėl darbo

santykių suvokimo. Kuo toliau, tuo garsiau yra kalbama, kad su pristatymo platformos pagalba paslaugas teikiantys asmenys yra darbuotojai ir naudojami darbuotojams suteiktais teisių gynimo būdais. Štai 2020-07-15 „Bolt Food“ ir 2021-08-09 „Wolt“ organizuotos akcijos buvo skambiai įvardijamos kaip „streikas“. Pirmuoju atveju viešą akciją suorganizavo „Bolt Food“ platformoje paslaugas teikiantis asmuo (kurjeris), o antruoju – įsteigta „Kurjerių asociacija“. Šios asociacijos atstovas V. Vukotičius žiniasklaidos atstovams teigė, kad kurjeriai sutartinai keletą valandų atsijungė nuo platformos. „Mes atsijungėme tik dviem valandoms. Tai yra įspėjamasis streikas, kurio siekis – viešai parodyti, kas vyksta. Tai nebuvo tikslas įmonei daryti nuostolį ar kenkti klientams, bet kadangi įmonė nesiklauso, laukia vienos dienos ar ilgesni streikai“ (internetinis tinklalapis, „LRT“ portalas). Pabrėžtina, kad darbuotojų streikas yra paveikus ir efektyvus, kai yra visiškai ar iš dalies sustabdoma įmonės veikla bei įmonė patiria nuostolius. Šiuo atveju su įmone sutartis sudarę savarankiškai dirbantys asmenys susitarę tam tikrą dieną bei laiką neteikė paslaugų su tikslu, kad su jais sutartį sudariusi įmonė patirtų spaudimą ar nuostolius, kadangi paslaugos nebus teikiamos. Tokia situacija analogiška darbuotojams suteiktam teisių gynimo būdai – streikui.

Pagal asociacijų principą, asociacijos tikslas yra „atstovauti jos narių – bendraminčių interesams, kurie susivienijo į asociaciją, kad būtų geriau „girdimi“ valstybinių institucijų, kad galėtų bendradarbiauti su užsienyje esančiomis panašaus tipo organizacijomis“ (internetinis tinklalapis, „Versli Lietuva“ portalas). Į „Kurjerių asociaciją“ vienijosi asmenys pagal jiems aktualius interesus, t. y. norėdami gauti geresnes veikimo sąlygas. Tikslų pasiekti galima asociacijai raštiškai kreipiantis į privačias įmones, valstybės institucijas, komunikuojant asociacijos narių reikalavimus žiniasklaidoje ir viešojoje erdvėje. Tačiau šiuo konkrečiu atveju iškyla dilema, nes savarankiškai dirbantys asmenys nėra laikytini darbuotojais ir neturi galimybės streikuoti, nors tai vizualiai atrodo kaip streikas. Kad tokia situacija būtų vertinama kaip streikas, trūksta tokių elementų, kaip savarankiškai dirbančius asmenis teisiškai prilyginti darbuotojų statusui ir kad juos atstovautų ne asociacija, o profesinė sąjunga. Kol to nėra, paslaugų sutartį sudariusių savarankiškai dirbančių asmenų susitarimas neteikti paslaugų konkretų laiką yra laikoma kaip viešoji akcija.

Įdomu tai, kad tokioje akcijoje dalyvaujančių asmenų veikloje galima įžvelgti pažeidimą konkurencijos teisės prasme. Konkurencijos taisyklės reguliuoja santykius tarp dviejų ar daugiau ūkio subjektų, kurie konkuruoja. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo (Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, 1999) 2 straipsnio 1 dalimi draudžiama ūkio subjektams atlikti veiksmus, kurie riboja ar gali riboti konkurenciją,

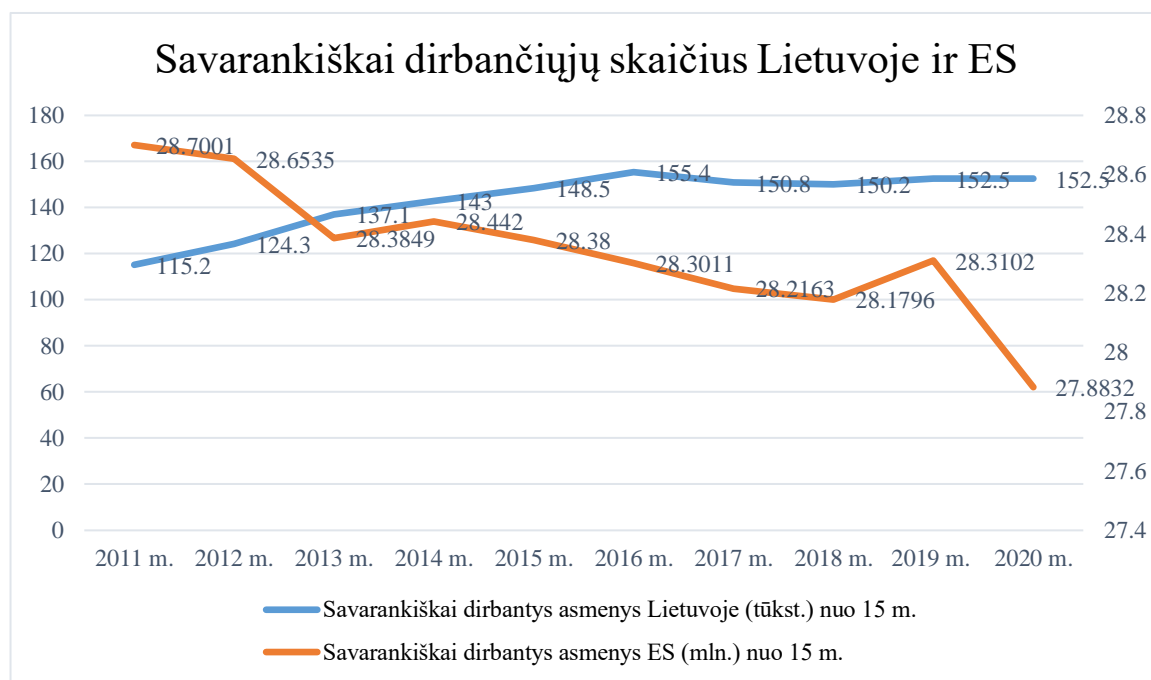
nesvarbu, kokio pobūdžio jų ūkinė veikla. Įstatymu saugoma sąžininga konkurencija, draudžiami konkurenciją ribojantys susitarimai. Taip pat ES pagal SESV 101 straipsnio 1 dalį kaip nesuderinami su vidaus rinka yra draudžiami: visi įmonių susitarimai, įmonių asociacijų sprendimai ir suderinti veiksmai, kurie gali paveikti valstybių narių tarpusavio prekybą ir kurių tikslas ar poveikis yra konkurencijos trukdymas, ribojimas arba iškraipymas vidaus rinkoje. Taigi, jeigu yra traktuojama, kad kurjeris, pavežėjas ar panašias paslaugas teikiantis asmuo yra savarankiškai dirbantis asmuo, tokiu atveju konkurencijos teisės prasme šie asmenys turėtų būti traktuojami kaip savarankiški ūkio subjektai. Situacija, kai savarankiškai dirbantys asmenys susitaria konkrečiu metu neteikti paslaugas, teoriškai gali būti traktuojama kaip draudžiamas konkurentų susitarimas, nors pačių savarankiškai dirbančių asmenų manymu tai yra spaudimo priemonė platformos valdytojams didinti įkainius. Akivaizdu, kad civilinių sutarčių pagrindu veikiantis kurjeris, pavežėjas ar panašias paslaugas teikiantis asmuo turi labai ribotą galimybę plėsti savo verslą, nes veikia kitame versle (platformoje) ir yra priklausomas nuo to verslo (platformos).

Darbuotojais nepripažįstami savarankiškai dirbantys asmenys neturi darbuotojams suteiktų teisių ir vadinamas verslo partneris gali jiems nustatyti nepalankias taisykles. Tarp sutarties šalių esant lygiaverčiams santykiams, vienos iš sutarties šalių noras pakeisti sutarties sąlygas sau palankesnėmis sąlygomis neiššaukia kitos sutarties šalies viešo susibūrimo, kuris žiniasklaidoje įvardijamas net kaip streikas. Streiko procedūra yra išimtinai taikoma tik darbuotojams, tačiau ne savarankiškai dirbantiems asmenims. Esant normaliems verslo santykiams tarp šalių, šalys galėtų konkuruoti dėl palankesnių sutarties sąlygų, tačiau šiuo atveju išvelgiama stipresė ir silpnesnė šalis, kuri negali lygiavertiškai pateikti savo sąlygų, o turi priimti tokias sąlygas, kurias nurodo kita šalis. Šie tarpusavio santykiai panašesni į darbdavio ir darbuotojo tarpusavio darbo santykius.

Pagal tradicinį veiklos modelį įmonė gali įdarbinti darbuotojus teikti pavežėjimo ar pristatymo paslaugas, tačiau tuomet prarandamas konkurencingumas. Turinio prasme tiek darbuotojo, tiek savarankiškai dirbančio asmens veikla būtų identiška, tačiau formos prasme skirtinga. Panašią situaciją nagrinėjo ir ESTT byloje FNV Kunsten Informatie (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. gruodžio 4 d. sprendimas), kurioje buvo išaiškinta, kad savarankiškai paslaugas teikiantiems asmenims, kurie pagal paslaugų teikimo sutartį dirba darbdaviui tą patį darbą kaip ir šio darbdavio samdomi darbuotojai, yra „fiktyviai savarankiškai paslaugas teikiantys asmenys“, nes tokių paslaugų teikėjų situacija, palyginti su darbuotojų, yra panaši.

3. SAVARANKIŠKAI DIRBANČIŲ ASMENŲ VEIKLOS SUPANAŠĖJIMAS SU DARBUOTOJO APIBRĖŽIMU

Iš Europos Sąjungos statistikos departamento „Eurostat“ (toliau – „Eurostat“) pateiktų statistinių duomenų matyti, kad savarankiškai dirbančių asmenų 2020 m. Lietuvoje buvo 152,5 tūkst., o ES (be Jungtinės Karalystės) - 27883,2 (tūkst.). Pagal „Eurostat“, savarankiškai dirbantys asmenys – asmenys, kurie yra vieninteliai nekorporuotų įmonių, kuriose jie dirba, savininkai arba bendrasavininkiai, išskyrus tas nekorporuotas įmones, kurios priskiriamos kvazikorporacijoms, taip pat asmenys, dirbantys ir samdomą darbą, ir savarankišką darbą, jei savarankiškas darbas yra pagrindinė jų veikla pagal pajamas (Internetinis tinklalapis, „Eurostat“ portalas). Iš pateiktos statistikos lentelės matyti, kad pastaruosius kelerius metus savarankiškai dirbančių asmenų skaičius Lietuvoje yra apylygis ir kinta nežymiai.

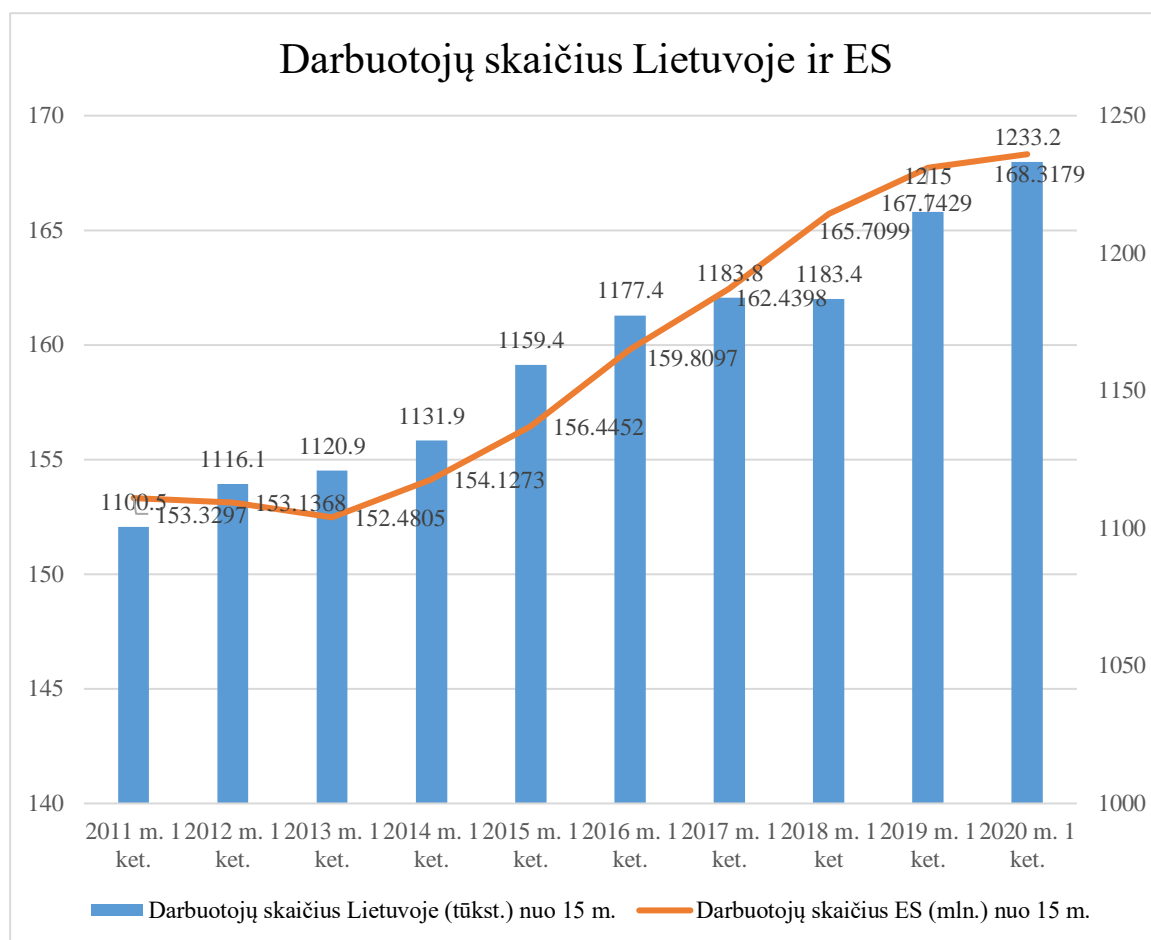


1 paveikslas. **Savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvoje ir ES skaičiaus kitimo dinamika**

Šaltinis: Sudaryta autoriaus remiantis Europos Sąjungos statistikos departamento „Eurostat“ statistiniais duomenimis.

Tuo tarpu ES savarankiškai dirbančių asmenų skaičius nuo 2011 m. krenta. Matomas skaičiaus augimas 2014 ir 2019 m., tačiau per 2020 m. įvykusią Covid-19 pandemiją savarankiškai dirbančių skaičius ES gan žymiai nukrito. Galima teigti, kad Lietuvoje savarankiškai dirbančių asmenų skaičius išlieka tolygus ir net kyla, o ES tokių asmenų

skaičius vis mažėja. Pagal Europos Sąjungos statistikos departamento „Eurostat“ pateiktus statistinius duomenis darbuotojų skaičius Lietuvoje 2020 m. 1 ket. buvo 1233,2 tūkst., o ES (be Jungtinės Karalystės) – 168317,9 tūkst. Iš pateiktos statistinės lentelės matoma, kad taip pat, kaip ir savarankiškai dirbančių asmenų, darbuotojų skaičius Lietuvoje nuo 2011 m. didėja. 2020 m. 1 ket. darbuotojų skaičius pasiekė aukščiausią ribą. ES darbuotojų skaičius taip pat auga, proporcija panaši į darbuotojų skaičiaus Lietuvoje augimą. 2020 m. 1 ket. ES darbuotojų skaičius taip pat buvo aukščiausias lyginant nuo 2011 m. 1 ket. Taigi, tiek Lietuvoje, tiek ES darbuotojų skaičius kyla.



2 paveikslas. Darbuotojų Lietuvoje ir ES skaičiaus kitimo dinamika

Šaltinis: Sudaryta autoriaus remiantis Europos Sąjungos statistikos departamento „Eurostat“ statistiniais duomenimis.

3.1. Savarankiškai dirbančių asmenų statuso panašumas su darbuotojo statusu

Pasak G. Dambrauskienės, Globalizacijos procesų pokyčiams neabejotinai darant įtaką darbo teisei, atsiranda teisinis neaiškumas dėl teisinių santykių kvalifikavimo (Dambrauskienė, 2008, p. 9). Apie teisinį netikrumą, susijusį su darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo problematiką, buvo kalbama dar 2006 m. Europos Komisijos Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius“. Buvo kalbama, kad atsiradus įvairioms nestandartinio darbo formoms, tradicinis dviejų kategorijų – „darbuotojų“ ir „savarankiškai dirbančių asmenų“ – atskyrimas tinkamai nebeatspindi tikrųjų ekonominių ir socialinių darbo aspektų. Problematišku tampa teisinis darbo santykių pobūdis, kai yra sudėtinga pritaikyti naujus ir dinamiškus darbo susitarimus prie tradicinės darbo santykių sistemos.

LR civilinio kodekso 6.156 straipsnyje nurodytas sutarties laisvės principas numato, kad šalys turi teisę laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, taip pat sudaryti ir šio kodekso nenumatytas sutartis, jeigu tai neprieštarauja įstatymams. Tokio šalių tarpusavio teisių ir pareigų nustatymo pavyzdys galėtų būti ir maisto išvežiojimas pagal mobiliąją aplikaciją. Prieš pradėdant teikti maisto pristatymo paslaugą fizinis asmuo su įmone (platformos davėja) turi būti pasirašęs civilinę sutartį, kurioje bus nurodyta, kad platformos pagalba asmuo prisiimdamas riziką ir naudodamas savo priemones už atlygį suteiks paslaugas – klientui per platformą pateikus užsakymą asmuo pristatys užsakymą. Šiuo atveju fiziniam asmeniui susitarus su juridiniu asmeniu (platformos valdytoju) dėl tarpusavio teisių ir pareigų civilinio reguliavimo paslaugas teikiantys asmenys laikomi savarankiškai dirbančiais asmenimis, vykdantys individualią veiklą. Veikla platformoje suprantama kaip visa veikla, teikiama per internetines platformas įvairiuose sektoriuose. Veikla gali būti įvairių formų ir teikiama mainais už apmokėjimą. Nors daugelis platformose veikiančių laikomi savarankiškai dirbančiais asmenimis, jų teisinis statusas yra problematiškas, nes dažnai sunku atskirti tikrą ir apsimestinį savarankišką darbą. Problema matoma dėl tokiems asmenims pateikiamos informacijos apie jų darbo sąlygas, ginčų sprendimo, kolektyvinių teisių ir nediskriminavimo (Study to gather evidence on the working conditions..., 2020).

Skirtingai nei darbuotojai, su darbdaviu pasirašę ir dirbantys pagal darbo sutartį, savarankiškai dirbantys asmenys, vykdantys individualią veiklą pagal pažymą, turi patys deklaruoti gautas pajamas, privalo mokėti gyventojų pajamų mokestį (Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio..., 2002), privalomojo sveikatos draudimo įmokas (Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas, 1996) bei draustis socialiniu

draudimu (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo..., 1991). Savarankiškai dirbantys asmenys, besirenkantys alternatyvias darbo formas, yra pažeidžiami, nes jie dirba be darbo sutarčių ir neturi darbuotojams priklausančių teisių bei socialinių garantijų. „Daugeliu atveju savarankišką darbą galima vertinti kaip laisvą pasirinkimą sutikti su žemesniu socialinės apsaugos lygiu mainais į tiesioginę įdarbinimo ir atlyginimo sąlygų kontrolę“ (Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo..., 2006). Savarankiškai dirbantys asmenys turi mažiau socialinių garantijų, tačiau savarankiškai dirbantis asmuo turėtų užsidirbti pakankamai tiek, kad atsipirktų prarastos socialinės garantijos.

Platformos veikia ne tik pristatymo ar pavežėjimo paslaugų srityje, bet ir kitokių paslaugų teikime, tokių kaip informacinių technologijų, dizaino, tačiau šios sritys nesulaukia tiek daug viešų diskusijų apie tai, kad savarankiškai dirbantys asmenys platformos pagalba teikiantys paslaugas turėtų būti prilyginami darbuotojams. Nepaisant to, kurjerių ir pavežėjų platformų pagrindinis tikslas yra prikviesti asmenis teikti savo paslaugas kaip papildomą veiklą, kai yra piko valandos, t. y. kai paklausa yra didžiausia (savaitgalį nakties metu reikia daugiau pavežėjų, darbo dieną per pietus reikia daugiau maisto kurjerių). Nustatčius darbo santykius, tokį tikslą užtikrinti būtų sudėtinga. Platformos pagalba savarankiškai dirbantis asmuo neturi veiklos užtikrintumo, tačiau patrauklu tai, kad egzistuoja laisvė organizuoti savo veiklą. Savarankiškai dirbantis asmuo nepriklauso nuo paslaugos gavėjo, todėl teoriškai gali pasirinkti priemones, laiką ir organizacinius aspektus, kad gautų didesnę pelną. Darbo santykiuose egzistuojanti subordinacija, priklausomumas, o darbdavys turėtų darbuotoją aprūpinti darbo priemonėmis, užtikrinti saugias sveikatai darbo sąlygas, užtikrinti atlyginimo mokėjimą

Toliau bus lyginama savarankiškai dirbančio asmens ir darbuotojo veikla teisiniu aspektu.

Vienos didžiausių Lietuvoje veikiančių maisto ir kitų prekių pristatymo platformos „Wolt“ internetinio tinklalapio (internetinis tinklalapis, „Wolt“ portalas“) skiltyje „Kurjerių partnerių pagalbos centras“ (toliau – „Wolt“ informacijos skiltis) nurodyta, kad „Wolt“ partnerio bendradarbiavimo sutartyje, pasirašytoje su įmone „Wolt“, išskiriamos šios „Wolt“ partnerio (kurjerio) pareigos:

- „Wolt“ partneris yra atsakingas už visų taikomų vietinių mokesčių deklaravimą ir sumokėjimą;
- „Wolt“ partneris yra atsakingas už reikalingų leidimų ir licencijų turėjimą;
- „Wolt“ partneris yra atsakingas už savo draudimo paketo pasirinkimą;
- Už mokesčių mokėjimą kiekvienas „Wolt“ partneris atsakingas individualiai.

Asmens, vykdančio individualią veiklą, ir asmens, dirbančio pagal darbo sutartį, skirtumų atribojimas tampa ypač sudėtingas palyginus konkrečias situacijas. Darbuotojas, susijęs darbiniais santykiais su darbdaviu, turi konkrečią darbo valandų apskaitą. Lietuvoje darbuotojo darbo laiko norma yra 40 valandų per savaitę. Darbo laiko norma yra vienas iš pagrindinių kriterijų, kuris atskiria darbuotoją ir savarankiškai dirbantį asmenį. Savarankiškai dirbantis asmuo neturi griežtai nustatyto darbo laiko grafiko ir pats pasirenka darbo grafiką. Lankstus darbo grafikas skiria darbuotoją ir savarankiškai dirbantį asmenį. Tačiau „Wolt“ informacijos skiltyje nurodyta, kad kurjeris-partneris gali gauti garantuotą valandų užmokestį, kai savarankiškai dirbantis asmuo iš anksto rezervuojasi valandas, kuriomis bus prisijungęs prie „Wolt“ platformos. Tai reiškia, kad kurjeris-partneris visą pasirinktą laiką turi būti prisijungęs tose vietose, kur yra „Wolt“ restoranų – partnerių. Garantuotas valandų užmokestis yra apskaičiuojamas rezervuotų valandų skaičių dauginant iš valandinio užmokesčio dydžio. Šis konkretus pavyzdys itin supanašėja su darbo santykiais, kai darbuotojas nustatytą laiką yra įsipareigojęs būti darbo vietoje ir gauna už tai nustatytą atlygį. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. vasario 11 d. nutartyje civilinėje byloje nurodyti kriterijai, kuriais atskiriami darbiniai santykiai nuo civilinių santykių. „Darbo sutartis turi esminių požymių, kurie ją skiria nuo kitų sutarčių. Visų pirma, tai, kad darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Tuo darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių: rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės). Civilinių sutarčių esmė – šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti tam tikrą tęstinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Antra, atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra“. Galima teigti, kad vykdydamas tam tikrą darbo funkciją darbuotojas atlieka tęstinio pobūdžio funkciją, kuri nesusijusi su galutiniu rezultatu, bei darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir yra pavaldus darbdaviui. Tuo tarpu savarankiškai dirbantis asmuo, susijęs civiline sutartimi su juridiniu asmeniu, turi atlikti konkrečias, iš anksto apibrėžtas užduotis bei nėra pavaldus kitai sutarties sudarymo šaliai. Minėtas garantuoto valandų užmokesčio atvejis tampa panašesnis į tęstinio pobūdžio darbo funkciją nei į konkrečią, iš anksto apibrėžtą funkciją tarp civilinės sutarties šalių. Tai tampa ypač aktualu, kai savarankiškai dirbantis asmuo pasirenka dirbti pilną darbo savaitę ir tokia veikla tampa pagrindiniu ar vieninteliu uždarbio šaltiniu, o ne papildomu ar šalutiniu.

Taip pat verta paminėti ir pavaldumo aspektą. „Wolt“ informacijos skiltyje nemažai dėmesio skiriama klientų aptarnavimo centrui. „Wolt“ platformos kurjeriai-partneriai turėtų susisiekti su klientų aptarnavimo centru, jei:

- kurjeriui-partneriui kyla problemų dėl garantuoto valandinio užmokesčio tvarkos ar kurjeris-partneris dėl kažkokių priežasčių pasirinktu laiku prisijungti negalės;
- kurjeris-partneris negauna užsakymų ilgiau nei 5–10 minučių (klientų aptarnavimo centras patikrins, ar viskas techniškai tvarkinga);
- kurjeriui-partneriui patekus į eismo įvykį ir įsitikinus, kad skubios pagalbos niekam nereikia, klientų aptarnavimo centras padės rasti geriausią sprendimą;
- kurjeriui-partneriui norint vykdyti pristatymus kitame mieste;
- kurjeriui-partneriui norint pakeisti naudojamą transporto priemonę;
- kurjeriui-partneriui darant pertrauką pristatant užsakymus ilgiau nei savaitę;

Toliau nurodoma, kad klientų aptarnavimo centras veikia ir gali padėti bet kuriuo metu, kai mieste yra atliekami pristatymai. Susisiekti su klientų aptarnavimo centru galima per „Wolt“ kurjerių-partnerių programėlę. Nurodoma, kad į užklausą įprastai atsakoma per 1 minutę. Pabrėžiama, kad šis įrankis yra veiksmingas ieškant skubios pagalbos ar sprendimo, susijusio su pristatymais bei skatinama kreiptis į klientų aptarnavimo centrą visose nenumatytose pristatymo situacijose. Taip pat nurodoma, kad klientų aptarnavimo centrui susisiekus su kurjeriu-partneriu, šis turi į tai atsakyti. Šis aspektas dėl kurjerių-partnerių nuolatinės galimybės susisiekti su klientų aptarnavimo centru, rekomendacijos susisiekti su klientų aptarnavimo centru nenumatytais atvejais ir būtinybę atsakyti į klientų aptarnavimo centro pranešimus sudaro kurjerio-partnerio pavaldumo įspūdį. Klientų aptarnavimo centras koordinuoja kurjerių-partnerių veiklą ir kurjeriai-partneriai veikia nesavarankiškai tam tikrose situacijose. Šiuo aspektu savarankiškai dirbančių kurjerių-partnerių veikla supanašėja ir yra artimesnė darbo funkciją atliekančiam darbuotojui, kuris privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams. Įprastiems darbo santykiams būdingi požymiai: susitarimas dėl darbo apmokėjimo, darbo vietos ir funkcijų, darbo laiko, atostogų ir pan. (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. vasario 17 d. nutartis administracinėje byloje). Tuo tarpu „Wolt“ informacijos skiltyje nurodoma, kad kurjeriams-partneriams mokama du kartus per mėnesį. Nustatytas ir tikslus bei reguliarus apmokėjimo terminas. Už pristatymus, įvykdytus nuo mėnesio 1 iki 15 dienos, apmokama ne vėliau kaip to paties mėnesio 25 dieną. Už pristatymus, atliktus tarp 16-31 dienos (arba paskutinės mėnesio dienos), apmokama ne vėliau kaip iki kito mėnesio 10 dienos. Ši darbo apmokėjimo tvarka išryškina, kad civiliniai santykiai supanašėja ar net tampa darbiniais santykiais.

Apibendrintina, kad dėl garantuoto valandinio užmokesčio, išvelgtino pavaldumo ir tikslios bei reguliarios apmokėjimo tvarkos savarankiškai dirbančių asmenų darbo pobūdis tampa panašesnis į darbuotojo teisinį apibrėžimą nei į šalių susitarimą pagal civilinę sutartį.

3.2. Savarankiškai dirbančių asmenų prilyginimo darbuotojams praktika ES valstybėse

Išsivysčiusiose valstybėse matomas darbuotojų trūkumas. Vis labiau ryškėja darbo organizavimo kitimas. Daugėja verslo modelių pasikeitimų, siekiant išvengti darbo santykių. Nesant susijus darbo santykiais, o esant susijus civiliniais santykiais, galima lengviau laviruoti santykiuose su paslaugų teikėjais ar nutraukti sutartį. Esant darbiniam santykiams tokio lankstumo nėra, nes yra ginamos darbuotojo teisės. Palaiapsniui atsiranda būtinybė užtikrinti, kad didėjant verslo modelių pasikeitimui į savarankišką darbą nebūtų piktnaudžiavimo.

Lietuvoje buvo priimti LR mažųjų bendrijų įstatymo (Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas, 2012) pakeitimai, kurie numato mažosios bendrijos nariui tam tikrą lengvesnę tvarką be darbo sutarties dirbti mažosios bendrijos naudai, jei nėra darbo santykių požymių. LR mažųjų bendrijų įstatymo 7 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad mažosios bendrijos narys gali sudaryti civilines sutartis su mažąja bendrija dėl paslaugų teikimo ir (ar) darbų mažajai bendrijai atlikimo, išskyrus darbo santykių požymius turinčias sutartis. Bendra pagal mažosios bendrijos nario su mažąja bendrija sudarytas civilines sutartis suteiktų paslaugų ir darbų suma negali viršyti šimto tūkstančių eurų per kalendorinius metus. Viršijanti nustatytą dydį suma yra laikoma mažosios bendrijos pelno paskirstymu arba lėšomis, skirtomis mažosios bendrijos narių asmeniniams poreikiams. Mažosios bendrijos narys gali sudaryti civilines sutartis su mažąja bendrija dėl paslaugų teikimo ar darbų mažajai bendrijai atlikimo, išskyrus darbo santykių požymius turinčias sutartis. Iki 2020-11-19 galiojusi teisės norma numatė, kad mažosios bendrijos narys negali turėti darbo santykių su mažąja bendrija.

Tuo atveju, jei išvelgiami faktiniai darbo santykių požymiai, egzistuoja galimybė užginčyti šalių susitartą civilinį teisinį santykių pobūdį ir taikyti turinio viršenybės prieš formą principą. Tokiu atveju fizinis asmuo (savarankiškai dirbantis asmuo) bus pripažįstamas darbuotoju ir gaus darbuotojo teisinį statusą. Šiuo požiūriu ESTT jau yra pažymėjęs, kad formalus pripažinimas „savarankišku paslaugų teikėju“ pagal nacionalinę teisę nereiškia, kad asmuo negali būti pripažintas „darbuotoju“ pagal Sąjungos teisę, jeigu

jo savarankiškumas yra tik fiktyvus ir juo dangstomi tikri darbo santykiai (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2004 m. sausio 13 d. sprendimas).

2018 m. lapkričio 28 d. Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas byloje nusprendė, kad pristatymo paslaugų teikėjai, veikiantys elektroninės platformos pagalba, yra darbuotojai, o ne savarankiškai dirbantys asmenys. Teismas savo sprendimą grindė argumentu, jog programėlėje buvo įdiegta geografinės padėties sistema, leidžianti stebėti kurjerio padėtį realiu laiku ir fiksuoti nuvažiuotų kilometrų skaičių, o ne vien tik maitinimo įstaigų, klientų ir pristatymo duomenis. Platforma taikė premijų / nuobaudų sistemą ir taip turėjo viršenybę kurjerio atžvilgiu, davė kurjeriui nurodymus bei stebėjo veiklą panašiai kaip įprasti darbdaviai.

2020 m. sausio 24 d. Italijos Aukščiausiasis Teismas byloje asmenis, kurie atlieka prekių pristatymo veiklą miestuose dviračiais ar motorinėmis transporto priemonėmis per skaitmenines platformas, prilygino darbuotojams. Ankstesni sprendimai kurjerių veiklos santykius numatė tarp darbo ir savarankiško darbo bendradarbiavimo santykių. Italijos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad Italijos teisinėje sistemoje tokio kvalifikavimo nėra ir jei kurjerių veikla neatitinka savarankiško darbo bendradarbiavimo santykiams numatytų taisyklių, taikomos darbo santykių taisyklės.

Nors Jungtinė Karalystė nuo 2021 m. ir nebėra ES narė, tačiau savo esme yra artima ES vertybėms bei principams, todėl manytina, kad jos jurisdikcijoje priimtas teismo sprendimas dėl savarankiškai dirbančių asmenų pripažinimo darbuotojais yra svarbus. 2021 vasario 19 d. Jungtinės Karalystės Aukščiausiojo teismo sprendimu byloje Uber BV v. Aslam ir kt. Jungtinėje Karalystėje veiklą vykdančios „Uber“ pavežėjai, dirbantys pagal paslaugų teikimo sutartį, buvo pripažinti darbuotojais. Byloje buvo analizuojama verslo sistema, paremta darbo organizavimu naudojantis išmaniosiomis veiklos organizavimo platformomis, kada vartotojas per mobiliąją aplikaciją užsisako pavežėjimo paslaugą, o sistema siunčia užklausą vienam iš prisijungusių vairuotojų, kuris per nustatytą laiką turi priimti arba nepriimti užsakymo. Priėmęs užsakymą vairuotojas informuojamas apie tikslią vartotojo buvimo vietą ir kelionės tikslą, o vartotojui atsiunčiami vairuotojo duomenys. Sistema automatiškai apskaičiuoja vairuotojo atlygį už pavežėjimo paslaugą. „Uber“ programėlės už tarpininkavimą nuskaito 20 proc. mokestį nuo vairuotojo gaunamo atlygio. Vairuotojai pasirašo paslaugų teikimo sutartį su „Uber“ sistemos valdytoju, pagal kurią „Uber“ turi teisę keisti paslaugų įkainius.

Norėdami teikti paslaugą „Uber“ vardu, vairuotojai turi turėti nuosavą automobilį bei padengti visas automobilio eksploatacijos išlaidas. Tuo pačiu teikiantys paslaugas „Uber“

sistemoje vairuotojai gali laisvai pasirinkti paslaugos teikimo laiką ir teritoriją. Jiems nėra išduodami jokie daiktai ar atributika su skiriamaisiais ženklais.

Byloje pripažinta, kad „Uber“ vairuotojai yra ne savarankiškai dirbantys, bet laikomi darbuotojais pagal Jungtinės Karalystės teisės aktus. Teismas išaiškino, kad nors asmuo ir turėjo galimybę rinktis kada, kiek laiko ir kurioje vietoje teikti paslaugas, tačiau jis dirbo ne kaip savarankiškas paslaugos teikėjas, o kaip platformos „Uber“ vairuotojas. Teismas nusprendė, kad „Uber UK“ agento veikla ir tarpininkavimas tarp vairuotojo ir vartotojo yra apsimestinis. Konstatuota, kad vairuotojui prisijungus prie „Uber“ platformos ir dirbant vairuotoju, susiklostydavo darbo teisiniai santykiai. Įsipareigojimo dirbti nuolat ir pastoviai nebuvimas prilyginamas sezoniniam darbui ar valandiniam darbui.

Teismas konstatavo, kad nustatant asmens veiklos teisinį statusą reikia vertinti tai, 1) kas nustato paslaugos kainą. Taip pat, 2) kas nustato paslaugos teikimo sąlygas, t. y. apibūdina klientui teikiamas paslaugas ir jų teikimo tvarką. Svarbus ir 3) savarankiškumo kriterijus, t. y., ar vairuotojas yra savarankiškas priimti ar nepriimti kliento siūlomos kelionės užsakymo. Ar vykdoma 4) paslaugos teikimo proceso kontrolė. Ši kontrolė gali pasireikšti tuo, kad vairuotojai turi laikytis „Uber“ platformos nurodyto kelionės maršruto, o klientai vairuotojus reitinguoja. Vairuotojui su mažu reitingu gali būti pritaikomos tam tikros sankcijos, nes platforma „Uber“ taip užsitikrina tinkamą pavežėjimo paslaugos kokybę. „Uber“ vairuotojui gali būti taikomos sankcijos, jei jo paslaugos vertinamos prastai, jis nepriima jam siūlomų užsakymų. Tokiu atveju vairuotojas gali sulaukti įspėjimo, o po to gali būti atjungiamas nuo sistemos ar net visam laikui bus draudžiama prisijungti prie platformos ir teikti paslaugas. Ar yra 5) tiesioginis vairuotojo ir keleivio komunikavimo aspektas. Platforma „Uber“ tam tikrą vairuotoją su tam tikru klientu suveda vienai kelionei ir neatskleidžia jų kontaktinių duomenų, todėl vairuotojas ir keleivis negali užmegzti ilgalaikio ryšio. Šie išvardinti kriterijai patvirtino, kad pavežėjimo paslauga yra visiškai kontroliuojama bendrovės „Uber“.

Be kita ko, buvo nuspręsta, kad vairuotojas laikytinas darbuotoju bei darbo laikas skaičiuojamas laikotarpiu, kai vairuotojas buvo prisijungęs prie „Uber“ platformos ir buvo pasiruošęs priimti kelionių užsakymus, o ne tik tada, kada tokios kelionės buvo atliekamos. Šia analogija remiamasi ir ES teisėje. 2018-02-21 ESTT prejudiciniame sprendime išaiškino, kad „budėjimo laikas, kurį darbuotojas praleidžia namuose turėdamas pareigą per 8 minutes sureaguoti į savo darbdavio iškvietimus, smarkiai ribojančią galimybes užsiimti kita veikla, laikytinas „darbo laiku“ (2018 m. vasario 21 d. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas).

Taigi, Jungtinės Karalystės Aukščiausiasis teismas „Uber“ byloje konstatavo, kad vertinant, ar asmuo dirba savarankiškai, ar yra priklausomas nuo įmonės (darbdavio) ir juos saisto darbo santykiai, svarbu įvertinti asmens savarankiškumo laipsnį, asmens ir įmonės (darbdavio) tarpusavio ryšį, asmens, teikiančio paslaugas, galimybę laisvai reklamuotis ir plėsti klientų ratą.

Nors Jungtinės Karalystės teisėje „darbuotojo“ sąvoka nėra analogiškas atitikmuo LR darbo kodekse numatyta „darbuotojo“ sąvokai, tačiau praėjus tam tikram laikui ir Lietuvoje gali būti nustatomi atvejai, kai kurjeriai, maisto pristatytojai, kurie šiuo metu veikia pagal civilines sutartis partneriais, bus reglamentuoti kitaip, nes egzistuoja tam tikri darbo santykiams prilyginami požymiai. „Komitetas rekomenduoja, kad ES ir valstybės narės siektų suvienodinti koncepcijas, kad platformų ekonomikoje būtų užtikrintas deramas darbas. Šiuo tikslu Komisija ir valstybės narės turėtų vadovautis šiais kriterijais: i) ekonominė priklausomybė ir pavaldumo aspektas darbo santykiuose, kadangi darbuotojai, kurių pragyvenimas daugiausia priklauso nuo gaunamo užmokesčio už šį darbą, yra samdomi darbuotojai, o ne savarankiškai dirbantys, ii) reikėtų tinkamai išnagrinėti visus principo, kurio laikantis darbuotojas laikomas samdomu darbuotoju, kai nėra priešingų įrodymų, taikymo aspektus, iii) platformose naudojami algoritmai taip pat turėtų būti vertinami taip kaip žodinės ar rašytinės instrukcijos įprastame darbe“ (Deramas darbas platformų ekonomikoje, 2020).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. birželio 27 d. nutartyje civilinėje byloje yra pasisakęs, kad esminiai darbo sutarties požymiai, skiriantys ją nuo kitų atlygintinų sutarčių, yra šie:

- 1) darbuotojas dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas;
- 2) darbuotojas dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Pirmasis iš paminėtų požymių reiškia, kad darbuotojas vykdo tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, o ne atlieka konkrečią užduotį. Antrasis iš paminėtų požymių reiškia, kad darbuotojas, vykdydamas darbo funkciją, nėra savarankiškas, jis privalo paklusti teisėtiems darbdavio nurodymams.

Apibendrinant, kaip galimus kriterijus, kuriais remiantis galima atriboti darbo santykius nuo savarankiško darbo, galima išskirti:

1. kokia apimtimi paslaugų teikėjo atliekamas darbas yra veiklą organizuojančios įmonės įprastos veiklos dalis,

2. kokia apimtimi įmonė – paslaugų gavėja vykdo paslaugas teikiančio asmens kontrolę jo atliekamoje veikloje, tame tarpe veiklos drausmės kontrolę, darbo laiko trukmės nustatymą ir kitas sąlygas;
3. ar įmonė paslaugų teikėjui suteikia įrengimus, medžiagas, priemones, būtinas atitinkamos veiklos atlikimui ir kokia apimtimi;
4. ar veikla yra vykdoma reguliariai ir nuolat;
5. ar įmonė periodiškai išmoka paslaugų teikėjui priklausantį atlyginimą, ar atlyginimas nustatomas pagal iš anksto sutartus kriterijus;
6. ar paslaugas teikiantis asmuo gali gauti pelno, ar jis rizikuoja patirti su savo veikla susijusius nuostolius;
7. ar paslaugas teikiantis asmuo dirba vienai įmonei – paslaugų gavėjui;
8. ar įmonė teikia darbuotojui profesinio parengimo paslaugas.

Taip pat svarbu įvertinti asmens, vykdančio veiklą įmonėje (platformoje) savarankiškumo laipsnį, asmens ir įmonės tarpusavio ryšį, asmens, teikiančio paslaugas, galimybę laisvai reklamuotis ir plėsti klientų ratą.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbuotojo sąvoka tiek Lietuvos Respublikos, tiek Europos Sąjungos kontekste supratama panašiai, t. y. darbuotojas yra fizinis asmuo, kuris būdamas pavaldus darbdaviui, jo naudai ir jo vadovaujamas atlieka darbo funkciją už atlygį.
2. Tiek Lietuvoje, tiek ir Europos Sąjungoje savarankiškai dirbantis asmuo turi turėti laisvę pasirinkti veiklos grafiką, veikimo vietą ir formą, turi nedalyvauti prisiimant įmonės – paslaugų gavėjos komercinės rizikos, kartu su įmone neturi sudaryti ekonominio vieneto. Savarankiškai dirbantis asmuo, veikiantis civilinių sutarčių pagrindu, yra įsipareigojęs atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o ne tam tikrą tęstinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Įmonei, sudariusiai paslaugų sutartį su savarankišką veiklą vykdančiais asmenimis, neturi būti svarbu, kaip jie vykdys paslaugų sutartį, t. y. konkrečios sutarties vykdymo sąlygos neturi būti suderėtos, o turi būti susitarta tik dėl sutarties objekto.
3. Atskirti darbuotojo statusą nuo savarankiškai dirbančio asmens statuso yra svarbu, nes savarankiškai ir nesavarankiškai dirbantiems asmenims priklauso skirtingos teisės, laisvės ir pareigos, skirtingi teisių gynimo būdai ir kylanti atsakomybė.
4. Asmenims veikiant platformos pagalba pristatymo ar pavežėjimo paslaugų srityje civiliniai teisiniai santykiai itin supanašėja į darbo santykius dėl išvelgiamo pavaldumo santykio, periodiškai gaunamo atlyginimo, atliekamos tęstinio pobūdžio funkcijos, veiklos drausmės kontrolės, mažo savarankiškumo laipsnio, naudojimosi darbuotojams suteiktomis teisėmis, kai savarankiškai dirbantys asmenys su jiemis veiklą organizuojančia platforma susiję civiliniais, o ne darbiniais santykiais, tačiau kilusius nesutarimus dėl įkainių sprendžia ne civiline tvarka, o iš esmės remiantis darbo teisėje numatytais priemonėmis.

1. Didėjant verslo modelių pasikeitimui ir norint išvengti piktnaudžiavimo, turi didėti valstybės institucijų priežiūra. Taip pat reikalingas aiškių ir konkrečių kriterijų buvimas, siekiant išvengti apsimestinio savarankiško darbo latentinių apraiškų. Savarankiškai dirbančių asmenų teisinis paslaugų teikimo santykis su jiemis veiklą organizuojančia įmone turėtų būti labiau apibrėžtas, norint netapatinti skirtingus teisinius statusus turinčius asmenis.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

I. Teisės norminiai aktai

Tarptautinės konvencijos

1. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.
2. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950). *Valstybės žinios*, 1995, 40-987.

Europos Sąjungos reglamentai, direktyvos ir kt.

3. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė 2020 m. gruodžio 11 d. Deramas darbas platformų ekonomikoje. OL C 429, p. 173.
4. Europos parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, p. 9.
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2004 m. balandžio 29 d. direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje. OL L 158/77, p. 46.
6. Europos Parlamento ir Tarybos 2004 m. balandžio 29 d. reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. OL L 166, p. 1.
7. Europos Parlamento ir Tarybos 2011 m. balandžio 5 d. reglamentas (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje. OL L 141, p. 1.
8. Europos Parlamento ir Tarybos 2014 m. balandžio 16 d. direktyva 2014/54/ES dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis. OL L 128, p. 8.
9. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016 m. birželio 7 d. OL C 202, p. 389.
10. Lisabonos sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį ir Europos bendrijos steigimo sutartį, pasirašyta Lisabonoje, 2007 m. gruodžio 13 d. OL C 306, p. 1.
11. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (suvestinė redakcija), 2016 m. birželio 7 d. OL, C 202, p. 65.

Konstitucija, kodeksai, įstatymai

12. Lietuvos Respublikos asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymas (2007). *Valstybės žinios*, 2007, 81-3322.
13. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 2004, 25-745.
14. Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekso patvirtinimo įstatymas. Bausmių vykdymo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 2002, 73-3084.

15. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 2000, 74-2262.
16. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016). *Teisės aktų registras*, 2016, 23709.
17. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 21, 23, 31, 32, 38, 40, 41, 43, 48, 52, 53, 57, 63, 65, 71, 72, 73, 75, 76, 79, 112, 114, 115, 117, 120, 127, 144, 147, 168, 169, 171, 179, 181, 185, 195, 197, 204, 209, 217, 221, 237, 240, 241, 242 ir 250 straipsnių pakeitimo įstatymas (2016). *Teisės aktų registras*, 2016, 23709.
18. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 1999, 7-140.
19. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, 2002, 73-3085.
20. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, 2002, 73-3085.
21. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 1999, 30-856.
22. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 1992, 33-1014.
23. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (1998). *Valstybės žinios*, 1998, 49-1325.
24. Lietuvos Respublikos kriminalinės žvalgybos įstatymas (2012). *Valstybės žinios*, 2012, 122-6093.
25. Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas (2012). *Valstybės žinios*, 2012, 83-4333.
26. Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas (1993). *Valstybės žinios*, 1993, 2-29.
27. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 1991, 240-0.
28. Lietuvos Respublikos referendumo įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, 2002, 64-2570.
29. Lietuvos Respublikos rinkimų į Europos Parlamentą įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 2003, 115-5192.
30. Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 1994, 53-996.

31. Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas (1992). *Valstybės žinios*, 1992, 22-635.
32. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 1996, 55-1287.
33. Lietuvos Respublikos šeimynų įstatymas (2010). *Valstybės žinios*, 2010, 25-1176.
34. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 1994, 46-851.
35. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). *Teisės aktų registras*, 2016, 18825.
36. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas (2018). *Teisės aktų registras*, 2018, 12037.
37. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 1991, 107-0.
38. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991). *Valstybės žinios*, 1991, 17-447.
39. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas (2018). *Teisės aktų registras*, 2018, 12049.
40. Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas (2012). *Valstybės žinios*, 2012, 136-6965.

II. Specialioji literatūra

Knygos

41. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras.

Straipsniai elektroniniuose mokslo žurnaluose

42. Dambrauskienė, G. (2008). Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 8 (110), p. 9 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/1814/1665> [žiūrėta 2021 m. liepos 13 d.].
43. Davulis, T. (2021). Savarankiškai dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką. *Mokslinis straipsnis*, p. 73 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17776/Darbo_teises_issukiai-43-82.pdf?sequence=1 [žiūrėta 2021 m. spalio 16 d.].

III. Elektroniniai leidiniai

Internetinis tinklapis

44. Appsso.eurostat.ec.europa.eu. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [žiūrėta 2021 m. spalio 17 d.].
45. Ec.europa.eu. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_EEGAIS_custom_142595_2/default/table?lang=en [žiūrėta 2021 m. spalio 18 d.].
46. Ec.europa.eu. *Eurostat's Concepts and Definitions Database* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=DSP_GLOSSARY_NOM_DTL_VIEW&StrNom=CODED2&StrLanguageCode=EN&IntKey=16684285&RdoSearch=BEGIN&TxtSearch=self-&CboTheme=&IntCurrentPage=1&fbclid=IwAR01kNsPw2NQ2S5I7mjLXNQTBBra3Oh1eqa-ncMh-jNRSu8tbip3zc5S3a0 [žiūrėta 2021 m. lapkričio 20 d.].
47. Ec.europa.eu. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. [interaktyvus] (2020-03-13). Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280> [žiūrėta 2021 m. spalio 16 d.].
48. Europarl.europa.eu. *Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. Žalioji knyga* [interaktyvus] (2006-11-22). Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_lt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_lt.pdf) [žiūrėta 2021 m. liepos 13 d.].
49. Lrt.lt. *Kurjeriai sukilo prieš „Wolt“: reikalauja koreguoti apmokėjimo tarifus* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/verslas/4/1465467/kurjeriai-sukilo-pries-wolt-reikalauja-koreguoti-apmokejimo-tarifus> [žiūrėta 2021 m. spalio 15 d.].
50. Verslilietuva.lt. *Asociacijos ir viešosios įstaigos palyginimas* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.verslilietuva.lt/verslauk/verslo-formos-ir-mokesciai/asociacijos-ir-viesosios-istaigos-palyginimas/> [žiūrėta 2021 m. spalio 15 d.].
51. Wolt.com. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://wolt.com/pages/lt/courier-center-faq#link-11> [žiūrėta 2021 m. liepos 12 d.].

IV. Teismų praktika

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai

52. *AFMB and Others* [ESTT], Nr. C-610/18 [2020-07-16], ECLI:EU:C:2020:565.
53. *Allonby* [ESTT], Nr. C-256/01, [2004-01-13], ECLI:EU:C:2004:18.

54. *D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie* [ESTT], Nr. 53/81 [1982-03-23], ECLI:EU:C:1982:105.
55. *FNV Kunsten Informatie en Media* [ESTT], Nr. C-413/13 [2014-12-04], ECLI:EU:C:2014:2411.
56. *Yodel Delivery Network* [ESTT], Nr. C-692/19 [2020-04-22], ECLI:EU:C:2020:288.
57. *Matzak* [ESTT], Nr. C-518/15 [2018-02-21], ECLI:EU:C:2018:82.
58. *Partena* [ESTT], Nr. C-137/11 [2012-09-27], ECLI:EU:C:2012:593.
59. *R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie* [ESTT], Nr. 139/85 [1986-06-03], ECLI:EU:C:1986:223.
60. *Runevič-Vardyn and Wardyn* [ESTT], Nr. C-391/09 [2011-05-12], ECLI:EU:C:2011:291.
61. *Sindicatul Familia Constanța and Others* [ESTT], Nr. C-147/17 [2018-11-20], ECLI:EU:C:2018:926.
62. *Van Delft and Others* [ESTT], Nr. C-345/09 [2010-10-14], ECLI:EU:C:2010:610.

Bendros kompetencijos teismų praktika

63. Kauno apygardos teismo 2018 m. gegužės 10 d. nutartis administracinių nusižengimų byloje Nr. AN2-206-327/2018.
64. Lietuvos aukščiausiojo teismo 2002 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-264/2002.
65. Lietuvos aukščiausiojo teismo 2006 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-387/2006.
66. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. vasario 17 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. N-575-454-12.

Užsienio šalių teismų praktika

67. Prancūzijos Aukščiausiojo teismo 2018 m. lapkričio 28 d. byla Nr. 17-20.079.
68. Italijos Aukščiausiojo teismo 2020 m. sausio 24 d. byla Nr. 1663/2020.
69. Jungtinės Karalystės Aukščiausiojo teismo 2021 m. vasario 19 d. byla Uber BV v. Aslam ir kt.

SANTRAUKA

Savarankiškai ir nesavarankiškai dirbančių asmenų teisinio statuso skirtumai Europos Sąjungos ir Lietuvos teisėje

Justinas Šlapelis

Magistro darbe analizuojama savarankiškai ir nesavarankiškai dirbančių asmenų teisinio statuso skirtumų Europos Sąjungos ir Lietuvos teisėje tema, nagrinėjant reikšmingus teisės aktus, įvairių jurisdikcijų, t. y. Lietuvos, tam tikrų Europos valstybių ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo pateiktus išaiškinimus. Ši tema labiausiai atskleidžiama lyginant darbuotojo sampratą Europos Sąjungos ir Lietuvos teisėje, pabrėžiant savarankiškai ir nesavarankiškai dirbančių asmenų atskyrimo reikšmę bei išvelgiant savarankiškai dirbančių asmenų supanašėjimą su darbuotojo apibrėžimu asmenims veikiant platformose.

Darbe analizuojama darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens atskyrimo kriterijai, atsiskleidžiantys teismų praktikoje. Darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų skirtingų teisinių statusų reikšmė atskleidžiama per laisvo darbuotojų judėjimo principo taikymą ir skirtingų teisių gynimo būdų taikymą. Analizuojant konkrečius pavyzdžius išvelgiama platforminio darbo problema, kai yra itin problematiška atskirti civiline sutartimi paremtą tikrą savarankišką darbą nuo apsimestinio, kuriuo slepiami darbo santykiai. Išsamios Europos Sąjungos Teisingumo Teismo, Lietuvos bei Europos šalių teismų praktikos, teisės aktų analizės dėka išgryninami kriterijai dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų statuso atskyrimo, pateikiami pavyzdžiai, kada Europos šalių nacionalinių teismų sprendimuose savarankiškai dirbantys asmenys, veiklą vykdantys platformų pagalba, prilyginami darbuotojams, kurie su platforma susiję darbo santykiais.

SUMMARY

Differences of Legal Status of Self-employed and Non-self-employed Persons in European Union and Lithuanian Laws

Justinas Šlapelis

This master thesis provides analysis differences of legal status of self-employed persons and non-self-employed persons in European Union and Lithuanian laws, the subject of significant legislation, different jurisdictions – Lithuanian, certain European countries and the European Union of the Court's interpretations. This topic is most revealed by comparing the concept of an employee in the European Union and Lithuanian laws, emphasizing the importance of separation of self-employed and non-self-employed persons and seeing assimilation of self-employed persons with the definition of the employee in the platforms work.

The thesis analysis the criteria for the separation of an employee and self-employed person, unfolding in judicial practice. The importance of different legal status of employee and self-employed persons is disclosed through the application of the principle of free movement of employee and the application of different ways of remedies. The analysis of specific examples is seen as a problem of the platform work, when it is very problematic to separate between civil contractual self-employment from the false in which the employment relationship is hidden. Detailed Court of Justice of the European Union, Lithuanian and European judicial practice, laws are found criteria for the separation of an employee and self-employed persons, examples are provided when the European national courts decisions self-employed persons operating on platforms, equivalent to employee who have a platform related employment relationships.