

VILNIUS UNIVERSITY

IEVA POVILAITIENĖ

EMPLOYMENT CONTRACT AND OTHER LEGAL FORMS OF WORK

Summary of doctoral dissertation

Social sciences, law (01 S)

Vilnius, year 2012

Dissertation was prepared in Vilnius University during year 2001-2012.

Scientific consultant:

Doc. dr. Viktoras Tiažkijus (Vilnius University, social sciences, law, 01 S).

Dissertation is defended at the Law Science Council of Vilnius University:

Chairman:

Prof. habil. dr. Gintaras Švedas (Vilnius University, social sciences, law, 01 S).

Members:

Prof. dr. Egidijus Šileikis (Vilnius University, social sciences, law, 01 S);

Prof. dr. Ignas Vėgėlė (Mykolo Romerio University, social sciences, law, 01 S);

Doc.dr. Justinas Usonis (Mykolo Romerio University, social sciences, law, 01 S);

Prof. dr. Jonas Prapiestis (Vilnius University, social sciences, law, 01 S).

Opponents:

Prof. habil. dr. Mindaugas Maksimaitis (Mykolas Romeris University, social sciences, law, 01 S);

Prof. habil. dr. Vytautas Nekrošius (Vilnius University, social sciences, law, 01 S).

Dissertation will be defended in the public session of the Law Science Council, 18 October, 2012, 2 p. m., at Vilnius University Law Faculty 403 auditorium.

Address: Saulėtekio 9, LT-10222 Vilnius, Lithuania.

The dissertation can be reviewed at the library of Vilnius University.

Disertacija rengta 2001-2012 metais Vilniaus Universitete.

Mokslinis vadovas:

Doc. dr. Viktoras Tiažkijus (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė - 01 S)

Disertacija ginama Vilniaus universiteto Teisės mokslo krypties taryboje:

Pirmininkas:

Prof. habil. dr. Gintaras Švedas (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01S).

Nariai:

Prof. dr. Egidijus Šileikis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01S);

Prof. dr. Ignas Vėgėlė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01S);

Doc.dr. Justinas Usonis (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01S);

Prof. dr. Jonas Prapiestis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01S).

Oponentai:

Prof. habil. dr. Mindaugas Maksimaitis (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01S);

Prof. habil. dr. Vytautas Nekrošius (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė, 01S).

Disertacija bus ginama viešame Teisės mokslo krypties tarybos posėdyje 2012 m. spalio 18 d., 14 val. Vilniaus universiteto Teisės fakultete, 403 auditorijoje.

Adresas: Saulėtekio al. 9, LT-10222 Vilnius, Lietuva.

Disertaciją galima peržiūrėti Vilniaus universiteto bibliotekoje.

CONTENT

INTRODUCTION	5
PURPOSE, OBJECT AND TASKS OF THE WORK	6
NOVELTY, ACTUALITY AND ORIGINALITY OF THE WORK	8
METHODOLOGY AND SOURCES OF RESEARCH	9
STATEMENTS OF THE DISSERTATION TO BE DEFENDED	11
MAIN CONCLUSIONS AND RESULTS	11
PUBLICATIONS	15
PERSONAL DETAILS	16
DARBO SUTARTIS IR KITOS TEISINĒS DARBO PANAUDOJIMO FORMOS (REZIUMĒ)	17

INTRODUCTION. Literature of law considers labour law as a relatively new branch of law, which started developing only early in the 19th century. In the independent Lithuania, a definition of the employment contract was laid down in the 1991 Law on Employment Contract of the Republic of Lithuania. With the subsequent adoption of the Labour Code of the Republic of Lithuania (hereinafter – the LC RL), the legislator aimed at defining more flexible, clear and liberal labour relations, establishing better interaction and compatibility of individual legal provisions, filling out the gaps in law, fulfilling its commitments in the area of harmonisation of the labour law legislation of the European Union (hereinafter – the EU), consolidating major legislative provisions of the EU and the International Labour Organisation as well as the European Social Charter (revised) so that they could acquire a legal basis in Lithuania and reconcile the interests of social partners.

An employment contract is only one of the legal forms of work. A concept "work/employment" is described in legal literature as a necessary, appropriate and purposeful human activity carried out at a certain time, making use not only of physical but also of intellectual human capacities. Depending on the economic position of participants in joint work (i.e. on their relation to production facilities) distinction should be made between two major varieties of work: self-employment (work of owners, e.g., work of members of a partnership) and employment (work of non-owners, e.g., work of employees in the private and the public sectors). In addition to the aforementioned two joint work forms, there is also the third – mixed form when both work of owners and non-owners is combined (e.g., work of members and hired employees of a partnership).

Work may be a subject-matter of various legal relations. It can be carried out (or performed) according to an employment contract or undertaken based on civil agreements or other legal basis. Moreover, in terms of the content of the concept "work" it should be noted that both the LC RL and other laws use two concepts – "work" and "employment" (sometimes one can also come across the term "position"). The term "work" is no less relevant in the context of civil law. It should be noted that the doctrine of civil law singles out a group of obligations the subject-matter whereof is something which needs to be done, performed (Lat. *facere*) indicating that it is an obligation of the debtor to carry out a certain positive action(s) not related with the transfer of property or

any other right *in rem* in favour of the creditor. The Law on Personal Income Tax of the Republic of Lithuania also uses the concept "employment relations or corresponding relations". They mean relations when work is carried out under employment contracts, as well as any other activity performed on the basis of legal ties corresponding (by agreement as regards remuneration for work, workplace and functions, work discipline, etc.) to relations between an employer and employee created under the employment contract (Article 2(31) of the above-mentioned Law).

Thus, it is obvious that the terms "work" and "employment" are understood in other branches of law broader than in labour law. When used in labour law, given the established definition of the employment contract, these concepts do not mean any other functions except employment and do not include other tasks or holding honorary positions, etc. It is recognised not only in Lithuania but also worldwide that with the occurrence of various forms of non-standard work the limits between labour law and civil law are no longer very distinct. The traditional distinction made between two categories – "employees" and "self-employed persons", no longer adequately reflects the true economic and social labour relations. There are disputes regarding the legal nature of labour relations when they are concealed or when it is really difficult to adapt new and dynamic work agreements to the traditional systems of labour relations. In many cases the phenomenon of concealed work is encountered, i.e. the situation when a worker is attributed to some other category than that of employees in order to conceal his/her true legal status and avoid expenses, e.g., taxes and social insurance contributions. Thus, the topic of the distinction between the employment contract and other legal forms of using work is undoubtedly relevant and calling for extensive research.

OBJECT, PURPOSE AND TASKS OF THE WORK. The object of the dissertation thesis is described by its title – "Employment Contract and Other Legal Forms of Work". Therefore, the research deals with the employment contract itself, its understanding and features as well as with other legal forms related specifically to the use of purposeful human activities – work.

It is not aimed in this research to investigate all possible or existing legal forms of work as it would be unreasonably complicated merely because of the fact that societal life and economic situation undergoes constant changes resulting in the formation of different, newer forms of work. Consequently, it has been chosen to study only several

examples from each of the most characteristic work forms. Taking into consideration a limited scope of this research, it does not deal extensively with such forms of work as self-employed or quasi-employees, workers of religious communities, sportsmen, etc.; it also excludes such working arrangements as agency work, labour leasing, etc. Certain legal forms of work were studied only with regard to the aspects considered most relevant by the author to the topic of work. For example, self-employment is dealt with only as far as it relates to the external legal expression of such work, i.e. analysing the form of legal relations between a self-employed person and a user (recipient) of such work rather than how the self-employed person has to organise his/her work, what formal actions he/she should carry out with respect to the state for his/her individual activity to be lawful within the meaning of taxes, etc.

This thesis also did not discuss the relation between the work carried out under employment contracts and other potential legal forms of the work from the perspective of other branches of law, for example, tax law, because the object of this research is to reveal what an employment contract means within the meaning of labour law and in this specific light to analyse what other legal forms of work are possible, what features are characteristic of these work forms and what make them distinct.

Considering the chosen object of research, the purpose of this thesis is to reveal the meaning of the concept of the employment contract, its relationship with some other legal forms of work, discuss a few examples from each of the most characteristic forms of work, as well as find out whether the existing legal regulation of labour relations and other legal relations is suitable and adequate highlighting major practical issues arising due to the delimitation between legal relations based on the employment contract and other legal relations which do not constitute legal relations of labour although they are related to work.

The thesis consists of the introduction, three chapters, conclusions and recommendations. Chapter One analyses the concept of the employment contract; Chapter Two covers legal relations, which although attributable to the category of the legal relations of labour, exist in a specific field and, consequently, are in principle regulated by the provisions of special law, i.e. (a) civil service, (b) employment of sentenced persons; Chapter Three deals with the legal forms of work in the area of regulation of civil law, i.e. first of all, a general analysis of employment and civil

agreements is presented, followed by a study of the employment contract and the relationship between several most characteristic and most often used in practice agreements in order to avoid employment relations – a contracting agreement and an authorship agreement in relation to the employment contract, as well as an agreement regarding management of a legal entity.

NOVELTY, ACTUALITY AND ORIGINALITY OF THE WORK. The legal regulation of labour relations undergoes constant changes; as it has been mentioned, new forms of legal labour relationships are evolving, making this thesis relevant. On the other hand, the issues discussed in this work have been little studied in the literature of law.

Works on the issue of delimitation between employment contracts and other legal forms of work have been published by E. Aust, E. Suter, D. Crump, D. Pugsley, G. Tavits, C. W. Summers, B. A. Hepple, A. W. B. Simpson, H. Collins, B. Wagner and other scholars. The books of E. Aust, D. Crump, D. Pugsley and B. A. Hepple provide a detailed and consistent study of the concept and content of the employment contract. Articles on the issues of delimitation of employment contracts and civil agreements have been published by C. W. Summers, H. Collins, G. Tavits, however, these articles mostly deal with general issues and do not investigate the issue of distinction of employment contracts and other specific civil agreements related to work. The possibilities of entering into the employment contracts with the manager of a legal entity have been studied in the books written by P. J. Omar, B. Butcher and B. P. Karabelnikov. The relationship between employment contracts and self-employment was covered in the articles by U. Muehlberger, S. Bertolini, M. Freedland, B. Burchell. The relationship of employment contracts and civil service was discussed by F. Cordona and E. M. Garcia in their articles. Foreign literature often limits itself to the analysis of national legal acts regulating the concept of the employment contract and to individual institutes of labour law, standard situations, as well as specific judgments delivered by courts with conclusions of general nature. The relation between employment contracts and employment of sentenced persons or employment contracts and specific civil agreements (the dissertation investigates in particular authorship agreements and contracting agreements) was studied only occasionally and only in terms of some aspects.

Lithuanian scholars were rather fragmentary in their discussions of the relationship of the employment contract and other forms of work. There is no extensive

scientific research providing a thorough analysis of potential legal forms of work, identifying their distinctive and common features. In Lithuania, the topic of delimitation of employment contracts and certain other legal forms of work was mostly explored by G. Dambrauskienė, I. Nekrošius, V. Tiažkijus, T. Davulis, B. Martišienė, V. Vaičaitis. The publications of these authors, nonetheless, focused on certain specific aspects only, for example, on the relationship between the employment contract and civil service, the relationship of the employment contract and civil agreements, the employment contract as such and its characteristics. Mention should also be made of the doctoral dissertation "Civil Legal Aspects of Regulation of Labour Relationship" defended by B. Martišienė. The thesis focused on the distinction between the labour and civil law method, the application of civil law provisions in legal labour relations and the distinction of dependant employment and self-employment. The subject-matter of the aforementioned dissertation coincides with the object of this research only partly.

The dissertation also analyses some traditional problematic issues of delimitation between employment relationships and other legal forms of work and, in addition, identifies essential criteria and optional characteristics allowing delimitation between employment contracts and other legal forms of work in the area of regulation of public law and in the domain of civil law. The dissertation suggests solving all these issues on the basis of the rule that work may undertaken not only in the form of employment contracts, but also in other legal forms of work and that the employment contract is not the only and principal form of work.

METHODOLOGY AND SOURCES OF RESEARCH. Researching the object of the dissertation and pursuing the objectives of the thesis, various traditional methods of scientific research were used – documentary investigation analysis, comparative, historical, systematic. The methods of logical and linguistic analysis and criticism have also been employed in the preparation of the dissertation.

The method of documentary investigation analysis was used in order to identify and reveal the provisions of regulatory legal acts of the Republic of Lithuania, of primary and secondary sources of the EU law, of legal instruments of international organisations and foreign states (not limited to the examples from EU member states only) in the area of the employment contract, civil service, work of sentenced persons, civil agreements and management of legal entities. The method of documentary

investigation analysis was also used for the analysis of the case-law in the proceedings regarding the delimitation between employments relationships and other legal forms of work.

The comparative research method was used in order to study and compare Lithuanian, foreign, EU and international legal acts regulating the concept of the employment contract, its features, other legal forms of work (comparisons were made not only of the content of legal regulation, but also of the branches of law to which the legislation laying down regulations over the employment contract and other legal work forms is attributed).

The method of systematic analysis was used to explore the interrelation between specific legal forms of work, i.e. employment contracts, forms of work in the areas regulated by public law and civil law, and their position within the legal framework. This scientific method of research has enabled the identification of mutual delimitation problems of the employment contract and other legal forms of work and made it possible to find out the prerequisite features and optional features necessary to assess whether the parties are linked by the legal relationship required of employment.

The historical method was also used when preparing the dissertation. The study was made not only of the legal regulation in force at the time of preparation of the dissertation, but also of its development in time. The use of the historical method has revealed the trend of narrowing the employment contract, as the main legal form for using labour, by establishing and expanding the opportunities of work also by other legal forms both in the area regulated by public law and in the domain of civil law.

The dissertation research also relied on the interrelated methods of logical and linguistic analysis as well as criticism. The method of logical analysis was employed to reveal the mutual links of employment contract elements, the limits and relations of the characteristics intrinsic to the employment contract and to other legal forms of work. The method of linguistic analysis was applied to find out how the concept of the employment contract is defined in the law of Lithuania and other states, what is common and distinctive of these concepts. The method of criticism was used in order to identify major problems related to the delimitation between employment relations and other legal forms of work and arising out of the specific regulation of these relationships and their features as well as their application in the case-law.

The research is based on the doctrine of law, the positive law of individual states (including Lithuania) and the European Union, and, to a large extent, on the case-law of Lithuania (especially, on the jurisprudence of the Supreme Court of Lithuania) as well as on the decisions of the ECJ and the ECHR. In the broad sense, the research sources may be classified into three groups by study objects, i.e. research sources related to the employment contract, work in the area regulated by public law and work in the domain of civil law.

STATEMENTS OF THE DOCTORAL DISSERTATION TO BE DEFENDED:

1. Work may be undertaken not only through employment contracts but also by other legal forms of work. Correct identification of specific legal relationships deriving from work and their attribution to the relevant branch of law has not only theoretical but also practical significance;

2. The employment contract is an autonomous contract type rather than just one type of civil contracts;

3. In certain specific activity areas it is possible – following the procedure and scope prescribed by laws depending on the goals and/or the specifics of regulation of such legal relationships – that there can be such legal relationships which may be attributed to the category of legal employment relations by their features but, nonetheless, are regulated by special legislative provisions and fall within the domain of employment laws only to the extent provided for by such special provisions of law;

4. The employment contract is not the only form to legitimise the legal relations of the parties regarding work. The employment contract should formalise employment relations and it may not be used to formalise civil legal relations at the discretion of the parties.

MAIN CONCLUSIONS

1. Work, as an activity or a creative process, may be undertaken not only on the basis of employment contracts, but also by other legal forms of work in the areas of both public law and civil law.

2. The elements of work carried out under the employment contract may be classified into the following three groups: (1) work characterised by the performance of a continuous working function rather than the accomplishment of a result; (2) work carried out under the supervision by one party when the other party complies with the

instructions, which implies an obligation of the employee to be loyal and act in the interests of the employer and a responsibility of the employer to organise work, ensure proper working conditions and assume the risk related to the work performance; (3) employment work can only be remunerative.

These elements can be manifest to a different extent and degree of distinctiveness in each specific case (clear, weak expression or inferred only from other circumstances). It is possible to state that the parties are linked by legal employment relationships only when the assessment of the form and content of the contract as well as the conduct of the contractual parties while performing the contract evidences the entirety of all features indicated above. The absence of at least one of the elements means that the parties are linked not by the legal employment relations, but by legal relations of another type.

3. The attribution/exclusion of legal relations to/from legal employment relationships depends not only on the presence/absence of the employment contract elements. A special legal regime may be granted to specific legal relations by the legislator and sometimes by the established case-law irrespective of the existence of employment contract elements. Legal relations which bear the characteristics of the employment contract but carry a special status (most often resulting from the goals of regulation or from relational modalities) granted by laws or by the case-law have the following specifics:

3.1. Both civil service relations and employment relations include the intrinsic features of a working function, subordination and remuneration, however, there is a weak contractual element in civil service relations and most terms of conditions of service are regulated imperatively by special regulatory acts of public law. The predominance of imperative regulation is justified by a higher loyalty of a civil servant to the state and the need for discipline, responsibility, and rational use of resources;

3.2. Work of inmates also has some inherent elements of employment contracts, however, there is a difference between the work of inmates and employment-based work: it is not aimed directly by the work of inmates to ensure their right to work or subsistence; it is a means of correction of persons sentenced to imprisonment. The work of inmates cannot constitute an object of the employment contract as this legal relationship lacks the main element of contracts – freedom of the parties to conclude/refuse concluding a contract. Besides, a sentenced person has to undertake the

work selected by the administration of the correctional institution. Although inmates get remuneration for their work, they may not negotiate its amount, no minimum amounts are applicable to the remuneration paid;

3.3. The manager of a legal entity undertakes to manage the legal entity and may get remuneration therefor, however, one of the principal elements of employment relationships is expressed weakly in this case – abidance by the established working discipline. The manager of a legal entity organises the activities and operational management of the legal entity himself/herself. Decisions and approval by the shareholders (interest holders), the board (collegiate management bodies) are necessary only in the cases specified by laws or in the articles of association (regulations), therefore, such subordination may be considered as the accountability of one party for proper performance of the agreement to the other party and not as operational subordination. Accountability of one party to the other is characteristic of many civil agreements related to work (service agreements, contracting agreements).

4. Various forms of undertaking work otherwise than according to employment contracts are abundant in the domain of civil law. They have the following features: (1) agreement to achieve the result or deliver the service agreed by the parties; (2) such work is: (a) organised by the party performing the work (the person who performs the work chooses operational methods, uses his/her own instruments, carries out the work at his/her own cost), (b) based on the right of the party ordering the work to control the course and quality of the work without creating any subordination relationship between the parties as it is characteristic of employment relations, (c) based on the obligation of the party performing the work to assume the risks related to the performance; (3) such work may be (not obligatorily) remunerative.

PROPOSALS

1. It is suggested to the legislator to avoid legitimising exclusions of and/or allowing the parties to choose whether to conclude an employment contract regarding work with employment contract elements (for example, professional sportsmen, assessors, associate/assistant advocates) from employment contracts *stricto sensu*, which would mean inapplicability of the rules of labour law to such persons.

2. It is suggested to the legislator to avoid regulation allowing the parties to legal relations to choose what contract/agreement to conclude (for example, allowing the

members (bodies) of the legal entity to decide whether to conclude an employment contract or a civil agreement with the manager). Such proposal is substantiated by the argument that in case legal relations are civil legal relations by their nature they cannot be covered by an employment contract and in case relations are legal employment relations, accordingly, they cannot be covered by a civil agreement.

PUBLICATIONS

1. Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje. *Teisė, Mokslo darbai*, 2004, t. 53. p. 140-151.

2. Atliekančių laisvės atėmimo bausmę asmenų darbas: pareiga ar teisė. *Recenzuotų mokslinių straipsnių, skirtų bausmių vykdymo problematikai, rinkinys „Bausmių vykdymo sistemos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje“*. Vilnius, 2010. p. 117-132.

3. Darbo sutarties samprata pagal naująjį darbo kodeksą: atskyrimo nuo valstybės tarnybos santykių ir kai kurių civilinių sutarčių problemos. *In 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo teisė suvienytoje Europoje“ medžiaga*. Vilnius, 2004. p. 352-357.

PERSONAL DETAILS

In 2000 Ieva Povilaitienė graduated Vilnius University Law Faculty and obtained the master of law degree.

Since the year 2002 Ieva Povilaitienė has been a lecturer at Vilnius University Law Faculty, Department of Private Law (former – Department of Labour Law), she has been reading lectures on Labour Law to the law students and students from the other faculties of the University and conducting seminars on Labour Law to the law students.

Since the year 2000 Ieva Povilaitienė has been a practicing lawyer. She worked in the State Property Fund till July 2000, after that – in the Ministry of Justice, Department of Private Law in the position of senior official and till 2006. From 2006 and currently she is practicing law at the Professional Law Partnership Baltic Legal Solutions Lithuania (former Professional Law Partnership “Jurevicius, Balciunas & Bartkus) in Vilnius. Ieva Povilaitienė mainly specialized in the area of the Labour Law.

DARBO SUTARTIS IR KITOS TEISINĖS DARBO PANAUDOJIMO FORMOS (REZIUMĖ)

Darbo aktualumas. Darbo teisė teisės literatūroje vertinama kaip pakankamai nauja teisės šaka, pradėjusi formuotis tik XIX a. pradžioje. Nepriklausomoje Lietuvoje darbo sutarties apibrėžimas buvo įtvirtintas 1991 m. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme. Darbo sutarties įstatymas nustatė tik tris darbo panaudojimo teises formas: darbo sutartį, autorinę sutartį, darbą turint verslo liudijimą. Tuo tarpu tuo metu galiojęs LR CK numatė daug daugiau darbo panaudojimo teisių formų (ranga, pavedimas, medicinos paslaugų teikimas, vežimo sutartys ir t. t.). Taip buvo sukurta Darbo sutarties įstatymo ir LR CK kolizija. Įstatymų leidėjas, priimdamas LR DK siekė susiklosčius naujiems rinkos ekonomikos santykiams lanksčiau, aiškiau, išsamiau ir liberaliau nustatyti darbo santykius, siekti geresnės atskirų teisės normų sąveikos bei jų suderinamumo, užpildyti teisės spragas, įgyvendinti savo įsipareigojimus Europos Sąjungos (toliau – ES) darbo teisės aktų harmonizavimo srityje, apjungti pagrindines ES ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas, kad jos įgautų įstatyminį pagrindą Lietuvoje, derinti socialinių partnerių interesus¹.

Darbo sutartis yra tik viena teisių darbo panaudojimo formų. Sąvoka „darbas“ teisės literatūroje apibūdinamas kaip tam tikru metu atliekama reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla, tai net tik fizinių, bet ir intelektinių žmogaus gebėjimų panaudojimas. Priklausomai nuo bendro darbo dalyvių ekonominės padėties (t.y. nuo jų santykio su gamybos priemonėmis) reikėtų skirti dvi pagrindines darbo atmainas: savarankišką (savininkų darbą, pvz. ūkinės bendrijos narių darbas) ir samdomą (ne savininkų darbą, pvz., privačiame ir valstybiniame sektoriuje dirbančių darbuotojų darbas). Samdomam darbui būdinga tai, kad turėdamas darbo jėgas, bet nedisponuodamas gamybos priemonėmis, fizinis asmuo neturi galimybės tapti gamybos organizatoriumi ir dėl šios priežasties į gamybos procesą jis įsilieja kaip žmoniškųjų

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 m. gegužės 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=156024&Condition2=>>>. Taip pat žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimą Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika nr. 20*. p. 173.

išteklių šaltinis. Šalia minėtų dviejų bendro darbo formų egzistuoja ir trečioji – mišri forma, kai yra derinamas savininkų ir ne savininkų darbas (pvz., ūkinės bendrijos narių ir samdomų darbuotojų darbas)².

Darbas gali būti įvairių teisinių santykių objektu. Jis gali būti dirbamas (arba atliekamas) pagal darbo sutartį, taip pat jis gali būti dirbamas ir civilinių sutarčių pagrindu ar kitu teisiniu pagrindu. Be to, kalbant apie sąvokos „darbas“ turinį, reikia pažymėti, kad tiek LR DK, tiek kituose įstatymuose yra vartojamos dvi sąvokos „darbas“ ir „pareigos“ (kartais sutinkama ir sąvoka „pareigybė“). Darbo teisėje, galima sakyti, šios dvi sąvokos yra lygiavertės (t.y. darbo sutartimi susitariama, kad darbuotojas dirbs tam tikrą darbą arba eis tam tikras pareigas). Sąvoka „darbas“ yra ne mažiau aktuali ir civilinės teisės kontekste. Civilinės teisės doktrinoje išskiriama prievolių, kurių dalykas yra ką nors padaryti, atlikti (lot. *facere*) grupė, nurodant, kad tai prievolė, pagal kurią skolininkas privalo atlikti kreditoriaus naudai tam tikrą teigiamą veiksmą ar kelis veiksmus, nesusijusius su nuosavybės ar kitokios daiktinės teisės perdavimu. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatyme taip pat yra vartojama sąvoka „darbo santykiai ir jų esmę atitinkantys santykiai“. Jais pripažįstami tokie santykiai, kai darbas atliekamas pagal darbo sutartis, taip pat bet kokia kita veikla, vykdoma teisinių santykių, kurie iš esmės (susitarimu dėl darbo apmokėjimo sąlygų, darbo vietos ir funkcijų, darbo drausmės ir kt.) atitinka darbo sutarties sukuriamus darbdavio ir darbuotojo santykius, pagrindu (minėto įstatymo 2 str. 31 d.)³.

Ne tik Lietuvoje, bet ir pasauliniu mastu pripažįstama, kad atsiradus įvairioms nestandartinio darbo formoms, ribos tarp darbo teisės ir civilinės teisės nebėra labai aiškios. Tradicinis dviejų kategorijų – „darbuotojų“ ir nepriklausomų „savarankiškai dirbančių asmenų“ atskyrimas tinkamai nebeatspindi tikrųjų ekonominių ir socialinių darbo aspektų. Kyla ginčų dėl teisinio darbo santykių pobūdžio, jei jie yra paslėpti arba kai yra tikrai sudėtinga pritaikyti naujus ir dinamiškus darbo susitarimus prie tradicinės darbo santykių sistemos. Neretai susiduriama su paslėpto įdarbinimo reiškiniu. Taigi darbo sutarties atskyrimo nuo kitų teisinių darbo panaudojimo formų tema yra neabejotinai aktuali ir reikalaujanti išsamių mokslinių tyrimų.

² TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005. p. 40.

³ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio 2002 m. liepos 2 d. įstatymo Nr. IX-1007 komentaras. Valstybinė mokesčių inspekcija prie LR Finansų ministerijos. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://comments.vmi.lt/>>.

Darbo objektas, tikslas ir struktūra. Disertacijos tyrimo objektą apibūdina pats jos pavadinimas – „Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos“. Taigi tyrimo objektu yra pati darbo sutartis, jos samprata ir požymiai bei kitos teisinės formos, susijusios būtent su žmogaus tikslingos veiklos – darbo, panaudojimu.

Darbe nesiekama iširti visų įmanomų ar realiai egzistuojančių darbo panaudojimo teisinių formų, nes tai būtų nepagrįstai sudėtinga vien jau dėl to, kad visuomenės gyvenimas yra nuolat kintantis, kinta ekonominė situacija, ko pasėkoje nuolat susiformuoja vis kitos, naujesnės darbo panaudojimo formos. Todėl buvo pasirinkta išnagrinėti tik po kelis būdingiausių darbo panaudojimo formų pavyzdžius. Atsižvelgiant į ribotą šio darbo apimtį, šiame darbe detalai nenagrinėjamos tokios darbo panaudojimo formos kaip savarankiškai dirbantys ar kvazi-darbuotojai, religinių bendruomenių darbuotojai, sportininkai, laisvųjų profesijų atstovai ir pan., ir darbo organizavimo formos kaip agentūrinis darbas, darbo nuoma ir pan. Tam tikros teisinės darbo panaudojimo formos buvo nagrinėjamos tik tais aspektais, kurie, autorės nuomone, yra labiausiai susiję su darbo tema. Pavyzdžiui, savarankiškas darbas nagrinėjamas tik tuo aspektu, kiek tai susiję su išorine teisine tokio darbo išraiška, t.y. teisinių santykių tarp savarankiškai dirbančio asmens ir tokio darbo naudotojo (gavėjo) formos analize, o ne tuo, kaip savarankiškai dirbantis asmuo turi organizuoti savo darbą, kokius formalius veiksmus turėtų atlikti prieš valstybę, kad jo savarankiška veikla būtų teisėta mokesčių teisės prasme ir pan.

Taip pat šiame darbe plačiau nenagrinėtas darbo, atliekamo darbo sutarties pagrindu, santykis su kitomis galimomis darbo panaudojimo teisinėmis formomis kitų teisės šakų aspektu, kaip, pavyzdžiui, mokesčių teisės prasme, nes šio tyrimo objektas – atskleisti, kas yra darbo sutartis darbo teisės prasme ir būtent šioje šviesoje išanalizuoti, kokios galimos kitos darbo panaudojimo teisinės formos, kokie bruožai šias darbo formas vienija, o kokie skiria.

Atsižvelgiant į pasirinktą tyrimo objektą, darbo tikslas yra atskleisti darbo sutarties sampratą, jos santykį su kitomis teisinėmis darbo panaudojimo formomis, išnagrinėti po keletą būdingiausių darbo panaudojimo formų pavyzdžių, taip pat išsiaiškinti, ar esantis teisinis darbo santykių ir kitų teisinių santykių reglamentavimas yra tinkamas ir pakankamas, atskleidžiant pagrindines praktines problemas, kylančias dėl darbo

sutartimi grindžiamų teisinių santykių atskyrimo nuo kitų teisinių santykių, nors ir susijusių su darbo panaudojimu, tačiau nesančių darbo teisiniais santykiais.

Darbą sudaro įvadas, trys skyriai, išvados ir pasiūlymai. Pirmajame skyriuje analizuojama darbo sutarties samprata, antrajame skyriuje – teisiniai santykiai, nors ir priskirtini darbo teisinių santykių kategorijai, tačiau susiklostantys specifinėje srityje ir todėl iš esmės reguliuojami specialiosiomis teisės normomis, t.y.: a) valstybės tarnyba, b) nuteistųjų asmenų darbas), o trečiojoje dalyje nagrinėjami teisinės darbo panaudojimo formos civilinės teisės reglamentavimo srityje, t.y. visų pirma, pateikiama bendroji darbo ir civilinių sutarčių santykių analizė, o vėliau nagrinėjamos darbo sutarties ir poros charaktariausios, dažniausiai praktikoje naudojamų siekiant išvengti darbo santykių, sutarčių – rangos ir autorinės sutarties, santykis su darbo sutartimi bei sutartis dėl vadovavimo juridiniam asmeniui.

Darbo mokslinis naujumas. Darbo santykių teisinis reglamentavimas yra nuolat kintantis, kaip minėta, laikui bėgant formuojasi naujos darbo teisinių santykių formos, todėl darbas, kaip minėta, yra aktualus, kita vertus, darbe nagrinėjami klausimai yra mažai nagrinėti teisės literatūroje.

Darbo sutarties atskyrimo nuo kitų darbo panaudojimo teisinių formų klausimais savo darbus yra publikavę E. Aust, Suter E., Crump D., Pugsley D., G.Tavits, C.W.Summers, B.A. Hepple, A.W.B Simpson, H. Collins, B. Wagner ir kiti mokslininkai. E.Aust, Crump D., Pugsley D. ir B. A. Hepple yra parašę knygas, kuriose detalai ir nuosekliai nagrinėjamas darbo sutarties sumprata ir jos turinys⁴. Darbo sutarties ir civilinės sutarties atribojimo klausimais straipsnius yra publikavę C.W.Summers, H. Collins, G.Tavits⁵, tačiau šiuose straipsniuose daugiausiai nagrinėjami tik bendri klausimai ir netiriamas darbo sutarties atskyrimas nuo konkrečių civilinių sutarčių, susijusių su darbo panaudojimu. Darbo sutarties sudarymo su juridinio asmens

⁴Žr., pavyzdžiui, AUST, Edward A. *The Employment Contract*. Les Editions Yvon Blais Inc., 1988, ISBN: 2-89073-680-6; HEPPLER, B.A. *Individual Employment Law. An Introduction*. London: Sweet&Maxwell, 1971; SUTER, Erich. *Contracts at Work*. Bath: Lonsdail Universal Printing Ltd., 1982; CRUMP, Douglas; ir PUGSLEY David. *Contracts of Employment*. London, Edunburgh, Dublin: Butterworths. 1997.

⁵ Žr., pavyzdžiui, SUMMERS, Clyde W. Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts. In *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Spring, 2001; COLLINS, Hugh. Similarities and Differences between Labour Contracts and Civil and Commercial Contracts. [interaktyvus]. *Kluwer Law International Journals - Browse journals*. [žiūrėta 2011 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.dirittodellavoro.it/public/current/miscellanea/atti/israele/0021-u-1.pdf>>; TAVITS, Gaabriel. Indispensability of the Law of Obligations in Employment Relationships: Problems in Application of the Law of Obligations to Employment Relationships in Estonia. *Juridica international*, 2005. I. ISSN 1406-1082; TAVITS, Gaabriel. Why Do We Fear Civil Law in Labour Law? *Juridica international*, 2001, I. ISSN 1406-1082.

vadovu galimybės yra nagrinėtos Omar P. J., Butcher B., ir Karabelnikov B.P. parašytose knygoje⁶. Darbo sutarties ir savarankiško darbo santykį savo straipsniuose nagrinėjo Muehlberger U., Bertolini S., Freedland M., Burchell B.⁷ Darbo sutarties ir valstybės tarnybos santykį savo straipsniuose yra nagrinėję Cordona F., Garcia E.M.⁸. Apskritai pažymėtina, kad užsienio literatūroje dažnai apsiribojama nacionalinės teisės aktų, reglamentuojančių darbo sutarties sąvoką ir atskirų darbo teisės institutų, standartinių situacijų, taip pat konkrečių teismo priimtų sprendimų analize, pateikiant bendro pobūdžio išvadas. Darbo sutarties ir nuteistųjų darbo santykis arba darbo sutarties ir konkrečių civilinių sutarčių (disertacijoje yra konkrečiai tiriamos autorinės sutartys ir rangos sutartys) santykis apskritai yra nagrinėtas tik epizodiškai.

Lietuvos mokslininkai darbo sutarties ir kitų teisinių darbo panaudojimo formų santykį nagrinėjo pakankamai fragmentiškai. Nėra atlikta išties išsamių mokslinių tyrimų, visapusiškai analizuojančių galimas darbo panaudojimo teises formas, įvardinančių jas skiriančius ir vienijančius požymius. Lietuvoje darbo sutarties atskyrimo nuo kai kurių kitų teisinių darbo panaudojimo formų tema daugiausiai rašė G.Dambrauskienė, I.Nekrošius, V.Tiažkijus, T.Davulis, B.Martišienė, V.Vaičaitis⁹. Tačiau šių autorių publikacijose analizuoti tik tam tikri aspektai, pavyzdžiui, darbo sutarties ir valstybės tarnybos santykis, darbo sutarties ir civilinių sutarčių santykis, pati darbo sutartis ir jos požymiai. Būtina paminėti ir B.Martišienės apgintą daktaro

⁶ Žr., pavyzdžiui, OMAR, Paul J. *Directors' Duties and Liabilities*. Ashgate, Dartmouth, 2000; BUTCHER, Bruce S. *Directors' Duties. A New Millennium, A New Approach?* The Hague/London/Boston: Kluwer Law International, 2000; КАРАБЕЛЬНИКОВ, Б. Р. *Трудовые отношения в хозяйственных обществах*. Москва, 2003.

⁷ Žr., pavyzdžiui, MUEHLBERGER Ulrike; ir BERTOLINI, Sonia. The organizational governance of work relationships between employment and self-employment. [interaktyvus]. *Socio-Economic Review Advance Access*, December 21, 2007. [žiūrėta 2008 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ser.oxfordjournals.org/cgi/content/full/mwm026v1>>; FREEDLAND, Mark. Application of Labour and Employment Law Beyond the Contract of Employment. *International Labour Law Review*, 2007, Vol. 146, No. 1-2.; BURCHELL, B.; ir DEAKIN, S.; ir HONEY, S. The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment. *DTI, Employment Relations Research Series*, No.6, 1999.

⁸ Žr., pavyzdžiui, CORDONA, Francisco. Scope of Civil Services in European Countries. Trends and Developments. [interaktyvus] *Seminar at the European Institute of Public Administration*. Maastricht, 13-14, November 2000. [žiūrėta 2012 m. gegužės 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/dataoecd/61/25/37891319.pdf>>; GARCIA, Elisenda Malaret I.; and MARCIU, Gerard. Reform of the Administration and Local Public Services: Introduction. *International Review of Administrative Sciences*, 2003. 69(1).

⁹ Žr., pavyzdžiui, DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2002. t. 28 (20); DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2008. t. 8 (110); DAVULIS, Tomas. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. *In Privatinė teisė: praeitis, dabartis, ateitis. Privat law: past, present and future. Liber Amicorum Valentinus Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008; NEKROŠIUS, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė. Mokslo darbai*, 1999, nr. 33 (1); TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, Nr. 1 (49), 2004.; TIAŽKIJUS, Viktoras. Teisėkūros tendencijos: darbo teisė ir valstybės tarnyba. *In Naujo LR Darbo kodekso apžvalga*. Vilnius: Lietuvos teisėjų mokymo centras, 2003; MARTIŠIENĖ, Beata. Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas analizė. *Current issues of Business and Law*, 2010, 5 (2); MARTIŠIENĖ, Beata. Priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių požymių pokyčiai. *Teisė. Mokslo darbai*, 2011, nr. 80.; VAIČAITIS, Vaidotas. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai. Turintys darbo teisių santykių elementų. *In Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje. Kolektyvinė monografija*. Vilnius, 2008.

disertaciją „Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai“¹⁰, kurioje pagrindinis dėmesys skirtas darbo ir civilinės teisės metodui atskirti, civilinės teisės normų taikymui darbo teisiniuose santykiuose bei priklausomo ir savarankiško darbo atskyrimui. Minėtos disertacijos tyrimo objektas tik iš dalies sutampa su šio tyrimo objektu.

Disertacijoje analizuojami ir tradiciniai probleminiai darbo santykių atribojimo nuo kitų teisinių darbo panaudojimo formų klausimai, tačiau identifikuojami ir esminiai kriterijai bei fakultatyviniai požymiai, kuriais remiantis būtų galima atskirti darbo sutartį nuo kitų teisinių darbo panaudojimų formų viešosios teisės reglamentavimo srityje ir civilinės teisės reglamentavimo srityje. Disertacijoje visus šiuos klausimus siūloma spręsti remiantis taisykle, kad darbas gali būti panaudojamas ne vien tik darbo sutarties forma, bet ir kitomis teisinės darbo formomis, o darbo sutartis – nėra vienintelė ir pagrindinė darbo panaudojimo forma.

Tyrimo šaltiniai. Atliekant tyrimą, buvo remtasi teisės doktrina, pozityviaja nacionaline atskirų valstybių (įskaitant ir Lietuvos) ir Europos Sąjungos teise, didelis dėmesys buvo skirtas Lietuvos teismų praktikai (ypatingai LAT jurisprudencijai), o taip pat ETT bei EŽTT sprendimams. Pagal tyrimo objektą plačiuoju požiūriu tyrimo šaltinius galima suskirstyti į tris grupes, t.y. tyrimo šaltiniai, susiję su darbo sutartimi, darbo panaudojimu viešosios teisės reglamentavimo srityje bei darbo panaudojimu civilinės teisės reglamentavimo srityje.

Tyrimo metodai. Tiriant disertacijos objektą ir siekiant darbo tikslo, naudotasi įvairiais tradiciniais mokslo tiriamaisiais metodais – dokumentų tyrimo analizės, lyginamuoju, istoriniu, sisteminiu. Rengiant disertaciją taip pat naudotas loginės ir lingvistinės analizės bei kritikos metodai.

Dokumentų tyrimo analizės metodas naudotas siekiant susipažinti ir atskleisti Lietuvos Respublikos norminių teisės aktų, ES pirminės ir antrinės teisės šaltinių, tarptautinių organizacijų teisės aktų, kitų valstybių teisės (neapsiribojant vien tik ES valstybių narių pavyzdžiais) aktų nuostatas darbo sutarties, valstybės tarnybos, nuteistųjų darbo, civilinių sutarčių ir vadovavimo juridiniam asmeniui srityje. Naudotas dokumentų tyrimo analizės metodas naudotas ne tik paminėtų teisės aktų turiniui iširti, bet taip pat

¹⁰ MARTIŠIENĖ, Beata. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla, 2012.

naudotas ir teismų (nacionalinių ir tarptautinių) praktikos bylose dėl darbo santykių atribojimo nuo kitų teisinių darbo panaudojimo formų analizei.

Lyginamasis tyrimo metodas naudotas analizuojant ir lyginant Lietuvos, užsienio valstybių, ES ir tarptautinius teisės aktus, reglamentuojančius darbo sutarties sampratą, jos požymius, kitas teises darbo panaudojimo formas (lyginamas net tik teisinio reglamentavimo turinys, bet ir tai, kokiai teisės šakai priskirtuose teisės aktuose įtvirtinamas darbo sutarties ar kitų teisinių darbo panaudojimų formų reglamentavimas). Šis metodas taip pat naudotas nagrinėjant teisės mokslininkų keliamas problemas, susijusias su darbo sutarties ir kitų teisinių darbo panaudojimo formų atribojimu.

Sisteminės analizės metodas naudotas nagrinėjant atskirų teisinių darbo panaudojimo formų, t.y. darbo sutarties, darbo panaudojimo formų viešosios teisės reglamentavimo srityje ir darbo panaudojimo formų civilinės teisės reglamentavimo srityje, tarpusavio ryšys, jų vieta teisinėje sistemoje. Šio mokslo tiriamojo metodo pagalba disertacijoje buvo įvardintos darbo sutarties ir kitų teisinių darbo panaudojimų formų tarpusavio atribojimo problemos ir nustatomi būtinieji požymiai, būdingi darbo sutarčiai, bei fakultatyviniai požymiai, kurių pagalba būtų galima vertinti, ar šalis sieja darbo teisiniai santykiai, ar kitos rūšies teisiniai santykiai dėl darbo panaudojimo.

Rengiant disertaciją, siekiant išanalizuoti, kaip istoriškai kito teisės norminių aktų turinys nagrinėjamaiais klausimais ir teisės mokslininkų požiūris, taip pat buvo naudojamas ir istorinis metodas. Buvo tiriama ne tik disertacijos rengimo metu galiojantis teisinis reglamentavimas, bet ir jo kaita laike. Naudojant istorinį metodą buvo nustatyta tendencija siaurinti darbo sutarties, kaip pagrindinės darbo panaudojimo teisinės formos, įtvirtinimą.

Atliekant disertacijos tyrimą naudoti ir tarpusavyje glaudžiai susiję loginės ir lingvistinės analizės metodai bei kritikos metodas. Loginės analizės metodas (sintezės, indukcijos, dedukcijos) pasitelktas atskleidžiant darbo sutarties požymių tarpusavio santykius, darbo sutarties požymių ir darbo panaudojimo kitomis teisinėmis formomis požymių ribas ir santykius. Lingvistinės analizės metodas taikytas nustatant, kaip apibrėžiama darbo sutarties sąvoka Lietuvos teisėje ir kitų valstybių teisėje, kas šias sąvokas sieja ir skiria. Kritikos metodas taikytas siekiant įvardinti pagrindines problemas, susijusias su darbo santykių atribojimu nuo kitų teisinių darbo panaudojimo

formų ir kylančias dėl konkrečiau šių santykių, jų požymių reglamentavimo ir taikymo teismų praktikoje.

Nurodytų disertacijos tyrimo būdų ir metodų visumos pritaikymas leido atskleisti darbo sutarties ir kitų teisinių darbo panaudojimo formų ryšius ir santykį, atskleisti šių teisinių darbo panaudojimo formų reguliavimo ir taikymo trūkumus bei privalumus, pasiūlyti galimus efektyvesnio šių skirtingų teisės institutų veikimo ir tolesnio vystymosi būdus.

Ginamieji teiginiai:

1) darbas gali būti panaudojamas ne vien tik darbo sutarties forma, bet ir kitomis teisinės darbo formomis. Tikslus konkrečių teisinių santykių, susiklostančių dėl darbo panaudojimo, identifikavimas ir priskyrimas atitinkamai teisės šakai turi ne tik teorinę, bet praktinę svarbą;

2) darbo sutartis yra savarankiška sutarčių rūšis ir nėra tik viena iš civilinių sutarčių rūšių;

3) tam tikrose specifinėse veiklos srityse, įstatymų nustatyta apimtimi ir tvarka, atsižvelgiant į šių teisinių santykių reglamentavimo tikslus ir (ar) ypatumus, gali susiklostyti tokie teisiniai santykiai, kurie pagal savo požymius gali būti priskirti darbo teisinių santykių kategorijai, tačiau yra reguliuojami specialiosiomis teisės normomis. Darbo įstatymai jiems taikomi tiek, kiek nenustato specialiosios teisės normos;

4) darbo sutartis nėra tik viena iš tarp šalių susiklostančių teisinių santykių dėl darbo panaudojimo įteisinimo formų. Darbo sutartimi turi būti įforminami darbo santykiai, darbo sutartis šalių nuožiūra negali būti panaudojama civiliniams teisiniams santykiams įforminti.

Išvados ir pasiūlymai:

3. Darbas, kaip tam tikra veikla ar kūrybos procesas, gali būti panaudojamas ne tik pagal darbo sutartį, bet ir pagal kitas teises darbo panaudojimo formas tiek viešosios teisės, tiek ir civilinės teisės reguliavimo srityse.

2. Pagal darbo sutartį atliekamo darbo požymius galima suskirstyti į tris grupes, tai: 1) darbas, pasižymintis tęstinės darbo funkcijos vykdymu, o ne rezultato pasiekimu; 2) darbas atliekamas vienai šaliai vadovaujant, o kitai šaliai paklūstant jos nurodymams, o tai suponuoja darbuotojo lojalumą ir veikimo darbdavio interesais pareigą bei

darbdavio pareigą organizuoti darbą, užtikrinti tinkamas darbo sąlygas ir prisiimti riziką, susijusią su darbo atlikimu; 3) darbas gali būti tik atlygintinis.

Nurodyti požymiai kiekvienu konkrečiu atveju gali pasireikšti skirtinga apimtimi ir skirtingu konkretumu (aiškūs, silpnai išreikšti ar numanomi). Konstatuoti, kad šalis sieja darbo teisiniai santykiai galima tik tuomet, kai įvertinus sutarties formą, turinį bei faktinį sutarties šalių elgesį vykdant sutartį yra nustatyta visa nurodytų požymių visuma. Bent vieno požymio nebuvimas reiškia, kad šalis sieja ne darbo teisiniai santykiai, o kitokios rūšies teisiniai santykiai.

3. Teisinių santykių priskirimą/ nepriskyrimą darbo teisiniams santykiams lemia ne vien tik darbo sutarties požymių/ nebuvimas. Įstatymų leidėjas, o kartais ir susiklosčiusi teismų praktika, atskiriems teisiniams santykiams gali suteikti specialų teisinį režimą nepaisant darbo sutarties požymių egzistavimo. Teisiniai santykiai, kuriems yra būdingi darbo sutarties požymiai, tačiau įstatymais ar pagal teismų praktiką jiems yra suteiktas specialus statusas (dažniausiai pagal reglamentavimo tikslus ar santykio ypatumus), pasižymi tokiais ypatumais:

3.1. Tiek valstybės tarnybos santykiams, tiek ir darbo santykiams yra būdingi darbo funkcijos, subordinacijos ir atlygintinumo požymiai, tačiau valstybės tarnybos santykiuose yra silpnas sutartinis elementas, o dauguma tarnybos sąlygų yra imperatyviai sureguliuotos specialiais viešosios teisės norminiais aktais. Imperatyvaus reguliavimo dominavimą pagrindžia didesnis valstybės tarnautojo lojalumo valstybei, disciplinos, atsakomybės, racionalaus išteklių naudojimo poreikis;

3.2. Nuteistojo darbui taip pat būdingi darbo sutarties požymiai, tačiau nuteistojo darbo tikslas skiriasi nuo darbo sutartimi pagrįsto darbo: nuteistojo darbo tiesiogine paskirtimi nėra tikslas užtikrinti teisės į darbą realizavimą ar jo pragyvenimą, o yra asmens, nuteisto laisvės atėmimo bausmė, pataisos priemonė. Nuteistųjų darbas nėra darbo sutarties objektas, nes šis teisinis santykis neturi pagrindinio sutarties požymio – šalių laisvės (ne)sudaryti sutartį. Be to, nuteistasis privalo dirbti tokį darbą, kokį jam parenka pataisos įstaigos administracija. Nors nuteistajam už darbą ir yra mokamas darbo užmokestis, tačiau jis negali derėtis dėl darbo užmokesčio dydžio, jam netaikomi minimalūs dydžiai;

3.3. Juridinio asmens vadovas įsipareigoja vadovauti juridiniam asmeniui, o už tai jam gali būti mokamas atlyginimas. Juridinio asmens vadovo atveju yra silpnai išreikštas

vienas esminių darbo santykių požymių – pavaldumas. Juridinio asmens vadovas pats organizuoja juridinio asmens veiklą, vykdo jo operatyvinį valdymą. Akcininkų (dalininkų), valdybos (kolegialių valdymo organų) sprendimai ir pritarimai reikalingi tik įstatyme arba įstatuose (nuostatuose) nurodytais išimtiniais atvejais, todėl pavaldumas gali būti vertinamas labiau kaip vienos šalies atsiskaitymas prieš kitą šalį dėl tinkamo sutarties vykdymo, o ne kaip operatyvi subordinacija. Vienos šalies atsiskaitymas prieš kitą šalį yra būdingas daugeliui civilinių sutarčių, susijusių su darbo panaudojimu (paslaugų sutarčiai, rangos sutarčiai).

4. Darbo panaudojimo ne pagal darbo sutartį formų gausu civilinės teisės reglamentavimo srityje. Joms yra būdinga: 1) susitarimas dėl šalių sulygto rezultato pasiekimo ar paslaugos suteikimo; 2) toks darbas yra: a) organizuojamas darbą atliekančios šalies (darbą atliekantis asmuo pasirenka veikimo būdus, naudoja savo darbo priemones, atlieka darbą savo sąnaudomis), b) paremtas darbą užsakančios šalies teise kontroliuoti darbų eigą ir kokybę nesukuriant tokių pavaldumo santykių tarp šalių, kurie yra būdingi darbo santykiams, c) paremtas darbą atliekančios šalies įsipareigojimu prisiimti riziką, susijusią su darbo atlikimu; 3) toks darbas gali būti (bet neprivalo) atlygintinis.

5. Įstatymų leidėjui siūloma vengti darbo sutarties požymius atitinkančio darbo (pavyzdžiui, profesionalių sportininkų, asesorių, advokatų padėjėjų) nepriskyrimo darbo sutarčiai *stricto sensu* arba šalių teisės pasirinkti, ar sudaryti darbo sutartį, įtvirtinimo, kas reiškia darbo teisės normų netaikymą šiems asmenims. Taip pat siūloma vengti tokio reglamentavimo, kai teisinių santykių šalims leidžiama pasirinkti, kokią sutartį sudaryti (pavyzdžiui, leidžiant juridinio asmens dalyviams (organams) nuspręsti, ar su vadovu sudaryti darbo, ar civilinę sutartį). Toks pasiūlymas grindžiamas argumentu, kad, jeigu teisiniai santykiai savo esme yra civiliniai teisiniai santykiai, dėl jų negali būti sudaroma darbo sutartis, o jeigu santykiai yra darbo teisiniai santykiai, atitinkamai, dėl jų negali būti sudaroma civilinė sutartis.