

VILNIAUS UNIVERSITETAS

Beata Martišienė

**DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMO CIVILINIAI TEISINIAI
ASPEKTAI**

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, teisė (01 S)

Vilnius, 2012

Disertacija rengta 2008–2012 metais Vilniaus universitete

Mokslinė vadovė:

doc. dr. Daiva Petrylaitė (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01
S)

Turinys

Įvadas.....	5
1. Darbo ir civilinės teisės objekto atribojimas.....	14
1.1. Šiuolaikinės darbo teisės reguliavimo ribos.....	14
1.2. Darbo santykių samprata.....	22
1.3. Savarankiško darbo samprata.....	38
1.4. Priklausomo ir savarankiško darbo atribojimas.....	42
1.4.1. Kriterijus nustatantys subjektai.....	42
1.4.2. Teismų praktikoje naudojami kriterijai.....	46
1.4.2.1. Kontrolės testas.....	47
1.4.2.2. Integralumo testas.....	54
1.4.2.3. Ekonominės realybės testas.....	55
1.4.2.4. Įsipareigojimų abipusiškumo testas.....	58
1.4.2.5. Sudėtinis testas.....	60
1.4.3. Kriterijų konkurencijos problemos sprendimas.....	65
2. Lietuvos darbo teisės ir civilinės teisės ryšiai.....	72
2.1. Teisinės priemonės, būdingos įvairioms teisės šakoms.....	72
2.2. Darbo teisės naudojamos civilinės teisės teisinės priemonės.....	82
2.3. Darbo įstatymų naudojamos nuorodos į civilinę teisę.....	97
2.4. Darbo santykiams taikomos civilinės teisės analogijos.....	98
2.5. Teisinės priemonės, būdingos tik darbo teisei.....	103
3. Darbo ir civilinės teisės konkurencija reguliuojant darbo santykius.....	107
3.1. Priklausomo ir savarankiško darbo leistinumą problema.....	107
3.2. Darbai, kuriuos galima dirbti tik pagal darbo sutartį arba tik savarankiškai.....	110
3.2.1. Juridinių asmenų vadovų darbas.....	110
3.2.1.1. Akcinių ir uždarytųjų akcinių bendrovių vadovų darbas.....	110
3.2.1.2. Kitų juridinių asmenų vadovų darbas.....	116
3.2.2. Netipinis darbas.....	121

3.2.3. Šeimos narių darbas.....	127
3.2.4. Atlikėjų ir autorių darbas.....	129
3.2.5. Profesionalių sportininkų veikla.....	130
3.2.6. Advokato, advokato padėjėjo, notaro, asesoriaus, antstolio, antstolio padėjėjo, praktikantų darbas.....	132
3.3. Darbo ir civilinės teisės reguliavimo dalyko paribyje esantys santykiai.....	137
3.3.1. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio.....	140
3.3.1.1. Nekonkuravimo susitarimų sąvoka.....	140
3.3.1.2. Nekonkuravimo susitarimų teisinė prigimtis.....	141
3.3.1.3. Nekonkuravimo susitarimų reguliavimas...	143
3.3.2. Netiesioginė darbdavio atsakomybė.....	149
3.33. Komercinių (gamybinių), profesinių ir kt. paslapčių apsauga.....	152
3.3.3.1. Susiklosčiusių teisinių santykių prigimtis...	153
3.3.3.2. Pareigų prigimties identifikavimas.....	155
3.3.3.3. Komercinės (gamybinės), technologinės, valstybės, tarnybinės, profesinės paslapties samprata.....	157
3.3.3.4. Pareigų, susijusių su komercinės (gamybinės), profesinės paslapties apsauga, turinys.....	161
3.3.3.5. Atleidimas nuo atsakomybės.....	162
3.3.3.6. Atsakomybė už pareigų, susijusių su komercinės (gamybinės), profesinės paslapties apsauga, pažeidimą.....	163
Išvados.....	166
Literatūra.....	168
Mokslinių publikacijų disertacijos tema sąrašas.....	194

Įvadas

Darbas yra viena iš visuomenės pripažintų vertybių. Žmonėms realizuojant gebėjimą dirbti susiklosto visuomeniniai santykiai, jiems esant susiduria skirtingi asmenų interesai: samdančio asmens interesai (gauti pelną iš dirbančio asmens darbo, sukurti produktą / suteikti paslaugą ir kt.) ir darbą atliekančio asmens interesai (užsidirbti pragyvenimui, realizuoti gebėjimą dirbti, socializuotis ir kt.). Visuomenei abiejų šalių interesai yra naudingi. Pirma, dirbančio asmens apsauga yra jo fizinio ir psichinio išgyvenimo sąlyga, taip pat visos visuomenės saugumo garantija. Taigi visuomenei svarbūs socialiniai interesai. Antra, materialių ir nematerialių vertybių kūrimas, nuosavybės apsauga, ekonomikos pažanga yra visuomenės ir valstybės pripažinti asmenų ekonominius interesus išreiškiantys matai. Vadinasi, svarbūs ir ekonominiai interesai, todėl ir vieni, ir kiti turi būti saugomi ir ginami: teisinėmis priemonėmis minėti interesai turi būti suderinami ir randama jų pusiausvyra.

Istorijoje buvo daug įvairių bandymų suderinti socialinius ir ekonominius visuomenės poreikius, rasti jų pusiausvyrą. Pirma, skyrėsi instrumentai, kurie buvo naudojami: nuo fizinės jėgos iki demokratinių priemonių. Antra, skyrėsi suvokimas, kas yra visuomenės nariai, kurių interesai turi būti suderinami. Vieni interesai buvo pripažįstami mažiau svarbūs, kiti svarbesni: pavyzdžiui, buvo laikotarpis, kai valstybė daugiau dėmesio skyrė tų asmenų, kurie sumoka daugiau mokesčių, interesų apsaugai. Trečia, skyrėsi, skiriasi nuomonės ir vis dar nesutariama, koks turi būti socialinių ir ekonominių interesų derinimas, kas turėtų būti laikoma teisinga interesų pusiausvyra, kam turi būti teikiama pirmenybė.

Be priešingų interesų, kitas darbo santykių ypatumas yra jų dalyviai. Ilgą laiką buvo teigiama, kad sutartinių darbo santykių šalys yra lygios, vėliau pripažinta, kad tam tikrų darbo santykių šalys nėra lygios. Skiriasi ekonominė, socialinė, teisinė jų padėtis ir galia. Taigi kilo būtinybė ne tik suderinti priešingus šalių interesus (tą gali padaryti ir pačios šalys

derėdamosi), bet ir tam tikrais atvejais užtikrinti visuomenei priimtina šių šalių interesų pusiausvyrą (tą daro valstybė ribodama sutarties šalių laisvę). Tokią valstybės priedermę pabrėžė ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas¹.

Pažymėtina, kad darbo santykių reikšmę valstybė pripažino jau nuo seniausių laikų. Būtent ji ėmėsi pareigos reguliuoti šiuos santykius. Prasidėjęs nuo pavienių taisyklių darbo santykių reguliavimas išaugo į sistemą, skirtą saugoti dirbantį asmenį, kurti visuomenines vertybes, užtikrinti pažangą ir visuomenės tobulėjimą. Pirmoji teisės šaka, reguliavusi darbo santykius, buvo civilinės teisės normų sistema. Ilgainiui dėl pramonės perversmo, liberalių idėjų iškilimo, kolektyvinių derybų atsiradimo, socialinės įstatymų leidybos ir gerovės valstybės išpopuliarėjimo² darbo santykiams reguliuoti susiformavo ir kita savarankiška – darbo teisės šaka. Nuo tada visą laiką abi teisės šakos egzistavo greta ir tam tikra didesne ar mažesne apimtimi reguliavo sąmoningą asmens darbą, pagrįstą sutartiniais santykiais, kai dirbama siekiant gauti atlygį už darbą. Todėl darbo ir civilinės teisės ryšį lemia bendra istorinė praeitis: reguliavimo dalyko ir metodo bendrumai ir skirtumai, kurie atsirado kaip darbą reguliuojančių taisyklių kaitos rezultatas.

Taigi visų pirma išsiskyrė dvi skirtingos darbo organizavimo formos – priklausomas ir savarankiškas darbas. Skirtumas tarp „darbo sau“ ir „darbo kitam“ egzistavo nuo seniausių laikų, tačiau teisiškai reikšmingas jis tapo sudėtingėjant visuomeniniams santykiams. Pažymėtina, kad abi darbo organizavimo formos egzistavo kartu, visiškai viena kitos niekada nepakeitė, skyrėsi tik jų populiarumas. Prigimtiniai darbo skirtumai nulėmė dviejų skirtingų darbo organizavimo formų atsiradimą ir atitinkamai skirtingų teisinių taisyklių suformulavimą. Taigi darbo santykių šalių interesų priešprieša,

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 23-666.

² DEAKIN, Simon; WILKINSON, Frank. *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment and Legal Evolution*. New York, Oxford University Press, 2005. Cituojama pagal COUNTOURIS, Nicola. *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*. England: Ashgate Publishing Company, 2007, p. 17.

santykių dalyvių padėties skirtumai, darbo organizavimo formų prigimtiniai skirtumai – tai nuolatinis darbo santykių reguliavimo fonas.

Mokslinio tyrimo aktualumas, naujumas ir reikšmė. Be minėtų tradicinių (istorinių) priežasčių, dviejų teisės šakų sąveikos tyrimo aktualumą lemia ir šiuolaikinė situacija. Darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje per pastaruosius dvidešimt metų patyrė kardinalių pokyčių. Buvo kuriamos naujos teisės normos, keičiamos galiojančios, naikinamos senosios. Reformuota Lietuvos tiek civilinė, tiek darbo teisė. Pažymėtina, kad visos Lietuvos teisinės sistemos reforma, įskaitant ir Lietuvos darbo teisę, buvo santūri ir neiššaukianti. Tačiau šiuolaikinio pasaulio iššūkiai pasivijo Lietuvą realiame gyvenime. Pavyzdžiui, kapitalo mobilumas, didėjanti konkurencija, individualizmas ir kt. Vienas iš didžiausių iššūkių Lietuvos valstybei – šiuolaikinio darbo reguliavimas. Įstatymų leidyboje vis dažnesnės iniciatyvos liberalizuoti teisinį reguliavimą³, teisės moksle diskutuojama dėl darbo teisės kaip teisės šakos perspektyvų⁴, teismų praktikoje formuluojamos taisyklės, lemiančios darbo teisės reguliavimo ribų plėtimą / siaurinimą⁵ ir t. t. Ekonominės krizės metai išryškino didžiausias darbo santykių problemas – nedarbą, nepakankamą darbo užmokestį, taupymą darbuotojų saugos ir sveikatos sąskaita, tai, kad nėra kolektyvinių santykių plėtojimo tradicijų, ir kt. Dėl to ėmėsi formuotis naujas požiūris (pavyzdžiui, teismų praktikos) į darbo ir

³ Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 107¹ straipsniu“ projektas Nr. XIP-2946 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=393109> [Žiūrėta 2011 m. rugpjūčio 5 d.]; Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 117 straipsniu įstatymo projektas Nr. XIP-3245 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=399546> [Žiūrėta: 2011 m. rugpjūčio 5 d.].

⁴ Pavyzdžiui, DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 9; DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 27; PETRYLAITĖ, Daiva. Šiuolaikiniai darbo santykių ypatumai: ar įmanoma suderinti užimtumo saugumą ir darbo rinkos lankstumą? *International business development: globalization, opportunities, challenges: international scientific conference*, 15-16 of May 2008, Vilnius, Lithuania: collection of articles. Vilnius, 2008, p. 116-124.

⁵ Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje K. M. v. „A. Sabonio Žalgirio krepšinio centras“, Nr. 3K-3-65/2011, kat. 19.1; 130.3.2 (S).

civilinės teisės santykius, pirmenybę reguliuoti darbo santykius teikiant civilinei teisei.

Lietuvoje pripažįstama⁶ galimybė dirbti tiek priklausomo, tiek savarankiško darbo organizavimo formomis, o teisės moksle, teismų praktikoje ir įstatymų leidyboje buvo suformuluoti kriterijai jas atskirti. Tačiau keičiantis visuomeniniams santykiams minėti kriterijai ir jų aiškinimas iš esmės nesikeitė. Maža to, teismų praktikoje jais arba remiamasi formaliai, arba apskritai nesivadovaujama. Tais atvejais, kai susiklosto mišrūs teisiniai santykiai – turintys ir darbo, ir civilinės teisės reguliuojamų santykių požymių – teismai juos priskiria kuriai nors teisės šakai, vadovaudamiesi jau kitais kriterijais nei anksčiau suformuluotieji.

Taigi praktikos ir teorijos neatitiktis, tradicinio teisinio reguliavimo ir šiuolaikinių visuomeninio gyvenimo iššūkių susidūrimas, poreikis peržiūrėti tradicinę teisės teoriją darbo santykių klausimais lėmė išsamios darbo ir civilinės teisės ryšio analizės būtinumą.

Darbo ir civilinės teisės ryšys ne kartą analizuotas Lietuvos mokslininkų darbuose⁷, juose suformuluota tradicinė Lietuvos darbo teisės teorija, išskirti tradiciniai darbo santykių požymiai, suformuluotas darbo santykių apibrėžimas. Minėti darbai yra šio tyrimo atspirties taškas. Tačiau teikiamas tyrimas skiriasi nuo visų iki šiol buvusių: jame analizuojamos ne tik darbo teisės taisyklės, taikomos darbo santykiams, bet ir darbo ir civilinės teisės sąveika reguliuojant darbo santykius.

Manytina, kad šis darbas labiausiai prisidės prie darbo teisės teorijos plėtros. Pirma, jame analizuojama pamatinė darbo teisės sąvoka – darbo santykiai, išskiriami visada darbo santykiams būdingi ir paprastai būdingi požymiai. Antra, šiame moksliniame tyrime siekiama suformuluoti bendrus principus, kuriais remiantis identifikuojami priklausomo darbo ir savarankiško darbo atvejai. Analizuojami skirtingi kriterijai, jų turinys ir

⁶ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 13.

⁷ *Ibid.*, p. 13; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 108; DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 16 ir kt.

konkurencijos sprendimo taisyklės. Trečia, šiame moksliniame tyrime pirmą kartą Lietuvos teisėje lyginamos dvi skirtingos teisės šakos teisinio reguliavimo dalyko ir metodo atžvilgiu. Šis lyginimas iš esmės padės išryškinti darbo ir civilinės teisės panašumus ir skirtumus, reguliavimo dalyko ir metodo esmę, nustatyti, ar darbo teisės reguliavimo dalykas ir metodas yra savarankiški. Taip pat šis darbas bus reikšmingas ir praktikai, nes jame pateikiama pasiūlymų dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁸ ir kitų teisės aktų taikymo ir aiškinimo. Pirmą, siūlomi lemiami priklausomą ir savarankišką darbą atskiriantys kriterijai. Antra, pateikiamas detalus esamų kriterijų ir siūlomų lemiamų kriterijų aiškinimas. Trečia, pateikiama pasiūlymų dėl darbo teisės ir civilinės teisės metodų derinimo taisyklių. Ketvirta, analizuojamas darbu, kuriuos galima dirbti tik viena darbo organizavimo forma, sąrašo pagrindumas ir kilmė (kuris subjektas turi teisę jį formuluoti).

Mokslinio tyrimo objektas ir tikslai

Šio mokslinio darbo objektas – atlygintinių priklausomo darbo santykių reguliavimas darbo teisės normomis sąveikaujant su civilinės teisės normomis. Konkrečiai tiriamas darbo ir civilinės teisės dalykas (ribos) bei darbo ir civilinės teisės metodo sąveika. Dalykas ir metodas pasirinkti neatsitiktinai – tai pagrindiniai teisės šakų atribojimo kriterijai. Tyrime iš esmės analizuojamas darbo teisės dalykas ir metodas, o iš civilinės teisės pusės tirama tik civilinės teisės dalyko ir metodo bei darbo teisės dalyko ir metodo sąveika, bet pats civilinės teisės dalykas ir metodas atskirai nenagrinėjami. Pažymėtina, kad tyrimas pirmiausia skiriamas Lietuvos darbo teisės analizei (teisės aktai, teisės doktrina ir teismų, t. y. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, praktika), todėl kitos užsienio valstybės (dažniausiai Didžioji Britanija) analizuojamos tik tiek, kiek būtina atskleisti Lietuvos darbo santykių teisinio reguliavimo, teismų praktikos ypatumus, pažymėti skirtumus, pateikti pasiūlymus.

⁸Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).

Šiame moksliniame tyrime keliamas tikslas – išanalizuoti ir įvertinti Lietuvos darbo ir civilinės teisės sąveiką (dalyko ir metodo požiūriu) reguliuojant darbo santykius.

Atsižvelgiant į tyrimo tikslą keliami tokie tyrimo uždaviniai:

- 1) nustatyti darbo ir civilinės teisės reguliuojamo priklausomo ir savarankiško darbo požymius, jų atribojimo kriterijus, išanalizuoti jų turinį, išskirti kriterijų konkurencijos sprendimo taisykles ir lemiamus atribojimo kriterijus Lietuvoje;
- 2) išanalizuoti darbo teisės metodo skirtumus nuo civilinės teisės metodo ir panašumus, nustatyti, ar darbo teisės metodas yra savarankiškas, identifikuoti darbo teisės reguliavimo metodo esmę, suformuluoti darbo ir civilinės teisės metodų derinimo Lietuvoje taisykles;
- 3) identifikuoti atvejus, kai Lietuvos ir darbo, ir civilinė teisė konkuruoja, siekdamas reguliuoti darbo santykius, identifikuoti susiklosčiusių visuomeninių santykių prigimtį, nustatyti teisinio reguliavimo metodo poreikį ir, jei reikia, pritaikyti skirtingų metodų derinimo taisykles.

Ginamieji teiginiai

Svarbiausi ginamieji teiginiai yra šie:

- 1) priklausomą ir savarankišką darbą Lietuvoje reikia skirti pagal subordinacijos ir ekonominės realybės kriterijus;
- 2) Lietuvos darbo teisė turi savarankišką nuo civilinės teisės reguliavimo metodą;
- 3) Lietuvoje sutartinių santykių šalys gali pasirinkti, kaip organizuoti savo darbą (pagal savarankiško ar priklausomo darbo modelį), išskyrus įstatyme nustatytas išimtis.

Tyrimų apžvalga

Kaip jau minėta, Lietuvoje, taip pat pasaulyje, atlikta daug tyrimų, vienu ar kitu aspektu analizuojančių darbo ir civilinės teisės ryšį. Moksliniam tyrimui didelę įtaką turėjo šioje srityje atlikti Lietuvos mokslininkų I. Nekrošiaus, G.

Dambrauskienės, T. Davulio, V. Tiažkijaus ir kitų darbai. Pažymėtina, kad Lietuvoje iki šiol buvo atlikti daugiausiai tam tikrų pasirinktų darbo ir civilinės teisės ryšio tyrimai, t. y. jie nebuvo visa apimantys ir išsamūs. Taip pat aktualu tai, kad minėti autoriai (išskyrus T. Davulį) atstovauja tradicinei darbo teisės teorijos kryptčiai, t. y. jie išskiria ir analizuoja tradicinius darbo ir civilinės teisės skiriamuosius požymius (kaip antai: pavaldumas, atlygintinumas, darbo funkcijos atlikimas), tačiau neanalizuoja šių požymių modifikacijų šiuolaikinėje praktikoje. T. Davulis yra analizavęs ir šiuolaikinius darbo santykius – išskyręs pagrindinius principus, tendencijas ir krypttis⁹.

Iš užsienio teisės mokslininkų išskirtinės įtakos tyrimui turėjo S. Dykino (angl. *S. Deakin*), A. Supioto (pranc. *Alain Supiot*), R. Bleinpeino (belg. *R. Blainpain*) ir kt. darbai. Visus minėtų autorių tyrimus apibendrintai galima suskirstyti į keletą grupių: 1) moksliniai tyrimai, susiję su darbo ir civilinės teisės istorine praeitimi (pavyzdžiui, S. Dykino moksliniai darbai); 2) moksliniai tyrimai, analizuojantys šiuolaikinius darbo santykius (pavyzdžiui, R. Bleinpeino tyrimai); 3) moksliniai tyrimai, prognozuojantys darbo teisės ateitį (pavyzdžiui, A. Supioto moksliniai darbai).

Taip pat mokslinis tyrimas analizuoja galiojančius Lietuvos pozityviosios teisės aktus – su pakeitimais ir papildymais, galiojusius iki 2012 metų gegužės 1 dienos. Itin reikšmingas šaltinis šiai temai analizuoti yra Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, nes ji atskleidžia, kaip turėtų būti taikomos teisės aktuose suformuluotos taisyklės. Pažymėtina, kad teismų praktikoje iškilusios problemos ir siūlomi jų sprendimo variantai pateisina šio mokslinio tyrimo aktualumą.

Mokslinio tyrimo metodologija

Tyrimo buvo naudojami šie metodai: analizės (literatūros mokslinės analizės; dokumentų mokslinės analizės; sisteminės analizės; loginės analizės), įstatymų leidėjo ketinimų metodas ir lyginamasis metodas. Literatūros mokslinės

⁹ DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (110), p. 27–33.

analizės metodas daugiausiai naudotas šiame tyrime: tiriant teisinių darbo santykių sampratą, priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančius testus, teisės šakų paribyje esančių santykių vertinimą teisės moksle ir kt. Kadangi mokslinio darbo tema turi didelę reikšmę darbo teisės teorijai, būtina išanalizuoti kitų teisės mokslininkų pozicijas darbo santykių reguliavimo klausimais.

Dokumentų mokslinės analizės metodas naudotas tiriant darbo santykių reguliavimą Lietuvoje: nagrinėjant darbo teisės ribų klausimą, darbo ir civilinės teisės metodo sąveiką, konkrečių darbų reglamentavimą ir kt. Pažymėtina, kad darbe analizuojami Lietuvoje šiuo metu galiojantys teisės aktai.

Sisteminės analizės metodas naudotas siekiant apibendrinti esamą situaciją, nustatyti analizuojamų problemų reikšmę, išskirti ypatumus. Pavyzdžiui, juo remiantis buvo išskirti darbo santykių požymiai, subordinacijos kriterijaus turinys, darbo ir civilinės teisės metodų derinimo taisyklės ir t. t. Kartu su sisteminiu metodu itin reikšmingas ir įstatymų leidėjo ketinimų metodas. Šiame moksliniame tyrime nustatyta, kad įstatymų leidėjo valia aiškinant ir taikant teisės normas dažnai iškreipiama, tačiau tai vertintina kritiškai. Įstatymų leidėjo ketinimų metodas naudotas formuluojant darbo teisės normų pirmumo reguliuojant darbo santykius taisyklę.

Taip pat moksliniame tyrime naudotas loginis metodas, kuriuo apibendrinamos pateiktos skirtingos pozicijos ir daromos išvados. Pavyzdžiui, remiantis šiuo metodu buvo išskirti priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių kriterijų konkurencijos sprendimo variantai.

Lyginamasis metodas šiame tyrime itin reikšmingas. Pirma, nors lyginimas nebuvo šio mokslinio darbo tikslas, siekiant pateikti priklausomo ir savarankiško darbo atskyrimo pasiūlymus, Lietuvos praktika lyginta su užsienio valstybių patirtimi. Pavyzdžiui, išskiriant priklausomo darbo kriterijus buvo lyginami Lietuvos subordinacijos kriterijus ir Didžiosios Britanijos kontrolės testas. Antra, šio mokslinio darbo antroje dalyje jis naudotas

lyginant Lietuvos darbo teisę ir civilinę teisę metodo atžvilgiu. Buvo lyginami darbo ir civilinės teisės metodai, išskirti jų panašumai ir skirtumai.

Mokslinio tyrimo struktūra. Šį mokslinį tyrimą sudaro trys dalys. Pirmojoje dalyje analizuojama darbo ir civilinės teisės objekto atskyrimo problematika. Antrojoje dalyje tiriamas darbo ir civilinės teisės metodų santykis reguliuojant darbo santykius. Pažymėtina, kad daugiausiai tiriamas darbo teisės metodas, siekiant išgryninti šio metodo esmę, raiškos būdus ir specifiką. Trečiojoje dalyje, atsižvelgiant į nustatytą dalyko ir metodo sąveiką, analizuojami susiklostę visuomeniniai santykiai: tiriama visuomeninė jų prigimtis, jiems taikomų teisės normų poreikis, skirtingų teisės šakų teisės normų derinimo taisyklės.

1. Darbo ir civilinės teisės objekto atribojimas

1.1. Šiuolaikinės darbo teisės reguliavimo ribos

Teisės mokslininkai visame pasaulyje pabrėžia, kad viena esminių darbo teisės problemų yra jos ribos, todėl vyksta diskusijos, kurios yra susijusios ir su darbo teisės, kaip savarankiškos teisės šakos, likimu. Pirmiausia diskutuojama, ar darbo teisė apskritai turi turėti savo teisinio reguliavimo ribas. Čia išsiskiria dvi priešingos mokslininkų pozicijos. Vieni teigia, kad teisinis aiškumas ir prognozuotumas reikalauja nustatyti, kam ir kokios teisinės taisyklės yra taikomos.¹⁰ Kiti autoriai pabrėžia, kad ribos nėra tinkamas būdas apibrėžti konkrečiai darbo teisę.¹¹ Pirmia, netikslinga brėžti darbo teisės reguliavimo ribas, nes visada atsiranda poreikis, kad darbo teisės taisyklės būtų taikomos ir santykiams už darbo teisės ribų.¹² Pavyzdžiui, darbų saugos ir sveikatos taisyklių taikymas ne tik darbuotojams. Antra, nubrėžtomis ribomis lengva manipuliuoti. Pavyzdžiui, į šalių sudaromą sutartį įtraukus pakaitalo sąlygą (angl. *substitution clause*) buvo galima išvengti darbo teisės taisyklių taikymo iš esmės priklausomam darbui. Trečia, nubrėžtos ribos yra per daug subjektyvios, nes jos visada priklauso nuo tokių vertinamųjų sąvokų kaip „priklausomas darbas“, „subordinacija“ ir t.t.¹³ Šių sąvokų turinys ir jų aiškinimas visada bus šališkas. Ketvirta, ribos yra ydingos iš prigimties kaip instrumentas: jos susijusios su ilgalaikiškumu, jos dvinarės (arba patenki, arba ne), jos sukelia pasekmes. Šią poziciją palaikantys autoriai darbo teisės ateitį mato dvejopą. Vieni teigia, kad darbo teisės ribos išnyks ir suklestės

¹⁰ KNEGT, Robert. The Employment Contract as an Exclusionary Device. In KNEGT, R. (ed.) *The Employment Contract as an Exclusionary Device. An Analysis on the Basis of 25 Years of Developments in The Netherlands*. Antwerp, Oxford, Portland: Intersentia, 2008, p. 1.

¹¹ ARTHURS, Harry W. What Immortal Hand or Eye? – Who will Redraw the Boundaries of Labour Law? In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 388; NEKROŠIUS, Ipolitas; ANDRIUŠKEVIČIŪTĖ, Jadvyga. Lithuania. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Vol. 10*. The Hague: Kluwer Law International, 2006, p. 26.

¹² HYDE, Alan. What is Labour Law? In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 46.

¹³ *Ibid.*, p. 47.

savarankiška asmenų veikla, reguliuojama civilinės teisės.¹⁴ Kiti teigia, kad darbo teisė, kaip savarankiška teisės šaka, išliks, tačiau neapibrėžtumas, neformalumas, lankstumas ir nestabilumas yra darbo teisės ateitis. Teigiama, kad darbo teisės dalyką apibrėš ne darbo teisės ribos, o magnetinio lauko sąvoka.¹⁵ Vadovaujantis ja darbo teisės reguliavimo sričiai priskiriami tie santykiai, kurie yra labiau susiję su darbo teise nei su civiline teise.

Pažymėtina, kad kiekviena teisės šaka turi turėti savo teisinio reguliavimo dalyką. Jis gali būti nustatomas įvairiai: įvedant tam tikrą klasifikaciją (pavyzdžiui, anksčiau Didžiojoje Britanijoje galiojo asmenų skirstymas į tarnus ir aukštesnio statuso darbuotojus, dabar į savarankiškai dirbančius asmenis ir priklausomus darbuotojus ir t.t.), suformuluojant magnetinio lauko sąvoką (pavyzdžiui, labiau su darbo teise susiję santykiai nei su civiline teise), iškeliant teisinio reguliavimo tikslą kaip atribojantį kriterijų (pavyzdžiui, teisė saugo dirbančius asmenis, kurie yra nelygiavertėje padėtyje su kita sutarties šalimi) ir t.t. Bet kokiu atveju dalyko apibrėžimas yra teisinio reguliavimo ribų apibrėžimas. Todėl pritartina mokslininkų, kurie palaiko darbo teisės ribų nustatymą, pozicijai. Kritikuojantys ribų egzistavimą mokslininkai arba iš esmės atsisako darbo teisės, kaip savarankiškos teisės šakos, egzistavimo (tada nereikia ribų, nes nebėra teisės šakos), arba brėžia tas pačias ribas naudodami naujus metodus (jau minėtas magnetinio lauko pavyzdys).

Su darbo teisės ribomis susiję trys probleminiai aspektai: 1) svarstyti, koku būdu turi būti nustatomos darbo teisės ribos; 2) diskutuoti, kokios jos turi būti; 3) kaip darbo teisės ribos nustatomos Lietuvoje. Analizuojant pirmąją problemą pažymėtina, kad šiuo metu darbo teisės ribos brėžiamos naudojant dirbančių asmenų suskirstymo į priklausomus

¹⁴ LEHOCZKY, Csilla Kollonay. Ways and Effects of Deconstructing, Protection in Post-socialist New Member States – Based on Hungarian Experience. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 244.

¹⁵ ARTHURS, Harry W. What Immortal Hand or Eye? – Who will Redraw the Boundaries of Labour Law? In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 388.

darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis metoda.¹⁶ Ši klasifikacija kritikuojama, nes: neapima visų asmenų, kuriems reikalinga darbo teisės apsauga; apima asmenis, kuriems tokios apsaugos nereikia; klasifikacijos kriterijai nėra aiškūs, nes neaišku, ką reiškia priklausomas darbas šiuolaikinėmis sąlygomis ir kt. Todėl galimos trys išeitys: galima tobulinti esamą klasifikaciją, galima pasirinkti kitą klasifikaciją, galima nesiremti jokia klasifikacija ir naudoti kitokius metodus apibrėžti darbo teisės dalyką.

Esamos klasifikacijos – asmenų skirstymo į priklausomus darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis – tobulinimas vertintinas teigiamai, nes: 1) daugybė valstybių naudojami šia klasifikacija, todėl jos atsisakymas būtų sudėtingas, 2) esant didelei šios klasifikacijos naudojimo praktikai galima išskirti geriausias jos taikymo atvejus, nustatyti trūkumus ir juos įveikti. Įvairiose valstybėse skirtingai tobulinama ši klasifikacija. Vienose valstybėse buvo sukurti skirtingi testai nustatyti priklausomam darbui (jie bus analizuojami 1.4.2 skyriuje), kitose sudaryti priklausomo darbo požymių sąrašai (pavyzdžiui, Vokietijoje nustatyti penki faktoriai ir asmuo laikomas darbuotoju, jeigu bent trys iš jų egzistuoja),¹⁷ kai kurie teisės mokslininkai siūlo naujai aiškinti darbuotojo¹⁸ ar darbdavio sąvoką.¹⁹ Vis dėlto nepaisant visų įdėtų klasifikacijos tobulinimo pastangų, ji tebėra sudėtinga, jos kriterijai yra vertinamieji ir sunkiai apibūdinami. Tačiau alternatyvių klasifikacijų teisės mokslininkai nepateikia. Dažniausiai siūloma trečioji išeitis – kitokių nei klasifikacijos metodų naudojimas apibrėžiant darbo teisės dalyką. Be jau paminėtų metodų (magnetinio lauko ir darbo teisės tikslų metodas),

¹⁶ COUNTOURIS, Nicola. *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative analysis in the European Context*. England: Ashgate publishing company, 2007, p. 59; COLLINS, Hugh; EWING, K D; McCOLGAN, Aileen. *Labour Law: Text and Materials*. Portland: Hart Publishing, 2005, p. 156; DAVIES, Anne C. L. *Perspectives on Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004, p. 84.

¹⁷ DAVIDOV, Guy. The Reports of My Death are Greatly Exaggerated: “Employee” as a Viable (Though Over-used) Legal Concept. In DAVIDOV, G; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 146.

¹⁸ *Ibid.*, p. 136.

¹⁹ DAVIES, Paul; FREEDLAND, Mark. Complexities of the Employing Enterprise. In DAVIDOV, G; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 273.

mokslininkai siūlo remtis universaliomis žmogaus teisėmis,²⁰ t. y. tam tikros teisės ir garantijos suteikiamos asmeniui ne todėl, kad jis yra priklausomas darbuotojas, o todėl kad jis yra žmogus apskritai. Pavyzdžiui, teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas turi būti suteikiama visiems dirbantiems asmenims, o ne tik priklausomiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį.²¹ Tokiu būdu pagrindinių žmogaus teisių universalumas (suteikiamos visiems dirbantiems asmenims) gali būti priešpastatomas darbuotojams suteikiamų darbo teisių ribotumui (jas turi tik priklausomi darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį). Šią tendenciją – teisių atskyrimą nuo darbo politikos ir priskyrimą moterims, neįgaliesiems ir t.t. – pabrėžia ir kiti autoriai:²² kai kurios teisės, kylančios iš priklausomo darbo atlikimo vystantis socialinei valstybei buvo priskirtos ne tik darbuotojams, bet apskritai piliečiams.²³ Pažymėtina, kad darbo teisės ribų apibrėžimas naudojant pagrindines žmogaus teises susiduria su šiais sunkumais: 1) problemiškas yra žmogaus teisių, ypač socialinių žmogaus teisių, apibrėžimas. Pavyzdžiui, ar teisė į poilsį yra socialinė žmogaus teisė ir koks tada jos turinys. Nustatinėjant šios ir kitų sąvokų turinį taip pat bus naudojamos vertinamosios sąvokos, kurių ribotumas įvardijamas didžiausiu klasifikacijos į priklausomus darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis trūkumu; 2) darbo teisės ribas apibrėžiant žmogaus teisių metodu susiduriama su darbo teisės turinio problema: ne visos dabartinės darbo teisės taisyklės pasiekia pagrindinių žmogaus teisių lygį.²⁴ Tai reiškia, kad darbo teisėje liks tik keletas taisyklių, o visos kitos nebebus taikomos. Tokiu būdu

²⁰ ARTHURS, Harry W. Labour Law After Labour. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011, p. 28.

²¹ Teisės aktai dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų taikomi ir priklausomiems darbuotojams, ir savarankiškai dirbantiems asmenims Austrijoje, Bulgarijoje, Rumunijoje, Slovėnijoje, Ispanijoje. Cituojama pagal Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

²² ARTHURS, Harry W. What Immortal Hand or Eye? – Who will Redraw the Boundaries of Labour Law? In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 378.

²³ SUPIOT, Alain; CASAS, Maria Emilia; de MUNCK, Jean; et al. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. New York, Oxford University Press, 2001, p. 167.

²⁴ COLLINS, Hugh. Theories of Rights as Justifications for Labour Law. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011, p. 148.

darbo teisė iš esmės nepasieks jai keliamų teisinio reguliavimo tikslų. Taigi nors klasifikacija į priklausomus darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis turi trūkumų ir nėra tobula, tačiau ji pasižymi tam tikrais privalumais ir, kol nėra jai lygiavertės alternatyvos, siūlytina tęsti šios klasifikacijos tobulinimą ir toliau remtis ja nustatant darbo teisės reguliavimo ribas.

Antrasis diskusinis klausimas buvo, kokios turi būti darbo teisės ribos. Šiuo metu darbo teisė reguliuoja tik vieną iš darbo atlikimo formų – būtent priklausomą darbą. Pabrėžtina, kad praeityje ir dabar tai populiariausia darbo organizavimo forma, tačiau pastaruoju metu atsirado daug pokyčių, taip pat ir naujų darbo organizavimo formų, jos tapo populiarios. Darbas ne pagal darbo sutartį pasižymi charakteristikomis, kurios gali būti patrauklios tiek darbdaviams, tiek darbuotojams (bent jau trumpuoju laikotarpiu), tačiau kurios gali turėti skaudžių neigiamų pasekmių (bent jau ilguoju laikotarpiu). Be to, teisės mokslininkai pastebi, kad iš darbo teisės reguliavimo sferos teisiniais ir neteisiningais būdais eliminuojama vis daugiau ir daugiau visuomeninių santykių.²⁵ Taigi darbo teisė susidūrė su savo reglamentavimo ribų klausimu: 1) darbo teisė gali nekeisti savo teisinio reguliavimo ribų – darbo teisė buvo sukurta reguliuoti priklausomą darbą, tam pritaikytas darbo teisės teisinio reguliavimo metodas, suformuluoti teisinio reguliavimo tikslai, apibrėžtas teisinio reguliavimo dalykas. Tačiau visuomeniniai santykiai, kurie susiklosto asmenims dirbant, yra mobilūs, greitai besikeičiantys, pasižymintis pasireiškimo formų įvairove. Jeigu darbo teisė nesikeičia, ji rizikuoja netekti aktualumo: t. y. į jos reguliavimo dalyką pateks vis mažiau ir mažiau visuomeninių santykių. Tačiau taip įvyks ne todėl, kad priklausomo darbo santykiai išnyks, o todėl kad keičiasi jų pasireiškimo forma. Taigi tokiu atveju šiuolaikinės naujų darbo organizavimo formų populiarėjimo tendencijos kelia grėsmę darbo teisės išlikimui; 2) darbo teisė gali išplėsti savo teisinio

²⁵ КУРЕННОЙ, Александр. Гибкость труда: развитие или деградация трудового права? In DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D. (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 49.

reguliavimo ribas. Pastaruoju atveju darbo teisė gali išplėsti savo teisinio reguliavimo ribas:

- 1) tik kai kurioms mišrioms darbo organizavimo formoms. Pavyzdžiui, taip padaryta Lietuvoje su nuotoliniu darbu. Darbo teisės mokslininkai pripažįsta, kad egzistuoja teisinių santykių, kurie yra teisės šakos paribyje: gretimi, kaimyniniai²⁶ arba mišrūs teisiniai santykiai, kurių priskyrimas tam tikrai teisės šakai turi įtakos darbo teisės reguliavimo dalyko riboms. Tokius santykius priskiriant darbo teisei bus plečiamas darbo teisės reguliavimo dalykas. Kadangi ši problema susijusi ne tik su darbo teisės teisinio reguliavimo dalyku, bet ir su darbo teisės teisinio reguliavimo metodu, ji bus detalai analizuojama šio darbo trečiojoje dalyje;
- 2) arba darbo teisė gali išplėsti kai kurių savo nuostatų galiojimą visiems asmenims. Pavyzdžiui, kolektyvinių derybų teisės suteikimas visiems bet kokia teisine forma dirbantiems asmenims.²⁷ Pažymėtina, kad šis metodas (darbo teisės taisyklių universalėjimas) jau pastebimas darbo teisėje: pavyzdžiui, taisyklės dėl nediskriminavimo taikomos ne tik Lietuvos darbo teisėje, bet ir savarankiškai dirbantiems asmenims.²⁸ Tai reiškia, kad darbo teisės taisyklės įgyja visuotinį pripažinimą (tinkamos reguliuoti bet kokia teisine forma atliekamą darbą), tačiau šis metodas visada bus ribotas: tik kai kurios darbo teisės taisyklės tinka reguliuoti ne tik priklausomo, bet ir savarankiško darbo santykius;²⁹

²⁶ ЛУШНИКОВА, Марина Владимировна; ЛУШНИКОВ, Андрей Михайлови. *Очерки теории трудового права*. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006, p. 346, 359.

²⁷ STONE, Katherine V. W. Rethinking Labour Law: Employment Protection for Boundaryless Workers. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 175.

²⁸ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115; 2008, Nr. 76-2998; Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100 (su pakeitimais ir papildymais).

²⁹ ZATZ, Noah D. The Impossibility of Work Law. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011, p. 244.

3) arba gali nustatyti, kad dirbti galima tik pagal darbo sutartį (absoliutus ribų išplėtimas). Pastarasis būdas vertintinas neigiamai, nes pirma, pats darbas yra skirtingas, todėl ir jo organizavimo metodai turi būti skirtingi. Antra, asmenys taip pat yra skirtingi ir skirtingai vertina kiekvienos darbo organizavimo formos teikiamus privalumus ir esamus trūkumus (pavyzdžiui, daug žmonių yra linkę prisiimti riziką ir už tai gauti savarankiškumą). Trečia, valstybei taip pat naudinga turėti skirtingas darbo atlikimo teisinės formas, nes įvairovė padeda atrinkti geriausius metodus, skatina produktyvumą. Taigi asmenims turi būti suteikiama laisvė dirbti pagal skirtingas darbo organizavimo formas.

Apibendrinant darytinos šios išvados: 1) tam, kad pasiektų teisinio reguliavimo tikslus, darbo teisė turi reaguoti į besikeičiančius visuomeninius santykius; 2) darbo teisė turi išsaugoti savo esmę ir reguliuoti tik priklausomo darbo santykius, tačiau ši sąvoka turi būti aiškinama ne formaliai, o atsižvelgiant į šiuolaikinius darbo pokyčius; 3) darbo teisės ribos turi būti plečiamos per darbo santykių sąvokos aiškinimą ir per darbo teisės taisyklių universalėjimą.

Trečioji problema susijusi su tuo, kaip darbo teisės ribos nustatomos Lietuvos teisėje. Jas apibrėžia Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas³⁰ ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.1 straipsnio 1 dalis nurodo, kad „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas reglamentuoja asmenų turtinius santykius, su šiais santykiais susijusius asmeninius neturtinius santykius, įstatymų numatytais atvejais kitokius asmeninius neturtinius santykius“, tačiau to paties straipsnio 3 dalis skelbia, kad „darbo santykius reglamentuoja specialūs įstatymai, o Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normos taikomos darbo santykiams tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai“. Iš šių nuostatų aiški įstatymų leidėjo

³⁰ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74–2262 (su pakeitimais ir papildymais).

pozicija: pirma, pabrėžti darbo ir civilinės teisės dalyko sąsajumą; antra, pirmenybę reguliuojant darbo santykius teikti specialiems darbo įstatymams (pripažįstama, kad darbo įstatymai naudoja savarankišką metodą); trečia, pabrėžti darbo ir civilinės teisės metodų sąveiką. Antroji taisyklė ypač svarbi sprendžiant civilinės ir darbo teisės normų konkurenciją reguliuojant darbo santykius. Toks įstatymas, reguliuojantis darbo santykius, yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kurio 1 straipsnio 1 dalis nurodo, kad „kodeksas reglamentuoja darbo santykius, susijusius su kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose numatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba“. To paties straipsnio 2 dalis nurodo, kad „atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, taip pat pagal jo nustatytas ribas – kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai“. Taigi Lietuvos Respublikos darbo kodeksas reguliuoja darbo santykius, tačiau: 1) reguliuojami ne visi darbo santykiai, o tik tokie, kurie yra susiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose numatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba ir 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir kiti įstatymai turi neeliminuoti šių santykių iš darbo teisės reguliavimo srities. Taigi tam, kad darbo santykiai būtų reguliuojami darbo teisės, jie turi praeiti minėtą dviejų etapų testą: pirmojo etapo rezultatas turi būti teigiamas (santykiai susiję su darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba), o antrojo testo etapo atsakymas turi būti neigiamas (nėra teisės aktų nukreipiančių į kitų teisės šakų teisės normas). Visi likę darbo santykiai yra reguliuojami kitų teisės šakų – tarp jų ir civilinės teisės – normomis.

Taigi Lietuvos darbo teisės ribos apibrėžiamos per darbo santykių sąvoką. Tai vertintina teigiamai, nes įstatymuose pabrėžiama darbo ir civilinės teisės sąveika reguliuojant visuomeninius santykius, susiklostančius asmenims dirbant, Lietuvos teisės aktuose pripažįstama būtinybė apibrėžti darbo teisės reguliavimo objektą, įstatyme įtvirtinamas pagrindinis principas dėl darbo teisės reguliavimo ribų. Toliau šiame darbe darbo santykių samprata analizuojama detalai.

1.2. Darbo santykių samprata

Darbo santykių sąvoką vartoja tiek Lietuvos Respublikos teisės aktai (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalis, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 1 straipsnis), tiek Lietuvos teisės mokslas,³¹ tiek Lietuvos teismų praktika.³² Darbo santykių sąvokos poreikį nulėmė praktika: praktikoje susiklostė visuomeniniai santykiai, kuriuos valstybė pripažino esant teisiškai reikšmingais ir ėmė juos reguliuoti specialiu metodu. Tačiau darbo santykiai savo esme yra sudėtingi, mobilūs,³³ pasižymintys didele pasireiškimo formų įvairove. Dėl šios priežasties egzistuoja daug įvairių darbo santykių apibrėžimų.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 1 straipsnio 1 dalis nurodo, kad kodeksas reglamentuoja darbo santykius, susijusius su jame ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Toks apibrėžimas („santykiai, kuriuos reguliuoja šis kodeksas, yra darbo santykiai“) laikytinas formaliuoju. Jis kritikuotinas: 1) jame neatsispindi kokybiniai darbo santykių požymiai; 2) remiantis šiuo apibrėžimu įstatymų leidėjas darbo santykiais gali pripažinti bet kokius visuomeninius santykius, neatsižvelgdamas į jų esmę. Taigi santykių rūšis nustatoma ne pagal prigimtį, o pagal reglamentuojančių teisės normų šakinę priklausomybę.

Remiantis sisteminiu Lietuvos Respublikos darbo kodekso aiškinimu (įtvirtintu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 10 straipsnio 1 dalyje) darbo santykių apibrėžimo, kuriuo vadovaujama šiame teisės akte, galima ieškoti kodekso 93 straipsnyje, apibrėžiančiame darbo sutartį. Darbo santykiai – tai visuomeniniai santykiai, kurie susiklosto darbo sutarties pagrindu, kai darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės,

³¹ Pavyzdžiui, NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 107; DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 42.

³² Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje K. M. v. „A. Sabonio Žalgirio krepšinio centras“, Nr. 3K-3-65/2011, kat. 19.1; 130.3.2 (S).

³³ ТАЛЪ, Лев Семенович. *Трудовой договор. Цивилистическое исследование*. Москва: Статут, 2006, p. 119.

kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Tokių darbo santykių apibrėžimą pateikia ir Lietuvos darbo teisės mokslas.³⁴ Toliau bus detalčiai analizuojami šio apibrėžimo požymiai.

Pirma, Lietuvos darbo teisės teorija³⁵ nurodo, kad darbo santykiai turi visuomeninį pobūdį. Tai reiškia, kad: 1) jie susiklosto tarp asmenų, kurie gali būti teisės subjektais; 2) darbo funkcija atliekama ne izoliuotai, o kartu su kitais darbuotojais darbo procese.³⁶ Pagal Lietuvos teisės teoriją³⁷ ir Lietuvos darbo teisės teoriją³⁸ darbas yra darbo teisinių santykių dalykas, t. y. žmogaus elgesys, dėl kurio atsiranda teisiniai santykiai. Lietuvos Respublikos Konstitucijos³⁹ IV skirsnio pavadinime nurodoma darbo sąvoka („Tautos ūkis ir darbas“), 48 straipsnyje minimas žmogaus darbas („kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą“) ir t.t. Taip Lietuvos Respublikos Konstitucija aukščiausiu lygmeniu įtvirtina žmogaus darbą kaip vertybę Lietuvos teisinėje sistemoje, detalizuoja tam tikrus šios vertybės reguliavimo aspektus: priverčiamojo darbo draudimą, dirbančio žmogaus teisę turėti poilsį ir laisvalaikį ir kt. Pažymėtina, kad darbas yra specifinė vertybė:

³⁴ Pavyzdžiui, NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 107; DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 42.

³⁵ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 42; NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 15.

³⁶ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 42.

³⁷ VANSEVIČIUS, Stasys. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 218.

³⁸ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 108; DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 16.

³⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014 (su pakeitimais ir papildymais).

- 1) ekonominė darbo prigimtis lemia, kad dirbant sukuriama materialinė ir nematerialinė gėrybės.⁴⁰ Pažymėtina, kad darbo sąvoka teisėje nėra tapati fiziologinei, fizikinei, lingvistinei darbo sąvokai. Pavyzdžiui, darbas kaip darbo santykių objektas neapima nevalingų veiksmų ir žaidimo,⁴¹ kitų laisvalaikio praleidimo formų (pavyzdžiui, medžioklės) (angl. *work and activity*).⁴² Todėl darbo santykiai susiklosto tik dėl tokio darbo, kuris yra tikslingas ir nulemtas valinių asmens veiksmų. Teisės moksle⁴³ pripažįstama, kad darbu, kaip darbo santykių dalyku, turi būti tenkinamas tam tikras darbdavio ir darbuotojo interesas. Darbo sutartimi dirbama darbdavio interesais ta prasme, kad darbo rezultatas priklausys nuosavybės teise ne darbuotojui, o darbdaviui. Tačiau darbuotojas taip pat suinteresuotas tiek materialiai (gauti atlyginimą už darbą), tiek gali būti suinteresuotas ir moraliai;
- 2) socialinė darbo prigimtis lemia, kad žmogaus darbo jėga negali būti atskirta nuo jo asmens.⁴⁴ Pavyzdžiui, nuomojant automobilį daiktas yra perduodamas naudotis nuomininkui. Tuo tarpu dirbant darbo jėga nėra perduodama darbdaviui, nes ji neatsiejamai susijusi su darbuotoju. Taip pat darbas yra

⁴⁰ DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 14.

⁴¹ ТАЛЬ, Лев Семенович. *Трудовой договор. Цивилистическое исследование*. Москва: Статут, 2006, p. 102.

⁴² Alanas Supiotas nurodo ir kitą darbo ir kitokios veiklos atskyrimo kriterijų. Nurodoma, kad darbas (angl. *work*) kyla iš pareigos, kuri yra arba savanoriškai prisiimama, arba priverstinai atsiranda. Tuo tarpu kitokios veiklos atveju (angl. *activity*) tokios pareigos nėra. Cituojama pagal SUPIOT, Alain; CASAS, Maria Emilia; de MUNCK, Jean; *et al.* *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. New York, Oxford University Press, 2001, p. 54.

⁴³ ТАЛЬ, Лев Семенович. *Трудовой договор. Цивилистическое исследование*. Москва: Статут, 2006, p. 102.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 87; HEPPLER, Bob. Economic Efficiency and Social Rights. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia of Laws. World Law Conference, Brussels, 9-12 September, 1996. Law in Motion. Recent Developments in Civil Procedure, Constitutional, Contract, Criminal, Environmental, Family and Succession, Intellectual Property, Labour, Medical, Social Security, Transport Law*. The Hague: Kluwer Law International, 1997, p. 877.

žmogaus orumo dalykas (angl. *a question of human dignity*).⁴⁵ Tai reiškia, kad darbo santykiuose darbas turi kitokią reikšmę nei prekė civiliniuose teisiniuose santykiuose. Pavyzdžiui, teikiant kreditą nereikia rūpintis piniginių lėšų būkle, savijauta, išvaizda kreditavimo sutarties laikotarpiu. Aktualu tik susigražinti lėšas pasibaigus sutarčiai. Tuo tarpu darbo sutarties galiojimo laikotarpiu darbuotoju – darbo jėgos turėtoju – turi būti rūpinamasi (kaip antai, darbuotojui motyvuoti yra sukurta daug vadybos metodų, nes nuo to priklauso jo darbo kokybė).⁴⁶ Be to, darbo jėga, kaip vertybė, negali būti prarasta ar sunaikinta.⁴⁷ Todėl darbo santykiuose darbo jėgos turėtojai turi teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas, poilsio laiką, kvalifikacijos kėlimą ir t.t. Galiausiai darbas gali būti savirealizacijos priemonė: tai gali būti psichologinis imperatyvas, būdingas žmogaus prigimčiai, socializacijos priemonė ir t.t. Taip pat ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra nurodęs, kad žmogaus saviraiškos galimybės be kita ko leidžia spręsti ir apie bendrą tautos gerovę,⁴⁸ o laisvė pasirinkti darbą bei verslą yra viena iš būtinų žmogaus gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užtikrinimo sąlygų;⁴⁹

- 3) darbas yra vertybė, kuri neturi substitutų. Darbuotojas dirba, nes jam darbas yra pajamų šaltinis (priklausomybė nuo algos

⁴⁵ BLAINPAIN, Roger. The world of work and industrial relations in developed market economies of the XXst century. The age of the creative portfolio worker. In BLAINPAIN, R.; BIAGI, M (eds.) *Non-standard Work and Industrial Relations*. The Hague: Kluwer Law International, 1999, p. 3.

⁴⁶ STIGLITZ, Joseph E. Employment, Social Justice and Societal Well-being. In SERVAIS, J-M.; BOLLE, P.; LANSKY, M.; SMITH, C.L. (eds.) *Working for Better Times. Rethinking work for the 21st century*. Geneva: International Labour Office, 2007, p. 410.

⁴⁷ ТАЛЪ, Лев Семенович. *Трудовой договор. Цивилистическое исследование*. Москва: Статут, 2006, p. 95.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. spalio 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo 8 straipsnio 1, 2 ir 3 dalių bei 16 straipsnio 7, 8 ir 9 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 85-2548 ir kt.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. *Valstybės žinios*, 2004-12-18, Nr. 181-6708 ir kt.

atsirado, nes po pramonės perversmo daugėjo darbuotojų ir nyko papildomi pajamų šaltiniai).⁵⁰ Samdantis asmuo gali įvairiais būdais įdarbinti asmenis (tiek pagal darbo sutartis, tiek pagal civilines), tačiau darbo jėgos jam vis tiek reikia.

Darbo teisės mokslas⁵¹ detalizuoja, kad darbo teisinių santykių dalykas yra darbo funkcija, t. y. atliekami tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbai ar einamos tam tikros pareigos. Nuo XX amžiaus darbo teisės moksle buvo teigiama, kad šiuose santykiuose nėra mainomasi darbo rezultatais,⁵² jų tikslas ne darbo rezultatų mainai į pinigus, o susijungimas siekiant pagaminti, todėl išpareigojama ne parduoti darbo rezultatą, o dirbti.⁵³ Šią poziciją palaiko Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, šiuolaikiniai Lietuvos teisės mokslininkai⁵⁴ ir Lietuvos teismų praktika.⁵⁵ Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalis nurodo, kad darbo funkcija yra apibrėžiama tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbu arba tam tikromis pareigomis. Pažymėtina, kad darbo rezultatai nėra neaktualūs darbo santykiuose. Darbo rezultato sukūrimas yra imanentinė darbo savybė. Pavyzdžiui, dėstytojo darbe vykdant darbinę funkciją (vesti paskaitas) sukuriamas žodinis mokslo kūrinys (mokslinė paskaita),⁵⁶ kuris yra dėstytojo darbo rezultatas. Taigi darbo procesas visada iš prigimties yra nukreiptas į darbo rezultato sukūrimą. Tačiau darbo santykiuose akcentuojamas ne darbo

⁵⁰ DEAKIN, Simon; WILKINSON, Frank. *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment and Legal Evolution*. New York: Oxford University Press, 2005, p. 50; DEAKIN, Simon. *Renewing Labour Market Institutions*. ILO Social Policy Lectures, Central European University, Budapest, 27-30 November, 2001. Geneva: International Institute for Labour Studies, 2004, p. 7.

⁵¹ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 108; DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 16.

⁵² АЛЕКСАНДРОВ, Николай Григорьевич. *Трудовое правоотношение*. Москва: Проспект, 2008, p. 8.

⁵³ HARRISON, F. *Fortnightly Review*. Vol. III. p. 49. Cituojama pagal ТАЛЬ, Лев Семенович. *Трудовой договор. Цивилистическое исследование*. Москва: Статут, 2006, p. 121.

⁵⁴ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 15; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 42.

⁵⁵ Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *Birutė Verkelytė – Fedaravičienė v. UAB "Fodio" ir Kauno valstybinis M.K. Čiurlionio dailės muziejus*, Nr. 3K-3-2/2003, kat. 78.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 50-1598; 2003, Nr. 28-1125 (su pakeitimais ir papildymais).

rezultatas, o darbo procesas. Tai nulemia dvi aplinkybės: 1) darbuotojui už darbą priklauso tik teisė į atlyginimą, bet darbo procese sukurtas darbo rezultatas nuosavybės teise nepriklauso.⁵⁷ Jis atitenka darbdaviui. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 9 straipsnio 2 dalis skelbia, kad turinės autorių teisės į kūrinį, kurį sukūrė darbuotojas atlikdamas tarnybines pareigas ar darbo funkcijas, išskyrus kompiuterių programas, 5 metams pereina darbdaviui, jeigu kitaip nenustatyta sutartyje; 2) darbuotojas dirbdamas neprisiima darbo rezultatų atsitiktinio žuvimo rizikos. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 199 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad ne dėl darbuotojo kaltės pagaminus produkciją, pripažįstamą broku, už jos pagaminimą apmokama kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą. Taigi darbo santykiuose darbuotojas parduoda savo darbo jėgą, o ne darbo rezultata.

Antras darbo santykių požymis yra tas, kad darbo procesą organizuoja darbdavys.⁵⁸ Teisinėje literatūroje šis požymis vadinamas įvairiai: organizacinis,⁵⁹ pavaldumo,⁶⁰ subordinacijos,⁶¹ kontrolės.⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnis nustato, kad darbuotojas paklūsta darbovietėje nustatyta tvarkai, 228 straipsnis nurodo, kad darbuotojas privalo laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, 229 straipsnis skelbia, kad darbdavys ir administracija privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą. Taigi įstatymuose įtvirtinamos darbuotojo ir darbdavio pareigos, apibūdinančios jų tarpusavio santykius. Jos kyla iš susiklosčiusių

⁵⁷ ТАЛЬ, Лев Семенович. *Трудовой договор. Цивилистическое исследование*. Москва: Статут, 2006, p. 107.

⁵⁸ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 42; DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 16.

⁵⁹ ЛУШНИКОВА, Марина Владимировна; ЛУШНИКОВ, Андрей Михайлович. *Очерки теории трудового права*. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006, p. 348.

⁶⁰ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 42.

⁶¹ Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

⁶² DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 150.

visuomeninių santykių ypatumų: darbo santykiuose darbo jėga sujungiama su darbo priemonėmis.⁶³ Darbuotojas yra darbo jėgos turėtojas ir įgyvendina sugebėjimą dirbti, tačiau jam nuosavybės teise darbo priemonės nepriklauso.⁶⁴ Jų savininkas yra darbdavys, taip pat darbdaviui nuosavybės teise priklauso ir darbo rezultatas, jam tenka vykdomos veiklos pelno/nuostolių rizika. Dėl šių priežasčių darbdavys yra atsakingas už darbo organizavimą, priima sprendimus dėl darbo atlikimo vietos, laiko, būdo, priemonių ir t.t. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 229 straipsnis darbo proceso organizavimą įvardija kaip darbdavio pareigą, bet ne teisę. Ši pareiga yra specifinė. Ji absoliuti atsakomybės prasme, t. y. bet kokių atveju už darbo organizavimą atsakys darbdavys. Šiuo aspektu pareiga negali būti perkeliama ar padalinama darbuotojams. Kita vertus, šiuolaikiniuose darbo santykiuose darbdavys gali darbuotojui suteikti techninę ir/ar funkcinę autonomiją. Šiuo atveju darbdavio pareiga organizuoti darbą pasireiškia galimybe bet kada pakeisti ar atšaukti duotą diskreciją ir reikalauti, kad darbuotojas paklustų teisėtiems darbdavio nurodymams.

Darbuotojo pavaldumas darbdaviui lemia dar vieną darbo santykių ypatybę – darbuotojas ir darbdavys nėra lygūs darbo santykiuose. Lietuvos teisės aktuose, teisės moksle ir teismų praktikoje⁶⁵ pripažįstama, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis. Kaip konstatavo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas,⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra tiesioginės nuostatos, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis. Tačiau tai išplaukia iš sisteminio kodekso nuostatų aiškinimo:

⁶³ АЛЕКСАНДРОВ, Николай Григорьевич. *Трудовое правоотношение*. Москва: Проспект, 2008, p. 8.

⁶⁴ DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 14.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje E. L. L. v. AB „Klaipėdos kartonas“, Nr. 3K-3-563/2010, kat. 11.7.4; 11.9.1; 11.9.10.8 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. UAB „Liutgaras“, Nr. 3K-3-541/2011, kat. 11.9.3; 125.7 (S) ir kt.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje D. J. K. v. AB „Autrolis“, Nr. 3K-3-176/2011, kat. 1.4.4; 11.9.5 (S).

- 1) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnis (kad darbuotojas paklūsta darbovietėje nustatytai tvarkai) įtvirtina teisinę darbuotojo pareigą paklusti darbdaviui;
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 3 dalis (už tinkamą darbo sutarties sudarymą atsako darbdavys), 127 ir 129 straipsniai (darbuotojas gali bet kada nutraukti darbo sutartį, o darbdavys ne), 293 straipsnis (darbo ginčų komisijos sprendimą apskųsti teismui gali tik darbuotojas) ir kiti leidžia daryti išvadą, kad darbdaviui kodeksas nustato griežtas pareigas siekdamas kompensuoti faktinę šalių nelygybę.

Lietuvos ir užsienio darbo teisės moksle pripažįstama, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis.⁶⁷ Pavyzdžiui, darbuotojo derybinė galia yra silpnesnė nei darbdavio, darbuotojo ekonominė-finansinė padėtis yra silpnesnė nei darbdavio ir kt. Teigiama, kad nelygius asmenis laikyti lygiais iš tiesų tik pagilina, o ne sprendžia problemą.⁶⁸ Pažymėtina, kad šiuo klausimu yra ir kitokia nuomonė: teigiama, kad sudarydami darbo sutartį visuomeninių santykių subjektai yra lygiateisiai, autonomiški, nepavaldūs vienas kitam, negali daryti vienas kitam spaudimo.⁶⁹ Atkreiptinas dėmesys, kad visos paminėtos subjektų lygybę patvirtinančios taisyklės yra teisės aktų nuostatos. Faktiškai darbuotojas ir darbdavys nėra lygūs, nes:

- 1) darbdavys valdo informaciją, kuri reikalinga darbuotojui, dalyvaujančiam darbo rinkoje: a) darbdavys dažniau dalyvauja

⁶⁷ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 22; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas.* Vilnius: Justitia, 2005, p. 78; VENEZIANI, Bruno. The Employment Relationship. In HEPPLER, B.; VENEZIANI, B. (eds.) *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004.* Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2009, p. 109; KNEGT, Robert. Regulation of Labour relations and the Development of Employment. In KNEGT, R. (ed.) *The Employment Contract as an Exclusionary Device. An Analysis on the Basis of 25 Years of Developments in The Netherlands.* Antwerp, Oxford, Portland: Intersentia, 2008, p. 40; DAVIES, Anne C. L. *Perspectives on Labour Law.* Cambridge: Cambridge University Press, 2004, p. 27 ir kt.

⁶⁸ ELLIOTT, Catherine; QUINN, Frances. *Contract Law. Fifth edition.* Great Britain: Pearson Education Limited, 2005, p. 4.

⁶⁹ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas.* Vilnius: Justitia, 2005, p. 47; DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė *et al.* *Darbo teisė.* Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 26; АЛЕКСАНДРОВ, Николай Григорьевич. *Трудовое правоотношение.* Москва: Проспект, 2008, p. 33.

- darbo rinkoje (darbdavys per metus samdo daug darbuotojų, o darbuotojas tik keletą kartų per gyvenimą ieško darbo); b) darbuotojas nežino, kokias galimybes (darbo užmokestį, darbo sąlygas ir t.t.) jis turėtų dirbdamas kitoje įmonėje;
- 2) darbuotojas susiduria su didesne konkurencija nei darbdavys: darbo pasiūla rinkoje didesnė nei darbo paklausa;
 - 3) darbuotojui darbas paprastai yra pragyvenimo šaltinis, todėl jo laisvę dirbti ar nedirbti visada varžo finansiniai aspektai.

Teisė, ypač darbo teisė, yra priemonė šių šalių nelygybę sumažinti/kompensuoti. Todėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas įtvirtina darbo teisės subjektų lygybės principą. Plačiau šis principas bus analizuojamas šio darbo 2.2 skyriuje.

Trečiasis darbo santykių požymis yra tas, kad darbas atliekamas už atlyginimą.⁷⁰ Tai reiškia, kad 1) į darbo teisės reguliavimo sritį nepatenka neatlygintiniai darbai, pavyzdžiui, savanorystė. Lietuvoje savanoriškos veiklos organizatoriaus ir savanorio santykiai yra pripažįstami civiliniais teisiniais, todėl juos reguliuoja ne Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, o Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas.⁷¹ Pažymėtina, kad atlygintinio ir neatlygintinio darbo atribojimas nėra atsitiktinis: skiriasi tokio darbo priežastys, tikslai (pagrindinis atlygintinio darbo tikslas – užsidirbti pragyvenimui reikalingų lėšų, o neatlygintiniu darbu siekiama padėti kitiems, praleisti laisvalaikį ir kt.) ir pasekmės (atlygintiniame darbe gaunamas materialinis atlygis, o už neatlygintinį darbą materialinis atlygis nemokamas, bet gali būti už jį dėkojama ir pan.). Todėl darbo teisė nereguliuoja neatlygintinės veiklos – jai dėl prigimtinių darbo skirtumų turi būti taikomos kitokios taisyklės nei atlygintiniam darbui: pavyzdžiui, atlygintiniame darbe būtina užtikrinti, kad darbuotojo ir darbdavio mainai būtų teisingi, t. y.

⁷⁰ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 42; DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 16.; ЛУШНИКОВА, Марина Владимировна; ЛУШНИКОВ, Андрей Михайлови. *Очерки теории трудового права*. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006, p. 348 ir kt.

⁷¹ Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 86-4142.

darbuotojas gautų teisingą atlyginimą už savo darbą; 2) būtina konkretizuoti, kas yra laikoma atlyginimu už darbą. Atlyginimo už darbą apibrėžimą galima kildinti iš atlygintinio darbo tikslų – užsidirbti lėšų pragyvenimui. Todėl atlyginimas už darbą yra šalių suderėtas darbdavio darbuotojui suteikiamas priešpriešinis patenkinimas, kuris turi būti pakankamas darbuotojui pragyventi. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis įtvirtina kiekvieno žmogaus teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad ši asmens teisė yra garantuojama, saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė.⁷² Sudėtingėjant visuomeniniams santykiams teisėje įtvirtinama ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse esanti nuostata, kad darbo užmokestis darbuotojui mokamas pinigais (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnio 4 dalis). Tačiau mokėti darbo užmokestį už darbą yra darbdavio pareiga, todėl jeigu už darbą nėra mokamas piniginis atlygis, tai dar nereiškia, kad tarp šalių susiklostė ne darbo, o kitokie teisiniai santykiai. Taigi atlygintinumas yra esminis darbo santykių požymis, tačiau jis kildinamas iš darbo tikslų (darbuotojas siekia užsidirbti lėšų pragyvenimui), o ne iš jo pasekmių (mokamas ar nemokamas darbo užmokestis; piniginis ar nepiniginis atlygis sumokėtas ir t.t.).

Ketvirtas darbo santykių požymis yra sutartinis pobūdis. Darbo santykiais laikomi tik sutartiniu pagrindu – konkrečiai darbo sutarties pagrindu – susiklostantys visuomeniniai santykiai. Todėl į darbo santykių sąvoką nepatenka santykiai, kai pareiga dirbti kyla kitais pagrindais:⁷³ 1) kai pareiga dirbti kyla iš šeimos teisinių santykių. Pavyzdžiui, kai žmona namuose ruošia šeimai valgyti, tai nėra darbo santykiai. Plačiau šis atvejis bus analizuojamas darbo 3.2.3 skyriuje; 2) kai pareiga dirbti atsiranda pilietybės pagrindu. Pavyzdžiui, piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais, kurių Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis nelaiko priverčiamuoju darbu; 3) kai pareiga dirbti kyla iš teismo nuosprendžio

⁷² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas “Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams”. *Valstybės žinios*, 2004-12-18, Nr. 181-6708 ir kt.

⁷³ ТАЛЬ, Лев Семенович. *Трудовой договор. Цивилистическое исследование*. Москва: Статут, 2006, p. 97.

nuteistiesiems kaip bausmė. Pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso⁷⁴ 42 straipsnio 1 dalies 1 punktą padariusiam nusikaltimą asmeniui kaip bausmė gali būti skiriami viešieji darbai. Sutartinis darbo santykių aspektas akcentuojamas Lietuvos (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis skelbia, kad priverčiamasis darbas yra draudžiamas, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 7 punktas įtvirtina visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo principą ir kt.) ir tarptautinėje teisėje (Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“⁷⁵ ir Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“⁷⁶ nurodo, kad valstybės narės įsipareigoja panaikinti, uždrausti ir nenaudoti visų formų priverstinį ar privalomąjį darbą).

Pentkas darbo santykių požymis yra jų asmeninis pobūdis.⁷⁷ Tai reiškia, kad darbuotojas darbo funkciją privalo atlikti asmeniškai. Ši esminė darbo santykių savybė lemia darbo sutarties šalių pareigas: 1) darbuotojas negali be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 118 straipsnis) – taigi tai darbuotojo pareiga pačiam dirbti; 2) darbdavys negali darbo jėgos naudoti lygiai taip pat kaip bet kurio kito gamybos veiksnio gamybos procese. Darbo, kaip darbo santykių dalyko, specifiką (ji analizuota prie pirmojo požymio) ir nulemia asmenišką darbo atlikimą. Pavyzdžiui, darbdavys turi gerbti darbuotojo teisę į privatumą, neturi teisės iš darbuotojo reikalauti visiškos asmeninės priklausomybės (egzistavusios tarp tarno ir šeimininko), o tik funkcinės priklausomybės (kai darbuotojas turi atlikti tik funkcijas, nurodytas

⁷⁴ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 89-2741 (su pakeitimais ir papildymais).

⁷⁵ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 29 dėl priverstinio ar privalomojo darbo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-648.

⁷⁶ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-676.

⁷⁷ ЛУШНИКОВА, Марина Владимировна; ЛУШНИКОВ, Андрей Михайлович. *Очерки теории трудового права*. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006, p. 348; БЕЛЯЦКИНЪ, Семён Абрамович. *Частное право въ основныхъ принципахъ*. Каунасъ, 1928, p. 512; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 108.

jo darbo sutartyje ar pareigybės aprašyme).⁷⁸ Taigi dėl asmeninio darbo santykių pobūdžio darbdavys turi ne tik papildomų teisių, bet ir pareigų, numatytų įstatyme.

Šeštas darbo santykių požymis yra nuolatinumas.⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 8 punktas įtvirtina darbo santykių stabilumo principą, 109 straipsnio 1 dalis įtvirtina apribojimus sudaryti terminuotą darbo sutartį, 129 straipsnio 1 dalis riboja darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ir t.t. Kadangi darbo santykių metu atliekamo darbo tikslai yra ilgalaikiai (užsidirbti lėšų pragyvenimui), paprastai susiklosto tęstiniai darbo santykiai. Pažymėtina, kad pagal prigimtį šie santykiai gali trukti ir labai ilgai, ir labai trumpai. Pavyzdžiui, darbuotojui netinka sulgytas darbas ir jis išeina iš darbo po mėnesio nuo darbo sutarties sudarymo. Teisė teikia prioritetą ilgalaikiams darbuotojo ir darbdavio santykiams, tačiau tai nėra absoliutus darbo santykių požymis nei pagal prigimtį, nei pagal teisę.

Be jau išvardintų darbo santykių požymių, atskleidžiant darbo santykių sampratą teisės moksle diskutuojama šiais klausimais: 1) dėl darbo santykių teisinio pobūdžio; 2) dėl to, ar darbo santykiai yra prievoliniai teisiniai santykiai. Analizuojant pirmąjį klausimą, teisės moksle egzistuoja dvi nuomonės dėl teisinių santykių, įskaitant ir darbo teisinius santykius, sampratos. Vieni teisininkai teigia, kad neverta remtis visuomeninių ir teisinių darbo santykių dichotomija, nes ji yra dirbtinė, primityvi ir netinkama netgi didaktine prasme.⁸⁰ Keliamas klausimas, „o kas yra neteisiniai darbo santykiai“. Kiti mokslininkai atskiria teisinių ir visuomeninių darbo santykių sąvokas ir jas analizuoja.⁸¹ Teigiama, kad teisiniai santykiai – tai teisės

⁷⁸ VENEZIANI, Bruno. The Employment Relationship. In HEPPLER, B.; VENEZIANI, B. (eds.) *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2009, p. 108.

⁷⁹ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 34.

⁸⁰ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 17.

⁸¹ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 107; DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 42.

sureguliuoti visuomeniniai santykiai, tačiau teisės normos reguliuoja ne visus visuomeninius santykius, o tik reikšmingus valstybei.⁸²

Pritartina pirmajai pozicijai, kad neverta atskirti teisinių ir visuomeninių darbo santykių sąvokų, santykius skirstyti į „teisinius“ ir „neteisinius“, nes: 1) neaišku, kas yra „teisinis“ darbo santykis. Kaip jau minėta, teigiama, kad teisinis santykis – tai teisės normomis ar teisės principais sureguliuoti ir dėl to socializuoti žmonių santykiai, kurių dalyviai tarpusavyje susaistyti privalomos abipusių teisių ir pareigų pusiausvyros, ginamos valstybės.⁸³ Tačiau detalizuojama, kad teisinis santykis gali būti tik toks visuomeninis santykis, kuriam pritaria valstybė, t. y. jei visuomeninis santykis nukrypsta nuo teisės normų reikalavimų, tai nebėra teisinis santykis.⁸⁴ Pagal šią teoriją, pavyzdžiui, nelegalaus darbo atveju tarp šalių teisiniai darbo santykiai turėtų neatsirasti. Tačiau darbdaviui ir darbuotojui vis tiek kyla teisinių padarinių.⁸⁵ Todėl teisinio darbo santykio samprata nėra aiški, praktiška ir atspindinti tikrovės reiškinius; 2) neaišku, kas yra „neteisinis“ darbo santykis: ar tai yra teisės normomis nereguluojamas santykis (nereguliuojamas), ar teisės normose įtvirtintų elgesio standartų neatitinkantis elgesys (neteisėtas); 3) nėra praktinės santykių skirstymo į „teisinius“ darbo santykius ir „neteisinius“ darbo santykius reikšmės. Teisės teorijoje pripažįstama, kad valstybė, remdamasi teisės normomis, negali savavališkai keisti pradinio vieno ar kitų santykių pobūdžio.⁸⁶ Todėl atskaitos taškas yra žmogaus interesų specifika. Ji įgyvendinama per susiklosčiusius visuomeninius santykius, kurie nulemia teisinių santykių pobūdį.⁸⁷ Taigi ne teisės normos lemia santykių priskyrimą civiliniams ar darbo santykiams, o visuomeninių darbo santykių prigimtis. Dėl visų išvardintų priežasčių šiame darbe teisinių darbo santykių sąvoka neatskirama ir vartojama sinonimiškai visuomeninių darbo santykių sąvokai.

⁸² TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 107; VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija. Antrasis leidimas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 199.

⁸³ VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija. Antrasis leidimas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 402.

⁸⁴ VANSEVIČIUS, Stasys. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 211; VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija. Antrasis leidimas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 402.

⁸⁵ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 17.

⁸⁶ VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija. Antrasis leidimas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 403.

⁸⁷ *Ibid.*, p. 403.

Antrasis diskusinis klausimas buvo, ar darbo santykiai yra prievoliniai teisiniai santykiai. Šiuo klausimu egzistuoja dvi pagrindinės pozicijos. Vieni mokslininkai teigia, kad darbo teisiniai santykiai nėra prievoliniai.⁸⁸ Teigiama, kad: 1) darbo santykiai yra specifiniai, esmingai skiriasi nuo civilinių santykių savo prigimtimi. Pavyzdžiui, darbo santykių ypatybės yra santykių dalykas (t. y. darbas), santykių asmeninis pobūdis, santykių socialinė reikšmė ir t.t.; 2) darbo santykiams yra taikomos visiškai skirtingos teisinės taisyklės. Pavyzdžiui, prievolės pabaiga vienašaliu prievolės šalies pareiškimu yra išimtis iš bendros taisyklės prievoliniuose santykiuose (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.125 straipsnio 2 dalis), tuo tarpu darbo teisėje darbuotojas turi teisę bet kada nutraukti darbo sutartį (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnis); prievoliniuose santykiuose galimas įskaitymas (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.130 straipsnis), o darbo santykiuose darbdavys negali taikyti įskaitymo be darbuotojo sutikimo (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 224-226 straipsniai, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika⁸⁹) ir kt. Taigi dėl šių priežasčių tarp šalių atsiradę teisiniai santykiai yra ne prievoliniai, o savarankiški teisiniai santykiai.

Šios pozicijos idėjų galima rasti 2011 m. liepos 12 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje civilinėje byloje *Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga v. Vilniaus švietimo darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimas*.⁹⁰ Šioje byloje kilo ginčas dėl teisės į surinktus profesinės sąjungos narių mokesčius. Vilniaus švietimo darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimas buvo Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos narys, tačiau 2007 m. gegužės 17 d. raštu sustabdė nario mokesčio mokėjimą, išreiškė nepasitikėjimą Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos veikla. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga 2007 m. rugsėjo 20 d. pašalino minėtą struktūrinį padalinį iš savo organizacijos narių už tai, kad tris mėnesius

⁸⁸ ЛУШНИКОВА, Марина Владимировна; ЛУШНИКОВ, Андрей Михайлович. *Очерки теории трудового права*. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006, p. 381.

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje *V. Z. v. UAB „Gepala“*, Nr. 3K-3-409/2011, kat. 11.10; 14.7; 114.11 (S).

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos 12 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga v. Vilniaus švietimo darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimas*, Nr. 3K-7-201/2011, kat. 3.2 (S).

iš eilės nemokėjo mokesčių (tokia teisė numatyta organizacijos įstatuose), o paskui kreipėsi į teismą prašydama priteisti įsiskolinimą už tris mėnesius (kol buvo narys, bet nemokėjo) ir palūkanas. Taigi buvo analizuojamas klausimas, ar profesinės sąjungos narį ir profesinę sąjungą sieja teisiniai santykiai, grindžiami savanoriškumo principu (pašalinimas iš narių vienintelė galima sankcija už nemokėjimą), ar yra ir prievoliųjų teisinių santykių požymių (pašalinimas iš narių ir įsiskolinimo su palūkanomis sumokėjimas). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atmetė prašymą priteisti įsiskolinimą ir palūkanas remdamasis dviem argumentais: 1) narystė profesinėje sąjungoje pagrįsta savanoriškumo principu, todėl nesukuria civilinių prievoliųjų teisinių santykių tarp profesinės sąjungos ir jos nario; 2) sustabdęs nario mokesčių mokėjimą, Vilniaus švietimo darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimas nesinaudojo narystės teikiamomis galimybėmis, todėl negalima reikalauti atlyginti už atstovavimą, kurio nebuvo ir kuris realiai neatnešė naudos. Pirmasis argumentas buvo aiškinamas tuo, kad darbo santykiuose būtina užtikrinti asociacijų laisvės principo veikimą: pirmenybė buvo teikiama profesinių sąjungų veiklos garantijoms ir profesinių sąjungų savanoriškumo principo užtikrinimui. Buvo teigiama, kad komercinių sutartinių santykių sukūrimas neatitiktų profesinių sąjungų, kaip ne pelno siekiančių organizacijų, statuso bei esminių profesinių sąjungų veiklos funkcionavimo principų.

Kiti teisininkai teigia, kad darbo santykiai yra prievoliiniai teisiniai santykiai.⁹¹ Pavyzdžiui, materialinė atsakomybė yra turtinė prievolė, atsirandanti, kai vienas darbo santykių subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai, turinti kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį ir taikoma siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatyto dydžiu ir būtų užtikrinta darbo santykių subjektų interesų pusiausvyra.⁹² Būtent pastarąją poziciją remiamasi šiame darbe, nes: 1) darbo santykių požymiai

⁹¹NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 344; DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 276 ir kt.

⁹² BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 70.

atitinka prievolės apibrėžimą (asmeniniai santykiai, t. y. santykiniai, o ne absoliutūs santykiai, santykio objektas yra valiniai skolininko veiksmai, santykio turinį sudaro šalių teisių ir pareigų visuma⁹³ ir t.t.). Todėl nors darbo santykiai savo esme skiriasi nuo civilinių santykių, pagal struktūrą ir išorinę formą jie yra panašūs; 2) darbo santykiai yra specifiniai prievoliniai santykiai, t. y. kai kurios prievolių teisės taisyklės nėra taikomos arba taikomos su išimtimis, tačiau tai nereiškia, kad visos taisyklės netaikomos. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalis nurodo, kad kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglementuoja specialūs įstatymai; Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad darbo ir su juo susijusių sutarčių (įskaitant kolektyvines sutartis) aiškinimo taisyklės nustatytos bendresniame teisės akte, taikomame visoms privačioms prievolėms – Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, kurio 6.193 straipsnyje įtvirtinti sutarčių aiškinimo principai;⁹⁴ 3) prievolė yra ne tik civilinė, bet apskritai privatinės teisės institutas, todėl ši sąvoka vartotina visose privatinės teisės šakose: civilinėje, darbo, šeimos teisėje; 4) darbo teisė ne taip išsamiai reguliuoja visuomeninius santykius kaip civilinė teisė, todėl pripažinus darbo santykius prievoliniais teisiniais santykiais, darbo teisės nereguliuotais atvejais nebus teisės spragos, o bus taikomos bendrosios prievolių teisės taisyklės; 5) civilinė teisė taip pat pasikeitė nuo Romėnų teisės laikų, todėl pripažinimas, kad darbo santykiai yra prievoliniai teisiniai santykiai, nepaneigia darbo teisės specifiškumo, reikšmės ir reguliavimo tikslų.

Taigi šiame skyriuje nustatyta, kad darbo santykiai pasižymi šiomis ypatybėmis: susiklosto tarp asmenų, yra valiniai, tikslingi, sutartiniai, prievoliniai, atlygintiniai, asmeniniai, jų dalykas – darbas – yra specifinis,

⁹³ Prievolės apibrėžimo aiškinimas pateiktas MIKELĖNAS, Valentinas *et al.* *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė (I)*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 18.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje *B. K. v. kooperatinė bendrovė „Panevėžio kredito unija“*, Nr. 3K-3-551/2010, kat. 11.9.10.8 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *Gema Treiklerytė v. UAB „Medicinos bankas“*, Nr. 3K-3-15/2003, kat. 2.4.1; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *Romualdas Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-253/2005, kat. 14.3.16.1; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje *Ala Kobzeva ir Nina Kobašova v. Specialiojo ugdymo ir socializacijos centras „Vilties šaltinis“*, Nr. 3K-3-125/2003, kat. 2.3.1; 2.4.4 ir kt.

jiems būdingas pavaldumas, šalių nelygi padėtis, akcentuojamas darbo procesas, o ne rezultatas, darbo jėgos turėtojas neturi nuosavybės teisės į darbo priemones, darbo proceso ir rezultatų rizika tenka darbdaviui. Visus šiuos požymius galima suskirstyti į visada darbo santykiams būdingus ir paprastai darbo santykiams būdingus požymius. Visada būdingi požymiai yra tokie: pavaldumas, valinis, tikslinis, atlygintinis ir sutartinis pobūdis, darbo santykių dalyko – darbo – specifika, veiklos pelno/nuostolių rizika tenka darbdaviui. Šie požymiai apibūdina darbo santykių esmę, todėl pagal juos galima atskirti darbo santykius nuo kitų teisinių santykių rūšių: jie bus lemiami sprendžiant dėl kriterijų, leidžiančių atskirti priklausomo darbo santykius nuo savarankiško darbo, reikšmingumo.

1.3. Savarankiško darbo samprata

Ankstesniame darbo skyriuje pateikta darbo santykių samprata išreiškia tik vieną galimą darbo panaudojimo teisinę formą – priklausomą darbą, kuris dirbamas sudarius darbo sutartį. Kadangi darbas pagal savo prigimtį yra skirtingas, jau nuo Senovės Mesopotamijos laikų⁹⁵ taikomos skirtingos jo reglamentavimo taisyklės. Pavyzdžiui, Senovės Romoje darbai buvo skirstomi į paprastus – apmokamus pinigais, ir garbingus – už juos ne mokamas materialinis atlygis, o dėkojama honorarais.⁹⁶ Šiuolaikinėje teisėje skiriamos dvi skirtingos darbo panaudojimo teisinės formos – priklausomas darbas ir savarankiškas darbas. Priklausomam darbui reguliuoti sukurta darbo teisė, o savarankišką darbą reglamentuoja civilinės teisės normos. Siekiant atriboti priklausomą darbą nuo savarankiško šiame skyriuje bus analizuojama savarankiško darbo samprata.

Kadangi nei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, nei Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas nepateikia savarankiškos veiklos apibrėžimo, tenka remtis mokesčių teisės aktais. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų

⁹⁵ Jau Hamurapio įstatymai (XVIII a. pr. Kr.) reglamentavo darbą ir netgi yra skirtumų tarp skirtingų darbo rūšių reglamentavimo. Žiūrėti TAMOŠAITIS, Antanas; KAIRYS, Juozas. *Hammurabio įstatymas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo Teisių fakulteto leidinys, 1938.

⁹⁶ БЕЛЯЦКИНЪ, Семён Абрамович. *Частное право въ основныхъ принципахъ*. Каунасъ, 1928, p. 506.

mokesčio įstatymo⁹⁷ 2 straipsnio 7 punkte nurodyta, kad individuali veikla yra savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį: 1) savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, išskyrus nekilnojamųjų pagal prigimtį daiktų pardavimo ir (ar) nuomos veiklą; 2) savarankiška kūryba, mokslinė, profesinė, įskaitant laisvasias profesijas, ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla; 3) savarankiška sporto veikla; 4) savarankiška atlikėjo veikla. Lietuvos darbo teisės moksle⁹⁸ savarankišku darbu apibrėžiamas atvejis, kai gamybos įrankių ir priemonių (objektų) savininkai yra kartu ir darbo jėgos turėtojai (įgyvendina gebėjimą dirbti) ir patys organizuoja savo darbą, nesant darbo sutarties požymio – pavaldumo. Analizuojant šiuos apibrėžimus išskirtini esminiai savarankišką veiklą apibūdinantys požymiai.

Pirma, savarankiška veikla yra tikslinga: 1) sukurti tam tikrą produktą ar suteikti paslaugą; 2) iš užsiimamos veiklos gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos. Šiuo požymiu savarankiška veikla analogiška darbui pagal darbo sutartį. Lietuvos teismų praktikoje⁹⁹ ir Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentare¹⁰⁰ pabrėžiama, kad į veiklos pelningumą ar nuostolingumą nėra atsižvelgiama. Taigi svarbus veiklos tikslas, bet ne rezultatas.

Antrąjį savarankiškos veiklos požymį apibūdina dirbančio asmens santykis su gamybos priemonėmis: paprastai savarankiškai dirbančiam asmeniui nuosavybės teise priklauso gamybos priemonės ir įrankiai.¹⁰¹ Darbo teisėje įvyksta susijungimas: darbo priemonės sujungiamos su darbo jėga,¹⁰² o

⁹⁷ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3085 (su pakeitimais ir papildymais).

⁹⁸ DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 14.

⁹⁹ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2009 m. vasario 19 d. nutartis administracinėje byloje *A. B. ir N. B. v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos Finansų ministerijos*, Nr. A-442-66/2009, kat. 9.1.5.

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras. Aktuali redakcija nuo 2012 m. vasario 27 d. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?id=1000040195&tree_id=1000007316> [Žiūrėta: 2012 m. gegužės 1 d.].

¹⁰¹ DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 13-14.

¹⁰² АЛЕКСАНДРОВ, Н. Г. *Трудовое правоотношение*. Москва: Проспект, 2008, p. 8.

savarankiškame darbe šis susijungimas jau nebereikalingas. Tačiau šis požymis nėra absoliutus, t. y. savarankiškai dirbantis asmuo gali būti, gali nebūti gamybos priemonių, įrankių savininkas. Pavyzdžiui, savarankiškai pagal verslo liudijimą dirbantis statybos darbų meistras savo darbe naudoja medžio šlifavimo mašiną, kurią turi ne nuosavybės teise, o nuomoja iš įmonės, užsiimančios statybinių įrankių ir mechanizmų nuoma bei jų techniniu aptarnavimu. Darbo priemonių ir įrankių nuoma nepaneigia savarankiško darbo prigimties, nes egzistuoja kiti esminiai savarankiško darbo požymiai.

Trečiasis požymis yra savarankiškumas, t. y. dirbantis asmuo pats organizuoja savo darbą. Jo santykis su kita sandorių, sudaromų vykdant veiklą, šalimi, iš esmės skiriasi nuo darbdavio ir darbuotojo santykių.¹⁰³ Dirbantis asmuo pats sprendžia su savo veikla susijusius klausimus, prisiima riziką dėl galimo darbo proceso rezultatų pelno ar nuostolių, priima sprendimus dėl darbo proceso trukmės, vietos, laiko, įrankių, priemonių ir t.t. Pažymėtina, kad savarankiškumo požymiui apibūdinti egzistuoja dvi pozicijos. Pagal pirmąją poziciją¹⁰⁴ savarankiškumą rodo šių aspektų, būdingų darbo sutarčiai, nebuvimas: nėra susitarimo dėl darbo apmokėjimo, darbo vietos ir funkcijų, darbo drausmės, atostogų ir pan. Antroji pozicija¹⁰⁵ teigia, kad savarankiškumui nebūdingi darbo santykių požymiai yra pavaldumas, pelno/nuostolių rizikos prisiėmimas ir kita. Plačiau ši diskusija bus analizuojama darbo 1.4.3 skyriuje.

Ketvirta, Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatyme nurodytas tęstinumas kaip savarankiškos veiklos požymis. Pažymėtina, kad veiklos tęstinumas yra ir darbo santykių požymis (paprastai, bet ne visada darbo santykiams būdingas požymis). Tačiau darbo santykiuose akcentuojamas tęstinumas tarp abiejų sutartinių santykių šalių. Pavyzdžiui, darbuotojas toje pačioje įmonėje dirba dešimt metų. Tuo tarpu savarankiškoje

¹⁰³ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras. Aktuali redakcija nuo 2012 m. vasario 27 d. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000040195&tree_id=1000007316> [Žiūrėta: 2012 m. gegužės 1 d.].

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 14.

veikloje tęstinumas reiškia, kad dirbantis asmuo nuolat užsiima savo veikla: jo sudaromiems sandoriams būdingas tam tikras tęstinumas ir atsikartojamumas.¹⁰⁶ Taigi darbo santykiuose tęstinumo prasmė nustatoma pagal darbuotojo ir darbdavio santykius, o savarankiškoje veikloje – pagal sudaromus sandorius ir dirbantį asmenį, o ne pagal sandorio šalis. Be to, tęstinumas nėra lemiamas savarankiškos veiklos požymis: tam tikrais atvejais ir nesant tęstinumo, iš tam tikrų aplinkybių darytina išvada, kad gyventojas vertėsi individualia veikla. Tokiomis aplinkybėmis gali būti: naudos dydis ir tai, kokią gyventojų pajamų dalį sudaro ši nauda; taip pat su naudos gavimu susijusios sąnaudos.¹⁰⁷

Penktasis savarankiško darbo požymis susijęs su darbo rezultatų siekimu. Savarankiškai dirbantis asmuo nuolat turi sutartinių santykių su kitais civilinės apyvartos dalyviais, tačiau sutartinių santykių esmė yra ne pažadas dirbti (kaip darbo santykiuose),¹⁰⁸ o darbo rezultatų mainai. Pavyzdžiui, juvelyras dirbantis pagal verslo liudijimą parduoda savo sukurtus ir pagamintus vestuvinius žiedus. Jie gali būti parduodami atskiriems fiziniams asmenims arba juvelyrinei parduotuvei, tačiau sutartinių santykių esmė yra parduoti žiedus, o ne dirbti kuriant juvelyrinius dirbinius. Su šiuo požymiu susiję du probleminiai aspektai: 1) egzistuoja savarankiško darbo atvejų, susijusių su paslaugų teikimu, kai įsipareigojama siekti maksimalaus rezultato, tačiau tai nereiškia, kad toks rezultatas bus pasiektas. Pavyzdžiui, pagal civilinę asmens sveikatos priežiūros paslaugų sutartį siekiama asmenį išgydyti, apsaugoti nuo susirgimo, įvertinti jo sveikatos būklę (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.725 straipsnis); 2) neaišku, kas yra „rezultatas“. Pavyzdžiui, staliaus darbo rezultatas yra virtuvės baldų pagaminimas, baldų atitikimas projektui ar baldų kokybė; korepetitoriaus darbo rezultatas yra pamokų vedimas, mokinio žinios ar egzamino išlaikymas/išlaikymas puikiai ir t.t. Darbo rezultatas gali būti

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras. Aktuali redakcija nuo 2012 m. vasario 27 d. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000040195&tree_id=1000007316> [Žiūrėta: 2012 m. gegužės 1 d.].

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ ТАЛЬ, Лев Семенович. *Трудовой договор. Цивилистическое исследование*. Москва: Статут, 2006, p. 98.

apibrėžiamas tik kiekvienoje konkrečioje situacijoje atsižvelgiant į aplinkybių visetą, todėl šis požymis (rezultatų svarba sutartiniuose santykiuose) nustatinėjamas *ad hoc*, o ne iš anksto iki susiklostant visuomeniniams santykiams.

Taigi savarankiškam darbui būdingi šie požymiai: veiklos tikslingumas, nuosavybės teisė į gamybos priemones, savarankiškumas, tęstinumas ir rezultato svarba sutartiniuose santykiuose. Šie požymiai taip pat gali būti suskirstyti į visada savarankiškam darbui būdingus ir paprastai savarankiškam darbui būdingus požymius. Visada būdingi požymiai yra šie: veiklos tikslingumas ir savarankiškumas. Jie atskleidžia savarankiško darbo prigimtį ir esmę.

1.4. Priklausomo ir savarankiško darbo atribojimas

1.4.1. Kriterijus nustatantys subjektai

Vakarų Europos valstybėse XIX amžiuje atsiradusi ir XX amžiuje suklestėjusi darbo teisė turi apibrėžtas savo teisinio reguliavimo ribas. Pirmiausia išskiriamas teisiškai reikšmingas darbas – tai sąmoninga veikla, kuria siekiama realizuoti žmogaus fizinius ir intelektualinius gebėjimus ir kuria siekiama užsidirbti lėšų pragyvenimui. Antra, teisiškai reikšmingas darbas gali būti organizuojamas skirtingomis teisinėmis formomis, todėl darbo teisė reguliuoja tik vieną iš šių formų – priklausomą darbą (angl. *dependant labour*). Taigi darbo teisės ribos iš esmės priklauso nuo asmenų klasifikacijos į savarankiškai dirbančius asmenis (civilinės teisės reguliavimo sritis) ir priklausomus darbuotojus (darbo teisės reguliavimo sritis). Išskirtini skirtingi momentai susiję su šia klasifikacija: 1) klasifikacijos įtvirtinimas kaip teisiškai reikšmingos; 2) klasifikacijos kriterijų išvardijimas; 3) kriterijų aiškinimas; 4) kriterijų taikymas.

Minėta klasifikacija pirmą kartą aiškiai įtvirtinta Didžiosios Britanijos įstatymų leidyboje 1942 m. Socialinio draudimo įstatyme.¹⁰⁹ Pažymėtina, kad pirmiausia šios klasifikacijos užuomazgos atsirado teismų praktikoje ir kad net ir įtvirtinus įstatymų leidyboje teismų praktika daugiausiai prisidėjo prie šios klasifikacijos turinio suformulavimo. Taip pat kai kurios valstybės suformuluoja praktikos kodeksus (juos priima trišalės institucijos), kurie vardina faktorius, rodančius, kad egzistuoja darbo santykiai. Pavyzdžiui, Airija turi tokį kodeksą.¹¹⁰ Taigi darbo teisės ribos gali būti nustatytos įstatymų leidyboje – subjektas, nustatantis kriterijus, yra įstatymų leidėjas, teismų praktikoje – subjektas, nustatantis kriterijus yra teismas, arba socialinių partnerių susitarimuose – subjektas, nustatantis priklausomą ir savarankišką darbą atribojančius kriterijus, yra socialiniai partneriai. Kiekvieno iš jų privalumai ir trūkumai analizuotini atskirai.

Įstatymų leidėjas, įtvirtindamas priklausomą ir savarankišką darbą atribojančius kriterijus teisės aktuose, užtikrina teisinių santykių aiškumą, stabilumą ir prognozuotumą. Tai ir pagrindinis šio subjekto privalumas (įstatymuose įtvirtinama iš anksto nustatyta pozicija, todėl santykius kvalifikuoti galima jau santykių atsiradimo pradžioje, o ne paskui iškilus ginčui), ir trūkumas (darbo santykiai yra mobilūs, o teisės aktus dažnai keisti yra sudėtinga). Teisės aktuose kriterijai gali būti įtvirtinami įvairiai: dažniausiai pateikiami darbo santykių (pavyzdžiui, Lenkijoje, Slovėnijoje ir kt.¹¹¹), darbo sutarties (pavyzdžiui, Lietuvoje) arba darbuotojo/darbdavio (pavyzdžiui, Lietuvoje, Lenkijoje¹¹² ir kt.) apibrėžimai. Jie gali būti pateikti viename teisės akte (pavyzdžiui, Lietuvoje Lietuvos Respublikos darbo

¹⁰⁹ DEAKIN, Simon. The Many Futures of the Employment Contract. In CONAGHAN, J.; FISCHL, R. M.; KLARE, K. (eds.) *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities*. New York: Oxford University Press, 2002, p. 185; DEAKIN, Simon; WILKINSON, Frank. *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment and Legal Evolution*. New York: Oxford University Press, 2005, p. 43.

¹¹⁰ BENJAMIN, Paul. Beyond The Boundaries: Prospects for Expanding Labour Market Regulation in South Africa. In DAVIDOV, G; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 193.

¹¹¹ Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

¹¹² *Ibid.*

kodekse) arba keliuose. Sąvokos gali turėti vieną reikšmę arba skirtingą, priklausomai nuo teisės akto teisinio reguliavimo tikslų (pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje¹¹³). Pažymėtina, kad darbo santykių specifika (lankstumas, įvairovė, mobilumas) lemia tai, kad teisės aktuose įtvirtinti priklausomą ir savarankišką darbą atribojantys kriterijai yra apibendrinti, bendro pobūdžio, nekonkretūs ir reikalauja specialaus išaiškinimo. Dėl to kai kurios valstybės (pavyzdžiui, Danija, Latvija¹¹⁴) renkasi kelių teisės aktuose neįtvirtinti šių kriterijų, o palikti juos teismų praktikai, o kitos valstybės (pavyzdžiui, Lietuva, Lenkija¹¹⁵) net ir įtvirtinusios teisės aktuose palieka juos aiškinti teismams. Taigi įstatymų leidėjas nusprenddamas dėl kriterijų tik atlieka koordinacinį/organizacinį darbą – t. y. įvardija kriterijų/kriterijus teisės aktuose.

Kriterijų įtvirtinimas teismų praktikoje, kai kriterijus nustatantis subjektas yra teismas, pranašesnis tuo, kad šis modelis yra lankstesnis, labiau pritaikomas naujiems visuomeniniams santykiams, orientuotas į konkrečios situacijos analizę ir kuriamas ne iš anksto, nežinant galimų gyvenimiškų situacijų, o prisitaikant prie judrios darbo rinkos. Taigi teismams gali būti leista: 1) nustatyti kriterijus; 2) išrinkti lemiamą kriterijų/kriterijus; 3) aiškinti kriterijų turinį; 4) taikyti kriterijus ir jų turinį susiklosčiusiems visuomeniniams santykiams. Pažymėtina, kad dažniausiai yra pasirenkamas mišrus būdas, t. y. ir įstatymų leidėjas, ir teismai dalyvauja nustatant klasifikaciją, tačiau skirtingose valstybėse minėtų subjektų vaidmuo gali būti nevienodas. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje, Prancūzijoje,¹¹⁶ Italijoje¹¹⁷ teisės aktuose

¹¹³ SELWYN, Norman. *Law of Employment. 13th edition*. United Kingdom: LexisNexis, 2004, p. 43.

¹¹⁴ Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ LOKIEC, Pascal. Diversification of the Labour Force: the Scope of Labour Law and the Notion of Employee. France. In BLAINPAIN, R.; ARAKI, T.; OUCHI, S. (eds.) *Labour Law in Motion. Diversification of the Labour Force and Terms and Conditions of Employment*. The Hague: Kluwer Law International, p. 12.

¹¹⁷ DEL CONTE, Maurizio; TIRABOSCHI, Michele. Diversification of the Labour Force: the Scope of Labour Law and the Notion of Employee. Italy. In BLAINPAIN, R.; ARAKI, T.; OUCHI, S. (eds.) *Labour Law in Motion. Diversification of the Labour Force and Terms and Conditions of Employment*. The Hague: Kluwer Law International, 2005, p. 27.

tik įvardijama minėta klasifikacija kaip teisiškai reikšminga, o jos kriterijus vardija, aiškina ir taiko teismų praktika. Lietuvoje teisės aktuose ne tik įvardijama klasifikacija, bet ir netiesiogiai pateikiami kriterijai, tačiau juos aiškina ir taiko, sprendžia dėl jų reikšmės kvalifikuojant santykius teismas.

Socialinių partnerių, kaip subjekto, nustatančio kriterijus, privalumai yra didesnis praktinis pripažinimas, lankstumas ir galimybė pritaikyti teisinį reguliavimą (tarp jų ir kriterijus) prie konkrečių susiklosčiusių visuomeninių santykių ypatumų. Pavyzdžiui, Airijoje priklausomo darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens apibrėžimų teisės aktai nepateikia. Valstybėje buvo suformuota ekspertų komisija, pavadinta Užimtumo statuso grupe (angl. *Employment Status Group*), kuri pasiūlė Airijai teisės aktuose neįtvirtinti minėtų sąvokų, nes taip bus užtikrintas savanoriškas suformuluotų kriterijų laikymasis.¹¹⁸ Valstybė kartu su socialiniais partneriais, t. y. darbuotojų bei darbdavių atstovais, pasirašė susitarimą, kuriuo patvirtino elgesio kodeksą (angl. *Code of Practise*), pasiūlytą ekspertų komisijos.¹¹⁹ Vis dėlto šio subjekto galimybės įtvirtinti kriterijus, atribojančius priklausomą ir savarankišką darbą Lietuvoje, vertintinos kritiškai: 1) Lietuvoje socialiniai partneriai yra silpni, žemas teisinio reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis lygis. Pažymėtina, kad socialinės partnerystės vaidmuo didėja, daugėja sudaromų kolektyvinių sutarčių, tačiau dominuoja žemiausiu – įmonės – lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys;¹²⁰ 2) darbo teisės moksle pripažįstama, kad kolektyvinis teisinis reguliavimas turi būti derinamas su valstybiniu.¹²¹ Pavyzdžiui, Bulgarijoje ir Slovėnijoje socialiniai partneriai dalyvauja sprendžiant dėl kriterijų įtvirtinimo teisės aktuose, t. y. teikia pasiūlymus,

¹¹⁸ International Labour Organization. Report V (1). The employment relationship. International Labour Conference. 95th Session. 2003, p. 33. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>> [Žiūrėta: 2012 m. vasario 16 d.].

¹¹⁹ Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

¹²⁰ KRASAUSKAS, Rytis. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009, p. 262.

¹²¹ *Ibid.*, p. 46.

rekomendacijas, konsultuojasi;¹²² 3) ir kitose pasaulio valstybėse socialinių partnerių vaidmuo nustatant kriterijus, atibojančius priklausomą ir savarankišką darbą, yra nedidelis, ribotas arba šis subjektas visai nedalyvauja. Pavyzdžiui, Vokietijoje kolektyvinėse ir individualiose sutartyse draudžiama atsisakyti darbuotojo sąvokos, kuri yra privaloma visiems.¹²³ Tai lemia kriterijų reikšmė darbo teisės riboms ir viešieji interesai.

Taigi kaip jau minėta, nustatant kriterijus, atibojančius priklausomą ir savarankišką darbą, egzistuoja keletas etapų: pasiūlymai suformuluoti kriterijus, kriterijų įvardijimas, lemiamų kriterijų išskyrimas, turinio aiškinimas, taikymas praktikoje. Minėtuose etapuose skirtingai turėtų dalyvauti visi vardinti subjektai: įstatymų leidėjas, teismai, socialiniai partneriai. Kadangi Lietuva yra kontinentinės teisės valstybė, jau yra susiklosčiusi tradicija kriterijus, atibojančius priklausomą ir savarankišką darbą, įtvirtinti teisės aktuose,¹²⁴ siūlytina palikti šią kompetenciją įstatymų leidėjui. Atsižvelgiant į socialinės partnerystės institutą, įtvirtintą Lietuvos Respublikos darbo kodekse, siūlytina socialiniams partneriams priskirti kompetenciją dėl dalyvavimo leidžiant, keičiant teisės aktus, įtvirtinančius kriterijus. Teismams siūlytina leisti aiškinti kriterijus, nuspręsti dėl lemiamo kriterijaus/kriterijų ir juos taikyti. Šis mišrus būdas nustatyti kriterijus laikytinas tinkamiausiu, nes jis užtikrina aiškumą ir leidžia pritaikyti taisykles prie darbo santykių pokyčių.

1.4.2. Teismų praktikoje naudojami kriterijai

Taigi darbo teisės reguliavimo ribos nustatomos per tradicinę klasifikaciją į darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis. Priklausomas darbuotojas,

¹²² Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74–2262 (su pakeitimais ir papildymais); Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64–2569 (su pakeitimais ir papildymais); Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3085 (su pakeitimais ir papildymais).

kurio darbą reguliuoja darbo teisė, apibūdinamas kaip neterminuotą darbo sutartį su darbdaviu sudaręs asmuo, kuris paklūsta darbdaviui, darbą atlieka asmeniškai, dirba pilnu etatu darbdavio (didelės vertikalčiai integruotos įmonės) patalpose ir už savo darbą gauna pastovų darbo užmokestį.¹²⁵ Tokiam darbui identifikuoti teismų praktika sukūrė keletą testų. Šiame tyrime bus analizuojami penki populiariausi teismų praktikos sukurti testai (kontrolės, integralumo, ekonominės realybės, įsipareigojimų abipusiškumo, sudėtinis). Tokius ir panašius testus turi daugelis Vakarų Europos valstybių.¹²⁶

1.4.2.1. Kontrolės testas

Šis testas Didžioje Britanijoje buvo itin populiarus XIX amžiuje, nors kai kurie šio testo aspektai galioja dar ir dabar. Kaip nurodo S. Dykinas, kontrolės testas atsirado ne tam, kad būtų atribotas priklausomas ir savarankiškas darbas, o tam, kad būtų atribota tarnų (angl. *servant*) ir kitų aukštesnio statuso darbuotojų padėtis. Tarnams buvo priskiriami asmenys, kurie dirbo fizinį darbą (angl. *manual work*), o aukštesnio statuso darbuotojams – specialistai ir vadovai (angl. *clerical workers*). Pagal šį testą tarnams nepriskiriami asmenys, kurie dirba aukštos kvalifikacijos darbą, asmenys, kurie turi svarią diskrecijos teisę dėl savo darbo laiko ar darbo atlikimo būdo.¹²⁷

Šiuolaikinė teisė neskirsto asmenų į tarnus ir aukštesnio statuso darbuotojus, nes ši klasifikacija prarado aktualumą. Tačiau kontrolės testas buvo perimtas ir naudojamas atriboti priklausomus darbuotojus nuo savarankiškai dirbančių asmenų. Tai pats populiariausias darbo teisės testas, išreiškiantis priklausomo darbo esmę – subordinacijos santykius tarp

¹²⁵ Pažymėtina, kad tai tradicinis darbuotojo modelis. Praktikoje galimos įvairios išvardintų požymių modifikacijos.

¹²⁶ COUNTOURIS, Nicola. *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*. England: Ashgate Publishing Company, 2007, p. 60; Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.] ir kt.

¹²⁷ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 149.

priklausomo darbuotojo ir darbdavio. Pagal kontrolės testą darbdavys turi teisę duoti užduotis darbuotojui, nuspręsti dėl įrankių, priemonių ir medžiagų šiai užduočiai atlikti, dėl laiko, per kurį turi būti atliktas darbas, ir dėl vietos, kur turi būti atliktas darbas. Taip pat darbdavys turi teisę kontroliuoti darbuotoją, tačiau pripažįstama, kad modernios darbo rinkos sąlygomis kontrolė gali būti ne tokia asmeninė ir labiau biurokratinė.¹²⁸ Kaip nurodo C. Engelsas,¹²⁹ priklausomą darbuotoją gali kontroliuoti tiek darbdavys asmeniškai, tiek per savo atstovus, tiek pasitelkti kitus asmenis. Iš pradžių taikant šį testą buvo reikalaujama, kad kontrolės teise būtų realiai pasinaudota. Vien teorinės galimybės kontroliuoti (be praktinio šios teisės realizavimo) nepakako, kad būtų tenkinamas kontrolės testas. Tokia praktika vis dar populiori Liuksemburge.¹³⁰ Tačiau Didžiojoje Britanijoje ilginiui toks testo interpretavimas tapo per siauras ir teismai pripažino pakankamu ir galimybės kontroliuoti (nesvarbu, ar šia teise buvo pasinaudota) egzistavimą.¹³¹ Atsižvelgiant į šiuolaikines darbo rinkos tendencijas šis pokytis vertintinas itin teigiamai.

Dar vienas kontrolės testo turinio elementas buvo aplinkybė, kad priklausomas darbuotojas darbą turi atlikti asmeniškai. Jeigu sutartyje egzistuoja nuostata, kad darbą gali atlikti ne tik pats įsipareigojantis asmuo asmeniškai (angl. *substitute clause*), teismai tokią sutartį laikė ne darbo, o civiline sutartimi. Tai sudarė sąlygas manipuliuoti darbo ir civilinės teisės dalyko ribomis ir šalys arba įtraukdavo tokią apsimestinę sąlygą, arba nurodydavo konkrečius asmenis, kurie galėtų pakeisti įsipareigojantį asmenį. Dėl šios priežasties teismų praktika modifikavo kontrolės testo turinį: jeigu

¹²⁸ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 150.

¹²⁹ ENGELS, Chris. Subordinate Employees or Self-Employed Workers? In BLANPAIN, R. (ed.); BAKER, J.; BIAGI, M. *et al. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies 9th edition*. The Netherlands: Wolters Kluwer Law & Business, 2008, p. 284.

¹³⁰ Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

¹³¹ ENGELS, Chris. Subordinate Employees or Self-Employed Workers? In BLANPAIN, R. (ed.); BAKER, J.; BIAGI, M. *et al. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies 9th edition*. The Netherlands: Wolters Kluwer Law & Business, 2008, p. 285.

sutartyje nurodomas sąrašas asmenų, kurie gali susiklosčius tam tikroms aplinkybėms pakeisti įsipareigojantį asmenį, tai tokią sutartį teismas pripažindavo darbo sutartimi arba teismai esant pakaitalo sąlygai papildomai tikrino, ar iš tikrųjų šia sąlyga buvo naudojama, ar buvo galimybė ja naudotis ir t.t.¹³²

Taigi kontrolės testas evoliucionavo labai stipriai: 1) nuo visiškos asmeninės priklausomybės (egzistavusios tarp tarno ir šeimininko) iki funkcinės priklausomybės (kai darbuotojas turi atlikti tik funkcijas, nurodytas jo darbo sutartyje ar pareigybės aprašyme);¹³³ 2) nuo griežto formalistinio požiūrio į testo turinį sudarančių elementų buvimą (jeigu nepasinaudojo kontrolės teise, tai ne darbo santykiai) iki tikrosios šalių valios įvertinimo (jeigu sutartyje numatyta galimybė kontroliuoti, tai nors iš tikrųjų ir nekontroliavo, tai reiškia darbo santykius tarp darbo sutarties šalių). Minėti pokyčiai yra aiškus kontrolės testo patobulinimas.

Kitose valstybėse kontrolės (pavaldumo, subordinacijos, organizacinės priklausomybės) testo turinį taip pat sudaro šie elementai. Pirma, darbdavys turi teisę duoti privalomus nurodymus darbuotojui dėl elgesio darbe.¹³⁴ Pavyzdžiui, darbuotojas darbe turi vilkėti specialią uniformą. Jeigu šis požymis egzistuoja, jis kartu su kitais rodo, kad tarp šalių susiklostė ne savarankiško, o priklausomo darbo santykiai. Antra, darbdavys darbo santykiuose turi teisę reikalauti, kad darbuotojas paklustų funkciniam darbdavio nurodymams – tai nurodymai kokį darbą ir kaip atlikti. Tuo tarpu savarankiškame darbe tariamasi tik dėl darbo rezultatų ir dirbantis asmuo pats sprendžia dėl darbo atlikimo būdo. Trečia, tiriama, ar dirbantis asmuo gali dirbti kitiems kontrahentams ir ar realiai dirba kitiems. Darbo santykiams

¹³² Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

¹³³ VENEZIANI, Bruno. The Employment Relationship. In HEPPLER, B.; VENEZIANI, B. (eds.) *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2009, p. 108.

¹³⁴ Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

paprastai būdinga konkurencijos draudimas, darbas tik su vienu kontrahentu. Savarankiškame darbe tokių apribojimų paprastai nėra.

Vis dėlto kontrolės testą kai kurie teisės mokslininkai vertina kritiškai. Pirma, teigiama, kad kontrolės testas nėra pakankamas identifikuoti visus priklausomo darbo atvejus (pavyzdžiui, gydytojų darbas pasižymi savarankiškumu).¹³⁵ Tokiai pozicijai pritartina: 1) objektyviai egzistuoja tam tikros profesijos, kuriomis užsiimančio asmens subordinacija darbdaviui yra mažiau pastebima. Pavyzdžiui, žurnalisto, aktoriaus, gydytojo, advokato ir kitos profesijos. Teisės mokslininkai¹³⁶ pabrėžia, kad aukštos kvalifikacijos reikalaujančiame darbe funkciniai darbdavio nurodymai (kokios yra darbo pareigos ir kaip atlikti darbą) nėra būtini. Tačiau šį trūkumą galima išspręsti vertinant subordinacijos laipsnį: kiek asmuo yra pavaldus darbdaviui lyginant su kitu tos pačios profesijos atstovu ar jų grupe. Pavyzdžiui, Liuksemburgo teismai nurodo, kad subordinacija, kaip kriterijus, nėra ir neturi būti nekintantis, bendras visoms specialybėms ir darbams. Atvirkščiai – jis priklauso nuo darbo pobūdžio;¹³⁷ 2) šiuolaikiniuose darbo santykiuose nyksta subordinacija kaip ji suprantama tradicine prasme.¹³⁸ Šiuolaikinės vadybos metodologijos pabrėžia, kad reikia duoti darbuotojui diskreciją, tačiau būtina užtikrinti, kad šią diskreciją darbuotojas naudot darbovietės labui.¹³⁹ Taigi akcentuojamas darbuotojo savarankiškumas atliekant savo darbines funkcijas ir priimant sprendimus. Tačiau ir šis kontrolės testo trūkumas gali būti išsprendžiamas atitinkamai tobulinant testo turinį. Pavyzdžiui, reikšmingu

¹³⁵ DAVIDOV, Guy. The Reports of My Death are Greatly Exaggerated: “Employee” as a Viable (Though Over-used) Legal Concept. In DAVIDOV, G; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 148.

¹³⁶ Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ JAVILLIER, Jean-Claude. The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspective. In DAVIDOV, G; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 357.

¹³⁹ STONE, Katherine V. W. Rethinking Labour Law: Employment Protection for Boundaryless Workers. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 174.

pripažįstant ne tai, kas iš tikrųjų priima sprendimus, o kas turi teisę juos priimti ir kontroliuoti dirbantį asmenį (nesvarbu, ar šia teise naudojasi).

Antruoju kritišku šio testo požymiu, teisės mokslininkai įvardija jo formalistinį požiūrį¹⁴⁰ į priklausomą darbą. Teismai naudodami šį testą tikrina formalią šalių valią – ar kontroliavo, ar paklūsta darbdaviui, ar nurodė, kaip atlikti darbą ir t.t. Tačiau iš tikrųjų netiriama, kokie santykiai susiklostė tarp šalių, neatsižvelgiama į kitas svarbias aplinkybes ir t.t. Dalis minėtų trūkumų jau išspręsti teismų praktikos (pavyzdžiui, kaip jau minėta, dėl pasinaudojimo kontrolės teise). Taip pat siekiant spręsti problemas, kurias iškėlė kontrolės testo taikymas, kitų tobulinimas dar turi būti atliktas.

Lietuvos teismų praktikoje iš esmės kontrolės testą atitinka subordinacijos ne/buvimo tyrimas. Jis laikomas lemiamu požymiu nustatant, kokie santykiai susiklostė tarp šalių.¹⁴¹ Tačiau pažymėtina, kad jo aiškinimas yra minimalus. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnis nurodo, kad darbuotojas paklūsta darbo tvarkai, o kodekso 228 straipsnis patikslina, kad darbuotojas privalo laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės. Darbo teisės teorija¹⁴² ir teismų praktika¹⁴³ pakartoja šiuos teiginius. Pagal Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentarą,¹⁴⁴ teisės mokslą¹⁴⁵ turi būti atliekamas vertinimas, kiek susiklostę ir konkrečiu atveju tiriami santykiai atitinka subordinacijos ir savarankiškumo

¹⁴⁰ DAVIDOV, Guy. The Reports of My Death are Greatly Exaggerated: “Employee” as a Viable (Though Over-used) Legal Concept. In DAVIDOV, G; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 148.

¹⁴¹ DAVULIS, Tomas. The Fifth Anniversary of the New Lithuanian Labour Code: Time for Change? In BLAINPAIN, R.; BROMWICH, W.; RYMKIEVICH, O; SPATTINI, S. (eds). *The Modernization of Labour and Industrial Relations in a Comparative Perspective*. The Hague: Kluwer Law International, 2009, p. 365.

¹⁴² NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14.

¹⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *Janina Snukiškienė v. UAB „Romerta“*, Nr. 3K-3-123/2001, kat. 2.1; 107.1; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje *Zita Vaitaitytė v. Stanislava Petruitiene*, Nr. 3K-3-264/2002, kat. 2.1; 2.2 ir 65 ir kt.

¹⁴⁴ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras. Aktualiai redakcija nuo 2012 m. vasario 27 d. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000040195&tree_id=1000007316> [Žiūrėta: 2012 m. gegužės 1 d.].

¹⁴⁵ MEDELIENĖ, Aistė; SUDAVIČIUS, Bronius. *Mokesčių teisė*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011, p. 345.

laipsnį, tačiau nenurodomi tokio vertinimo požymiai. Atsižvelgiant į užsienio teismų praktikos patirtį, manytina, kad subordinacijos kriterijaus turinys turėtų būti detaliau analizuojamas pateikiant išaiškinimą, į ką būtina atsižvelgti nustatinėjant šio kriterijaus būklę.

Šiame skyriuje nustatyta, kad subordinacijos (kontrolės, pavaldumo, organizacinės priklausomybės) kriterijaus turinį įvairiose valstybėse sudaro šie elementai: 1) ar kontrahentas/darbdavys turi teisę spręsti dėl darbo vietos; 2) ar kontrahentas/darbdavys turi teisę spręsti dėl darbo laiko; 3) ar kontrahentas/darbdavys turi teisę duoti privalomus nurodymus dėl elgesio darbe; 4) ar kontrahentas/darbdavys turi teisę reikalauti, kad dirbantis asmuo paklustų funkciniam jo nurodymams (kokį darbą ir kaip atlikti); 5) ar kontrahentas/darbdavys turi teisę spręsti dėl darbo priemonių, įrankių ir medžiagų; 6) ar kontrahentas/darbdavys turi teisę kontroliuoti; 7) ar darbas turi būti/yra atliekamas asmeniškai; 8) ar dirbantis asmuo turi teisę/iš tikrųjų dirba tik su vienu kontrahentu/darbdaviu. Skirtingose valstybėse skirtingi elementai turi didesnę ar mažesnę reikšmę. Pavyzdžiui, Suomijoje teisės aktuose pabrėžiama, jog faktas, kad darbo įrankiai ir priemonės priklauso dirbančiam asmeniui nėra kliūtis pripažinti darbo santykių egzistavimą.¹⁴⁶ Taigi ne visi išvardinti subordinacijos kriterijaus požymiai besąlygiškai išsprendžia susiklosčiusių visuomeninių santykių kvalifikavimo problemą. Todėl formuluojant ir tikslinant subordinacijos kriterijaus turinį Lietuvos teisėje siūlytina ne tik įvardinti reikšmingus požymius, tačiau ir atlikti jų vertinimą, t. y. kiek ir kokių požymių turi būti, kad subordinacijos kriterijus būtų tenkinamas (konstatuojama, kad subordinacija tarp šalių yra).

Atsižvelgiant į užsienio valstybių patirtį ir priklausomo ir savarankiško darbo esminius skirtumus siūlytina įvardinti tokius subordinacijos kriterijų atskleidžiančius požymius: 1) ar kontrahentas/darbdavys turi teisę reikalauti ar iš tiesų reikalauja, kad darbas

¹⁴⁶ Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

būtų atliktas asmeniškai; 2) ar kontrahentas/darbdavys yra atsakingas už darbo organizavimą ir turi teisę kontroliuoti arba iš tikrųjų kontroliuoja dirbantį asmenį; 3) ar kontrahentas/darbdavys turi teisę spręsti arba iš tikrųjų sprendžia dėl laiko, vietos, priemonių, įrankių, medžiagų, būdų, metodų, tvarkos atliekant darbą.

Šis pasiūlymas grindžiamas tokiais argumentais. Pirmia, dėl subordinacijos kriterijaus požymių: išvardinami visi užsienio valstybių teisėje naudojami subordinacijos kriterijaus požymiai, kurie patvirtina arba paneigia šalių nelygią padėtį susiklosčiusiuose visuomeniniuose santykiuose. Pavyzdžiui, kontrahento/darbdavio teisė duoti privalomą nurodymą dėl darbo atlikimo būdo – jeigu tokia teisė yra, tai ji rodo dirbančio asmens teisinę pareigą paklusti. Antra, dėl požymių skaičiaus: požymiai apibendrinami ir sutalpinami į trijų (o ne aštuonių) požymių skaičių. Taip požymiai surūšiuojami: pavyzdžiui, pirmuoju ir antruoju požymiu įvardijami būtinieji darbo santykių požymiai (asmeninis pobūdis, atsakomybė už darbo santykių organizavimą, teisė kontroliuoti), jie būtinai turi būti siekiant konstatuoti, kad susiklostė priklausomo darbo santykiai. Trečiajame požymyje išvardinti elementai yra alternatyvūs: bet kurio iš jų egzistavimas yra pakankamas požymiui nustatyti. Elementai apibūdina tokius darbo santykių požymius, kurie gali būti, gali nebūti darbo santykiuose. Kuo daugiau jų yra, tuo labiau tikėtina, kad susiklostė priklausomo darbo santykiai. Trečia, dėl požymių turinio: atsižvelgiant į darbo santykių lankstumą, mobilumą, modifikacijas šiuolaikiniame pasaulyje, taip pat į užsienio valstybių patirtį tobulinant subordinacijos kriterijų visi požymiai suformuluoti per alternatyvą: požymį tenkina tiek teisė atlikti tam tikrą veiksmą, tiek realus veiksmų atlikimas, nors tokia teisė ir nebuvo numatyta sutartyje iš anksto, bet šalys sutiko su jos realizavimu. Ketvirta, dėl subordinacijos ir savarankiškumo laipsnio vertinimo: 1) visų požymių gali ir nebūti, reikalauti visų buvimo, reiškia susiaurinti priklausomo darbo sampratą; 2) kuo daugiau požymių, tuo geriau; 3) aiškumo ir tikslumo dėlei būtina nustatyti ribą. Kadangi tiek tarptautinėje teisėje, tiek nacionalinėje Lietuvos ir užsienio valstybių teisėje prioritetą teikiamas

priklausomo darbo santykiams (nes jie dažniausiai labiau ir geriau užtikrina dirbančio asmens ir visos visuomenės interesus), pakanka daugumos, bet ne visų požymių buvimo (t. y. trečiajame požymyje suteiktos alternatyvos). Ši taisyklė galioja, ir jeigu vertinami realiai atlikti veiksmai, ir vertinant teisę atlikti tam tikrus veiksmus.

1.4.2.2. Integralumo testas

Integralumo testas skirtingai nei kontrolės testas darbo santykius identifikuoja ne pagal asmeninį paklusnumą, o pagal darbuotojo priklausomybę nuo įmonės taisyklių ir procedūrų. Pagal darbo sutartį dirbančio asmens darbas tampa integruota verslo dalimi,¹⁴⁷ o pagal civilinę sutartį dirbančių asmenų darbas yra ne integruotas, o papildomas. Šis testas buvo sukurtas kaip atsakymas į sunkumus, kurie iškilo taikant kontrolės testą specialistams, pavyzdžiui, žurnalistams, seselėms, gydytojams ir t.t. Teisės mokslininkai teigia, kad kuo daugiau įgūdžių ir žinių reikalauja darbas, tuo mažiau reikšmingas yra kontrolės testas sprendžiant, ar sudaryta darbo, ar civilinė sutartis.¹⁴⁸ Su šia pozicija nesutiktina, nes kontrolės testo trūkumai gali būti sprendžiami ir kitais aukščiau aptartais būdais. Taip pat integralumo testas pateikia paaiškinimą, kodėl į darbuotojų kategoriją įtraukiami įmonėje dirbantys vidurinėsios grandies ir vadovaujantys asmenys.¹⁴⁹

Tačiau ir šis testas sulaukė kritiško teisės mokslininkų vertinimo. Teigiama, kad integralumo testas nėra efektyvus identifikuoti visus priklausomo darbo atvejus. Pavyzdžiui, sprendžiant dėl namudininkų, dėl darbuotojų, kuriuos darbui nusamdo kontrahentai pagal civilines sutartis ir

¹⁴⁷ TAYLOR, Stephen; EMIR, Astra. *Employment Law. An Introduction*. Second edition. Oxford, New York: Oxford University Press, 2009, p. 63.

¹⁴⁸ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 151; Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

¹⁴⁹ DEAKIN, Simon; WILKINSON, Frank. *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment and Legal Evolution*. New York: Oxford University Press, 2005, p. 307.

kurie realiai nėra darbuotojai,¹⁵⁰ dėl laikinųjų darbuotojų priskyrimo priklausomiems darbuotojams.¹⁵¹ Pritartina pateiktai kritikai. Integralumo testas tik itin retais atvejais gali būti naudingas atibojant priklausomą ir savarankišką darbą. Tai reiškia, kad jis nėra universalus ir dėl to neturėtų būti taikomas bei lemti susiklosčiusių santykių kvalifikavimą.

Integralumo testo atitikmens Lietuvos teismų praktika neturi. Manytina, kad taip yra dėl to, kad šio testo rezultatai yra riboti ir negali universaliai išspręsti visų priklausomo ir savarankiško darbo atibojimo problemų.

1.4.2.3. Ekonominės realybės testas

Šis testas iš esmės tiria, ar asmuo versle dalyvauja savarankiškai ar dirbdamas kitam asmeniui, kuriam tenka pelno ar nuostolių rizika. Pagal šį testą asmenys bus pripažįstami darbuotojais, jeigu jie yra ekonomiškai priklausomi nuo pagrindinio darbdavio. Taikant ekonominės realybės testą tiriama, kiek atliekamas darbas yra potencialaus darbdavio įprastinio verslo dalis, ar ir kiek pelno/nuostolių riziką prisiima dirbantis asmuo ir asmuo, kuriam priklauso verslas,¹⁵² kam priklauso pagrindiniai įrankiai ir priemonės, būtini darbui atlikti; kiek laiko trunka tarp šalių susiklostę santykiai (jeigu vos keletą dienų, tikėtina, kad tai civilinės sutarties pagrindu susiklostę santykiai); su kiek kontrahentų dirba asmuo (kuo daugiau, tuo labiau tikėtina, kad tai bus civiliniai teisiniai santykiai). Taip pat atsižvelgiama į atlyginimo mokėjimo būdą. Asmenys, kurie gauna pastovų darbo užmokestį, priklausantį nuo išdirbtų valandų, tikėtina, kad bus pripažinti darbuotojais. Tačiau tai nereiškia, kad tais atvejais, kai asmens atlyginimas už darbą yra priklausomas nuo išdirbio normų ar pelno, negalimi darbo santykiai. Toks asmuo taip pat gali būti darbuotojas,

¹⁵⁰ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 152.

¹⁵¹ ENGELS, Chris. Subordinate Employees or Self-Employed Workers? In BLANPAIN, R. (ed.); BAKER, J.; BIAGI, M. *et al. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies 9th edition*. The Netherlands: Wolters Kluwer Law & Business, 2008, p. 286.

¹⁵² *Ibid.*, p. 285.

nes jis iš esmės neprisiima atsakomybės už vadovavimą verslui, jo pelningumą ir investavimą į jį.¹⁵³

Lietuvos teismų praktika jau yra naudojusi šį testą ir suformulavusi jo turinį. Lietuvoje atsižvelgiama į šiuos tarp šalių susiklosčiusių santykių ypatumus: 1) kas dengia su veiklos vykdymu susijusias išlaidas;¹⁵⁴ 2) kas paskirsto ir naudoja gautas pajamas;¹⁵⁵ 3) kas investuoja (savo ar skolintas lėšas);¹⁵⁶ 4) kokio dydžio naudą asmuo gauna ir kokią jo pajamų dalį sudaro ši nauda.¹⁵⁷ Taip pat išskiriamas atlygintinumo pobūdis kaip darbo ir civilinių sutarčių galimas skiriamasis požymis.¹⁵⁸

Taigi iš esmės pasaulyje ir Lietuvoje įvardijami tokie ekonominės realybės testo požymiai: 1) ar dirbantis asmuo prisiima veiklos pelno/nuostolių riziką ir kokią jos dalį; 2) ar dirbančiam asmeniui priklauso darbo įrankiai ir priemonės; 3) ar tarp šalių susiklostę santykiai trunka pakankamą laiko tarpą; 4) ar darbą atliekantis asmuo dirba tik su vienu kontrahentu (jei ne, su kiek); 5) ar dirbančiam asmeniui mokamas reguliarus atlyginimas už darbą; 6) ar dirbantis asmuo investuoja į verslą; 7) ar dirbantis asmuo dengia su veiklos vykdymu susijusias išlaidas; 8) ar dirbantis asmuo gauna iš vykdomos veiklos pajamas ir jas paskirsto; 9) kokio dydžio naudą dirbantis asmuo gauna iš savo vykdomos veiklos ir kokią jo pajamų dalį sudaro ši nauda. Atsižvelgiant į visada būdingus priklausomo ir savarankiško darbo požymius (jie išskirti darbo 1.2 ir 1.3 skyriuose) kritiškai vertintini šie išvardinti ekonominės realybės testo požymiai: ar dirbančiam asmeniui priklauso darbo įrankiai ir priemonės; ar tarp šalių susiklostę santykiai trunka pakankamą laiko tarpą; ar darbą atliekantis asmuo dirba tik su vienu kontrahentu (jei ne, su kiek); ar dirbančiam asmeniui

¹⁵³ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 153.

¹⁵⁴ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2009 m. vasario 19 d. nutartis administracinėje byloje *A. B. ir N. B. v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos Finansų ministerijos*, Nr. A-442-66/2009, kat. 9.1.5.

¹⁵⁵ *Ibid.*

¹⁵⁶ *Ibid.*

¹⁵⁷ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2006 m. spalio 20 d. nutartis administracinėje byloje *D. B. v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos Finansų ministerijos*, Nr. A-14-916/2006, kat. 9.1.

¹⁵⁸ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2005 m. liepos 14 d. aprobuotas Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Administracinių teismų praktika, 2005, nr. 7, p. 233.

mokamas reguliarus atlyginimas už darbą; ar dirbantis asmuo gauna iš vykdomos veiklos pajamas ir jas paskirsto; ar dirbantis asmuo dengia su veiklos vykdymu susijusias išlaidas. Jie gali būti būdingi ir priklausomam darbuotojui, ir savarankiškai dirbančiam asmeniui, todėl jie neturėtų būti tikrinami tiriant, kokie santykiai – darbo ar civiliniai – susiklostė tarp šalių. Požymis – kokio dydžio naudą dirbantis asmuo gauna iš savo vykdomos veiklos ir kokią jo pajamų dalį sudaro ši nauda – yra reikšmingas mokesčių teisės prasme atribojant atsitiktinę veiklą nuo ekonominės veiklos, tačiau jis nelemia darbo santykių atskyrimo nuo civilinės teisės reglamentuojamų santykių. Požymis – ar dirbantis asmuo investuoja į verslą – taip pat nėra visada savarankiškam darbui būdingas požymis. Jis gali, bet ne privalo būti būdingas. Taigi jis taip pat negali lemti priklausomo ir savarankiško darbo atribojimo. Todėl siūlytina, kad ekonominės realybės testo turinį sudarytų tikrinimas, ar dirbantis asmuo prisiima vykdomos veiklos pelno/nuostolių riziką.

Šio testo pagrindinis privalumas tas, kad jis realiai įvertina esamą situaciją ir leidžia identifikuoti asmenis, kuriems iš tikrųjų reikalinga darbo teisės apsauga. Vis dėlto testas turi ir trūkumų: teigiama, kad jis neleidžia darbuotojais pripažinti asmenų, kurie dirba pagal laikinąsias ar terminuotas darbo sutartis, nes tokių santykių trukmė yra per trumpa, kad būtų galima minėtus asmenis pagal ekonominės realybės testą kvalifikuoti kaip darbuotojus.¹⁵⁹ Taip pat šis testas yra kritikuojamas dėl sunkumų tiksliai įvertinti situaciją ir pamatuoti jo turinį sudarančius elementus. Teigiama, kad tam padaryti reikia daug specialių ekonominių žinių ir kiekvienos situacijos ištyrimas pareikalautų didelių intelektinių, laiko ir finansinių išteklių. Teisės mokslininkai pažymi, kad užsienio valstybėse taip pat vien ekonominio kriterijaus buvimo nepakanka konstatuoti, jog darbo santykiai egzistuoja.¹⁶⁰

¹⁵⁹ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 154.

¹⁶⁰ Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

Svarstoma tik, ar ir jei taip, kiek ekonominio kriterijaus buvimas gali kompensuoti tam tikrų subordinacijos elementų trūkumą.¹⁶¹ Kaip matyti, Lietuvos teismai yra linkę pateisinti ekonominio kriterijaus efektyvumą. Tai pateisina ekonominio kriterijaus privalumai. Pirma, priklausomo ir savarankiško darbo atribojimas reikšmingas ne tik darbo ir civilinei teisei, bet ir mokesčių, socialinės apsaugos teisei. Taigi jo reikšmė net kelioms teisės šakoms reikalauja skirti ypatingą dėmesį jo nustatymui. Antra, šis požymis labai naudingas, nes realiai atspindi situaciją ir tiksliai ją įvertinus leidžia priklausomais darbuotojais pripažinti asmenis, kuriems iš tikrųjų reikalinga darbo teisės apsauga.

1.4.2.4. Įsipareigojimų abipusiškumo testas

Pažymėtina, kad visoms dvišalėms sutartims yra būdinga tai, kad šalis sieja abipusės teisės ir pareigos, todėl įsipareigojimų abipusiškumas, kaip jis suprantamas sutarčių teisėje, nėra skiriamasis būtent darbo sutarčių požymis ir automatiškai neidentifikuoja darbuotojo statuso. Tačiau sąvoka „įsipareigojimų abipusiškumas“ įgijo savarankišką reikšmę Didžiosios Britanijos darbo teisėje XX a. antroje pusėje: akcentuojama, kad šalis sieja abipusiai įsipareigojimais išlaikyti darbo santykius tam tikrą laikotarpį.¹⁶² Tokiu būdu buvo įgyvendinta idėja, kad darbo sutartį sudaro du lygmenys: 1) tai sutartis dėl darbo už atlyginimą ir 2) tai abipusiai įsipareigojimais dėl elgesio ateityje. Būtent antrasis darbo sutarties lygmuo – įsipareigojimas įdarbinti ir sutikti dirbti – suteikia susitarimui stabilumą ir tęstinumą. Tokie įsipareigojimais gali trukti neilgai, gali būti nutraukiami įspėjus kitą šalį, bet vis tiek yra neatskiriama darbo sutarties dalimi.¹⁶³

¹⁶¹Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

¹⁶² DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 154.

¹⁶³ *Ibid.*, p. 154.

Pagal įsipareigojimų abipusiškumo testą tam, kad būtų nustatyti darbo santykiai, galimos dvi situacijos: teismas konstatuodavo, kad arba šalis sieja konkreti darbo sutartis (angl. *individual hiring*) su įsipareigojimu įdarbinti (iš darbdavio pusės) ir įsipareigojimu dirbti (iš darbuotojo pusės), arba kad šalis sieja viena bendra sutartis (angl. *global contract* arba *umbrella contract*), kuri savyje apima kelis atskirus samdymus darbui atlikti ir tokiems santykiams būdingas tęstinumas.¹⁶⁴

Šis testas sulaukė itin kritiško teisės mokslininkų vertinimo. Pirma, teigiama, kad šis testas itin akcentuoja tęstinumą ir tai nepagrįstai daro šį požymį centriniu darbo santykiuose.¹⁶⁵ Ypač šiuolaikinės darbo rinkos sąlygomis, kur sparčiai keičiasi užsakymai, užsakovai ir poreikiai, tiekėjai ir jų galimybės, konkurentai ir jų kainos, veiklos taisyklės ir kitos sąlygos.¹⁶⁶ Antra, šio testo trūkumu įvardijama tai, kad formalus įsipareigojimus paneigiančios sąlygos egzistavimas gali paneigti darbo santykių egzistavimą.¹⁶⁷ Tai leidžia šalims manipuliuoti tarp jų susiklosčiusių santykių kvalifikavimu ir iškreipti jiems taikomų teisinių taisyklių tikslus. Trečia, išvelgiamos paralelės tarp įsipareigojimų abipusiškumo testo ir vieno iš kontrolės testo elementų.¹⁶⁸ Tiek kontrolės teste, tiek įsipareigojimų abipusiškumo teste remiamasi formaliu įsipareigojimų vertinimu.

Lietuvoje šio analogiškų šiam testui kriterijų, atribojančių priklausomą ir savarankišką darbą teismų praktika nenaudoja. Atsižvelgiant į minėtus įsipareigojimų abipusiškumo testo trūkumus tai vertintina teigiamai.

¹⁶⁴ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 154.

¹⁶⁵ *Ibid.*, p. 157.

¹⁶⁶ DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (110), p. 28.

¹⁶⁷ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 157; Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

¹⁶⁸ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 157; DEAKIN, Simon; WILKINSON, Frank. *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment and Legal Evolution*. New York: Oxford University Press, 2005, p. 307.

1.4.2.5. Sudėtinis testas

Ilgainiui susiformavo pozicija, kad siekiant pripažinti asmenį darbuotoju reikia išanalizuoti visumą elementų, kurie yra būdingi tarp šalių susiklosčiusiems santykiams.¹⁶⁹ Taip buvo suformuluotas sudėtinis testas, kurį taikant siekiama nustatyti tris sąlygas: 1) asmuo sutinka už atlyginimą dirbti darbdaviui, 2) jis sutinka (sutikimas gali būti aiškiai išreikštas ar numanomas), kad jo darbas bus darbdavio kontrolės objektas (kontrolės laipsnis turi būti pakankamas, kad būtų nustatyti darbo santykiai), 3) kitos sutarties sąlygos neneigia darbo sutarties egzistavimo.¹⁷⁰ Iš esmės paskutinė sąlyga liepia teismams sverti visus kiekvienoje konkrečioje byloje pateiktus faktus, aiškiai tų faktų neįvardindama. Todėl tokia situacija sukuria teisinį netikrumą ir sukelia sunkumų šalims, nes neleidžia remtis ankstesniais bylų sprendimais ir prognozuoti jų bylos baigtį. Taip pat neaišku, kurie faktai turi didesnę reikšmę vertinimo procese. Pavyzdžiui, *O'Kelly v Trusthouse Forte* byloje¹⁷¹ teismas sudarė sąrašą, kurio pirma dalis pateikė aštuoniolika faktų, patvirtinančių, kad egzistuoja darbo sutartis (asmuo neinvestavo į verslą; įmonė mokėjo asmeniui atostoginius ir priedus prie atlyginimo pagal atliktą darbą; įmonė kontroliavo asmenis, kai jie buvo darbe; jiems buvo mokama kas savaitę, o mokesčius atskaitydavo įmonė), antra sąrašo dalis pateikė faktus, kurie neneigė darbo sutarties egzistavimo (asmenims mokama pagal tai, kiek jie dirbo – bet atlyginimo skaičiavimo metodas nėra esminis darbo santykių elementas; nebuvo nustatyta reguliaraus darbo valandų per savaitę skaičiaus; asmenys nebuvo įmonės ligos pašalpų ir pensijų programų dalyviai), o trečia sąrašo dalis nurodė faktus, kurie neigė darbo sutarties egzistavimą (abi šalys galėjo sutartį nutraukti be išpėjimo; asmuo turėjo teisę atsisakyti siūlomo darbo; įmonė neturėjo pareigos užtikrinti darbą; šalys pačios laikė savo santykius civiliniais, o ne darbo; toje verslo

¹⁶⁹ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 157.

¹⁷⁰ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 159.

¹⁷¹ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 159.

srityje yra įprasta praktika, kad tarp šalių susiklosto ne darbo, o civiliniai teisiniai santykiai).¹⁷² Teismas pažymėjo, kad nė vienas iš minėtų faktų pats vienas savaime nėra lemiantis, bet vertinant labiausiai buvo atsižvelgta į toje verslo srityje nusistovėjusią praktiką (nes priešingas sprendimas turėtų žalingų padarinių visai industrijai) ir tarp šalių susiklostę teisiniai santykiai buvo pripažinti civiliniais. Taigi nors šioje byloje buvo aiškūs asmeninės ir ekonominės priklausomybės tarp šalių faktai, pritaikius sudėtinį testą priimtas iš esmės skirtingas sprendimas.¹⁷³

Lietuvos teismų praktikoje formaliai niekada nebuvo įvardintas sudėtinis testas, tačiau analogijų surasti galima. Tiesa, galima pastebėti ir tam tikrą specifiką. Pavyzdžiui, 2009 m. birželio 18 d. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nagrinėjo administracinę bylą, kurioje nustatinėjo santykių, susiklostančių darbdaviui (UAB „Medicinos tyrimų centras“) darbuotojams (gydytojais) mokant tam tikras išmokas, prigimtį: ar tai civiliniai teisiniai santykiai (išmokos yra avansai ūkio išlaidoms), ar darbo santykiai (išmokos yra darbo užmokestis). Darbo santykių egzistavimą patvirtino šios aplinkybės: 1) palyginimas su kitomis tokio pobūdžio įmonėmis: mokesčių administratorius atliko lyginamąją analizę, kurios metu gauta išvada, jog kitose įmonėse analogiškas pareigas užimantiems gydytojams mokėtas darbo užmokestis yra didesnis, nei analizuojamos įmonės mokėtas, o kitos išmokos, nesusijusios su darbo santykiais, gydytojams kitose įmonėse nebuvo mokamos; 2) išmokų skaičius, pastovumas: „avansai ūkio išlaidoms“ pastoviai mokėti ne tik tiems darbuotojams, kurių pavardės buvo nurodytos pareiškėjo vadovų įsakymuose, patvirtinančiuose atskaitingų asmenų sąrašus ir šių asmenų parašų pavyzdžius, bet ir šiuose įsakymuose nenurodytiems asmenims; 3) išmokų realus panaudojimas: darbuotojai gavę „avansus ūkio išlaidoms“ atsiskaitymų

¹⁷² Šioje byloje padavėjai buvo nusamdyti dirbti viename viešbučių tinkle kaip pastoviai kviečiami laikinai darbą atliekantys asmenys (angl. *regular casuals*). Tai reiškė, kad jie buvo pastoviai samdomi dirbti per renginius, o įmonė turėjo jų kaip privilegijuotųjų sąrašą ir teikdavo pirmenybę jiems prieš kitus sąrašė nesančius asmenys, kai tik atsirasdavo darbo ir reikėdavo samdyti asmenis. Jie nedirbo jokio kito pastovaus darbo ir jeigu atsisakydavo dirbti viešbučių tinklui, būdavo išbraukiami iš privilegijuotųjų sąrašo. Cituojama pagal DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 160.

¹⁷³ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 159.

su kitais ūkio subjektais už prekes ir paslaugas nevykdė, t. y. gautų avansų nepanaudojo; 4) išmokų paskirtis: vykdyti „avansų“ išmokėjimai nepagrįsti ekonomine ir verslo logika; 5) išmokų mokėjimo tvarka: atskirais atvejais pareiškėjas pinigų priėmimą bei išdavimą darbuotojams vykdavo tomis dienomis, kuriomis pagal darbo laiko apskaitos žiniaraščius jie nedirbo.

Kitoje byloje,¹⁷⁴ kurią Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nagrinėjo 2010 m. gruodžio 20 d., teismas sprendė, ar bendrovės sudarytos tarpininkavimo sutartys su fiziniais asmenimis (brokeriais), vykdančiais individualią veiklą, savo esme atitiko darbo santykių požymius. Pirma, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas vertino, ar tarp šalių susiklosčiusiems santykiams būdingas tęstinis rūšiniais požymiais apibūdintos darbo funkcijos atlikimas (darbo santykiai) ar konkrečių užduočių atlikimas, rezultato siekimas (savarankiškas darbas). Antra, teismas tyrė, ar santykiams buvo būdingas pavaldumas. Šio požymio esme teismas laikė tai, kad asmuo nėra visiškai savarankiškas atlikdamas darbą, jam atliekant darbą vadovauja darbdavys. Šis požymis gali reikštis įvairiai, t. y. darbuotojas gali dirbti laikydamas nurodymų dėl darbo laiko, darbo organizavimo, darbo drausmės, darbo atlikimo būdo, technologijų ir pan. Trečia, buvo analizuojamas santykių sutartinis pobūdis. Ketvirta, teismas tyrė santykių atlygintinumo pobūdį. Iš visų šių požymių darbo santykių buvimą patvirtino šios aplinkybės: 1) nekilnojamojo turto brokerių teikiamų paslaugų pobūdis sutapo su bendrovės vykdomos veiklos pobūdžiu; 2) nekilnojamojo turto brokerių teikiamos paslaugos buvo tęstinio pobūdžio; 3) paslaugų teikimo sutartyse yra nustatytos nekilnojamojo turto brokerių pareigos susijusios su bendrovės informavimu; 4) iš bendrovėje pagal darbo sutartis dirbusių asmenų pareigų aprašymų matyti, kad jiems buvo suteiktos vadovavimo, veiksmų koordinavimo, kontrolės funkcijos darbuotojų atžvilgiu, kurių, kaip nustatė mokesčių administratorius, bendrovėje nebuvo, todėl šios funkcijos buvo nukreiptos kontroliuoti nekilnojamojo turto brokerius. Darbo santykių egzistavimą neigiančios

¹⁷⁴ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2010 m. gruodžio 20 d. nutartis administracinėje byloje *UAB „Domus realis“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos*, Nr. A⁴³⁸-1668/2010, kat. 9.1.1; 9.1.3.1; 9.8.1. (S).

aplinkybės buvo šios: 1) nekilnojamojo turto brokerių paslaugų teikimo sutartyse yra deklaruojamas šių asmenų savarankiškumas; 2) bendrovė su nekilnojamojo turto brokeriais buvo susitarusi, kad už suteiktas paslaugas bus mokama pagal atlikto darbo rezultatus. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas pripažino, kad pirmoji aplinkybių grupė nesudaro pagrindo išvadai, kad bendrovę ir nekilnojamojo turto brokerius siejo darbo teisiniai santykiai, todėl tarp šalių susiklostę visuomeniniai santykiai pripažinti civiliniais teisiniais santykiais. Bendrovė, įrodinėdama savarankišką darbą, taip pat rėmėsi šiais argumentais: 1) brokeriai paslaugas teikė savo rizika; 2) brokeriams teikiant paslaugas pareiškėjas jiems nevadovavo, jie veikė savo nuožiūra, savais metodais bei būdais, dirbo jiems tinkamu laiku, pareiškėjas brokerių darbo ir poilsio laiko nenustatė ir nereguliavo, brokeriai patys organizavo savo darbus; 3) sutartys su brokeriais buvo nutraukiamos (pasibaigdavo) tada, kada to pageidaudavo šalys; 4) nė vienas iš brokerių nebuvo pradėjęs teikti paslaugų pareiškėjui anksčiau nei įregistravo individualią veiklą; 5) bendrovės ir brokerių santykiai pagal savo esmę, tikruosius šalių ketinimus, tikrąją jų valią, paslaugos sutarties sąlygų tarpusavio ryšį, sutarties esmę, tikslą, sudarymo aplinkybes, nusistovėjusį brokerių bei pareiškėjo veiklos modelį turi būti kvalifikuojami kaip civiliniai – komercinio tarpininkavimo, teisiniai santykiai. Tačiau šių argumentų teismas neanalizavo ir dėl jų nepasisakė.

Dar vienoje byloje,¹⁷⁵ kurią Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nagrinėjo 2011 m. vasario 3 d., teismas analizavo, kokie santykiai susiklostė tarp notarės ir jos biuro darbuotojų, išmokėjus pinigų sumas: ar tai darbo santykiai ir atlyginimas už darbą, ar civiliniai santykiai ir dovanojimas. Teismas konstatavo, kad darbo santykių buvimą įrodo šios aplinkybės: 1) išmokėtų pinigų tikslas buvo tas, kad darbdavys norėjo darbuotojas paskatinti ir buvo siekta užtikrinti notaro biuro darbuotojų žinių tobulinimą ir kvalifikacijos kėlimą, t. y. tam, kad būtų užtikrintas tinkamas darbo funkcijų

¹⁷⁵ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2011 m. vasario 3 d. nutartis administracinėje byloje *D. K. v. Valstybinei mokesčių inspekcijai prie Finansų ministerijos*, Nr. A⁴⁴² - 66/2011, kat. 6.1; 9.1.1.2; 9.1.1.3; 9.8.1 (S).

atlikimas; 2) nepaisant šio pinigų mokėjimo tikslo, darbuotojos minėtas sumas galėjo naudoti bet kokioms reikmėms; 3) Teisingumo ministerijai pateiktoje ataskaitoje šias išmokas notarė priskyrė prie tais metais samdomiems asmenims išmokėtos sumos. Šios aplinkybės, teismo nuomone, įrodo, kad pareiškėja, išmokėdama savo darbuotojams minėtas pinigų sumas, veikė darbo teisinių santykių ir notaro veiklos sferoje, o ne kaip fizinis asmuo civiliniuose teisiniuose santykiuose.

Taigi Lietuvos teismų praktika taikant sudėtinį testą pasižymi šia specifika: 1) aplinkybių visuma skirtingose bylose skiriasi. Tai yra, nustatinėjant darbo santykių ne/egzistavimą kiekvienu konkrečiu atveju įvardijamos ne visos aplinkybės, o tik kai kurios; 2) Lietuvos teismų praktikai būdingas bruožas darbo santykių egzistavimą ar neegzistavimą grįsti aptariant ir analizuojant tik priimamai pozicijai palankius įrodymus. Lietuvos teismai mėgsta ne akcentuoti svarbiausią aplinkybę, lyginti įrodymų reikšmę, svarbą (įrodymų kokybę), o surinkti kuo daugiau poziciją palaikančių įrodymų (įrodymų kiekybę). Pavyzdžiui, kai kuriose bylose, nors šalys remiasi ir kitais įrodymais bei aplinkybėmis (pavyzdžiui, toje verslo srityje susiklosčiusi praktika), jos neanalizuojamos ir teismas dėl jų nepasisako. Tačiau ir Lietuvos, ir Didžiosios Britanijos teismų praktikoje taikomo sudėtinio testo esmę apibūdina tai, kad bylose, kuriose sprendžiamas priklausomo ir savarankiško darbo atribojimo klausimas, teismai atsižvelgia į daug aplinkybių, vertina jų visumą, priklausomai nuo situacijos akcentuodami skirtingas aplinkybes.

Apibendrinant sudėtinis testas pasižymi šiais privalumais: 1) teismas analizuoja įvairius aspektus, įvertina jų reikšmę ir identifikuoja tarp šalių susiklostančius santykius,¹⁷⁶ todėl kiekvieną kartą individualiai įvertinama situacija; 2) požymių visumos vertinimas leidžia atsižvelgti į visas konkrečioje situacijoje reikšmingas aplinkybes. T. Bagdanskis, J. Usonis¹⁷⁷ ir

¹⁷⁶ TAYLOR, Stephen; EMIR, Astra. *Employment Law. An Introduction*. Second edition. Oxford, New York: Oxford University Press, 2009, p. 64.

¹⁷⁷ BAGDANSKIS, Tomas; USONIS, Justinas. Problems of Qualifying an Employment Relationship and Undeclared work in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2011, Nr. 18(3), p. 1101-1122.

kt.¹⁷⁸ taip pat akcentuoja aplinkybių visumos svarbą, todėl siūlo naudoti ne vieną kriterijų atribojant priklausomą darbą nuo savarankiško, o remtis jų visuma, kas iš esmės ir yra sudėtinio testo taikymas. Vis dėlto esminiu testo trūkumu yra teisėtų lūkesčių principo neužtikrinimas: sudėtinio testo taikymas įneša neaiškumų ir teisinį netikrumą tarp šalių susiklostančiuose santykiuose. Neaišku, kuris jų santykių elementas bus pripažintas lemiamu.

1.4.3. Kriterijų konkurencijos problemos sprendimas

Tiek užsienio valstybių praktikoje, tiek Lietuvos teisės aktuose, teisės teorijoje ir teismų praktikoje įvardijama daug skirtingų priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių kriterijų ir jų požymių. Pavyzdžiui, atlygintinumo faktas, atlygintinumo pobūdis, subordinacija, darbo funkcijos atlikimas, savarankiškumas, investavimas į veiklą, su veikla susijusių išlaidų dengimas ir kt. Dėl kriterijų ir jų požymių gausos, prieštaravimo ir nenuoseklumo kyla problema, kokios yra jų konkurencijos sprendimo taisyklės. Egzistuoja keletas pasiūlymų, kaip ją spręsti. Tai: lemiamų požymių išskyrimas, tam tikrų požymių reikšmės lyginimas, aplinkybių viseto vertinimo metodai.

Naudojant pirmąjį metodą išskiriamas vienas arba keli svarbiausi skiriamieji požymiai. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje¹⁷⁹ akcentuojamas įsipareigojimų abipusiškumo testas; Vengrijoje¹⁸⁰ svarbiausiu kriterijumi laikomas integracijos laipsnis; Italijoje,¹⁸¹ Lietuvoje¹⁸² svarbiausiu yra laikomas subordinacijos požymis. Lietuvoje jį akcentuoja ir įstatymų

¹⁷⁸ AVIŽA, Saulius; SOLOVEIČIKAS, Deividas; GRADAUSKAITĖ, Jurga. *Individualios veiklos reglamentavimo analizė*, 2007. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <www.ukmin.lt/ UKMI-2007-09-11-Studija_Analize_individuali_veikla_su_papild.doc> [Žiūrėta 2012 m. balandžio 16 d.].

¹⁷⁹ DEAKIN, Simon; WILKINSON, Frank. *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment and Legal Evolution*. New York: Oxford University Press, 2005, p. 307.

¹⁸⁰ Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

¹⁸¹ *Ibid.*

¹⁸² DAVULIS, Tomas. The Fifth Anniversary of the New Lithuanian Labour Code: Time for Change? In BLAINPAIN, R.; BROMWICH, W.; RYMKIEVICH, O; SPATTINI, S. (eds). *The Modernization of Labour and Industrial Relations in a Comparative Perspective*. The Hague: Kluwer Law International, 2009, p. 365.

leidyba,¹⁸³ ir teisės mokslas,¹⁸⁴ ir teismų praktika.¹⁸⁵ Neigiamai vertintina tai, kad šis požymis detaliau neanalizuojamas, apsiribojama Lietuvos Respublikos darbo kodekso formuluotės perrašymu.¹⁸⁶ Sprendžiant susiklosčiusių santykių prigimtį vieno ar kelių lemiamų kriterijų ir požymių išskyrimas vertintinas teigiamai, nes: 1) tai sukuria teisinį aiškumą; 2) tai įgyvendina teisinių santykių dalyvių teisėtų lūkesčių principą; 3) tai leidžia lengviau ir aiškiau praktikoje atriboti priklausomą ir savarankišką darbą. Kaip šio metodo trūkumus galima įvardinti galimybę sukurti „apsimestinius santykius“ ir sunkumus įvardijant bei nustatant, kurie požymiai turi turėti lemiamą reikšmę.

Antrasis metodas yra tam tikrų priklausomam ir savarankiškam darbui būdingų požymių lyginimas. Jis taip pat taikomas Lietuvoje – vertinamas teisinių santykių dalyvių subordinacijos ir savarankiškumo laipsnis.¹⁸⁷ Tai sudėtingas metodas, jam būdingi vertinamieji kriterijai, atsižvelgimas į konkrečią situaciją ir aplinkybes. Tai yra ir šio metodo privalumas (pritaikomumas kiekvienai situacijai), ir jo trūkumas (visada egzistuoja rizika įvertinti subjektyviai, iš anksto negalima nuspėti tokio vertinimo rezultatų).

Aplinkybių viseto vertinimas yra trečiasis metodas, kuris taikomas siekiant išspręsti priklausomo ir savarankiško darbo skiriamųjų požymių konkurencijos problemą. Šiuo atveju teismai analizuoja įvairius aspektus,

¹⁸³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64–2569 (su pakeitimais ir papildymais).

¹⁸⁴ DAVULIS, Tomas. The Fifth Anniversary of the New Lithuanian Labour Code: Time for Change? In BLAINPAIN, R.; BROMWICH, W.; RYMKIEVICH, O; SPATTINI, S. (eds). *The Modernization of Labour and Industrial Relations in a Comparative Perspective*. The Hague: Kluwer Law International, 2009, p. 365.

¹⁸⁵ Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje *Zita Vaitaitytė v. Stanislava Petruitiienė*, Nr. 3K-3-264/2002, kat. 2.1; 2.2 ir 65; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *Janina Snukiškienė v. UAB „Romerta“*, Nr. 3K-3-123/2001, kat. 2.1; 107.1; Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2008 m. sausio 23 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje *K. D. S. v. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija*, Nr. N¹⁴³ – 75/2008, kat. 27 (S) ir kt.

¹⁸⁶ *Ibid.*

¹⁸⁷ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras. Aktuali redakcija nuo 2012 m. vasario 27 d. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000040195&tree_id=1000007316> [Žiūrėta: 2012 m. gegužės 1 d.].

įvertina jų reikšmę ir identifikuoja tarp šalių susiklosčiusius santykius.¹⁸⁸ Skirtumas nuo antrojo metodo yra tas, kad vertinimas čia atliekamas daug plačiau. Naudojant antrąjį metodą lyginama tik vieno skiriamąjo požymio rėmuose, tuo tarpu remiantis trečiuoju metodu lyginamos visos egzistuojančios aplinkybės, visi požymiai ir nė vienas iš jų iš anksto neturi lemiamos reikšmės. Priimant sprendimą atsižvelgiama į jų visumą. Šis metodas dėl jo pritaikomumo kiekvienai situacijai ir universalumo šiuo požiūriu, itin mėgstamas Lietuvos ir užsienio teisės mokslininkų.¹⁸⁹ Vis dėlto šiame darbe jis vertintinas kritiškai: 1) teisėje kiek įmanoma labiau turi būti formuluojami bendri principai, bendros taisyklės, o klausimų sprendimas *ad hoc* kiekvienu konkrečiu atveju turi būti daromas tik išimtiniais atvejais; 2) priklausomo darbo identifikavimo reikšmė darbo teisėje yra itin didelė: nuo to priklauso, ar darbo teisė susiklosčiusiems visuomeniams santykiams apskritai turi būti taikytina. Todėl palikti tokios reikšmės klausimą spręsti kiekvienu konkrečiu atveju yra nepateisinama ir neproporcinga.

Apibendrinant šiuos pasiūlymus Lietuvos teisėje siūlytina nustatyti lemiamus priklausomo ir savarankiško darbo skiriamuosius požymius. Sprendžiant kuris/kurie kriterijai laikyti lemiamais nustatant tarp šalių susiklosčiusių santykių esmę, siūlytina įvesti jų klasifikaciją pagal jų atsiradimo kilmę ir reikšmę identifikuojant santykius. Teisės aktuose,¹⁹⁰ teisės teorijoje¹⁹¹ ir teisės praktikoje¹⁹² teigiama, kad priklausomas darbas, kuris yra

¹⁸⁸ TAYLOR, Stephen; EMIR, Astra. *Employment Law. An Introduction*. Second edition. Oxford, New York: Oxford University Press, 2009, p. 64.

¹⁸⁹ BAGDANSKIS, Tomas; USONIS, Justinas. Problems of Qualifying an Employment Relationship and Undeclared work in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2011, Nr. 18(3), p. 1101-1122; AVIŽA, Saulius; SOLOVEIČIKAS, Deividas; GRADAUSKAITĖ, Jurga. *Individualios veiklos reglamentavimo analizė*, 2007. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <www.ukmin.lt/UKMI-2007-09-11-Studija_Analize_individuali_veikla_su_papild.doc> [Žiūrėta 2012 m. balandžio 16 d.]; Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

¹⁹⁰ Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3085 (su pakeitimais ir papildymais).

¹⁹¹ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 13; MEDELIENĖ, Aistė; SUDAVIČIUS, Bronius. *Mokesčių teisė*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011, p. 344.

¹⁹² Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras. Aktuali redakcija nuo 2011 m. liepos 27 d. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

reguliuojamas darbo teisės normomis, ir savarankiškas darbas, kuris reguliuojamas civilinės teisės normomis, skiriasi. Teigiama, kad šios veiklos formos yra skirtingos pagal prigimtį – šiuos skirtumus galima įvardinti priežastiniais. Pavyzdžiui, priklausomas darbuotojas turi paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o savarankiškai dirbančio asmens ir užsakovo santykiai subordinacija nepasižymi. Taip pat priklausomas ir savarankiškas darbas skiriasi pagal pasekmes. Pavyzdžiui, priklausomas darbuotojas turi teisę ir tariausi su darbdaviu dėl apmokamų atostogų, o savarankiškai dirbantis asmuo – ne.

Lietuvoje priklausomo ir savarankiško darbo skirtumai nėra skirstomi į rūšis. Ir vieni, ir kiti yra naudojami atribojant šias skirtingas darbo organizavimo formas. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 straipsnio 31 punkte nurodoma, kad susitarimas dėl darbo apmokėjimo sąlygų, darbo vietos ir funkcijų, darbo drausmės ir kt. rodo darbo santykių egzistavimą. Tokia įstatymo nuostata kritikuotina, nes skiriasi priežastinių ir pasekminių skirtumų reikšmė identifikuojant tarp šalių susiklosčiusius santykius.

Kaip jau minėta, priežastiniai skirtumai yra prigimtiniai, jie nusako susiklosčiusių santykių esmę. Šio darbo 1.2 skyriuje išanalizavus darbo santykių esmę prieita prie išvados, kad visada darbo santykiams būdingi požymiai yra: pavaldumas, valinis, tikslinis, atlygintinis ir sutartinis pobūdis, darbo santykių dalyko – darbo – specifika, veiklos pelno/nuostolių rizika tenka darbdaviui. Darbo 1.3. skyriuje išanalizavus savarankiško darbo esmę prieita prie išvados, kad visada savarankiškam darbui yra būdingi šie požymiai: veiklos tikslingumas ir savarankiškumas. Taigi išvardinti požymiai yra priklausomo ir savarankiško darbo priežastiniai/prigimtiniai panašumai (veiklos tikslingumas, valinis pobūdis ir kt.) ir skirtumai (pavaldumas v. savarankiškumas, pelno/ nuostolių rizika tenka ne dirbančiam asmeniui v. savarankiškumas ir kt.). Šie skirtumai yra lemiami: jų buvimas arba nebuvimas

<http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000040195&tree_id=1000007316> [Žiūrėta: 2012 m. vasario 13 d.].

be išlygų lemia santykių priskyrimą prie darbo arba prie civilinių teisinių santykių. Juos geriausiai išreiškia šie kriterijai: subordinacijos ne/buvimas ir ekonominės realybės tyrimas.

Pavyzdžiui, šiame darbe buvo analizuota 2010 m. gruodžio 20 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo byla¹⁹³ dėl priklausomo ir savarankiško darbo atribojimo. Šioje byloje teismas nusprendė, kad draudimo brokeriai buvo savarankiškai dirbantys asmenys, o ne darbuotojai, nes Valstybinė mokesčių inspekcija neįrodė esminių darbo santykių požymių. Iš tiesų taikant pasiūlytą subordijacijos kriterijų teismas turėtų tirti, ar: 1) kontrahentas/darbdavys turi teisę reikalauti ar iš tiesų reikalauja, kad darbas būtų atliktas asmeniškai. Šio fakto byloje teismas apskritai netyrė; 2) ar kontrahentas/darbdavys yra atsakingas už darbo organizavimą ir turi teisę kontroliuoti arba iš tikrųjų kontroliuoja dirbantį asmenį. Šio fakto tyrimą teismas atliko. Buvo nustatyta, kad nekilnojamojo turto brokerių paslaugų teikimo sutartyse yra deklaruojamas šių asmenų savarankiškumas. Taigi teisės kontroliuoti nebuvo. Tačiau Valstybinė mokesčių inspekcija nurodė, kad iš bendrovėje pagal darbo sutartis dirbusių asmenų pareigų aprašymų matyti, kad jiems buvo suteiktos vadovavimo, veiksmų koordinavimo, kontrolės funkcijos darbuotojų atžvilgiu, kurių, kaip nustatė mokesčių administratorius, bendrovėje nebuvo, todėl šios funkcijos buvo nukreiptos kontroliuoti nekilnojamojo turto brokerius. Taigi iš tiesų bendrovė kontroliavo draudimo brokerius; 3) ar kontrahentas/darbdavys turi teisę spręsti arba iš tikrųjų sprendžia dėl laiko, vietos, priemonių, įrankių, medžiagų, būdų, metodų, tvarkos atliekant darbą. Sprendžiant dėl šio požymio buvimo teismas apsiribojo nekilnojamojo turto brokerių paslaugų teikimo sutartyse įtvirtinto šių asmenų savarankiškumo pažymėjimu. Todėl būtina šio požymio tyrimui skirti papildomą dėmesį, ypač atsižvelgiant į antrajame požymyje nustatytas aplinkybes (iš tiesų kontroliavo ir vadovavo brokeriams); 4) galiausiai turi būti ištirta, kam teko vykdomos veiklos pelno/nuostolių rizika. Teismas šio požymio atskirai netyrė.

¹⁹³ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2010 m. gruodžio 20 d. nutartis administracinėje byloje *UAB „Domus realis“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos*, Nr. A⁴³⁸-1668/2010, kat. 9.1.1; 9.1.3.1; 9.8.1. (S).

Atsižvelgiant į išvardintas aplinkybes, manytina, kad naudojant subordinacijos kriterijų atribojant priklausomą ir savarankišką darbą šiuo atveju galėjo būti priimtas ir visai kitoks sprendimas.

Prie pasekminių priklausomo ir savarankiško darbo skirtumų priskirtini, pavyzdžiui, susitarimas dėl darbo apmokėjimo sąlygų, susitarimas dėl atostogų, atsakomybė. Pasekminiai skirtumai tokios lemiamos reikšmės kaip priežastiniai skirtumai neturi. Pirma, jie yra ne prigimtiniai, o išplaukiantys iš susiklosčiusių santykių, kuriuos nulemia prigimtiniai skirtumai. Pavyzdžiui, jeigu tarp šalių susiklosto darbo santykiai, tai darbuotojui pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą negali būti skiriama piniginė nuobauda kaip drausminė priemonė. Jeigu tarp šalių susiklosto civiliniai teisiniai santykiai, šalys gali susitarti dėl netesybų. Šie loginiai teiginiai akivaizdžiai skiriasi nuo loginių teiginių, kurie išreiškia priežastinius skirtumus. Priežastiniai skirtumai implikacijoje buvo antecedentai, o pasekminiai skirtumai implikacijoje yra konsekventai. Pasekminiai skirtumai atsiranda, tik jau identifikavus darbo arba civilinių teisinių santykių egzistavimą. Tai yra teisės nustatytos skirtingos taisyklės, kurios taikomos jau identifikavus tarp šalių susiklosčiusius santykius.

Antra, priežastinius skirtumus išreiškiančiuose loginiuose teiginiuose antecedentą ir konsekventą buvo galima keisti vietomis, teiginiai vis tiek bus teisingi. Pasekminiuose skirtumuose antecedentą sukeitus vietomis su konsekventu, teiginiai ne visada bus teisingi. Pavyzdžiui, jeigu asmuo yra darbuotojas, jis turi teisę, kad darbo užmokestis būtų mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį. Jeigu asmuo yra savarankiškai dirbantis asmuo, jis privalomai tokios teisės neturi. Tačiau jeigu asmuo gauna atlyginimą už savo darbą du kartus per mėnesį, tai dar nereiškia, kad jį ir kitą asmenį sieja darbo santykiai.

Taigi atsižvelgiant į minėtą klasifikaciją siūlytina lemiamais priklausomo ir savarankiško darbo skiriamaisiais požymiais laikyti priežastinius priklausomo ir savarankiško darbo skirtumus – subordinacijos ne/buvimą ir ekonominės realybės tyrimą. Iš esmės atribojant priklausomą ir

savarankišką darbą turi būti atsakoma į keturis klausimus: 1) ar kontrahentas/darbdavys turi teisę reikalauti ar iš tiesų reikalauja, kad darbas būtų atliktas asmeniškai; 2) ar kontrahentas/darbdavys yra atsakingas už darbo organizavimą ir turi teisę kontroliuoti arba iš tikrųjų kontroliuoja dirbantį asmenį; 3) ar kontrahentas/darbdavys turi teisę spręsti arba iš tikrųjų sprendžia dėl laiko, vietos, priemonių, įrankių, medžiagų, būdų, metodų, tvarkos atliekant darbą (pakanka bent vieno); 4) ar dirbantis asmuo prisiima vykdomos veiklos pelno/nuostolių riziką.

Kitų kriterijų – integralumo į organizaciją tyrimas, įsipareigojimų abipusiškumas ir kt. – nelaikyti lemiamais, nes: 1) jie nepajėgia išspręsti priklausomo ir savarankiško darbo atribojimo problemos: jie atspindi ne visada, o paprastai priklausomam ir savarankiškam darbui būdingus požymius; 2) jie gali būti apeinami įtraukus apsimestines sąlygas į sutartį; 3) kai kuriems darbams ir specialybėms jie netinka visa apimtimi, todėl nėra universalūs.

2. Lietuvos darbo teisės ir civilinės teisės ryšiai

Darbo teisė ir civilinė teisė turi bendrą istorinę praeitį, todėl abi teisės šakos sieja ypatingi ryšiai. Pirma, tiek darbo teisė, tiek civilinė teisė naudoja tokias pat teisinės priemones, būdingas įvairioms teisės šakoms. Antra, darbo teisė naudoja civilinei teisei būdingas priemones. Trečia, darbo teisė pateikia tiesiogines nuorodas į civilinę teisę. Ketvirta, darbo teisei nereguliuojant tam tikrų darbo santykių, pagal analogiją taikomos civilinės teisės normos.

2.1. Teisinės priemonės, būdingos įvairioms teisės šakoms

Tiek darbo teisė, tiek civilinė teisė, tiek kai kurios kitos teisės šakos naudoja tokias teisinio reguliavimo priemones: 1) įvardija tai teisės šakai reikšmingus teisės šaltinius; 2) nustato įstatymų įgyvendinimo taisykles; 3) įtvirtina įstatymų galiojimo laike taisykles; 4) nustato teisės normų aiškinimo principus; 5) vardija taikytinos teisės taisykles; 6) įtvirtina nuosavybės neliečiamumo principą; 7) įtvirtina teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus. Kadangi šio tyrimo objektas nesiplečia į kitas teisės šakas, išskyrus darbo ir civilinę teisę, kitos teisės šakos nebus analizuojamos šiame darbe.

Teisės šaltiniai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3 straipsnis vardija Lietuvos darbo teisės šaltinius, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.3 ir 1.4 straipsniai nurodo civilinės teisės šaltinius. Tiek darbo, tiek civilinės teisės šaltiniu yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai. Tačiau 1) darbo teisės šaltiniu taip pat dar yra kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3 straipsnis), lokaliniai teisės aktai. Tai rodo darbo teisės naudojamo metodo specifiką; 2) darbo teisės šaltinių ypatybė yra ta, kad šalia hierarchijos kaip šaltinių derinimo taisyklės (kuri galioja civilinėje teiseje), egzistuoja dar viena taisyklė: palankiausias darbuotojui

nuostatos taikymas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 straipsnis). Pastaroji taisyklė yra viena esminių, apibūdinančių darbo teisės metodą.¹⁹⁴

Istatymų įgyvendinimo taisyklės. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 8 ir 11 straipsniai įtvirtina darbo teisės, o Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.3 straipsnio 2-3 dalys, 1.13 straipsnis įtvirtina civilinės teisės įstatymų įgyvendinimo taisykles. Kai kurios taisyklės sutampa: 1) kodekso pirmumas prieš kitus įstatymus, 2) tarptautinių sutarčių pirmumas prieš nacionalinius įstatymus, 3) tarptautinių sutarčių tiesioginio taikymo, išskyrus, kai tarptautinės sutartys nustato, jog joms taikyti yra būtinas specialus Lietuvos Respublikos norminis teisės aktas, principas. Tačiau abiems teisės šakoms būdingi ypatumai. Civilinei teisei būdinga: 1) taisyklė, kad Civiliniam kodeksui nėra teikiama pirmenybė prieš kitus įstatymus, jeigu pats kodeksas pirmenybę suteikia kitų įstatymų normoms; 2) taisyklė, jog įgyvendinant Europos Sąjungos teisės aktus, kituose įstatymuose gali būti nustatytos kitokios, negu nustato šis kodeksas, civilinius teisinius santykius reglamentuojančios normos. Tokiu atveju Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas taikomas tiek, kiek kiti įstatymai nenustato kitaip. Remiantis sisteminiu aiškinimo metodu (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 10 straipsnio 1 dalis, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika¹⁹⁵) manytina, kad nors tiesiogiai ir neįtvirtinta Lietuvos Respublikos darbo kodekse, pirmoji taisyklė yra taikoma ir Lietuvos darbo teisėje. Priešingu atveju visos kitų įstatymų daromos išimtys iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso numatytų taisyklių būtų negaliojančios. T. Davulis teigia, kad ir antroji taisyklė turi būti taikoma Lietuvos darbo teisėje,¹⁹⁶ tačiau argumentai, kodėl ji turi būti taikoma, yra visiškai kitokie – jie bus aptariami 2.4 skyriuje.

¹⁹⁴ LOKIEC, Pascal. Diversification of the Labour Force: the Scope of Labour Law and the Notion of Employee. France. In BLAINPAIN, R.; ARAKI, T.; OUCHI, S. (eds.) *Labour Law in Motion. Diversification of the Labour Force and Terms and Conditions of Employment*. The Hague: Kluwer Law International, 2005, p. 10.

¹⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. rugsėjo 22 d. nutartis civilinėje byloje LAB „Palangos investicija“ v. Palangos miesto valstybinė mokesčių inspekcija, Nr. 3K-3-455/1999, kat. 32.

¹⁹⁶ DAVULIS, Tomas. Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų. *Justitia*, 2007, Nr. 4, p. 6.

Lietuvos darbo teisės ypatumas palyginti su civiline teise: Lietuvos Respublikos darbo kodekso 11 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta taisyklė, jog kai tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata. Tačiau Lietuvos Aukščiausias Teismas pabrėžia, kad darbo teisės normų taikymas nereiškia išimtinai darbuotojui palankių teisės normų taikymo, nes vieno teisės subjekto sąskaita negali būti paneigiami kito subjekto interesai, o turi būti siekiama protingos ir sąžiningos šių interesų pusiausvyros.¹⁹⁷

Įstatymų galiojimas laike. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 12 straipsnis ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.7 straipsnis įtvirtina įstatymų galiojimo laike taisykles. Abiems teisės šakoms bendra taisyklė, kad norminiai teisės aktai atgal negalioja. Darbo teisėje ypatingų taisyklių nėra, o Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas įtvirtina taisyklę, kad galioja tik įstatymų nustatyta tvarka paskelbti norminiai teisės aktai. Kadangi ši taisyklė įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 7 straipsnyje, Lietuvos Respublikos įstatymo dėl Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos¹⁹⁸ 5 straipsnyje, ji taip pat taikoma ir Lietuvos darbo teisėje.

Teisės normų aiškinimo principai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 10 straipsnis ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.9 straipsnis nustato identiškus teisės normų aiškinimo principus: sisteminiį, lingvistiniį ir teleologiniį. Pažymėtina, kad sutampa ne tik patys principai, bet ir jų aprašymas: pavyzdžiui, lingvistinis teisės normų aiškinimo principas taip pat neaiškiai apibūdintas tiek darbo, tiek civilinėje teisėje.

Taikytina teisė. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5-7 straipsniai ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.10-1.62 straipsniai įtvirtina taikytinos teisės taisykles. Pirma, abiem teisės šakoms identiškos

¹⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011, kat. 3.2; 9.2.1; 9.3.

¹⁹⁸ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 12-296; 2002, Nr. 124-5626 (su pakeitimais ir papildymais).

taisyklės yra tokios: 1) užsienio teisė taikoma, kai tai nustato Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos įstatymai ar darbo sutarties šalių susitarimai (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 6 straipsnio 1 dalis ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.10 straipsnio 1 dalis); 2) užsienio teisė netaikoma, jeigu jos taikymas prieštarautų Lietuvos Respublikos Konstitucijos bei kitų įstatymų įtvirtintai viešajai tvarkai. Tokiais atvejais yra taikomi Lietuvos Respublikos darbo/civiliniai įstatymai (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 6 straipsnio 2 dalis ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.11 straipsnio 1 dalis). Antra, abiemis teisės šakoms panašios taisyklės yra tokios: 1) imperatyvios Lietuvos Respublikos teisės normos/darbo teisės normos taikomos nepaisant to, kad šalys yra pasirinkusios užsienio teisę (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 6 straipsnio 3 dalis ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.11 straipsnio 2 dalis). Tačiau civilinėje teisėje Lietuvos Respublikos imperatyvioms normoms yra alternatyva – valstybė, su kuria ginčas labiausiai susijęs; 2) sutarties šalys gali pasirinkti taikytiną teisę tiek visai sutarčiai, tiek ir jos daliai. Pasirinkimas turi būti išreikštas tiesiogiai arba akivaizdžiai numanomas iš sutarties/darbo sutarties sąlygų ar kitų aplinkybių (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 7 straipsnio 1 dalies pirmi du sakiniai ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.37 straipsnio 1 dalis). Tačiau Lietuvos darbo teisėje galioja taisyklė, kad dėl to, kad šalys pasirinko taikytiną teisę, darbuotojo apsaugos srityje nenustoja galios imperatyvios teisės normos tos valstybės, kurios darbo įstatymai būtų taikomi nesant šalių susitarimo dėl taikytinos teisės (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 7 straipsnio 1 dalies trečias sakiny). Civilinėje teisėje galioja taisyklė, jog aplinkybė, kad šalys susitarimu pasirinko sutarčiai taikytiną užsienio teisę, nėra pagrindas atsisakyti taikyti Lietuvos Respublikos ar kitos valstybės imperatyvias teisės normas, kurių šalys savo susitarimu negali pakeisti ar jų atsisakyti (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.37 straipsnio 3 dalis); 3) taisyklės dėl taikytinos teisės parinkimo, jeigu šalys jos nepasirinko (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 7 straipsnio 2 dalis, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.37 straipsnio 4 dalis). Tačiau pačios taisyklės skiriasi. Trečia, abi

teisės šakos turi savarankiškų taisyklių, kurios nebūdingos kitai teisės šakai: pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5 straipsnio 1 dalis.

Nuosavybės neliečiamumo principas. Pažymėtina, kad tiesiogiai Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnyje išvardintuose principuose minėtas principas nėra nurodytas, tačiau minėto straipsnio 1 dalies 6 punktas įtvirtina teisingo apmokėjimo už darbą principą. Tai konstitucinis principas (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis), kurį aiškindamas Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas nurodė, kad ši asmens teisė garantuojama, saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė.¹⁹⁹ Taaip pat remiantis sisteminiu Lietuvos Respublikos darbo kodekso aiškinimu, manytina, nuosavybės neliečiamumo principas įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 248 straipsnyje, 253 straipsnyje ir kt. Lietuvos civilinėje teisėje šis principas įtvirtintas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.2 straipsnio 1 dalyje. Tai teisės principas, kuris yra būdingas ir kitoms teisės šakoms, nes jis yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 23 straipsnyje. Darbo teisėje šis principas pasireiškia su tam tikra specifika: 1) darbo užmokesčio srityje (jį galima mokėti tik pinigais, minimalaus darbo užmokesčio nustatymas, išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimas); 2) materialinės atsakomybės srityje (prioritetas teikiamas ne nuosavybei, o asmens gyvybei, sveikatai; ribojama darbuotojų materialinė atsakomybė; supaprastinta žalos išieškojimo tvarka); 3) ir kt.

¹⁹⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. *Valstybės žinios*, 2004-12-18, Nr. 181-6708; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 34-1244; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 148-6632 ir kt.

Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai. Juos įtvirtina Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis, 35 straipsnis ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.5 straipsnis, 1.137 straipsnio 2 dalis. Abu teisės aktai nepateikia šių principų turinio, tačiau ir neturi pateikti. Minėti principai yra instrumentas teismų praktikai, nes jie padeda pritaikyti egzistuojančias teisės normas prie konkrečios situacijos ir besikeičiančių aplinkybių. Minėti principai padeda įgyvendinti teisę, kad ši labiau atitiktų naujai susiformavusius teisinius santykius, nuolat keičiantis ekonominiams ir socialiniams santykiams.²⁰⁰ Kaip nurodo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinti principai atlieka keletą svarbių funkcijų: pirma, jie yra taikomi darbo santykiams reglamentuoti, juos aiškinti, taikyti; antra, užpildyti darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų spragas; trečia, šalinti kolizijas.²⁰¹ Teisės mokslas nurodo tokias pat teisės principų funkcijas.²⁰² Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai darbo teisėje reiškia, kad darbdavys ir darbuotojas vienas kito atžvilgiu turi būti geranoriški, jų santykiai grindžiami įstatymu, tarpusavio supratimu, pagarba, o kylantys nesutarimai sprendžiami sąžiningai bendradarbiaujant, t. y. darbdavio ir darbuotojo veiksmai turi atitikti darbo santykius reglamentuojančias normas ir nusistovėjusius protingo elgesio kriterijus.²⁰³ Įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas darbo santykių subjektai turi laikytis protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų, rūpintis savo teisių ir teisėtų interesų apsauga, šias pareigas pažeidę asmenys turi prisiimti dėl to kilusius neigiamus padarinius, pavyzdžiui, tai, kad uždelsus kreiptis į teismą gali objektyviai

²⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. UAB „Neo ranga“*, Nr. 3K-3-365/2010, kat. 1.2; 11.10; 14.1; 14.5; 14.3.16.3 (S).

²⁰¹ *Ibid.*, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *D. G. v. A. Vitiinės individuali įmonė*, Nr. 3K-3-545/2010, kat. 11.10; 14.4; 14.5 (S) ir kt.

²⁰² MIKELĖNAS, Valentinas *et. al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 78.

²⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje *V. L. v. Radviliškio Gražinos vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-427/2010 (S), kat. 11.9.10.7.

sumažėti galimybė nustatyti reikšmingas bylos aplinkybes.²⁰⁴ Laikytis įstatymų, protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų yra tiek darbdavio, tiek ir darbuotojo pareiga.²⁰⁵ Konkrečiai minėti principai reiškia, kad: 1) esant tam tikroms aplinkybėms, pagal vidutinį darbo užmokestį apskaičiuota išmoka už uždelsimo atsiskaityti laiką Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies pagrindu darbuotojui teismo gali būti priteisiama sumažinta.²⁰⁶ Konkrečiai jeigu iš darbo atleidžiamas darbuotojas yra ir darbdavio lėšomis disponuojantis asmuo, konstatuojama, kad dėl neatsiskaitymo su darbuotoju atleidimo iš darbo dieną yra darbuotojo kaltė, nes jis iki atleidimo savo nesažiningais veiksmais sukuria tokią situaciją, kad atleidimo dieną su juo atsiskaityti nėra galimybės.²⁰⁷ Taip pat jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta mažesnė už jo vidutinį darbo užmokestį suma, tai tokiais atvejais pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį mokėtinos išmokos dydį sudaro neišmokėto darbo užmokesčio dalis, išieškoma už uždelsimo laiką.²⁰⁸ Taip pat atsižvelgiant į gana trumpą darbuotojo įmonėje dirbtą laikotarpį ir, palyginus su nurodytu laikotarpiu, pakankamai ilgą uždelsimo atsiskaityti laikotarpį iki teismo nutarties priėmimo,²⁰⁹ į darbdavio įmonės finansinę būklę, į paties darbuotojo nepakankamą rūpestingumą ir atidumą (su prašymu atleisti iš darbo nepateikė darbingumo netekimo lygį patvirtinančių dokumentų)²¹⁰ teismas sumažina vidutinio darbo užmokesčio kompensaciją už uždelsimą atsiskaityti laikotarpį.

²⁰⁴Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje *J. S. v. UAB „Miroveda“*, Nr. 3K-3-485/2011, kat. 21.4.2.7 (S).

²⁰⁵Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *Andrejus Jakovlevas (Andrej Jakovlev) v. UAB „AKTKC“*, Nr. 3K-3-657/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.1; 15.5.

²⁰⁶Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje *R. G. v. UAB „Kompleksinė statyba“*, Nr. 3K-3-460/2011, kat. 11.10 (S).

²⁰⁷Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. vasario 10 d. nutartis civilinėje byloje *D. V. v. AB „Gubernija“*, Nr. 3K-3-27/2012, kat. 11.10; 14.1; 121.19.4 (S).

²⁰⁸Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *P. M. v. UAB „Swiss logistic“*, Nr. 3K-3-267/2008, kat. 14.1; 14.6; 125.7 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje *A. N. (A. N.) v. UAB „Radiolinija“*, Nr. 3K-3-64/2011, kat. 106.6; 14.4.3.

²⁰⁹Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. UAB „Neo ranga“*, Nr. 3K-3-365/2010, kat. 1.2; 11.10; 14.1; 14.5; 14.3.16.3 (S).

²¹⁰Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *P. S. v. UAB „Eurėja“*, Nr. 3K-3-179/2012, kat. 11.9; 121.15; 121.18; 121.21.

Teisės principai reikalauja, jog tarp teisės pažeidimo ir sankcijos nebūtų nepagrįstai didelio neadekvatumo, disproporcijų, taip pat pažymima, jog neadekvačios sankcijos taikymas negalimas;²¹¹ 2) kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti tam tikrų pareigų ar dirbti tam tikro darbo, darbdavys negali savo iniciatyva neįgaliajam nustatyti ne viso darbo laiko, tačiau, privalo siūlant kitą darbą siūlymą pateikti darbuotojui palankiomis, t. y. jo sveikatos būklę ir galimybę dirbti atitinkančiomis, darbo sąlygomis bei paliekant teisę pasirinkti ir apsispręsti dėl ne viso darbo laiko pačiam darbuotojui;²¹² 3) darbuotojas, išrinktas į profesinės sąjungos renkamąjį organą, sąžiningai naudodamasis savo teise į įstatyme jam dėl to įtvirtintas garantijas, privalo informuoti darbdavį apie tokios garantijos turėjimą. Tokia informacija darbdaviui gali būti pateikta individualiai, tai gali būti padaryta ir viešo paskelbimo būdu, tačiau šis būdas galėtų būti pripažintas tinkamu informavimu, tik jeigu tai būtų įprasta tokio pobūdžio informacijos skelbimo tvarka toje konkrečioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje;²¹³ 4) darbuotojui sumokėta išeitinė išmoka įskaitoma į prarastą dėl priverstinės pravaikštos darbo užmokestį;²¹⁴ 5) tuo atveju, kai teisme keliamas klausimas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 297 straipsnyje (1, 3, 4 dalys) įtvirtintos kompensacijos dydžio atitikties jos tikslams, esmei bei bendriesiems teisingumo, sąžiningumo, proporcingumo principams, teismas, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, svarsto, ar konkretus priteistinas dydis nepaneigia šio instituto socialinės funkcijos, t. y. kompensuoja darbuotojo dėl neteisėto atleidimo iš darbo patirtus praradimus, tačiau nėra neadekvatus įstatyme nustatytos kompensacijos tikslui, nelemia darbdaviui pernelyg sunkių padarinių, dėl kurių būtų pažeisti kitų darbuotojų teisėti interesai (pavyzdžiui,

²¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. UAB „Neo ranga“*, Nr. 3K-3-365/2010, kat. 1.2; 11.10; 14.1; 14.5; 14.3.16.3 (S).

²¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje *T. G. v. AB „Šilutės baldai“*, Nr. 3K-3-79/2011, kat.11.9.10.4 (S).

²¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras*, Nr. 3K-3-10/2011, kat. 11.9.5 (S).

²¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. V. UAB „Šomis“*, Nr. 3K-3-418/2010 (S), kat. 11.9.13; 114.11.

kai kuriais atvejais dėl neproporcingai didelių išmokų darbdavys galėtų tapti nemokus, dėl to nukentėtų kiti įmonės darbuotojai ir pan.), nepaneigia darbo teisinių santykių šalių sąžiningumo ir nesukelia kolizijos su kitų darbuotojų garantijomis.²¹⁵ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas civilinę bylą *R. B. v. 73-ioji daugiabučių namų savininkų bendrija „Viršuliškės“*,²¹⁶ pripažino pagrįstais tokių argumentų sumažinti kompensacijos už priverstinę pravaikštą dydį visumą: aplinkybės, susijusios su specifiniu darbdavio teisiniu statusu ir ypatingomis jo funkcijomis (darbdavys buvo daugiabučių namų savininkų bendrija), konkrečios faktinės aplinkybės, susijusios su darbuotojo pareigomis ir jų atlikimo nepriekaištingumu (darbuotojas buvo vyriausiasis finansininkas, kuris iš tiesų padarė darbo drausmės pažeidimą, tik darbdavys praleido terminą paskirti drausminę nuobaudą), kitos reikšmingos aplinkybės (pavyzdžiui, kad atleistas darbuotojas įsidarbino kitoje bendrovėje). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad paskutinioji aplinkybė negali būti laikoma atskaitos tašku sprendžiant dėl priteistinos kompensacijos dydžio, tačiau ji turi būti vertinama kartu su kitomis bylai svarbiomis aplinkybėmis ir yra reikšminga nustatant priteistino kompensacijos dydžio atitikti proporcingumo principui ir jo pagrindinei funkcijai – darbuotojo praradimams kompensuoti. Kitoje byloje *J. D. v. UAB „Joniškio autobusų parkas“*²¹⁷ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas mažindamas priteistinos kompensacijos dydį atsižvelgė į tokius argumentus: ieškinio reikalavimų dalies pripažinimas (darbdavys pripažino neteisėtai atleidęs darbuotoją iš darbo), kompensacijos už priverstinės pravaikštos dalį sumokėjimas (darbdavys sumokėjo kompensaciją nuo neteisėto atleidimo iš darbo dienos iki pareiškimo, kad pripažįsta neteisėtai atleidęs darbuotoją, pateikimo teismui dienos), bylos proceso ilga trukmė dėl teismo veiklos.

²¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje *J. G. v. UAB „Eiginta“*, Nr. 3K-3-456/2011, kat. 11.7.5; 14.5 (S).

²¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje *R. B. v. 73-ioji daugiabučių namų savininkų bendrija „Viršuliškės“*, Nr. 3K-3-363/2011, kat. 1.2; 4.1; 11.9.10.7; 16.2.4 (S).

²¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *J. D. v. UAB „Joniškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-3-542/2011, kat. 14.3.17 (S).

Byloje *M. G. v. UAB „Inspectorate Klaipėda“*²¹⁸ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalyje nurodytos nustatyto dydžio kompensacijos mažinimas gali būti pagrįstas tik išskirtinėmis aplinkybėmis, iš kurių būtų aišku, kad priteistos kompensacijos dydis aiškiai prieštarauja teisingumo principui, yra iš esmės neproporcingas arba sukelia sunkių neigiamų padarinių. Nenustačius šių išimčių iš bendros taisyklės pateisinančių aplinkybių, kompensacija negali būti mažinama; 6) spręsdamas dėl išmokos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 300 straipsnį trukmės, už kurią priteisiama, teismas gali atsižvelgti į darbuotojo aktyvumą (ar kreipėsi dėl lėšų atgavimo, ar inicijavo vykdymą Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso²¹⁹ tvarka);²²⁰ 7) darbuotojas negali pasiteisinti, kad nebuvo darbe, nes jį išvarė namo tokios teisės neturintis įmonės darbuotojas.²²¹ Tai neatitinka teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų; 8) darbo santykių šalys gali susitarti dėl išskaitų iš darbo užmokesčio – to nedraudžia Lietuvos Respublikos darbo kodekso 224-226 straipsniai. Darbdaviui taikyti už tai sankcijas prieštarautų teisingumo ir sąžiningumo imperatyvams;²²² 9) kt.

Taigi visas darbo, civilinės ir kitų teisės šakų naudojamas teises priemonės galima suskirstyti į: 1) visiškai identišką (pavyzdžiui, teisės normų aiškinimo principai); 2) panašias (pavyzdžiui, taisyklės dėl taikytinos teisės parinkimo, jeigu šalys jos nepasirinko); 3) skirtingas (pavyzdžiui, darbuotojui palankesnės normos taikymo taisyklė). Visiškai identiškų priemonių buvimą lemia tai, kad tiek darbo, tiek civilinėje teisėje teisės šaltiniuose įtvirtinamos tam tikros pamatinės nuostatos, pagrindinės taisyklės, savotiška teisės abėcėlė, bendra visai teisės sistemai. Tokių nuostatų buvimas ir joms išreikšti

²¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. sausio 17 d. nutartis civilinėje byloje *M. G. v. UAB „Inspectorate Klaipėda“*, Nr. 3K-3-5/2012, kat. 11.10; 11.9.10.8.

²¹⁹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340 (su pakeitimais ir papildymais).

²²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *T. S. ieškinį v. VĮ Kėdainių miškų urėdija*, Nr. 3K-3-424/2010, kat. 18.4; 129 (S).

²²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje *G. V. v. UAB „Alstom Power“*, Nr. 3K-3-350/2011 (S), kat. 11.9.10.8; 11.10; 14.3.8; 14.3.13.

²²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *A. L. v. UAB „Makdor“*, Nr. 3K-3-522/2011, kat. 14.6; 114.11 (S).

naudojamos priemonės iš esmės neapibūdina tos teisės šakos metodo specifikos. Todėl tai, kad civilinėje ir darbo teisėje naudojamos kai kurios identiškos teisinės priemonės, nereiškia, kad darbo teisė neturi savarankiškonuo civilinės teisės teisinio reguliavimo metodo. Skirtingų teisinių priemonių egzistavimas įrodo, kad civilinės ir darbo teisės metodai skiriasi net ir išreiškiant bendras visai teisės sistemai taisykles. Toliau bus tiriama, ar šie metodai skiriasi įgyvendinant kitas teises taisykles.

2.2. Darbo teisės naudojamos civilinės teisės teisinės priemonės

Darbo teisė naudoja tokias civilinei teisei būdingas teisinio reguliavimo priemones: 1) kai kuriuos principus; 2) dispozityvų teisinio reguliavimo metodą; 3) tam tikras taisykles.

Pirma, darbo teisė naudoja šiuos civilinės teisės principus: subjektų lygiateisiškumo, nepiktnaudžiavimo teise, sutarties laisvės, neleistinumo apriboti įstatymų suteiktas teises principus. Toliau kiekvienas iš principų ir jo pasireiškimas darbo teisėje bus analizuojami detalai.

Subjektų lygiateisiškumo principą įtvirtina Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.2 straipsnio 1 dalis. Pažymėtina, kad šis principas turi du aspektus: universalųjį ir specifinį. Universalusis lygiateisiškumo principo aspektas būdingas visoms teisės šakoms Lietuvoje, nes jis yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje. Šis principas įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pačius faktus savavališkai vertinti skirtingai.²²³ Taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Šiuo aspektu subjektų

²²³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio pirmosios dalies bei dėl 50 straipsnio pirmosios dalies normų ir Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio antrosios dalies bei 14 straipsnio šeštosios dalies nuostatų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 9-228.

lygiateisiškumo principas vienodai pasireiškia tiek darbo, tiek civilinės, tiek kitose teisės šakose. Specifiniu aspektu subjektų lygiateisiškumo principas skirtingose teisės šakose reiškiasi skirtingai. Civilinėje teisėje jis reiškia, kad civilinių teisinių santykių subjektų nesieja valdžios ir pavaldumo, subordinacijos santykiai.²²⁴ Tai subjektų lygiateisiškumo principo pasireiškimo specifika civilinėje teisėje. Darbo teisėje šis aspektas, kurį B. Hepple vadina vertikalia lygybe,²²⁵ netaikomas. Taikoma priešinga taisyklė – darbuotoją ir darbdavį sieja pavaldumo santykiai (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnis: darbuotojas privalo paklusti darbovietėje nustatyti tvarkai). Be to, teisės teorijoje pripažįstama, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis.²²⁶ Lietuvos teismų praktikoje šios pozicijos taip pat laikomasi,²²⁷ tačiau nenuosekliai. Pavyzdžiui, 2012 m. balandžio 27 d. nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas darbo teisės subjektų lygybės principas įpareigoja tiek darbdavį, tiek darbuotoją bendradarbiauti, siekti, kad, vykdant darbo sutartimi prisiimtus įsipareigojimus, šalių veiksmai kiek galima labiau atitiktų abiejų sutarties šalių interesus ir pagrįstus lūkesčius.²²⁸ 2011 m. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *D. J. K. v. AB „Autrolis“* nurodė, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra įtvirtintų nuostatų, kurių pagrindu darbuotojas turėtų būti traktuojamas silpnesniąja darbo teisinių

²²⁴ MIKELĖNAS, Valentinas. *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 61.

²²⁵ HEPPLÉ, Bob. Economic Efficiency and Social Rights. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia of Laws. World Law Conference, Brussels, 9-12 September, 1996. Law in Motion. Recent Developments in Civil Procedure, Constitutional, Contract, Criminal, Environmental, Family and Succession, Intellectual Property, Labour, Medical, Social Security, Transport Law*. The Hague: Kluwer Law International, 1997, p. 876.

²²⁶ ROOD, Max G. Labour Law in the 21st Century. In WEDDERBURN, L.; ROOD, M.; LYON-CAEN, G.; *et al. Labour Law in the Post-Industrialized Era*. Dartmouth, Aldershot, Brookfield USA, Singapore, Sydney, 1994, p. 89.

²²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. V. UAB „Šomis“*, Nr. 3K-3-418/2010 (S), kat. 11.9.13; 114.11; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje *V. L. v. Radviliškio Gražinos vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-427/2010 (S), kat. 11.9.10.7; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *A. J. v. UAB „Liutgaras“*, Nr. 3K-3-541/2011, kat. 11.9.3; 125.7 (S) ir kt.

²²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *L. K. v. Žuvininkystės tarnyba prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos*, Nr. 3K-3-198/2012, kat. 11.9.5; 11.9.6; 11.9.13 (S).

santykių šalimi, taigi, dominuoja darbo sutarties šalių lygybės principas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas, 15, 16 straipsniai).²²⁹ Tokia pozicija kritikuotina. Pirma, Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintas lygybės principas turi universalųjį aspektą ir specifinį, tačiau specifinis aspektas reiškia ne vertikalią, o horizontalią lygybę.²³⁰ jis reiškia, kad deklaruojama darbo teisės subjektų lygybė ne tik Lietuvos Respublikos Konstitucijoje nurodytais atvejais, bet ir nepaisant jų seksualinės orientacijos, pilietybės, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Pažymėtina, kad šios nuostatos taikomos ir kai kurioms civilinės teisės reguliuojamoms sritims (Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymo²³¹ 3 straipsnis, Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo²³² 1 straipsnis). Antra, nors Lietuvos Respublikos darbo kodekse tiesiogiai nėra suformuluota, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis, tačiau tai išplaukia iš sisteminio Lietuvos Respublikos darbo kodekso aiškinimo (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 94, 98, 99, 129 straipsniai ir kt.). Trečia, šio darbo 1.2 skyriuje buvo įrodyta, jog faktiškai darbuotojas ir darbdavys nėra lygūs. Teisė yra priemonė tą nelygybę kompensuoti. Taigi tiek Lietuvos darbo, tiek civilinėje teisėje galioja subjektų lygiateisiškumo principas, tačiau jo turinys ir metodai jam įgyvendinti šiose teisės šakose skiriasi.

Nepiktnaudžiavimo teise principą įtvirtina Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnis ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.2 straipsnio 1 dalis, 1.137 straipsnio 3 dalis. Šis principas civilinėje teisėje reiškia, kad bet kuri teisė turi būti įgyvendinama tokiu būdu, kuris atitinka šios

²²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje P. M. v. UAB Visagino transporto centras, Nr. 3K-3-174/2011, kat. 3.2; 8.4; 11.9.5 (S).

²³⁰ HEPPLER, Bob. Economic Efficiency and Social Rights. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia of Laws. World Law Conference, Brussels, 9-12 September, 1996. Law in Motion. Recent Developments in Civil Procedure, Constitutional, Contract, Criminal, Environmental, Family and Succession, Intellectual Property, Labour, Medical, Social Security, Transport Law*. The Hague: Kluwer Law International, 1997, p. 876.

²³¹ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115; 2008, Nr. 76-2998.

²³² Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100 (su pakeitimais ir papildymais).

teisės socialinę paskirtį.²³³ Bet kuri subjektinė teisė turi savo ribas – jas nustato imperatyvios teisės normos ir kitų asmenų teisės bei teisėti interesai.²³⁴ Taip pat piktnaudžiavimas teise gali sukelti dvejopo pobūdžio teises pasekmes: 1) gali būti taikoma civilinė atsakomybė; 2) teismas gali atsisakyti ją ginti. Tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatos nesutampa. Pirma, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas kitaip aiškina (siauriau), ką laiko piktnaudžiavimu teise. Antra, nurodo kitokius piktnaudžiavimo teise padarinius – įstatymas nesaugo darbo teisių, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams. Pirmąją problemą Lietuvos darbo teisės mokslininkai išsprendė pagal analogiją taikydami Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatas arba sisteminį aiškinimo metodą. Teigiama, kad 1) piktnaudžiavimas reiškia draudimą įgyvendinti darbo teises ir vykdyti darbo pareigas tokiu būdu ir priemonėmis, kad nepagrįstai būtų suvaržomos kitų asmenų teisės ir įstatymų saugomi interesai, daroma žala kitiems asmenims arba prieštaraujama teisės paskirčiai (pagal analogiją taikoma civilinė teisė);²³⁵ 2) piktnaudžiavimas teise yra tik tada, kai neigiamų padarinių tretiesiems asmenims atsiranda be teisėto įstatymuose nurodyto ar subjektinės teisės įgyvendinimo turinį sudarančio pagrindo (sisteminis Lietuvos Respublikos darbo kodekso aiškinimas). Antrosios problemos sprendimas sudėtingesnis. Jis susijęs su esminiu darbo ir civilinės teisės santykį apibūdinančiu probleminiu klausimu: jeigu Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nieko nesako, tai reiškia, kad veika yra draudžiama ar kad pagal analogiją turi būti taikomas Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Ši problema bus analizuojama šio darbo 2.4 skyriuje.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje piktnaudžiavimu teise darbo santykiuose pripažino tokius atvejus: 1) atvejį, kai įspėjimą apie

²³³ KIRŠIENĖ, Julija; PAKALNIŠKIS, Vytautas; RUŠKYTĖ, Ramutė; *et al.* *Civilinė teisė. Bendroji dalis. I tomas.* Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2007, p. 65.

²³⁴ MIKELĖNAS, Valentinas. *et al.* *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos.* Vilnius: Justitia, 2001, p. 67.

²³⁵ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. I tomas.* Vilnius: Justitia, 2003, p. 130.

darbo sutarties nutraukimą (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 straipsnis) gavęs darbuotojas, elgdamasis nesąžiningai, nepraneša darbdaviui aplinkybių, reikšmingų Lietuvos Respublikos darbo kodekso 134 straipsnio 1 ir 4 dalyse nustatytoms garantijoms dėl jo (darbuotojo) taikyti, o darbdavys tų aplinkybių objektyviai nežino, tai, atleidus šį darbuotoją iš darbo be reikalingo tam tikro organo išankstinio sutikimo, objektyviai pažeista darbuotojo darbo teisė gali būti neginama (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalis, 36 straipsnio 1 dalis);²³⁶ 2) atvejį, kai darbuotojas, sužinojęs, kad tą dieną su juo nutraukiama darbo sutartis, elgdamasis nesąžiningai, nepraneša darbdaviui aplinkybių, reikšmingų Lietuvos Respublikos darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalyje nustatytoms garantijoms dėl jo (darbuotojo) taikyti, o darbdavys tų aplinkybių objektyviai nežino, tai, šį darbuotoją atleidus iš darbo formaliai pažeidžiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalyje numatytą draudimą atleisti iš darbo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, darbuotojo darbo teisė gali būti neginama (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalis, 36 straipsnio 1 dalis);²³⁷ 3) darbuotojų atstovų atsisakymas ir trukdymas vykdyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 80 straipsnyje įtvirtintą imperatyvų reikalavimą užtikrinti būtinas minimalias paslaugas neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti streiko metu;²³⁸ 4) darbuotojos elgesys, kai ji jau žinodama apie neteisėto įsakymo dėl atleidimo iš darbo panaikinimą, neateina į darbą, o kreipiasi į teismą su ieškiniu prašydama pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, grąžinti į darbą ir priteisti darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką;²³⁹ 5) kt.

Sutarties laisvės principą įtvirtina Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.2 straipsnio 1 dalis, 6.156 straipsnis ir kt. Svarstyta, ar šį principą

²³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje P. M. v. UAB *Visagino transporto centras*, Nr. 3K-3-174/2011, kat. 3.2; 8.4; 11.9.5 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje I. J. v. UAB „*Vakarų stilius*“, Nr. 3K-3-433/2003, kat. 2.4.3.2.; 5.3.2.1.; 5.7.

²³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje G. V. v. UAB „*Alstom Power*“, Nr. 3K-3-350/2011 (S), kat. 11.9.10.8; 11.10; 14.3.8; 14.3.13.

²³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „*Autrolis*“ v. *Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-15/2011, kat. 3.2; 9.2.1; 9.3.

²³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje A. G. V. UAB „*Šomis*“, Nr. 3K-3-418/2010 (S), kat. 11.9.13; 114.11.

įtvirtina ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, nes tiesiogiai šis principas nėra įvardintas. Skirtingų autorių pateikiami Lietuvos Respublikos darbo kodekso teisės normų išaiškinimai duoda skirtingų rezultatų. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108 straipsnio 1 dalis vardija darbo sutarčių rūšis, tačiau šis sąrašas nėra baigtinis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108 straipsnio 1 dalies 6 punktą nurodo – „kitos“. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro autoriai laikosi pozicijos, kad ši įstatymų nuostata reiškia, kad kiti įstatymai, kolektyvinės sutartys ar kiti norminiai teisės aktai gali numatyti ir kitokias darbo sutarčių rūšis.²⁴⁰ Vadinasi, šalys negali sudaryti įstatymuose nenumatytos rūšies darbo sutarties pavyzdžiui, preliminariosios darbo sutarties. Tai reikštų, kad sutarties laisvės principas darbo teisėje nėra taikomas arba netaikomas visa apimtimi. Manytina, kad pirmoji pozicija yra klaidinga: 1) įstatyme nėra nurodyta, kad kitas darbo sutarčių rūšis būtinai turi reglamentuoti teisės aktai, o Lietuvos Respublikos darbo kodekso 117 straipsnis taip pat neleidžia daryti tokios išvados; 2) tokia taisyklė būtų nenaudinga darbuotojui – sudarius sutartį, kuri negali būti priskirta nė vienai darbo sutarčių rūšiai, tektų pripažinti, kad tokia sutartis turi būti reguliuojama civilinės teisės, o jos taisyklės nėra tokios palankios darbuotojui. Taigi manytina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įtvirtina sutarčių laisvės principą tuo aspektu, kad leidžia sudaryti ne tik įstatyme numatytas, bet ir kitokias įstatyme nenumatytas darbo sutartis, jeigu tai neprieštarauja įstatymams, kitiems norminiams teisės aktams, kolektyvinėms sutartims. Kitas sutarčių laisvės principo aspektas, kuris galioja civilinėje teisėje yra toks: kiekvienas asmuo turi teisę sudaryti sutartį su kuo nori.²⁴¹ Darbo teisėje šis principas reiškiasi su tam tikra specifika: 1) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato garantijas asmenims juos priimant į darbą (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 96 straipsnis); 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato priėmimo į darbą apribojimus (Lietuvos Respublikos darbo

²⁴⁰ NEKROŠIUS, Ipolitas. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. II tomas.* Vilnius: Justitia, 2004, p. 78.

²⁴¹ MIKELĖNAS, Valentinas *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos.* Vilnius: Justitia, 2001, p. 64.

kodekso 97 straipsnis). Dar vienas sutarčių laisvės principo aspektas, kuris galioja darbo teisėje yra toks: draudžiama versti asmenį sudaryti sutartį prieš jo valią.²⁴² Tai įtvirtina Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 7 punktas, tačiau tik darbuotojo atžvilgiu. Paskutinis sutarčių laisvės principo aspektas, kad sutarties šalys turi teisę savo susitarimu nustatyti bet kokias sutarties sąlygas, neprieštaraujančias imperatyvioms įstatymo normoms, gerai moralei, sąžiningumo, protingumo, teisingumo ir kitiems principams.²⁴³ Šis aspektas visa apimtimi taikomas Lietuvos darbo teisėje (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95 straipsnis). Pažymėtina, kad tiek darbo, tiek civilinėje teisėje sutarčių laisvės principas turi savo ribas: jas nustato 1) imperatyvios teisės normos, 2) bendrieji teisės principai. Tačiau darbo teisėje imperatyvių teisės normų yra daugiau nei civilinėje teisėje, todėl labiau suvaržoma sutarties šalių laisvė. Be to, darbo teisėje galioja imperatyvi teisės norma, iš esmės apribojanti sutarčių laisvės principą – negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjęs darbo ir civilinės teisės metodu sąveiką sutarčių laisvės principo klausimu nurodo, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nereglamentuoja darbo ir su juo susijusių sutarčių (įskaitant kolektyvines sutartis) aiškinimo taisyklių. Jos nustatytos bendresniame teisės akte, taikomame visoms privačioms prievolėms – Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, kurio 6.193 straipsnyje įtvirtinti sutarčių aiškinimo principai.²⁴⁴ Šie principai teismų praktikoje aiškinami taip:

²⁴² MIKELĖNAS, Valentinas. *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 64.

²⁴³ *Ibid.*, p. 64.

²⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė, Nr. 3K-3-81/2012, kat. 7.5; 8.4; 9.3 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje B. K. v. kooperatinė bendrovė „Panevėžio kredito unija“, Nr. 3K-3-551/2010, kat. 11.9.10.8 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Romualdas Užmiškis v. AB

sutartį reikia aiškinti laikantis sąžiningumo principo ir prioritetiškai siekiant nustatyti tikruosius sutarties šalių ketinimus, neapsiribojant pažodiniu sutarties teksto aiškinimu; jeigu šalių tikrųjų ketinimų negalima nustatyti, tai sutartis turi būti aiškinama atsižvelgiant į tai, kokią prasmę jai tokiomis pat aplinkybėmis būtų suteikę analogiški šalims protingi asmenys; visos sutarties sąlygos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į jų tarpusavio ryšį, sutarties esmę ir tikslą bei jos sudarymo aplinkybes, taip pat į įprastines sąlygas, nors jos sutartyje nenurodytos; jeigu abejojama dėl sąvokų, kurios gali turėti kelias reikšmes, šioms sąvokoms priskiriama priimtinausia, atsižvelgiant į tos sutarties prigimtį, esmę bei jos dalyką, reikšmę; kai abejojama dėl sutarties sąlygų, jos aiškinamos tas sąlygas pasiūliusios šalies nenaudai ir jas priėmusios šalies naudai; aiškinant sutartį, taip pat turi būti atsižvelgiama į šalių derybas dėl sutarties sudarymo, šalių tarpusavio santykių praktiką, šalių elgesį po sutarties sudarymo ir papročius.²⁴⁵ Taigi specifika darbo sutarčių aiškinyje reiškiasi tik per kitokių principų – darbo teisės principų – taikymą.

Neleistinumo apriboti įstatymų suteiktas teises principą įtvirtina Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 2 dalis ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.2 straipsnio 2 dalis. Ypatumas darbo teisėje yra įstatyme įtvirtinta valstybės pareiga skatinti darbo teisių įgyvendinimą, kurios nėra civilinėje teisėje. Manytina, kad minėta nuostata reiškia, kad: 1) valstybė teikia prioritetą darbui pagal darbo sutartį kaip darbo organizavimo formai; 2) darbo teisei būdinga valstybės iniciatyva ne tik reguliuojant darbo santykius, bet ir įgyvendinimo stadijoje. Tuo darbo teisė skiriasi nuo civilinės teisės, kai santykiai susiklosto, vykdomi ir ginami privačių asmenų iniciatyva.

Antra, darbo teisė naudoja dispozityvų teisinio reguliavimo metodą, kuris yra būdingas ir civilinei teisei. Pažymėtina, kad šiuo klausimu

aviakompanija "Lietuvos avialinijos", Nr. 3K-3-253/2005, kat. 14.3.16.1; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *Gema Treiklerytė v. UAB "Medicinos bankas"*, Nr. 3K-3-15/2003, kat. 2.4.1; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje *Ala Kobzeva ir Nina Kobašova v. Specialiojo ugdymo ir socializacijos centras „Vilties šaltinis“*, Nr. 3K-3-125/2003, kat. 2.3.1; 2.4.4 ir kt.

²⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje *B. K. v. kooperatinė bendrovė „Panevėžio kredito unija“*, Nr. 3K-3-551/2010, kat. 11.9.10.8 (S) ir kt.

nėra vieningos mokslininkų nuomonės. Kai kurie autoriai teigia, kad darbo teisė naudoja kompleksinį teisinio reguliavimo metodą: tokį, kuris turi ir imperatyviojo, ir dispozityviojo teisinio reguliavimo bruožų.²⁴⁶ Ši pozicija diskutuotina, nes: 1) visos teisės šakos naudoja abu teisinio reguliavimo metodus,²⁴⁷ tačiau vienas iš jų vyrauja; 2) darbo teisėje vyrauja dispozityvus teisinio reguliavimo metodas – leidžiama viskas, kas nėra uždrausta (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalies antrasis sakiny; Lietuvos Respublikos darbo kodekso 34 straipsnio 1 punktas). V. Tiažkijus teisinio reguliavimo metodo poveikio būdus suskirstė į draudimą, įsakymą ir leidimą. Pažymėtina, kad visus šiuos poveikio būdus gali naudoti tiek dispozityvios, tiek imperatyvios teisės šakos. Todėl neverta tirti, kiek teisės normų konkrečioje teisės šakoje yra draudimo, įsakymo ar leidimo forma. Tokio tyrimo rezultatai nepadės nustatyti teisės šakos teisinio reguliavimo metodo. Todėl argumentai, kad darbo teisė naudoja daugiau draudžiančių teisės normų nėra reikšmingi nustatant darbo teisės reguliavimo metodą. Pagal dispozityvių teisės šakų apibrėžimą („leidžiama, viskas, kas nėra uždrausta“), visą dispozityvų teisinio reguliavimo metodą naudojančią teisės šaką sudarančias teisės normas galima suformuluoti draudimų būdu. Tokia teisės šaka vis tiek naudos dispozityvų teisinio reguliavimo metodą.

Kiti dispozityvaus teisinio reguliavimo metodo požymiai yra nedetalus reguliavimas, teisės subjektų iniciatyva, galimybė nukrypti nuo įstatyme nustatytų taisyklių. Vengtina itin detalaus teisinio reguliavimo darbo teisėje, nes: 1) istoriniai pavyzdžiai (cechų ir korporacijų laikotarpio) rodo, jog detalus teisinis reglamentavimas yra efektyvus tik labai neilgą laiką, t. y. tol, kol jis atitinka praktinę realybę. Vėliau jis tampa bet kokio tobulėjimo stabdžiu; 2) tarptautinio teisinio reguliavimo praktika (pavyzdžiui, Tarptautinė darbo organizacija peržiūrėjo visus savo išleistus tarptautinius darbo standartus ir iš 189 priimtų konvencijų dabar galiojančios yra 77, iš 201 priimtų

²⁴⁶ NEKROŠIUS, Ipolitas. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. I tomas.* Vilnius: Justitia, 2003, p. 19.

²⁴⁷ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas.* Vilnius: Justitia, 2005, p. 45.

rekomendacijos dabar galiojančių yra 80²⁴⁸) taip pat patvirtina, kad teisėje turi būti įtvirtinami esminiai principai, idėjos, o ne detalės; 3) civilinės teisės pavyzdys rodo, kad universalių teisinių sąvokų formulavimas yra pripažįstamas visuomenėje ir efektyviai veikia ilguoju laikotarpiu. Taip pat darbo teisėje reiškiasi ne tik privačių asmenų, bet ir valstybės iniciatyva (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 2 dalis). Tačiau pastarasis darbo teisės teisinio reguliavimo metodo aspektas vertintinas teigiamai: 1) jis nepaneigia dispozityvaus teisinio reguliavimo metodo egzistavimo, nes civilinėje teisėje taip pat egzistuoja sričių, kuriose valstybės iniciatyva pasireiškia gana stipriai (pavyzdžiui, konkurencijos teisėje, vartotojų teisėje ir t.t.); 2) tai daro darbo teisės naudojamą teisinio reguliavimo metodą savarankišku metodu: tai dispozityvus teisinio reguliavimo metodas su ypatumais. Taigi galime kalbėti apie dispozityvų teisinio reguliavimo metodą ne kaip apie vien tik civilinės teisės metodą, bet apie dispozityvų teisinio reguliavimo metodą, kuris būdingas a) civilinei teisei, b) darbo teisei.

Dar vienas dispozityvaus teisinio reguliavimo metodo požymis – galimybė nukrypti nuo įstatyme numatytų taisyklių – taip pat būdingas darbo teisei. Pirma, įstatyme yra nurodyti atvejai, kai šalys gali susitarti kitaip nei įstatyme nustatytos taisyklės. Antra, atvejai, kai įstatymas nereguliuoja tam tikrų klausimų ir šalys gali nustatyti savo tarpusavio santykių taisykles.

Trečia, darbo teisė naudoja šias civilinei teisei būdingas teises taisykles: 1) atstovo teisių apribojimo taisyklė; 2) prievolės vykdymo sustabdymas; 3) analogijos taisyklės; 4) taisyklės, taikomos terminams; 5) teisių įgyvendinimas ir gynimas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 19 straipsnio 2 dalis įtvirtina taisyklę, kad darbuotojų ir darbdavių interesams negali atstovauti ir jų ginti tas pats asmuo. Analogišką taisyklę įtvirtina Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.135 straipsnio 2 dalis. Tačiau civilinėje teisėje yra nurodytos šios taisyklės išimtys, kurių darbo teisė

²⁴⁸Iki 2012 m. galiojančių Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12020:1759427467090897::NO:::>>. [Žiūrėta: 2012 m. gegužės 1 d.].

nenumato. Kaip jau minėta, kyla klausimas, ar veika yra draudžiama ar pagal analogiją turi būti taikomas Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, jeigu Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nieko nesako apie susiklosčiusių santykių reguliavimą, bus analizuojamas šio darbo 2.4 skyriuje. Šioje tyrimo dalyje tik pažymėtina, kad siūlytina Lietuvos Respublikos darbo kodeksą papildyti nuostata, kad išimties iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso 19 straipsnio 2 dalies taisyklės negalimos.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 123¹ straipsnis ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.58 straipsnis reglamentuoja prievolės vykdymo sustabdymo taisyklės. Tačiau darbo teisėje pateikiamas darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasižymi šiais ypatumais: 1) reikalavimas iš anksto įspėti kitą šalį apie savo prievolės vykdymo sustabdymą; 2) skiriasi aplinkybės, kurios yra pagrindas sustabdyti prievolės vykdymą. Darbo teisėje sustabdyti darbo sutarties vykdymą galima tik už kitos šalies prievolės nevykdymą praeityje, o ne už būsimą (kai aišku, kad prievolės nesugebės laiku įvykdyti); 3) darbo sutarties vykdymo sustabdymas yra terminuotas – jis negali tęstis ilgiau kaip tris mėnesius; 4) neįmanomas dalinis prievolės vykdymo sustabdymas (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.58 straipsnio 3 dalis); 5) skiriasi pasekmės už darbo sutarties sustabdymą: jeigu pagrįstai buvo sustabdyta, mokama kompensacija, o ne nuostolių atlyginimas kaip civilinėje teisėje; jeigu nepagrįstai – atsakomybė už padarytą žalą. Analizuojant šį institutą kyla klausimų: 1) ar taikomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso taisyklės, kurios reguliuoja klausimus, kurių Lietuvos Respublikos darbo kodeksas neaptaria (pavyzdžiui, ar taikomos aplinkybės, kurios neleidžia šaliai sustabdyti prievolės vykdymo (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.58 straipsnio 2 dalis)); 2) ar Lietuvos darbo teisėje buvo galimas darbo sutarties vykdymo sustabdymas iki įsigaliojant 2010 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimams, remiantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.58 straipsniu. Manytina, kad į abu klausimus galima atsakyti teigiamai. Pirmuoju atveju, Lietuvos Respublikos darbo kodekse nereguliuotiems klausimams pagal analogiją taikomos Lietuvos Respublikos

civilinio kodekso nuostatos, išskyrus tas taisykles, kurios prieštarauja Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintoms. Antruoju atveju, manytina, kad ir iki Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimų įsigaliojimo buvo galima sustabdyti darbo sutarties vykdymą – tik visos taisyklės buvo tokios kaip civilinėje teisėje. Po 2010 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimų įsigaliojimo darbo teisėje atsirado jau minėtos ypatumais pasižyminčios taisyklės.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnis ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.8 straipsnis nustato analogijos taikymo taisykles. Pažymėtina, kad šios taisyklės panašios: 1) abi įtvirtina įstatymo ir teisės analogiją, 2) abi teisės šakos įtvirtina draudimą taikyti pagal analogiją specialiąsias teisės normas, nustatančias išimtis iš bendrųjų taisyklių. Tačiau minėtos taisyklės turi ir skirtumų: darbo teisėje įstatymo analogija turi du lygmenis: pirmiausia pagal analogiją taikomos darbo teisės normos, reglamentuojančios panašų santykį, ir tik jeigu tokių nėra, taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius. Civilinėje teisėje įstatymo analogija turi tik vieną lygmenį – pagal analogiją gali būti taikomi tik panašius santykius reglamentuojantys civiliniai įstatymai. Su analogijos taisyklėmis susiję keletas teorinių problemų. Pirmą atkreiptinas dėmesys, kad abiejų teisės šakų vartojama „įstatymo analogijos“ sąvoka reiškia ne tik įstatymų, bet apskritai teisės normų analogijos galimybę (darbo teisėje tai gali būti ir kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos). Antra, kritikuotina yra abiejų teisės šakų naudojama taisyklė, nustatanti draudimą taikyti pagal analogiją specialiąsias teisės normas, nustatančias išimtis iš bendrųjų taisyklių. Civilinės teisės mokslininkai pripažįsta, kad singuliarines normas galima taikyti pagal analogiją, tačiau ne visas.²⁴⁹ Taigi neaišku, kurios teisės normos nustato ypatingas išimtis ir negali būti taikomos pagal analogiją. Trečia, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnio 2 dalis nurodo, kad kitų teisės šakų normos (antro lygmens įstatymo analogija) turi būti taikomos

²⁴⁹ MIKELĖNAS, Valentinas *et al.* *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos.* Vilnius: Justitia, 2001, p. 85.

atsižvelgiant į darbo įstatymų pradmenis ir prasmę. Neaiški sąvoka yra „darbo įstatymų pradmenys ir prasmė“. Lietuvos Respublikos teisės aktai tokios sąvokos išaiškinimo nepateikia. Taigi sąvokos formulavimas paliktas Lietuvos teismų praktikai ir darbo teisės teorijai. Sąvoką „pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę“ galima aiškinti ir labai plačiai (turi neprieštarauti ne tik tiesiogiai Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintoms taisyklėms, bet ir nepaneigti joms keliamų tikslų), ir labai siaurai (tik kaip darbo teisės principus). Teisės teorija laikosi siaurojo aiškinimo: atsižvelgimas į darbo įstatymų pradmenis ir prasmę reiškia, kad turi būti laikomasi pagrindinių darbo teisės principų.²⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat teigia, kad principai yra darbo teisinių santykių reglamentavimo kartinės dalys.²⁵¹ Pritartina teisės principų reikšmės akcentavimui, tačiau manytina, kad turi būti laikomasi plačiojo aiškinimo – siūlytina atsižvelgti ir į darbo teisės principus, ir į įstatymų leidėjo ketinimus, teisės normos tikslus.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 25-30 straipsniai ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.117-1.135 straipsniai nustato taisykles, taikomas terminams. Abi teisės šakos įtvirtina ir vienodų, ir skirtingų taisyklių. Tiek darbo, tiek civilinė teisė įtvirtina: 1) taisyklę, kad terminas gali būti apibrėžiamas kalendorine data arba tam tikru laikotarpiu arba nurodant įvykį, kuris neišvengiamai turėtų įvykti; 2) naikinamuosius terminus; 3) taisyklę, kad terminas, apibrėžtas tam tikru laikotarpiu, prasideda kitą dieną po tos kalendorinės datos arba įvykio, kuriais apibrėžta jo pradžia (bet Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas leidžia įstatymuose nustatyti kitaip); 3) taisykles, kad metais, mėnesiais ar savaitėmis skaičiuojami terminai baigiasi atitinkamą metų, mėnesio ar savaitės dieną (bet Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra nurodyto laiko, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas nurodo dvidešimt ketvirtą valandą nulius minučių). Jeigu mėnesiais skaičiuojamas terminas baigiasi tokį mėnesį, kurį nėra atitinkamos dienos, tai terminas

²⁵⁰ NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I. dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai.* Vilnius: Justitia, 2003, p. 67.

²⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. UAB „Neo ranga“*, Nr. 3K-3-365/2010, kat. 1.2; 11.10; 14.1; 14.5; 14.3.16.3 (S).

baigiasi to mėnesio paskutinę dieną. Savaitėmis ar kalendorinėmis dienomis skaičiuojamą terminą įeina ne darbo ir švenčių dienos. Jei paskutinė termino diena yra ne darbo diena, tai termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena. Jeigu yra nustatytas terminas atlikti kokį nors veiksma, tą veiksma galima atlikti iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos. Tačiau jeigu veiksmas turi būti atliktas tam tikroje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, tai terminas pasibaigia tą valandą, kurią joje nutraukiamos atitinkamos operacijos; 4) tokią pačią ieškinio senaties termino sampratą. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas įtvirtina keletą panašių, bet skirtingų taisyklių: 1) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įtvirtina taisyklę, kad rašytiniai prašymai ir pranešimai, įteikti paštui, telegrafui arba kitai ryšio įstaigai iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos, laikomi įteiktais laiku. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas šią taisyklę apibrėžia tiksliau ir nurodo ne „ryšio įstaigas“, o „perduoti ryšio priemonėmis“. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro autoriai Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio 5 dalį aiškina plečiamai.²⁵² Manytina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas turėtų būti patikslintas ir „ryšio įstaigos“ turėtų būti pakeistos „ryšio priemonėmis“. Be abejo, kol nėra kitokių pozicijų šiuo klausimu tai tėra Lietuvos Respublikos darbo kodekso patikslinimo dalykas, o ne esminė kodekso problema; 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato trejus metus kaip bendrąjį ieškinio senaties terminą Lietuvos Respublikos darbo kodekso reglamentuojamiems santykiams; 3) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nurodo, kad ieškinio senatis netaikoma reikalavimams ginti darbuotojo garbę ir orumą. Darbo įstatymai gali nustatyti, kad ieškinio senatis netaikoma ir kai kuriems kitiems reikalavimams. Diskutuotina, ar tai yra išsamus sąrašas, ar papildomas prie Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.134 straipsnyje pateikto sąrašo. Manytina, kad antrasis variantas yra teisingas, nes priežastys, pateisinančios Lietuvos Respublikos civiliniame

²⁵² NEKROŠIUS, Ipolitas. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. I tomas.* Vilnius: Justitia, 2003, p. 110.

kodekse suformuluotą sąrašą, egzistuoja ir darbo santykiuose (pavyzdžiui, darbuotojo teisė į privatų gyvenimą ir jo slaptumą yra tokia pat ypatinga vertybė kaip ir bet kurio fizinio asmens, todėl pažeidus šią teisę reikalavimui ją ginti nėra taikomas ieškinio senaties terminas); 4) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 28 straipsnio 2 dalis nurodo, kad naikinamieji terminai, išskyrus darbo įstatymų nustatytas išimtis, negali būti sustabdomi, pratęsimi ar atnaujinami. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.117 straipsnio 6 dalis kalba tik apie draudimą atnaujinti naikinamuosius terminus. Galiausiai Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įtvirtina visiškai skirtingas taisykles, kurios nebūdingos civilinei teisei. Jos bus aprašomos darbo 2.5 skyriuje.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 34-37 straipsniai ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.136-1.139 straipsniai reguliuoja teisių įgyvendinimą ir gynimą. Pažymėtina, kad visos taisyklės iš esmės sutampa, išskyrus: 1) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nenurodo tokio darbo teisių atsiradimo pagrindo „kaip intelektinės veiklos rezultatai“, 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nenumato prevencinio ieškinio kaip teisių gynimo būdo; 3) Lietuvos Respublikos darbo kodekse nepateiktos savigynos naudojimui taikomos taisyklės. Kitos taisyklės, kurios yra iš esmės būdingos tik darbo teisei (darbo teises gina profesinės sąjungos, ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka ir t.t.) bus aptariamoms darbo 2.5 skyriuje.

Apibendrinant galima teigti, kad priklausomo darbo santykių reguliavimui darbo teisė naudoja du metodus: 1) grynai civilinės teisės priemonės (pavyzdžiui, teisės analogijos įtvirtinimas); 2) modifikuotas civilinės teisės priemonės – tai civilinės teisės naudojamos priemonės, tačiau darbo teisėje jos reiškiasi skirtingai (pavyzdžiui, trejų metų ieškinio senaties termino taisyklė). Taigi darbo teisės metodo savarankiškumą patvirtina ir ši tyrimo dalis.

2.3. Darbo įstatymų naudojamos nuorodos į civilinę teisę

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas daro nemažai nuorodų į Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą: 1) darbdavių fizinių asmenų teismo ir veiksnio atvejais; 2) atstovavimo individualiuose santykiuose atvejais; 3) ieškinio senaties taikymo taisyklės; 4) procedūrinių ir procesinių terminų skaičiavimo taisyklės; 5) darbo garbės ir verslo reputacijos gynimas; 6) materialinės atsakomybės atvejais.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 1 straipsnį ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalį pirmenybė reguliuoti darbo santykius teikiama Lietuvos Respublikos darbo kodeksui. Tačiau tam tikrais atvejais pats Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nereguliuoja santykių, o daro nuorodas į Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą. Tam gali būti keletas priežasčių: 1) nėra priežasčių (susiklosčiusių santykių ypatumų) reguliuoti santykius kitaip nei pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatytas taisykles; 2) siekiant išvengti kartojimūsi teisės aktuose, daromos nuorodos į anksčiau priimtą ir anksčiau įsigaliojusį Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą (teisinės technikos argumentas); 3) tam tikrus galinčius į Lietuvos Respublikos darbo kodekso reguliavimo sritį patekti/nepatenkančius klausimus Lietuvos Respublikos darbo kodeksas eliminuoja iš savo reguliavimo srities, pripažindamas, kad tai civilinės teisės reguliavimo dalykas.

Svarstyta, ar santykiai, sureguliuoti Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normomis vis dar yra darbo santykiai, ar jau civiliniai teisiniai santykiai. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuorodą į Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą įvairovę darytina išvada, kad vienareikšmiško atsakymo pateikti negalima: kartais nuoroda į Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą reiškia, kad susiklostę santykiai yra civilinės teisės reguliavimo dalykas (pavyzdžiui, atstovavimas individualiuose santykiuose), kartais – kad darbo teisės, tačiau taisyklės nesiskiria nuo civilinės teisės taisyklių (pavyzdžiui, neturtinės žalos atlyginimo atveju).

Taip pat pažymėtina, kad atsižvelgiant į pažodinių visų nuorodų į Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą tekstą jas galima suskirstyti pagal daromų nuorodų absoliutumą į: 1) nuorodas be apribojimų (pavyzdžiui, darbdavių fizinių asmenų darbinis teisnumas ir veiksnumas); 2) nuorodas su apribojimais (pavyzdžiui, ieškinio senaties taikymo taisyklės). Nuorodas su apribojimais galima suskirstyti į: 1) nuorodas, kurios riboja Lietuvos Respublikos civilinio kodekso taikymą, kai tai prieštarauja Lietuvos Respublikos darbo kodeksui (pavyzdžiui, atstovavimo individualiuose santykiuose atvejis); 2) nuorodas, kurios nurodo taikyti Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą, išskyrus darbo įstatymų nustatytas išimtis (procedūrinių ir procesinių terminų taikymo ir skaičiavimo taisyklių atvejis). Taigi darytina išvada, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuorodos yra nenuoseklios ir jos tam tikrais atvejais visiškai nesiskiria nuo atvejo, kai Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas taikomas pagal analogiją.

Taigi nuorodų į civilinę teisę egzistavimas formuluoja bendrą darbo teisės metodui būdingą bruožą. Šių nuorodų egzistavimas rodo darbo teisės ir civilinės teisės metodo sąsajas (abu yra privatinės teisės metodai). Siūlytina tokia šių metodų derinimo taisyklė: Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuorodos visada turėtų būti tikslios ir rekomenduotina neribotos, o Lietuvos Respublikos civilinio kodekso taikymui pagal analogiją galioja taisyklė, kad Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas taikomas pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę. Toks siūlymas grindžiamas idėja, kad nuorodos į civilinę teisę buvimas Lietuvos Respublikos darbo kodekse turi būti logiškas ir pateisinamas. Priešingu atveju nuorodos niekuo nesiskirtų nuo analogijų.

2.4. Darbo santykiams taikomos civilinės teisės analogijos

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnio 2 dalį ir pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalį civilinė teisė gana dažnai pagal analogiją taikoma darbo santykiams. Pavyzdžiui, pagal analogiją civilinė teisė taikoma reguliuojant darbuotojų teisnumą ir veiksnumą (kai teismas

pripažįsta asmenį neveiksniu), savigyną, darbo sutarties šalių materialinę atsakomybę ir kt.

Pažymėtina, kad pagal analogiją reguliuojami susiklostę santykiai yra darbo, o ne civiliniai santykiai. Jeigu tai civiliniai santykiai, tai ne pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnyje įtvirtintą taisyklę reguliuojami santykiai.

Analizuojant civilinės teisės analogijas darbo teisėje, būtina išanalizuoti klausimą, ar egzistuoja kokių nors apribojimų taikant civilinės teisės normas pagal analogiją, jei taip, kokių ir ar jų turėtų būti ir jei taip, kokių. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnio 3 dalis numato vieną apribojimą – neleidžiama taikyti pagal analogiją specialių teisės normų, nustatančių išimtis iš bendrųjų taisyklių. Ši taisyklė kritikuotina. Apie tai jau kalbėta 2.2 skyriuje. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnis numato ir kitą apribojimą, t. y. civilinės teisės analogiją galima taikyti tik, jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos. Trečias ir svarbiausias apribojimas yra, kad civilinės teisės analogija turi būti taikoma pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę. Pastarosios dvi taisyklės vertintinos ypač teigiamai, nes pabrėžia darbo teisės, kaip teisės šakos, savarankiškumą, padeda pasiekti darbo teisei keliamus tikslus. Diskutuotina, ką reiškia trečiojo apribojimo tekstas „pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę“. Ši diskusija jau buvo analizuota šio darbo 2.2 skyriuje.

Taip pat viena didžiausių problemų darbo teisėje yra atsakymas į klausimą: jeigu Lietuvos Respublikos darbo kodeksas tyli – tai reiškia, kad jis draudžia, ar kad leidžia ir taikoma analogija. Pavyzdžiui, ar leidžiama darbo teisėje sudaryti preliminarįją darbo sutartį? Manytina, kad atsakymas turėtų būti: jeigu Lietuvos Respublikos darbo kodeksas tyli, jis leidžia. Pirma, Lietuvos darbo teisė yra privatinės teisės dalis, todėl ji naudoja dispozityvų teisinio reguliavimo metodą – viskas, kas nėra uždrausta, yra leista. Antra, pats Lietuvos Respublikos darbo kodeksas pateikia tiesiogiai nereguliuotų santykių reguliavimo taisykles (analogijas). Vadinasi, pripažįsta, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas yra skirtas reguliuoti darbo santykius, tačiau ne

visi jie yra sureguliuoti tiesiogiai. Trečia, darbo santykiai yra lankstūs, greitai besivystantys, nuolat besikeičiantys, todėl uždraudimas šalims naudoti Lietuvos Respublikos darbo kodekso nenumatytas priemones būtų stiprus stabdys darbo procese. Griežto ir detalaus reglamentavimo pavyzdžių istorijoje jau buvo (pavyzdžiui, gildijų sistema), tačiau jie tik iš pradžių ir labai trumpą laiką pasirodė efektyvūs. Ilguoju laikotarpiu tai tampa ekonominio vystymosi ir pažangos stabdžiu. Taigi, pavyzdžiui, preliminariosios sutarties Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nenumato, tačiau ir neuždraudžia – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įtvirtina nebaigtinį sutarčių sąrašą (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108 straipsnis). Tokiam susiklosčiusiam santykiui reguliuoti reikėtų taikyti analogijos taisykles. Kyla klausimas, kurias teisės normas taikyti pagal analogiją – darbo ar civilinės teisės? Pagal darbo teisės analogiją galime taikyti darbo sutartį reglamentuojančias taisykles (sudarymas, pasekmės ir t.t.) arba pagal civilinės teisės analogiją galime taikyti preliminariąją sutartį reguliuojančias Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normas. Priklausomai nuo teisės šakos pasirinkimo skirsis tokios sutarties nutraukimo pasekmės: darbo sutartį darbuotojas gali nutraukti bet kada be jokių neigiamų pasekmių, o preliminariosios sutarties pagal civilinę teisę nutraukimas sukelia naują nuostolių atlyginimo prievolę. Nors galima diskutuoti, ar preliminarioji darbo sutartis labiau panaši į darbo sutartį, ar į preliminariąją sutartį pagal civilinę teisę, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnis įtvirtina darbo teisės normų taikymo pagal analogiją pirmenybę. Tą patį nurodo ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalis. Taigi Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtinta dar viena darbo ir civilinės teisės metodų derinimo taisyklė: darbo teisės metodas yra specialusis civilinės teisės metodo atžvilgiu, t. y. jų konkurencijos atveju pirmenybė teikiama darbo teisės metodui.

Grįžtant prie analizuojamos situacijos, preliminarioji darbo sutartis gali būti sudaryta, ji bus reguliuojama pagal analogiją taikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, reguliuojančias darbo sutarties sudarymą ir nutraukimą. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekse

įtvirtintą neribotą darbuotojo teisę bet kada nutraukti darbo sutartį (laikantis įstatyme nustatytos tvarkos – terminų, įspėjimo raštu ir t.t.), preliminarioji darbo sutartis iš esmės įpareigoja tik darbdavį, nes darbuotojas gali ją nutraukti bet kada be neigiamų pasekmių. Atitinkamai darbdavio teisė nutraukti preliminariąją darbo sutartį ribojama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs dėl kitos sutarties rūšies sudarymo galimybės ir taisyklių tarp darbo sutarties šalių – taikos sutarties. Teismas nurodė, kad nei Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso, nei Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų nedraudžiama šalims sudaryti taikos sutartis, kuriomis būtų išspręsti tarp jų kilę ginčai.²⁵³ Su tokia pozicija sutiktina, tačiau diskutuotina, kokie reikalavimai (darbo teisės ar civilinės teisės) keliami tokiai taikos sutarčiai. Minėtoje byloje buvęs darbuotojas, sudaręs taikos sutartį su buvusiu darbdaviu, vėliau apskundė ją, kad ji yra neaiški ir neapibrėžta, neatitinkanti šalių valios, prieštaraujanti imperatyviosioms įstatymo nuostatoms, todėl, ją patvirtinus, buvo padaryta esminė teisės normos taikymo klaida (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 366 straipsnio 1 dalies 9 punktą). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atmetė visus argumentus, nurodydamas, kad 1) taikos sutartis yra šalių susitarimas, kuriuo jos nustato abiem priimtinas jų ginčo sprendimo sąlygas, t. y. tokios sutarties esmė yra šalių tarpusavio kompromisas.²⁵⁴ Sudarydamos taikos sutartį šalys paprastai suvokia, kad atkaklus pradinės pozicijos laikymasis susitaikymo rezultatų neduos, todėl atsisako tam tikrų oponuojančių argumentų, reikalavimų ir taip atitolsta nuo pradinės ginčo pozicijos. Tokia situacija yra natūralus derybinio proceso rezultatas, kai derinamos skirtingos pozicijos ir siekiama rasti bendrą problemos sprendimo būdą. Tokiame procese pasiekti susitarimai neturi faktų konstatuojamosios reikšmės, nes šie susitarimai kompromisiniai ir ne visada atspindi tikrąją situaciją. Teismo

²⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos 27 d. nutartis civilinėje byloje *J. Ž. V. AB „Stumbras“*, Nr. 3K-3-347/2010, kat. 11.10; 21.4; 72; 109; 124.4; 124.6 (S).

²⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje *M. O. v. T. M.*, Nr. 3K-3-354/2008, kat. 72; 35.4; 21.6; 116.11 (S).

patvirtinta taikos sutartis turi reikšmę šalių subjektinių teisių ir pareigų nustatymui, nes įformina šalių valią suderinti skirtingas pozicijas ir būti teisiškai šio suderinimo įpareigotomis.²⁵⁵ Manytina, kad teismas teisingai pabrėžė taikos sutarties esmę. Taikyti kitokias taisykles darbo sutarties šalių taikos sutarčiai reikštų paneigti pačios taikos sutarties esmę; 2) teismas pasisakė ir dėl tokios taikos sutarties turinio. Kadangi minėtoje byloje šalys susitarė dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu, tai nebuvo pažeistos imperatyvios teisės normos, įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 1 ir 2 dalyje, 186 straipsnio 4 dalyje, 206 straipsnyje. Jeigu darbo sutarties nutraukimo pagrindas būtų kitas, teismas turėtų pareigą užtikrinti, kad minėtos įstatymo nuostatos nebūtų pažeistos.

Taigi būtina pažymėti, kad analogijos turi ir neigiamų aspektų, ir teigiamų. Analogijos kritikuotinos, nes: 1) nėra aišku, kaip atskirti singularines normas, kurios gali būti taikomos pagal analogiją, nuo specialiųjų normų, kurios negali būti taikomos pagal analogiją;²⁵⁶ 2) tam tikrais atvejais analogijos reguliuoja darbo santykius, kurie iš esmės turi būti sureguliuoti specialiomis darbo teisės normomis – analogijos taisyklės neišsprendžia tuose santykiuose esančių problemų (pavyzdžiui, neveiksnaus fizinio asmens galėjimas būti darbuotoju). Šiai pozicijai ypač pritaria V. Tiažkijus, kuris teigia, kad civilinės teisės analogiją negali pašalinti darbo teisės spragų, kai visuomeniniai santykiai reikalauja specifinio darbo teisės metodo taikymo;²⁵⁷ 3) visada egzistuoja galimybė skirtingai (tam tikrais atvejais netgi klaidingai) išaiškinti susiklosčiusius tarp šalių teisinius santykius ir jiems pagal analogiją taikomas taisykles bei jų turinį. Tačiau analogijos turi daug privalumų:

²⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje pagal J. S. pareiškimą, suinteresuoti asmenys Z. J., S. V. J., S. M. L. ir kt., Nr. 3K-3-108/2010, kat. 21.4, 72, 124.

²⁵⁶ MIKELĖNAS, Valentinas *et al.* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001, p. 84.

²⁵⁷ Pažymėtina, kad V. Tiažkijus darbo teisės spragą supranta siaurai – tik kaip darbo teisės dalyką sudarančių visuomeninių santykių, kurie pagal savo prigimtį ir paskirtį, dėl objektyvaus būtinumo turi ir gali būti sureguliuoti darbo teisės normomis, teisinio reguliavimo nebuvimą. Cituojama pagal TIAŽKIJUS, Viktoras. Lietuvos darbo teisės spragos ir būdai joms įveikti. In DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D. (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 457.

neįmanoma ir nenaudinga teisės normomis sureguliuoti visų tarp šalių susiklostančių teisinių santykių, o analogijos bei jų apribojimai padeda spręsti šią problemą. Būtent dėl šios priežasties įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje vertintinos teigiamai.

2.5. Teisinės priemonės, būdingos tik darbo teisei

Taigi iš 2.1-2.4 skyrių galima daryti išvadą, kad darbo teisės naudojamo teisinio reguliavimo metodo esmę sudaro tokios priemonės: 1) visoms teisės šakoms būdingos priemonės, 2) privatinės teisės šakoms būdingos priemonės, 3) tik darbo teisei būdingos priemonės.

Tik darbo teisei būdingos priemonės yra šios: 1) ypatingi šaltiniai – kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos, lokaliniai teisės aktai; 2) savarankiški darbo teisės principai; 3) ypatingi subjektai, kuriantys teisės normas – be valstybės įstatymų nustatytais atvejais gali būti ir kiti darbo teisės subjektai; 4) specialūs darbo teises ginantys subjektai – profesinės sąjungos; 5) taip pat darbo teisės gali būti ginamos administracine tvarka; 6) darbo teisės įstatymų įgyvendinimo taisyklė, kad kai tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata; 7) atstovavimo kolektyviniuose santykiuose taisyklės (pavyzdžiui, atsiranda be atskiro darbuotojo valios); 8) kolektyviniai santykiai ir socialinės partnerystės reikšmė; 9) kai kurios terminus reguliuojančios taisyklės (pavyzdžiui, naikinamieji terminai negali būti sustabdomi, išskyrus darbo įstatymų nustatytas išimtis, jeigu tiksliai negalima nustatyti, kurį mėnesį prasidėjo terminas, skaičiuojamas metais, arba kurią dieną prasidėjo terminas, skaičiuojamas mėnesiais, tai termino paskutine diena atitinkamai laikoma birželio trisdešimtoji ir mėnesio penkioliktoji diena; dienomis skaičiuojamas terminas yra skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis, jeigu įstatymų nenustatyta kitaip; darbo stažo skaičiavimo taisyklės), 10) taisyklės, reglamentuojančios ikisutartinius santykius (įdarbinimą, nustatančios garantijas priimant į darbą; priėmimo į darbą apribojimus); 11) sutartinius santykius

reglamentuojančios taisyklės (šalių atsakomybė už sutarties sudarymą – atsako darbdavys, prioriteto teikimas neterminuotai darbo sutarčiai, asmenišką darbo atlikimas, sutarties sąlygų keitimo ypatumai, sutarties nutraukimo taisyklės, kt.); 12) Garantinis fondas ir jo lėšos, skirtos darbuotojų reikalavimams tenkinti; 13) išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai (nepagrįsto praturtėjimo taisyklės netaikymas); 14) atsakomybės taisyklės darbo teisėje (asmeninio poveikio priemonės drausminėje atsakomybėje ir ribota darbuotojų materialinė atsakomybė, supaprastinta žalos išieškojimo tvarka); 15) darbo teisėje tam tikrais atvejais negalima restitucija.

Taigi antroje darbo dalyje aprašytas tyrimas leidžia padaryti keletą išvadų. Pirmą, darbo teisės taisyklės skiriasi nuo civilinės teisės. Tai reiškia, kad darbo teisei būdingas savarankiškas nuo civilinės teisės besiskiriantis metodas. Šis metodas įgyvendina būtent darbo teisei keliamus tikslus savarankiškais teisinėmis priemonėmis. Šių tikslų negalima pasiekti naudojant vien tik civilinės teisės reguliavimo metodą.

Antra, pažymėtina, kad darbo teisės metodu reguliuojami ne visi priklausomo darbo santykiai. Pavyzdžiui, neturtinės žalos dydžio nustatymas reguliuojamas civilinės teisės normomis. Kai darbo santykių šalys viena kitai padaro neturtinės žalos, susiklosto darbo santykiai, tačiau jie reguliuojami civilinės teisės metodu. Tai reiškia, kad dirbant priklausomą darbą susiklostę santykiai gali būti reguliuojami ir darbo, ir civilinės teisės metodu. Tačiau taisyklių prigimtis ir įtvirtinimo šaltinis nekeičia susiklosčiusių santykių prigimties. Dėl to sprendžiant dėl susiklosčiusių santykių priskyrimo darbo ar civilinės teisės reguliavimo sričiai nėra lemiamas kriterijus, kurios teisės šakos normos reguliuoja minėtus santykius.

Trečia, svarbu nustatyti Lietuvos darbo ir civilinės teisės metodų suderinamumo taisyklės, reguliuojant priklausomo darbo santykius. Šiame darbe buvo pasiūlytos tokios taisyklės: 1) Lietuvos darbo teisės nuorodos į Lietuvos civilinę teisę visada turi būti tikslios ir neribotos (darbo 2.3 skyrius); 2) jeigu Lietuvos Respublikos darbo teisė tiesiogiai nedraudžia, ji leidžia ir susiklosčiusiems santykiams reguliuoti turi būti taikomos analogijos taisyklės;

3) darbo teisės metodas yra specialusis civilinės teisės metodo atžvilgiu, t. y. jų konkurencijos atveju pirmenybė teikiama darbo teisės metodui. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.1. straipsnio 3 dalis nurodo, kad darbo santykius reglamentuoja specialūs įstatymai. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad Lietuvos darbo teisė yra privatinės teisės šaka, kurioje numatytos specialiosios normos bendrųjų civilinės teisės normų atžvilgiu.²⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos reguliuodamos darbo santykius turi pirmenybę bendrųjų privatinės teisės nuostatų atžvilgiu.²⁵⁹ Taigi darytina išvada, kad darbo teisės normos yra specialiosios, o civilinės teisės normos yra bendrosios. Tai dar kartą įrodo darbo teisės metodo savarankiškumą nuo civilinės teisės metodo.

Ketvirta, svarstyti, kiek ir kada tikslinga naudoti darbo teisės, kiek ir kada civilinės teisės metodą reguliuojant priklausomo darbo santykius. Pavyzdžiui, ar darbo sutarties vykdymo sustabdymui reglamentuoti reikėjo priimti atskiras teisės normas Lietuvos Respublikos darbo kodekso (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 123¹ straipsnis), kurios skiriasi nuo Lietuvos Respublikos civilinio kodekso įtvirtintų (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.58 straipsnis). Būtinybę priklausomą darbą sureguliuoti specialiu darbo teisės metodu lemia teisinio reguliavimo tikslas: kai šio tikslo nepasiekia civilinės teisės priemonės, turi būti naudojamos darbo teisės. Pavyzdžiui, darbuotojas su darbdaviu yra nelygioje ekonominėje ir socialinėje padėtyje, todėl darbuotojas negali naudodamasis civilinės teisės sutarties laisvės principu pasiekti jam palankaus susitarimo. Taigi turi pradėti veikti darbo teisės metodas – sutarčių laisvės principas turi būti apribotas.

Taigi Lietuvos privatinėje teisėje civilinės ir darbo teisės metodai turi panašumų, bet yra savarankiški. Darbo teisės metodo ypatumai įgyvendina darbo teisės funkcinę paskirtį. Tačiau darbo teisė turi nuolat balansuoti, tikrinti

²⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *P. A. L. v. Lietuvos socialdemokratų partija*, Nr. 3K-3-235/2010, kat. 1.2; 11.6.1 (S).

²⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *T. S. ieškinį v. VĮ Kėdainių miškų urėdija*, Nr. 3K-3-424/2010, kat. 18.4; 129 (S).

ir vertinti, ar jos įtvirtinamas kompromisas yra aktualus, modernus ir prasmingas.

3. Darbo ir civilinės teisės konkurencija reguliuojant darbo santykius

Pirmojoje šio darbo dalyje buvo analizuojama darbo ir civilinės teisės atribojimas dalyko prasme. Antrojoje dalyje – darbo ir civilinės teisės sąveika metodo prasme. Nors suformuluotos teorinės atribojimo taisyklės, tačiau praktikoje egzistuoja visuomeninių santykių, kuriuos reguliuoti (tiek dalyko, tiek metodo prasme) pretenduoja abi teisės šakos – tiek darbo, tiek civilinė teisė. Todėl šioje darbo dalyje bus analizuojama darbo ir civilinės teisės konkurencija reguliuojant darbo santykius.

3.1. Priklausomo ir savarankiško darbo leistinum problema

Nors teoriškai pripažįstama, kad bet koks darbas gali būti atliekamas įvairiomis organizacinėmis sąlygomis,²⁶⁰ t.y. tiek priklausomo darbo, tiek savarankiško darbo organizavimo forma, praktikoje susiklostė tradicija tam tikrus darbus dirbti arba leisti dirbti tik viena iš minėtųjų darbo organizavimo formų. T. y. suformuluotos taisyklės (kad bet kokią darbą galima dirbti arba pagal darbo sutartį, arba pagal civilinę sutartį) išimtyt. Šiame skyriuje bus analizuojama, ar Lietuvoje yra taisyklių, iš anksto lemiančių asmenų priskyrimą savarankiškai dirbantiems asmenims ar priklausomiems darbuotojams.

Šiuo klausimu išskiriamos dvi pozicijos. Pagal pirmąją teigiama, kad minėtųjų išimčių būti negalima. Bet koks darbas, kaip tam tikra veikla ar kūrybos procesas, gali būti atliekamas ne tik teisinių priklausomo darbo santykių forma, bet ir kitomis teisinių santykių formomis, pavyzdžiui, pagal civilinę sutartį. Šalys remdamosi prigimtiniais priklausomo ir savarankiško darbo skirtumais pasirenka joms tinkamą santykių įforminimą. Pabrėžiama, kad šalių pasirinkimas turi išreikšti minėtų santykių esmę. Ši turinio ir formos

²⁶⁰NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 13.

vienovės taisyklė būdinga ir užsienio valstybių praktikai:²⁶¹ šalių pasirinkimas turi lemiamą reikšmę identifikuojant tarp šalių susiklosčiusius santykius tik tuo atveju, jeigu jis iš tikrųjų atspindi atitinkamos darbo organizavimo formos esmę. Priešingu atveju lemiamą reikšmę turi ne forma (šalių susitarimas), o susiklosčiusių santykių turinys (egzistuojantys realybėje faktai). Šią poziciją palaiko Lietuvos darbo teisės mokslininkai²⁶² ir Lietuvos teismų praktika.²⁶³

Pagal antrąją poziciją egzistuoja sąrašas darbų, kurie gali būti atliekami tik pagal darbo sutartį arba tik kaip savarankiška veikla – visuomeninių santykių dalyviams nesuteikiama diskrecijos teisė pasirinkti. Pagrindiniai argumentai yra tokie: 1) kai kurie visuomeniniai santykiai pagal savo prigimtį neturėtų būti atliekami ir priklausomo, ir savarankiško darbo formomis. Pavyzdžiui, akcinės bendrovės vadovo darbas pagal savo prigimtį pasižymi charakteristikomis, kurios būdingos savarankiškam darbui; 2) egzistuoja viešąjį interesą išreiškiančių priežasčių, kurios pateisina šalių pasirinkimo apribojimą. Pavyzdžiui, advokato darbo atveju viešasis interesas reikalauja užtikrinti šio asmens asmeninę atsakomybę tiek prieš klientą, tiek prieš valstybę, todėl jis turėtų užsiimti tik savarankiška veikla. Šią poziciją Lietuvoje palaiko Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas (pavyzdžiui, dėl akcinių bendrovių vadovų)²⁶⁴ ir Lietuvos teismų praktika (pavyzdžiui, dėl sportininkų)²⁶⁵ (tiesa, teismų praktikos pozicija nėra nuosekli).

Apibendrinant dvi pateiktas pozicijas palaikytina antroji. Pirma, siūlytina leisti šalims pasirinkti, kaip organizuoti savo darbą (pagal savarankiško ar priklausomo darbo modelį), išskyrus išimtis. Antra, išimtys

²⁶¹ International Labour Organization. Report V (1). The employment relationship. International Labour Conference. 95th Session. 2003, p. 24. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>> [Žiūrėta: 2012 m. vasario 16 d.].

²⁶² NEKROŠIUS, Ipolitas *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 13; DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (110), p. 9.

²⁶³ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2005 m. liepos 14 d. aprobuotas Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Administracinių teismų praktika, 2005, nr. 7, p. 247.

²⁶⁴ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914; 2003, Nr. 123-5574 (su pakeitimais ir papildymais).

²⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje *K. M. v. „A. Sabonio Žalgirio krepšinio centras“*, Nr. 3K-3-65/2011, kat. 19.1; 130.3.2 (S).

tikrai turi būti vienetiniai atvejai, kurių egzistavimas pateisinamas viešuoju interesu (identifikuojamas siekiamas tikslas, jo reikšmė ir apribojimo proporcingumas siekiamam tikslui). Analogiški reikalavimai buvo suformuluoti Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo analizuojant papildomų, specialių reikalavimų stojantiems į darbą svarbiausiose ūkio ir verslo srityse teisėtumą.²⁶⁶ Trečia, dėl to išimtis turi būti nustatytos ne šalių susitarimu, ne teismų praktikoje, o teisės aktuose. Kaip pažymėjo ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas,²⁶⁷ įstatymu gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų, esančių skirtingose padėtyse, kategorijų atžvilgiu. Subjektų, galinčių nustatyti išimtis iš bendros taisyklės, rato apribojimas užtikrins išimčių retumą. Įstatymų leidėjo, kaip subjekto, pasirinkimas užtikrins viešojo intereso įgyvendinimą (teisės aktų priėmimas yra procesas, kuris ilgiau trunka, vyksta svarstymai platesniame subjektų rate, priimamos visiems taikytinos apibendrintos taisyklės, jos galioja tik į ateitį, todėl užtikrinamas teisėtų lūkesčių principas ir t.t.).

²⁶⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas išaiškino, kad net privačioje veikloje taip pat yra tokių sričių, pareigybių, kurios turi ypatingą svarbą visuomenei, valstybei. Tačiau valstybės įtaka privačiai sričiai gali būti pateisinama tik tais atvejais, kai siejasi su esminiais visuomenės, valstybės interesais, o apribojimų pobūdis, mastas, kriterijai turi būti aiškūs, atitikti siekiamus tikslus. Cituojama pagal Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas "Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos" 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo "Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos" įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai". *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 23-666.

²⁶⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. kovo 15 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 11 d. nutarimu Nr. 1123 „Dėl žyminio mokesčio tarifų bei žyminio mokesčio mokėjimo ir gražinimo tvarkos patvirtinimo“ patvirtintų žyminio mokesčio tarifų 5, 6, 7, 8, 16, 17, 19, 27.4-27.9, 29, 34 ir 36 punktų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat Lietuvos Respublikos žyminio mokesčio įstatymo 6 straipsniui ir Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 6 straipsniui“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 25-630.

3.2. Darbai, kuriuos galima dirbti tik pagal darbo sutartį arba tik savarankiškai

3.2.1. Juridinių asmenų vadovų darbas

3.2.1.1. Akcinių ir uždarujų akcinių bendrovių vadovų darbas

Pagal Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalį su akcinės ar uždarnosios akcinės bendrovės vadovu (toliau šiame darbe – bendrovės vadovu) sudaroma darbo sutartis. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 15 straipsnį fiziniai asmenys, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą bei dirbantys pagal darbo sutartį už atlyginimą yra laikomi darbuotojais. Taigi aiški įstatymų leidėjo valia bendrovių vadovų ir samdančios įmonės santykius laikyti priklausomo darbo santykiais. Atsižvelgiant į teisinio reglamentavimo raidą (ją detaliai nagrinėjo T. Davulis²⁶⁸), darytina išvada, kad įstatymų leidėjas nusprendė leisti bendrovės vadovo darbą dirbti tik pagal darbo sutartį. Tiesa, teisės aktuose įtvirtinama daug bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, statuso išimčių: dėl įstatyminių pareigų saugoti bendrovės komercines (gamybines) paslaptis (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 11 dalis), dėl ginčų nagrinėjimo teismuose (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalis) ir kt. Taigi kalbama apie darbo santykius su ypatumais.²⁶⁹

Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ilgą laiką laikėsi visiškai priešingos pozicijos. Byloje *Vygaudas Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*²⁷⁰ teismas pažymėjo, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai pasižymi tam tikrais ypatumais: 1) iš vienos pusės, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui,

²⁶⁸ DAVULIS, Tomas. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In MIZARAS, V. (ed.) *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 99-115.

²⁶⁹ *Ibid.*

²⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *Vygaudas Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50 ir kt.

pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas; 2) iš kitos pusės, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą; 3) administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t. y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas. Taigi tarp minėtų subjektų susiklostę santykiai nėra tradiciniai ir iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos. T. Davulis tokią teismo poziciją pagrįstai pavadino iš esmės *contra legem* paneigiančia patį įstatymų leidėjo deklaruojamą darbo santykio pobūdį.²⁷¹ Dualistiniame bendrovės vadovo statuse pirmenybės teikimą civiliniams teisiniams santykiams pateisina siekis užtikrinti bendrovės vadovo funkcijos tikslų įgyvendinimą, bendrovės ir akcininkų interesų apsaugą.²⁷² Pažymėtina, kad pagal teismo suformuluotą poziciją darbo teisės normos vis tiek turėjo būti taikomos susiklosčiusiems civiliniams santykiams: Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai bendrovės vadovo atleidimo atveju taikytini dėl galimybės ateityje jam pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi ir jos nutraukimu, ir nustato darbo sutarties pasibaigimo priežastį, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimą bei atsiskaitymo tvarką.²⁷³ Taip pat Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad bendrovės vadovui yra taikomas ir draudimas atleisti iš darbo vaiko priežiūros atostogose esantį darbuotoją, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje numatytus atvejus. Tai yra bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, teisinio statuso dalis, todėl šis draudimas taikytinas ir

²⁷¹ DAVULIS, Tomas. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In MIZARAS, V. (ed.) *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008, p.114.

²⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7 (S) ir kt.

²⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje *Jadvyga Kakura v. UAB „Kivija“*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *Vygaudas Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

jam.²⁷⁴ Dėl kitų Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų taikymo ar netaikymo teismo pozicija buvo prieštaringa: pavyzdžiui, dėl išėtinės išmokos ne/mokėjimo,²⁷⁵ dėl atsakomybės rūšies²⁷⁶ ir kt. Taigi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas identifikavo akcinės bendrovės ir jos vadovo santykių sudėtingumą, juos priskyrė civilinės teisės reguliavimo sričiai, vis dėlto taikė ir kai kurias darbo teisės normas, tačiau nenuosekliai laikėsi civilinės ir darbo teisės taisyklių derinimo. Vėlesnė teismo praktika viską dar labiau komplikavo. Byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*²⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nors ir pakartojo senąją poziciją (kai su vadovu sudaroma darbo sutartis, atsiradę teisiniai santykiai atitinka ne darbo, bet civilinius teisinius santykius, nes bendrovės ir administracijos vadovo santykiams būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai), bet iš esmės vėl grįžo prie darbo santykių reikšmės pripažinimo bendrovės vadovo ir bendrovės teisiniuose santykiuose (suformuluota vidinių ir išorinių santykių koncepcija). Lietuvos Aukščiausiasis

²⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje *J. G. v. UAB „Teniso pasaulis“*, Nr. 3K-3-384/2011, kat. 19.2; 121.13 (S).

²⁷⁵ Šioje byloje Teismas nurodė, kad išėtinė išmoka vadovui nemokama: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *Vygaudas Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50. Tuo tarpu vėliau teismas patvirtino, kad išėtinė išmoka atleidus akcinės bendrovės vadovą nesant jo kaltės turi būti mokama: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje *V. M. v. UAB „Izabelita“*, Nr. 3K-3-260/2007, kat. 11.10; 19.2 (S).

²⁷⁶ Vienose Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse ši atsakomybė vertinama ir (arba) įvardijama kaip civilinė: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vombatas“ v. A. Š.*, Nr. 3K-3-335/2009, kat. 114.11 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Naujapilė“ v. Lietuvos valstybė*, Nr. 3K-3-295/2008, kat. 124.2.7 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. liepos 27 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Vakarų prekyba“ v. A. Z.*, Nr. 3K-3-316/2007, kat. 27.7; 44.5.2.17; 50.5; 114.4; 114.11 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Saulėtekis“ v. I. K. ir kt.*, Nr. 3K-3-604/2006, kat. 114.4; 126.8 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. J. v. J. B. ir kt.* Nr. 3K-7-266/2006, kat. 44.5.1; 44.5.2.1 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *BAB „Dirbtinis pluoštas“ v. G. P.*, Nr. 3K-3-480/2004, kat. 18.2; 21.6; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *Vokietijos bendrovė „Gretsch-Unitas Baltic“ v. V. S.*, Nr. 3K-3-1590/2002, kat. 39.6.2.13; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *R. D. v. UAB „Setracont“*, Nr. 3K-3-621/2002, kat. 7.3.2; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Laivitė“ v. G. R.* Nr. 3K-3-1203/2001, kat. 7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2;. Kitose bylose – kaip materialinė atsakomybė pagal darbo teisę: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, bylos Nr. 3K-3-428/2009, kat. 44.5.2.5; 44.2.4.

²⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17 (S).

Teismas nurodė, kad egzistuoja (įstatymuose įtvirtinamas) tam tikras vadovo ir bendrovės santykių dualizmas: „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas). Vidiniais santykiais teismas įvardino kasdienės bendrovės veiklos organizavimą, priėmimą į darbą ir darbuotojų atleidimą, darbo sutarčių su jais sudarymą ir nutraukimą, skatinimą ir nuobaudų skyrimą – bendrovės vadovas turi darbo teisinių santykių subjekto statusą, t. y. atitinkamai kaip darbuotojo ir kaip darbdavio atstovo. Išoriniais santykiais teismas įvardijo bendrovės santykius su kitais asmenimis, kai bendrovės vardu vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas – bendrovės vadovas turi civilinių teisinių santykių subjekto statusą, t. y. kaip juridinio asmens atstovo. Taigi pagal šią poziciją iš esmės bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai yra ir darbo, ir civiliniai arba tiksliau sakant – kai kada darbo, kai kada civiliniai. Toks santykių traktavimas yra įmanomas: ir kitais atvejais visuomeninių santykių dalyvius gali sieti įvairūs ryšiai. Pavyzdžiui, sutuoktinius, dirbančius pas tą patį darbdavį sieja ir šeimos teisiniai santykiai (kaip sutuoktinius), ir darbo teisiniai santykiai (kaip bendradarbius). Tačiau tokia teismo koncepcija neišsprendžia visų akcinės bendrovės ir jos vadovą siejančių santykių teisinio reglamentavimo problemų. Pirma, net ir veikiant vidiniuose santykiuose, kuriuose vadovas veikia kaip darbuotojas ir turėtų būti taikoma darbo teisė, kyla poreikis netaikyti kai kurių darbo teisės normų. Pavyzdžiui, dėl buvimo darbo tarybos nariais: šiuo metu pagal Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo²⁷⁸ 4 straipsnio 4 dalį darbdavys ir pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus jam atstovaujantys asmenys negali būti darbo tarybos nariais. Tai visiškai pateisinama, nes bendrovės vadovo statusas iš prigimties yra dualistinis. Antra, sudėtinga, jeigu apskritai įmanoma, atriboti vidinius ir išorinius vadovo ir bendrovės santykius. Pavyzdžiui, kuriai santykių grupei priskirtinas šis atvejis: banko vadovas priima sprendimą atlyginti darbuotojo neteisėtais veiksmais padarytą žalą

²⁷⁸ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164-5972 (su pakeitimais ir papildymais).

įmonei X pagal darbdavio netiesioginės atsakomybės taisykles ir regreso teise išsieškant žalą iš darbuotojo. Taigi šis Lietuvos teismų praktikos pateiktas bendrovės vadovo ir bendrovės santykio vertinimas kritikuotinas: 1) jis paneigia įstatymuose nustatytą santykių kvalifikavimą (galima dirbti tik pagal darbo sutartį); 2) nėra argumentų, pateisinančių įstatymo aiškinimą ir taikymą *contra legem*; 3) teismo pateikta pozicija nėra nuosekli ir tik patvirtina, kad išimčių iš bendros taisyklės, jog darbas gali būti organizuojamas tiek priklausomo, tiek savarankiško darbo forma, formulavimas turi būti paliktas įstatymų leidybai. Tai užtikrina nuoseklumą ir taisyklių suderinamumą; 4) teismo bandymai suderinti darbo ir civilinės teisės taisykles įrodo, kad vien civilinės teisės taisyklių nepakanka reglamentuojant bendrovės vadovo ir bendrovės santykius; 5) dualistinės koncepcijos trūkumai nepateisina šios koncepcijos taikymo praktikoje.

Iki šiol šiame skyriuje buvo analizuotas *de lege lata* santykių aspektas. *De lege ferenda* aspektu analizuotina, ar įstatymuose pagrįstai nustatytas reikalavimas bendrovės vadovui dirbti tik pagal darbo sutartį. Galimos alternatyvos yra leidimas šalims pačioms pasirinkti priklausomą ar savarankišką darbą arba teisės aktuose galima įtvirtinti reikalavimą dirbti tik savarankiško darbo organizavimo forma. Pirmiausia, bus sprendžiama dėl bendros taisyklės (galima dirbti ir pagal darbo sutartį, ir pagal savarankiško darbo modelį) ar išimties taikymo (tik kuria nors viena forma) bendrovės vadovo darbui. Manytina, kad šiuo atveju yra pateisinamas išimties egzistavimas: 1) bendrovės vadovo darbas pagal visuomeninių santykių prigimtį yra ypatingas: jame derinami priklausomam ir savarankiškam darbui būdingi požymiai. Pavyzdžiui, subordinacijos požymis šiuose santykiuose reiškiasi specifiškai: bendrovės vadovas, kaip ir kiti įmonės darbuotojai, turi paklusti darbovietėje nustatytai tvarkai, tačiau jis kaip įstatyminis darbdavio atstovas pats ir nustato tą tvarką (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 230 straipsnis reikalauja suderinti su darbuotojų atstovais); 2) praktikoje taip pat nėra poreikio organizuoti bendrovių vadovų darbą ir priklausomo, ir savarankiško darbo formomis. Pavyzdžiui, bendrovės vadovą ir įmonę sieja

pasitikėjimo teisiniai santykiai. Vadovui praradus pasitikėjimą, jis iš principo nebegali vadovauti bendrovei (bendrovės vadovas turi beveik neribotą svetimo turto kontrolę,²⁷⁹ todėl turto savininkas turi pasitikėti bendrovės vadovu). Tuo tarpu organizuojant bendrovės vadovo darbą pagal darbo sutartį tokie santykiai yra grindžiami tęstinumu ir teisės aktai draudžia atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės be svarbių priežasčių. Santykiai, kurie turėtų susiklostyti dirbant savarankiškai, taip pat neatsiranda: pavyzdžiui, pagal tipinį savarankiško darbo modelį darbui atlikti nėra nurodomas konkretus asmuo – atvirkščiai, tai būdinga priklausomo darbo santykiams. Tuo tarpu samdant bendrovės vadovą juridinio asmens organas sudaro sutartį, kuria išreiškia savo valią būti atstovaujamas konkretaus asmens.²⁸⁰ Taigi Lietuvoje susiformavo poreikis nustatyti tik vieną, bet ne kelias darbo organizavimo samdant bendrovių vadovus formas. Pažymėtina, kad ši forma nėra grynu pavidalu nei priklausomas darbas, nei savarankiškas darbas.

Todėl antrasis diskusinis klausimas buvo, kuria forma – priklausomo ar savarankiško darbo forma – leisti dirbti bendrovių vadovams. Lietuvos teisės mokslas ir Lietuvos įstatymų leidyba²⁸¹ siūlo priklausomo darbo santykių modelį su ypatumais.²⁸² Lietuvos teismų praktika – civilinių teisinių santykių modelį su ypatumais.²⁸³ Prioritetas teiktinas darbo santykių su ypatumais modeliui (taip, kaip dabar yra numatyta teisės aktuose), nes: 1) taip apsaugomas realiai dirbantis asmuo –bendrovės vadovas; 2) Lietuvos teismų praktikoje priešingas modelis (civilinių santykių su ypatumais) veikia

²⁷⁹ KIRŠIENĖ, Julija; TIKNIŪTĖ, Agnė. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? *Jurisprudencija*, 2004, Nr. 55 (47), p. 37.

²⁸⁰ GREIČIUS, Rimgaudas. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 126.

²⁸¹ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914; 2003, Nr. 123-5574 (su pakeitimais ir papildymais).

²⁸² DAVULIS, Tomas. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In MIZARAS, V. (ed.) *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 115.

²⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *Vygaudas Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50 ir kt.

chaotiškai ir nesistemiškai; 3) tarp šalių susiklosčiusiuose santykiuose vyrauja darbo, o ne civilinių santykių požymiai.

Taigi apibendrinant darytinos šios išvados. Pirma, Lietuvoje bendrovės vadovo darbas gali būti dirbamas tik viena darbo organizavimo forma – pagal darbo sutartį. Tai yra išimtis iš bendros taisyklės. Antra, išimties buvimą pateisina bendrovės vadovo darbo prigimtis ir praktikoje susiklostę visuomeninių santykių požymiai, jų dalyvių poreikiai (organizuoti savo santykius su tam tikromis išimtimis iš bendros taisyklės). Trečia, dirbant bendrovės vadovui susiklosto darbo santykiai su ypatumais, o ne civiliniai su ypatumais.

3.2.1.2. Kitų juridinių asmenų vadovų darbas

Taisyklės, reglamentuojančias kitų formų privačių juridinių asmenų vadovų darbo organizavimo formas (priklausomas ar/ir savarankiškas darbas), galima suskirstyti į keletą grupių. Pirmai grupei priklauso tos teisinės formos privatūs juridiniai asmenys, kuriems taikytinos taisyklės tapačios akcinių bendrovių vadovų darbui. Tai žemės ūkio bendrovė ir kooperatinė bendrovė. Lietuvos Respublikos žemės ūkio bendrovių įstatymo²⁸⁴ 24 straipsnio 2 dalis nurodo, kad su administracijos vadovu (pirmininku), jei jis renkamas, sudaroma darbo sutartis. Jį renka ir prireikus atšaukia bendrovės narių susirinkimas. Lietuvos Respublikos kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymo²⁸⁵ 17 straipsnio 6 dalis nurodo, kad su administracijos vadovu sudaroma darbo sutartis. Administracijos vadovą renka ir atšaukia valdyba, o jeigu ji nėra sudaroma – kooperatinės bendrovės narių susirinkimas.

Antrai grupei priklauso tos teisinės formos privatūs juridiniai asmenys, kuriems taikytinos taisyklės skiriasi nuo akcinių bendrovių vadovams taikytinų. Tai individualios įmonės, daugiabučių namų savininkų bendrijos,

²⁸⁴ Lietuvos Respublikos žemės ūkio bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 13-328; 2001, Nr. 45-1574 (su pakeitimais ir papildymais).

²⁸⁵ Lietuvos Respublikos kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 20-488; 2002, Nr. 57-2296 (su pakeitimais ir papildymais).

ūkinės bendrijos. Lietuvos Respublikos teisės aktai numato, kad individualių įmonių ir daugiabučių namų savininkų bendrijų vadovai gali dirbti ne tik pagal darbo sutartį. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymo²⁸⁶ 7 straipsnio 4 dalyje skelbiama, kad kai individualios įmonės vadovu savininkas paskiria kitą asmenį, su individualios įmonės vadovu sudaroma darbo ar civilinė sutartis. Kai su individualios įmonės vadovu sudaroma darbo sutartis, gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Individualios įmonės savininkui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo ar civilinė sutartis nutraukiama. Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo²⁸⁷ 20 straipsnio 2 punktą numato, kad daugiabučių namų savininkų bendrijos susirinkimas renka ir atšaukia bendrijos pirmininką (jei jis apskritai renkamas). To paties straipsnio 3 punktą numato, kad bendrijos susirinkimas numato įgaliojimus bendrijos pirmininkui, taip pat jo darbo apmokėjimo sąlygas. Tačiau dėl sudaromos sutarties pobūdžio įstatymas nutyli, todėl manytina, kad leidžiama sudaryti tiek darbo sutartį, tiek civilinę sutartį. Šią poziciją palaiko ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas:²⁸⁸ bendrija, tiksliau bendrijos narių susirinkimas, nusprendžia, ar su valdybos nariais (valdytoju) bus sudaroma darbo sutartis, koks bus apmokėjimo už darbą dydis ir tvarka. Taigi abiem šiais atvejais galioja bendras principas, kad darbas gali būti organizuojamas tiek pagal darbo, tiek pagal civilinę sutartį. Abiem atvejais tai vertintina kritiškai, bet dėl skirtingų priežasčių. Individualių įmonių atveju priežastis yra tai, kad individuali įmonė šiuo požiūriu nesiskiria nuo akcinės bendrovės, todėl pateisinus išimties taikymą akcinės bendrovės vadovo darbui (praktikoje susiklostė iš esmės tik vienos formos darbas), tas pats galioja ir individualios įmonės vadovo (jei jis nėra savininkas) darbui. Daugiabučių namų savininkų bendrijos atžvilgiu pateisinami teisinio statuso palyginti su akcinės bendrovės vadovu skirtumai: 1) bendrijos tikslai nėra

²⁸⁶ Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 112-4991 (su pakeitimais ir papildymais).

²⁸⁷ Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 20-449; 2000, Nr. 56-1639 (su pakeitimais ir papildymais).

²⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje *231-oji gyvenamųjų namų eksploatavimo bendrija v. Antanas Gaigalas, Dalė Marškienė*, Nr. 3K-3-543/2003, kat. 2.1; 39.2.4.

komerciniai – tai ne pelno organizacija, įgyvendinanti namų patalpų savininkų bendrąsias teises, pareigas ir interesus, susijusius su namo bendrojo naudojimo objektų ir įstatymų nustatyta tvarka namams priskirtų žemės sklypų valdymu, naudojimu, priežiūra ir tvarkymu; 2) bendrijos pirmininko darbo apimtis negali būti prilyginama komercinių juridinių asmenų vadovų darbo apimčiai. Tačiau poreikis dirbti tik viena darbo organizavimo forma išlieka. Kadangi darbo santykiai geriausiai užtikrina dirbančių asmenų interesus, turi būti dirbama tik pagal darbo sutartį.

Taip pat skiriasi viešųjų juridinių asmenų vadovų darbo reglamentavimo taisyklės. Pagal Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo²⁸⁹ 9 straipsnio 5 dalį visuotinio dalininkų susirinkimo įgaliotas asmuo viešosios įstaigos vardu sudaro darbo sutartį su viešosios įstaigos vadovu ir ją nutraukia. Su viešosios įstaigos vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Taip pat ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo²⁹⁰ 4 straipsnio 4 dalies 4 punktas numato, kad įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija skiria ir atšaukia įmonės vadovą, nustato darbo sutarties su įmonės vadovu sąlygas, įmonės vardu sudaro ir nutraukia darbo sutartį su įmonės vadovu, tvirtina įmonės vadovo pareigybės nuostatus. Sprendimas dėl savivaldybės įmonės vadovo skyrimo ir atšaukimo gali būti priimamas tik savivaldybės tarybai pritarus. Pagal Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo 3 straipsnio 2 dalį biudžetinė įstaiga įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per biudžetinės įstaigos vadovą. Iš įstatymo 4 straipsnio 3 dalies 2 punkto (priima į pareigas ir iš jų atleidžia) bei iš 6 straipsnio 2 dalies 7 punkto (vadovo kompetencija, skyrimo ir atleidimo tvarka) darytina išvada, kad su biudžetinės įstaigos vadovu sudaroma darbo sutartis. Ilgą laiką Lietuvos teismų praktika tapatino privačių juridinių asmenų ir viešųjų juridinių asmenų vadovų teisinį statusą, t. y. buvo deklaruojama absoliuti juridinio asmens teisė atleisti

²⁸⁹ Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 68-1633; 2004, Nr. 25-752 (su pakeitimais ir papildymais).

²⁹⁰ Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 102-2049; 2004, Nr. 4-24 (su pakeitimais ir papildymais)

vadovą iš darbo, nesaistant šios teisės su jokiais aplinkybėmis.²⁹¹ Dėl tokios formuojamos praktikos buvo inicijuotas teisės aktų pakeitimas, t. y. pakeistas Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas.²⁹² Įstatyme reglamentuota, kad Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinių ir viešųjų įstaigų ar jų filialų ir padalinių vadovai bei šių įstaigų sveikatos priežiūros specialistai į darbą priimami ir iš darbo atleidžiami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka ir pagrindais (15 straipsnio 6 dalis). Taip pat ėmė keistis ir Lietuvos teismų praktika. Byloje *A. N. v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija*²⁹³ teismas nurodė, kad atleidimas iš Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro vadovės pareigų skiriasi nuo atleidimo iš privataus juridinio asmens vadovo pareigų. Reikšmės turi: 1) ir juridinio asmens teisinė forma, 2) ir steigėjo, akcininko ar savininko teisinis statusas, 3) ir kitų juridinio asmens teisinį statusą apibūdinančių elementų visuma. Teismas pasisakė tik šio konkretaus atvejo rėmuose, kad siekiant užtikrinti viešojo intereso apsaugą ir užkirsti kelią valstybės ar savivaldybės institucijų atstovų piktnaudžiavimui suteikta teise spręsti teatro vadovo parinkimą, šios teisės įgyvendinimas apribotas. Sprendimai, susiję su biudžetinės įstaigos veiklos organizavimu, turi būti objektyviai pagrįsti viešuoju interesu, o ne absoliutaus pobūdžio teise atleisti darbuotoją, suteikiančia nekontroliuojamą galimybę priimti bet kokių motyvų nulemtą sprendimą. Išplėstinė teisėjų kolegija konstatuoja, kad, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimams valdžia, vienu asmenų diskriminavimui ir privilegijų teikimui kitiems, valstybės ar savivaldybės institucijų sprendimai dėl biudžetinės įstaigos vadovo atleidimo turi būti aiškūs, racionaliai motyvuoti, pagrįsti atitinkamomis teisės normomis bei faktinėmis aplinkybėmis. Todėl vien steigėjo pasitikėjimas nėra pakankamas pagrindas konkretų asmenį paskirti teatro vadovu. Taigi, valstybės teatro vadovo priėmimas į darbą negali būti grindžiamas fiduciarinių pavedimo

²⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *J. Palevičius v. Kauno miesto savivaldybė*, Nr. 3K-3-640/2004, kat. 2.4.4; 2.11.

²⁹² Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 66-1572; 1998, Nr. 109-2995 (su pakeitimais ir papildymais).

²⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje *A. N. v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija*, Nr. 3K-7-308/2008, kat. 11.9.10.10; 19.2; 19.4 (S).

teisinių santykių atsiradimu, o atleidimas – jų pasibaigimu, todėl steigėjo nepasitikėjimas vadovu gali būti pagrindas nutraukti su juo sudarytą darbo sutartį tik tada, kai toks pagrindas ir jo konstatavimo kriterijai nustatyti įstatyme ir konkrečiu atveju nustatyti faktai šiuos kriterijus atitinka. Taigi skirtumai nuo privačių juridinių asmenų vadovų darbo santykių ypatumų rėmėsi skirtingais veiklos tikslais (biudžetinės įstaigos veikla nukreipta viešajam interesui tenkinti, o akcinių bendrovių veiklos tikslas – siekti pelno), o skirtumai nuo viešosios įstaigos vadovo teisinės padėties rėmėsi skirtingu konkrečios viešosios įstaigos teisiniu statusu. Kaip pažymi T. Davulis,²⁹⁴ tokios praktikos trūkumas yra kazuistiškumas. Teismas taisydamas ankstesnės praktikos trūkumus pasirinko ne akivaizdų teismų praktikos keitimo kelią, o atskirų pavienių išimčių taikymą. Liko neaišku, kaip atskirti viešuosius juridinius asmenis, kuriuose apribota steigėjo ar kito kompetentingo organo teisė atleisti vadovą, nuo kitų juridinių asmenų, kuriuose ši teisė neribojama. Dar daugiau, lieka neaišku, kodėl toks atskyrimas būtinas. Teisinės formos skirtumai neatrodo pakankama priežastis. Susiklostę situacija, kai apsauga viešojo juridinio asmens vadovui yra atsitiktinis dalykas: pasisekė, jei sugebėta pakeisti teisės aktus (kaip tai nutiko sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų atveju) arba jei teismų praktika maloningai išaiškina galiojančias teisės aktų nuostatas (kaip tai padarė teatrų vadovų atveju).²⁹⁵ Manytina, kad šis viešasis interesas, kurį Lietuvos Aukščiausiasis Teismas gina tik kai kurių subjektų atžvilgiu, turi būti pakankamas pagrindas visų viešųjų juridinių asmenų vadovų darbo santykių ypatumams palyginti su privačiųjų juridinių asmenų vadovų pateisinti.

Taigi apibendrinant darytinos šios išvados: 1) išimtinai tik darbo santykių forma turi būti organizuojamas visų komercinių privačių juridinių asmenų vadovų darbas. Pažymėtina, kad tai darbo santykiai su ypatumais; 2) visų viešųjų juridinių asmenų vadovų darbas turi būti organizuojamas darbo

²⁹⁴ DAVULIS, Tomas. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In MIZARAS, V. (ed.) *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 114.

²⁹⁵ *Ibid.*, p. 114.

teisinių santykių forma, tačiau darbo santykių ypatumus riboja viešasis interesas.

3.2.2. Netipinis darbas

Nuo 1973-ųjų metų ekonominės krizės Didžiojoje Britanijoje ir kitose Vakarų Europos valstybėse atsirado darbo jėgos lankstumo poreikis.²⁹⁶ Iš pradžių netipinis darbas nebuvo reguliuojamas valstybių darbo teisės aktais arba buvo draudžiamas, tačiau ilgainiui daugelis valstybių ėmėsi reguliuoti netipinius darbo santykius: Prancūzija 1986 m., Vokietija 1985 m., Ispanija 1984 m. priėmė atitinkamus teisės aktus.²⁹⁷ Lietuvoje netipinis darbas pradėtas reguliuoti dar Sovietų Sąjungos laikais. Netipiniu darbu vadinamas toks darbas, kai nėra vieno ar daugiau tipiniam darbui būdingų požymių.²⁹⁸ Tradiciškai netipiniam darbui priskiriami: darbas ne visą darbo dieną (angl. *part-time work*), terminuotas darbas (angl. *temporary work*), įskaitant trumpalaikį darbą (angl. *casual work*) ir sezoninį darbą (angl. *seasonal work*), namudininkų darbas (angl. *homeworking*), nuotolinis darbas (angl. *tele-work*), agentūrinis darbas (angl. *agency work*), darbo pasidalijimas (angl. *job-sharing*), kt. Nors netipiški darbuotojai dažniausiai apibūdinami tam tikromis vienodomis charakteristikomis, tačiau iš tiesų jie gali būti labai įvairūs.²⁹⁹ Taip pat išskiriamas funkcinis darbo santykių lankstumas (angl. *functional flexibility*) ir skaitmeninis (angl. *numerical flexibility*). Skaitmeninis darbo santykių lankstumas – tai atvejai, kai darbdavio samdomų darbuotojų branduolį sudaro tipiniai darbuotojai, o netipiniai samdomi tik kartais per užimtumo laikotarpius.³⁰⁰ Funkcinis lankstumas – kai įmonė apmokytus darbuotojus

²⁹⁶ TREU, Tiziano. Labour Flexibility in Europe. In SERVAIS, J-M.; BOLLE, P.; LANSKY, M. (eds.); *et al. Working for Better Times. Rethinking work for the 21st century*. Geneva: International Labour Office, 2007, p. 103.

²⁹⁷ CHOBOT, A. New Forms of Work and the Labour Law. *Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy*, 1996, vol. 8, p. 313.

²⁹⁸ DAVIES, Anne C. L. *Perspectives on Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004, p. 76.

²⁹⁹ *Ibid.*, p. 76.

³⁰⁰ *Ibid.*, p. 79.

(savo, tuos pačius) perkelia dirbti į kitas pozicijas, nei jie dirbo iš pradžių.³⁰¹ Teigiama, kad skirtingos nestandartinės įdarbinimo formos paplito, nes darbo teisė ir kolektyvinės sutartys nebuvo visapusiškai suderintos su sparčia darbo organizavimo ir visuomenės raida.³⁰²

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas netipines – terminuotąją, trumpalaikę, sezoninę, nuotolinio darbo, darbo ne visą darbo dieną – sutartis laiko darbo sutarties rūšimis, kurioms kai kurios Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos taikomos su išimtimis, atsižvelgiant į sutarčių prigimtį. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 146 straipsnis nurodo, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių. Tačiau kitaip nei tradicinio darbo atveju darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui.

Taigi Lietuvoje netipinis darbas reguliuojamas kitaip nei užsienio valstybėse. Pirma, netipiniam darbui taikoma gana plati darbo teisės apsauga. Tokia praktika skiriasi nuo, pavyzdžiui, Didžiosios Britanijos pozicijos netipinio darbo atžvilgiu. Čia netipiniai darbuotojai yra daug mažiau apsaugoti, nes daug darbo teisės suteikiamų garantijų yra priklausomos nuo darbo santykių trukmės,³⁰³ kai netipiniame darbe trumpalaikiškumas yra pagrindinis požymis. Vadinasi, netipiniai darbuotojai neįgyja visiškos darbo teisės apsaugos ir civilinės teisės normos daug labiau reguliuoja jų darbą. Antra, Lietuvoje ribojamas netipinių darbo sutarčių sudarymas. Pažymėtina, kad tokia praktika buvo būdinga daugeliui užsienio valstybių. Pavyzdžiui, pagal terminuotąsias darbo sutartis galima įdarbinti tik jaunos asmenis, tik bedarbius ir t.t. Tačiau pastaruoju metu tendencija yra kita. Tarptautinė darbo organizacija

³⁰¹ DAVIES, Anne C. L. *Perspectives on Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004, p. 80.

³⁰² Europos Bendrijų Komisija. Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. Briuselis, 22.11.2006 KOM (2006) 708 galutinis, p. 7. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_lt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_lt.pdf)>

[Žiūrėta: 2011 m. kovo 23 d.]

³⁰³ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Third edition. Oxford: Oxford University Press, 2001, p. 342.

praneša, kad 2000-2005-aisiais metais padaugėjo valstybių, kurios palengvino netipinių darbo sutarčių sudarymą.³⁰⁴ Lietuvoje tai buvo padaryta tik ekonominės krizės laikotarpiu,³⁰⁵ tačiau minėtais pakeitimais nebuvo sukurtos taisyklės iš esmės palengvinančios netipinių darbo formų panaudojimą. Galbūt dėl šios priežasties (griežtas reguliavimas) Lietuvoje netipinės darbo formos nėra labai populiarios.

Kyla klausimas, ar valstybė turėtų siekti tokio netipinių darbo formų „populiarumo“. Netipinių darbo formų šalininkai teigia, kad jų egzistavimas vertintinas teigiamai, nes: 1) tai patenkina šiuolaikinius rinkos poreikius; 2) tai skatina kurti darbo vietas, 3) netipinis darbas geriau negu jokio darbo; 4) ne visi asmenys nori tipinio darbo, kai kurie nori netipinio darbo (pavyzdžiui, kai kuriems asmenims tai padeda puikiai suderinti šeimyninį ir darbinį gyvenimą);³⁰⁶ 5) kai kurie mokslininkai teigia, kad netipinis darbas yra kaina, kurią turime sumokėti tam, kad išlaikytume tradicinį darbą pagrindiniu darbo santykių modeliu;³⁰⁷ 6) netipinio darbo suteikiamas nesaugumas žmogaus gyvenime yra stimulas kurti kažką naujo, inovuoti ir tai paskatina progresą.³⁰⁸ Netipinių darbo formų kritikai oponuoja šalininkams teigdami, kad: 1) netipinės darbo formos yra mažiau palankios asmeniui nei tradicinis darbas, nes neužtikrina saugumo – tradicinio darbo santykių elemento (pavaldumas už saugumą); 2) netipinis darbas veda prie vienišumo, pasitikėjimo savimi praradimo ir bejėgiškumo. Tokie darbuotojai

³⁰⁴ *Report of the director-General. Changing Patterns in the World of Work.* International Labour Conference, 95th session, 2006. Report I (C). Geneva, International Labour Office, 2006, p. 54.

³⁰⁵ Turimi omenyje Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai, galioję 2009 m. rugpjūčio 8-2010 m. gruodžio 31 dienomis, kurie be kita ko numatė galimybę kolektyvinėje sutartyje susitarti dėl mažesnių garantijų darbuotojui (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnio 4, 5, dalys, 130 straipsnio 1, 3 dalys, 203 straipsnis) darbdaviui galimybę išdėstyti atleidžiamam darbuotojui mokėtinas sumas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalis), viršvalandinių darbų skaičiavimo taisyklės (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 152 straipsnio 1 dalis), galimybė tam tikrus klausimus spręsti ne kolektyvinėse sutartyse, o darbo tvarkos taisyklėse (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalis, 256 straipsnio 1 dalis).

³⁰⁶ DAVIES, Anne C. L. *Perspectives on Labour Law.* Cambridge: Cambridge University Press, 2004, p. 79.

³⁰⁷ TREU, Tiziano. Labour Flexibility in Europe. In SERVAIS, J.-M.; BOLLE, P.; LANSKY, M. (eds.); *et al. Working for Better Times. Rethinking work for the 21st century.* Geneva: International Labour Office, 2007, p. 116.

³⁰⁸ SERVAIS, Jean-Michel. Working for Better Times. In SERVAIS, J.-M.; BOLLE, P.; LANSKY, M. (eds.); *et al. Working for Better Times. Rethinking work for the 21st century.* Geneva: International Labour Office, 2007, p. 14.

neidentifikuoja savęs su įmone, mano, kad turi mažesnes karjeros galimybes, vertina save kaip mažiau vertingus darbuotojus;³⁰⁹ 3) netipinių darbo formų įteisinimas ir tuo labiau liberalizavimas nebūtinai kurtų naujas darbo vietas, didelė tikimybė, kad tradicinės darbo vietos būtų pakeistos netipinėmis; 4) netipinis darbas tėra būdas atimti visas darbuotojų teises, kurias jie išsikovojo nuo darbo teisės atsiradimo;³¹⁰ 5) netipinis darbas neveda į produktyvumą. Atvirkščiai – nesaugumas, kurį jaučia darbuotojas, veda į mažesnę efektyvumą darbe; 6) samdydamos netipinius darbuotojus įmonės yra linkusios vis daugiau rizikų perkelti kitiems – netipiniams darbuotojams, verslo partneriams (angl. *subcontractors*), visuomenei – ir vis daugiau sutaupytos vertės atiduoti akcininkams, aukščiausiai vadovybei, jų teisininkams ir konsultantams.³¹¹ Tai skatina nelygybę ir paneigia darbo teisės turto perskirstymo funkciją; 7) netipinis darbas skatina trumpo laikotarpio naudą, tačiau ilguoju laikotarpiu lemia žalos atsiradimą.³¹² Užbaigiant šią diskusiją, anot teisės mokslininkų, iš esmės reikalaujama subalansuoti tai, kas ekonomiškai įmanoma ir socialiai pageidaujama. Tas pats dalykas nesikeičia jau penkiasdešimt³¹³ metų. Tačiau pasikeitė aplinkybės ir rėmai, kuriuose tai svarstoma.³¹⁴

Lietuvos pozicija netipinių darbo formų atžvilgiu panaši į kitų valstybių – jos įteisintos, leidžiamos, reguliuojamos. Tačiau reguliavimas gana intensyvus – tuo Lietuva skiriasi nuo kitų valstybių: pirmenybė reguliuoti šiuos netipinius darbo santykius atiduodama darbo, o ne civilinės teisės normoms. Tiesa, pastaruoju metu buvo padaryta Lietuvos Respublikos darbo kodekso

³⁰⁹ LESTER, Gillian. Careers and Contingency. In ESTREICHER, S. (ed.) *Global Competition and the American Employment Landscape: As we Enter the 21st Century*. The Hague: Kluwer Law International, 2000, p. 152.

³¹⁰ STIGLITZ, Joseph E. Employment, Social Justice and Societal Well-being. In SERVAIS, J-M.; BOLLE, P.; LANSKY, M.; SMITH, C.L. (eds.) *Working for Better Times. Rethinking work for the 21st century*. Geneva: International Labour Office, 2007, p. 143.

³¹¹ EISNER, E. G. Changes in American Workplace. In ESTREICHER, S. (ed.) *Global Competition and the American Employment Landscape: As we Enter the 21st Century*. The Hague: Kluwer Law International, 2000, p. 50.

³¹² LESTER, Gillian. Careers and Contingency. In ESTREICHER, S. (ed.) *Global Competition and the American Employment Landscape: As we Enter the 21st Century*. The Hague: Kluwer Law International, 2000, p. 120.

³¹³ Atkreiptinas dėmesys, kad cituojamas autoriaus darbas išleistas 1986 m.

³¹⁴ VEN, Joop. Social Law in the Netherlands. In ROOD, M. G.; AARON, B.; BLAINPAIN, R. (eds.) *et al. Fifty years of Labour Law and Social Security*. The Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1986, p. 67.

pakeitimų,³¹⁵ palengvinančių netipinių darbo formų panaudojimą. Kadangi minėti pakeitimai jau nustojo galioti, be to, jie vis tiek yra darbo teisės taisyklės (tik pakeistos) ir nekeičia sprendimo, lemiančio, kuri teisės šaka reguliuoja minėtus santykius, plačiau šiame moksliniame tyrime jie nebus analizuojami.

Tačiau pažymėtina, kad Lietuvoje darbo teisės reguliavimui priskiriami ne visi netipiniai darbo santykiai, o tik Lietuvos Respublikos darbo kodekse išvardintieji. Pavyzdžiui, darbo nuomos santykių reguliavimas yra kitoks. Pagal Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo,³¹⁶ kurį 2011 m. gegužės 19 d. priėmė Lietuvos Respublikos Seimas, 1 straipsnio 2 dalį įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisiniams santykiams pirmiausia yra taikomas minėtas įstatymas. Tiek, kiek jų nereglamentuoja šis įstatymas, taikomas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir kiti įstatymai. Santykiams tarp darbo naudotojo ir įdarbinimo įmonės bei tarp darbo naudotojo ir laikinojo darbuotojo tiek, kiek jų nereglamentuoja Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo, taikomas Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Pagal Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo aiškinamąjį raštą³¹⁷ tarp šalių susiklosto trejopo pobūdžio teisiniai santykiai: 1) tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės susiklosto darbo teisiniai santykiai; 2) tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo susiklostę teisiniai santykiai nėra laikomi tradiciniais darbo teisiniais santykiais; 3) tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo susiklosto civiliniai teisiniai santykiai. Taigi darbo ir civilinės teisės konkurencijos dėl darbo nuomos arba įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisinių santykių reguliavimo klausimas išspręstas nebe vienareikšmiškai darbo teisės naudai. Tai lėmė

³¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 81-422.

³¹⁶ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 69-3287.

³¹⁷ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo aiškinamasis raštas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389066> [Žiūrėta: 2011 m. gegužės 20 d.].

keletas priežasčių: 1) santykių prigimtinis kompleksškumas – darbo nuomos teisiniai santykiai savo prigimtimi nėra vien darbo arba vien civiliniai teisiniai santykiai; 2) užsienio valstybių patirtis³¹⁸ reguliuojant minėtus santykius – netipinio darbo reguliavimui užsienio valstybės jau seniai taiko ne vien tik darbo teisės normas, bet ir civilinės teisės normas; 3) Lietuvos teisės praktika jau seniau taikė darbo ir civilinės teisės taisyklių derinimo metodą (tai bus plačiau analizuojama kitame skyriuje); 4) ekonominiai, politiniai pokyčiai – kapitalo mobilumas, paslaugų sektoriaus iškilimas,³¹⁹ Europos Sąjungos teisės įtaka, verslo įtakos politikai išaugimas³²⁰ ir kt.

Taigi visuomeniniai santykiai, susiklostantys dirbant netipinį darbą, iš anksto Lietuvos teisės aktuose priskiriami tik vienai darbo organizavimo formai: dirbančio asmens ir darbą organizuojančio asmens santykiai laikomi priklausomo darbo santykiais. Šios išimties iš bendros taisyklės suformulavimą lėmė ir pateisina šios priežastys: 1) netipinių darbuotojų statuso ypatumai (ypač didelis nesaugumas, santykių trumpalaikiškumas, mažesnis efektyvumas darbe ir kt.); 2) pavojus tradicinių darbo santykių išlikimui ir darbo teisės aktualumui; 3) prigimtiniai netipinio darbo požymiai, kurie iš esmės atitinka priklausomo darbo charakteristikas; 4) šio darbo antroje dalyje buvo suformuluota taisyklė, kad esant darbo ir civilinės teisės metodų konkurencijai pirmenybė teikiama darbo teisės metodui.

³¹⁸ 2007 m. birželio 6 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 569 “Dėl Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo”. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 67-2619.

³¹⁹ ESTREICHER, Samuel. Overview and Welcoming Remarks. In ESTREICHER, S. (ed.) *Global Competition and the American Employment Landscape: As we Enter the 21st Century*. The Hague: Kluwer Law International, 2000, p. xxvii; HARDY, Stephen. *Great Britain*. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Vol. 7*. The Hague: Kluwer Law International, 2007, p. 35; KELLY, G. M. Employment and Concepts of Work in the New Global Economy. In SERVAIS, J.-M.; BOLLE, P.; LANSKY, M. (eds.) *Working for Better Times. Rethinking work for the 21st century*. Geneva: International Labour Office, 2007, p. 32; WILLIAMS, Steve; ADAM-SMITH, Derek. *Contemporary Employment Relations. A Critical Introduction*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2006, p. 52 ir kt.

³²⁰ ARTHURS, Harry W. What Immortal Hand or Eye? – Who will Redraw the Boundaries of Labour Law? In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 376.

3.2.3. Šeimos narių darbas

Kai dirba šeimos nariai, susiklosto visuomeniniai santykiai, kurie gali būti vertinami nevienareikšmiškai. Viena vertus, tai šeimos teisiniai santykiai, reguliuojami civilinės teisės. Kita vertus, tokie santykiai gali pakliūti ir į darbo teisės reguliavimo sritį, jei jie atitinka priklausomo darbo požymius. Dėl to Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas jau yra nagrinėjęs bylas dėl šeimos narių darbo ne/pripažinimo nelegaliu darbu.³²¹ Pavyzdžiui, byloje *K. D. S. v. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija* buvo nustatytos tokios aplinkybės: tėvas K. D. S. turėjo individualią hidrogeologijos firmą „Artezija“, kurioje jo dukra R. S. atliko tam tikrus darbus (kompetentingos konsultantės/valdytojo pavaduotojos – R. S. pati bet kada galėdavo ateiti į firmą ir savo nuožiūra atlikti tam tikras funkcijas ar padaryti konkrečius darbus, kokius ji manė esant reikalinga padaryti). K. D. S. atsiskaitė su dukra. Pažymėtina, kad šią aplinkybę teismai traktavo skirtingai. Panevėžio miesto apylinkės teismas pripažino, kad K. D. S. turi teisę savo dukrai R. S. bet koku atveju suteikti materialinę ar kitokią pagalbą, jeigu ji yra reikalinga ir jis turi galimybę ją suteikti. Tėvas vykdė savo iš šeimos santykių kylančią pareigą – išlaikyti savo dukrą. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas teigė, kad tai buvo atlyginimas už darbą ir egzistuoja atlygintinumo požymis, būdingas darbo santykiams. Taip pat buvo nustatyta, kad yra ir kiti būtinieji požymiai (1)darbas turi būti dirbamas darbdaviui ir fiziniam asmeniui susitarus; 2) asmuo dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas; 3) asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai), todėl R. S. darbas tėvo individualioje įmonėje buvo pripažintas nelegaliu darbu. Į giminystės ryšius Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas taip pat atsižvelgė, tačiau šis faktas, teismo nuomone, reiškia, kad darbo sutarties požymiai turi būti traktuojami ne taip griežtai, t. y., paklusimas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai ir darbo atlygintinumas turi būti

³²¹ Pavyzdžiui, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. sausio 23 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje *K. D. S. v. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija*, Nr. N¹⁴³ – 75/2008, kat. 27 (S).

vertinama atsižvelgiant į šį giminystės ryšį (ne toks griežtas šių darbo sutarties požymių traktavimas). Tokia teismo pozicija kritikuotina. Pirma, giminystės ryšiai, be abejo, svarbus ir lemiamas faktorius šioje byloje, tačiau jis įrodo ne darbo santykius tarp šalių, o priešingai – šeimos santykius. Antra, šeimos narių darbas tiek namų ūkio darbuose, tiek individualioje įmonėje, kuri yra neribotos civilinės atsakomybės privatusis juridinis asmuo, turi būti vertinamas vienodai. Sutiktina, kad tais atvejais, kai įmonė yra ribotos civilinės atsakomybės asmuo, situacija visiškai kitokia – šeimos nariai dirba ne šeimai, o įmonei. Šeimos narių darbo klausimas 2005 m. lapkričio 8 d. buvo svarstomas iš LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Valstybinės darbo inspekcijos atstovų sudarytos Koordinacinės komisijos klausimams ir problemoms, iškilusioms dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso taikymo, spręsti, veikiančios pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2002 m. gruodžio 23 d. įsakymą Nr. 166, posėdyje. Minėtos komisijos nuomone, atsižvelgiant į galiojančias įstatymų nuostatas, darbo sutartis su individualios įmonės savininko (vadovo) artimaisiais giminaičiais (t. y. tėvais, vaikais, broliais, seserimis, seneliais, vaikaičiais) bei sutuoktiniu, talkinančiais jam savanoriškai be atlygio gali būti ir nesudaroma.³²²

Taigi apibendrinant šį skyrių darytina išvada, jog faktas, kad šalis sieja šeimos santykiai, nukonkuruoja susiklosčiusių darbo santykių požymius. Todėl šeimos narių darbas namuose, neribotos civilinės atsakomybės įmonėje, ūkininko ūkyje ir t.t. neturi būti laikomas nelegaliu darbu. Šalys gali, jei nori, tokius santykius įforminti darbo sutartimi, tačiau tai nėra privaloma. Pažymėtina, kad šalys negali piktnaudžiauti teise pasirinkti.

³²² Valstybinės darbo inspekcijos internetinis puslapis. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-1950470149>> [Žiūrėta: 2012 m. vasario 17 d.].

3.2.4. Atlikėjų ir autorių darbas

Lietuvoje atlikėjai ir autoriai gali dirbti abiem darbo organizavimo formomis – tiek pagal darbo sutartį, tiek savarankiškai sudarydami civilines sutartis.³²³ Net ir aiškindami Lietuvos Respublikos teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymą,³²⁴ kurio 9 straipsnio 1 dalis nustato, kad su teatrų ir koncertinių įstaigų kūrybiniais darbuotojais sudaromos darbo sutartys, teisės mokslininkai teigia, kad tai reiškia tik bendros taisyklės suformulavimą, bet nepaneigia civilinių sutačių galimumo: „tokios nuostatos buvimas iš esmės reiškia, kad tokių įstaigų kolektyvai turi būti formuojami darbo sutarčių pagrindu ir tik išimtiniais atvejais tarp įstaigų ir atlikėjų galimi civiliniai santykiai.“³²⁵ Tokią mokslininkų poziciją lemia keletas priežasčių: 1) darbo santykis yra neefektyvus ir ekonomiškai nenaudingas pačiam atlikėjui, kurį apriboja darbo teisės taisyklės dėl darbo ir poilsio laiko, darbo apmokėjimo ir t.t.; 2) problemų kyla dėl darbo santykio nelankstumo, kuris yra būtinas ir itin svarbus teatrų, koncertų, kitoje su scenos menais susijusioje veikloje.³²⁶ Dėl to ir Europos valstybėse dažnai darbo santykiai derinami su civiliniais sutartiniais santykiais.³²⁷

Jeigu dirbama pagal darbo sutartį, taikomos Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo³²⁸ 9 straipsnyje įtvirtintos taisyklės: kūrinio, sukurto atliekant tarnybines pareigas ar darbo funkcijas, autorius yra fizinis asmuo ar fizinių asmenų grupė, sukūrę kūrinį. Tačiau turinės autorių

³²³ BIRŠTONAS, Ramūnas; MATULEVIČIENĖ, Nijolė Janina; USONIENĖ, Jūratė. Atlikėjų turtinių teisių individualaus įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, nr. 3 (3), p. 956.

³²⁴ Lietuvos Respublikos teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 96-3523 (su pakeitimais ir papildymais).

³²⁵ BIRŠTONAS, Ramūnas; MATULEVIČIENĖ, Nijolė Janina; USONIENĖ, Jūratė. Atlikėjų turtinių teisių individualaus įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, nr. 3 (3), p. 956.

³²⁶ BIRŠTONAS, Ramūnas; MATULEVIČIENĖ, Nijolė Janina; USONIENĖ, Jūratė. Atlikėjų turtinių teisių individualaus įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, nr. 3 (3), p. 959-960.

³²⁷ *The Status of Artist in Europe*. Study for the European Parliament. Brussels: European Parliament, 2006, p. 11–13. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.fim-musicians.com/eng/pdf/StatusArtistsEn.pdf>> [Žiūrėta: 2012 m. vasario 17 d.].

³²⁸ Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 50-1598; 2003, Nr. 28-1125 (su pakeitimais ir papildymais).

teisės į kūrinį, kurį sukūrė darbuotojas atlikdamas tarnybines pareigas ar darbo funkcijas, išskyrus kompiuterių programas, 5 metams pereina darbdaviui, jeigu kitaip nenustatyta sutartyje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat įtvirtino taisyklę, kad faktas, kad kūrinys sukurtas atliekant tarnybines pareigas, nepreziumuojamas.³²⁹ Todėl, kaip nurodo, V. Mizaras, turi būti konstatuojami tarp šalių susiklostę darbo santykiai ir tarnybinių funkcijų atlikimas.³³⁰

Apibendrinant darytina išvada, kad atlikėjo, autoriaus darbas gali būti atliekamas tiek pagal darbo sutartį, tiek savarankiško darbo forma. Pirma, pripažintina, kad atlikėjo, autoriaus darbas yra specifinis, lankstus, įvairus. Būtent dėl to siekiant išreikšti susiklosčiusių santykių esmę būtina leisti dirbti tiek pagal darbo sutartį, tiek savarankiškai. Antra, nėra priežasčių daryti išimtį iš bendros taisyklės (kad leidžiama dirbti tiek pagal darbo sutartį, tiek savarankiško darbo forma). Atvirkščiai – kaip jau minėta, darbo pobūdis ir įvairovė reikalauja leisti abi formas, siekiant tinkamai įforminti tarp šalių susiklosčiusius santykius.

3.2.5. Profesionalių sportininkų veikla

Pagal Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymo³³¹ 35 straipsnio 1 dalį sportininkas profesionalas, vykdydamas sportinę veiklą sporto organizacijoje, su šia organizacija privalo sudaryti sportinės veiklos sutartį. Pagal Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 straipsnio 7 dalį savarankiška sporto veikla laikoma individualia veikla. Kaip nurodo Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras,³³² sporto veikla gali būti vykdoma ir savarankiškos veiklos, ir darbo arba jų esmę

³²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *Birutė Verkelytė – Fedaravičienė v. UAB "Fodio" ir Kauno valstybinis M.K.Čiurlionio dailės muziejus*, Nr. 3K-3-2/2003, kat. 78.

³³⁰ MIZARAS, Vytautas. *Autorių teisė*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 262.

³³¹ Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 9-215; 2008, Nr. 47-1752 (su pakeitimais ir papildymais).

³³² Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras. Aktuali redakcija nuo 2012 m. vasario 27 d. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000040195&tree_id=1000007316> [Žiūrėta: 2012 m. gegužės 1 d.].

atitinkančių santykių pagrindu. Taigi egzistuoja dvi nuomonės dėl sportininko veiklos vykdymo priklausomo ir savarankiško darbo forma leistinumą. Pagal pirmąją nuomonę, profesionalių sportininkų veikla visada yra tik civiliniai teisiniai santykiai. Šią poziciją palaiko Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.³³³ Teismas pasisakė ne tik dėl sportinės veiklos sutarties teisinės prigimties, bet ir dėl profesionalaus sporto teisinių santykių prigimties.³³⁴ Teismas nurodė, kad sportinės veiklos sutartis priskirtina savo esme pirmiausia prie paslaugų sutarčių ir skiriasi nuo darbo sutarties: 1) santykiams galioja sutarties laisvės principas, būdingas civiliniams, o ne darbo, teisiniams santykiams; 2) sporto teisiniams santykiams nebūdingi ir kiti darbo teisinių santykių bruožai – pavaldumas, darbo sutarties nutraukimo ribojimai, garantijos darbuotojams, teisė į atostogas ir kt. – tai sporto teisiniuose santykiuose yra šalių susitarimo dalykas; 3) be to, profesionalaus sporto teisiniuose santykiuose, skirtingai nuo darbo santykių, dominuoja ne funkcijų atlikimas, o konkretaus (sportinio) rezultato siekimas, sportinės veiklos sutartims būdingos kitos sąlygos – sportinio režimo nustatymo, medicininės priežiūros, sportininko apgyvendinimo, transporto, sveikatos draudimo ir pan.³³⁵ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad tik tais atvejais, kai sportinės veiklos sutartyje susitariama, kad tokia sutartis kartu yra ir darbo sutartis, arba kai pagal tokios sutarties sąlygas akivaizdžiai šalys sukuria darbo teisinius santykius, tokia sutartis kvalifikuotina kartu ir kaip sukurianti darbo teisinius santykius.³³⁶ Manytina, kad profesionalaus sporto santykiai gali būti įforminti tiek darbo, tiek civilinės sutarties teisine forma. Tai priklauso nuo tarp šalių susiklostančių santykių turinio (ar paklūsta samdančio asmens nurodymams, ar gali būti kontroliuojamas darbą atliekantis asmuo ir t.t.). Todėl kadangi teisės aktai leidžia pasirinkti abi darbo organizavimo formas – tiek priklausomą darbą, tiek savarankišką darbą, tik nagrinėjamo santykio atžvilgiu teismas gali

³³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje *K. M. v. „A. Sabonio Žalgirio krepšinio centras“*, Nr. 3K-3-65/2011, kat. 19.1; 130.3.2 (S).

³³⁴ *Ibid.*

³³⁵ *Ibid.*; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2011 m. gruodžio 22 d. civilinėje byloje *S. B. v. Klaipėdos miesto krepšinio klubas „Fortūna“*, Nr. 3K-3-548/2011, kat. 19.1; 42.11.1.

³³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2011 m. gruodžio 22 d. civilinėje byloje *S. B. v. Klaipėdos miesto krepšinio klubas „Fortūna“*, Nr. 3K-3-548/2011, kat. 19.1; 42.11.1.

pasakyti: 1) koks tai teisinis santykis – darbo ar civilinis; 2) kokia sutartis sudaryta – darbo ar civilinė. Tačiau šių pasisakymų negalima pritaikyti apskritai visų tarp šalių susiklosčiusių profesionalaus sporto santykių kvalifikavimui. Apibendrinant šiame darbe pritartina antrajai nuomonei, t. y. kad sporto veikla gali būti organizuojama abiem – ir priklausomo darbo, ir savarankiško darbo – teisinėm formom. Tokia pozicija grindžiama šiais argumentais: 1) šiame darbe jau pripažinta, kad bendroji taisyklė turi būti leidimas šalims pasirinkti priklausomo arba savarankiško darbo modelį, o išimtytys turi būti retas ir pateisinamas reiškinys; 2) šiuo atveju nenustatyta jokių pateisinamų priežasčių riboti šalių pasirinkimo laisvę. Sporto veiklos prigimtinės savybės nepaneigia galimybės organizuoti šią veiklą tiek pagal darbo, tiek pagal savarankiško darbo modelį; 3) tokią pasirinkimo galimybę šalims suteikia ir užsienio valstybių praktika (pavyzdžiui, Latvijos, Rumunijos).³³⁷

3.2.6. Advokato, advokato padėjėjo, notaro, asesoriaus, antstolio, antstolio padėjėjo, praktikantų darbas

Analizuojant galimybes dirbti advokato, notaro, antstolio darbą skirtingomis darbo organizavimo formomis pirmiausia analizuotinas *de lege lata* aspektas. Pagal Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo³³⁸ 26 straipsnio 1 dalį advokatas veikia individualiai, įkūręs advokato darbo vietą. Pagal Lietuvos Respublikos notariato įstatymo³³⁹ 21 straipsnio 1 dalį notaras dirba savarankiškai ir yra ekonomiškai nepriklausomas. Pagal Lietuvos Respublikos antstolių įstatymo³⁴⁰ 3 straipsnio 3 dalį atlikdami savo funkcijas, antstoliai yra

³³⁷ Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>> [Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

³³⁸ Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 50-1632 (su pakeitimais ir papildymais).

³³⁹ Lietuvos Respublikos notariato įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 28-810 (su pakeitimais ir papildymais).

³⁴⁰ Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 53-2042 (su pakeitimais ir papildymais).

nepriklausomi. Taigi visais atvejais įstatymuose įtvirtinta galimybė advokato, notaro ir antstolio darbą dirbti tik savarankiškai, bet ne pagal darbo sutartį. Tokią įstatymų leidėjo poziciją galima pateisinti: 1) egzistuoja tam tikros profesijos (pavyzdžiui, advokato viena iš jų), kuriomis užsiimančio asmens subordinacija darbdaviui yra mažiau pastebima. Tačiau ši priežastis nelaikytina pakankama priežastimi nustatyti leidimą dirbti advokato darbą tik savarankiško darbo forma, nes subordinaciją nustatinėti galima lyginant ne skirtingas profesijas, o tos pačios profesijos rėmuose; 2) ypatingu viešuoju interesu – dirbant minėtus darbus susiklosto santykiai, kurie itin reikšmingi valstybei ir visuomenei, todėl ypatingai turi būti akcentuojama tokių dirbančių asmenų asmeninė atsakomybė, užtikrinamas nepriklausomumas. Ši priežastis laikytina pakankama apriboti šalių pasirinkimo laisvę ir nustatyti reikalavimą dirbti tik savarankiško darbo forma.

Analizuojant galimybes dirbti advokato padėjėjo darbą skirtingomis darbo organizavimo formomis svarbūs šie teisės aktai: Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 34 straipsnio 2 dalis (advokato padėjėjas turi visas šiame Lietuvos Respublikos advokatūros įstatyme numatytas advokato teises ir pareigas, išskyrus narystę Lietuvos advokatūroje bei proceso įstatymuose nustatytus apribojimus) ir Lietuvos Respublikos advokato padėjėjo praktikos atlikimo tvarkos³⁴¹ 1.2 punktas (advokato padėjėjo praktika yra advokato padėjėjo profesinė veikla, kurią jis vykdo ruošdamasis savarankiškai advokato veiklai vadovaujant ir kontroliuojant advokatui – advokato padėjėjo praktikos vadovui). Taigi advokato padėjėjo darbas šiuo metu taip pat gali būti dirbamas tik savarankiško darbo forma, bet ne pagal darbo sutartį.

Visiškai priešingą poziciją įstatymų leidėjas užima antstolio padėjėjo atžvilgiu. Pagal Lietuvos Respublikos antstolių įstatymo 28 straipsnio 1 dalį antstolio padėjėju gali būti nepriekaištingos reputacijos Lietuvos Respublikos pilietis, turintis aukštąjį teisinį išsilavinimą, sudaręs darbo sutartį su antstoliu dėl darbo antstolio padėjėju ir turintis teisę vykdyti antstolio

³⁴¹2005 m. birželio 30 d. Lietuvos advokatūros advokatų tarybos sprendimu patvirtinta Advokato padėjėjo praktikos atlikimo tvarka [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <www.advoco.lt/getfile.aspx?dokid=67fcb6e7-cdf9-485e-808c> [Žiūrėta: 2012 m. vasario 17 d.].

padėjėjo veiklą. Taigi antstolio padėjėjas gali dirbti tik pagal darbo sutartį, bet ne savarankiškai. Pažymėtina, kad egzistuoja dar vienas teisės aktas, kuriame minimas advokatų, notarų, antstolių ir jų padėjėjų darbas. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 straipsnio 35 punkte nurodoma, kad advokatų, antstolių ir notarų padėjėjai kartu su advokatais, notarais, antstoliais ir konsultantais teisės klausimais ar kita teisine veikla užsiimantys asmenys priskiriami prie laisvosios profesijos atstovų. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentare³⁴² nurodoma, kad laisvosios profesijos sąvoka tik apibrėžia profesijas, kurios būtų laikomos tokiomis mokesčių tikslais, jeigu jomis užsiimtų pats gyventojas, tačiau nenustato konkrečių veiklos vykdymo sąlygų (reikalavimų, apribojimų ir pan.). Todėl teikti laisvajai profesijai priskiriamų intelektinių paslaugų Lietuvoje neturi teisės patys gyventojai tiesiogiai tais atvejais, kai tas paslaugas pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus leidžiama teikti tik įsteigus juridinį asmenį. Vadinasi, šis teisės aktas neapriboja asmenų laisvės pasirinkti savo sutartinių santykių organizavimo formą – priklausomą darbą ar savarankišką darbą.

Asesorių darbo organizavimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos notariato įstatymo 56-62 straipsniai, kurie kalba apie asesoriaus praktikos atlikimą, už ją mokamą stipendiją, atostogas ir kt. Lietuvos Respublikos notariato įstatymo 62 straipsnyje nuorodoma, kad kandidatas į notarus (asesorius) gali dirbti pagal darbo sutartį notaro biure, kuriame jis atlieka praktiką. Taigi pati praktika laikoma civiliniais teisiniais santykiais, tačiau nedraudžiama sudaryti ir darbo sutartį. Tas pačias nuostatas įtvirtina ir Kandidato į notarus (asesoriaus) notaro praktikos atlikimo tvarkos taisyklės.³⁴³

Taigi analizuojant apribojimus advokato, antstolio padėjėjui, asesoriui dirbti abiem – tiek priklausomo, tiek savarankiško darbo – formomis, nustatytą Lietuvos Respublikos advokatūros, antstolių ir notariato įstatymuose,

³⁴² Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras. Aktualiai redakcija nuo 2012 m. vasario 27 d. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000040195&tree_id=1000007316> [Žiūrėta: 2012 m. gegužės 1 d.].

³⁴³ 2004 m. gegužės 17 d. Lietuvos Respublikos teisingumo ministro įsakymas Nr. 1R-120 „Dėl kandidato į notarus (asesoriaus) notaro praktikos atlikimo tvarkos taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 84-3056 .

manytina, kad pirma, tokie apribojimai yra nenuoseklūs. Tai gali būti aiškinama skirtingu advokato, antstolio padėjėjo ir asesoriaus statusu. Advokato padėjėjas turi visas advokato teises ir pareigas, išskyrus 1) narystę Lietuvos advokatūroje; 2) advokato padėjėjas turi teisę atstovauti kliento interesams teismuose tik tuo atveju, kai yra rašytinis advokato (praktikos vadovo) leidimas atstovauti konkrečioje byloje, o kitose institucijose – rašytiniu advokato (praktikos vadovo) sutikimu. Advokato padėjėjas gali atstovauti tik pirmosios instancijos teismuose ir ne anksčiau kaip po vienerių metų nuo advokato padėjėjo praktikos pradžios; 3) advokato padėjėjui netaikoma drausminė nuobauda – pripažinti negaliojančiu Lietuvos advokatūros sprendimą pripažinti asmenį advokatu. Vietoj jos taikoma kita – išbraukimas iš Lietuvos advokatų padėjėjų sąrašo; 4) advokato padėjėjo veiklai vadovauja ir ją kontroliuoja advokatas – advokato padėjėjo praktikos vadovas; 5) profesinę civilinę atsakomybę turi privalomai apdrausti tik advokatas ir jo privalomojo draudimo objektas yra advokato civilinė atsakomybė už advokato, advokato padėjėjų ir kitų advokato ar advokatų profesinės bendrijos darbuotojų neteisėtais veiksmais vykdant advokato veiklą padarytą žalą. Taigi advokatas atsako už savo padėjėjo neteisėtus veiksmais padarytą žalą. Apibendrinant nors advokato padėjėjo statusas panašus į advokato, tačiau kartu iš esmės skiriasi. Svarstyti, ar minėtas mažas panašumas yra pakankamas, kad būtų pateisinamas apribojimas dirbti tik viena darbo organizavimo forma – savarankiškai. Manytina, kad ne. Advokato darbo atveju pateisinamomis priežastimis buvo pripažinta siekis pabrėžti asmeninę atsakomybę, ir užtikrinti nepriklausomumą. Šiuo atveju matyti, kad abiejų šių tikslų teisės aktų nuostatomis net nesiekama, nes tai įgyvendinama per advokato darbą ir jam taikomas taisyklės. Advokato padėjėjas nėra ir nesiekama jį padaryti nepriklausomu. Atvirkščiai – jo praktikai vadovauja praktikos vadovas advokatas, kuris jį kontroliuoja. Taip pat už advokato padėjėjo veiksmus atsako advokatas, jis draudžiasi privalomuoju civilinės atsakomybės draudimu, į kurio objektą įeina ir atsakomybė už padėjėjo neteisėtus veiksmais padarytą žalą. Taigi šiuo aspektu apribojimai dirbti darbą tik savarankiškai nepateisinami.

Tačiau egzistuoja ir kitokių priežasčių – mokymosi tikslas. Pažymėtina, kad nors advokato padėjėjo darbas yra laikoma profesine veikla jau pats savaime, tačiau jos pagrindinis tikslas yra ruošimasis savarankiškai advokato veiklai. Taigi nors viena vertus advokato padėjėjas dirba ir yra kontroliuojamas advokato (kas rodytų labiau priklausomo darbo požymius), kita vertus jis mokosi (kas neatitinka priklausomo darbo požymių). Šis mokymasis yra privalomas, nes egzistuoja viešasis interesas turėti kvalifikuotus, turinčius ir teorinių, ir praktinių žinių advokatus. Ir būtent mokymosi, o ne darbo tikslais yra nustatyta advokato teisė kontroliuoti advokato padėjėją. Čia susiduriame su visame pasaulyje žinoma ir jau iškilusia problema – praktikantų darbu. Viena vertus, jeigu praktikantų darbo metu egzistuoja beveik visi priklausomo darbo požymiai, logiška praktikantų darbą laikyti priklausomo darbo santykiais. Kita vertus: 1) praktikantams atliekant praktiką pagrindinis tikslas yra ne dirbti ir užsidirbti lėšų pragyvenimui, o mokytis; 2) praktiką pripažinus darbo santykiais nebeliktų skirtumo tarp praktikanto ir darbuotojo. Tačiau iš tikrųjų šie subjektai skiriasi: darbuotojas yra jau kvalifikaciją įgijęs, darbui pasirengęs ir tinkamas subjektas; praktikantas dažniausiai be patirties toje darbo srityje, dar tik besiruošiantis būsimam darbui. Taigi objektyvūs praktikanto ir darbuotojo statuso skirtumai. Teisėje pripažinus šiuos asmenis lygiais ir nustatčius jiems vienodas teisinio reguliavimo taisykles, praktikantų niekas nepriimtų atlikti praktiką, visi samdytų darbuotojus. Atsižvelgiant į šiuos argumentus pripažintina, kad praktikos atlikimas skiriasi nuo priklausomo darbo atlikimo. Tačiau šis skirtumas yra pakankamas darbo santykių ypatumams konstatuoti, o ne apskritai eliminuoti iš darbo santykių reguliavimo sferos. Todėl siūlytina Lietuvos teisės aktuose reglamentuoti praktikanto darbo santykius, kurie pasižymėtų ypatumais ir specialiomis taisyklėmis palyginti įprastais tradicinio darbo santykiais. Analogiškai situacija vertinama ir dėl asesoriaus darbo bei kitų praktikantų (pavyzdžiui, gydytojų rezidentų ir t.t.).

Antstolio padėjėjas turi teisę antstolio vardu ir jo rašytiniu įgaliojimu atlikti procesinius veiksmus, teikti Lietuvos Respublikos antstolių įstatymo 21 straipsnio 2 dalyje nurodytas paslaugas, išskyrus: 1) faktinių

aplinkybių konstatavimą, 2) įkeisto kilnojamojo turto realizavimą aukciono tvarka, 3) vykdomosios bylos iškėlimą ar sustabdymą, 4) vykdomojo dokumento gražinimą, 5) turto realizavimą, 6) išieškotų piniginių lėšų paskirstymą išieškotojams, 7) vykdymo išlaidų skaičiavimą. Taip pat antstolio padėjėjas paklūsta darbovietėje nustatytai tvarkai, o antstolis privalo kontroliuoti savo padėjėjų veiklą (Lietuvos Respublikos antstolių įstatymo 27 straipsnio 4 dalis). Taigi antstolio padėjėjo statusas, kaip ir advokato padėjėjo atveju, iš esmės skiriasi nuo antstolio statuso. Vėlgi nėra siekiama nei nepriklausomumo, nei savarankiškumo užtikrinimo šiame darbe. Atvirkščiai – jų darbas privalo būti kontroliuojamas ir pagal Lietuvos Respublikos antstolių įstatymo 17 straipsnio 2 dalį antstolio profesinės civilinės atsakomybės privalomojo draudimo objektas yra antstolio civilinė atsakomybė už žalą, padarytą atliekant antstolio funkcijas neteisėtais antstolio, jo atstovo, padėjėjo ar antstolio darbuotojo veiksmais. Taigi antstolis atsako už padėjėjo neteisėtais veiksmais padarytą žalą. Tai iš esmės atitinka priklausomo darbo požymius. Be to, antstolio padėjėjo darbo pagrindinis tikslas nėra mokymasis ar praktika (kaip tai yra nustatyta advokato padėjėjo atveju). Todėl antstolio padėjėjo atžvilgiu pateisinama ribojimas dirbti tik viena teisine forma – suteikiant antstoliui kontrolės teisę ir pareigą savo padėjėjams. Tai reikalinga tinkamam antstolio pareigų atlikimui užtikrinti.

3.3. Darbo ir civilinės teisės reguliavimo dalyko paribyje esantys santykiai

Darbo ir civilinės teisės normos yra skirtos reguliuoti skirtingas darbo organizavimo teises formas – darbo teisė skirta reguliuoti priklausomą darbą, civilinė teisė – savarankišką darbą. Pažymėtina, kad tai bendroji taisyklė, tačiau realybėje civilinės teisės normos gali būti taikomos priklausomo darbo santykiams reguliuoti (tai analizuota šio darbo antrojoje dalyje). Tai ypač dažnai pasitaiko Lietuvos teisinėje sistemoje. Pavyzdžiui, santykiai, susiklostantys sudarant, vykdant, pabaigiant darbo sutartį, yra darbo teisiniai santykiai, tačiau jie reglamentuojami ir darbo (pavyzdžiui, būtiniosios sutarties

sąlygos), ir civilinės teisės normomis (pavyzdžiui, sutarčių aiškinimo taisyklės). Manytina, kad tokia praktika yra pateisinama tik tada, kai reguliuojamuose santykiuose nereikia taikyti specialaus darbo teisės metodo. Tačiau Lietuvos įstatymų leidyboje pasitaiko vis dažnesnių bandymų priklausomo darbo santykius sureguliuoti civilinės teisės normomis dėl visai kitų priežasčių. Pavyzdžiui, 2011 m. vasario 24 d. Seime buvo pateiktas įstatymo projektas Nr. XIP-2946³⁴⁴ dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo. Jame siūloma Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinti nuostatą dėl galimybės sudaryti sutartį dėl išbandymo nesudarant darbo sutarties. Tokie santykiai būtų laikomi civiliniais teisiniais santykiais.³⁴⁵ Be kitų neaiškumų (kodėl reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, jei tai civiliniai teisiniai santykiai, kodėl tokia sutartis turi būti pateikta Valstybinei darbo inspekcijai ir kt.), šiame įstatymo projekte lieka neaišku taip pat ir tai, kodėl tarp šalių susiklostę priklausomo darbo santykiai turėtų būti laikomi ne priklausomo darbo, o civiliniais teisiniais santykiais. Kitas pavyzdys būtų 2011 m. gegužės 24 dieną Seime pateiktas įstatymo projektas Nr. XIP-3245³⁴⁶ dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo. Jame siūloma Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinti nuostatą, kad su asmenimis, samdomais ūkininkų ūkiuose ir kituose žemės ūkio subjektuose ūkio darbams, trunkantiems ne ilgiau nei dešimt dienų, atlikti, sudaromos civilinės sutartys. Šio įstatymo projekto aiškinamajame rašte³⁴⁷ nėra nurodoma, kad tarp šalių susiklosto civiliniai teisiniai santykiai. Atvirkščiai – nurodoma, kad tai samdomas darbas. Tačiau dėl jo „neracionalu“ sudarinėti darbo sutartis, taip pat siekiama palengvinti samdinių įdarbinimo procesą bei užtikrinti samdomų darbininkų teisėtus interesus ir lūkesčius, socialines garantijas,

³⁴⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 107¹ straipsniu įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [interaktyvus]. [Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=393111> Žiūrėta: 2011 m. rugpjūčio 5 d.].

³⁴⁵ *Ibid.*

³⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 117 straipsniu įstatymo projektas Nr. XIP-3245 [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=399546> [Žiūrėta: 2011 m. rugpjūčio 5 d.].

³⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 117 straipsniu įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=399548> [Žiūrėta: 2011 m. rugpjūčio 5 d.].

“ūkininkai tuo tarpu išvengs sudėtingos ir daug laiko atimančios su darbo santykiais susijusių dokumentų apskaitos”.³⁴⁸ Taigi abiem analizuotais atvejais siūloma priklausomam darbui atlikti sudaryti civilines sutartis. Argumentai, kodėl teikiami tokie pasiūlymai, vertintini kritiškai: 1) jų argumentacija per silpna – faktiniai išbandymo santykiai iki priimant į darbą jau egzistuoja, todėl reikia juos įteisinti. Ir nelegalaus darbo faktų praktikoje nustatoma pakankamai daug, tačiau dėl to neatsisakoma Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintų darbo santykių reglamentavimo taisyklių; 2) kai kurie nurodomi argumentai apskritai paneigia darbo teisės reikalingumą – dėl samdomo žemės ūkio subjekto darbuotojo darbo „neracionalu“ sudarinėti darbo sutartis. Atvirakščiai – Lietuvoje pripažįstama, kad priklausomo darbo santykiai turi būti įforminami darbo sutarties sudarymu, nes ji suteikia teisinę apsaugą, garantijas, lengvatas dirbančiam asmeniui; 3) dar kitais argumentais klaidingai teigiama, kad tokiu būdu bus labiau apsaugoti dirbantys asmenys. Atsižvelgus į siūlomų teisės aktų projektų nuostatas darytina išvada, kad jos palankesnės darbdaviui (išbandymo metu padarytą turtinę ir neturtinę žalą šalys viena kitai privalo atlyginti Civilinio kodekso nustatyta tvarka; leidimas sudaryti civilines sutartis vietoj darbo sutarčių ir kt.); 4) siūlomos priemonės neatitinka siekiamų tikslų. Teisės aktų projektų nuostatos reiškia žymų darbuotojo padėties pabloginimą. Vienintelė galima teigiama pasekmė darbuotojui – galbūt darbdaviai ims aktyviau priiminėti darbuotojus į darbą. Tačiau ši pasekmė yra tik galbūt tikėtina, o be to, ją galima pasiekti ir kitomis priemonėmis, kurios daro mažiau žalos darbuotojo interesams.

Tačiau ir be paminėtųjų atvejų, šio darbo 1.1. skyriuje buvo nurodyta, kad darbo teisės mokslininkai pripažįsta, egzistuojant teisinių santykių, kurie yra teisės šakos paribyje: gretimi, kaimyniniai³⁴⁹ arba mišrūs teisiniai santykiai. Vyksta nuolatinės diskusijos, kurios teisės šakos – darbo ar civilinės teisės – normos turi reguliuoti šiuos santykius. Minėtiems santykiams

³⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 117 straipsniu įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=399548> [Žiūrėta: 2011 m. rugpjūčio 5 d.].

³⁴⁹ ЛУШНИКОВА, Марина Владимировна; ЛУШНИКОВ, Андрей Михайлови. *Очерки теории трудового права*. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006, p. 346, 359.

priskirtini santykiai susiklostantys, šalims sudarant nekonkuravimo susitarimus, saugant komercines (gamybines), profesines ir kt. paslaptis bei netiesioginės darbdavio atsakomybės atveju. Toliau šie santykiai analizuojami detalai.

3.3.1. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio

3.3.1.1. Nekonkuravimo susitarimų sąvoka

Lietuvos teisėje nekonkuravimo susitarimai nėra naujas dalykas. Iki 2001 m. lapkričio 27 d. galiojusio Lietuvos Respublikos Prekybos įstatymo³⁵⁰ 12 straipsnis įvardijo sutartis, pagal kurias tarnautojas nekonkuruoja su darbdaviu. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.164 straipsnis vadinasi konkurencijos draudimas ir įvardija sutartis, pagal kurias prekybos agentas nekonkuruos su atstovaujamoju. 2003 m. gegužės 26 d. įstatymo projekto IXP-2593³⁵¹ 11 straipsnis vadinasi nekonkuravimo susitarimai ir reglamentuoja sutartis, pagal kurias darbuotojas nekonkuruos su darbdaviu (jo įmone ir/ar verslu) bei nedirbs su darbdaviu konkuruojančių įmonių ir/ar verslų naudai. Taigi teisės aktuose buvo/yra/siūloma reglamentuoti įvairius nekonkuravimo susitarimus. Nekonkuravimo susitarimo sąvoka gali būti labai plati ir apimti bet kokius nekonkuravimo įsipareigojimus. Šiame moksliniame tyrime bus analizuojami tik tokie nekonkuravimo susitarimai, kurių šalys yra darbuotojas ir darbdavys (kitai – priklausomų darbo santykių subjektai).

Nekonkuravimo susitarimų sąvokos nepateikia nei Lietuvos Respublikos teisės aktai, nei teismų praktika. Teisės moksle T. Davulis nekonkuravimo susitarimus apibrėžia kaip susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, pagal kuriuos darbuotojas įsipareigoja pasibaigus darbo sutarčiai

³⁵⁰ Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1995, Nr.10-204 (įstatymo redakcija nuo 1998-12-03 iki 2001-11-27).

³⁵¹ Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir papildymo 21¹, 107¹ straipsniais” projektas Nr. IXP-2593 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=211505> [Žiūrėta 2011 m. rugpjūčio 4 d.].

kurį laiką nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu.³⁵² Šios sąvokos turiniui pritaria ir R. Krasauskas, kartu nurodydamas, kad pats pavadinimas gali būti įvairus – nekonkuravimo susitarimai, konkurencijos draudimo sutartys, sutartys dėl konkurencijos draudimo, nekonkuravimo sąlygos ir t.t.³⁵³ Pažymėtina, kad šiame moksliniame tyrime nekonkuravimo susitarimų turiniui suteikiama platesnė reikšmė: bus analizuojama ir nekonkuravimo susitarimai, kurie sudaromi ir galioja dar nepasibaigus darbo santykiams. Todėl nekonkuravimo susitarimais laikomi susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio, pagal kuriuos darbuotojas įsipareigoja darbo sutarties galiojimo metu ir/ar jai pasibaigus kurį laiką nekonkuruoti su darbdaviu – nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu.

3.3.1.2. Nekonkuravimo susitarimų teisinė prigimtis

Dėl nekonkuravimo susitarimų teisinės prigimties Lietuvos teisėje vyksta diskusija. Vieni autoriai³⁵⁴ ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas³⁵⁵ teigia, kad tai civiliniai teisiniai santykiai. Pagrindiniai šiuo metu aktualūs³⁵⁶ argumentai yra tokie: 1) ši pozicija palaikoma, nes Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos jų nereglamentuoja, o Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas

³⁵² DAVULIS, Tomas. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 3.

³⁵³ KRASAUSKAS, Rytis. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys yra lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 41.

³⁵⁴ ŠČUKAS, Laurynas. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis. *Verslo žinios. Karjera ir vadyba*, 2004, Nr. 8, p. 5; ŠČUKAS, Laurynas. Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių. *Juristas*, 2004, Nr. 9; VENSLOVAS, Jurgis. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, vol. 2, 2005, p. 75-97.

³⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB Docpartner v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *D. Baliūnas v. Kemira GrowHow*, Nr. 3K-7-408/2003, kat. 13; 82.

³⁵⁶ Keičiantis galiojantiems teisės aktams keitėsi ir argumentacija, kodėl nekonkuravimo susitarimai yra laikytini civiliniais teisiniais santykiais.

reglamentuoja ir leidžia³⁵⁷ 2) nekonkuravimo susitarimai yra civiliniai teisiniai santykiai, nes taip šie susitarimai įgyja didesnę teisinę galią;³⁵⁸ 3) nekonkuravimo susitarimai yra civiliniai teisiniai santykiai pagal savo esmę.³⁵⁹ Pažymėtina, kad susiklosčiusių visuomeninių santykių prigimtis nustatoma ne pagal tai, koks teisės aktas juos reguliuoja. Todėl pirmieji du argumentai nelaikyti teisiškai reikšmingais. Visuomeninių santykių prigimtį nulemia santykių esmė, subjektai, turinys. Tačiau kritiškai vertinant trečiąjį argumentą pažymėtina, kad nekonkuravimo susitarimų esmė, subjektai ir turinys yra arčiau darbo nei civilinės teisės reguliuojamų santykių. Visuomeniniai santykiai, susiklostantys darbo santykio šalims sudarant ir vykdant nekonkuravimo susitarimus, pasižymi šiais objektyviais požymiais:

- 1) jie susiklosto tarp priklausomo darbo santykių subjektų – darbuotojo ir darbdavio. Tai priklausomo darbo santykiams būdingas požymis;
- 2) tokio susitarimo turinys turi tiesioginės įtakos abipusių pareigų pagal darbo sutartį vykdymui. Tai priklausomo darbo santykiams būdingas požymis;³⁶⁰
- 3) jie sudaromi dėl darbo ne/atlikimo. Pažymėtina, kad įsipareigojama ne tik nedirbti pagal darbo sutartį, bet ir nesteigti ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu. Taigi įsipareigojimai apima įvairias darbo organizavimo formas. Tai išeina iš tradicinės darbo teisės reguliavimo srities, patenka ir į civilinės teisės reguliavimo sritį;
- 4) tai, kaip ir įsipareigojimas dirbti pagal darbo sutartį, yra asmeninė prievolė: joks kitas teisės subjektas, išskyrus priklausomą darbuotoją negali sudaryti tokio nekonkuravimo

³⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB Docpartner v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S).

³⁵⁸ VENSLOVAS, Jurgis. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, vol. 2, 2005, p. 75-97.

³⁵⁹ ŠČUKAS, Laurynas. Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių. *Juristas*, 2004, Nr. 9.

³⁶⁰ DAVULIS, Tomas. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 14.

susitarimo, o taip pat perduoti teisių ir pareigų, atsirandančių pagal tokią sutartį.³⁶¹ Tai priklausomo darbo santykiams būdingas požymis.

Todėl pritariana kitų Lietuvos teisės mokslininkų³⁶² pozicijai, kad visuomeniniai santykiai, susiklostantys darbo sutarties šalims sudarant ir vykdant nekonkuravimo susitarimus, yra priklausomo darbo teisiniai santykiai. Šie santykiai pasižymi esminiais darbo santykiams būdingais požymiais: 1) jų atsiradimo pagrindas yra priklausomo darbo atlikimas; 2) tai yra reikšminga visuomeninio gyvenimo sritis; 3) jie turi būti reguliuojami specialiu darbo teisei būdingu metodu (būdingas specialus tikslas ir specialios priemonės); 4) nėra priežasčių priskirti šiuos santykius kitai teisinių santykių rūšiai. Priešingu atveju būtų paneigtas priklausomo darbo santykių apibrėžimas, darbo teisės tikslas (reguluoti visuomeninius santykius susiklostančius darbo procese dirbant priklausomą darbą siekiant apsaugoti darbuotoją, kaip silpnesnės darbo santykio šalies, interesus. Santykius be pagrindo pripažinus civiliniais santykiais iškreipiamas teisinio reguliavimo rezultatas: šalis, kurią siekiama apsaugoti, lieka, neapsaugota) ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta taisyklė, kad reglamentuojant darbo santykius, pirmenybė teikiama Lietuvos Respublikos darbo kodeksui.

3.3.1.3. Nekonkuravimo susitarimų reguliavimas

Nekonkuravimo susitarimų teisinis reguliavimas yra sudėtingas ir problemiškas. Pirma, išsiskiria nuomonės dėl jų leistinumo Lietuvos teisėje. T. Davulis teigia, kad Lietuvos teisėje tokie susitarimai yra neleidžiami.³⁶³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nereglamentuoja tokių susitarimų, kitų įstatymų normos nebeumato tokios galimybės, taigi remiantis Lietuvos

³⁶¹ DAVULIS, Tomas. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 14.

³⁶² *Ibid.*, p. 23; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 348; KRASAUSKAS, Rytis. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys yra lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 43.

³⁶³ DAVULIS, Tomas. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 23.

Respublikos darbo kodekso 94-95 straipsniais jie turi būti vertinami kaip neleistinai pabloginantys darbuotojo padėtį.³⁶⁴ R. Krasauskas³⁶⁵ dar papildomai nurodo, kad turi būti taikoma ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 97 straipsnio 1 dalis, numatanti, kad priėmimo į darbą apribojimus gali numatyti tik įstatymai. Pažymėtina, kad abiejų autorių palaikoma pozicija iš esmės grindžiama ne tiesioginėmis teisės aktų nuostatomis (nes tokių nėra), o jų aiškinimu. Mokslininkai teigia, kad negalima šiuo konkrečiu klausimu pagal analogiją taikyti Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatų ir pateisinti nekonkuravimo susitarimų sudarymą. Kiti autoriai ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas³⁶⁶ laikosi pozicijos, kad nekonkuravimo susitarimus Lietuvos teisė leidžia. Šią poziciją palaikančius autorius galima suskirstyti į dvi grupes: vieni³⁶⁷ teigia, kad nekonkuravimo susitarimus leidžia Lietuvos civilinė teisė (civiliniams santykiams pagal analogiją taikomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.156, 2.164 nuostatos), kiti³⁶⁸ – kad darbo teisė (darbo teisėje leidžiama pagal analogiją taikyti Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatas). Pritartina T. Davulio ir R. Krasausko pozicijai, kad negalima pagal analogiją taikyti Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatų, todėl nekonkuravimo susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio šiuo metu Lietuvos darbo teisė neleidžia. Pagrindiniai argumentai yra analogijos taisyklių taikymo apribojimų egzistavimas: 1) civilinės teisės analogijos taikymas “išplautų” imperatyvias darbo teisės normas³⁶⁹ – tai neatitinka darbo įstatymų pradmenų ir prasmės (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9

³⁶⁴ DAVULIS, Tomas. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 23.

³⁶⁵ KRASAUSKAS, Rytis. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys yra lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 44.

³⁶⁶ Pavyzdžiui, 2005 m. vasario 14 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos nutartis civilinėje byloje Rimas Jonas Jančiauskas v. UAB „Filana“, Nr. 3K-3-65/2005, kat. 11.7.1; 42.8.

³⁶⁷ ŠČUKAS, L. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis. *Verslo žinios. Karjera ir vadyba*. 2004, Nr. 8, p. 5; VENSLOVAS, Jurgis. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, vol. 2, 2005, p. 75-97.

³⁶⁸ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 348;

³⁶⁹ DAVULIS, Tomas. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 12.

straipsnio 2 dalis); 2) civilinės teisės analogijos taikymas negalimas, nes reguliuojami santykiai nėra panašūs, o kaip tik esmingai skirtingi.³⁷⁰

Antra, kadangi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vadovaujasi kitokia pozicija (nekonkuravimo susitarimai priskiriami civiliniams teisiniams santykiams, kuriems pagal analogiją taikytinos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.164 straipsnio nuostatos), siūlytina koreguoti teismų praktiką. Tai galima padaryti arba keičiant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, arba keičiant įstatymus. Atsižvelgiant į teisėtų lūkesčių principą tinkamesniu pripažintinas įstatymų keitimo būdas. Atsižvelgiant į tai, kad nekonkuravimo susitarimų poreikis iškilo praktikoje, jie Lietuvos teisėje nėra nauji, jau yra jų reguliavimo patirties, teismų praktikoje jie pripažįstami ir analizuojami, teisės moksle taip pat pripažįstama jų reikšmė, jie dažni ir populiarūs užsienio valstybėse siūlytina ir Lietuvos darbo teisėje įtvirtinti taisykles, leidžiančias šalims sudaryti nekonkuravimo susitarimus.

Trečia, diskutuotina, kokias taisykles turėtų įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Kaip jau minėta, 2003 m. gegužės 26 d. buvo pateiktas įstatymo projektas Nr. IXP-2593 dėl nekonkuravimo susitarimų įtvirtinimo Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Nors šis pasiūlymas nebuvo priimtas dėl socialinio-politinio pobūdžio priežasčių,³⁷¹ jis analizuotinas kaip atspirties taškas siekiant pateikti pasiūlymus, kaip sureguliuoti nekonkuravimo susitarimus Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Projekto 11 straipsnis siūlė papildyti Lietuvos Respublikos darbo kodeksą 107¹ straipsniu:³⁷² 1) minėtame

³⁷⁰ VENSLOVAS, Jurgis. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, vol. 2, 2005, p. 75-97.

³⁷¹ DAVULIS, Tomas. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4., p. 7.

³⁷² "107¹ straipsnis. Nekonkuravimo susitarimai

1. Darbdavys su priimamu į darbą darbuotoju gali su juo sudaryti atskirą sutartį, kad nutraukęs darbo sutartį darbuotojas nekonkuruos su darbdaviu (jo įmone ir/ar verslu) bei nedirbs su darbdaviu konkuruojančių įmonių ir/ar verslų naudai. Toks konkurencijos draudimas gali būti taikomas tik toje srityje/versle, kurioje darbuotojas dirbo pas darbdavį, ir negali trukti ilgiau nei dvejus metus po to, kai nutraukta darbo sutartis.

2. Per konkurencijos draudimo laikotarpį darbdavys privalo darbuotojui kas mėnesį mokėti susitarime nustatyto dydžio sąžiningą kompensaciją, kuri negali būti mažesnė nei 40 procentų darbuotojo buvusio mėnesinio darbo užmokesčio pas darbdavį, bet ne mažiau nei minimalus mėnesinis darbo užmokestis. Darbdavys turi teisę panaikinti konkurencijos draudimą ir nutraukti kompensacijos mokėjimą.

3. Nekonkuravimo susitarimai nutrūksta, jei darbo sutartis nutraukiama šio kodekso 128 straipsnio numatytais atvejais.

straipsnyje buvo siūloma leisti sudaryti nekonkuravimo sutartis su darbuotojais tik po darbo santykių pasibaigimo. Dėl nekonkuravimo susitarimų, kurie galiotų dar kol darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo nenutrūkę, įstatymo projekte nepasisakyta. Manytina, kad Lietuvoje turėtų būti leista sudaryti trijų rūšių nekonkuravimo susitarimus: darbo santykių egzistavimo laikotarpiui, pasibaigus darbo santykiams, mišrius (konkurencija draudžiama ir tada, ir tada). Atlygintinumas už nekonkuravimo sąlygą turi egzistuoti tiek darbo santykių egzistavimo laikotarpiu, tiek jiems pasibaigus; 2) įstatymo projekte buvo siūloma leisti nekonkuravimo susitarimus sudaryti kaip atskirą sutartį. Kaip ir pirmuoju atveju, nėra aiškūs tokio apribojimo tikslai, todėl siūlytina leisti nekonkuravimo susitarimus sudaryti ne tik atskira sutartimi, bet ir įtraukiant kaip papildomą sąlygą į darbo sutartį. Pažymėtina, kad visada šių susitarimų teisinė forma yra rašytinė. Tai atitinka ir daugelio užsienio valstybių praktiką;³⁷³ 3) įstatymo projekte nurodoma, kad nekonkuravimo susitarimas gali būti sudaromas su darbuotoju tik priimant darbuotoją į darbą. Siūlytina leisti tokius susitarimus sudaryti ir su jau dirbančiais darbuotojais. Manytina, kad neturėtų būti skirtumo tarp darbdavio materialinės ir intelektualinės nuosavybės apsaugos. Todėl atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas leidžia visiškos materialinės atsakomybės sutartis sudaryti ir su jau dirbančiais darbuotojais, siūlytina leisti ir nekonkuravimo susitarimus sudaryti su jau dirbančiais darbuotojais; 4), nekonkuravimo veiksmi įstatymo projekte įvardinti kaip “nekonkuravimas su darbdaviu (jo įmone ir/ar verslu)” ir “nedirbimas su darbdaviu konkuruojančių įmonių ir/ar verslų naudai”. Siekiant aiškumo ir teisinės technikos sumetimais siūlytina Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinti platesnę nekonkuravimo su darbdaviu veiksmų sampratą: nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu; 5) įstatymo projekte pasisakoma dėl nekonkuravimo susitarimų taikymo srities ir trukmės. Pažymėtina, kad ir užsienio valstybėse nustatomi nekonkuravimo susitarimų

4. Darbuotojas, pažeidęs nekonkuravimo susitarimą, privalo atlyginti darbdaviui nuostolius".

³⁷³ DAVULIS, Tomas. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 22.

trukmės ribojimai.³⁷⁴ Taigi siūlytina įtvirtinti įstatymo projekte siūlomus nekonkuravimo susitarimų apribojimus: nekonkuravimo susitarimas gali būti taikomas tik toje srityje/versle, kurioje darbuotojas dirbo pas darbdavį, ir negali trukti ilgiau nei dvejus metus po to, kai nutraukta darbo sutartis; 6) įstatymo projekte neribojamas darbuotojų, su kuriais gali būti sudaromi nekonkuravimo susitarimai ratas. Užsienio valstybėse praktika yra įvairi: vienos valstybės riboja subjektų, su kuriais galima sudaryti nekonkuravimo susitarimus ratą, kitos – ne.³⁷⁵ Pritartina pozicijai, teigiančiai, kad darbuotojų, su kuriais gali būti sudaromi nekonkuravimo susitarimai, ratas turi būti ribojamas, nes: nekonkuravimo susitarimai sudaromi darbdavio naudai. Tam pritaria ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.³⁷⁶ Darbdavys darbo santykiuose yra stipresnė darbo santykių šalis. Taigi nekonkuravimo susitarimai turi būti leidžiami (siekiant apsaugoti darbdavius nuo nesąžiningos konkurencijos), tačiau tik ribotai (nes suvaržo silpnesnės darbo santykių šalies darbuotojo teises, įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje). Apribojimo reikalauja priklausomo darbo santykių teisiniui reguliavimui keliamas darbo santykių šalių interesų balansavimo principas. Siūlytina Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinti taisyklę, analogišką visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymui. T. y. nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi tik su pilnamečiais darbuotojais; tik su darbuotojais, kurių darbas tiesiogiai susijęs su konfidencialia informacija, specialiomis žiniomis apie klientus ir kontaktavimu su jais. Pavyzdžiui, D. Britanijoje tokie susitarimai leidžiami, jeigu darbdavys gali įrodyti, kad toks susitarimas būtinas siekiant apsaugoti jo teisėtus (dažniausiai turtinius) interesus: konfidencialią informaciją, klientus ar jo paties darbuotojus;³⁷⁷ konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje; 7) nekonkuravimo susitarimai visada turi būti atlygintiniai. Tai pabrėžiama ir 2003 m. gegužės 26 d. įstatymo projekte Nr.

³⁷⁴ DAVULIS, Tomas. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 22.

³⁷⁵ *Ibid.*, p. 22.

³⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UADBB "Aon Lietuva"*, Nr. , Nr. 3K-3-121/2008, kat. 42.8 (S).

³⁷⁷ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Third edition. Oxford: Oxford University Press, 2001, p. 342.

IXP-2593. Minimas terminas „sąžininga kompensacija“ detalizuojamas: nurodoma, kad tai negali būti mažesnė suma nei 40 procentų konkretaus darbuotojo mėnesinio darbo užmokesčio pas darbdavį, bet ne mažiau nei minimalus mėnesinis darbo užmokestis. Siekiant išvengti darbdavių piktnaudžiavimo nekonkuravimo susitarimais, manytina, kad apatinės sąžiningos kompensacijos ribos nustatymas įstatyme vertintinas teigiamai. Tačiau tiksliai tokia kompensacija turi apskaičiuojama atsižvelgiant į kiekvieną konkrečią situaciją (apribojimų mastą, trukmę, galimybes įsidarbinti kitur ir t.t.). Pažymėtina, kad užsienio valstybėse praktika yra įvairi: vienos nekonkuravimo susitarimai gali būti neatlygintiniai (tai vertintina kritiškai), kitur – atlygintiniai; vienur nustatomos kompensacijos ribos, kitur – ne;³⁷⁸ 8) pritartina įstatymo projekte pateiktam pasiūlymui leisti darbdaviui bet kada panaikinti konkurencijos draudimą ir nutraukti kompensacijos mokėjimą; 9) pritartina pasiūlymui Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinti nuostatą, kad nekonkuravimo susitarimai nutrūksta, jei darbo sutartis nutraukiama šio kodekso 128 straipsnio numatytais atvejais. Tačiau siūlytina įtvirtinti ne nuostatą, kad nekonkuravimo susitarimai automatiškai nutrūksta, o darbuotojas turi teisę juos vienašališkai nutraukti; 10) 2003 m. gegužės 26 d. įstatymo projekto Nr. IXP-2593 nuostatą dėl nuostolių atlyginimo darbuotojui pažeidus sutartį siūlytina tikslinti: a) siūlytina įtvirtinti nuostatą, kad abi šalys pažeidusios savo sutartinius įsipareigojimus pagal šią sutartį privalo atlyginti viena kitai padarytus nuostolius; b) siūlytina konkretizuoti, kokios pasekmės atsiranda šalims pažeidus savo įsipareigojimus: jeigu darbdavys pažeidžia savo pareigas pagal nekonkuravimo susitarimą – atsiranda tokios pat pasekmės kaip pažeidus darbo sutartį; jeigu darbuotojas pažeidžia nekonkuravimo susitarimą – jam atsiranda visiška materialinė atsakomybė. Todėl atitinkamai siūlytina taisyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas dėl visiškos materialinės atsakomybės atvejų.

³⁷⁸ DAVULIS, Tomas. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 22.

Apibendrinant pažymėtina, kad nekonkuravimo susitarimų poreikį nulėmė praktika. Darbo teisės bandymai jų neleisti (nereguliuojant aiškiai) buvo apeiti šiems susitarimams taikant civilinės teisės normas. Todėl siūlytina darbo teisės normomis ir metodu sureguliuoti visuomeninius santykius, susiklostančius sudarant ir vykdant nekonkuravimo susitarimus. Kadangi šie susitarimai itin palankūs stipresnei darbo santykių šaliai – darbdaviui – siūlytina griežtai reglamentuoti jų sudarymą ir vykdymą. Taip pat siekiant kuo labiau apsaugoti darbuotoją panaudoti specialiuosius darbo teisės metodus (pavyzdžiui, numatyti, kad nekonkuravimo susitarimus galima sudaryti tik su darbuotojais, kurių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje), nes civilinės teisės metodas nesuteikia darbuotojui reikalingos apsaugos.

3.3.2. Netiesioginė darbdavio atsakomybė

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.264 straipsnis įtvirtina samdančio darbuotojus asmens atsakomybę už žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų kaltės. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.280 straipsnio 1 dalis numato, kad atlyginęs kito asmens padarytą žalą asmuo turi į padariusį žalą asmenį regreso (atgręžtinio reikalavimo) teisę tokio dydžio, kiek sumokėjo žalos atlyginimo, jeigu įstatymai nenustato kitokio dydžio. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 257 straipsnio 4 dalis nurodo, kad atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kuri darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo. Šios kodeksų nuostatos įvardija netiesioginės darbdavio atsakomybės taisykles.

Pirmiausia, būtina identifikuoti, kiek ir kokių santykių susiklosto. Išskirtini trejopi teisiniai santykiai: 1) tarp darbuotojo ir darbdavio; 2) tarp darbuotojo ir trečiojo asmens, kuriam darbuotojas padaro žalos; 3) tarp darbdavio ir trečiojo asmens, kuriam darbuotojas padarė žalos. Tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto visuomeniniai priklausomo darbo santykiai – jiems būdingi darbo santykių esmę išreiškiantys požymiai: pavaldumas, valinis, tikslinis, atlygintinis ir sutartinis pobūdis, darbo santykių dalyko – darbo – specifika, veiklos pelno/nuostolių rizika tenka darbdaviui. Tarp darbuotojo ir

trečiojo asmens, kuriam darbuotojas padaro žalos bei tarp darbdavio ir trečiojo asmens, kuriam darbuotojas padarė žalos, susiklosto civiliniai teisiniai santykiai, nes: 1) priklausomo darbo atlikimas yra tik šių santykių priežastis ir „fonas“, tačiau ne jų esmė; 2) šiuose santykiuose dalyvauja tik vienas iš darbo santykių subjektų, bet ne abu, todėl nėra darbo santykiams būdingų požymių. Taigi susiklosto ir darbo, ir civiliniai santykiai, tačiau pažymėtina, kad jie tarpusavyje yra susiję: 1) netiesioginės atsakomybės taikymas yra civilinės teisės metodas, nebūdingas darbo teisei, kur galioja asmeninės atsakomybės principas, tačiau ji pateisinama iš esmės darbo teisę pagrindžiančiomis aplinkybėmis (pavyzdžiui, kontrolės testo koncepcija teigia, kad darbdaviui suteikta galimybė kontroliuoti savo darbuotojų elgesį darbe ir konkretų darbo atlikimo būdą, todėl jam ir kyla atsakomybė prieš trečiuosius asmenis³⁷⁹); 2) civilinei darbdavio atsakomybei atsirasti būdingos ne tik bendrosios civilinės atsakomybės sąlygos, bet ir dvi specialiosios,³⁸⁰ kurios šiaip jau būdingos darbdavio materialinei atsakomybei; 3) darbo santykiai daro poveikį civiliams santykiams ir atvirkščiai. Pavyzdžiui, nustatinėjant darbdavio civilinės atsakomybės sąlygas remiamasi santykiais, susiklosčiusiais tarp darbuotojo ir darbdavio.

Antra, būtina nustatyti, kurios teisės šakos normos yra taikomos/turi būti taikomos susiklosčiusiems visuomeniams santykiams ir svarbiausia, kokios yra šių teisės normų tarpusavio suderinamumo taisyklės. Kaip jau minėta, netiesioginės darbdavio atsakomybės atveju susiklosčiusius trejopo pobūdžio santykius reguliuoja ir darbo, ir civilinės teisės normos. Tai pateisinama, nes susiklosto skirtingi visuomeniniai santykiai, kurių ypatumai reikalauja atitinkamai darbo arba civilinės teisės metodo specifikos. Tačiau tiek darbo, tiek civilinės teisės taisyklės turi būti suderintos. Suderinamumo taisyklės pateikia ir įstatymų leidyba, ir teismų praktika, ir teisės mokslas. 1) Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.280 straipsnio 1 dalį darbdavys

³⁷⁹ BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 123.

³⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. UAB „Ratas“, Nr. 3K-3-114/2011, kat. 44.5.2.3 (S).

turi regreso teisę į darbuotoją tokio dydžio, kiek sumokėjo žalos atlyginimo, jeigu įstatymai nenustato kitokio dydžio. Būtent Lietuvos Respublikos darbo kodeksas yra įstatymas, kuris numato išimtį iš minėtos taisyklės. Nors Lietuvos Respublikos darbo kodekso 257 straipsnio 4 dalis nurodo, kad atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurį darbdavys regreso teise įgijo dėl darbuotojo padarytos žalos atlyginimo, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso 254 straipsnis nurodo, kad darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus numatytus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 255 straipsnyje. 2) Atkreiptinas dėmesys, kaip Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškina civilinės atsakomybės sąlygas veikimas darbdavio nurodymu ir jam kontroliuojant bei einant darbinės pareigas. Iš esmės abi šios sąlygos reiškia darbo santykių tarp šalių egzistavimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad preziumuojama, kad darbuotojas padarė žalos eidamas darbo pareigas, todėl atsakovas, norėdamas išvengti atsakomybės, privalo įrodyti, kad darbuotojas žalą padarė ne eidamas savo darbinės pareigas.³⁸¹ Tokia prezumpcija naudinga tiek nukentėjusiam trečiajam asmeniui, tiek darbuotojui. Labiausiai ji nenaudinga darbdaviui, tačiau ji pateisinama, nes pirma, ji gali būti nuneigta, antra, priešingu atveju netiesioginės atsakomybės institutas prarastų prasmę – jis nebūtų taikomas praktikoje, nes trečiajam asmeniui ir darbuotojui įrodinėti darbo santykių egzistavimą yra sunku ir sudėtinga. Taip pat Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad darbuotojo atliktas įgaliojimų viršijimas nėra pagrindas darbdaviui netaikyti netiesioginės civilinės atsakomybės, nes paties darbdavio veiksmai sudarė galimybes darbuotojui viršyti įgaliojimus.³⁸² 3) Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.264 straipsnį darbdavio netiesioginės atsakomybės atveju dėl asmeniui padarytos žalos kaltas yra darbuotojas, o Lietuvos teismų praktika išaiškino, kad darbdavio kaltė yra sutapatinama su darbuotojo kalte ir darbdavys atsako už

³⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje *Darius Milieška v. UAB „Cherba“*, Nr. 3K-3-1237/2000, kat. 7. Cituojama pagal BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 135.

³⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. UAB „Ratas“*, Nr. 3K-3-114/2011, kat. 44.5.2.3 (S).

darbuotojo darbo metu padarytą žalą, jei už tą žalą ne darbo metu atsakytų pats darbuotojas.³⁸³ Visiškai kitaip aiškinama kita atsakomybės sąlyga – priežastinis ryšys. Teigiama, kad samdančio darbuotojus atsakomybės už žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų kaltės, atveju priežastinis ryšys yra dvejetainis pobūdžio – jis turi būti nustatytas tarp darbuotojo veiksmų ir žalos, taip pat tarp samdančio darbuotojus asmens ir žalos padariusio asmens veiksmų.³⁸⁴ Būtent pastaruosiu atveju tiriami darbdavio ir darbuotojo darbo santykiai.

Apibendrinant darytinos šios išvados: 1) darbdavio netiesioginės atsakomybės už darbuotojo veiksmais padarytą žalą atveju susiklosto ir darbo, ir civiliniai santykiai, kurie tarpusavyje yra susiję; 2) jiems taikomos ir darbo, ir civilinės teisės normos, o jų derinimo taisyklės daugiausiai formuluojamos teismų praktikoje – aiškinant egzistuojančias teisės normas; 3) derinant darbo ir civilinės teisės taisykles netiesioginės darbdavio atsakomybės atveju susiklostantiems trejopo pobūdžio santykiams būtina atsižvelgti į teisinio reguliavimo tikslus.

3.3.3. Komercinių (gamybinių), profesinių ir kt. paslapčių apsauga

Darbo santykiuose neišvengiamai susiduriama su nuosavybe. Ji gali būti tiek materialinė, tiek nematerialinė. Kaip nurodo R. Bleinpeinas, seniau turtas buvo žemė ir naudingosios iškasenos, vakar – gaminamos prekės, šiandien ir rytoj – žinios, išradimai ir intelektualinė nuosavybė.³⁸⁵ Todėl vis didesnis dėmesys skiriamas konfidencialios informacijos apsaugai. Teisinės taisyklės, skirtos jos apsaugai darbo santykiuose, ir yra analizuojamos šiame skyriuje.

³⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. UAB „Ratas“*, Nr. 3K-3-114/2011, kat. 44.5.2.3 (S).

³⁸⁴ *Ibid.*

³⁸⁵ BLAINPAIN, Roger. Work in the 21st Century. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia of Laws. World Law Conference, Brussels, 9-12 September, 1996. Law in Motion. Recent Developments in Civil Procedure, Constitutional, Contract, Criminal, Environmental, Family and Succession, Intellectual Property, Labour, Medical, Social Security, Transport Law*. The Hague: Kluwer Law International, 1997, p. 889.

3.3.3.1. Susiklosčiusių teisinių santykių prigimtis

Konfidencialios informacijos apsauga darbo santykiuose yra tipinis ribinių teisinių santykių pavyzdys. Viena vertus, tarp šalių susiklosto priklausomo darbo santykiai, dirbama pagal darbo sutartį, šalys yra darbuotojas ir darbdavys, santykiai susiklosto konkrečiai dėl darbo funkcijos atlikimo. Kita vertus – informacija yra civilinės teisės objektas, komercinė (gamybinė), profesinė paslaptis – civilinės teisės saugoma vertybė. Lietuvos teisės teorija³⁸⁶ minėtus santykius laiko civiliniais teisiniais santykiais. Tokią poziciją galima paneigti šiais argumentais: 1) santykiai susiklosto dėl priklausomo darbo atlikimo. Darbuotojas sužino informaciją, kuri yra darbdavio komercinė (gamybinė) paslaptis, tik todėl, kad atlieka savo darbinę funkciją; 2) tai yra reikšminga visuomeninio gyvenimo sritis. Komercinė (gamybinė), profesinė paslaptis yra nematerialus turtas,³⁸⁷ todėl jis neturėtų būti traktuojamas kitaip nei materialus turtas (įrengimai, mašinos, kompiuteriai ir kt.). Pavyzdžiui, jeigu darbuotojo atsakomybė už piniginių lėšų netekimą pripažįstama darbo teisės reguliuojamais santykiais, tai ir darbuotojo atsakomybė už komercinės paslapties atskleidimą turėtų būti laikoma darbo teisės reguliavimo sritimi. Tačiau šiuos kritiškus argumentus paneigia aplinkybė, kad komercinė (gamybinė), profesinė paslaptis pagal savo reikšmę darbdaviui pripažintina ypatingu turtu – todėl atsakomybė už neteisėtą naudojimąsi ja turi būti didesnė nei už materialaus turto netekimą, sužalojimą, sugadinimą ir t.t. Dėl šios priežasties komercinių (gamybinių), profesinių ir kt. paslapčių apsaugos teisiniai santykiai šiuo metu reguliuojami civilinės teisės metodu, o ne darbo teisės ir priskiriami civilinės teisės reguliavimo sričiai. Pažymėtina, kad Lietuvos teismų praktika šiuo klausimu palaiko teisės moksle susiformavusią nuomonę, kad konfidencialios informacijos apsauga darbo santykiuose yra civilinės teisės reguliavimo objektas. Tokia išvada darytina iš Lietuvos

³⁸⁶ MATKEVIČIUS, Algirdas. Civilinė atsakomybė bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 5 (107), p. 50-60.

³⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje E. D. B. ir UAB „Žaibo ratas“ v. UAB „Žaibo ratas Vilnius“ ir UAB „Agrolitas Impeks Lesma“, Nr. 3K-3-366/2011, kat. 89, 126.8 (S).

Aukščiausiojo Teismo pozicijos leisti konfidencialumo sutartyse nustatyti baudas darbuotojui už sutarties pažeidimą.³⁸⁸

Pažymėtina, kad didesnę komercinės (gamybinės), profesinės paslapties apsaugą galima nustatyti ir darbo teisės metodais – pavyzdžiui, nustatant, kad už neteisėtą komercinės (gamybinės), profesinės ar kt. paslapties naudojimą darbuotojas darbdaviui atsako visiškai, o ne ribotai arba keičiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo galimybių. Tačiau bet koku atveju atsižvelgiant į susiklosčiusių teisinių santykių prigimtį jie turėtų būti laikomi ne civiliniais, o priklausomo darbo teisiniais santykiais. Be to, taip būtų išspręstas loginis prieštaravimas: šiuo metu komercinės (gamybinės), profesinės ar kt. paslapties apsauga laikoma civiliniais teisiniais santykiais, tačiau drausminė atsakomybė už komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimą arba jų pranešimą konkuruojančiai įmonei ar kitą veiką, kuria padaromas darbo drausmės pažeidimas, laikoma darbo teisiniais santykiais.

Taigi apibendrinant pažymėtina, kad: 1) pagal prigimtį tarp šalių susiklosto visuomeniniai darbo, o ne civiliniai santykiai. T. y., atliekamas darbas pagal darbo sutartį – santykiams būdingas pavaldumas, valinis, tikslinis, atlygintinis, sutartinis pobūdis, būdinga darbo santykių dalyko – darbo – specifiška, veiklos pelno/nuostolių rizika tenka darbdaviui; 2) priežastys, kodėl susiklostę darbo santykiai turi būti reguliuojami civilinės teisės normomis, nėra pakankamos. T. y., ypatingos reikšmės turta – informaciją, kuri yra komercinė (gamybinė), profesinė paslaptis – galima saugoti ne tik civilinės teisės normomis. Tą galima padaryti ir geriau padaryti darbo teisės metodais; 3) yra pagrindas susiklosčiusius darbo santykius reguliuoti darbo teisės metodu. T. y., Lietuvos teisės aktai pagrįstai teikia pirmenybę darbo santykius reguliuoti darbo teisės metodu (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalis), darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykio šalis, todėl teisėje jam turi būti darbo teisės priemonėmis teikiama papildoma apsauga, komercinė

³⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. V. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-354/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 99.9(S).

(gamybinė), profesinė paslaptis yra turtas, todėl jam neturi būti teikiama pirmenybė prieš žmogų.

3.3.3.2. Pareigų prigimties identifikavimas

Antras analizuotinas probleminis klausimas yra, ar darbuotojų pareigos, susijusios su komercinių (gamybinių), profesinių ir kt. paslapčių apsauga, yra sutartinės, ar įstatyminės. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 228 straipsnis, vardijantis darbuotojų pareigas tiesiogiai tokios pareigos nenurodo. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio 6 dalis tokią pareigą sieja tik su rašytiniu įsipareigojimu. Tą pačią taisyklę įtvirtina Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo³⁸⁹ 11 straipsnio 2 dalis. Tačiau Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo 11 straipsnio 3 dalis nurodo, kad darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūrose dalyvaujančiam ekspertui bei vertėjui, neatsižvelgiant į jų buvimo vietą, draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri yra laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, atskleisti tretiesiems asmenims. Apie minėto eksperto ir vertėjo rašytinio įsipareigojimo būtinumą įstatymas neužsimena. Taigi šiuo išimtiniu atveju Lietuvos darbo teisė tiesiogiai numato įstatyminę pareigą, susijusią su komercinių (gamybinių), profesinių ir kt. paslapčių apsauga. Visai kitais atvejais darbuotojų tokia pareigos, susijusios su komercinių (gamybinių), profesinių ir kt. paslapčių apsauga netiesiogiai išplaukia iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso 228 straipsnio („tausoti darbdavio turtą“).

Užsienio valstybėse, pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje pagal darbo sutarties esmę darbuotojui kyla pareiga dirbti atsakingai (angl. *the duty of faithful service*).³⁹⁰ Ji be kita ko apima ir darbuotojo pareigą saugoti verslo paslaptis ir konfidencialią informaciją.³⁹¹ Manytina, kad tokiu būdu: 1)

³⁸⁹ Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 39-1271; 2011, Nr. 86-4149.

³⁹⁰ HARDY, Stephen. *Great Britain*. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Vol. 7. The Hague: Kluwer Law International, 2007, p. 112.

³⁹¹ HARDY, Stephen. *Great Britain*. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Vol. 7. The Hague: Kluwer Law International, 2007, p. 119.

užtikrinama didesnė komercinių (gamybinių), profesinių ir kt. paslapčių apsauga; 2) tokios pareigos nustatymas darbo teisėje didina darbo santykių patrauklumą darbdaviams – darbuotojas atsakys visada net ir nesant atskiro šalių susitarimo.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 3 dalis numato, kad pareigą atlyginti padarytus nuostolius turi darbuotojai, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį. Taigi reikalaujama atskiro susitarimo, tačiau jis gali būti išreikštas įvairiai: tiek darbo sutartyje, tiek lokaliniuose teisės aktuose³⁹² ar kolektyvinėje sutartyje, jei su šiais dokumentais darbuotojas yra supažindintas. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 32 straipsnio 4 dalis, 34 straipsnio 11 dalis numato, kad bendrovės stebėtojų tarybos ir valdybos nariai privalo saugoti bendrovės komercines (gamybines) paslaptis, konfidencialią informaciją, kurias sužinojo būdami atitinkamai stebėtojų tarybos ar valdybos nariais. Būtent su šiais asmenimis nebereikia sudaryti atskirų susitarimų dėl komercinių (gamybinių), profesinių ir kt. paslapčių apsaugos.³⁹³

Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo³⁹⁴ 15 straipsnio 4 dalis numato, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Teisės doktrinoje ši pareiga apibūdinama kaip bendro pobūdžio. Tai reiškia, kad praktiniam jos realizavimui reikalingi papildomi veiksmai, kuriais įgyvendinama komercinių paslapčių apsauga, nustatomas komercinių paslapčių teisinis režimas: konfidencialumo sutarčių pasirašymas, komercinių paslapčių objekto nustatymas, fizinio, organizacinio, techninio ir kitokio pobūdžio

³⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje G. Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8 (S).

³⁹³ MATKEVIČIUS, Algirdas. Civilinė atsakomybė bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 5 (107), p. 55.

³⁹⁴ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 30-856; 2012, Nr. 42-2041 (su pakeitimais ir papildymais).

informacijos priemonių įgyvendinimas.³⁹⁵ Sutiktina, kad minėta Konkurencijos įstatymo norma nenustato darbuotojams įstatyminės pareigos, susijusios su komercinių (gamybinių), profesinių ir kt. paslapčių apsauga, jeigu nėra atskiro susitarimo, tačiau dėl visiškai kitokių priežasčių. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo paskirtį (saugoti sąžiningos konkurencijos laisvę Lietuvos Respublikoje) taikymo sritį (tam tikrų ūkio subjektų veikla) ir straipsnio, kuriame pateikta taisyklė pavadinimą (nesąžiningos konkurencijos veiksmų draudimas) manytina, kad įvardinta darbuotojų pareiga kaip tik yra labai konkreti ir labai siaura. Darbuotojai turi pareigą nepanaudoti komercinės paslapties nesąžiningai konkurencijai sukurti vienerius metus nuo darbo santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip.

Apibendrinant darytina išvada, kad pagal bendrą taisyklę darbo įstatymai įtvirtina pareigą saugoti, neatskleisti, nenaudoti ir t.t. komercinės (gamybinės), technologinės paslapties. Tačiau jos realiam įgyvendinimui būtina su darbuotoju dėl to susitarti raštu. Tai vertintina teigiamai: 1) taip susiaurinamas komercinę (gamybinę), profesinę paslaptį saugančių subjektų ratas – ne visi darbuotojai realiai turės šią pareigą; 2) taip apsaugomi darbuotojo interesai: jam aiškiai ir vienareikšmiškai įvardijama, ne tik, kas yra laikoma komercine (gamybine), profesine paslaptimi, bet ir konkrečiai įvardijamos jo prisiimamos pareigos.

3.3.3.3. Komercinės (gamybinės), technologinės, valstybės, tarnybinės, profesinės paslapties samprata

Lietuvos teisė saugodama konfidencialią informaciją vartoja komercinės (gamybinės), technologinės ir profesinės paslapties sąvokas. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatyme³⁹⁶ minimos ir valstybės bei tarnybos paslaptys. Pažymėtina, kad bendriausia prasme konfidencialios

³⁹⁵ MATKEVIČIUS, Algirdas. Civilinė atsakomybė bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 5 (107), p. 55.

³⁹⁶ Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 105-3019; 2004, Nr. 4-29 (su pakeitimais ir papildymais).

informacijos terminas yra platesnis nei komercinės (gamybinės), technologinės ir profesinės paslapties terminas. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje sprendžiant dėl informacijos konfidencialumo atsižvelgiama į: 1) ar informacijos savininkas pagrįstai tiki, kad ji gali būti naudinga konkurentams arba jos praradimas padarytų žalos pačiam savininkui; 2) savininkas turi pagrįstai tikėti, kad informacija yra konfidenciali ir nežinoma viešai; 3) informacija turi būti vertinama konkrečiai atsižvelgiant į pramonės šaką ar verslo sritį.³⁹⁷ Taip pat visa konfidenciali informacija skirstoma į dvi rūšis: 1) komercinės paslaptys (angl. *trade secrets*) ir joms prilyginama konfidenciali informacija – darbuotojas turi pareigą neatskleisti šios rūšies informacijos tiek darbo santykių metu, tiek jiems pasibaigus; 2) kita konfidenciali informacija – darbuotojas turi pareigą neatskleisti darbo santykių metu, tačiau nesant atskiro susitarimo gali naudoti po darbo santykių pasibaigimo.³⁹⁸ Visais atvejais konfidencialia informacija nelaikoma įprastiniai darbuotojo įgūdžiai ir žinios, nors jie ir būtų įgyti darbo santykių dėka.³⁹⁹

Lietuvoje įstatymai nemini konfidencialios informacijos termino, o tik komercinės (gamybinės), technologinės, profesinės, valstybės ir tarnybos paslapties sąvokas. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalis pateikia komercinės paslapties sąvoką. Informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Taigi jai būdingi trys požymiai: 1) tai yra slapta informacija; 2) turi turėti tikrą ar potencialią naudą bendrovei; 3) įstatymas reikalauja, kad komercinės paslapties savininkas ar kitas asmuo, kuriam savininkas yra patikėjęs atitinkamo turinio informaciją,

³⁹⁷ LOCKTON, Deborah J. *Employment Law*. Seventh edition. New York: Palgrave Macmillan, 2010, p. 94.

³⁹⁸ PITT, Gwyneth. *Employment Law*. Third edition. London: Sweet & Maxwell, 1997, p. 101; taip pat BOWERS, John QC. *A Practical Approach to Employment Law*. Eighth edition. Oxford, New York: Oxford University Press, 2009, p. 103; LOCKTON, Deborah J. *Employment Law*. Seventh edition. New York: Palgrave Macmillan, 2010, p. 93.

³⁹⁹ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Third edition. Oxford: Oxford University Press, 2001, p. 343; taip pat BOWERS, John QC. *A Practical Approach to Employment Law*. Eighth edition. Oxford, New York: Oxford University Press, 2009, p. 102.

imtūsi aktyvių veiksmų jos apsaugai užtikrinti.⁴⁰⁰ Taigi tiek sąvokų vartojimas, tiek jų turinys įrodo, kad Lietuvoje komercinės (gamybinės), technologinės ir profesinės paslapties sąvoka nėra tapati konfidencialios informacijos sąvokai. Tačiau kadangi pareigos, susijusios su konfidencialios informacijos apsauga, visada detalizuojamos šalių susitarime, šalys savo sutartyje gali numatyti, kad saugoma ne tik komercinė (gamybinė), technologinė ir profesinė paslaptis, bet ir kita konfidenciali informacija. Esminis skirtumas nuo užsienio praktikos – kadangi įstatyme nevertojamas konfidencialios informacijos terminas, šalys turi konkrečiai apibrėžti, kas yra laikoma konfidencialia informacija. Pažymėtina, kad šiuo klausimu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra užsiminęs apie kitokios pozicijos pripažinimą⁴⁰¹ – kad Lietuvoje saugoma tik komercinė (gamybinė) paslaptis, bet ne konfidenciali informacija. Byloje *S. K. v. UAB „Re Vera“* kasatorė teigė, kad jos sudaryto konfidencialaus susitarimo turinys neatitiko komercinių paslapčių sąvokos, pateiktos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnyje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas dėl šio argumento nepasisakė, tačiau tik dėl to, kad kasatorė nenurodė konkrečios neatitikties. Teismas pripažino, kad šis argumentas buvo abstraktus pobūdžio, neteikiantis pagrindo pripažinti, kad nurodomas pažeidimas galėjo turėti įtakos teismo priimtam sprendimui. Tokia pozicija kritikuotina. Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.97 straipsnio 1 dalį civilinių teisių objektu yra informacija – taigi ir konfidenciali informacija. Vadinasi, šalys gali savo nuožiūra susitarti dėl tokios informacijos apsaugos.

Pagal teisės teoriją technologinė paslaptis savo turiniu labai artima komercinės paslapties apibrėžimui:⁴⁰² dar tiksliau – technologinė paslaptis yra viena iš informacijos, sudarančios komercinę paslaptį, rūšių.⁴⁰³

⁴⁰⁰ BAGDANSKIS, Tomas. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties pažeidimas. *Juristas*, Nr. 9, 2006; MATKEVIČIUS, Algirdas. Civilinė atsakomybė bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 5 (107), p. 50.

⁴⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *S. K. v. UAB „Re Vera“*, Nr. 3K-3-172/2011, kat. 11.9.10.8 (S).

⁴⁰² NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 334.

⁴⁰³ BAGDANSKIS, Tomas. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties pažeidimas. *Juristas*, Nr. 9, 2006.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 5 dalis nurodo, kad informacija pripažįstama profesine paslaptimi, jei ją pagal įstatymus ar sutartį privalo saugoti tam tikros profesijos asmenys (advokatai, gydytojai, auditoriai ir kt.). Šią informaciją tie asmenys gauna atlikdami jiems įstatymų ar sutarčių numatytas pareigas.

Pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo 2 straipsnio 2 dalį valstybės paslaptis – tai įstatymo nustatyta tvarka įslaptinta politinė, karinė, žvalgybos, kontržvalgybos, teisėsaugos, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali sukelti grėsmę Lietuvos Respublikos suverenitetui, teritorijos vientisumui, gynybinei galiai, padaryti žalos valstybės interesams, sukelti pavojų žmogaus gyvybei. Valstybės paslapčių kategorijų sąrašą nustato įstatymas. To paties įstatymo 2 straipsnio 3 dalis nurodo, kad tarnybos paslaptis – tai įstatymo nustatyta tvarka įslaptinta politinė, karinė, ekonominė, teisėsaugos, švietimo, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pakenkti valstybės ar jos institucijų interesams arba sudaryti prielaidas neteisėtam valstybės paslaptį sudarančios informacijos atskleidimui, sukelti pavojų žmogaus sveikatai. Tarnybos paslapčių kategorijų sąrašą nustato minėtas įstatymas.

Taigi darytinos šios išvados: 1) komercinė (gamybinė), technologinė, profesinė, valstybės, tarnybinė paslaptis yra nematerialus turtas. Todėl jos apsaugai turi būti skiriamas ne mažesnis dėmesys negu materialaus turto saugojimui; 2) nematerialaus turto samprata yra sudėtinga, todėl be bendros pareigos („tausoti darbdavio turta“), įtvirtintos įstatyme būtina šalių susitarimu apibrėžti, kas konkrečiu atveju laikoma paslaptimi; 3) įstatymuose paslaptys gali būti apibrėžiamos dviem būdais: pateikiama abstrakti sąvoka arba konkrečiai nurodomas paslapčių sąrašas. Manytina, kad įstatyminis sąrašas, kas yra laikoma paslaptimi, turi būti pateiktas tik valstybės ir tarnybos paslapčių atžvilgiu (nes to reikalauja viešasis interesas). Tuo tarpu komercinės, gamybinės, technologinės ir profesinės paslapties konkretus rūšių, atsižvelgiant

į ekonominių santykių mobilumą, baigtinis sąrašas neturėtų būti pateikiamas įstatyme.

3.3.3.4. Pareigų, susijusių su komercinės (gamybinės), profesinės paslapties apsauga, turinys

Kadangi konkrečias pareigas, susijusias su komercinės (gamybinės), profesinės paslapties apsauga, nustato šalys savo susitarimu, tai ir tokių pareigų turinys daug priklauso nuo šalių susitarimo. Įstatyme numatyti tokie turinio elementai: 1) neteisėtas įgijimas (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 2 dalis); 2) neteisėtas atskleidimas (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas); 3) naudojimas (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 15 straipsnio 4 dalis); 4) pareiga saugoti (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 32 straipsnio 4 dalis); 5) pranešimas konkuruojančiai įmonei (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas). Teisės doktrina pateikia tokius galimus sutartyje numatytus turinio elementus: 1) neteisėtas perleidimas, kuris apima ir kito asmens supažindinimą su informacija, ir materialaus daikto, kuriame užfiksuota bendrovės komercinė paslaptis, perdavimą kitam asmeniui; 2) paviešinimas, kuris apima informacijos perdavimą, supažindinimą su ja ar viešą paskelbimą.⁴⁰⁴ Taigi visas pareigas galima suskirstyti į: 1) pasyvias; 2) aktyvias.⁴⁰⁵ Pažymėtina, kad aktyvios pareigos yra griežtesnės, keliančios aukštesnius elgesio reikalavimus jų turėtojui.

Kadangi šalys savo sutartyje pačios numato tarpusavio pareigas, susijusias su komercinės (gamybinės), profesinės paslapties apsauga, analizuotina, kokią reikšmę turi šių pareigų apimtis ir turinys. Pirma, akivaizdu, kad darbdavys norės turėti kuo daugiau ir platesnių tokių pareigų, o darbuotojui naudingiau turėti kuo mažiau ir kuo siauresnių. Kadangi darbdavio

⁴⁰⁴ MATKEVIČIUS, Algirdas. Civilinė atsakomybė bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 5 (107), p. 55.

⁴⁰⁵ *Ibid.*, p. 55.

turtas (tiek materialus, tiek nematerialus) pagrįstai saugomas teisės aktais, darbdavys turi teisę nustatyti tokias ir tiek pareigų, kurias jis mano būtinas savo turtui apsaugoti. Už tai darbuotojas gauna darbo užmokestį. Tačiau siekiant apsaugoti darbuotoją, kaip silpnesnę darbo santykių šalį, siūlytina reikalauti aiškumo ir tikslumo šalių sudarytoje sutartyje ir atitinkamai proporcingos kompensacijos.

Antra, egzistuoja viešasis interesas – 1) tam tikros informacijos slėpimas gali būti žalingas visuomenei. Pavyzdžiui, darbdavys įtvirtina draudimą viešinti komercinę paslaptį, kurią sudaro informacija apie daromą nusikalstamą veiką. Šią problemą Lietuvos įstatymų leidėjas jau išsprendė Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 4 dalimi; 2) nematerialaus turto apsaugoje visada susiduriama su vertybių svėrimo klausimu: nuosavybės apsauga *versus* teisė į privatų gyvenimą. Manytina, kad šią problemą Lietuvoje įstatymų leidėjas visai pagrįstai sprendžia per komercinės (gamybinės), profesinės paslapties sąvoką (kas gali būti komercinė (gamybine), profesine paslaptimi). Todėl šalys yra laisvos nustatyti pareigų, susijusių su komercinės (gamybinės), profesinės paslapties apsauga turinį ir apimtį, bet įstatymais ribojama, kas gali būti pripažinta komercine (gamybine), profesine paslaptimi. Be to, atsižvelgiant į darbuotojo padėtį darbo santykiuose, siūlytina visas šias pareigas formuluoti tiksliai ir aiškiai, atsisakant plečiamojo teksto aiškinimo.

3.3.3.5. Atleidimas nuo atsakomybės

Tiek Lietuvos, tiek užsienio teisės aktai numato taisyklę, kad komercinę (gamybinę) paslaptį atskleidęs asmuo gali būti atleistas nuo atsakomybės, esant tam tikroms sąlygoms. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 4 dalis nuorodo, kad toks atleidimas galimas, jeigu asmuo įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais. Lietuvos teisės moksle teigiama, kad asmuo šiuo atveju turi įrodyti, kokia reali grėsmė ir kokių būdu būtų kilusi visuomenės saugumui, jeigu jis nebūtų tos informacijos

atskleidęs, arba kokia reali grėsmė visuomenės saugumui pašalinta atskleidus komercinę (gamybinę) paslaptį.⁴⁰⁶

Didžiojoje Britanijoje atleidimo nuo atsakomybės sąlygos kitos – asmuo atleidžiamas nuo atsakomybės, jeigu toks konfidencialios informacijos atskleidimas atitiko viešąjį interesą. Pavyzdžiui, kriminalinio nusikaltimo (padaryto, daromo, besiruošiant daryti) atveju, asmens sveikatos, saugumo pažeidimo ar galimybės pažeisti atveju ir kt. Pažymėtina, kad sąvoka „viešasis interesas“ yra platesnė savo turiniu nei „visuomenės saugumas“. Taigi pagal lingvistinę terminų prasmę Lietuvoje atleidimui nuo atsakomybės keliami griežtesni reikalavimai. Manytina, kad Lietuvos teismų praktikoje atleidimo nuo atsakomybės atskleidus komercinę (gamybinę) paslaptį atveju „visuomenės saugumo“ sąvoka turi būti aiškinama plačiau nei lingvistinė žodžio reikšmė. Arba siūlytina tikslinti kodeksą – keičiant visuomenės saugumo sąvoką į viešojo intereso.

3.3.3.6. Atsakomybė už pareigų, susijusių su komercinės (gamybinės), profesinės paslapties apsauga, pažeidimą

Pažymėtina, kad santykiai dėl komercinių (gamybinių) paslapčių apsaugos laikomi civiliniais teisiniais santykiais (šios pozicijos kritika nurodyta darbo 3.5.5.1 skyriuje), tačiau atsakomybė gali kilti ir pagal civilinę, ir pagal darbo teisę. Pirma, turtinė atsakomybė kyla pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 4 dalį: asmenys, neteisėtai būdais įgiję informaciją, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, privalo atlyginti padarytus nuostolius. Nuostoliais šiuo atveju laikomos paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti turėtos išlaidos bei negautos pajamos. Pajamos, gautos neteisėtai naudojant komercinę (gamybinę) paslaptį, laikomos nepagrįstu praturtėjimu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažįsta, kad šalys tokiuose susitarimuose (kurie laikomi civilinėmis

⁴⁰⁶ MIKELĖNAS, Valentinas. *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 239.

sutartimis) gali numatyti ir baudą.⁴⁰⁷ Su tokia pozicija nesutiktina. Kadangi šiame moksliniame tyrime santykiai dėl komercinių (gamybinių) paslapčių apsaugos laikytini darbo teisiniais santykiais, tai ir atsakomybė už tokių pareigų pažeidimą yra materialinė, o ne civilinė atsakomybė.

Antra, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 236 straipsnį darbuotojui gali būti taikoma drausminė atsakomybė už darbo drausmės pažeidimą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą numato, kad valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei yra laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Taip pat darbo drausmė gali būti šiurkščiai pažeista ir pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Lietuvos teismų praktikoje kol kas buvo analizuota tik antroji atsakomybės rūšis – drausminė atsakomybė.⁴⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad drausminė darbuotojų atsakomybė galima ne tik už komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimą arba jų pranešimą konkuruojančiai įmonei, tačiau ir už veiksmus, kurie reiškia tvarkos, nustatytos komercinėms paslaptims išsaugoti, pažeidimą.⁴⁰⁹ Minėtos veikos gali būti nustatytos remiantis ne tik tiesioginiais, bet ir netiesioginiais įrodymais.⁴¹⁰ Netiesioginių įrodymų reikšmė ir būtinumas juos vertinti kompleksiskai su visomis bylos aplinkybėmis grindžiamas tuo, kad gauti tiesioginių įrodymų apie paslapties atskleidimą patvirtinančius veiksmus ar neveikimą yra ypač sunku ar apskritai neįmanoma, atsižvelgiant taip pat į tai, kad pažeidimas gali būti padaromas ne tik tyčia, bet ir dėl neatsargumo.⁴¹¹ Taip pat nurodoma, kad

⁴⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. V. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-354/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 99.9(S).

⁴⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje S. K. v. UAB „Re Vera“, Nr. 3K-3-172/2011, kat. 11.9.10.8 (S).

⁴⁰⁹ *Ibid.*

⁴¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. V. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-354/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 99.9(S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje R. D. v. UAB „Putokšnis“, Nr. 3K-3-303/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 114.11 (S); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. v. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-423/2010, kat. 11.9.10.8; 14.4; 15.3.2 (S) ir kt.

⁴¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. v. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-423/2010, kat. 11.9.10.8; 14.4; 15.3.2 (S).

netiesioginių įrodymų jų pakankamumo prasme turi būti pateikta tiek, kad neliktų jokių pagrįstų abejonių darbo drausmės pažeidimo fakto buvimu.⁴¹²

Apibendrinant pažymėtina, kad Lietuvos darbo teisės ir civilinės teisės santykis nėra tik teoriškai probleminis. Atsižvelgiant į praktiką, kuri susiklostė reguliuojant nekonkuravimo susitarimus, komercinių (gamybinių), technologinių, profesinių paslapčių apsaugą ir kt., matyti praktiniai bandymai civilinės teisės pagalba apeiti darbo teisės teikiamą apsaugą. Įvardintinos kelios problemos: 1) jau egzistuojančios, t. y. kad priklausomo darbo santykiai priskiriami civiliniams santykiams remiantis vien formaliais argumentais ir praktine nauda; 2) ateities problemos – išėitis darbo teisei, siekiant išlaikyti autoritetą ir neprarasti aktualumo, yra viena: teisės aktuose akceptuoti taisyklės, kurios jau galioja civilinėje teisėje. Taigi darbo teisės pasirinkimas gana ribotas: arba ji netaikoma iš viso (taip ji praranda savo aktualumą), arba ji įtvirtina taisyklės, kurios dabar praktikoje susiklostė reguliuojant minėtus santykius, tarp jų ir komercinės, gamybinės, profesinės paslapties apsaugą (taip ji praranda savo identitetą). Abiem atvejais darbo teisė neįgyvendina sau, kaip teisės šakai keliamų tikslų. Manytina, kad iškeltąją problemą pirmiausia būtina spręsti teisingai identifikuojant tarp šalių susiklosčiusių santykių prigimtį. T. y. komercinės, gamybinės, profesinės paslapties apsauga priklausomo darbo santykiuose turi būti pripažinta darbo santykiais su visa tuose santykiuose teikiama apsauga silpnesnei santykio šaliai – darbuotojui. Tai pirma. Antra, siūlytina atsižvelgiant į praktikoje kylantį poreikį apsaugoti darbdavio nematerialųjį turtą įtvirtinti konkrečias teises taisyklės (jos analizuotos šiame skyriuje) dėl komercinės, gamybinės, profesinės paslapties apsaugos.

⁴¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. V. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-354/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 99.9(S).

Išvados

1. Priklausomą ir savarankišką darbą reikia atriboti ne pagal teisės normas, kurios reguliuoja susiklosčiusius visuomeninius santykius, o pagal santykių prigimtį. Ji nustatoma pagal visada priklausomam ir savarankiškam darbui būdingus požymius. Priklausomam darbui visada būdingi požymiai yra tokie: pavaldumas, valinis, tikslinis, atlygintinis ir sutartinis pobūdis, darbo santykių dalyko – darbo – specifika, veiklos pelno / nuostolių rizika tenka darbdaviui. Savarankiškam darbui visada būdingi požymiai yra šie: veiklos tikslingumas ir savarankiškumas. Tai esminiai priklausomo ir savarankiško darbo panašumai ir skirtumai. Atribojimui būtina remtis skirtumais, konkrečiai – priežastiniais skirtumais. Todėl priklausomas ir savarankiškas darbas turi būti atribojamas pagal subordinacijos ir ekonominės realybės kriterijus.
2. Iš esmės atribojant priklausomą ir savarankišką darbą turi būti atsakoma į keturis klausimus: 1) ar kontrahentas / darbdavys turi teisę reikalauti ar iš tiesų reikalauja, kad darbas būtų atliktas asmeniškai; 2) ar kontrahentas / darbdavys yra atsakingas už darbo organizavimą ir turi teisę kontroliuoti arba iš tikrųjų kontroliuoja dirbantį asmenį; 3) ar kontrahentas / darbdavys turi teisę spręsti arba iš tikrųjų sprendžia dėl laiko ar vietos, ar priemonių, ar įrankių, ar medžiagų, ar būdų, ar metodų, ar tvarkos atliekant darbą (pakanka bent vieno teigiamo atsakymo, kad šis punktas egzistuotų); 4) ar dirbantis asmuo prisiima vykdomos veiklos pelno / nuostolių riziką. Kiekviename punkte, jei bet kuri alternatyva egzistuoja, reiškia, kad atsakymas į šį punktą yra teigiamas. Teigiami atsakymai reiškia, kad tarp šalių susiklostė priklausomo darbo santykiai.
3. Šiame darbe siūloma leisti šalims pasirinkti, kaip organizuoti savo darbą (pagal savarankiško ar priklausomo darbo modelį), išskyrus išimtis. Išimtys turi būti vienetiniai atvejai, kurių egzistavimas pateisinamas viešuoju interesu (identifikuojamas siekiamas tikslas, jo reikšmė ir

apribojimo proporcingumas siekiamam tikslui). Išimtis gali nustatyti tik įstatymų leidėjas.

4. Nors darbo ir civilinė teisė yra privatinės teisės šakos, darbo teisė turi savarankišką nuo civilinės teisės reguliavimo metodą. Šiame darbe siūlomos tokios darbo ir civilinės teisės reguliavimo metodų derinimo taisyklės: 1) Lietuvos darbo teisės nuorodos į Lietuvos civilinę teisę visada turi būti tikslios ir neribotos; 2) jeigu Lietuvos Respublikos darbo teisė tiesiogiai nedraudžia, ji leidžia ir susiklosčiusiems santykiams reguliuoti turi būti taikomos analogijos taisyklės; 3) darbo ir civilinės teisės metodų konkurencijos atveju pirmenybė teikiama darbo teisės metodui; 4) svarstant, kiek ir kada tikslinga naudoti darbo teisės, kiek ir kada civilinės teisės reguliavimo metodą, lemiamą reikšmę turi teisinio reguliavimo tikslas: kai šio tikslo nepasiekama civilinės teisės priemonėmis, turi būti naudojamas darbo teisės metodas.
5. Reguluojant teisės šakų paribyje esančius teisinius santykius turi būti identifikuojama visuomeninių santykių prigimtis, parenkama juos reguliuosianti teisės šaka (pagal dalyką ir metodą) arba šakos ir nustatomos aiškios jų suderinimo taisyklės.

Literatūra

I. NORMINĖ LITERATŪRA

Tarptautiniai teisės aktai:

- 1) Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 29 dėl priverstinio ar privalomojo darbo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-648.
- 2) Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-676.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

- 3) Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014 (su pakeitimais ir papildymais).
- 4) Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 89-2741 (su pakeitimais ir papildymais).
- 5) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74–2262 (su pakeitimais ir papildymais).
- 6) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340 (su pakeitimais ir papildymais).
- 7) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64–2569 (su pakeitimais ir papildymais).
- 8) Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 50-1632 (su pakeitimais ir papildymais).
- 9) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914; 2003, Nr. 123-5574 (su pakeitimais ir papildymais).
- 10) Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 53-2042 (su pakeitimais ir papildymais).
- 11) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 50-1598; 2003, Nr. 28-1125 (su pakeitimais ir papildymais).
- 12) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir

- papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 81-422.
- 13) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164-5972 (su pakeitimais ir papildymais).
 - 14) Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 20-449; 2000, Nr. 56-1639 (su pakeitimais ir papildymais).
 - 15) Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 39-1271; 2011, Nr. 86-4149.
 - 16) Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3085 (su pakeitimais ir papildymais).
 - 17) Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 112-4991 (su pakeitimais ir papildymais).
 - 18) Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 69-3287.
 - 19) Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 12-296; 2002, Nr. 124-5626 (su pakeitimais ir papildymais).
 - 20) Lietuvos Respublikos kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 20-488; 2002, Nr. 57-2296 (su pakeitimais ir papildymais).
 - 21) Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 30-856; 2012, Nr. 42-2041 (su pakeitimais ir papildymais).
 - 22) Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 9-215; 2008, Nr. 47-1752 (su pakeitimais ir papildymais).
 - 23) Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115; 2008, Nr. 76-2998.
 - 24) Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100 (su pakeitimais ir papildymais).

- 25) Lietuvos Respublikos notariato įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 28-810 (su pakeitimais ir papildymais).
- 26) Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1995, Nr.10-204 (įstatymo redakcija nuo 1998-12-03 iki 2001-11-27).
- 27) Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 86-4142.
- 28) Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 66-1572; 1998, Nr. 109-2995 (su pakeitimais ir papildymais).
- 29) Lietuvos Respublikos teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 96-3523 (su pakeitimais ir papildymais).
- 30) Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 102-2049; 2004, Nr. 4-24 (su pakeitimais ir papildymais).
- 31) Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 105-3019; 2004, Nr. 4-29 (su pakeitimais ir papildymais).
- 32) Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 68-1633; 2004, Nr. 25-752 (su pakeitimais ir papildymais).
- 33) Lietuvos Respublikos žemės ūkio bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 13-328; 2001, Nr. 45-1574 (su pakeitimais ir papildymais).
- 34) 2007 m. birželio 6 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 569 “Dėl Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo”. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 67-2619.
- 35) 2004 m. gegužės 17 d. Lietuvos Respublikos teisingumo ministro įsakymas Nr. 1R-120 „Dėl kandidato į notarus (asesoriaus) notaro praktikos atlikimo tvarkos taisyklių patvirtinimo”. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 84-3056 .
- 36) 2005 m. birželio 30 d. Lietuvos advokatūros advokatų tarybos sprendimu patvirtinta Advokato padėjėjo praktikos atlikimo tvarka [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<www.advoco.lt/getfile.aspx?dokid=67fcb6e7-cdf9-485e-808c>

[Žiūrėta: 2012 m. vasario 17 d.].

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai:

- 37) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio pirmosios dalies bei dėl 50 straipsnio pirmosios dalies normų ir Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio antrosios dalies bei 14 straipsnio šeštosios dalies nuostatų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 9-228.
- 38) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. kovo 15 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 11 d. nutarimu Nr. 1123 „Dėl žyminio mokesčio tarifų bei žyminio mokesčio mokėjimo ir gražinimo tvarkos patvirtinimo“ patvirtintų žyminio mokesčio tarifų 5, 6, 7, 8, 16, 17, 19, 27.4-27.9, 29, 34 ir 36 punktų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat Lietuvos Respublikos žyminio mokesčio įstatymo 6 straipsniui ir Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 6 straipsniui“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 25-630.
- 39) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 23-666.
- 40) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. spalio 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo 8 straipsnio 1, 2 ir 3 dalių bei 16 straipsnio 7, 8 ir 9 dalių atitikimo

Lietuvos Respublikos Konstitucijai”. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 85-2548.

41) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas “Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams”. *Valstybės žinios*, 2004-12-18, Nr. 181-6708.

42) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo” 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo” 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo” 1, 2 punktų, (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo” 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai”. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 34-1244.

43) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai”. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 148-6632.

Lietuvos Respublikos teisės aktų projektai:

44) Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 107¹ straipsniu“ projektas Nr. XIP-2946 [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=393109>

[Žiūrėta 2011 m. rugpjūčio 5 d.].

- 45) Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 117 straipsniu įstatymo projektas Nr. XIP-3245 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=399546> [Žiūrėta: 2011 m. rugpjūčio 5 d.].
- 46) Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir papildymo 21¹, 107¹ straipsniais” projektas Nr. IXP-2593 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=211505> [Žiūrėta 2011 m. rugpjūčio 4 d.].

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

Spausdintinės monografijos ir kitos knygos bei jų dalys:

Lietuvių kalba:

- 47) BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
- 48) DAMBRAUSKIENĖ Genovaitė *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
- 49) DAVULIS, Tomas. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In MIZARAS, V. (ed.) *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 99-116.
- 50) GREIČIUS, Rimgaudas. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
- 51) KIRŠIENĖ, Julija; PAKALNIŠKIS, Vytautas; RUŠKYTĖ, Ramutė; *et al.* *Civilinė teisė. Bendroji dalis. I tomas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2007.
- 52) KRASAUSKAS, Rytis. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009.

- 53) MEDELIENĖ, Aistė; SUDAVIČIUS, Bronius. *Mokesčių teisė*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011.
- 54) MIKELĖNAS, Valentinas. *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001.
- 55) MIKELĖNAS, Valentinas. *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė (I)*. Vilnius: Justitia, 2003.
- 56) MIZARAS, Vytautas. *Autorių teisė*. Vilnius: Justitia, 2008.
- 1) NEKROŠIUS, Ipolitas *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
- 2) NEKROŠIUS, Ipolitas *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2003.
- 3) NEKROŠIUS, Ipolitas *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. II tomas*. Vilnius: Justitia, 2004.
- 4) TAMOŠAITIS, Antanas; KAIRYS, Juozas. *Hammurabio įstatymas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo Teisių fakulteto leidinys, 1938.
- 5) TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005.
- 6) VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija. Antrasis leidimas*. Vilnius: Justitia, 2004.
- 7) VANSEVIČIUS, Stasys. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.

Anglų kalba:

- 8) ARTHURS, Harry W. What Immortal Hand or Eye? – Who will Redraw the Boundaries of Labour Law? In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 373–388.

- 9) ARTHURS, Harry W. Labour Law After Labour. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011, p. 13-29.
- 10) BENJAMIN, Paul. Beyond The Boundaries: Prospects for Expanding Labour Market Regulation in South Africa. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 181-204.
- 11) BLAINPAIN, Roger. The world of work and industrial relations in developed market economies of the XXst century. The age of the creative porfolio worker. In BLAINPAIN, R.; BIAGI, M (eds.) *Non-standard Work and Industrial Relations*. The Hague: Kluwer Law International, 1999, p. 3-64.
- 12) BLAINPAIN, Roger. Work in the 21st Century. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia of Laws. World Law Conference, Brussels, 9-12 September, 1996. Law in Motion. Recent Developements in Civil Procedure, Constitutional, Contract, Criminal, Environmental, Family and Succession, Intellectual Property, Labour, Medical, Social Security, Transport Law*. The Hague: Kluwer Law International, 1997, p. 885-911.
- 13) BOWERS, John QC. *A Practical Approach to Employment Law*. Eighth edition. Oxford, New York: Oxford University Press, 2009.
- 14) COLLINS, Hugh; EWING, K D; McCOLGAN, Aileen. *Labour Law: Text and Materials*. Portland: Hart Publishing, 2005.
- 15) COLLINS, Hugh. Theories of Rights as Justifications for Labour Law. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011, p. 137-155.
- 16) COUNTOURIS, Nicola. *The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*. England: Ashgate Publishing Company, 2007.
- 17) DAVIES, Anne C. L. *Perspectives on Labour Law*. Cambridge: Cambrigde University Press, 2004.

- 18) DAVIES, Paul; FREEDLAND, Mark. Complexities of the Employing Enterprise. In DAVIDOV, G; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 273-293.
- 19) DAVIDOV, Guy. The Reports of My Death are Greatly Exaggerated: "Employee" as a Viable (Though Over-used) Legal Concept. In DAVIDOV, G; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 133-152.
- 20) DAVULIS, Tomas. The Fifth Anniversary of the New Lithuanian Labour Code: Time for Change? In BLAINPAIN, R.; BROMWICH, W.; RYMKIEVICH, O; SPATTINI, S. (eds). *The Modernization of Labour and Industrial Relations in a Comparative Perspective*. The Hague: Kluwer Law International, 2009, p. 355-366.
- 21) DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Third edition. Oxford: Oxford University Press, 2001.
- 22) DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth edition. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005.
- 23) DEAKIN, Simon; WILKINSON, Frank. *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment and Legal Evolution*. New York: Oxford University Press, 2005.
- 24) DEAKIN, Simon. *Renewing Labour Market Institutions*. ILO Social Policy Lectures, Central European University, Budapest, 27-30 November, 2001. Geneva: International Institute for Labour Studies, 2004.
- 25) DEAKIN, Simon. The Many Futures of the Employment Contract. In CONAGHAN, J.; FISCHL, R. M.; KLARE, K. (eds.) *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities*. New York: Oxford University Press, 2002, p. 177-196.
- 26) DEL CONTE, Maurizio; TIRABOSCHI, Michele. Diversification of the Labour Force: the Scope of Labour Law and the Notion of Employee.

- Italy. In BLAINPAIN, R.; ARAKI, T.; OUCHI, S. (eds.) *Labour Law in Motion. Diversification of the Labour Force and Terms and Conditions of Employment*. The Hague: Kluwer Law International, 2005, p. 27-33.
- 27) ELLIOTT, Catherine; QUINN, Frances. *Contract Law. Fifth edition*. Great Britain: Pearson Education Limited, 2005.
- 28) ENGELS, Chris. Subordinate Employees or Self-Employed Workers? In BLAINPAIN, R. (ed.); BAKER, J.; BIAGI, M. *et al. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies 9th edition*. The Netherlands: Wolters Kluwer Law & Business, 2008, p. 339-360.
- 29) EISNER, E. G. Changes in American Workplace. In ESTREICHER, S. (ed.) *Global Competition and the American Employment Landscape: As we Enter the 21st Century*. The Hague: Kluwer Law International, 2000, p. 47-54.
- 30) ESTREICHER, Samuel. Overview and Welcoming Remarks. In ESTREICHER, S. (ed.) *Global Competition and the American Employment Landscape: As we Enter the 21st Century*. The Hague: Kluwer Law International, 2000, p. xxv-xxviii.
- 31) HARDY, Stephen. *Great Britain*. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Vol. 7*. The Hague: Kluwer Law International, 2007, p. 35-336.
- 32) HEPPLER, Bob. Economic Efficiency and Social Rights. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia of Laws. World Law Conference, Brussels, 9-12 September, 1996. Law in Motion. Recent Developments in Civil Procedure, Constitutional, Contract, Criminal, Environmental, Family and Succession, Intellectual Property, Labour, Medical, Social Security, Transport Law*. The Hague: Kluwer Law International, 1997, p. 868-879.
- 33) HYDE, Alan. What is Labour Law? In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 37-61.

- 34) JAVILLIER, Jean-Claude. The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspective. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 355-372.
- 35) KELLY, G. M. Employment and Concepts of Work in the New Global Economy. In SERVAIS, J-M.; BOLLE, P.; LANSKY, M. (eds.) *Working for Better Times. Rethinking work for the 21st century*. Geneva: International Labour Office, 2007, p. 25-55.
- 36) KNEGT, Robert. The Employment Contract as an Exclusionary Device. In KNEGT, R. (ed.) *The Employment Contract as an Exclusionary Device. An Analysis on the Basis of 25 Years of Developments in The Netherlands*. Antwerp, Oxford, Portland: Intersentia, 2008, p. 1-11.
- 37) KNEGT, Robert. Regulation of Labour relations and the Development of Employment. In KNEGT, R. (ed.) *The Employment Contract as an Exclusionary Device. An Analysis on the Basis of 25 Years of Developments in The Netherlands*. Antwerp, Oxford, Portland: Intersentia, 2008, p. 13-46.
- 38) LEHOCZKY, Csilla Kollonay. Ways and Effects of Deconstructing, Protection in Post-socialist New Member States – Based on Hungarian Experience. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 221-244.
- 39) LESTER, Gillian. Careers and Contingency. In ESTREICHER, S. (ed.) *Global Competition and the American Employment Landscape: As we Enter the 21st Century*. The Hague: Kluwer Law International, 2000, p. 105-183.
- 40) LOCKTON, Deborah J. *Employment Law*. Seventh edition. New York: Palgrave Macmillan, 2010.
- 41) LOKIEC, Pascal. Diversification of the Labour Force: the Scope of Labour Law and the Notion of Employee. France. In BLAINPAIN, R.; ARAKI, T.; OUCHI, S. (eds.) *Labour Law in Motion. Diversification of*

- the Labour Force and Terms and Conditions of Employment*. The Hague: Kluwer Law International, 2005, p. 9-17.
- 42) LOKIEC, Pascal. The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Conditions of Employment (France). In BLAINPAIN, R.; ARAKI, T.; OUCHI, S. (eds.) *Labour Law in Motion. Diversification of the Labour Force and Terms and Conditions of Employment*. The Hague: Kluwer Law International, 2005, p. 91-104.
- 43) NEKROŠIUS, Ipolitas; ANDRIUŠKEVIČIŪTĖ, Jadvyga. Lithuania. In BLAINPAIN, R. (ed.) *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Vol. 10*. The Hague: Kluwer Law International, 2006, p. 25-40.
- 44) PITT, Gwyneth. *Employment Law*. Third edition. London: Sweet & Maxwell, 1997.
- 45) ROOD, Max G. Labour Law in the 21st Century. In WEDDERBURN, L.; ROOD, M.; LYON-CAEN, G.; *et al.* *Labour Law in the Post-Industrialized Era*. Dartmouth, Aldershot, Brookfield USA, Singapore, Sydney, 1994.
- 46) SELWYN, Norman. *Law of Employment. 13th edition*. The United Kingdom: LexisNexis, 2004.
- 47) SERVAIS, Jean-Michel. Working for Better Times. In SERVAIS, J-M.; BOLLE, P.; LANSKY, M. (eds.); *et al.* *Working for Better Times. Rethinking work for the 21st century*. Geneva: International Labour Office, 2007, p. 3-21.
- 48) STIGLITZ, Joseph E. Employment, Social Justice and Societal Well-being. In SERVAIS, J-M.; BOLLE, P.; LANSKY, M.; SMITH, C.L. (eds.) *Working for Better Times. Rethinking work for the 21st century*. Geneva: International Labour Office, 2007, p. 409-428.
- 49) STONE, Katherine V. W. Rethinking Labour Law: Employment Protection for Boundaryless Workers. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2006, p. 155-179.

- 50) SUPIOT, Alain; CASAS, Maria Emilia; de MUNCK, Jean; *et al.* *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. New York, Oxford University Press, 2001.
- 51) TAYLOR, Stephen; EMIR, Astra. *Employment Law. An Introduction*. Second edition. Oxford, New York: Oxford University Press, 2009.
- 52) TREU, Tiziano. Labour Flexibility in Europe. In SERVAIS, J-M.; BOLLE, P.; LANSKY, M. (eds.); *et al.* *Working for Better Times. Rethinking work for the 21st century*. Geneva: International Labour Office, 2007, p. 103-118.
- 53) VEN, Joop. Social Law in the Netherlands. In ROOD, M. G.; AARON, B.; BLAINPAIN, R. (eds.) *et al.* *Fifty years of Labour Law and Social Security*. The Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1986, p. 147-164.
- 54) VENEZIANI, Bruno. The Employment Relationship. In HEPPLER, B.; VENEZIANI, B. (eds.) *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2009, p. 99-128.
- 55) WILLIAMS, Steve; ADAM-SMITH, Derek. *Contemporary Employment Relations. A Critical Introduction*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2006.
- 56) ZATZ, Noah D. The Impossibility of Work Law. In DAVIDOV, G.; LANGILLE, B. (eds.) *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011, p. 234-255.

Rusų kalba:

- 57) АЛЕКСАНДРОВ, Николай Григорьевич. *Трудовое правоотношение*. Москва: Проспект, 2008.
- 58) БЕЛЯЦКИНЪ, Семён Абрамович. *Частное право въ основныхъ принципахъ*. Каунасъ, 1928.
- 59) ЛУШНИКОВА, Марина Владимировна; ЛУШНИКОВ, Андрей Михайлови. *Очерки теории трудового право*. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006.

60) ТАЛЬ, Лев Семенович. *Трудовой договор. Цивилистическое исследование*. Москва: Статут, 2006.

Straipsniai, konferencijų medžiaga iš žurnalų ir kitų spausdintų tęstinių leidinių:

Lietuvių kalba:

39. BAGDANSKIS, Tomas. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties pažeidimas. *Juristas*, Nr. 9, 2006.
40. BIRŠTONAS, Ramūnas; MATULEVIČIENĖ, Nijolė Janina; USONIENĖ, Jūratė. Atlikėjų turtinių teisių individualaus įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, nr. 3 (3), p. 945–965.
41. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 7-12.
42. DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 27-33.
43. DAVULIS, Tomas. Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų. *Justitia*, 2007, nr. 4, p. 70-81.
44. DAVULIS, Tomas. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje (1). *Juristas*, 2006, nr. 4, p. 3-14.
45. KIRŠIENĖ, Julija; TIKNIŪTĖ, Agnė. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? *Jurisprudencija*, 2004, nr. 55 (47), p. 32-39.
46. KRASAUSKAS, Rytis. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys yra lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8 (110), p. 41-49.
47. MATKEVIČIUS, Algirdas. Civilinė atsakomybė bendrovės komercinių paslapčių apsaugos pažeidimų atvejais. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 5 (107), p. 50-60.
48. PETRYLAITĖ, Daiva. Šiuolaikiniai darbo santykių ypatumai: ar įmanoma suderinti užimtumo saugumą ir darbo rinkos lankstumą?

- International business development: globalization, opportunities, challenges: international scientific conference*, 15-16 of May 2008, Vilnius, Lithuania: collection of articles. Vilnius, 2008, p. 116-124.
49. ŠČUKAS, Laurynas. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis. *Verslo žinios. Karjera ir vadyba*, 2004, Nr. 8.
50. ŠČUKAS, Laurynas. Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių. *Juristas*, 2004, Nr. 9, p. 9-11.
51. TIAŽKIJUS, Viktoras. Lietuvos darbo teisės spragos ir būdai joms įveikti. In DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D. (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 450-476.
52. VENSLOVAS, Jurgis. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, vol. 2, 2005, p. 75-97.

Anglų kalba:

53. BAGDANSKIS, Tomas; USONIS, Justinas. Problems of Qualifying an Employment Relationship and Undeclared work in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2011, nr. 18(3), p. 1101-1122.
54. CHOBOT, A. New Forms of Work and the Labour Law. *Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy*, 1996, vol. 8.

Rusų kalba:

55. КУРЕННОЙ, Александр. Гибкость труда: развитие или деградация трудового права? In DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D. (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 49-53.

Informacinė literatūra:

56. AVIŽA, Saulius; SOLOVEIČIKAS, Deividas; GRADAUSKAITĖ, Jurga. *Individualios veiklos reglamentavimo analizė*, 2007.

[interaktyvus]. Prieiga per internetą: <[www.ukmin.lt/ UKMI-2007-09-11-Studija_Analize_individuali_veikla_su_papild.doc](http://www.ukmin.lt/UKMI-2007-09-11-Studija_Analize_individuali_veikla_su_papild.doc)> [Žiūrėta 2012 m. balandžio 16 d.].

57. Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects.

[interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=165&dl=1>>

[Žiūrėta 2012 m. vasario 15 d.].

1) Europos Bendrijų Komisija. Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. Briuselis, 22.11.2006 KOM (2006) 708 galutinis. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_lt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_lt.pdf)> [Žiūrėta: 2011 m. kovo 23 d.].

2) Iki 2012 m. galiojančių Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12020:1759427467090897::NO::>>. [Žiūrėta: 2012 m. gegužės 1 d.].

131. International Labour Organization. Report V (1). The employment relationship. International Labour Conference. 95th Session. 2003.

[interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>> [Žiūrėta: 2012 m. vasario 16 d.].

132. Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 107¹ straipsniu įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [interaktyvus]. [Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=393111> Žiūrėta: 2011 m. rugpjūčio 5 d.].

133. Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 117 straipsniu įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=399548>
[Žiūrėta: 2011 m. rugpjūčio 5 d.].
134. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras. Aktuali redakcija nuo 2012 m. vasario 27 d. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:
<http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000040195&tree_id=1000007316> [Žiūrėta: 2012 m. gegužės 1 d.].
131. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo aiškinamasis raštas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=389066>
[Žiūrėta: 2011 m. gegužės 20 d.].
132. *Report of the director-General. Changing Patterns in the World of Work.* International Labour Conference, 95th session, 2006. Report I (C). Geneva, International Labour Office, 2006.
133. *The Status of Artist in Europe.* Study for the European Parliament. Brussels: European Parliament, 2006, p. 11–13. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:
<<http://www.fim-musicians.com/eng/pdf/StatusArtistsEn.pdf>> [Žiūrėta: 2012 m. vasario 17 d.].
134. Valstybinės darbo inspekcijos internetinis puslapis. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-1950470149>>
[Žiūrėta: 2012 m. vasario 17 d.].

III. TEISMŲ PRAKTIKA

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:

135. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. rugsėjo 22 d. nutartis civilinėje byloje *IAB „Palangos investicija“ v.*

- Palangos miesto valstybinė mokesčių inspekcija*, Nr. 3K-3-455/1999, kat. 32.
136. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje *Darius Milieška v. UAB „Cherba“*, Nr. 3K-3-1237/2000, kat. 7.
137. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *Janina Snukiškienė v. UAB „Romerta“*, Nr. 3K-3-123/2001, kat. 2.1; 107.1.
138. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *Vygaudas Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.
139. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Laivitė“ v. G. R.* Nr. 3K-3-1203/2001, kat. 7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2.
140. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje *Zita Vaitaitytė v. Stanislava Petruitiienė*, Nr. 3K-3-264/2002, kat. 2.1; 2.2 ir 65.
141. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *R. D. v. UAB „Setracont“*, Nr. 3K-3-621/2002, kat. 7.3.2.
142. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *Vokietijos bendrovė „Gretsch-Unitas Baltic“ v. V. S.*, Nr. 3K-3-1590/2002, kat. 39.6.2.13.
143. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *Birutė Verkelytė – Fedaravičienė v. UAB „Fodio“ ir Kauno valstybinis M.K.Čiurlionio dailės muziejus*, Nr. 3K-3-2/2003, kat. 78.
144. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *Gema Treiklerytė v. UAB „Medicinos bankas“*, Nr. 3K-3-15/2003, kat. 2.4.1.

145. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje *Ala Kobzeva ir Nina Kobašova v. Specialiojo ugdymo ir socializacijos centras „Vilties šaltinis“*, Nr. 3K-3-125/2003, kat. 2.3.1; 2.4.4.
146. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje *I. J. v. UAB „Vakarų stilius“*, Nr. 3K-3-433/2003, kat. 2.4.3.2.; 5.3.2.1.; 5.7.
147. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje *231-oji gyvenamųjų namų eksploatavimo bendrija v. Antanas Gaigalas, Dalė Marškienė*, Nr. 3K-3-543/2003, kat. 2.1; 39.2.4.
148. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *D. Baliūnas v. Kemira GrowHow*, Nr. 3K-7-408/2003, kat. 13; 82.
149. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *BAB „Dirbtinis pluoštas“ v. G. P.*, Nr. 3K-3-480/2004, kat. 18.2; 21.6.
150. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *J. Palevičius v. Kauno miesto savivaldybė*, Nr. 3K-3-640/2004, kat. 2.4.4; 2.11.
151. 2005 m. vasario 14 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos nutartis civilinėje byloje *Rimas Jonas Jančauskas v. UAB „Filana“*, Nr. 3K-3-65/2005, kat. 11.7.1; 42.8.
152. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje *Jadvyga Kakura v. UAB „Kivija“*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8.
153. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *Romualdas Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-253/2005, kat. 14.3.16.1.

154. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *Andrejus Jakovlevas (Andrej Jakovlev) v. UAB „AKTKC“*, Nr. 3K-3-657/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.1; 15.5.
155. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. J. v. J. B. ir kt.* Nr. 3K-7-266/2006, kat. 44.5.1; 44.5.2.1 (S).
156. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje *G. Z. v. AB „Parex bankas“*, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8 (S).
157. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Saulėtekis“ v. I. K. ir kt.*, Nr. 3K-3-604/2006, kat. 114.4; 126.8 (S).
158. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje *V. M. v. UAB „Izabelita“*, Nr. 3K-3-260/2007, kat. 11.10; 19.2 (S).
159. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. liepos 27 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Vakarų prekyba“ v. A. Z.*, Nr. 3K-3-316/2007, kat. 27.7; 44.5.2.17; 50.5; 114.4; 114.11 (S).
160. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7 (S).
161. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB Docpartner v. L. V.*, Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1 (S).
162. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“*, Nr. 3K-3-121/2008, kat. 42.8 (S).
163. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *P. M. v. UAB „Swiss logistic“*, Nr. 3K-3-267/2008, kat. 14.1; 14.6; 125.7 (S).

164. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Naujapilė“ v. Lietuvos valstybė*, Nr. 3K-3-295/2008, kat. 124.2.7 (S).
165. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje *M. O. v. T. M.*, Nr. 3K-3-354/2008, kat. 72; 35.4; 21.6; 116.11 (S).
166. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje *A. N. v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija*, Nr. 3K-7-308/2008, kat. 11.9.10.10; 19.2; 19.4 (S).
167. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, bylos Nr. 3K-3-428/2009, kat. 44.5.2.5; 44.2.4.
168. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vombatas“ v. A. Š.*, Nr. 3K-3-335/2009, kat. 114.11 (S).
169. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17 (S).
170. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *pagal J. S. pareiškimą, suinteresuoti asmenys Z. J., S. V. J., S. M. L. ir kt.*, Nr. 3K-3-108/2010, kat. 21.4, 72, 124.
171. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *P. A. L. v. Lietuvos socialdemokratų partija*, Nr. 3K-3-235/2010, kat. 1.2; 11.6.1 (S).
172. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos 27 d. nutartis civilinėje byloje *J. Ž. V. AB „Stumbras“*, Nr. 3K-3-347/2010, kat. 11.10; 21.4; 72; 109; 124.4; 124.6 (S).
173. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V.*,

- L. J. v. UAB „Neo ranga“*, Nr. 3K-3-365/2010, kat. 1.2; 11.10; 14.1; 14.5; 14.3.16.3 (S).
174. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2010 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje *J. V. v. UAB „Arijus“*, Nr. 3K-3-423/2010, kat. 11.9.10.8; 14.4; 15.3.2 (S).
175. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *T. S. ieškinį v. VĮ Kėdainių miškų urėdija*, Nr. 3K-3-424/2010, kat. 18.4; 129 (S).
176. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. V. UAB „Šomis“*, Nr. 3K-3-418/2010 (S), kat. 11.9.13; 114.11.
177. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje *V. L. v. Radviliškio Gražinos vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-427/2010 (S), kat. 11.9.10.7.
178. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje *B. K. v. kooperatinė bendrovė „Panevėžio kredito unija“*, Nr. 3K-3-551/2010, kat. 11.9.10.8 (S).
179. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *D. G. v. A. Vitienės individuali įmonė*, Nr. 3K-3-545/2010, kat. 11.10; 14.4; 14.5 (S).
180. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *E. L. L. v. AB „Klaipėdos kartonas“*, Nr. 3K-3-563/2010, kat. 11.7.4; 11.9.1; 11.9.10.8 (S).
181. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras*, Nr. 3K-3-10/2011, kat. 11.9.5 (S).
182. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-15/2011, kat. 3.2; 9.2.1; 9.3.

183. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje *T. G. v. AB „Šilutės baldai“*, Nr. 3K-3-79/2011, kat.11.9.10.4 (S).
184. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje *A. N. (A. N.) v. UAB „Radiolinija“*, Nr. 3K-3-64/2011, kat. 106.6; 14.4.3.
185. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje *K. M. v. „A. Sabonio Žalgirio krepšinio centras“*, Nr. 3K-3-65/2011, kat. 19.1; 130.3.2 (S).
186. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. UAB „Ratas“*, Nr. 3K-3-114/2011, kat. 44.5.2.3 (S).
187. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *S. K. v. UAB „Re Vera“*, Nr. 3K-3-172/2011, kat. 11.9.10.8 (S).
188. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *P. M. v. UAB Visagino transporto centras*, Nr. 3K-3-174/2011, kat. 3.2; 8.4; 11.9.5 (S).
189. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *D. J. K. v. AB „Autrolis“*, Nr. 3K-3-176/2011, kat. 1.4.4; 11.9.5 (S).
190. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje *R. D. v. UAB „Putokšnis“*, Nr. 3K-3-303/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 114.11 (S).
191. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos 12 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga v. Vilniaus švietimo darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimas*, Nr. 3K-7-201/2011, kat. 3.2 (S).
192. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje *G. V. v. UAB „Alstom Power“*, Nr. 3K-3-350/2011 (S), kat. 11.9.10.8; 11.10; 14.3.8;14.3.13.

193. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. V. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-354/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 99.9(S).
194. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje R. B. v. 73-ioji daugiabučių namų savininkų bendrija „Viršuliškės“, Nr. 3K-3-363/2011, kat. 1.2; 4.1; 11.9.10.7; 16.2.4 (S).
195. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje E. D. B. ir UAB „Žaibo ratas“ v. UAB „Žaibo ratas Vilnius“ ir UAB „Agrolitas Impeks Lesma“, Nr. 3K-3-366/2011, kat. 89, 126.8 (S).
196. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v. UAB „Teniso pasaulis“, Nr. 3K-3-384/2011, kat. 19.2; 121.13 (S).
197. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje V. Z. v. UAB „Gepala“, Nr. 3K-3-409/2011, kat. 11.10; 14.7; 114.11 (S).
198. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v. UAB „Kompleksinė statyba“, Nr. 3K-3-460/2011, kat. 11.10 (S).
199. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v. UAB „Eiginta“, Nr. 3K-3-456/2011, kat. 11.7.5; 14.5 (S).
200. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje J. S. v. UAB „Miroveda“, Nr. 3K-3-485/2011, kat. 21.4.2.7 (S).
201. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. UAB „Liutgaras“, Nr. 3K-3-541/2011, kat. 11.9.3; 125.7 (S).

202. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *J. D. v. UAB „Joniškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-3-542/2011, kat. 14.3.17 (S).
203. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *A. L. v. UAB „Makdor“*, Nr. 3K-3-522/2011, kat. 14.6; 114.11 (S).
204. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *J. D. v. UAB „Joniškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-3-542/2011, kat. 14.3.17 (S).
205. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2011 m. gruodžio 22 d. civilinėje byloje *S. B. v. Klaipėdos miesto krepšinio klubas „Fortūna“*, Nr. 3K-3-548/2011, kat. 19.1; 42.11.1.
206. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. sausio 17 d. nutartis civilinėje byloje *M. G. v. UAB „Inspectorate Klaipėda“*, Nr. 3K-3-5/2012, kat. 11.10; 11.9.10.8.
207. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. vasario 10 d. nutartis civilinėje byloje *D. V. v. AB „Gubernija“*, Nr. 3K-3-27/2012, kat. 11.10; 14.1; 121.19.4 (S).
208. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė*, Nr. 3K-3-81/2012, kat. 7.5; 8.4; 9.3 (S).
209. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *P. S. v. UAB „Eurėja“*, Nr. 3K-3-179/2012, kat. 11.9; 121.15; 121.18; 121.21.
210. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *L. K. v. Žuvininkystės tarnyba prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos*, Nr. 3K-3-198/2012, kat. 11.9.5; 11.9.6; 11.9.13 (S).

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika:

211. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. spalio 20 d. nutartis administracinėje byloje *D. B. v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos Finansų ministerijos*, Nr. A-14-916/2006, kat. 9.1.
212. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. sausio 23 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje *K. D. S. v. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija*, Nr. N¹⁴³ – 75/2008, kat. 27 (S).
213. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. vasario 19 d. nutartis administracinėje byloje *A. B. ir N. B. v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos Finansų ministerijos*, Nr. A-442-66/2009, kat. 9.1.5.
214. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. gruodžio 20 d. nutartis administracinėje byloje *UAB „Domus realis“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos*, Nr. A⁴³⁸-1668/2010, kat. 9.1.1; 9.1.3.1; 9.8.1. (S).
215. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. vasario 3 d. nutartis administracinėje byloje *D. K. v. Valstybinei mokesčių inspekcijai prie Finansų ministerijos*, Nr. A⁴⁴² - 66/2011, kat. 6.1; 9.1.1.2; 9.1.1.3; 9.8.1 (S).
216. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. liepos 14 d. aprobuotas Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. *Administracinių teismų praktika*, 2005, nr. 7.

Mokslinių publikacijų disertacijos tema sąrašas:

- 1) „Darbo ir civilinių santykių teisinis reguliavimas Lietuvoje: bendrumai ir skirtybės“ yra publikuotas (rusų kalba) leidinyje „*Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai*“. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2009 m. birželio 26-27 d., Vilnius: Justitia, 2009, p. 65-73.
- 2) „Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas, analizė“. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010, Nr. 5 (2), p. 405-418.
- 3) „Priklausomą ir savarankišką darbą atribojančių požymių pokyčiai“. *Teisė*, 2011, Nr. 80, p. 138-145.