

VILNIAUS UNIVERSITETAS

IEVA POVILAITIENĖ

**DARBO SUTARTIS IR KITOS TEISINĖS DARBO PANAUDOJIMO
FORMOS**

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, teisė (01 S)

Vilnius, 2012 m.

Disertacija rengta 2001-2012 metais Vilniaus universitete

Mokslinis vadovas:

Doc. dr. Viktoras Tiažkijus (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)
2001-2011 metais,

Doc. dr. Tomas Davulis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S)

Turinys

Sutrumpinimai	6
Įvadas	7
I dalis. Darbo sutarties samprata	22
1. Darbo sutarties sąvoka	23
2. Darbo sutarties požymiai	30
2.1. <i>Darbo funkcija kaip darbo sutarties požymis</i>	33
2.2. <i>Pavaldumas, kaip darbo sutarties požymis:</i>	36
2.2.1. Darbuotojo įsipareigojimas paklusti darbdavio nurodymams, kaip darbo sutarties požymis	37
2.2.2. Darbdavio įsipareigojimas suteikti darbo sutartimi sulygtą darbą, kaip darbo sutarties požymis	48
2.2.3. Darbdavio įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu, kaip darbo sutarties požymis	55
2.3. <i>Atlyginimas už darbą, kaip darbo sutarties požymis</i>	58
II dalis. Teisinės darbo panaudojimo formos viešosios teisės reglamentavimo srityje	75
1. Valstybės tarnybos santykių ir darbo sutartimi pagrįstų teisinių santykių atskyrimas	75
1.1. <i>Valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojo samprata:</i>	76
1.1.1. Valstybės tarnybos samprata kai kurių Europos valstybių teisėje	67
1.1.2. Valstybės tarnybos samprata Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje	83
1.1.3. Valstybės tarnybos samprata Lietuvos teisėje	86
1.2. <i>Valstybės tarnybos santykių atskyrimas nuo darbo sutartimi pagrįstų teisinių santykių Lietuvos teisėje</i>	93
2. Nuteistųjų, atliekančių laisvės atėmimo bausmę, darbo ypatumai	101
2.1. <i>Nuteistųjų darbo panaudojimo teisinio reglamentavimo istorinė raida ir tarptautinis reglamentavimas</i>	103

2.2. Nuteistųjų, atliekančių laisvės atėmimo bausmę, darbo ypatumai	108
2.2.1. Nuteistųjų darbas: teisė ar pareiga	108
2.2.2. Nuteistųjų darbo tikslas	111
2.2.3. Šalys	112
2.2.4. Atlyginimas už nuteistųjų darbą	113
2.2.5. Nuteistųjų darbo laiko režimas ir kiti darbo įstatymų taikymo klausimai	117
III dalis. Teisinės darbo panaudojimo formos civilinės teisės reglamentavimo srityje	120
1. Darbo sutarčių ir civilinių sutarčių bendroji analizė	120
1.1. Darbo ir civilinės sutarties vienijantys požymiai	122
1.2. Požymiai, skiriantys darbo ir civilinės sutartis	129
2. Darbo sutarties ir kai kurių civilinių sutarčių, susijusių su darbo panaudojimu, lyginamoji analizė	146
2.1. Darbo sutartis ir rangos sutartis	148
2.1. 1. Sutarties objektas: darbas ar darbo rezultatas	149
2.1. 2. Sutarties šalių ypatumai	151
2.1. 3. Atlygintinumo ypatumai	154
2.1. 4. Sutarties vykdymo ypatumai	155
2.2. Darbo sutartis ir autorinė sutartis	158
2.2. 1. Sutarties dalykas	161
2.2. 2. Sutarties šalių ypatumai	164
2.2. 3. Atlygintinumo ypatumai	165
2.2. 4. Sutarties vykdymo ypatumai	167
3. Darbo sutartis ir vadovavimas juridiniam asmeniui	171
3.1. Vadovavimo juridiniam asmeniui formos ir juridinio asmens vadovo teisinio statuso ypatumai kai kurių užsienio valstybių ir ES teisėje	173
3.2. Juridinio asmens vadovo teisinio statuso reglamentavimo ypatumai Lietuvos teisėje	179
3.2.1. Juridinio asmens vadovo skyrimas į pareigas ir teisinių santykių įforminimas atsižvelgiant į juridinio asmens teisinę formą	180
3.2.2. Darbo sutarties, sudarytos su juridinio asmens vadovu, nutraukimas	186
3.2.3. Juridinio asmens vadovo materialinės atsakomybės ypatumai	193

3.2.4. Juridinio asmens vadovo teisė naudotis darbo ir socialinėmis garantijomis, kurios įstatymais suteikiamos dirbantiems pagal darbo sutartį ..	199
3.2.5. Juridinio asmens vadovo galimybė dirbti pagal kelias darbo sutartis	201
Išvados ir pasiūlymai	206
Priedai	209
Literatūros sąrašas	215
Autoriaus mokslinių publikacijų disertacijos tema sąrašas	238

Sutrumpinimai

ABĮ – Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas

ETT – Europos Teisingumo Teismas

EK – Europos Komisija

ES – Europos Sąjunga

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

LVAT – Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas

LR BVK – Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodeksas

LR CK – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas

LR DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

TDO – Tarptautinė darbo organizacija

VMI – Lietuvos Respublikos valstybinė mokesčių inspekcija prie Finansų ministerijos

VTĮ – Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas

ĮVADAS

Tyrimo aktualumas ir praktinė reikšmė. Darbo teisė teisės literatūroje vertinama kaip pakankamai nauja teisės šaka, pradėjusi formuotis tik XIX a. pradžioje¹. Nepriklausomoje Lietuvoje darbo sutarties apibrėžimas buvo įtvirtintas 1991 m. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme. Darbo teisės teorijoje vertinama, kad „pagal Darbo sutarties įstatymo 3 str. 2 dalį kiekvienas darbas, dirbamas kito asmens naudai, turėjo būti įforminamas darbo sutartimi, išskyrus atvejus, kada darbas atliekamas pagal autorinę sutartį arba turint verslo liudijimą. Taigi Darbo sutarties įstatymas nustatė tik tris darbo panaudojimo teisinės formas: darbo sutartį, autorinę sutartį, darbą turint verslo liudijimą. Tuo tarpu LR CK numato daug daugiau darbo panaudojimo teisinių formų (ranga, pavedimas, medicinos paslaugų teikimas, vežimo sutartys ir t. t.). Taip buvo sukurta Darbo sutarties įstatymo ir LR CK kolizija. Maža to, atsirado net Darbo sutarties įstatymo 3 str. 1 dalies ir to paties str. 2 dalies kolizija. Šio straipsnio 1 dalyje buvo įtvirtinti darbo sutarties požymiai, o 2 dalyje konstatuota, kad tie požymiai praktiškai jokios reikšmės neturi“².

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 ES darbo teisės aktų harmonizavimo srityje, apjungti pagrindines ES ir TDO teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas, kad jos įgautų įstatyminių pagrindą Lietuvoje, derinti socialinių partnerių interesus³.

Darbo sutartis yra tik viena teisinių darbo panaudojimo formų. Tai puikiai iliustruoja faktiniai duomenys. Lietuvos Respublikos statistikos departamento prie Vyriausybės duomenimis, 2009 m. III ketvirtį Lietuvoje buvo 3329,0 tūkst. gyventojų,

¹ Plačiau žr. MAKSIMAITIS, M. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 1998. p. 307 ir p. 393.

² NEKROŠIUS, I.; ir BUŽINSKAS, G.; ir DAVULIS, T. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 3 dalis*. Vilnius: Justitia, 2003. p. 56-57.

³ *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.

iš jų 1424,2 tūkst. užimtumo tyrimo duomenimis buvo *užimti*, 2008 m. užimtų gyventojų skaičius buvo dar didesnis (1507,1 tūkst. – IV ketv.)⁴. Užimti gyventojai Statistikos departamento atliekamo užimtumo tyrimo tikslais suprantami, kaip „15 metų ir vyresni asmenys, dirbantys bet kokią darbą, gaunantys už jį darbo užmokestį pinigais ar natūra arba turintys pajamų ar pelno. Tai darbdaviai, savininkai, ūkininkai, sandomieji darbuotojai, šeiminiėje įmonėje dirbantys šeimos nariai, savarankiškai dirbantys asmenys“⁵.

Eurostat taip pat pateikia duomenis apie darbuotojų, dirbančių darbo sutarties pagrindu, ir savarankiško darbo (angl. *independent work*) santykį. ES mastu 2007 metais 17 proc. visų dirbančiųjų sudaro nepriklausomi darbuotojai, tačiau šie skaičiai skirtingose ES valstybėse narėse stipriai skiriasi. Pavyzdžiui, 2007 m. Graikijoje daugiau kaip 35 proc. visų dirbančiųjų asmenų sudarė dirbantys ne kaip įprastiniai darbuotojai, bet tokiose valstybėse kaip Italija (26 proc.), Portugalija (25 proc.), Lenkija (24 proc.) ir Kipras (20 proc.) šis santykis yra gerokai mažesnis. Be to, savarankiškai dirbančiųjų asmenų skaičius siekia vidutiniškai 50 proc. visų nepriklausomai dirbančiųjų asmenų, tačiau tokiose valstybėse kaip Lietuva, Čekija, Portugalija, Slovakija savarankiškai dirbantys asmenys sudaro daugiau kaip 70 proc. visų nepriklausomai dirbančiųjų asmenų skaičiaus⁶. Taigi kaip matyti, užimtumas (arba kitaip tariant – darbas) galimas daugeliu formų, o darbo sutarties – tik viena jų.

Atsižvelgiant į disertacijos temą, esminė sąvoka, kuria remiamasi joje, yra „darbas“. Literatūroje nagrinėjama „darbo“ sąvoka, pateikiamas šios sąvokos turinys ir ekonomikos, darbo teisės ir pan. kontekste. Štai, ekonomikos kontekste „darbo jėga ar sugebėjimu dirbti suprantama visuma psichinių ir fizinių sugebėjimų, turimų žmogaus, kuriuos jis realizuoja sukurdamas bet kokios paskirties turinčius vertę daiktus. Darbo jėga rinkoje kaip prekė gali atsirasti tik tuo atveju, jei jos savininkas, t.y. asmuo, kurio tai darbiniai sugebėjimai, pasiūlo ją pardavimui arba parduoda kaip prekę. Tai

⁴ *Pagrindiniai ekonominės ir socialinės raidos rodikliai 2004–2009 m.* Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. gegužės 3 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/uploads/docs/Pagrindiniai_rodikliai_0912.xls?PHPSESSID=ab1db22e3f2b610876d7040025ae8172>.

⁵ *Gyventojų užimtumo statistinio tyrimo aprašymas ir apibrėžimai.* Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1308>>.

⁶ PEDERSINI, Roberto.; ir COLLETO Diego. *Self-employed workers: industrial relations and working conditions.* European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010-VI. p. 7.

įmanoma tik tuo atveju, jeigu pardavėjas disponuoja ja, yra neapribotas savo sugebėjimo dirbti savininkas. Jis ir pinigų turėtojas susitinka rinkoje ir derasi vienas su kitu lygiomis teisėmis, tik skiriasi tuo, kad vienas yra pirkėjas, o kitas pardavėjas, tačiau abu, teisės požiūriu, lygūs. Šių santykių tęstinumas reikalauja, kad darbo jėgos savininkas parduoda ją tik apibrėžtam laikotarpiui, nes, jeigu jis darbo jėgą parduotų visam laikui, tai parduotų pats save, paversdamas save iš laisvo žmogaus vergu, iš prekės savininko – preke. Jis privalo nuolat puoselėti savo darbo sugebėjimus kaip savo nuosavybę, savo prekę, ir tai jis gali tik atiduodamas darbo sugebėjimus pirkėjo nuožiūrai tik laikinai, apibrėžtam laikotarpiui⁷.

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 jėgos, bet nedisponuodamas gamybos priemonėmis, fizinis asmuo neturi galimybės tapti gamybos organizatoriumi ir dėl šios priežasties į gamybos procesą jis įsilieja kaip žmogiškųjų 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)⁸.

Teisės literatūroje taip pat pažymima, kad „yra keli darbo proceso elementai, kurie visi yra būtini, kad tam tikrą žmogaus veiklą būtų galima pavadinti darbu. Šie elementai yra: 1) tikslinga žmogaus veikla – tikslingas fizinių, protinių žmogaus gebėjimų realizavimas; 2) darbo objektas – dalykai, kuriuos žmogus veikia dirbdamas; 3) darbo priemonės, kuriomis žmogus veikia darbo objektą“⁹.

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

⁷ KRONAN, A.T.; ir POSNER, R.A. *The Economics of Contract Law*. Boston and Toronto, Little, Brown and Company. (reprinted from *Capital*, Vol, I, pp. 185-196, 215-216 (Moore&Aveling transl., Modern Library ed. 1906)) 1979, p. 245-246.

⁸ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005. p. 40.

⁹ TIAŽKIJUS, išnaša 8, p. 41.

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“). Gramatine prasme šios dvi sąvokos nėra visiškai tapačios: sąvoka „*darbas*“ Lietuvių kalbos žodyne apibūdinama, kaip „tikslingas, visuomenei naudingas žmogaus veikimas, reikalaujantis protinių ar fizinių jėgų įtempimo, dirbimas, veikla, triūsas <...> užsiėmimas, pareigos, tarnyba“, o „*pareigos*“ paaiškinamos kaip „tai, kas būtina, privaloma atlikti; darbas, veiksmas, susijęs su tarnyba, apsiėmimu, pažadu; priedermė; užimama vieta tarnyboje“¹⁰. Tačiau darbo teisėje šios dvi sąvokos, galima sakyti, yra lygiavertės (t.y. darbo sutartimi susitariama, kad darbuotojas dirbs tam tikrą darbą arba eis tam tikras pareigas), nors kitose teisės šakose jos gali būti vartojama ir visiškai kitokiame kontekste.

Šių sąvokų santykis buvo nagrinėtas Lietuvos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 str. 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, aiškinant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 60 str. 1 d. turinį. Konstitucinis Teismas minėtoje nutartyje aptardamas sąvokos „pareigos“ turinį konstatavo, kad „sąvoka „pareigos“ apima bet kokią veiklą Lietuvos valstybės, savivaldybės, užsienio valstybės ar tarptautinėje įstaigoje, įmonėje, organizacijoje arba atstovaujant tokiai įstaigai, įmonei, organizacijai, jeigu ši veikla yra susijusi su pareigų užėmimu, darbo atlikimu, tarnybos ėjimu, kitų funkcijų vykdymu, kitų užduočių atlikimu, vadinamųjų garbės pareigų užėmimu ir pan. (įskaitant dalyvavimą kolegialiuose valdymo, kontrolės ir kituose organuose), neatsižvelgiant į tai, ar ta veikla yra nuolatinė, ar laikina, ar vienkartinio pobūdžio (epizodinė), į tai, ar už tą veiklą yra atlyginama kokiomis nors išmokomis arba kaip nors kitaip, ar nėra atlyginama, <...> į tai, ar ta veikla yra įforminama kokia nors teisine sutartimi arba kitu teisės aktu, ar yra atliekama be teisinės sutarties arba kito teisės akto“, sąvoką „darbas“ toliau šioje nutartyje Konstitucinis Teismas apibrėžia kaip apimančią „bet kokią veiklą <...> jeigu ši veikla yra susijusi su darbo

¹⁰ *Lietuvių kalbos žodynas (t. I–XX, 1941–2002): elektroninis variantas* / redaktorių kolegija: NAKTINIENĖ Gertrūda, et al. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. sausio 30 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>.

atlikimu, pareigų užėmimu, tarnybos ėjimu, kitų funkcijų vykdymu, kitų užduočių atlikimu, vadinamųjų garbės pareigų užėmimu ir pan. (įskaitant dalyvavimą kolegialiuose valdymo, kontrolės ir kituose organuose), neatsižvelgiant į tai, ar ta veikla yra nuolatinė, ar laikina, ar vienkartinio pobūdžio (epizodinė), į tai, ar už tą veiklą yra atlyginama kokiomis nors išmokomis arba kaip nors kitaip, ar nėra atlyginama, į tai, ar ta veikla teisės aktuose yra įvardijama kaip darbas, ar kaip nors kitaip, į tai, ar toje įstaigoje, įmonėje, organizacijoje yra, ar nėra dar ir kitų asmenų, užsiimančių kokia nors veikla, į tai, ar ta veikla yra vadovaujanti, ar ne, į tai, ar asmuo tai veiklai yra renkamas, ar skiriamas, į tai, ar ta veikla yra įforminama kokia nors teisine sutartimi arba kitu teisės aktu, ar yra atliekama be teisinės sutarties arba kito teisės akto; <...> sąvoka „darbas“ apima ir bet kokią kitą privačią veiklą, kuria siekiama pelno, taip pat ir tokią veiklą, kuria siekiama pelno, kuri atliekama neįsteigus įmonės, įstaigos, organizacijos“¹¹. Taigi Konstitucinis Teismas sąvokas „pareigos“ ir „darbas“ Konstitucijos 60 str. 1 d. kontekste aiškina labai plačiai.

Sąvoka „darbas“ yra ne mažiau aktuali ir civilinės teisės kontekste. Reikėtų paminėti, kad 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 perdavimu¹². LR CK taip pat vartojama sąvoka „darbas“ ir ji suprantama plačiau. Pavyzdžiui, LR CK 6. 264 str., reguliuojančios civilinės atsakomybės atvejus, 2 dalyje įtvirtinta, kad „samdantis darbuotojus asmuo privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių savo darbines (tarnybines) pareigas, kaltės“. Pagal šį straipsnį darbuotojais laikomis asmenys, atliekantys darbą darbo sutarties arba civilinės sutarties pagrindu, jeigu jie veikia atitinkamo juridinio ar fizinio asmens nurodymu ir jo kontroliuojami¹³.

Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatyme 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,

¹¹ *Valstybės žinios*, 2004, Nr.: 105-3894.

¹² MIKELĖNAS, Valentinas. *Prievolių teisė. Pirmoji dalis*. Vilnius: Justitia, 2002. p. 68.

¹³ MIKELĖNAS, Valentinas, et al. *Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė I*. Vilnius: Justitia, 2003. p. 368.

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.). Darbo esmę atitinkančiais santykiais laikomi tokie santykiai, kurie nėra sukuriami darbo sutarties pagrindu, o kitais teisės aktais, reguliuojančiais santykius, tačiau analogiškus darbo santykiams, t.y. kurie atitinka tas esmines sąlygas, kurios būdingos darbo sutarčiai. Pavyzdžiui, valstybės tarnybos teisinius santykius reguliuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, profesinės kario tarnybos teisinius santykius reguliuoja Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir kario tarnybos įstatymas ir pan.¹⁴.

Taigi akivaizdu, kad kitose teisės šakose sąvokos „darbas“ ir „pareigos“ suprantamos žymiai plačiau nei darbo teisėje. Darbo teisėje, atsižvelgiant į susiformavusį darbo sutarties apibrėžimą, šios sąvokos nereiškia kitokių, nei darbinių, funkcijų vykdymo, kitų užduočių atlikimo, vadinamųjų garbės pareigų užėmimo ir pan. (įskaitant dalyvavimą kolegialiuose valdymo, kontrolės ir kituose organuose), neatsižvelgiant į tai, ar ta veikla yra nuolatinė, ar laikina, ar vienkartinio pobūdžio (epizodinė), į tai, ar už tą veiklą yra atlyginama kokiomis nors išmokomis arba kaip nors kitaip, ar nėra atlyginama, į tai, ar ta veikla teisės aktuose yra įvardijama kaip pareigos, ar kaip nors kitaip, į tai, ar ta veikla yra vadovaujanti, ar ne, į tai, ar asmuo tai veiklai yra renkamas, ar skiriamas, į tai, ar ta veikla yra įforminama kokia nors teisine sutartimi arba kitu teisės aktu, ar yra atliekama be teisinės sutarties arba kito teisės akto. Ne tik Lietuvoje, bet ir pasauliniu mastu pripažįstama, kad atsiradus įvairioms nestandartinio darbo formoms, ribos tarp darbo teisės ir civilinės teisės nebėra labai aiškios. Iki praėjusio šimtmečio pabaigos normaliais buvo laikyti darbo santykiai, kai buvo dirbama pilną darbo dieną pagal neterminuotą darbo sutartį, tačiau pastaruoju

¹⁴ 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/>>.

metu žymiai išaugo dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, savarankiškai dirbančių ir laisvai samdomų asmenų skaičius¹⁵.

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 – situacija, kai darbuotojas priskiriamas kokiam nors kitai nei darbuotojų kategorijai, siekiant paslėpti jo tikrąjį teisinį statusą ir išvengti išlaidų, pvz., mokesčių ir socialinio draudimo įmokų. Ši neteisėta praktika gali būti įgyvendinama netinkamai taikant civilinės ar komercinės teisės nuostatas¹⁶.

Taigi darbo sutarties atskyrimo nuo kitų teisinių darbo panaudojimo formų tema yra neabejotinai aktuali ir reikalaujanti išsamių mokslinių tyrimų.

Atliekant tyrimą buvo naudotasi įvairių pasaulio šalių mokslinės literatūros šaltiniais, kai kurių užsienio šalių ir Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais. Tyrimo metu buvo apžvelgta ne tik Lietuvos, bet ir Teisingumo Teismo bei Europos žmogaus teisių teismo praktika aktualiais darbo temai klausimais.

Disertacijoje nagrinėjamos problemos yra aktualios tiek moksliniu, tiek ir praktiniu požiūriu. Išsiaiškinus, kokie yra darbo sutarties ir kažkurių kitų teisinių darbo panaudojimų formų reglamentavimo ypatumai, trūkumai, su kokiomis problemomis susiduriama šias teises darbo panaudojimo formas atskiriant nuo darbo sutarties, galėtų būti atitinkamai koreguojamas teisinis reglamentavimas.

Darbo objektas. Disertacijos tyrimo objektą apibūdina pats jos pavadinimas – „Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos“. Taigi tyrimo objektu yra pati

¹⁵ KÖRNER, Marita. German Labour Law in Transition. *German Law Journal*. [interaktyvus]. 2005, vol. 106, no. 4. [žiūrėta 2010 m. rugpjūčio 5 d.], p. 807. Prieiga per internetą <http://www.germanlawjournal.de/pdfs/Vol06No04/PDF_Vol_06_04_805-815_Developments_Koerner.pdf>.

¹⁶ Žalioji knyga. *Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius*. Briuselis, 22.11.2006 KOM(2006) 708 galutinis. [interaktyvus], p. 10. [žiūrėta 2008 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą <http://ec.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_en.pdf>.

darbo sutartis, jos samprata ir požymiai bei kitos teisinės formos, susijusios būtent su žmogaus tikslingos veiklos – darbo, panaudojimu.

Darbe nesiekiami 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 detalios nenagrinėjamos tokios darbo panaudojimo formos kaip savarankiškai dirbantys ar kvazi-darbuotojai, religinių bendruomenių darbuotojai, sportininkai 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.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Atsižvelgiant į pasirinktą tyrimo objektą, darbo tikslas yra atskleisti darbo sutarties sampratos esmę, jos santykį su kai kuriomis 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.

Siekiant suformuoto tyrimo tikslo, darbe keliami šie pagrindiniai uždaviniai:

- 1) Išnagrinėti darbo sutarties sampratą ir pateikti darbo sutarties požymius;
- 2) Išnagrinėti požymius, kurie vienija ir skiria darbo teisinius santykius ir teises darbo panaudojimo formas viešosios teisės reglamentavimo srityje, t.y.: a) valstybės tarnybos teisinius santykius ir b) nuteistųjų asmenų darbą, bei
- 3) Išnagrinėti požymius, kurie vienija ir skiria darbo teisinius santykius ir teises darbo panaudojimo formas civilinės teisės srityje, t.y.: a) palyginti darbo ir civilines sutartis, b) palyginti darbo sutartį su rangos sutartimi ir autorine sutartimi; c) išnagrinėti susitarimo dėl vadovavimo juridiniam asmeniui ir juridinio asmens vadovo teisinio statuso ypatumus.

Ginami teiginiai. Tiriant disertacijos dalyką ir siekiant darbo tikslo, tyrime patvirtinamos arba paneigiamos šios prielaidos ir 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 jie yra reguliuojami specialiosiomis teisės normomis, o 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.

Mokslinis darbo 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 samprata ir jos turinys¹⁷. Darbo sutarties ir civilinės sutarties atribojimo klausimais straipsnius yra publikavę C.W.Summers, H. Collins, G.Tavits¹⁸, 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 vadovu galimybės yra nagrinėtos Omar P. J., Butcher B., ir Karabelnikov B.P. parašytose knygoje¹⁹. Darbo sutarties ir savarankiško darbo santykį savo straipsniuose nagrinėjo Muehlberger U., Bertolini S., Freedland M., Burchell B.²⁰ Darbo sutarties ir valstybės tarnybos santykį savo straipsniuose yra nagrinėję Cordona

¹⁷Žr., 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.

¹⁸ 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 Industrials 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.

¹⁹ Žr., pavyzdžiui, OMAR, Paul J. *Directors' Duties and Liabilities*. Ashgate, Darthmouth, 2000; BUTCHER, Bruce S. *Directors' Duties. A New Millenium, A New Approach?* The Hague/London/Boston: Kluwer Law International, 2000; КАРАБЕЛЬНИКОВ, Б. П. *Трудовые отношения в хозяйственных обществах*. Москва, 2003.

²⁰ 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.

F., Garcia E.M.²¹. 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.Vaičaitis²². 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 disertaciją „Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai“²³, 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.

²¹ 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).

²² 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 Valentinas 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 teisinių santykių elementų. In *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje. Kolektyvinė monografija*. Vilnius, 2008.

²³ MARTIŠIENĖ, Beata. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla, 2012.

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 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 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 skirtingų 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 ir kitoms darbo panaudojimo teisinėms formoms, bei fakultatyviniai požymiai, kurių pagalba kiekvienu konkrečiu atveju būtų galima vertinti, ar šalis sieja darbo teisiniai santykiai ir kitos rūšies teisiniai santykiai dėl asmens darbo panaudojimo.

Darbe buvo atlikta palyginamoji analizė, siekiant išsiaiškinti skirtingose valstybėse veikiančius teisinių santykių dėl darbo modelius ir formas, labiausiai paplitusias darbo panaudojimo teises formas, darbo ir kitų teisinių darbo panaudojimo formų panašumus ir skirtumus, įvardinti pranašumus ir trūkumus.

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 ir plėsti galimybes naudoti darbą kitomis teisinėmis formomis tiek viešosios teisės, tiek ir civilinės teisės reglamentavimo srityje.

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. Naudojant šį tyrimo metodą buvo analizuojamas teisės normų loginė reikšmė, daromos išvados ir apibendrinimai. 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.

Tyrimo rezultatų aprobavimas. Disertacija yra apsvaistyta Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės instituto posėdyje, įvykusiame 2012 m. birželio 20 d. Disertacijos tyrimo rezultatai buvo aprobuoti skaitant pranešimus darbo tema mokslinėse konferencijose: 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Darbo teisė suvienytoje Europoje“ skaitytas pranešimas tema „Darbo sutarties samprata pagal naująjį Darbo kodeksą: atskyrimo nuo valstybės tarnybos santykių ir kai kurių civilinių sutarčių problemos, 2008 m. kovo 14 d. mokslinėje konferencijoje „Penkeri Darbo kodekso metai - problemos ir perspektyvos“ skaitytas pranešimas tema „Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai“. Taip pat disertacijos tema 2004 m. Mokslo darbuose „Teisė“ 53 tome publikuotas straipsnis tema „Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje“, o 2010 m. – recenzuotų mokslinių straipsnių, skirtų bausmių vykdymo problematikai, rinkinyje „Bausmių vykdymo sistemos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje“ publikuotame straipsnyje „Atliekančių laisvės atėmimo bausmę asmenų darbas: pareiga ar teisė“.

Darbo struktūra. 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 charakteringiausių, dažniausiai praktikoje naudojamų siekiant išvengti darbo santykių, sutarčių – rangos ir autorinės sutarties, santykis su darbo sutartimi bei sutartis dėl vadovavimo juridiniam asmeniui. Darbo pabaigoje pateikiamas darbe naudotų šaltinių sąrašas, priedai ir autorės mokslinių publikacijų disertacijos tema sąrašas.

I. DARBO SUTARTIES SAMPRATA

Iki 2003 m. sausio 1 d. galiojusio Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1 str., apibrėžusio darbo sutartį, 2 dalimi buvo stipriai apribotos civilinių teisinių darbo formų panaudojimo galimybės (nustatyta, kad “visi įmonėje, įstaigoje, organizacijoje atliekami darbai, kuriuos fizinis asmuo dirba susitaręs su darbdaviu ar jo įgaliotu asmeniu, turi būti įforminami darbo sutartimi. Ši nuostata netaikoma darbams, atliekamiems pagal autorines sutartis, ir fiziniams asmenims, turintiems patentą šiems darbams atlikti”). Darbo teisės teorijoje vertinama, kad „pagal Darbo sutarties įstatymo 3 str. 2 dalį kiekvienas darbas, dirbamas kito asmens naudai, turėjo būti įforminamas darbo sutartimi, išskyrus atvejus, kada darbas atliekamas pagal autorinę sutartį arba turint verslo liudijimą. Taigi Darbo sutarties įstatymas nustatė tik tris darbo panaudojimo teises formas: darbo sutartį, autorinę sutartį, darbą turint verslo liudijimą. Tuo tarpu Civilinis kodeksas (tiek ankstesnysis, tiek dabar galiojantis) numato daug daugiau darbo panaudojimo teisinių formų (ranga, pavedimas, mokslo tyrimo, bandomųjų, konstravimo ir technologinių darbų atlikimas pagal paslaugų sutartis, vežimo sutartis ir t. t.). Taip buvo sukurta Darbo sutarties įstatymo ir LR CK kolizija. Maža to, atsirado net Darbo sutarties įstatymo 3 str. 1 dalies ir to paties str. 2 dalies kolizija. Šio str. 1 dalyje buvo numatyti darbo sutarties požymiai, o 2 dalyje konstatuota, kad tie požymiai praktiškai jokios reikšmės neturi“²⁴.

Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs LR DK²⁵, pakeitė daugelį iki tol galiojusių teisės norminių aktų ir tapo pirmuoju norminiu teisės aktu Lietuvos Respublikoje, kompleksiskai suregulavusiu darbo santykius. Kodeksu buvo padaryta daug esminių pakeitimų darbo sutarties reguliavimo srityje. Darbo sutarties apibrėžimas taip pat buvo pakeistas – papildytas nauju požymiu, t.y. darbdavio įsipareigojimu suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą - ir buvo išdėstytas taip: “darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti

²⁴ NEKROŠIUS *et al.*, išnaša 2, p. 56-57.

²⁵ *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu” (LR DK 93 str.).

Galima teigti, kad LR DK pagrįstai neliko minėtos teisės normos, o buvo suformuluota taisyklė, kad “atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato šis Kodeksas, taip pat pagal šio Kodekso nustatytas ribas - kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai” (LR DK 1 str. 2 d.). Taigi įstatymų leidėjas leido kai kuriose veiklos srityse susiklostančius darbo teisinius santykius reglamentuoti specialiais, tik tai darbuotojų kategorijai taikomais norminiais teisės aktais, neliko teisės normų, kuriomis būtų įsibraunama į civilinės ar kitos teisės šakos reguliavimo sritį ir apribojama galimybė sudaryti civilines sutartis. Be to, kaip teisingai pastebi B. Martišienė, tam tikrais atvejais „darbo teisės reguliavimo ribos Lietuvoje yra nustatomos sąrašo principu: nurodoma, kokius darbus, remiantis kokia teisine forma galima dirbti“, šiai savo išvadai pagrįsti kaip pavyzdžius nurodydama Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 d., pagal kurią su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, ir Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymo 35 str. 1 d., pagal kurią sportininkas profesionalas, siekdamas vykdyti sportinę veiklą sporto organizacijoje, privalo su ja sudaryti sportinės veiklos sutartį²⁶.

1. Darbo sutarties sąvoka

Pasaulinė praktika dėl darbo sutarties sąvokos įstatyminio įtvirtinimo yra skirtinga. Dauguma Europos valstybių yra įtvirtinusios darbo sutarties apibrėžimus atitinkamomis darbo teisės normomis (pavyzdžiui, Austrija, Belgija, Estija, Suomija, Graikija, Vengrija, Lichtenšteinas, Lietuva, Malta, Nyderlandai, Slovėnija, Rumunija, Ispanija)²⁷, tačiau kai kuriose kitose pasaulio valstybėse unifikuotų darbo sutarties sąvokų nėra, jos aiškios tampa tik ištyrus kelių įstatymų turinį arba vadovaujantis teismų formuojama praktika (pavyzdžiui, Didžioji Britanija, Airija²⁸) arba darbo

²⁶ MARTIŠIENĖ, Beata. Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas analizė. *Current issues of Business and Law*, 2010, 5 (2). p. 412-413.

²⁷ VAN VOSS, Guus Heerma et al. *Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009*. [interaktyvus] European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. p. 3. [žiūrėta 2012 m. gegužės 28 d.]. Prieiga per internetą: http://www.labourlawnetwork.eu/publications/prm/73/size_1/index.html.

²⁸ VAN VOSS, išnaša 27, p. 3.

sutarties apibrėžimas yra įtvirtintas apskritai civilinės teisės normomis (pavyzdžiui, Kanada²⁹, Šveicarija³⁰).

Pagal LR DK 93 str. darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, 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.

Reikėtų paminėti, kad panašiai darbo sutartis yra apibrėžiama ir užsienio valstybėse. Pavyzdžiui, Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1 str. 1 d. įtvirtinta, kad darbo sutartis yra susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti darbdavio naudai, paklusdamas jo nustatytai tvarkai ir nurodymams, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui darbo užmokestį. Be to, šio straipsnio 2 d. yra įtvirtinta, kad, jeigu asmuo dirba kito asmens naudai ir, atsižvelgiant į aplinkybes, gali būti tikimasi, kad darbas atliekamas atlygintinai, preziumuojama, kad yra sudaryta darbo sutartis³¹. Taigi šalys turi susitarti dėl: a) tam tikros funkcijos atlikimo, b) paklusimo nustatytai tvarkai, c) darbo užmokesčio mokėjimo ir d) įsipareigojimo užtikrinti tinkamas darbo sąlygas. Tačiau nereikalaujama, kad darbdavys sutartimi įsipareigotų suteikti darbą ir užtikrintų atitinkamas darbo sąlygas.

Latvijos Respublikos darbo įstatymo 28 str. 2 dalyje yra įtvirtinta, kad „Darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja atlikti tam tikrą darbą, paklusdamas nustatytai darbo tvarkai ir darbdavio nurodymams, o darbdavys įsipareigoja mokėti šalių sulgytą darbo užmokestį bei užtikrinti sąžiningas ir saugias darbo sąlygas, kurios nebūtų pavojingos sveikatai“³². Taigi šalys susitaria dėl: a) tam tikros funkcijos atlikimo, b) paklusimo nustatytai tvarkai, c) darbo užmokesčio mokėjimo ir d) įsipareigojimo užtikrinti

²⁹ AUST, A. Edward. *The Employment Contract*. Les Editions Yvon Blais Inc., 1988, p. 13.

³⁰ *Working in Switzerland – Conclusion of employment contracts*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://switzerland.angloinfo.com/countries/switzerland/work3.asp>>.

³¹ *Employment Contracts Act of the Republic of Estonia, passed 17 December 2008 (Proclaimed by resolution No 421 of the President of the republic of 12 January 2009)*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. balandžio 19 d.], Prieiga per internetą: <http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/ASO/TLS/TLS_ENG.pdf>.

³² *Labour Law of the Republic of Latvia, passed on 12 December 2002 by the Parliament of Republic of Latvia*. [interaktyvus]. Text consolidated by Tulkošanas un terminoloģijas centrs (Translation and Terminology Centre) with amending laws of. [žiūrėta 2011 m. spalio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>>.

tinkamas darbo sąlygas. Tačiau darbdavys darbo sutartimi neįsipareigoja suteikti darbo.

Portugalijos Darbo kodekso 10 str. įtvirtinta tokia darbo sutarties sąvoka: „Darbo sutartis yra tokia sutartis, kuria asmuo įsipareigoja už atlyginimą atlikti darbą vieno ar daugiau asmenų naudai, paklusdamas jiems ir jų nurodymams“³³. Apibendrinus, pagal Portugalijos Darbo kodeksą darbo sutarčiai yra būdingi tokie elementai: a) įsipareigojimas atlikti darbą, b) paklusimas, c) atlygintinumas. Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad šios valstybės Darbo kodeksas numato, jog viena darbo sutartimi darbuotojas gali įsipareigoti atlikti darbą ne vieno, bet ir kelių darbdavių naudai. Be to, šio kodekso 13 str. yra numatyta, kad sutartims, kuriose nėra paklusimo elemento, tačiau yra sudarytos dėl darbo atlikimo, taip pat yra taikomi Darbo kodekse įtvirtinti principai dėl asmens teisių, nediskriminavimo, saugos, higienos ir sveikatos darbe, tiek kiek nenumato specialūs teisės aktai, reguliuojantys ekonomiškai priklausomų darbuotojų darbui³⁴.

JAV doktrinoje yra susiformavusi pozicija, kad „darbo sutartis, pagal bendrąją teisę, yra ta, pagal kurią vienas asmuo teikia kitam paslaugas pagal samdos sutartį. Samdos sutarčiai egzistuoti yra būtini trys bendrieji elementai. Tai oferta (pasiūlymas), (akceptas) sutikimas ir atlygintinumas (angl. *consideration*). Darbo sutartyje oferta (pasiūlymas) reiškia darbdavio išreikštą arba numanomą pasižadėjimą mokėti darbo užmokestį už darbuotojo darbą. Akceptu (sutikimu) gali būti pats darbo atlikimo faktas arba pasižadėjimas tai daryti. Atlyginimas tai darbo užmokesčio ir priedų mokėjimas už atliktą darbą“³⁵.

Kanadoje, Kvebeko Civilinio kodekso 1665 a straipsnyje nustatyta, kad darbo nuoma ir samda (angl. *Lease and Hire work*) yra sutartis, kuria nuomininkas sutinka atlikti kažką nuomotojui už atlyginimą. Darbuotojas be darbdavio sutikimo negali pavesti savo darbą atlikti kitam. Darbo sutartis yra „*intuitu personae*“ sutartis, nes viena šalis sudaro sutartį priklausomai nuo kitos sutarties šalies asmens, jos tapatumo³⁶.

³³ *Portuguese Labour Code. Dual Language Portuguese/English*. Coimbra, Almedina, 2005, p. 41.

³⁴ *Portuguese Labour Code. Dual Language Portuguese/English*. Coimbra, Almedina, 2005, p. 43.

³⁵ BIGNAMI, Renato. *The United States Employment Law and the Reflection Upon the Employment Market – a Proposal to Brazilian Employment Law Reform*. The Minerva Program, Spring-2000. p. 8-9.

³⁶ AUST, išnaša 29, p. 13.

Didžiojoje Britanijoje, nors darbo sutartis ir yra darbo teisės „kertinis akmuo“, nėra unifikuoto ar visuotinio įstatyminio „darbuotojo“ ar „darbo sutarties“ apibrėžimo. Asmens teisės pagal atitinkamą įstatymą bus nustatomos atsakant į klausimą, ar asmuo yra „darbuotojas“ (angl. *employee*) ar „darbininkas“ (angl. *worker*) konkretaus įstatymo prasme. Pavyzdžiui, 1975 metų Darbdavių ir darbininkų įstatyme nustatyta, kad sąvoka „darbininkas“ apima tuos, kurie atlieka rankų darbą ir dirba pagal sutartį su darbdaviu, o sutartis gali būti tiek rašytinė, tiek žodinė, išreikšta ar menama, arba 1919 metų Pramonės teismų įstatyme nustatyta, kad darbininkas yra bet kuris asmuo, kuri dirba pagal sutartį su darbdaviu, pagal kurią sutarta dėl rankų darbo, tarnautojo darbo ar kitokio darbo, jei tai sutartis dėl paslaugų, mokymosi (stažuotės) ar susitarimas dėl asmeniškų darbų atlikimo)³⁷. Be to, darbo užmokesčio reguliavimo pagal 1986 metų Atlyginimų įstatymą srityje, vartojama sąvoka „darbininkas“ (angl. *worker*), kuri yra platesnė nei „darbuotojas“ (angl. *employee*). Darbininkas yra asmuo, kuris sudarė sutartį arba dirba (arba dirbo, jeigu darbo santykiai nutrūko) pagal darbo sutartį arba bet kokią kitą sutartį, kurios pagrindu asmuo įsipareigojo dirbti arba asmeniškai atlikti bet kokį darbą ar teikti paslaugas kitai sutarties šaliai, ir kuri pagal jos savybes nėra tokia, pagal kurią klientas arba vartotojas teikia asmenines profesines paslaugas ar vykdo ūkinę komercinę veiklą. „Darbdavys“ šiuo atveju darbininko atžvilgiu reiškia asmenį, kurio darbininkas yra (arba buvo, jei santykiai nutrūko) įdarbintas, „įdarbinimas“ (angl. *employment*), darbininko atžvilgiu, reiškia jo įdarbinimą pagal sutartį, o „įdarbintas“ (angl. *employed*), darbininko atžvilgiu, taip pat reiškia jo įdarbinimą pagal sutartį³⁸. Dauguma įstatymų apskritai nepateikia jokie darbo (ar paslaugų) sutarties apibrėžimo, juose tik pabrėžiama, kad susitarimas gali būti išreikštas raštu arba žodžiu, o sąlygos gali būti įvardintos arba numanomos. Teismams yra palikta nuspręsti, kas tai yra „darbo sutartis“.

Didžios Britanijos teismų praktikoje yra susiformavę trys pagrindiniai testai, kuriais vadovaujantis ir nustatoma, ar sutartis yra darbo sutartis, tai: *kontrolės*, *organizavimo* ir *mišrus*. Tradicinis testas – kontrolės testas. Darbuotojas dirba paklusdamas ne tik darbdavio nurodymui, ką daryti, bet ir nurodymui, kaip dirbti. Šis testas naudojamas atskiriant darbuotoją nuo atstovo, rangovo ir savarankiškai dirbančio

³⁷ HEPPLE, B.A. *Individual Employment Law. An Introduction*. 1971, London, Sweet&Maxwell. p. 50-51.

³⁸ CRUMP, Douglas; ir PUGSLEY, David. *Contracts of Employment*. Butterworths, London, Edunburgh, Dublin. 1997. p. 84.

asmens. Kontrolės teste pripažįstama, kad darbdavys yra ir vadovas ir atitinkamos srities specialistas, kitaip tariant, darbdavys yra viršesnis savo žiniomis ir įgūdžiais už darbuotoją. Be to, Didžiosios Britanijos teismų praktikoje susiformavo tokia pozicija dėl kontrolės testo: „paslaugų sutartimi (angl. *contract of service*), asmuo įdarbinamas kaip verslo dalis ir jo atliekamas darbas yra sudėtinė verslo dalis, o sutartimi dėl paslaugų teikimo (angl. *contract for services*) asmens darbas, net ir atliekamas dėl verslo, nėra verslo dalimi, o tik prisideda prie jo“. Deja, *organizavimas* ar įsiliejimas taip pat nepateikia aiškaus atsakymo daugelyje situacijų, ypač kai darbuotojas darbe naudoja savo įrankius ar įrenginius arba kai jo darbo užmokestis priklauso nuo produktyvumo. Tokiais atvejais teismai taiko *mišrų* testą. Paimniausiais atvejais tiesiog vadovaujamosi „protingo žmogaus“ požiūriu „bendrąją prasme“. Tam tikrais atvejais išskiriami keli kriterijai, pavyzdžiui, darbdavio teise nutraukti darbo sutartį, darbo užmokesčio mokėjimo forma, taip pat ir darbdavio teise kontroliuoti darbo procesą. Dažniausiai siūloma mišrųjį testą naudoti dviem lygiais. Pirma, turi būti nustatyta ar yra kontrolė. Antra, turi būti atsakyta į klausimą, ar sutarties sąlygos „atitinka paslaugų sutarčiai (angl. *contract of service*) keliamas sąlygas“³⁹.

Šveicarijos Konfederacijos Prievolių kodekso 319 str. darbo sutartis apibrėžta taip: „darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja terminuotai arba neterminuotai dirbti ar teikti paslaugas darbdaviui, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui atlyginimą, kurio dydis yra fiksuotas arba nustatomas pagal dirbtą laiką arba atliktą darbą“. Reikėtų paminėti, kad šiame kodekso straipsnyje taip pat įtvirtinta ir tokia speciali taisyklė: „sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja reguliariai dirbti darbdaviui valandomis, puse dienos ar dieną (ne visas darbo laikas) taip pat pripažįstama darbo sutartimi“⁴⁰. Taigi šios valstybės įstatymų leidėjas išskiria tik tokius darbo sutarties požymius: a) darbuotojo įsipareigojimą reguliariai dirbti, b) darbdavio įsipareigojimą mokėti darbo užmokestį. Tačiau tokie požymiai, kaip kad paklusimas darbdavio nustatytai tvarkai ar darbdavio pareiga suteikti darbą nėra išskiriami.

2001 metų Rusijos Federacijos darbo kodekso 56 str. 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutartis – susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo, kuriuo darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbą pagal sulygėtą darbo funkciją, užtikrinti darbo sąlygas,

³⁹ HEPPLER, išnaša 37, p. 16-17.

⁴⁰ *Working in Switzerland – Conclusion of employment contracts*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 7 d.]. Preiga per internetą: <<http://switzerland.angloinfo.com/countries/switzerland/work3.asp>>.

nustatytas šiuo darbo kodeksu, įstatymais, kitais norminiais teisės aktais, kolektyvine sutartimi, susitarimais, lokaliniais norminiais aktais, kuriuose yra darbo teisės normų, laiku ir pilnai mokėti darbuotojui darbo užmokestį, o darbuotojas įsipareigoja asmeniškai atlikti šiuo susitarimu nustatytą darbo funkciją, laikytis galiojančių vidaus darbo tvarkos taisyklių⁴¹. Čia reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad Rusijos Federacijos įstatymų leidėjas pabrėžė, jog darbuotojas įsipareigoja *asmeniškai* atlikti darbo sutartimi suldytą darbą. LR DK 93 str. toks požymis nėra tiesiogiai įtvirtintas, o aiškėja tik analizuojant kitas LR DK nuostatas – LR DK 118 str. įtvirtinta, kad „darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui“.

Taip pat, siekiant nustatyti, kokie santykiai yra darbo sutartiniai santykiai, reikia paminėti, kad Lisabonos sutarties, iš dalies keičiančios Europos Sąjungos sutartį ir Europos bendrijos steigimo sutartį, (toliau – **ES veikimo sutartis**) ir ES antrinė teisė „darbuotojo“ ir „darbo sutarties“ sąvokų neapibrėžia⁴². Tačiau ETT savo praktikoje yra pateikęs poziciją šiuo klausimu. Minėto teismo jurisprudencijoje yra apibrėžiama „darbuotojo“ sąvoka. Vienoje bylų teismas yra konstatavęs, kad „sąvoka „darbuotojas“, kuri vartojama Steigimo sutarties 48 str. (dabartinis ES veikimo sutarties 45 str. – *įterpta aut.*), turi vienodą visos Bendrijos mastu reikšmę. Pagrindinis darbo santykių požymis yra tai, kad asmuo teikia ekonominę reikšmę turinčias paslaugas kitam asmeniui, paklusdamas šio asmens nurodymams, ir už tai gauna atlyginimą“⁴³. Taigi, ar asmuo laikytinas darbuotoju pagal Bendrijos teisę, nustatoma remiantis objektyviais kriterijais, tai yra įvertinant šalių tarpusavio teises ir pareigas konkrečiu atveju sprendžiama, ar tarp visuomeninio santykio šalių susiklosto teisiniai darbo santykiai. ETT praktikoje įvardinta viena iš sąlygų – paklusimas kito asmens nurodymams, kuria remiantis galima atriboti darbo santykius nuo panašių civilinių atlygintinių santykių, kuriems ES veikimo sutartis nustato ypatingą režimą (pavyzdžiui, nuo savarankiškai dirbančių asmenų).

⁴¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. gegužės 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.trkodeks.ru/>>.

⁴² *Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:LT:PDF>>.

⁴³ Europos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje Nr. 66/85 (Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg). *European Court reports*, 1986, p. 02121.

Be to, Levin⁴⁴ byloje ETT pridėjo, jog darbas turi būti tikras (neapsimėstinis) ir efektyvus (angl. „*genuine and effective*“), taip pat neturi būti pašalinis ar pagalbinis (angl. „*marginal and ancillary*). Anot ETT, ekonomine veikla laikytina bet kokia už bet kokio dydžio ar formos atlyginimą atliekama veikla esant darbo ar tarnybos santykiams, jei tik ji yra „faktinė ir tikra“ ar nėra visiškai reikšminga. Laikydamasis šios koncepcijos, darbuotojais ETT yra pripažinęs ir ne visą darbo dieną dirbančius, nustatyto minimalaus darbo laiko neišdirbančius darbuotojus, taip pat darbuotojus, už darbą gaunančius mažesnę negu nustatytas egzistencinis minimumas atlyginimą.

Neteisėta ar ne ekonominio pobūdžio veikla negali būti laikoma darbuotojo veikla Bendrijos teisės prasme. Taigi darbuotojų judėjimo laisve pagal Bendrijos teisę naudotis yra būtina sąlyga, kad asmuo turėtų faktinių darbo santykių su darbdaviu, tai yra už atlyginimą atliktų ekonominio pobūdžio veiklą kito asmens naudai paklusdamas jo nurodymams⁴⁵.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima būtų daryti išvadą, kad, pirma, skirtingų valstybių įstatymuose įtvirtinta darbo sutarties sąvoka nėra vienoda. Vieni darbo sutarties sąvokos elementai yra būdingi tik kai kurioms valstybėms, pvz., paklusimas darbdavio nustatytai tvarkai nenumatytas JAV, Kanados, Šveicarijos įstatymuose, darbdavio pareiga suteikti darbą nėra išskiriama JAV, Kanados, Šveicarijos, Latvijos, Estijos, Portugalijos darbo įstatymuose, tačiau yra numatytas Lietuvos, Rusijos darbo įstatymuose. Kiti darbo sutarties elementai yra būdingi praktiškai visų valstybių praktikoje, pavyzdžiui, įsipareigojimas paklusti darbdavio nurodymams ir susitarimas dėl darbo užmokesčio, susitarimas dėl darbo atlikimo. Tačiau Austrijos, Airijos ir Jungtinės Karalystės atitinkamuose įstatymuose nėra įtvirtintas reikalavimas, kad darbas pagal darbo sutartį būtinai turi būti atliekamas už atlyginimą⁴⁶. Antra, yra valstybių, kurių įstatymuose yra įtvirtinta prezumpcija dėl darbo santykių buvimo arba nebuvimo. Prezumpcija gali būti labai plati, kai preziumuojama, jog visi santykiai yra darbo santykiai ir darbuotojas, teikiantis reikalavimą, neprivalo įrodyti, kad tarp šalių egzistuoja darbo santykiai (Nyderlandai), gali būti ir ribota, kai įstatymai įtvirtina vieną ar kelis požymius, kuriems esant preziumuojama, kad šalis sieja darbo santykiai (pavyzdžiui, Portugalija, Estija, Slovėnija, Čilė), tačiau yra ir tokių valstybių, kurioms

⁴⁴ Europos Teisingumo Teismo 1982 m. kovo 23 d. sprendimas byloje 53/81 (D.M. Levin prieš Staatssecretaris van Justitie). *Teismų praktikos rinkinys*, 1982.

⁴⁵ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p.179-181.

⁴⁶ VAN VOSS, išnaša 27, p. 3.

yra būdinga atvirkštinė prezumpcija, t.y. preziumuojama, kad šalis sieja ne darbo santykiai (pavyzdžiui, Rumunija)⁴⁷.

2. Darbo sutarties požymiai

Vadovaujantis LR DK 93 str. įtvirtintu darbo sutarties apibrėžimu, galima būtų išskirti šiuos darbo sutarties sąvokos elementus:

- 1) tai susitarimas, sudaromas tarp darbuotojo ir darbdavio,
- 2) darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas,
- 3) darbuotojas atlieka darbą arba eina pareigas paklusdamas darbovietėje nustatyta darbo tvarkai,
- 4) darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą,
- 5) darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį,
- 6) darbdavys įsipareigoja užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu,
- 7) gali būti sulygta ir dėl kitų sąlygų, pavyzdžiui, išbandymo, darbuotojo mokymo išlaidų padengimo ir pan.

Kadangi, vadovaujantis vien tik įstatyminiu darbo sutarties apibrėžimu ir iš jo kylančiais darbo sutarties sąvokos elementais, neįmanoma tiksliai apibūdinti darbo sutarties ir vienareikšmiškai atskirti ją nuo kitų sutarčių, toliau tikslinga detaliai išnagrinėti kiekvieną darbo sutarties požymį, o padarytomis išvadomis – remtis kitose šios disertacijos darbo dalyse.

Teisės literatūroje išskiriamas ne vienas darbo sutarties požymis. Štai V. Tiažkijus nurodo šiuos penkis darbo sutarties požymius, skiriančius ją nuo kitų sutarčių: a) darbo funkcijų atlikimas, b) įsipareigojimas paklusti vidaus darbo tvarkai, c) įsipareigojimas suteikti nustatytą darbą, d) įsipareigojimas mokėti sulygtą darbo užmokestį, e) įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose⁴⁸.

G. Tavits taip pat nurodo, kad darbo sutartį charakterizuoja keturi požymiai: „visų pirma, pagal darbo sutartį darbuotojas privalo dirbti ir suteikti darbdaviui jo ar

⁴⁷ THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP: An annotated guide to ILO Recommendation No 198, 17 May 2007 [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. gegužės 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/genericdocument/wcms_172417.pdf>.

⁴⁸ TIAŽKIJUS, išnaša 8, p. 334-335.

jos darbinius sugebėjimus ir kompetenciją. Jeigu šalių sudarytoje sutartyje ar pagal faktines aplinkybes nėra sutarta kitaip, darbuotojas privalo asmeniškai atlikti jam pavestas funkcijas. Darbas turi būti atliekamas fizinio asmens ir tai turi būti pozityvi veikla, net ir tuo atveju, kai praktiškai tai nėra aktyvi veikla (pavyzdžiui, darbuotojo budėjimą; budėjimo metu darbuotojas turi būti darbdavio žinioje ir, esant būtinybei, atlikti darbdavio duotus nurodymus). Darbo pobūdis darbo sutarties atveju nėra svarbus. Tačiau darbuotojas nėra atsakingas už konkrečius pasiektus rezultatus, o <...> darbas pagal darbo sutartį atliekamas neapibrėžtą laiko tarpą. Darbuotojas privalo atlikti savo sutartinius įsipareigojimus pasikartojančiai. <...> Kitas darbo sutarties požymis – kad darbas pagal darbo sutartį visada yra atlygininis. Atlyginimo mokėjimas yra sutartinis dalykis, bet tuo pačiu ir darbdavio pareiga. Susitarimas dėl atlyginimo yra viena būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Kai kuriose valstybėse yra nustatyta, kad jeigu darbo sutartimi nesutarta kitaip, tai darbuotojui turi būti mokamas minimalus darbo užmokestis (pavyzdžiui, Estijoje), tačiau manoma, kad turėtų būti nustatomos darbuotojui palankesnės nuostatos, nes paprastai mokamas didesnis nei minimalus darbo užmokestis⁴⁹.

Kitas esminis darbo sutarties požymis – darbuotojo subordinacija darbdavio nurodymams ir darbuotojo pareiga paklusti. Šis požymis yra būdingas darbo teisei ir vartojamas atskiriant darbo sutartis nuo kitų sutarčių, susijusių su darbo panaudojimu. Darbdavys turi teisę, kylančią iš sutarties, nustatyti, kur, kaip ir kada darbas turi būti atliekamas, darbo sutarties ribose darbdavys disponuoja darbuotojo darbiniais gebėjimais tam, kad būtų pasiekti jo apibrėžti rezultatai⁵⁰.

Kiti autoriai išskiria tris darbo sutarties požymius. Pavyzdžiui, A. E. Aust nurodo, kad tam, kad darbo sutartis būtų sudaryta, reikia, kad ji turėtų tris elementus. Pirma, asmuo privalo dirbti kitam, t. y. asmuo, kuris įsteigia savo paties kompaniją, kuris veikia pagal paslaugų teikimo sutartį, nėra darbuotojas, asmuo privalo dirbti kitam asmeniui, bendrovei ar įmonei. Antra, jis privalo gauti atlyginimą. Tai reiškia, kad savanoris darbuotojas nėra darbuotojas. O kas laikytina atlyginimu, be jokios abejonės, yra fakto klausimas. Dažnai atlyginimas mokamas prekėmis ar kitomis vertybėmis. Kiekviena faktų visuma turi būti analizuojama atskirai tam, kad būtų

⁴⁹ TAVITS, Gaabriel. Why Do We Fear Civil Law in Labour Law? *In Juridica international*. I, 2001. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą <http://www.juridica.ee/print_article_et.php?document=en/international/2001/1/24232.ART.0.pub.php>.

⁵⁰ TAVITS, išnaša 49.

įsitikinta, ar atlyginimas egzistuoja. Faktas, kad gali būti taikomos skirtingos atlyginimo skaičiavimo priemonės (ar tai valandinis atlygis, ar vienetinis, ar net komisinis), neturi įtakos darbo santykių buvimui. Sprendžiant, ar santykiai yra darbo santykiai, gali būti svarbus net ir būdas, kaip atlyginimas išmokamas. Trečia, darbuotojui vadovauja darbdavys. Tai yra esminis darbo sutarties požymis. Asmuo, kuris pagal sutartį prisiima įsipareigojimą atlikti konkretų darbą, naudodamas savo paties darbo įrankius ir pats atlikdamas darbą, ar pagal savo paties idėjas, ar vadovaudamasis asmens, kurio naudai atliekamas darbas sudarytu planu, neprivalantis paklusti šio detaliems nurodymams, kaip darbas turi būti atliekamas, yra rangovas (angl. *independent contractor*), bet ne darbuotojas. Darbuotojas privalo savo darbinės funkcijas atlikti vadovaudamasis darbdavio nurodymais, šių nurodymų laipsnis gali būti skirtingas priklausomai nuo einamų pareigų pobūdžio ar aplinkybių. Esant tam tikroms aplinkybėms darbdavys netgi gali perkelti darbuotojų kontrolę trečiajai šaliai, kuri vadovaus darbuotojui. Tai būdinga įdarbinimo agentūroms, kurios teikia laikinojo įdarbinimo paslaugas⁵¹.

Taigi teisės literatūroje nėra visiškai vieningos nuomonės dėl to, kiek ir kurie požymiai yra būdingi darbo sutarčiai: vienų autorių nuomone, jie yra trys, kiti autoriai išskiria keturis požymius. Šio darbo autorės nuomone, darbo sutarties požymius iš esmės galima suskirstyti į tris grupes, tai: 1) darbo sutartimi šalys susitaria dėl tęstinės darbo funkcijos vykdymo; 2) darbas, atliekamas darbo sutarties pagrindu, yra atliekamas vienai šaliai vadovaujant, o kitai šaliai paklūstant vadovaujančios šalies nurodymams; 3) darbas, atliekamas pagal darbo sutartį, gali būti tik atlygintinis. Antrajai grupei priskirtas darbo sutarties požymis iš esmės apima keletą aukščiau nurodytų autorių įvardintų požymių ir gali būti įvardinamas kaip vienas požymis (pavyzdžiui, įsipareigojimas paklusti vidaus darbo tvarkai ir įsipareigojimas suteikti nustatytą darbą). Reikia pripažinti, kad sąvokos „darbo sutartis“ ir „darbo teisiniai santykiai“ yra kompleksinės, o prieš tai pateikta darbo sutarties požymių klasifikacija yra pakankamai sąlyginė. Kiekviename darbo sutarties požymyje slypi daugybė elementų, kurių tinkamas identifikavimas ir visumos įvertinimas yra esminė sąlyga tam, kad būtų galima neginčijamai konstatuoti esant darbo sutarčiai, o ne kažkuriai kitai sutarčiai. Dėl to toliau šiame darbe ir bus siekiama išnagrinėti darbo sutarties

⁵¹ AUST, išnaša 28, p. 13-16.

požymius, atskleidžiant kiekvieno požymio sudėtinius elementus ir pateikiant apibendrinimus.

2.1. Darbo funkcija, kaip darbo sutarties požymis

Teisės literatūroje nurodoma, kad darbo sutarties dalyką reikėtų suprasti, kaip rūšiniais požymiais apibrėžtus darbus arba paslaugas, nes darbo sutartimi susitariama dėl darbo funkcijos, kuri atliekama kitai šaliai vadovaujant, nustatant darbų atlikimo tvarką, darbų (paslaugų) gavėjas užtikrina saugias ir tinkamas darbo sąlygas, darbai yra atlyginami⁵².

Kai kuriose kitose teisės šakose sąvokos „darbas“ ir „pareigos“ suprantamos žymiai plačiau. Darbo teisėje šios sąvokos dažniausiai nereiškia kitokių, nei darbinių, funkcijų vykdymo, kitų užduočių atlikimo (vadinamųjų garbės pareigų užėmimo, dalyvavimo kolegialiuose valdymo, kontrolės ir kituose organuose), neatsižvelgiant į tai, ar ta veikla: a) yra nuolatinė, ar laikina, ar vienkartinio pobūdžio (epizodinė), b) yra atlyginama kokiomis nors išmokomis arba kaip nors kitaip, ar nėra atlyginama, c), teisės aktuose yra įvardijama kaip pareigos, ar kaip nors kitaip, d) yra vadovaujanti, ar ne, e) ar asmuo tai veiklai yra renkamas, ar skiriamas, f) yra įforminama kokia nors teisine sutartimi arba kitu teisės aktu, ar yra atliekama be teisinės sutarties arba kito teisės akto.

Susitarimas dėl darbo funkcijos atlikimo reiškia, kad dirbantysis pagal darbo sutartį įsipareigoja atlikti ne konkrečius darbus, susitariama ne dėl konkretaus darbo rezultato pasiekimo, bet dėl tam tikrais rūšiniais požymiais apibrėžtos darbo funkcijos vykdymo. Darbuotojas neprisiima pareigos atlikti konkrečią užduotį, pasiekti konkretų rezultatą, o įsipareigoja vykdyti darbo funkcijas, t.y. darbo sutartyje darbo funkcijų vykdymas teisiškai siejamas su procesu, o ne su rezultatu. Darbo sutartis iš karto neapibrėžia darbuotojo darbo, užduoties, o nustato pagrindinį uždavinį – atlikti tam tikrą funkciją, t.y. formaliai teisiškai siejamą su procesu, bet tiesiogiai nesiejamą su gaunamu rezultatu⁵³. Ši nuostata yra pabrėžta ir LVAT praktikoje: „teismas <...> turi išsiaiškinti, koks yra atliekamo darbo pobūdis, nes tai, kad darbuotojas atlieka ne rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, o tarp asmenų egzistuoja susitarimas dėl

⁵² NEKROŠIUS *et al.*, išnaša 2. p.46.

⁵³ TIAŽKIJUS, išnaša 8, p. 334.

konkreto rezultato pasiekimo (pagaminti daiktą, suremontuoti automobilį, įrengti patalpą ir pan.), gali būti civilinių teisinių santykių, pvz., rangos, požymis⁵⁴.

Darbo funkcija darbo sutartyje, vadovaujantis LR DK, apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, arba pareigas. „Profesija“ suprantama kaip plačiausia žinių ir darbinių įgūdžių sritis (Lietuvių kalbos žodyne profesija apibūdinama, kaip *nuolatinė specialybė; veiklos, užsiėmimų rūšis, kuri reikalauja tam tikro pasirengimo ir yra pragyvenimo šaltinis*⁵⁵), „specialybė“ – darbo sritis, kuriai reikia specialaus pasirengimo, paprastai esanti siauresnė už profesiją, o „kvalifikacija“ rodo turimų žinių, įgūdžių lygį, turimą patirtį, pasirengimo tam tikram darbui laipsnį. Darbo sutartyje nurodoma profesija, o jeigu tai aktualu, ir specialybė bei kvalifikacija. Be to, profesijos darbo sutartyje gali būti ir sugretinamos (t.y. šalys susitaria, kad darbuotojas atliks darbinės funkcijas, priskirtinas kelioms profesijoms, pavyzdžiui, vairuotojo ir sandėlininko ir pan.)⁵⁶. Tačiau darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas dirbtų darbą, nesulygtą darbo sutartimi, o dėl papildomų darbų atlikimo ar pareigų ėjimo turi būti susitariama atskirai (LR DK 114 str.).

Kalbant apie susitarimą dėl darbo funkcijos, kaip darbo sutarties požymį, reikėtų paminėti darbo sutarties šalių galimybę sulygti dėl išbandymo laikotarpio. Išbandymas – unikalus institutas, nebūdingas civilinėms sutartims, susijusioms su darbo panaudojimu, ir, dažniausiai, negalimas darbo panaudojimo formoms viešosios teisės srityje. Taigi darbo įstatymai numato šalims galimybę sudarant darbo sutartį pasitikrinti, ar darbas yra tinkamas darbuotojui, o darbuotojas yra tinkamas tam darbui, t.y. darbo sutarties šalims sulygus dėl išbandymo laikotarpio. Svarbu paminėti, kad išbandymo laikotarpiu šalis sieja darbo teisiniai santykiai, darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai, tačiau išbandymo paskirtis – leisti šalims įsitikinti, ar gali būti

⁵⁴ *Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos*. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005-07-14 pasitarime. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=63359>>.

⁵⁵ *Lietuvių kalbos žodynas (t. I–XX, 1941–2002): elektroninis variantas / redaktorių kolegija: NAKTINIENĖ Gertrūda, et al.* Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>.

⁵⁶ Reikėtų paminėti, kad profesijų pavadinimai bei daugumos jų aprašymai yra pateikti Lietuvos profesijų klasifikatoriuje, kuris yra rekomendacinio pobūdžio teisės aktas, parengtas remiantis „mokymo kategorijomis ir lygmenimis, kurie aptinkami „Tarptautinėje standartinėje švietimo klasifikacijoje“ (ISCED), COM/ST/ISCED (Paryžius, UNESCO, 1976). Vartojamos ISCED kategorijos keturiems kvalifikacijos lygmenims apibrėžti dar nereiškia, kad kvalifikacijos ar įgūdžių, kurių reikia tam tikro darbo užduotims ar pareigoms atlikti, galima įgyti tik formaliojo mokymosi būdu. Kvalifikacijos ir įgūdžių galima įgyti ir neretai jie įgyjami neformaliai mokantis ir iš patyrimo. Be to, reikia pabrėžti ir tai, kad Lietuvos profesijų klasifikatoriuje pagrindinis dėmesys kreipiamas į kvalifikaciją ir įgūdžius, kurių reikia profesijos užduotims ar pareigoms atlikti, bet nelyginama, kuris iš tos pačios profesijos atstovų yra labiau įgudęs savo srityje (plačiau žr. Lietuvos profesijų klasifikatorius [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.darborinka.lt/mod/klasifikatorius/?p=0_3#3>).

dirbama toliau, o konstatavus, kad išbandymo rezultatai yra nepatenkinami arba darbuotojui nusprendus, kad jam darbas netinka, darbo sutartis gali būti nutraukta supaprastinta tvarka (LR DK 105-107 straipsniai). Reikėtų tik atkreipti dėmesį į tai, kad, jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl to, kad išbandymo, nustatyto darbdavio iniciatyva, rezultatai nepatenkinami, vadovaujantis teismų praktika „atsižvelgiant į darbo sutarties šalių lygiateisiškumą, darbuotojas turi teisę ginčyti jo atleidimą iš darbo Darbo kodekso 107 straipsnio 1 dalies pagrindu ir <...> darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo, t. y. kad darbuotojas dėl savo dalykinių ar asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygta sudarant sutartį“⁵⁷. Taigi šalys, sulygdamos dėl išbandymo, įgyja galimybę „pasitikrinti“, ar darbas yra tinkamas darbuotojui, arba, ar darbuotojas yra tinkamas darbui taip įvertindamos, ar darbo funkcijos, kurias apsiėmė vykdyti darbuotojas, ateityje bus vykdomos tinkamai.

Tinkamas darbo funkcijų nustatymas yra itin svarbus, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (LR DK 119 str.). Darbo sutartyje šalys, kaip taisyklė, darbo funkcijų apimties pačioje darbo sutartyje neįvardina. Dažniausiai darbuotojo darbo funkcijos yra detalizuojamos darbo tvarkos taisyklėse, pareigybės aprašymuose, instrukcijose ir pan., o kartais pasikliaujama tik visuotinai susiformavusia samprata, kokių funkcijų vykdymą apima vienos ar kitos pareigos ir jų turinys jokiame norminiame teisės akte nėra atskleidžiamas⁵⁸. Darbdavys, sudarydamas darbo sutartį, privalo pasirašytinai supažindinti darbuotoją su jo darbą reglamentuojančiais teisės aktais (LR DK 99 str. 4 d.), taip pat ir su šių teisės aktų pakeitimais.

LR DK, kaip minėta, įtvirtina, jog darbo sutartyje turi būti nurodyta, dėl kokios profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo ar pareigų sutarties šalys susitaria, tačiau neįpareigoja darbo sutartyje detaliai atskleisti darbo funkcijų apimties. Darbo funkcijų apimtis ne retai suprantama vien tik vadovaujantis praktikoje nusistovėjusia samprata apie tai, kokios funkcijos yra įprastos einant vienas ar kitas pareigas, ar dirbant darbą. Tačiau vis dažniau darbo funkcijos yra nustatomos pareigybės aprašymuose, nuostatuose, instrukcijose, reglamentuose ir pan.

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 16 d. CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Nr. 3K-3-154/2005 <http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=49068>.

⁵⁸ Plačiau žr. šios darbo dalies 2.2. skirsnį, kuriame nagrinėjama darbdavio pareiga suteikti darbuotojui darbą.

Taigi dažnai asmuo pasamdomas darbo sutartyje nenurodant detalaus darbo funkcijų aprašymo. Tačiau ekonominis ir socialinis gyvenimas yra dinamiškas, supratimas apie tai, kokios funkcijos yra būdingos vienoms ar kitokioms pareigoms nuolat kinta, todėl praktikoje gali kilti klausimas, ar darbdavys gali reikalauti iš darbuotojo atlikti papildomas funkcijas ar kitas funkcijas nekeičiant darbo sutarties sąlygų. Ši situacija analizuota teisės literatūroje ir čia teigiama, jog „darbuotojo suvokimas, kad jo funkcijos laikas nuo laiko gali keistis priklausomai nuo jo valdžios poreikių ar pagal atitinkamus įmonės poreikius, apsaugotų darbuotoją nuo ginčų dėl vienašalių esminių jo darbo sąlygų pokyčių“⁵⁹.

Kita vertus, reikia atkreipti dėmesį ir į tai, kad „darbuotojas negali reikalauti iš darbdavio, kad šis suteiktų jam tokį darbą, kurio jis pageidauja. Tačiau darbuotojas vis tik gali reikalauti, kad jam būtų suteiktas toks darbas, kuriam jis buvo nusamdytas. Pavyzdžiui, asmuo įdarbintas kaip aktorius, negali reikalauti, kad jam būtų suteikta kažkokia konkreti rolė, tačiau gali atsisakyti dirbti grimuotoju ar aprengeju. Tačiau, jeigu šios pareigos būtų suprantamos kaip įprastinė aktoriaus funkcijų dalis, tai darbuotojas privalėtų jas atlikti“⁶⁰. Bet kurioje darbo sutartyje darbdavio teisė varijuoti darbuotojo funkcijomis, pareigomis ar darbo prigimtimi yra ribota bendros užimamų pareigų sampratos, susiklosčiusios tarp jo ir darbuotojo. Apibrėžti darbdavio teisės keisti darbo (angl. *type of work*), kurį atlieka darbuotojas, ribas gali būti komplikauta, kai darbo funkcijų apimtis sparčiai keičiasi dėl technologinių priežasčių ar dėl darbdavio teikiamų paslaugų plėtimosi⁶¹.

Taigi darbuotojas darbo sutartimi įsipareigoja vykdyti visas darbo pareigas, kurios apima reguliary būvimą darbe, turėjimą atitinkamų profesinių ir kvalifikacinių žinių bei įgūdžių, reikalingų darbui atlikti, laikytis reikalavimų, būtinų tinkamam darbo funkcijų vykdymui ir pan. Atsisakymas ar nesugebėjimas tinkamai atlikti darbo pareigas gali būti priežastimi darbo sutarčiai nutraukti, taip pat, kaip ir nebuvimas darbe be pateisinamų priežasčių.

2. 2. *Pavaldumas, kaip darbo sutarties požymis*

⁵⁹ AUST, išnaša 29, p.32-33.

⁶⁰ AUST, išnaša 29, p.32-33.

⁶¹ AUST, išnaša 29, p.33.

Pavaldumas, kaip darbo sutarties požymis, susideda iš keleto elementų, kurių kiekvieno įvertinimas yra ypatingai svarbus tam, kad būtų tinkamai konstatuota esant šiam darbo sutarties požymiui. Šis darbo sutarties požymis apima tiek darbuotojo įsipareigojimą paklusti darbdavio nurodymams ir nustatytai darbo tvarkai, tiek darbdavio įsipareigojimą suteikti darbuotojui darbo sutartimi sulgytą darbą bei užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Atsižvelgiant į tai, toliau kiekvienas šio darbo sutarties požymio elementas bus nagrinėjamas atskirai.

2.2.1. Darbuotojo įsipareigojimas paklusti darbdavio nurodymams, kaip darbo sutarties požymis

Tai, kad darbuotojas dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai yra labai svarbus darbo sutarties sąvokos elementas, kurio esmė yra ta, kad darbuotojas nėra visiškai savarankiškas atlikdamas darbą, nes jam atliekant darbą vadovauja darbdavys. Šis požymis gali pasireikšti įvairiai, t. y. darbuotojas gali dirbti laikydamas nurodymų dėl darbo laiko, darbo organizavimo, darbo drausmės, darbo atlikimo būdo, technologijų ir pan.

Iš tiesų, pagal tokį darbo sutarties apibrėžimą, koks yra įtvirtintas LR DK, darbo sutarties požymis, kad darbuotojas įsipareigoja paklusti darbo vietoje nustatytai darbo tvarkai, suprastinas kiek plačiau, o būtent, kaip darbuotojo įsipareigojimas dirbti ar eiti pareigas vadovaujamas darbdavio. Darbuotojas privalo paklusti teisėtiems ir neprieštaraujantiems gerai moralei darbdavio nurodymams. Šie darbdavio nurodymai, be to, turi atitikti ir pareigas, kurias darbuotojas įsipareigojo vykdyti darbo sutartimis. Darbuotojas, kuris atsisako faktiškai ir efektyviai vykdyti teisėtus ir tinkamus darbdavio nurodymus, gali būti atleistas iš darbo, žinoma, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas darbo pareigų nevykdo dėl objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, suserga ar pan.). Kita vertus, darbdavio nurodymai ar lokaliniai teisės aktai turi būti aiškūs tam, kad darbuotojas galėtų tinkamai jų laikytis. Reikia pažymėti, kad darbuotojas taip pat negali prisiimti daugiau pareigų (ir teisių), nei jam darbdavys suteikė. Jeigu darbuotojas, vykdydamas darbinės funkcijas, viršija savo kompetenciją, esant tam tikroms sąlygoms, toks darbuotojo elgesys gali būti pripažintas netinkamu ir neteisėtu.

Praktikoje dažnai susiduriama su tokiais santykiais, kurie turi tiek savarankiško darbo, tiek ir darbo santykių požymių. Pavyzdžiui, kyla klausimas, kokiems santykiams priskirti santykius, susiklostančius tarp pardotuvės vadovo ir pardotuvės savininko, jeigu vadovo atlyginimas priklauso nuo pardotuvės apyvartos (toks susitarimas leistų spręsti apie civilinės sutarties buvimą), tačiau savininkas yra nustatęs pardotuvės darbo valandas, parenka tiekėjus arba nurodo, kokiomis prekėmis turi prekiauti pardotuvė (pavyzdžiui, tik žaislais, arba tik maisto prekėmis), koku metu vadovui suteikiamos atostogos. Pateiktame pavyzdyje yra suformuluotos tokios aplinkybės, kurios neleidžia vienareikšmiškai nuspręsti, ar pardotuvės vadovas yra pats sau viršininkas, ar jis atlieka darbą vadovaujamas kito asmens. Taigi atriboti, ar asmuo dirba vadovaujamas kito asmens, ar savarankiškai paprastai yra itin sudėtinga vadovo (angl. *office holder*) atveju⁶².

Viena vertus, įstaigos vadovas yra pats tas asmuo, kuris veikia darbdavio vardu, faktiškai duoda nurodymus įstaigos darbuotojams, įstaigos darbuotojai privalo paklusti vadovo nurodymams. Todėl kyla klausimas, ar įstaigos vadovas, t. y. tas asmuo, kuris realiai vadovauja kitų darbuotojų darbui, pats yra darbuotoju. Ar vadovas pats yra darbuotojas, priklauso nuo to, kokia apimtimi jo darbą reguliuoja įmonė (jos savininkas) ir kaip jo pareigos yra suformuluotos sutartyje su įmone. Teisės literatūroje pabrėžiama, kad sprendžiant apie tai, kokie teisiniai santykiai tarp šalių yra susiformavę, būtina analizuoti aplinkybių visumą⁶³.

Reikėtų sutikti su B.Wagner nuomone, kad darbuotojų, dirbančių vadovaujančiose pozicijose, kurių darbas iš esmės yra savarankiškas, reikalaujantis aukštos kvalifikacijos, atveju pavaldumas kažkam yra ne taip aiškiai išreikštas ir nėra esminis, tačiau jų pavaldumas pasireiškia kaip organizacinis ir (arba) ekonominis priklausomumas nuo darbdavio⁶⁴. A.Sobczyk taip pat pabrėžia, kad vis dažniau darbdavys gali tik organizuoti darbo vietą ir priemones, tačiau negali įtakoti ir kontroliuoti atlikto darbo rezultatų, pavyzdžiui, kai atliekamas aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantis darbas, nes tokiu atveju darbdavys turėtų turėti dar aukštesnės kvalifikacijos darbuotojus pirmųjų darbui kontroliuoti. Ir atvirkščiai, yra

⁶² Čia neturimi mintyje tie atvejai, kai atskiras juridinių asmenų teines formas reguliuojančiuose įstatymuose yra imperatyviai nustatyta, kad su juridinio asmens vadovu privalo būti sudaryta darbo sutartis.

⁶³ CRUMP, išnaša 37, p. 6.

⁶⁴ WAGNER, B. Freedom of the Labour Contract. in 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo teisė suvienytoje Europoje“ medžiaga, Vilnius 2004.

tokių darbų, kur darbdavys faktiškai negali kontroliuoti darbo atlikimo proceso, o kontroliuoja tik rezultatą (kaip yra tele-darbo, atstovų ir pan. atvejais). Tokiu būdu kontrolės ir darbo organizavimo požymis yra silpnesnis ir priartina darbo santykius prie civilinių⁶⁵.

Pavaldumas darbo teisėje yra būtina darbo organizavimo prielaida⁶⁶. Darbo sutarčiai nėra būdinga, kad darbuotojas galėtų pavesti savo darbo pareigas atlikti kitam asmeniui, taigi bet kuri sutartis, kuria leidžiama ne asmeniškai atlikti darbą yra beveik visuomet sutartis dėl paslaugų teikimo⁶⁷.

Reikėtų paminėti, kad pagal LR DK 118 str. darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui. Pabrėžtina, kad šia teisės norma darbuotojui leidžiama pavesti atlikti savo darbą kitam asmeniui, bet ne perduoti teises ir pareigas. Darbo sutarties šalimi tokiu atveju vis tiek lieka darbuotojas. Be to, darbo pavedimas kitam asmeniui leidžiamas tik sutikus darbdaviui arba jo įgaliotam asmeniui ir šis pavedimas, be jokios abejonės, gali būti tik laikinas (trumpalaikis), kai darbuotojas pats dėl tam tikrų priežasčių negali atlikti vienokių ar kitokių veiksmų. Priešingu atveju, kai darbo sutartis sudaroma su vienu asmeniu, bet realiai darbo funkcijas vykdo kitas asmuo, nors ir su darbdavio sutikimu, yra apsimestinis sandoris (LR CK 1. 87 str.).

E. A. Aust'as, apibūdindamas darbuotojo pareigą paklusti darbdavio nurodymams, nurodo ir darbuotojo pareigą gerbti savo darbdavį, kuri egzistuoja ne tik darbo laiku, bet ir jam pasibaigus. Šis požymis apima, pavyzdžiui, darbdavio teisę nurodyti, kokius rūbus darbuotojas privalo dėvėti darbe, taip pat ir reikalavimą, kad darbuotojas atitinkamai elgtųsi net ir pasibaigus darbo valandoms, ne darbo vietoje, nevykdant darbo funkcijų. Darbuotojui, pažeidusiam šiuos reikalavimus ir, žinoma, jeigu pastarieji reikalavimai atitinka objektyvumo ir adekvatumo reikalavimus, gali kilti neigiamų teisinių pasekmių (skirta atitinkama drausminė nuoboda arba net nutraukta darbo sutartis)⁶⁸. Reikėtų paminėti, kad Lietuvoje taip pat gan sparčiai plinta praktika patvirtinti darbuotojų elgesio ar etikos kodeksus arba atitinkamas nuostatas

⁶⁵ SOBCZYK, Arkadiusz. Flexibility – Market Expectations and Labour Law Doctrine. In *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius, 2011. p. 74-75.

⁶⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius, 2005. ISBN 9986-616-13-X, p. 334

⁶⁷ SUTER, Erich. *Contracts at Work*. 1982. Lonsdail Universal Printing Ltd., Bath. p. 65.

⁶⁸ AUST, išnaša 29, p. 101-102.

įtraukti į darbo tvarkos taisykles⁶⁹, tačiau Lietuvos Respublikos teismų praktika dėl pastarųjų reikalavimų laikymosi ir taikymo dar nėra susiformavusi, nors užsienio valstybėse ji pakankamai plati.

TDO 2006 m. gegužės 31 d. Rekomendacijos Nr. 198 Dėl darbo santykių (toliau – **TDO Rekomendacija Nr. 198**) 13 punkto (a) papunktyje įvardinami tokie pavaldumo požymio rodikliai: „tai, kad darbas atliekamas pagal kitos šalies nurodymus ir kitai šaliai vadovaujant; darbuotojas įtraukiamas į įmonės struktūrą; darbas atliekamas tik arba daugiausia kito asmens labui; darbą atlieka pats darbuotojas; dirbama konkrečiomis darbo valandomis arba darbo vietoje, kuri suderinta su darbą užsakiusia šalimi ar jos nurodyta; darbas yra konkrečios trukmės ir tam tikro tęstinumo; būtinas darbuotojo buvimas darbe; darbui atlikti darbą užsakiusi šalis parūpina priemonių, medžiagų ir įrenginių“⁷⁰.

Darbuotojo paklusimas darbdavio nurodymams, kaip darbo santykių požymis, gali pasireikšti įvairiu laipsniu. Įprastinės darbo sutarties atveju šį požymį nustatyti dažniausiai nesudėtinga, tačiau yra tokių darbo sutarčių rūšių, kuriose paklusimas darbdavio nurodymams (ar darbo tvarkos taisyklėms) gali pasireikšti žymiai silpniau. Pavyzdžiui, darbo sutarties su nuotolinį darbą dirbančiais darbuotojais, agentūrinio darbo ar ekonomiškai priklausomo (parasubordinuoto, kvazisubordinuoto) darbo atveju. Apie kiekvieną iš šių atvejų reikėtų pasisakyti atskirai.

Pirma, sutartimi dėl nuotolinio (iki tol – namudinio) darbo darbdavys ir darbuotojas susitaria, kad darbuotojas dirbs namuose ar kitose pasirinktose patalpose, išskyrus darbdavio darbo (veiklos) vietą⁷¹. Teisės literatūroje išskiriamas dar vienas bruožas, būdingas nuotoliniam darbui ir leidžiantis pagal nuotolinio darbo sutartį dirbantį darbuotoją atskirti nuo savarankiškai dirbančio asmens, t.y. nuotolinį darbą dirbantis darbuotojas dirba darbdavio naudai, tačiau darbdavys nėra galutinis nuotolinį darbą dirbančio darbuotojo darbo rezultato ar paslaugos vartotojas⁷². Žinoma, galima

⁶⁹ Dažniausiai suformuluojami reikalavimai, kaip darbuotojas turi būti apsirengęs darbe: pavyzdžiui, darbuotojai, kurie aptarnauja klientus, privalo dėvėti uniformas, arba dalykinius kostiumus (kostiumėlius), arba gali būti nustatomas tik reikalavimas, kad apranga būtų švari, išlyginta ar pan. Reikalavimas dėl atitinkamo elgesio po darbo labiau keltinas tam tikrų profesijų darbuotojams, kai būtina apsaugoti visos profesijos gerą vardą (pavyzdžiui, mokytojai, dėstytojai ar pan.), tačiau darbdavys gali reikalauti, kad darbuotojas ir po darbo būtų lojalus darbdaviui ir neskleistų neigiamų žinių apie jį ar jo klientus.

⁷⁰ *Tarptautinės darbo organizacijos 2006 m. gegužės 31 d. Rekomendacija Nr. 198 Dėl darbo santykių*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. birželio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>.

⁷¹ *International Labour Organization 1996-06-20 convention No. 177 Concerning Home Work*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. gegužės 7d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.

⁷² HUWS, Ursula; ir PODRO, Sarah. *Employment of Homeworkers: Examples of Good Practice. Working paper*. International Labour Office, Geneva. p. 2

išskirti ir daugiau požymių, būdingų nuotoliniam darbui, bet tuo pačiu leidžiančių atskirti namudinį darbą nuo savarankiško darbo.

Aptariant nuotolinio darbo ypatumus, reikia atkreipti dėmesį į Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1043 patvirtintus Nuotolinio darbo sutarties ypatumus⁷³, kuriuose įtvirtinta, kad Darbuotojui, dirbančiam ne darbovietėje, netaikomos įmonės darbo tvarkos taisyklės. Taigi, nors darbo sutarties apibrėžime, įtvirtiname LR DK, ir nustatyta, kad darbo sutartyje darbuotojas įsipareigoja paklusti darbo vietoje nustatyta darbo tvarkai, darbuotojui, dirbančiam pagal nuotolinio darbo sutartį ne darbovietėje, darbo tvarkos taisyklės netaikomos. Tačiau tai nereiškia, kad darbo sutartis dėl nuotolinio darbo neturi vieno pagrindinių darbo sutarties elemento, t.y. darbuotojo paklusimo darbdavio nurodymams. Net ir atsižvelgiant į tai, kad nuotolinį darbą dirbančiam darbuotojui netaikomos darbo tvarkos taisyklės, šis darbuotojas vis tik paklūsta darbdavio nurodymams, nes darbdavys jam suformuluoja darbo užduotis, nustato jų įvykdymo būdus ir terminus, nustato darbo kokybės standartus. Be to, nuotolinio darbo laikui taip pat taikomi darbo laiko trukmės apribojimai (nors darbo laika apskaito pats darbuotojas, tačiau ir šiuo atveju jo darbo laikas negali viršyti 40 val. per savaitę) ir pan. Vis tik reikėtų pažymėti, kad kuo santykiai tarp nuotolinį darbą dirbančio asmens ir darbdavio yra *lygesni*, tuo didesnė tikimybė, kad toks asmuo dirba savarankišką darbą.

Antra, darbuotojo pavaldumas darbdaviui, kaip privalomas darbo sutarties požymis, yra modifikuotas modernių darbo santykių formų – tai taip vadinamo „agentūrinio darbo“ (angl. *temporary agency work*) , „laikino darbo“⁷⁴ (angl. *temporary work*), „darbuotojų nuomos“ ar pan. atvejais, kai trišalių teisinių santykių pasėkoje darbuotojas yra įdarbinamas įdarbinimo agentūros (darbdavio), kuri vėliau šį darbuotoją „išnuomoja“ kitam darbdaviui.

J.Usonis ir T.Bagdanskis nestandartines darbo organizavimo formas yra suskirstę pagal formos požymius ir paslaugų teikėjus į: 1) laisvai samdomus specialistus (angl. *freelancer*); 2) funkcinių paslaugų (angl. *outsourcing*) įmones; 3) personalo nuomos įmones. Pirmuoju atveju pats asmuo priima užsakymus, pats juos vykdo, pats privalo įteisinti savo veiklą, sumokėti mokesčius valstybei. Antroji forma –

⁷³ Valstybės žinios, 2003, Nr. 81-3690.

⁷⁴ Pastaba: sąvoka „laikinas darbas“ (temporary work) dažniau vartojama ES teisės aktuose nei sąvoka „agentūrinis darbas“ (agency work arba temporary agency work).

tai specializuotos tam tikros paslaugos įmonės, kurios pagal tarpusavio paslaugų teikimo sutartį perima tam tikras (dažniausiai pagalbines) užsakovo veiklas. Ši paslaugų rūšis pasireiškia tuo, kad įmonė kai kurias funkcijas ir operacijas, dažniausiai – ne pagrindines, perduoda vykdyti kitoms įmonėms, kurios užsiima būtent tokio pobūdžio veikla (pvz., patalpų valymas, buhalterija, informacinės technologijos, logistika). Trečiuoju atveju personalo nuomos bendrovė specializuojasi visai kitoje specifinėje srityje – operatyviai suteikti rinkos dalyviams – savo klientams – reikalingos specializacijos ir kvalifikacijos darbuotojus konkrečiai nustatytam laikui ir/arba konkrečiai apibrėžtam darbui atlikti. Ši bendrovė, kaip laikino įdarbinimo agentūra, neteikia darbo priemonių ir nenustatinėja metodų. Jos atsakomybė apsiriboja ir susitelkia ties aprūpinimu personalu: užtikrinant, kad reikiamas tinkamos kvalifikacijos darbuotojų skaičius galėtų dirbti užsakovo numatytą darbą sutartu laiku ir sutartoje vietoje⁷⁵.

Pažymėtina, kad tuo atveju, kai darbdavys įdarbina darbuotoją per agentūrą, gali kilti klausimas ne tik, kas yra tokio darbuotojo darbdavys, bet ir ar įdarbinamas asmuo yra darbuotojas, ar savarankiškai dirbantis asmuo. Įdarbinimo agentūra paprastai įsipareigoja surasti darbuotojui darbą (dažnai ir apmoko dirbti) ir paskirti jį ten dirbti, dažniausiai ji moka darbo užmokestį, taip pat apskaičiuoja ir perveda visus mokesčius bei socialinio draudimo įmokas. Taigi įdarbinimo agentūra dažniausiai yra darbdavys (formalia), o šių teisinių santykių paskirtis – suteikti vienai ar kitai įmonei darbdavio teisę vadovauti darbuotojo darbui, kuriam jis yra perduotas. Agentūros darbuotojas yra įpareigojamas dirbti paklūstant nuomojančio darbdavio, o ne įdarbinusio darbdavio nurodymams. Kas – įdarbinimo agentūra, nuomojanti įmonė ar abi jos pripažintinos darbuotojo darbdaviu, priklauso nuo nacionalinio teisinio reguliavimo⁷⁶.

Skirtingų valstybių įstatyminės nuostatos įtvirtina įvairius agentūrinio darbo modelius. Įstatymai gali numatyti, kad darbo santykiai susiklosto tik tarp įdarbinimo agentūros ir darbuotojo, arba gali numatyti padalintas darbdavio teisę įdarbinimo agentūrai ir darbuotoją nuomojančiai įmonei, kartais yra derinama solidarios pareigos, susijusios su darbo užmokesčio mokėjimu. Kai kurių valstybių teisėje numatyta, kad

⁷⁵ USONIS, J.; ir BAGDANSKIS, T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *In Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2008. t. 8 (110). p. 66.

⁷⁶ SCHIEK, Dagmar. Agency Work – from Marginalisation Towards Acceptance? Agency work in EU Social Employment Policy and the „implementation“ of the draft Directive on Agency work into German law. *In German Law Journal*. 2004, Vol. 05 No. 10. p. 1234.

darbuotojo paskyrimas arba darbo sutartis tarp agentūros ir darbuotojo, arba abi sutartys privalo būti terminuotos, kitų – kad šios sutartys turi būti neterminuotos. Gali būti numatytos ir specialios nuostatos, susijusios su agentūros pareiga mokėti darbo užmokestį (pavyzdžiui, ne mažesnę, nei kad darbuotojas gautų, jeigu dirbtų savo darbą)⁷⁷.

Galimi keli atsakymai į klausimą, kad turėtų būti pripažįstamas darbuotojo, dirbančio per laikinojo įdarbinimo įmonę (agentūrą) darbdaviu. Egzistuoja dvi akivaizdžios galimybės: įdarbinimo agentūra arba laikinojo darbo naudotojas, bet taip pat gali būti ir toks atsakymas, kad nei vienas iš jų. Pavyzdžiui, pagal Jungtinės Karalystės teismų praktiką, nei vienas iš jų nebus laikomas darbdaviu, pagal didžiosios dalies Europos valstybių įstatymus – agentūra. Kanadoje – laikinojo darbo naudotojas, o JAV labai dažnai abu.⁷⁸

Štai, Vokietijos teisėje yra vartojama sąvoka „komercinis laikinas darbas“ (vok. *gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung, unechte Leiharbeit*). Komercinį laikiną darbą reguliuoja 1972 m. Laikino įdarbinimo verslo įstatymas (su vėlesniais pakeitimais). Šiame įstatyme yra įtvirtinta, kad darbo sutartis tarp agentūros ir darbuotojos gali būti terminuota, tuo pačiu nereguliuojama, kokius atveju ji gali būti terminuota ir kokios trukmės turi būti terminas, numatyta galimybė tokią terminuotą sutartį pratęsti, taip pat nustatyta, kad darbuotojas negali būti siunčiamas dirbti į kitą įmonę ilgesniam nei 24 mėnesių laikotarpiui (atkreiptinas dėmesys, kad šis laikotarpis įstatymų leidėjo buvo vis ilginamas nuo trijų mėnesių iki dvejų metų), įtvirtintas nediskriminavimo principas (tam tikrą laiką buvo leista mokėti skirtingą darbo užmokestį už tą patį darbą nuolatiniam darbuotojams ir laikiniams darbuotojams, pakeitus minėtą nuostatą, toks pats darbo užmokestis privalo būti mokamas po to, kai laikinasis darbuotojas atidirba toje įmonėje vienerius metus)⁷⁹.

Trišaliai santykiai tarp dviejų darbdavių ir darbuotojo taip pat susiklosto tuo atveju, kai darbuotojas yra laikinai komandiruojamas į kitą įmonę (angl. *posted worker*). Šiuo atveju, viena įmonė įdarbina darbuotojus, kad šie teiktu jai konkrečias paslaugas. Tam, kad pastaroji įmonė įvykdytų sutartinius įsipareigojimus, prisiimtus

⁷⁷ SCHIEK, išnaša 76, p. 1235.

⁷⁸ DAVIDOV, Guy. *Joint Employers Status in Triangular Employment Relationships*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. gegužės 7 d.]. Prieiga per internet: < http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=davidov&locale=en_US>.

⁷⁹ SCHMIDT, Marlene. News of Atypical Work in Germany: recent developments as to fixed-term contracts, temporary and part-time work. *In German Law Journal*. [interaktyvus]. vol. 3, no. 7, 01 July 2002. [žiūrėta 2007 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.germanlawjournal.de/print.php?id=165>>.

kitai įmonei, ji siunčia tokius darbuotojus dirbti kitoje įmonėje, tuo pačiu pasilikdama sau teises ir pareigas, susijusias su tiesioginiu darbuotojų valdymu. Taigi šiuo atveju egzistuoja tik viena darbo sutartis tarp įdarbinusios įmonės ir darbuotojo, o darbdavį ir priimančią įmonę sieja atitinkama civilinė sutartis. Dažnai sudėtinga atskirti agentūrinį darbą nuo darbuotojo komandiravimo.

Lietuvos Respublikos įstatymai tik neseniai pradėjo reguliuoti šią laikino (agentūrinio) darbo santykių formą, nors iniciatyvų iki tol buvo ne viena. Dar 2003 m. pradžioje buvo įregistruotas Agentūrinio darbo įstatymo projektas⁸⁰, o 2007 m. birželio 6 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 569 buvo patvirtinta Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcija⁸¹. Tam tikrų nuorodų į šią darbo formą buvo galima rasti ir kituose norminiuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos garantijų komandiruojamiems darbuotojams įstatyme⁸² yra pateiktas „laikino įdarbinimo įmonės“ apibrėžimas: „laikino įdarbinimo įmonė – juridinis ar fizinis asmuo, kuris verčiasi savo darbuotojų siuntimu laikinai dirbti pas kitą asmenį šio naudai ir šiam vadovaujant“. Tol kol nei LR DK, nei kitas norminis teisės aktas galimybės darbo sutarties šalims susitarti dėl to, kad darbuotojas galėtų būti „išnuomotas“ kitam darbdaviui nenumatė, darbo sutarties sąlygos dėl galimybės „išnuomoti“ darbuotoją kitam darbdaviui teisėtumas galėjo būti nugincytas, nes vienareikšmiškai nuspręsti, ar toks susitarimas neblogino darbuotojo padėties, nebuvo galimybių nustatyti⁸³.

2011 m. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą⁸⁴, kuriuo ir buvo įteisinta galimybė darbdaviui pavesti savo darbuotojui dirbti pas laikinojo darbo naudotoją. Šio įstatymo 2 str. 1 d. yra įtvirtinta, kad „Įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones – laikinųjų darbuotojų įdarbinimas laikinojo įdarbinimo įmonėse turint tikslą juos pagal laikinojo

⁸⁰ Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. kovo 13 d. Trečiojo (349) posėdžio darbotvarkė. *Seimo nutarimo „Dėl Seimo VI (pavasario) sesijos darbų programos“ projektas Nr. IXP-2340(2) (svarstymas)*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. gegužės 7 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=206701>.

⁸¹ *Valstybės žinios*, 2007, Nr.: 67-2619.

⁸² *Valstybės žinios*, 2005, Nr.: 67-2406.

⁸³ Pažymėtina, kad Lietuvoje dar iki LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo priėmimo vykdė veiklą tokios įmonės, kurios teikė laikinųjų darbuotojų paslaugas. Taip pat yra ir tokių įmonių, kurios savo darbuotojus trišalių sutarčių pagrindu „nuomoja“ kitoms įmonėms (angl. „outsourcing“) arba laikinai perkelia į kitą įmonę (dažniausiai įmonių grupės mastu, kai vienos įmonės darbuotojas nors ir laikinai, bet ilgesniam laikui „paskiriamas“ į kita įmonę, angl. „secondment“). Tai, kad darbuotojų nuomos/skolinimo santykiai buvo sureguliuoti, vertinama teigiamai. Visuotinai pripažinta, kad darbuotojai yra tokia socialinė grupė, kurių interesai ir teisės turi būti ginami. Aiškaus reguliavimo nebuvimas, atitinkamas garantijų jiems neįtvirtinimas, trukdė efektyviai pasiekti minėto tikslo. Be to, ir darbdaviai negalėjo būti tikri, ar tinkamai įformindavo tokius santykius, tuo rizikuodami bet kada sulaukti sankcijų iš darbo įstatymų laikymosi kontrolę atliekančių institucijų bei ginčų su darbuotojais.

⁸⁴ *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 69-3287.

įdarbinimo sutartis siūsti laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojų naudai, pastariesiems prižiūrint ir vadovaujant“. Kitaip tariant, įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones esmė yra darbdavio teisės kontroliuoti ir vadovauti darbuotojo darbui perdavimas kitam subjektui, nei darbdavys. Tiesa, šis perdavimas yra sąlyginis, nes darbdavys išsaugo teisę darbuotoją atšaukti iš laikinojo darbo naudotojo, siūsti darbuotoją pas kitą laikinojo darbo naudotoją, parinkti pas kurį laikinojo darbo naudotoją siūsti konkretų darbuotoją. Būtent tokios apimties galimybė kontroliuoti darbuotojo darbą ir leidžia teigti, kad šiems teisiniams santykiams yra būdingas pavaldumo elementas, todėl santykiai tarp įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo yra darbo teisiniai santykiai, o ne, pvz., civiliniai teisiniai santykiai. Pažymėtina, kad laikinojo darbo sutarčiai yra būdingi ir kiti darbo sutarties požymiai (pvz., susitarimas dėl atitinkamos funkcijos darbo atlikimo, darbdavio pareiga mokėti darbo užmokestį, susitarimas dėl darbo funkcijos atlikimo, įsipareigojimas užtikrinti saugias darbo sąlygas).

Trečia, pavaldumą, būdingą darbo teisiniams santykiams reikia atskirti nuo ryšio, atsirandančio tarp ekonomiškai priklausomą darbą dirbančio savarankiško darbuotojo ir šio darbo užsakovo (*subordinuotas, parasubordinuotas* ar *kvazi-subordinuotas* darbas). Šiai kategorijai priskirti darbuotojai patenka tarp savarankiško darbo ir samdomo darbo, nes jie turi abiejų formų savybių. Ekonomiškai priklausomi darbuotojai formaliai yra savarankiškai dirbantys asmenys, paprastai tarp tokio darbuotojo ir darbdavio yra sudaroma civilinė sutartis (pavyzdžiui, paslaugų). Tačiau visos arba bent jau didžioji dalis tokio ekonomiškai priklausomo darbuotojo pajamų yra gaunamos iš vieno darbdavio ir ši aplinkybė sudrumsčia ribą tarp savarankiško darbo ir darbo pagal darbo sutartį. Vien požymis, kad toks savarankiškai dirbantis asmuo gauna pajamų iš vieno šaltinio (darbdavio) ir yra nuo jo ekonomiškai priklausomas, nesuponuoja, kad tarp šalių susiklostė darbo santykiai. Tačiau dažnai ekonomiškai priklausomi darbuotojai taip pat yra įtraukti į darbdavio organizacinę struktūrą, paslaugas teikia darbdavio patalpose ir naudojami darbdavio įranga, o jų teikiamos paslaugos yra panašios į tas, kurias atlieka darbdavio darbuotojai. Esant tokioms aplinkybėms, kyla pagrįstų abejonių ar šie santykiai neturėtų būti pripažinti darbo santykiais, todėl būtina identifikuoti, ar tarp šalių susiklostė pavaldumo santykiai, ar ne.

A.Perulli savo atliktoje studijoje, paremtoje daugelio ES valstybių narių teisinių sistemų stebėseną, daro išvadą, kad „subordinacija“ galimai yra tada, kai:

- 1) darbdavys turi teisę duoti darbuotojui nurodymus dėl darbų atlikimo būdo (įskaitant ir kur bei kada);
- 2) darbdavys turi teisę taikyti sankcijas už pažeidimus (sutarties);
- 3) darbdavys turi teisę kontroliuoti darbuotoją, kol šis dirba;
- 4) darbuotojas yra įtrauktas į darbdavio organizaciją;
- 5) nėra ekonominės rizikos, susijusios su veiklos rezultatais;
- 6) yra specifinis darbo užmokesčio išmokėjimo būdas;
- 7) darbuotojas turi pareigą laikytis nustatyto darbo laiko;
- 8) įranga ir medžiagos, naudojamos darbe, nepriklauso darbuotojui⁸⁵.

B.Martišienė atibojant priklausomą ir savarankišką darbą siūlo atsakyti „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 egzistuoja); 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“⁸⁶.

Be to, ta pati autorė, išskirdama požymius, būdingus priklausomam ir savarankiškam darbui, be kita ko, siūlo lemiamu priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančiu požymiu laikyti pelno/nuostolių rizikos pasidalijimą argumentuodama tuo, kad „Lietuvos teismų praktika jau yra naudojusi šį požymį ir suformulavusi jo turinį: 1) kas dengia su veiklos vykdymu susijusias išlaidas; 2) kas paskirsto ir naudoja gautas pajamas; 3) kas investuoja (savo ar skolintas lėšas); 4) kokio dydžio naudą asmuo gauna ir kokią jo pajamų dalį sudaro ši nauda“⁸⁷.

⁸⁵ PERULLI, Adalberto. *Study on economically dependent work/ parasubordinate (quasi-subordinate) work*. 2004, PE 324.303. p. 19-20.

⁸⁶ MARTIŠIENĖ, Beata. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla, 2012. p. 166.

⁸⁷ MARTIŠIENĖ, Beata. Priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių požymių pokyčiai. *In Teisė*, 2011, Nr. 80. p. 143.

Reikėtų pritarti tiek A. Perulli, tiek ir B. Martišienės nuomonei, kad atskiriant savarankišką darbą nuo priklausomo darbo ir darbo santykių, turi būti vertinami faktiniai tarp šalių susiklostę santykiai pagal kiekvieną iš aukščiau nurodytų kriterijų, lemiančių pavaldumo buvimą. Papildomai siūlytina įvertinti ir tai, ar darbdavys (darbo užsakovas) įsipareigoja mokėti atlyginimą ir už tuos laikotarpius, kai faktiškai paslaugos nebus teikiamos, pavyzdžiui, dėl ekonomiškai priklausomo darbuotojo atostogų ar dėl to, kad atitinkamą laikotarpį paslaugų nereikės. Jeigu atlyginimas mokamas nepriklausomai nuo to, ar atitinkamą laikotarpį buvo teiktos paslaugos, taip pat galima kalbėti apie pavaldumo egzistavimą ir, tam tikra prasme, darbdavio įsipareigojimą suteikti tokiam darbuotojui darbą.

Atsižvelgus į tai, kas išdėstyta šiame darbo skyriuje, darytina išvada, kad darbuotojo pavaldumas darbdaviui, kaip darbo sutarties požymis, gali pasireikšti skirtingu laipsniu, t.y. nuo akivaizdaus pavaldumo, kai darbdavys aiškiai ir smulkmeniškai nurodo, kaip darbas turi būti dirbamas, iki numanomo, kai darbuotojas sąlyginai yra laisvas pasirinkti darbo būdus ir metodus, tačiau vis tiek turi paklusti darbdavio nustatytai darbo tvarkai, jam atsiskaityti už darbo rezultatus. Be to, atsižvelgiant į tarp skirtingų šalių susiklosčiusius sutartinius santykius ar konkrečios darbo sutarties turinį, galima tokia situacija, kai darbuotojo pavaldumą dalinasi ne vienas, o keli subjektai (taip nutinka darbuotojo „skolinimo“ atveju, dar vadinamo angl. „*outsourcing*“), arba tam tikru momentu darbuotojas pavaldus ne savo pradiniam (pagrindiniam) darbdaviui, o kitam darbdaviui (taip nutinka aukščiau aptarto agentūrinio darbo atveju, angl. *posted work*). Pastaruoju atveju pagrįstai būtų galima suabejoti, ar iš tiesų egzistuoja darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir agentūros (pradinio darbdavio), jeigu pavaldumas, o atitinkamai ir teisė duoti privalomus nurodymus, yra perleista kitam subjektui. Mano nuomone, tokiu atveju turėtų būti vertinama, kiek tęsiasi tokie teisiniai santykiai (t. y. ar yra aiškus laikinas pobūdis) ir kokių mastu yra perleista teisė duoti privalomus nurodymus. Pavyzdžiui, jeigu įdarbinimo agentūros klientas turi galimybę keisti „išsinuomoto“ darbuotojo darbo pobūdį (net ir tardamasis su darbuotoju tiesiogiai), įdarbinimo agentūros galimybės keisti išnuomotą darbuotoją kitu yra ribotos ir pan., galima būtų spręsti, kad tarp įdarbinimo agentūros ir darbuotojo nėra pavaldumo, jų darbo santykiai nesieja.

2.2.2. Darbdavio įsipareigojimas suteikti darbo sutartimi suldygtą darbą, kaip darbo sutarties požymis

Kaip jau buvo minėta anksčiau, ne visų valstybių teisės aktuose įtvirtintame darbo sutarties apibrėžime nurodoma, kad darbo sutartimi darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbo sutartimi suldygtą darbą. Tačiau toks požymis yra tiesiogiai įtvirtintas LR DK 93 str., Rusijos Federacijos darbo kodekso 56 str. 1 d., darbdavio pareiga suteikti darbuotojui darbo sutartimi suldygtą darbą yra numatyta ir Estijos darbo sutarčių įstatymo 28 str. 2 d. 1 p. Taigi darbdavio pareigos suteikti darbuotojams darbą apimtis nustatoma pagal susitarimo tarp šalių turinį ir faktiškai susiklosčiusius santykius. Bendroji pareiga, kylanti iš aprūpinimo darbu paprastai iššaukia seriją papildomų darbdavio pareigų tokių, kaip, pavyzdžiui, pareigą suteikti konkrečios rūšies darbą, atitinkamo atsakomybės lygio darbą, darbą suteikti atitinkamoje vietovėje ir t.t.

Paprastai darbo sutartimi šalys nesusitaria dėl darbo kiekio, kurį darbdavys privalo suteikti darbuotojui, tačiau tam tikrais atvejais, darbuotojui gali būti nustatytos išdirbio normos, be to, darbo užmokesčio mokėjimo sistemos ypatumai taip pat gali įtakoti ir tai, kiek darbo turi būti suteikta darbuotojui. Darbuotojas daugumoje atvejų negali kontroliuoti darbo kiekio, kuris dažniausiai priklauso nuo trečiosios šalies (pavyzdžiui, klientų)⁸⁸.

Kalbant apie darbdavio galimybes nustatyti darbo kiekį, reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad, tam tikra prasme darbo kiekis yra apribotas ir įstatymu, nes LR DK numato darbo laiko apribojimus (darbo dienos, darbo savaitės trukmė, poilsio trukmė), taip pat reguliuoja ir darbdavio galimybę skirti darbuotojus dirbti viršvalandžius (yra nustatytas baigtinis sąrašas atvejų, kai galima skirti dirbti viršvalandžius, taip pat griežtai sureguliuota viršvalandžių trukmė). Kitas dalykas, kad norminiais teisės aktais nėra nustatyta ir negali būti nustatyta, kokios darbo apimtys (kiekiai) yra normalūs konkrečias pareigas einančiam ar konkretų darbą dirbančiam darbuotojui, todėl darbdavys yra laisvas nustatydamas darbo apimtis darbuotojui. Dėl šios priežasties neretai nutinka taip, kad darbdaviai piktnaudžiauja šia savo teise – nustatomos ženkliai per didelės apimties darbai darbuotojui, darbuotojas yra priverstas šį darbą padaryti, jį

⁸⁸ AUST, išnaša 29, p.31

daro net ir pasibaigus nustatytam darbo laikui ir toks darbuotojo darbas nelaikomas viršvalandiniu, nes manoma, kad darbuotojas dėl savo paties kaltės nesugeba darbo atlikti laiku.

Reikia pažymėti, kad tuo atveju, jeigu darbdavys nesugebėjo darbuotojui dėl vienokių ar kitokių priežasčių darbo suteikti ar sudaryti tinkamų sąlygų darbui atlikti, tai darbuotojo interesai dėl to negali nukentėti. Jeigu darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartimi sulygto darbo dėl objektyvių priežasčių (gamybinių ar pan.), tai jis privalo skelbti prastovą ne dėl darbuotojo kaltės. Prastovos laikotarpiu darbuotojui darbdavys privalo mokėti įstatymų nustatyto dydžio darbo užmokestį. Tiesa, prastovos laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu gali būti perkeliami į kitą darbą, o jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliami į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją (LR DK 122 str. 2 d.), tačiau šis perkėlimas – laikinas, ir kai išnyksta sąlygas, dėl kurių darbuotojas buvo perkeltas į kitą darbą, jis turi būti sugražintas atgal, o jeigu buvo perkeltas į tokį darbą, dėl kurio jo darbo užmokestis sumažėjo, tai darbuotojui turi būti kompensuotas darbo užmokesčio skirtumas.

Kita galima situacija, susijusi su darbdavio teisės nustatyti darbo kiekį apribojimu, yra tuomet, kai darbuotojas neįvykdo nustatytų išdirbio normų. Čia svarbu pabrėžti, kad, jeigu darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo išdirbio normų, darbuotojui turi būti mokama už faktiškai atliktą darbą. Šiuo atveju mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai jam nustatytos kategorijos tarifinio atlygio (algos) ir ne mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimalųjį mėnesinį darbo užmokestį. Tačiau, jeigu darbuotojas neįvykdo išdirbio normų dėl savo kaltės, tai jam mokama už faktiškai atliktą darbą (LR DK 200 str.).

Trečias aspektas dėl darbdavio teisės nustatyti darbo kiekį yra susijęs su darbdavio teise keisti darbų kiekį palyginti su tuo, dėl kurio šalys susitarė. Jeigu darbdavys padidina darbų mastą palyginti su nustatyta išdirbio norma, tai jis privalo sumokėti darbuotojui proporcingai daugiau. Na, o jeigu darbuotojas ketina dirbti papildomą, darbo sutartimi nesulygtą darbą arba eiti papildomas pareigas, tai darbo sutarties šalys dėl to turi susitarti (LR DK 114 str.). Reiktų atkreipti dėmesį į tai, kad, jeigu šalys susitarė, kad darbuotojas pavaduos laikinai nesančius kitus darbuotojus, tai atskiro darbuotojo sutikimo ir susitarimo tokiai situacijai susiklosčius nereikia, taip pat

darbuotojui nemokamas ir papildomas atlygis, nes manoma, kad kito darbuotojo pavadavimas yra įprastinė funkcija, o apmokėjimas už pavadavimą yra įvertintas ir įskaičiuotas į darbuotojo darbo užmokestį.

Kitas darbdavio pareigos suteikti darbuotojui darbą aspektas yra ta, kad darbdavys privalo darbuotojui suteikti tokios rūšies darbą, dėl kurio sutarties šalys derėjosi sudarydamos sutartį ar kuris buvo keičiamas vėlesniais abipusiais susitarimais. Darbo funkcija yra būtinoji darbo sutarties sąlyga (LR DK 95 str. 1 d. įtvirtinta, kad kiekvienoje darbo sutartyje turi būti susitarta dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba pareigų), todėl tik po to, kai darbo sutarties šalys susitaria dėl šios ir kitų būtinosiomis LR DK įvardintų sutarties sąlygų, darbo sutartis laikoma sudaryta. Šios darbo sutarties sąlygos (darbo funkcija) darbdavys negali keisti be rašytinio darbuotojo sutikimo (LR DK 120 str. 2 d.). Taigi darbdavys privalo darbuotojui suteikti būtent tokį darbą, dėl kurio darbo sutartimi šalys sulygo ir negali savo nuožiūra vienašališkai šio darbo pobūdžio (rūšies) keisti. Be to, LR DK 119 str. yra įtvirtinta, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus kodekse nustatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje.

Kitas svarbus darbdavio pareigos suteikti darbą aspektas – tai darbdavio įsipareigojimas suteikti darbą tam tikroje vietovėje. LR DK nustato, kad darbovietė yra būtinoji darbo sutarties sąlyga (LR DK 95 str. 1 d. įtvirtinta, kad darbo sutarties šalys privalo sulygti dėl darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.). Vienoje bylų LAT konstatavo, kad LR DK ir kituose darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose vartojamos dvi lingvistinė prasme panašios sąvokos: darbovietė ir darbo vieta. Teisine prasme darbovietės sąvoka dažniausiai suprantama kaip darbdavys (įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra). Tuo tarpu darbo vietos sąvoka vartojama dviem reikšmėmis: 1) kaip darbo funkcijų atlikimo vieta (pavyzdžiui, LR DK 83 str. 1 d. 2 p., 143 str. 1 d. 3 punktas, 158 str. 2 d.; Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 str. 5, 8 d., 14 str. ir kt.); 2) kaip tam tikrų darbinių pareigų vienetas – etatas (pavyzdžiui, LR DK 89 str., 109 str. 4 d. ir kt.). Taigi šios dvi sąvokos – darbovietė ir darbo vieta – turi ir panašumų (kai darbo vieta suprantama, kaip tam tikras etatas darbovietės (darbdavio) organizacinėje struktūroje), ir skirtumų (kai darbo vieta suprantama tik kaip darbo funkcijų atlikimo

vieta). Darbo vietos sąvoka nurodytomis dviem reikšmėmis suprantama tiek bendrine, tiek specialia (be kita ko, ir teisine) prasmėmis⁸⁹.

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad LR DK neįtvirtina, kad darbo sutarties šalys privalo susitarti dėl geografinio šios sutarties sąlygos aspekto, t.y. sutartyje nebūtinai turi būti nurodoma, kurioje vietovėje darbuotojas dirbs. Taigi net ir tuo atveju, kai šalys, sudarydamos darbo sutartį nenurodo adresu, kuriame bus darbuotojo darbo funkcijų atlikimo vieta, turi būti laikoma, kad šalys dėl būtinios darbo sutarties sąlygos – darbovietės, yra susitarusios. Be to, darbo sutartimi gali būti sulygstama ir dėl tokio darbo, kuris dėl savo pobūdžio negalės būti atliekamas vienoje vietoje, o bus susijęs su kelionėmis, važiavimais (pavyzdžiui, tolimųjų reisų vairuotojai ir pan.). Tokiu atveju darbo sutartyje būtų net neįmanoma nurodyti, kokių adresu turės būti atliekamas darbas.

Susitarimo dėl darbo funkcijų atlikimo teritorijos (vietos) svarba yra neabejotina, o ypač tuo atveju, jeigu darbdavys yra juridinis asmuo, veikiantis ne vienoje vietovėje (ar ne vienoje valstybėje). Tai, ar šalys yra susitarusios dėl to, kurioje vietovėje bus atliekamas darbas, svarbus ir tuo atveju, jeigu, pavyzdžiui, darbdavys priimtą sprendimą perkelti savo veiklą iš vienos vietovės į kitą. Tuomet iš karto kiltų klausimas, ar keičiama būtinoji darbo sutarties sąlyga, ar reikalingas darbuotojo išankstinis rašytinis sutikimas. Vadovaujantis sisteminiu LR DK aiškinimu, vis tik reikėtų daryti išvadą, kad darbo sutarties šalys, susitardamos dėl darbo vietos, susitaria ir dėl darbo funkcijų atlikimo vietos (šis susitarimas dažniau sudaromas konkludentiniais veiksmais). Todėl darbdavys turėtų suteikti darbuotojui darbą toje vietovėje, dėl kurios šalys susitarė, o norėdamas pavesti nuolat dirbti kitoje vietovėje (t.y. pakeisti būtinąją darbo sutarties sąlygą) turėtų gauti išankstinį rašytinį darbuotojo sutikimą, nebent šalys būtų susitarusios dėl kilnojamojo darbo pobūdžio ar atskirai aptarusios, kad darbdavys turi teisę keisti darbo funkcijų atlikimo vietą. Be to, darbdavys, norėdamas pavesti darbuotojui dirbti kitoje vietovėje laikinai, turi laikytis teisės aktuose nustatytos komandiruočių tvarkos. Ši taisyklė neturėtų būti taikoma tais atvejais, kai darbo funkcijų atlikimo vieta keičiama į kitą vietą toje pačioje gyvenamojoje vietovėje, tačiau neabejotinai taikoma tais atvejais, kai šalys darbo

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-295/2009.

sutartimi sulygo, kad sąlyga dėl darbo funkcijų atlikimo vietos yra būtinoji darbo sutarties sąlyga⁹⁰.

Darbdavio pareigos suteikti darbą atitinkamoje vietovėje nagrinėjo ir A.E. Aust, kuris nurodo, kad „Vieta, kurioje darbdavys paprastai suteikia darbą yra aptariama atsirandant teisiniams santykiams. Dažniausiai įprasta, kad darbo vieta bus ta pati visą darbo teisinių santykių laiką. Tačiau, tam tikrais atvejais, darbuotojas gali sutikti dirbti daugiau nei vienoje vietoje, arba kartais darbdavys gali jį nusiųsti dirbti ir į kitas vietas. Esant konkrečioms aplinkybėms, atsižvelgiant į darbo sąlygas, veiksmų prigimtį ar darbo sritį, gali būti savaime suprantama, kad darbuotojas sutinka būti nuolatos perkeliamas į kitas vietas, kuriose darbdavys vykdo veiklą.<...> Dauguma darbų yra atliekami fiksuotu adresu, tačiau yra daug darbų, kurie atliekami tam tikroje teritorijoje. Pavyzdžiui dauguma keliaujančių pardavėju ar vairuotojų didžiąją dienos dalį praleidžia kelyje. Darbdavys tam tikrais atvejais gali būti įpareigotas suteikti darbą sutartoje ar iš sutarties numanomoje vietoje, kurios pakeitimas gali būti laikomas darbo sutarties pažeidimu, nebent darbuotojas būtų sutikęs su tokiu pakeitimu arba nebent tokia galimybė buvo suprantama, kai tarp šalių atsirado darbo teisiniai santykiai“⁹¹. Toliau minėtas autorius, remdamasis teismų praktika daro išvadą, kad „jeigu darbdavys nusprendžia perkelti savo veiklą į kitą gatvės pusę, tai tikriausiai nebūtų laikoma tokios apimties pakeitimu, kad teismai jį pripažintų darbo vietos pakeitimu“⁹².

⁹⁰ Pavyzdžiui, LAT vienoje nutarčių, priimtų byloje, kurioje darbuotoja turėjo regėjimo negalią, konstatavo, kad atsižvelgiant į darbuotojos neįgalumą, darbovietės adresas turėjo esminę reikšmę dirbant pagal minėtą šalių sudarytą darbo sutartį. Teisėjų kolegija sprendžia, kad, nagrinėjamu atveju darbo vietos pasikeitimas (perkėlimas į kitą vietą toje pačioje vietovėje) reiškė kartu ir būtinąsios darbo sutarties sąlygos pasikeitimą (DK 95 straipsnis), nors nagrinėjamu atveju šalys sudarė įprastą darbo sutartį, darbo vieta nėra atskirai aptarta šalių susitarimu (šalių sudarytoje darbo sutartyje nurodyta, kad kasatorė (darbuotoja) yra priimama dirbti bibliotekininke Lietuvos aklių bibliotekos (duomenys neskelbtini) filiale). Teisėjų kolegija pažymėjo, kad „darbo sutartyje būtina nurodyti darbovietę vadovaujantis DK 95 str. 1 d., taip pat būtina nurodyti ir darbo funkcijas. DK vartojami du terminai: darbovietė ir darbo vieta. Nors kalbos atžvilgiu šios sąvokos yra tapačios, tačiau neretai darbovietė suprantama kaip darbdavys (įmonė, įstaiga, organizacija) o darbo vieta – siauriau – kaip konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta. Teisėjų kolegija pažymi, kad lingvistiškai aiškinant teisės normos turinį, darytina išvada, jog darbovietės ar darbo vietos (struktūrinio padalinio) nurodymas yra alternatyva. Teisėjų kolegija sprendžia, kad remiantis lingvistiniu įstatymo aiškinimu nurodyti darbovietę (įmonę) būtina, o darbo vietą (struktūrinį padalinį) reikia nurodyti tik šalių susitarimu. Nagrinėjamu atveju šalių sudarytoje sutartyje nurodyta darbovietė (Lietuvos aklių biblioteka) ir darbo vieta ((duomenys neskelbtini) filialas). Minėta, kad aptarta šalių sudaryta sutartis yra įprasta (tipinė) darbo sutartis, nes šalių susitarimu nesusitarta dėl konkrečios darbo vietos (struktūrinio padalinio adreso) atsižvelgiant į darbuotojos (kasatorės) turimą negalią <...> tačiau adreso pasikeitimas dėl darbuotojos (kasatorės) turimos negalios laikytinas būtinąsios darbo sutarties sąlygos dėl darbo vietos (DK 95 straipsnio 1 dalis) pakeitimu. Darbo sutarties sąlygos, nustatytos DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse, gali būti keičiamos, esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus DK 121 straipsnyje nustatytus atvejus (DK 120 straipsnio 2 dalis)“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L.B. v. Lietuvos aklių biblioteka, bylos Nr. 3K-3-274/2008).

⁹¹ AUST, išnaša 29, p. 37-38.

⁹² AUST, išnaša 29, p. 37.

Su nurodytomis išvadomis negalima nesutikti. Darbo funkcijų atlikimo vieta daugeliu atveju yra ne mažiau svarbi darbo santykių šalims nei kad darbovietė, taip, kaip ji suprantama pagal LR DK, tačiau, vertinant darbdavio galimybes keisti darbo funkcijų atlikimo vietą, reikėtų laikytis darbo sutarties šalių interesų balanso ir pripažinti, kad darbdavys gali be apribojimų keisti darbo funkcijų atlikimo vietą tos pačios vietovės ribose, tačiau negali vienašališkai pavesti darbuotojui nuolat dirbti kitoje vietovėje, nei kad buvo darbo sutarties šalių susitarta.

Teisės literatūroje, analizuojant darbdavio įsipareigojimą suteikti darbą, kaip darbo sutarties, požymį, yra nurodoma ir tokia sąvoka „nurodymai ir pagalba“ (angl. *directives and assistance*)- „priklausomai nuo darbo pareigų ir pavaldumo įmonėje lygio, pagalbos ir nurodymų apimtis, kuri gali būti reikalinga darbuotojui norint tinkamai atlikti darbo funkcijas, gali skirtis. Darbdavys turi pareigą užtikrinti, kad darbuotojui būtų suteiktas tinkamas darbo apibūdinimas ar kad jis gautų būtinas instrukcijas, kad šis žinotų, ko iš jo tikimasi, kad būtų padaryta. Tikslas turi būti aptartas, reikiama išteklių ir pagalba suteikti. Be to, darbuotojas turi būti apmokytas, o jei reikia – ir kontroliuojamas“⁹³.

LR DK taip pat įtvirtina, kad sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo pasirašytinai supažindinti darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą (LR DK 99 str. 4 dalis). Ši pareiga taip pat apima darbuotojo supažindinimą su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis (LR DK 95 str. 1, 2 dalys). Darbdavys taip pat privalo pasirašytinai supažindinti darbuotoją su įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietiniais (lokaliniais) norminiais teisės aktais, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais. Jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas⁹⁴. Be to, darbdavys yra įpareigotas apmokyti darbuotojus saugiai dirbti naujais įrenginiais ir t.t. Pažymėtina, kad panašus požiūris yra būdingas ir kitoms valstybėms. Štai Kanados teismų

⁹³ AUST, išnaša 29, p. 38.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje.

praktikoje pripažįstama, kad to atveju, jeigu darbdavys nedavė tinkamų nurodymų ir nesuteikė pagalbos, kuri yra būtina tam, kad darbuotojas galėtų atlikti savo darbą, gali būti pripažinta, kad darbdavys pažeidė darbo sutartį⁹⁵.

Darbdavys, realizuodamas savo pareigą suteikti darbuotojui darbą, priklausomai nuo pagal darbo sutartį dirbamo darbo pobūdžio, gali turėti arba neturėti pareigos suteikti atitinkamus įrankius, medžiagas, vietą ar įrenginius savo darbuotojams. LR DK nustatyta, kad įmonė garantuoja, kad darbuotojams bus nemokamai duodami darbui reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai ir kitos individualios ir kolektyvinės apsaugos priemonės (LR DK 219 str. 1 d.). Tačiau tam tikruose darbuose yra įprasta, kad darbuotojas naudoja savo darbo įrankius. Kai įmonės reikalams naudojamas darbuotojams priklausantis turtas, įmonė privalo kompensuoti darbuotojui to turto nusidėvėjimo sumas (LR DK 219 str. 2 d.). Tuomet, kai darbdavys pareigos aprūpinti darbuotoją darbo priemonėmis ir medžiagomis neįvykdo, o darbuotojas dėl šios priežasties negali tinkamai atlikti darbo, pripažįstama, kad darbdavys pažeidė darbo sutartimi prisiimtus įsipareigojimus. Be to, darbdavys privalo suteikti saugius darbo įrankius ir įrenginius.

Taip pat kalbant apie darbdavio pareigos aprūpinti darbuotoją darbu turinį, reikėtų pažymėti, kad nuo to momento, kai darbuotojas pradėjo dirbti, darbdavys neturi teisės savavališkai be objektyvių priežasčių sustabdyti darbo ar darbuotojui suteikti darbą pertraukiamai, nebent šalys būtų dėl to susitarusios (pavyzdžiui, darbas suteikiamas pertraukiamai agentūrinio darbo atveju). Reikėtų atkreipti dėmesį tai, kad kai kuriose valstybėse (pavyzdžiui, Kanadoje) darbo sutarties šalys gali sutartyje susitarti, kad tam tikrais atvejais darbdavys gali sustabdyti darbą, t.y. nušalinti darbuotoją nuo darbo, tačiau bendra taisyklė – darbdaviui draudžiama taikyti darbuotojo atžvilgiu tokias drausmines priemones, kaip nušalinimas nuo darbo⁹⁶. LR DK numato, kad darbdavys gali nušalinti darbuotoją nuo darbo tik tuo atveju, jeigu jis darbe pasirodo neblavus arba apsvaigęs nuo narkotinių medžiagų. Kitais atvejais darbdavys pats savarankiškai nepriima sprendimo dėl nušalinimo, o tik vykdo įstatymais įgaliotų institucijų ar pareigūnų reikalavimą dėl darbuotojo nušalinimo (LR DK 123 str.). Kaip jau buvo minėta, gali susiklostyti tokia situacija, kai darbdavys dėl objektyvių priežasčių negali suteikti darbo darbuotojui, tokiu atveju darbdavys negali

⁹⁵ AUST, išnaša 29, p. 38.

⁹⁶ AUST, išnaša 29, p. 50.

“sustabdyti” darbo santykių ir nevykdyti savo prisiimtų įsipareigojimų pagal darbo sutartį, nes jis privalo skelbti prastovą, kurios metu darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai ir mokamas nustatyto dydžio darbo užmokestis.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad nors darbdavio įsipareigojimas suteikti darbo sutartimi suldygtą darbą, kaip savarankiškas darbo sutarties požymis, yra išskirtas tik nedaugelio valstybių darbo įstatymuose, akivaizdu, kad tokia darbdavio pareiga kyla vadovaujantis kitomis darbo teisės normomis, susijusiomis su darbo sutarties vykdymu (pavyzdžiui, dėl darbo laiko ribojimo, apmokėjimo už prastovą, darbo kiekio ir pan.). Todėl, net ir tuo atveju, jeigu darbo sutartyje nebūtų įtvirtintas aiškus darbdavio įsipareigojimas suteikti darbuotojui darbo sutartimi suldygtą darbą, ši darbdavio pareiga kiltų iš įstatymo. Darbdavio pareiga aprūpinti darbuotoją darbu yra glaudžiai susijusi su darbdavio pareiga organizuoti darbą. Per darbdavio pareigą aprūpinti darbuotoją darbu ir organizuoti darbuotojo darbą yra realizuojamas darbo sutarties šalių pavaldumas.

2.2.3. Darbdavio įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu, kaip darbo sutarties požymis

Kaip jau buvo minėta, vadovaujantis LR DK 93 str. darbdavys darbo sutartimi įsipareigoja užtikrinti normalias, tinkamas darbo sąlygas. Faktas, jog darbuotojas yra patyręs tam tikroje darbo srityje, neatleidžia darbdavio nuo atsakomybės užtikrinti saugą darbe. Kokios sąlygos yra normalios, nustato LR DK, reikalavimai darbo sąlygoms gali būti nustatomi ir poįstatyminiuose, dažniau - lokalinuose teisės aktuose (kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, techniniuose reglamentuose, instrukcijose ir pan.). Taip pat konkrečios darbo sąlygos gali būti nustatytos ir šalių susitarimu.

Normalios darbo sąlygos, kaip jau buvo minėta, apibrėžiamos LR DK 191 str. Tokiomis sąlygomis laikoma:

- 1) tinkama mašinų, staklių ir prietaisų būklė;
- 2) reikiamu laiku aprūpinimas techniniais dokumentais;
- 3) darbui atlikti reikalingų medžiagų ir įrankių tinkama kokybė ir jų pateikimas reikiamu laiku;

- 4) gamybos aprūpinimas elektros, dujų ir kitokia energija;
- 5) saugios ir nekenksmingos sveikatai darbo sąlygos;
- 6) tinkamų sąlygų norminių teisės aktų nustatyta tvarka kelti profesinę kvalifikaciją ir tobulinti įgūdžius sudarymas;
- 7) kitos sąlygos, reikalingos konkrečioms darbams atlikti.

Teisės literatūroje šios sąlygos klasifikuojamos į techninio pobūdžio, darbuotojo sveikatą užtikrinančias, darbuotojų savybių, užtikrinančių darbo kokybę, stiprinimo ir specialias sąlygas, reikalingas konkrečioms darbams atlikti⁹⁷.

Normalus darbas įmanomas tik tuomet, jeigu darbdavys aprūpina darbuotojus tinkamos kokybės, techniškai tvarkingais darbo įrankiais, medžiagomis ir pan. Be to, darbdavys privalo užtikrinti ir saugią bei nekenksmingą sveikatai darbo aplinką. Saugios ir sveikos darbo aplinkos reikalavimai įtvirtinami kai kuriuose specializuotuose norminiuose teisės aktuose, daugelį norminių darbo sąlygų sudarymo reikalavimų vadovaudamiesi saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais nustato arba darbdavys kartu su darbuotojais arba jų atstovais, arba darbdavys, patvirtindamas vietinius (lokalinius) teisės aktus. Be to, specialūs reikalavimai darbuotojų saugai ir sveikatai keliami ir tam tikrų darbuotojų grupių atžvilgiu (asmenų iki aštuoniolikos metų, neseniai pagimdžiusių moterų ir pan.).

LR DK 260 str. 1 dalyje nustatyta, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Šio įstatymo 11 str. 1 dalyje įtvirtinta darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą. Taigi šiose darbo įstatymų normose imperatyviai įtvirtinta darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojui saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tuo atveju, jeigu darbdavys šios savo pareigos tinkamai nevykdo, jis privalo atlyginti darbuotojo patirtą žalą, atsiradusią dėl to minėtos pareigos netinkamo vykdymo. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 str. 2 dalyje nustatyta, kad darbdavys neatsako už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą arba darbdavio atsakomybė už tai gali būti sumažinta, jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe nustatoma, kad tai įvyko susiklosčius neįprastoms ar nenumatytoms aplinkybėms, kurių darbdavys negalėjo kontroliuoti, arba dėl atsitikimų, kurių padarinių nebuvo galima išvengti, nors ir buvo naudojamos visos

⁹⁷NEKROŠIUS *et al.*, išnaša 2, p. 270.

reikiamos priemonės. Be to, teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas yra ir konstitucinė teisė, numatyta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. Viešojo intereso prasme darbdavys, organizuodamas darbus, turi maksimaliai stengtis ir visiškai laikytis saugos užtikrinimo reikalavimų, tačiau, kai ne visi saugos reikalavimai įvykdomi, turi būti vertinama, kiek jie objektyviai buvo žalos priežastis ir lėmė neigiamas pasekmes ir pagal tai nustatomas atlygintinis žalos dydis⁹⁸.

Tai, kad darbdavys privalo užtikrinti normalias darbo sąlygas, suponuoja ir kitas darbdavio pareigas. Pavyzdžiui, LR DK įtvirtina tam tikras garantijas darbuotojams, sužalotiems darbe ar susirgusiems profesine liga. Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Su darbuotoju, kuriam nustatytas neįgalumas, darbo sutartis gali būti nutraukiama laikantis šio skirsnio nuostatų (LR DK 133 str. 1 d.). Arba, pavyzdžiui, jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo) ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą, atitinkantį jo sveikatą ir esant galimybei kvalifikaciją, nes įmonėje nėra darbo, kurį darbuotojas pagal savo sveikatą galėtų dirbti, jam mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, kol bus gauta Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada dėl darbuotojo darbingumo (LR DK 212 str.).

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad darbo teisiniuose santykiuose yra būtinas šalių pavaldumas, nes be jo neįmanoma efektyviai organizuoti darbo. Jei darbuotojas nebus įsipareigojęs veikti išimtinai darbdavio interesais, darbo procesas negalės vykti sklandžiai. Atlikdamas darbo funkcijas, darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams ir nustatytai darbo tvarkai. Darbo tvarka gali būti nustatyta tiek norminiais teisės aktais, tiek darbdavio lokaliniais teisės aktais (darbo tvarkos taisyklėmis, pareiginėmis instrukcijomis, įvairiais nuostatais, įsakymais ir pan.). Darbo tvarka apima reikalavimus, susijusius su darbo funkcijos atlikimo būdu ir priemonėmis, procedūra, laiku, o taip pat ir su darbuotojo elgesiu su kitais darbdavio darbuotojais, klientais, valstybės institucijomis

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-09-06 CBS teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-450/2006.

ar kitais trečiaisiais asmenimis. Darbuotojas, pažeidęs nustatytą darbo tvarką ar nepaklusęs darbdavio nurodymams, gali būti baudžiamas drausmine nuobauda. Sąvoka „*paklusimas darbdavio nurodymams*“ apima darbuotojo pareigą paklusti ne vien tik darbdavio savininko ar vadovo nurodymams, bet ir pareigą paklusti kitam pagal pareigas aukštesniems to darbdavio darbuotojams. Darbo teisinių santykių šalių pavaldumas, kaip darbo sutarties požymis, apima ir darbdavio įsipareigojimą suteikti ir organizuoti darbo sutartimi sulygtą darbą bei užtikrinti darbo sąlygas, dėl kurių šalys susitarė arba kurias įtvirtina norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Darbuotojo paklusimas nustatytai darbo tvarkai ir darbdavio nurodymams gali pasireikšti įvairiais laipsniais: standartiniuose darbo santykiuose jis dažniausiai yra aiškus ir lengvai nustatomas, nestandartiniuose darbo santykiuose (darbuotojų nuomos, nuotolinio darbo, santykiuose su vadovais ir pan.) jis gali pasireikšti ne vienodai aiškiai, tačiau nustatomas įvertinus šalių elgesio ir susitarimų visumą, leidžiančią spręsti, kad darbą organizuoja darbdavys, darbuotojas jam yra atskaitingas ir paklusta jo nurodymams.

2.3. Atlyginimas už darbą, kaip darbo sutarties požymis

Atlygintinumas yra esminis darbo santykių bruožas. LR DK 93 str. įtvirtintame darbo sutarties apibrėžime nurodyta, kad darbas pagal darbo sutartį yra atlyginamas. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt. (LR DK 95 str. 3 d.)). Tačiau vien tas faktas, kad mokamas atlyginimas, dar neleidžia spręsti, kad tarp šalių yra susiklostę darbo santykiai⁹⁹.

Teisės literatūroje pati sąvoka „darbo užmokestis“ apibrėžiama įvairiai. Štai I.Mačernytė-Panomariovienė teigia, kad „darbo užmokestis kaip teisinė kategorija – tai atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atsižvelgdamas į nustatytas darbo normas, darbuotojo indėlį ir darbo kokybę, bet ne mažesnis už valstybės patvirtintą minimumą, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne“¹⁰⁰. Kiti autoriai pateikia kiek siauresnę darbo užmokesčio sąvoką nurodydami, kad darbo užmokestis – tai toks atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atliekančiam darbo funkciją ir

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. balandžio 23 d. CBS teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-543/2003.

¹⁰⁰ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius, 2003. p. 11.

tai yra darbo teisinio santykio išraiška, prievolė, atsirandanti iš darbo teisinių santykių¹⁰¹. Taigi net ir teisės literatūroje darbo užmokestis, mokamas už darbą, atliekamą darbo sutarties forma, apibrėžiamas įvairiai.

Reikėtų paminėti, kad darbo užmokesčio samprata pateikiama ir TDO 1949 m. birželio 8 d. konvencijoje Nr. 95 (Lietuvos Respublika šios konvencijos nėra ratifikavusi), kurioje yra įtvirtinta, kad „terminas "darbo užmokestis" reiškia atlyginimą arba uždarbį, kad ir kaip paskirtą arba apskaičiuotą, kurį galima išreikšti arba išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba nerašytinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas“¹⁰².

Prieš pradėdant sąvokos „darbo užmokestis“ analizę, reikėtų pažymėti darbo sutarties sąlyga dėl darbo apmokėjimo turi specialų statusą. Reikėtų pažymėti, kad iki įsigaliojant LR DK, pagal Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą, sąlyga dėl darbo užmokesčio buvo pripažįstama būtinaja darbo sutarties sąlyga, tai yra tokia sąlyga, dėl kurios nesusitarus, darbo sutartis buvo laikoma apskritai nesudaryta¹⁰³. Teisės literatūroje konstatuojama, kad sąlyga dėl darbo apmokėjimo negali būti priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų. Ji turi savarankišką (*sui generis*) teisinę prigimtį¹⁰⁴. Pastaroji išvada grindžiama keliais argumentais. Teigiama, kad vadovaujantis pačios normos konstrukcijos analize „dėl darbo apmokėjimo sulygstama *kiekvienoje* darbo sutartyje“, būtų galima manyti, kad ta sąlyga ir įsigaliojus LR DK pagal jos teisinę prigimtį ir toliau turėtų būti kvalifikuojama kaip būtinoji, tačiau „tokia nuomonė būtų neteisinga. Būtiniosios sąlygos yra tokios, dėl kurių nesusitarus laikoma, jog darbo sutartis nesudaryta. Sąlyga dėl darbo apmokėjimo tokia nėra“¹⁰⁵. Ši pozicija argumentuojama tuo, kad, pirma, tam tikrų sričių darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka (pavyzdžiui, dirbančių valstybės ar savivaldybių įstaigose, Lietuvos banke). Antra, jeigu darbas atliktas, už jį turi būti apmokėta ir nesvarbu, sutartyje buvo aptartos

¹⁰¹ TIAŽKIJUS, Viktoras; ir., PETRAVIČIUS, Ramūnas; ir, BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius, Justitia, 1999. p. 118.

¹⁰² TDO 1949 m. birželio 8 d. konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“. [interaktyvu]. [žiūrėta 2011 m. liepos 5 d.]. Prieiga per: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>>.

¹⁰³ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr.: 36-973.

¹⁰⁴ NEKROŠIUS *et al.*, išnaša 2, p. 51.

¹⁰⁵ NEKROŠIUS *et al.*, išnaša 2, p. 50.

darbo apmokėjimo sąlygos ar ne, nes tai yra kiekvieno žmogaus teisė, garantuojama Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, kuriame yra pasakyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą¹⁰⁶.

Galiojantis darbo sutarties sąlygų reglamentavimas, kaip minėta, darbo apmokėjimo sąlygai suteikė esminės darbo sutarties sąlygos statusą, t. y. darbo sutartyje šalys dėl darbo apmokėjimo turi sutarti, tačiau, jeigu tokia sąlyga darbo sutartyje ir nebūtų aptarta, darbo sutartis būtų laikoma sudaryta. Tokiu atveju tik galėtų kilti klausimas, koks gi darbo užmokestis mokėtinas darbuotojui už darbą, dirbamą pagal darbo sutartį, kurioje neaptarta darbo užmokesčio sistema arba darbo užmokesčio dydis ir ar apskritai darbo užmokestis turi būti mokamas¹⁰⁷. Į pastarąjį klausimą galima atsakyti taip, kad, jei šalys sudarė darbo sutartį, tai darbo užmokestis darbuotojui privalo būti mokamas. Jeigu sutartyje šalys susitarė, kad darbas bus atliekamas nemokamai, tokia sutartis nepripažįstama darbo sutartimi.

Taigi, atsakant į klausimą, koks visgi darbo užmokestis mokėtinas tuo atveju, kai jo dydis darbo sutartyje neaptartas, reikia pažymėti, kad LR DK nepateikia tokios situacijos sprendimo taisyklės, o teismų praktika šiuo klausimu irgi nėra susiformavusi. Darbo užmokesčio dydis turėtų būti nustatomas vadovaujantis keliomis taisyklėmis: pirma, jis negali būti mažesnis nei Vyriausybės (ar kolektyvinės sutarties, jei tokia taikoma) nustatytas minimalus darbo užmokestis, antra, vadovaujantis teisės analogijos principu (LR DK 9 str., LR CK 1. 1 str.), darbo užmokesčio dydis turėtų būti nustatomas vadovaujantis LR CK 6. 313 str. nustatyta taisykle dėl kainos. Šiame straipsnyje yra įtvirtinta, kad, kai sutartyje nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nenustatyta kaina ar nenurodyta tvarka jai nustatyti ir šalys nėra susitarusios kitaip, laikoma, kad šalys turėjo omenyje kainą, kuri sutarties sudarymo metu buvo įprastai toje prekybos srityje mokama už tokius pat daiktus, parduodamus atitinkamomis aplinkybėmis, o jeigu ši kaina neegzistuoja, - protingumo kriterijus atitinkanti kaina. Ir trečia, darbo užmokestis, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsniu, turi būti

¹⁰⁶ NEKROŠIUS *et al.*, išnaša 2, p. 50.

¹⁰⁷ Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad vienoje bylų, kurioje buvo nagrinėjamas ginčas dėl apmokėjimo už darbą, nors darbo sutartis pripažinta negaliojančia, LAT konstatavo, jog „Darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalies 6 punkte nustatyta, kad Darbo kodekso reglamentuojantiems santykiams taikomas teisingo apmokėjimo už darbą principas. Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad ieškovai faktiškai dirbo. Kad ieškovai dirbo, neneigia ir atsakovas VSDFV Vilniaus skyrius. Taigi pagal įstatymą ieškovams atitinkamas atlyginimas už darbą turi būti sumokėtas ir jį turi sumokėti įmonė, kurioje ieškovai dirbo. Ta aplinkybė, kad šalių sudarytos darbo sutartys pripažintos negaliojančiomis, šiuo atveju neturi reikšmės, nes, minėta, ieškovai dirbo ir už darbą turi būti atlyginta“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-143/2007).

teisingas. Taigi atitinkamai darbo užmokestis tuo atveju, jei jo dydis ar apskaičiavimo tvarka darbo sutartyje neaptarti, turėtų būti nustatomas pagal įprastai mokamą darbo užmokesčio dydį kitiems tokios pačios kvalifikacijos, profesijos ar specialybės darbuotojams dirbantiems tokį patį darbą ar einantiems tokias pačias pareigas toje įmonėje, o jeigu toje įmonėje tokių darbuotojų nėra, tai tame regione, bet ne mažesnis už nustatytą minimalų darbo užmokesčio dydį.

Sąlygos dėl apmokėjimo už darbą suformulavimo darbo sutartyje klausimas nelegalaus darbo kontekste buvo nagrinėtas ir LVAT teisėjų 2005-07-14 pasitarime aprobuotose Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinime ir teisės taikymo rekomendacijose. Šiose rekomendacijose LAVT apibendrinęs nustatė, kad „teismų praktika sprendžiant dėl atlygintinumo kaip nelegalaus darbo požymio nėra vieninga. <...> Esant skirtingai praktikai aiškinant ir taikant ATPK 41³ straipsnį, LVAT rekomenduoja teismams laikytis praktikos, kad veika, draudžiama pagal ATPK 41³ straipsnį, apima bet kokius atlygintinus darbo santykius, nepaisant to, kokia forma už darbą atlyginama: atlyginant natūra, įskaitant skolą ir kt. Aplinkybė, kad darbdavys ir dirbantysis susitarė, jog už darbą nemokama arba faktiškai už darbą nemokama, nepaneigia, kad tarp šalių yra susiklostę darbo teisiniai santykiai, nes pagal DK 187 straipsnio 3 dalį darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už DK 187 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus minimaliuosius dydžius, o DK 94 straipsnio 2 dalis draudžia šalims nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis“¹⁰⁸.

Toliau minėtose rekomendacijose konstatuojama, kad „nustatant atlygintinumo faktą, nėra būtinas darbuotojo ar darbdavio pripažinimas, kad dirbama atlygintinai, nurodant konkretų atlyginimo dydį <...> Atsižvelgiant į konkrečios bylos aplinkybes, galima konstatuoti, kad dirbamas atlygintinas darbas, atsižvelgiant į darbo pobūdį, jo trukmę ir pan. Pvz., dirbama ilgą laiką, kai akivaizdu, kad nemokamai dirbamas konkretus darbas negali būti atliekamas, ir kt. Atkreiptinas teismų dėmesys į tai, kad atlygintinumas yra vienas reikšmingiausių nelegalaus darbo požymių. Nustatydami šį požymį teismai turėtų tirti, koks yra atlygintinumo pobūdis – periodinės išmokos, kas

¹⁰⁸ *Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos*. Aprobuota Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. liepos 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lvat.lt/documents/Bylu%20de1%20nelegalaus%20darbo%20apibendrinimas%20spaudai.doc>.

mėnesį ar už atliktą darbą mokamos išmokos. Šis atlygintinumo pobūdis kai kuriais atvejais gali būti reikšmingas nelegalų darbą atribojant nuo civilinių sutarčių. Pvz., darbo teisiniams santykiams dažniau būdingas periodiškai mokamas atlyginimas už darbą, tuo tarpu atliekant užduotį civilinių sutarčių pagrindu paprastai sumokama priėmus galutinį darbo rezultatą¹⁰⁹.

Taigi LVAT nuomone, net ir tuo atveju, jeigu tarp šalių sudarytoje sutartyje būtų aiškiai nurodyta, jog sudaroma neatlygintinė sutartis (t. y. už darbą nemokama) arba tuo atveju, jeigu darbdavys, neatsižvelgiant į tarp šalių sudarytą sutartį ir sulygtą sąlygą dėl apmokėjimo, faktiškai už darbą nemokėtų, vien tokios aplinkybės nepaneigtų, kad tarp šalių yra susiklostę darbo teisiniai santykiai. Pažymėtina, kad vis dėlto galimi atvejai, kai už atliktą darbą gali būti ir turi būti nemokama (pavyzdžiui, talkos darbai, savanoriški darbai), todėl siaurai aiškinti LVAT išdėstytos pozicijos nereikėtų. Nors LVAT to ir neakcentavo, bet turbūt reikėtų suprasti, kad teismas nemano, jog visais atvejais, kai vienas asmuo dirba kitam asmeniui, o sutartyje atlyginimas neapibrėžtas arba tiesiogiai yra įvardinta, kad už atliktą darbą atlyginimas nėra mokamas, turėtų būti konstatuojama, kad tokie santykiai yra darbo santykiai, o atlyginimo dydis (ir jo mokėjimo faktas) turėtų būti įrodomi įstatymo nustatytais formomis. Tokia pozicija būtų teisinga tik tuo atveju, jeigu būtų nustatytos ir visos kitos aplinkybės, kurios leistų spręsti esant darbo sutarčiai, be to, turėtų būti nustatyta, ar tikrai šalys nesusitarė dėl savanoriškų darbų ar talkos darbų atlikimo, o gal šalys sudarė civilinę sutartį ir tikrai nesiekė, kad darbas pagal šią sutartį būtų atlygintinas.

Reikėtų sutikti E.A. Aust nuomone, kad „kaina yra esminė darbo sutarties sąlyga. Ne visuomet yra privaloma, kad kaina būtų nustatyta sutartyje. Jeigu yra įrodymų, kad nei darbdavys nei darbuotojas nesusitarė dėl paslaugų teikimo ar gavimo nemokamai, preziumuojama, kad šalys numanomai susitarė dėl apmokėjimo. Apmokėjimo dydis tokiu atveju nustatomas pagal įprastą praktiką arba pagal paskesnius susitarimus“¹¹⁰, t.y. pastaroji taisyklė taikoma tik tuo atveju, jeigu šalys tiesiogiai sutartyje neįvardino, kad darbas dirbamas nemokamai.

¹⁰⁹ *Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos*. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. liepos 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lvat.lt/documents/Bylu%20del%20nelegalaus%20darbo%20apibendrinimas%20spaudai.doc>.

¹¹⁰ AUST, išnaša 29, p. 53.

LR DK 186 str. 1 d., įtvirtinančioje darbo užmokesčio sąvoką, taip pat įtvirtinta, kad darbo užmokestis – tai atlyginimas už darbą, darbuotojo dirbamą pagal darbo sutartį (LR DK 186 str. 1 d.). Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą, jo dydis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje, ir mokamas pinigais (LR DK 186 str. 2-4 d.). Atlyginimas už darbą reiškia daugiau nei vien tik algą, kuri paprastai suprantama, kaip fiksuoto dydžio periodinės išmokos, mokamos už atliktą darbą. Sąvoka „atlyginimas už darbą“ apima bet kokius papildomus apmokėjimus ir papildomas išmokas, turinčias piniginę vertę ir kurias darbuotojas turi teisę gauti kaip jo darbo, atlikto darbdaviui, rezultatą.

LAT 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartyje konstatavo, kad “darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir pan. Vadovaujantis LR DK 186 str. 2 dalimi darytina išvada, kad darbo užmokestis apima ir premijas, kurios numatytos darbo sutartyse už tam tikrų rodiklių įvykdymą, kuriuos įvykdęs darbuotojas įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo ją išmokėti”¹¹¹.

Neretai darbuotojui, ryšium su jo darbu, taip pat yra suteikiami ir tam tikri nepiniginiai priedai (taip vadinamas „gerovės paketas“), pavyzdžiui, suteikiama teisė naudotis darbdavio automobiliu asmeniniais tikslais, apmokamos telefoninio ryšio ar interneto paslaugos, išperkami abonementai sporto klube ir pan. Pastarosios lengvatos (jų vertė) neturėtų būti įtraukiamos į darbuotojo darbo užmokestį ir prilyginamos darbo užmokesčiui dėl kelių priežasčių. Pirma, darbo užmokestis pagal LR DK, mokamas pinigais (tuo tarpu šios lengvatos nepiniginės, nors jas ir galima būtų įvertinti pinigais), nors, kaip jau buvo minėta, LVAT ir yra pasisakęs, kad atlyginimas, kaip darbo santykių požymis, nepriklauso nuo to, kokia forma už darbą atlyginama: atlyginant natūra, įskaitant skolą ir kt.¹¹² Antra, šių suteiktų lengvatų piniginė vertė,

¹¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-451/2006 J.K. v. UAB „Espersen Lietuva“.

¹¹² *Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos*. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. liepos 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lvat.lt/documents/Bylu%20del%20nelegalaus%20darbo%20apibendrinimas%20spaudai.doc>

vadovaujantis norminiais teisės aktais, nėra įtraukiama į vidutinį darbo užmokestį¹¹³. Tačiau reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad mokestine prasme tokios privilegijos yra pripažįstamos pajamomis (pajamos natūra) ir yra atitinkamai apmokestinamos¹¹⁴.

Reikėtų pažymėti, kad kuriose kitose valstybėse nepiniginės lengvatos (angl. *fringe benefits*) yra prilyginamos darbo užmokesčiui. Štai, pavyzdžiui, pareiga sumokėti „kainą“ yra aiškiai įtvirtinta ir Kanados Civiliniame kodekse: „1665a. Darbo nuoma ir samda yra tokia sutartis, pagal kurią nuomotojas įsipareigoja kažką atlikti nuomininkui už kainą“. Kadangi šis kodeksas neapteikia „kainos“ sampratos, teisės literatūroje pateikiama nuomonė, kad „kaina“ neapsiriboja vien tik fiksuoto dydžio alga ar komisiniais, dėl kurių dydžio šalys susitarė. Kadangi pareiga mokėti atlyginimą yra taikoma visiems rezultatams, kylantiems iš sutarties, kuris apima atlyginimą ir kitas papildomas privilegijas, kaip kad piniginius priedus, bendrovės automobilį, suteikiamą asmeniniam naudojimui, draudimo ar pensijų planus¹¹⁵. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje „darbo užmokestis, mokamas darbuotojui, reiškia bet kokias sumas, mokamas darbuotojui jo darbdavio, susijusias su darbu, įskaitant bet kokius mokesčius, premijas, komisinius, atostoginius ar kitas išmokas, susijusias su darbo santykiais, kuriais turi būti mokamos pagal darbo sutartį ar pan. Ligos pašalpos ar motinystės pašalpos taip pat įtraukiamos į darbo užmokestį. Taip pat įskaičiuojami dovanų čekiai, vaučeriai ir pan., kurie turi piniginę išraišką ir gali būti iškeisti į pinigus, prekes ar paslaugas, tačiau į darbo užmokestį neįskaitomos išlaidos nemokama maitinimui, kurui ar gyvenamojo būsto nuomai“¹¹⁶

Praktikoje gali kilti klausimų dėl tų išmokų, kurias darbuotojas gauna ryšium su savo darbo pareigų vykdymu, bet ne iš darbdavio (pavyzdžiui, aptarnaujančiam personalui kliento mokami arbatpinigiai), pripažinimo darbo užmokesčiu. Reikėtų pripažinti, kad tokios išmokos neprilygintinos darbo užmokesčiui, nors jos ir gaunamos už darbo, dirbamo pagal darbo sutartį, atlikimą. Tokia išvada grindžiama tuo, kad, pirma, aptariamų išmokų mokėjimas, kaip taisyklė, yra savanoriškas, jos dydis taip pat nustatomas mokančios šalies nuožiūra (nors kartais, pavyzdžiui, arbatpinigiai yra privalomai įskaičiuoti į klientui pateikiamą sąskaitą, tačiau ir šiuo atveju, sumos yra

¹¹³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojų valstybės tarnautojų vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr.: 52-2326.

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr.: 73-3085.

¹¹⁵ AUST, išnaša 29, p. 54.

¹¹⁶ CRUMP, išnaša 37, p. 88.

išskiriamos ir įvardinamos, kaip arbatpinigiai, klientas yra laisvas sumokėti ir daugiau), antra, išmokos yra mokamos ne darbdavio, trečia, neištraukiamos į vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimą., ketvirta, darbdavys neturi teisės atlikti kokių nors išskaitų iš jų ar įtraukti jų į darbo užmokestį ir pan. Kita vertus, tokios išmokos neabejotinai yra pripažintinos darbuotojo pajamomis ir yra apmokestinamos pajamų mokesčiu (išskyrus valstybinio socialinio draudimo įmokas). Reikėtų pastebėti, kad Lietuvos Respublikos darbo įstatymai tokių papildomų pajamų, susijusių su darbo atlikimu, statuso nereglamentuoja, tačiau kitų valstybių teismų praktikoje yra susiformavusios taisyklės, kad arbatpinigiai yra darbuotojų nuosavybė, todėl darbdaviui yra draudžiama reikšti kokias nors teises į juos ar įtraukti gaunamus arbatpinigius į įstatymų nustatytą minimalų darbo užmokesčio dydį¹¹⁷.

Labai svarbus atlyginimo, mokamo pagal darbo sutartį, požymis yra tas, kad darbo užmokestis turi būti mokamas net ir tam tikrais atvejais, kai darbuotojas faktiškai neatlieka darbo funkcijų. Pavyzdžiui, vidutinis darbo užmokestis mokamas už papildomas ir specialias pertraukas, įskaitomas į darbo laiką, už sutrumpintą darbo laiką, už laiką, sugaištą privalomiems sveikatos patikrinimams, prastovą ne dėl darbuotojo kaltės ir pan.. Pasak I. Mačernytės-Panomariovienės tai yra tie atvejai, kai darbo sutarties vykdymas yra sustabdomas, tačiau kiekvienu atskiru atveju įstatymas arba kitas norminis teisės nustato (dalinio ar viso) darbo užmokesčio išsaugojimo garantiją, kita vertus, tam tikrais darbo sutarties vykdymo sustabdymo atvejais numatomas ir darbo užmokesčio išmokėjimo atidėjimas (sustabdymas), pavyzdžiui, darbuotojui esant pravaikštoje, nušalinus darbuotoją nuo darbo ir pan.¹¹⁸. Taip pat būtina paminėti, kad darbo įstatymai įtvirtina ir tokias imperatyvias teises normas, kurios numato privalomą didesnio darbo užmokesčio mokėjimą. Pavyzdžiui, didesnis darbo užmokestis turi būti mokamas už viršvalandinį darbą, darbą švenčių dienomis ar poilsio dienomis, jeigu darbas nenumatytas pagal grafiką ir pan. pažymėtina, kad šie požymiai nėra būdingi atlyginimui, mokamam už darbą, atliekamą kitais teisiniais pagrindais (pavyzdžiui, civilinės sutarties pagrindu).

Kitas svarbus atlyginimo, mokamo pagal darbo sutartį, požymis yra atlyginimo išmokėjimo forma. LR DK 186 str. 4 d. įtvirtinta imperatyvaus pobūdžio norma, kad darbo užmokestis mokamas pinigais. Įdomu būtų pastebėti, kad pasaulinėje praktikoje

¹¹⁷ AUST, išnaša 22, p. 54.

¹¹⁸ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, išnaša 89, p. 66.

darbo užmokesčio išmokėjimo formos klausimas sprendžiamas įvairiai. Štai, Didžiosios Britanijos jau 1831 metų Sunkvežimių Akte (angl. *Truck Act*) buvo įtvirtinta, kad darbininkui negali būti apmokama kitaip nei kad karališkosiomis monetomis (angl. “*coin of the realm*”) įskaitant banknotus. Šio akto tikslas buvo išvengti to, kad darbdaviai išduotų savo darbuotojams vaučerius, kurie galėtų būti keičiami tik darbdavio parduotuvėse. Kitaip darbdaviai būtų niekada nemokėję darbuotojams darbo užmokesčio, o paprasčiausiai būtų išleidę vaučerius ir pateikę sąskaitas už prekes, įsigytas darbdavio parduotuvėse¹¹⁹.

Darbo užmokesčio formos klausimas sprendžiamas ir TDO 1949 metų konvencijoje Nr. 95 Dėl darbo užmokesčio apsaugos. Šioje konvencijoje įtvirtinta, kad „kai darbo užmokestis mokamas pinigais, jis turi būti mokamas tik teisėta valiuta. Mokėti skolos lapeliais, kvitais ar talonais arba kitokia tariamai atitinkančia teisėtą valiutą forma turi būti draudžiama. Kompetentinga valdžios institucija gali leisti arba nurodyti mokėti darbo užmokestį banko čekiais arba pašto čekiais, arba pinigų orderiais tais atvejais, kai mokėti tokiu būdu yra įprasta arba būtina dėl ypatingų aplinkybių, arba kur taip numatyta kolektyviniame susitarime ar arbitražo sprendime, arba, kur taip nėra numatyta, suinteresuotajam darbuotojui sutikus“. Be to, šioje konvencijoje numatyta, kad „nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai, kolektyviniai susitarimai ar arbitražo sprendimai gali leisti dalį darbo užmokesčio mokėti pašalpų natūra forma gamybos šakose ar atsižvelgiant į profesijas, kur mokėti tokių pašalpų forma yra įprasta ar pageidautina dėl gamybos šakos ar profesijos pobūdžio; mokėti už darbą stipriais alkoholiniais gėrimais arba kenksmingais narkotikais neturi būti leidžiama jokiomis aplinkybėmis“¹²⁰.

Galima būtų paminėti, kad panašus darbo užmokesčio formos reguliavimo modelis galioja kai kuriose kitose valstybėse. Štai, Portugalijos Darbo kodekso 267 straipsnyje numatyta, kad darbo užmokestis mokamas pinigais, arba, kai dėl to susitarta, dalis gali būti mokama ir kita forma. Dalis, mokama ne pinigais, negali viršyti pinigais mokamos dalies, nebent priešingai būtų nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Be to, šiame straipsnyje taip pat numatyta, kad darbo užmokestis gali būti išmokėtas išrašant banko čekį, darant pašto perlaidą arba depozitu, jeigu darbuotojas

¹¹⁹ SUTER, išnaša 67, p. 183.

¹²⁰ TDO konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.

galės disponuoti tokiu būdu išmokėtomis lėšomis tą pačią arba kitą darbo dieną ir, jeigu darbdavys prisiims visas su pinigų išgryninimu ar išdavimu susijusias išlaidas¹²¹.

Be to, apmokėjimui už darbą pagal darbo sutartį yra būdingas dar vienas specifinis bruožas, kuris nėra taikomas apmokėjimui už darbą ne pagal darbo sutartį, - darbo užmokestis negali būti mažesnis nei nustatytas (Vyriausybės ar kolektyvine sutartimi) minimalus dydis (LR DK 187 str.). Beje, Kanados Darbo standartų įstatyme (angl. *Labour Standarts Act*) taip pat yra numatytas minimalus atlyginimas, kuri darbdavys privalo mokėti darbuotojui ir įtvirtinta, kad papildomos privilegijos, turinčios piniginę vertę, negali būti įtraukiamos į minimalaus darbo užmokesčio apskaičiavimą¹²². Estijos Darbo užmokesčio įstatyme taip pat yra įtvirtinta svarbi taisyklė, kad darbuotojui negali būti mokamas mažesnis darbo užmokestis, nei Vyriausybės nustatytas minimalus darbo užmokestis, o teismų praktikoje susiformavo nuomonė, kad tuo atveju, jeigu nėra raštu susitarta dėl darbo užmokesčio dydžio, darbuotojui turi būti mokamas bent minimalaus dydžio darbo užmokestis. Prievolių teisėje nustatyta taisyklė dėl sutarties kainos būtų naudingesnė darbuotojui, nei taisyklės, nustatytos darbo įstatymais¹²³.

Darbo sutarties sąlygos dėl darbo užmokesčio keitimo tvarkos taip pat leidžia apibūdinti atlygintinumą, kaip darbo santykiams būdingą požymį. Darbdavys neturi teisės vienašališkai sumažinti darbo užmokesčio, tačiau darbuotojas taip pat neturi numanomos sutartinės teisės į darbo užmokesčio didinimą¹²⁴. LR DK 120 str. 3 dalyje įtvirtinta, kad „darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima”.

Nagrinėjant šią teisės normą reikėtų atkreipti dėmesį į kelis aspektus. Pirma, atsižvelgiant į teisės normos konstrukciją, galima spręsti, kad darbuotojo sutikimas reikalingas neatsižvelgiant į tai, ar darbo užmokestis didinamas, ar mažinamas. Tačiau LAT vienoje nutarčių daro tokią išvadą: „Darbuotojo raštiškas sutikimas reikalingas tik

¹²¹ *Portuguese Labour Code. Dual Language Portugese/English*. Coimbra, Almedina, 2005, p. 273-275.

¹²² AUST, išnaša 29, p. 53-54.

¹²³ TAVITS, G. Indispensability of the Law of Obligations in Employment Relationships: Problems in Application of the Law of Obligations to Employment Relationships in Estonia. *Juridica international*. I 2005. ISSN 1406-1082. Prieiga per int. <http://www.juridica.ee/print_article_et.php?document=en/international/2005/1/95050.ART.0.pub.php> Žiūrėta 2006-02-07.

¹²⁴ CRUMP, išnaša 38, p. 43.

tuo atveju, jeigu dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo sumažėja to darbuotojo darbo užmokestis, sulygtas darbo sutartyje, sudarytoje iki kolektyvinės sutarties pakeitimo“¹²⁵. Su šia teismo nuomone negalima nesutikti, nes, viena vertus, sunku tikėtis, kad darbuotojas galėtų nesutikti su darbo užmokesčio padidiniu, kita vertus, teisinės pasekmės, kurios kiltų dėl to, jog darbdavys negavo darbuotojo raštiško sutikimo su didesniu darbo užmokesčiu, būtų visiškai neaiškios.

Antras aspektas, darbuotojo sutikimas dėl naujų darbo apmokėjimo sąlygų nereikalingas tik tuo atveju, jeigu įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Tokia teisės normos konstrukcija verčia suabejoti, ar mažinant darbo užmokestį tuo atveju, kai įstatymu, Vyriausybės nutarimu ar kolektyvine sutartimi yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas yra reikalingas darbuotojo sutikimas. LR DK komentaro autoriai laikosi pozicijos, kad tokiu atveju darbuotojo sutikimo dėl darbo užmokesčio sumažinimo¹²⁶, tačiau LAT 2005 m. gegužės 13 d. nutartyje konstatavo, kad „DK 120 straipsnio 3 dalis reglamentuoja darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimą. Pagal šias nuostatas darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti tik gavęs raštišką darbuotojo sutikimą. Tokio sutikimo nereikia, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas <...> tačiau ir šiuo atveju pagal LR DK 120 straipsnio 3 dalį be jos raštiško sutikimo negalima buvo sumažinti jai darbo užmokesčio, sulygto pirmiau sudaryta darbo sutartimi“¹²⁷. Taigi vadovaujantis šia nutartimi, darbuotojo raštiškas sutikimas reikalingas ir tuo atveju, kai darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos įstatymu, Vyriausybės nutarimu ar kolektyvine sutartimi. Tokia teismo pozicija abejotina todėl, kad reikalavimas gauti darbuotojų raštišką sutikimą sumažinti darbo užmokestį būtų sunkiai įgyvendinamas, nes, pavyzdžiui, jeigu darbo užmokestis keičiamas įstatymu, tai toks pakeitimas gali pareikalauti itin didelio darbuotojų skaičiaus sutikimo (tai neabejotinai pareikalautų didelių laiko sąnaudų ir pan.), o ir pats darbuotojo sutikimas

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 30 d. CBS teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-317/2005 *Kauno apskrities darbuotojų profesinė sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas“*.

¹²⁶ NEKROŠIUS *et al.*, išnaša 2, p. 116-117.

¹²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-265/2005 A. Ž. v. *Kėdainių rajono Gudžiūnų Pauliaus Rabikausko pagrindinė mokykla ir Kėdainių rajono savivaldybė*.

šiuo atveju būtų labiau deklaratyvaus pobūdžio, nes norminiai teisės aktai yra privalomo pobūdžio ir teisinių santykių subjektai privalo be išimties jų laikytis. Darbuotojo nesutikimas su mažesniu darbo užmokesčiu dydžiu taptų pagrindu darbdaviui spręsti darbuotojo atleidimo iš darbo klausimą pagal LR DK 129 str. (t.y. darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės).

Vėliau LAT praktika aptariamam klausimui kito. Pavyzdžiui, 2007 m. birželio 27 d. priimtoje nutartyje LAT konstatavo, kad „DK 120 straipsnyje reglamentuojamas darbo sutarties sąlygų pakeitimas. Šio straipsnio 3 dalyje įtvirtinta specialioji norma dėl darbo apmokėjimo sąlygų, nustatytą DK 95str. 3 dalyje, pakeitimo. Pagal DK 10 str. 1 dalį, sistemiškai aiškinant DK 120 straipsnio 3 dalį, atsižvelgiant į DK 95 ir 120 straipsnių, reglamentuojančių darbo sutarties sąlygas ir jų keitimą, sąsajas, laikytina, kad DK 120 straipsnio 3 dalyje nurodyta ne apie bet kokių, o apie darbo sutartyje sutartų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą“¹²⁸. Kitoje byloje, kur ginčo šalys buvo susitarusios dėl darbo užmokesčio pagal tarififikaciją, konkretus darbo užmokestis bei darbo valandų skaičius darbo sutartyje nebuvo nurodytas ir nebuvo detalizuotas, LAT konstatavo, kad nebuvo teisinio pagrindo reikalauti darbuotojos raštiško sutikimo dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo, sąlygotų darbuotojos darbo laiko sutrumpėjimui dėl objektyvių priežasčių, nes darbo sutartyje įtvirtinta nuostata dėl darbo apmokėjimo nepakito¹²⁹.

Be to, sistemiškai aiškinant LR DK 120 straipsnį, darytina išvada, kad darbdavys neturi teisės mažinti darbo užmokesčio be objektyvaus pagrindo (t. y. ne dėl pablogėjusios įmonės finansinės padėties, vykdomų pertvarkymų ar pan.). Jeigu, vis tik, darbo užmokestį darbdavys siekia sumažinti be objektyvaus pagrindo ir darbuotojas nesutinka su sumažinimu, tai toks darbuotojo sutikimas negali sukelti jam jokių neigiamų teisinių pasekmių. Priešingas šios teisės normos aiškinimas prieštarautų teisės teorijoje ir praktikoje susiformavusiam teisėtų lūkesčių bei teisingo apmokėjimo už darbą principui. Beje, darbo užmokestis be svaraus ir objektyvaus pagrindo negali būti mažinamas ir tuomet, kai darbo užmokestis mažinamas įstatymais ar Vyriausybės

¹²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis, priimta civilinėje byloje A. P. v. AB *Klaipėdos jūrų krovinių kompanija*, bylos Nr. 3K-3-300/2007.

¹²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-23/2011.

nutarimais. Šis apribojimas buvo ne kartą nagrinėtas Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo¹³⁰.

Koncepcija, kad darbdavys neturi teisės vienašališkai sumažinti darbuotojui mokamo darbo užmokesčio, yra būdinga ir kitų valstybių teisei. Sąlyga dėl darbo užmokesčio pripažįstama esmine sutarties sąlyga, todėl pabrėžiama, kad yra itin sudėtinga įvardinti aplinkybes, kurioms susiklosčius vienašališkas darbo užmokesčio sumažinimas nebūtų pripažintas esminiu sutartinių įsipareigojimų pažeidimu¹³¹.

Kitas aspektas, susijęs su atlyginimo pagal darbo sutartį ypatumais yra specialus išskaitų iš atlyginimo už darbą darymo reguliavimas, nes išskaitoms iš kitų rūšių pajamų taikomos visiškai kitos taisyklės. Išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos tik įstatymų nustatytais atvejais. Atvejus, kai išskaitas gali daryti administracija, ir išskaitų darymo tvarką imperatyviai nustato LR DK (pavyzdžiui, išskaitos administracijos nurodymu gali būti daromos gražinti avansą, kuris buvo duotas, įskaitant jį į darbo užmokestį ar gražinti sumas, permokėtas dėl skaičiavimo klaidų, padengti neišleistą ir laiku negražintą avansą, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruotės ar perkėlimo į kitą vietovę atveju, taip pat už ūkinius patarnavimus, atlyginti žalą, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė įmonei). Šiais atvejais administracija turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią baigėsi avanso gražinimo ar įsiskolinimo padengimo nustatytas terminas, buvo išmokėta suma, permokėta dėl skaičiavimo klaidų, arba paaiškėjo darbuotojo padaryta žala, jei darbuotojo įsiskolinimas neviršija jo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio (LR DK 224 str. 2 d. 1 p.). Iš darbuotojo išieškoti permokėto ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuoto darbo užmokesčio, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejus, apskritai negalima (LR DK 224 str. 3 d.)¹³².

¹³⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2001 m. gruodžio 18 d. nutarime pažymėjo, kad „teisėtų lūkesčių apsaugos principas nereiškia, jog valstybės tarnautojams atlyginimas už darbą, kuris mokamas iš valstybės biudžeto ar savivaldybės biudžetų lėšų, apskritai negali būti mažinamas, tačiau tai gali būti daroma tik išimtiniais atvejais ir tik jei yra būtina siekiant apsaugoti Konstitucijoje įtvirtintas vertybes. Bet net ir tokiais išimtiniais atvejais apmokėjimas už darbą negali būti mažinamas pažeidžiant Konstitucijoje įtvirtintą pusiausvyrą tarp asmens ir visuomenės interesų. Pažymėtina ir tai, kad apmokėjimas už darbą negali būti mažinamas tik atskiroms darbuotojų, kuriems už darbą apmokama iš valstybės biudžeto ar savivaldybių biudžetų lėšų, kategorijoms. Teisėtų lūkesčių principas reiškia ir tai, kad apmokėjimo už darbą mažinimas turi atitikti konstitucinį proporcingumo principą“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr.: 107-3885.

¹³¹ CRUMP, išnaša 38, p. 45.

¹³² Reikia pažymėti, kad išskaitų iš atlyginimo darymo pagal vykdomuosius dokumentus dydis Lietuvos Respublikoje taip pat yra apribotas. LR DK nustato, kad iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos, išskaitų dydis negali viršyti dvidešimties procentų, o išieškant išlaikymą periodinėmis išmokomis, žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą ir žalos, padarytos nusikalstama veika, atlyginimą - iki penkiasdešimties procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio. Darant išskaitas iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos, pagal kelis vykdomuosius dokumentus,

Ne visų valstybių įstatymai išskaitų darymą reguliuoja taip pat. Štai, Jungtinėje Karalystėje pagrindinė taisyklė yra ta, kad darbdavys neturi teisės daryti bet kokių išskaitų iš darbo užmokesčio ar gauti kitokių išmokų iš darbuotojo, išskyrus įstatymų ar sutarties nustatytus atvejus, arba, jeigu yra išankstinis rašytinis darbuotojo sutikimas ar susitarimas dėl tokių išskaitų. Ši taisyklė taikoma ne vien tik pagrindiniam atlyginimui, bet ir priemokoms, premijoms, atostoginiams ar komisiniams, bet neapima tokių išmokų, kaip kad išlaidų kompensacijos, pensijų išmokos, išėtinės išmokos¹³³.

Darbo užmokesčio dydis, skirtingai nei atlyginimas, mokamas už darbą, atliktą kitais teisiniais pagrindais, turi būti nustatomas, be kita ko, vadovaujantis ir vienodo atlyginimo už lygiavertį darbą vyrams ir moterims principu (LR DK 186 str. 3 d.). Detalesnės šios normos įgyvendinimo tvarkos ar turinio paaiškinimo LR DK nenustato, teismų praktika šiuo klausimu taip pat nėra susiformavusi. Tačiau reikėtų paminėti, kad šis principas yra įtvirtintas tiek TDO konvencijoje Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“, tiek ir Tarybos direktyvoje Nr. 75/117/EEB, priimtoje 1975 m. vasario 10 d. dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo. Be to, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) numato, kad „tais atvejais, kai nustatant užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema grindžiama moterims ir vyrams vienodais kriterijais ir parengiama taip, kad ją taikant nebūtų diskriminuojama dėl lyties“¹³⁴. Taigi nediskriminavimo principo privalu laikytis ne vien tik darbo sutarties šalims derantis dėl individualios darbo sutarties sąlygų, bet ir darbdaviui, kuris lokaliniu teisės aktu tvirtina atitinkamas taisykles, susijusias su darbo užmokesčio dydžio nustatymu¹³⁵.

darbuotojui turi būti paliekama penkiasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio. Iš darbo užmokesčio dalies, viršijančios Vyriausybės nustatytą minimalios mėnesinės algos dydį, išskaitoma septyniasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, jeigu teismas nenustato mažesnio išskaitų dydžio (LR DK 225 str.).

¹³³ CRUMP, išnaša 38, p. 83.

¹³⁴ *Officialis leidinys* L 204, 26/07/2006 p. 0023 – 0036.

¹³⁵ Vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas, nuosekliai patvirtintas ETT praktikoje, yra svarbus vienodo požiūrio į moteris ir vyrus aspektas ir neatsiejama *acquis communautaire* dalis, įskaitant ETT praktiką dėl diskriminacijos dėl lyties. Europos Teisingumo Teismas 1980 m. kovo 27 d. sprendime „Vienodas užmokestis vyrams ir moterims“ byloje Nr. 129/79 dėl Londono Apeliacinio teismo pagal EEB sutarties 177 straipsnį Europos Teisingumo Teismui pateikto prašymo priimti prejudicinį nutarimą nusprendė, kad „EEB sutarties 119 straipsnyje įtvirtinto principo už vienodą

Apibendrinant galima būtų daryti išvadą, kad darbo užmokestis, mokamas už darbą, atliktą darbo sutarties pagrindu, turi šiuos požymius: 1) tai atlyginimas, darbdavio mokamas darbuotojui už atliktą arba *sutartą atlikti* darbą; 2) atlyginimo dydis nustatomas sutartimi arba pagal norminius teisės aktus; 3) atlyginimas mokamas šalių susitarimo pagrindu (neatsižvelgiant į susitarimo sudarymo formą: raštu ar žodžiu); 4) atlyginimo dydis yra išreikštas pinigais arba *gali būti* išreikštas pinigais. Toliau nurodyti požymiai leidžia atskirti atlygintinumą, kaip darbo sutarties požymį, nuo nuo atlyginimo už darbą, atliktą kitais teisiniais pagrindais:

1) darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą,

2) darbo užmokesčio dydis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, darbdavio veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje,

3) darbo užmokestis mokamas periodinėmis išmokomis,

4) darbo užmokestis negali būti mažesnis nei kolektyvine sutartimi ar Vyriausybės nutarimu nustatytas minimalus dydis,

5) už lygiavertį darbą vyrams ir moterims turi būti mokamas vienodas atlyginimas,

6) darbo užmokestis turi būti mokamas net ir tam tikrais atvejais, kai darbuotojas neatlieka darbo funkcijų (pavyzdžiui, už papildomas ir specialias pertraukas, įskaitomas į darbo laiką, už sutrumpintą darbo laiką, už laiką, sugaištą privalomiems sveikatos patikrinimams ir pan.),

7) už laikotarpį, kai darbuotojas nedirba dėl ligos, mokama ligos pašalpa (vadovaujantis Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymu¹³⁶ pirmąsias dvi ligos dienas pašalpą moka darbdavys),

8) darbuotojams yra apmokamos kasmetinės atostogos ir t.t.,

darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį taikymas nėra apribotas vien tais atvejais, kai vyrai ir moterys vienu metu tam pačiam darbdaviui dirba vienodą darbą“. Kitame, 1976 m. balandžio 8 d. sprendime „Vienodo užmokesčio už vienodą darbą moterims ir vyrams principas“ byloje 43/75 dėl Briuselio Cour du travail (Darbo teismo) pagal EEB sutarties 177 straipsnį ETT pateikto prašymo priimti prejudicinį nutarimą šio teismo nagrinėjamoje byloje, teismas sako, kad „negalima nepripažinti, kad visapusiškas 119 str. tikslo įgyvendinimas panaikinant bet kokią, tiesioginę ar netiesioginę, abiejų lyčių darbuotojų diskriminaciją yra susijęs ne tik su atskiromis įmonėmis, bet ir su pramonės šakomis ir net visa ekonomine sistema, tam tikrais atvejais prireikus apibrėžti kriterijus, kuriems įgyvendinti būtina imtis atitinkamų priemonių Bendrijos ir nacionaliniu lygiu“, taip pat „viena iš tiesioginės diskriminacijos, kurią galima nustatyti remiantis vien 119 straipsnyje pateiktais kriterijais, formų taip pat reikėtų laikyti tokią diskriminaciją, kuri atsiranda dėl teisės aktų nuostatų arba kolektyvinių darbo sutarčių ir kurią galima nustatyti tik atlikus konkrečios situacijos teisinę analizę“.

¹³⁶ Valstybės žinios. 2000, Nr.: 111-3574.

9) tam tikrais įstatyme įtvirtintais atvejais darbuotojui turi būti mokamas didesnis nei sutartas darbo užmokestis (pavyzdžiui, už darbą naktį, švenčių dienomis ir pan.),

10) darbdavys privalo kompensuoti darbuotojo išlaidas, patirtas dėl darbo funkcijų vykdymo (pavyzdžiui, komandiruotės).

Pažymėtina, kad TDO Rekomendacijos Nr. 198 13 punkto b papunktyje, greta aukščiau išvardintų požymių, taip pat yra nurodoma, kad darbo užmokesčiui būdinga ir tai, kad šis atlyginimas yra vienintelis arba pagrindinis darbuotojo pajamų šaltinis, darbuotojas nepatiria finansinės rizikos¹³⁷.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta šioje dalyje, galima daryti išvadą, kad darbo sutartis skirtingose valstybėse yra apibrėžiama ne vienodai. Vienių valstybių įstatymai įtvirtina daugiau darbo sutarties požymių (pavyzdžiui, Lietuvos, Latvijos, Estijos, Rusijos), kitų valstybių – mažiau (pavyzdžiui, Šveicarija, Kanada). Be to, kai kurių valstybių teisėje apskritai nėra įtvirtinto vieningo darbo sutarties apibrėžimo, o jos požymiai nustatomi vadovaujantis teisės aktų ir juose įtvirtintų teisės normų visuma (pavyzdžiui, Airija, Didžioji Britanija). Vieningo darbo sutarties apibrėžimo nėra ir ES teisėje, tačiau jos požymiai išskiriami ETT jurisprudencijoje.

Nežiūrint tokio skirtingo darbo sutarties sampratos reguliavimo, galima išskirti tokius visuotinai priimtus darbo sutarties požymius:

a) tai susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo dėl darbo funkcijos vykdymo, o ne dėl konkretaus darbo rezultato pasiekimo,

b) tarp šalių susiklosto pavaldumo santykiai: darbuotojas įsipareigoja paklusti darbdaviui, o darbdavys įsipareigoja darbuotojui suteikti būtent tokį darbą, koks yra suslygtas darbo sutartyje ir užtikrinti norminiais teisės aktais ir susitarimais nustatytas darbo sąlygas,

c) darbas pagal darbo sutartį turi būti atlyginamas.

Konstatuoti, kad šalis sieja darbo teisiniai santykiai galima tik tuomet, kai yra nustatyta visa šių požymių visuma. Bent vieno požymio nebuvimas reiškia, kad šalis sieja ne darbo teisiniai santykiai, o kitokios rūšies teisiniai santykiai. Dažnai praktikoje būna sunku nustatyti, ar šalis siejantys teisiniai santykiai turi visus darbo sutarčiai

¹³⁷ *Tarptautinės darbo organizacijos 2006 m. gegužės 31 d. Rekomendacija Nr. 198 Dėl darbo santykių*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. birželio 21 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>.

būdingus požymius dėl tos priežasties, kad vienas ar kitas darbo sutarties požymis gali pasireikšti skirtingu mastu, t.y. gali būti aiškus, bet gali būti ir silpnai išreikštas, numanomas tik iš daugelio aplinkybių. Todėl kiekvienoje konkrečioje situacijoje turi būti vertinama ne tik pagal sudarytos sutarties tekstą, bet ir pagal faktinį sutarties šalių elgesį, pagal tai, kaip sutarties šalys vykdo sutartį.

Toks reguliavimas, kai pagal įstatymą yra preziumuojama, jog visi teisiniai santykiai, kurie yra susiję su darbo panaudojimu, yra darbo teisiniai santykiai (išskyrus įstatyme aiškiai įtvirtintas išimtis) yra retas pasaulinėje praktikoje ir yra kritikuotinas dėl savo nelankstumo. Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas praeityje taip pat buvo pasirinkęs tokį reguliavimo būdą, tačiau, kaip parodė praktika, toks reguliavimas buvo ydingas, be to, visiškai netinkamas nūdienos ekonomikos ir rinkos sąlygomis. Kitas reguliavimo metodas – įstatymuose aiškiai nurodyti, kad aiškaus ir neabejotino vieno ar kito požymio buvimas leidžia preziumuoti, kad šalis sieja ne darbo teisiniai santykiai. Tokia rekomendacija yra teikiama ir TDO Rekomendacijos Nr. 198 11 punkto (b) papunktyje, bet ši rekomendacija yra abstrakti, nes neįvardinami konkretūs rodikliai ir jų kiekiai, kurių buvimas leistų daryti teisinę prielaidą, kad egzistuoja darbo santykiai¹³⁸. Tačiau, toks reguliavimas taip pat yra vertas kritikos, nes tokiu būdu įstatymas įtvirtina vertinamąją sąvoką, kurios taikymas praktikoje yra neaiškus ir gali būti sunkiai prognozuojamas. Todėl siūlytinas toks reguliavimo metodas, kai įstatymuose nėra įtvirtintų prezumpcijų dėl darbo teisinių santykių buvimo ar nebuvimo, o tai, kokie teisiniai santykiai sieja šalis, sprendžiama pagal faktines aplinkybes, įvertinus jas darbo sutarties požymių kontekste.

¹³⁸ *Tarptautinės darbo organizacijos 2006 m. gegužės 31 d. Rekomendacija Nr. 198 Dėl darbo santykių*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. birželio 21 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>.

II. TEISINĖS DARBO PANAUDOJIMO FORMOS VIEŠOSIOS TEISĖS REGLAMENTAVIMO SRITYJE

1. Valstybės tarnybos santykių ir darbo sutartimi pagrįstų teisinių santykių atskyrimas

Šiame skyriuje bus nagrinėjamas valstybės tarnautojo statusas, trumpai aptarta valstybės tarnautojo statuso reglamentavimo raida ir problemos, su kuriomis susiduriama atribojant valstybės tarnybos santykius nuo darbo santykių. Ši analizė įdomi tuo aspektu, jog teisės teorijoje yra susiklosčiusios kelios nuomonės dėl valstybės tarnybos ir darbo teisinių santykių ryšio.

Vienų autorių nuomone, valstybės tarnybos santykiai nepatenka į darbo teisės reguliavimo sritį ir yra administraciniai teisiniai santykiai¹³⁹, valstybės tarnybos santykius reglamentuoja ne darbo teisės normos, o teisės šakos, reguliuojančios valstybės tarnautojų tarnybos santykius (administracinės teisės), normos¹⁴⁰. Kitų nuomone, iš esmės tiek valstybės tarnybos, tiek darbo įstatymų reglamentuojami santykiai bendrąja prasme yra darbo santykiai, nes darbo teisės normos reguliuoja visuomeninius santykius, atsirandančius dirbant arba glaudžiai susijusius su darbu, o valstybės tarnybos santykius reglamentuojantys įstatymai, bendrąja prasme, reglamentuoja kokybiškai labai artimus santykius, tik valstybės tarnybą reglamentuojančių įstatymų reguliavimo sritis yra siauresnė nei darbo įstatymų¹⁴¹, kad „atskiri valstybės tarnybos institutai, kurie savo esme yra tapatūs darbo teisei, bet specialiai reguliuoja tuos santykius valstybės tarnyboje, gali būti vertinami kaip diferencijuotas reglamentavimas <...> reguliavimo tikslas – dirbantis žmogus ir jo interesų apsauga. Tuomet ir valstybės tarnybą galima išskirti kaip specialiu įstatymu reguliuojamą, tačiau gimininguose institutuose panašią į darbo teisę sritį“¹⁴². Kita vertus, lyg ir paties LR DK 1 str. analizė leistų daryti prielaidą, kad valstybės tarnybos

¹³⁹ ANDRIUŠKEVIČIUS, Arvydas. Administracinės teisės reguliavimo dalyko sudėtis. *Teisė. Mokslo darbai*. 2002, t. 43, p.31.

¹⁴⁰ TIAŽKIJUS, Viktoras. Teisėkūros tendencijos: darbo teisė ir valstybės tarnyba. In *Naujo LR Darbo kodekso apžvalga*. Vilnius. Lietuvos teisėjų mokymo centras, 2003, p. 23-25.

¹⁴¹ TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, nr. 1 (49), 2004., p. 49.

¹⁴² USONIS, Justinas. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2003, t. 40 (32), p. 94.

santykiai pagal savo esmę yra specifiniai darbo teisiniai santykiai. Valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojų statuso ypatumas buvo pabrėžtas ir Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apžvalgoje aprobuotoje LVAT teisėjų 2006 m. liepos 3 d. pasitarime. Šioje apžvalgoje pažymima, kad „Valstybės tarnybos teisiniai santykiai – tai teisiniai santykiai tarp valstybės tarnautojo ir valstybės, kuri šio asmens atžvilgiu yra darbdavė. Vis dėlto valstybės tarnybos teisiniai santykiai, nepaisant panašumų, nėra tapatūs darbo santykiams, susiklostantiems tarp darbuotojo, kuris nėra valstybės tarnautojas, ir darbdavio (nesvarbu, ar susiklostančiais valstybinėse institucijose, ar savivaldybių institucijose, ar kitose įmonėse, įstaigose, organizacijose). Jų teisiniai statusai skiriasi”¹⁴³.

Siekiant pateikti įvairiapusę valstybės tarnybos santykių esmės analizę ir atskleisti, su kokiomis problemomis susiduriama sprendžiant, ar tam tikras pareigas einantis asmenys priskirtini valstybės tarnautojų grupei, taip pat bus pateikta kai kurių Europos valstybių praktika, nagrinėjama ES teisė, ETT praktika bei aptariamos aktualiausios darbo įstatymų taikymo valstybės tarnyboje apimties nustatymo problemos.

1. 1. Valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojo samprata

Valstybės tarnybos institutas buvo pradėtas kurti, o taip pat ir racionalizuoti dar 19 a. nubrėžiant linijas tarp sąvokų valstybės atliekamos „valdžios funkcijos“ ir „valdymo funkcijos“, buvo padarytos atitinkamos išvados apie teisinę santykių tarp valstybės tarnybos darbuotojų ir valstybės prigimtį. Nustatyta, kad valdžios funkcijos yra susijusios su esminėmis valstybės funkcijomis. To meto teoretikai sutarė, kad teisine prasme valstybės tarnyba neturi sutartinio pagrindo, nėra jokios sutarties tarp valstybės vadovo ir valstybės tarnautojo. To meto ekonomistas (liberalas) Gaston Jèze pabrėžė, kad valstybės turi privalomas pareigas (misiją) ir remdamasis šiuo kriterijumi apibrėžiant, kas laikytinas valstybės tarnautoju teigė: „karjeros valstybės tarnautojas yra darbuotojas, kuris dalyvauja įgyvendinat privalomas Valstybės pareigas“¹⁴⁴.

¹⁴³ *Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apžvalga*. Aprobuota Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2006 m. liepos 3 d. pasitarime. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=63361>>.

¹⁴⁴ JEZE, German. *Les principes generaux du droit administratif*. Paris: Berger-Levroutlet Cie. 1904.

Panašios pozicijos prisilaikė ir kiti to meto teoretikai. Jų nuomone, tik tie darbuotojai, kurie dalyvavo valstybės valdymo veikloje ir įgyvendino viešąjį valdžią, galėjo būti priskiriami karjeros valstybės tarnautojų grupei. Kita grupė darbuotojų, kurie atliko tas funkcijas, kurias iš esmės galėjo vykdyti ir privatus sektorius, turėjo būti samdomi remiantis sutartimis. Šie liberalai iš tiesų sukūrė tam tikrą valstybės tarnybos įvaizdį. Šiuolaikinė demokratinė valstybė tapo neišsivaizduojama be stipraus ir didelio biurokratinio mechanizmo, kuris galėtų užtikrinti stabilumą ir tęstinumą, netgi racionalumą, viešajame sektoriuje, kaip kad pažymėjo Maksas Vėberis. Moderniai valstybei buvo būtinas stabilus administracinis elitas, galintis užtikrinti valstybės tinkamą funkcionavimą kaip aukščiausią visuomenės gyvenimo racionalizavimo išraišką. Gerai organizuotas, stiprus bei profesionalus biurokratinis mechanizmas buvo privalomas kuriant šiuolaikinę valstybę.

Tačiau šiuolaikinių valstybių įstatymų analizė leidžia teigti, kad minėtos prielaidos faktiškai buvo paneigtos daugelyje šiuolaikinių Europos valstybių, kuriose susiklostė dvi pagrindinės valstybės tarnybos apibrėžimo kryptys. Vienai jų yra būdingas vadybinio požiūrio ir vadybinių vertybių viešajame administravime įgyvendinimas, kitai kryptčiai būdingas darbuotojų laikinas įdarbinimas arba įdarbinimas pagal sutartį siekiant lankstumo ir išlaidų mažinimo. Abi šios kryptys yra stipriai nutolusios nuo tradicinės valstybės tarnybos sampratos, paremtos stabilumo, neterminuotos tarnybos, taip pat paremtos įstatyme įtvirtintomis taisyklėmis, o ne sutartimi, principais. Atsižvelgiant į tai, toliau būtų tikslinga panagrinėti, kokia praktika dėl valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojo sampratos yra susiklosčiusi Lietuvoje ir kai kuriose užsienio valstybėse.

1.1.1. Valstybės tarnybos samprata kai kurių Europos valstybių teisėje

Kaip jau buvo minėta, daugelio šiuolaikinių Europos valstybių praktikoje susiklostė kelios valstybės tarnybos apibrėžimo kryptys. Tradicinė kryptis yra paremta stabilumo, neterminuotos tarnybos principais, įstatyme įtvirtintomis valstybės tarnybos taisyklėmis, o ne sutartimi. Kitai kryptčiai būdingas vadybinio požiūrio ir vadybinių vertybių viešajame administravime įgyvendinimas, o trečiajai – darbuotojų laikinas įdarbinimas arba įdarbinimas pagal sutartį siekiant lankstumo ir išlaidų mažinimo.

Po 1980 metų prasidėjo stiprūs viešojo administravimo reformavimo ir modernizavimo procesai. Decentralizavimas ir liberalizavimas – leidžiantis rinkos ekonomikos jėgoms daryti įtaką nuostatoms, susijusioms su viešuoju administravimu – sąlygojo dviejų ryškių reformos kryptių susiformavimą. Prancūzijos ir Ispanijos vystymosi šioje srityje analizė puikiai iliustruoja pastarąją kryptį, nors reformos prioritetai bei tempai ir skiriasi, kai, tuo tarpu, Jungtinėje Karalystėje reformos kryptis labiau linko link centralizavimo. Prancūzijoje ir Ispanijoje viešojo administravimo decentralizavimas reiškė platesnių įgaliojimų ir papildomų funkcijų suteikimą vietos savivaldai, o Jungtinėje Karalystėje, nors didžioji dalis funkcijų, susijusių su valstybės gerove ir buvo perduota vietos savivaldos institucijoms, šių funkcijų vykdymo centrinė kontrolė buvo stiprinama. Viešojo valdymo organizavimo modernizavimas taip pat reiškė ir kai kurių sričių, susijusių su vietinių viešųjų paslaugų teikimu, privatizavimą¹⁴⁵.

Teisės literatūroje valstybės tarnybos samprata, o taip pat ir valstybės tarnautojo statusas yra gana plačiai nagrinėti. Pavyzdžiui, Jacques Ziller yra pasiūlęs du formalius teisinius požymius, apibrėžiančius valstybės tarnybą. Pirma, tai valstybės tarnautojai į pareigas skiriami netiesiogiai valstybės remiantis įstatymu, kuris įtvirtina visas pagrindines santykių tarp valstybės tarnautojos ir valstybės sąlygas. Sutartis tarp valstybės tarnautojo ir valstybės nesudaroma, nes tarnybos sąlygos, valstybės tarnautojo pareigos ir teisės apibrėžiamos įstatyme. Nors sutartis dėl valstybės tarnybos egzistuoja Jungtinėje Karalystėje, ši sutartis savo esme yra prisijungimo sutartis, kurią sudarant galimybių tartis dėl jos sąlygų nėra. Kitas požymis yra tas, kad valstybės tarnautojas į tarnybą priimamas laikotarpiui neterminuotai iki senatvės pensijos amžiaus, nors valstybė tarnautojai taip pat gali būti priimami ir terminuotai, o kai kuriose valstybėse yra galimas atleidimas iš valstybės tarnybos¹⁴⁶ (pavyzdžiui, Vokietijoje yra „renkamų valstybės tarnautojų“ grupė, kuri užima aukščiausias pareigas, susijusias su valdymu). Šie kriterijai yra aiškiai įtvirtinti Europos valstybių teisės tradicijoje. Pavyzdžiui Prancūzijoje yra išskiriamos net kelios valstybės tarnautojų grupės: centriniai valstybės tarnautojai, vietos valstybės tarnautojai ir ligoninių valstybės tarnautojai (savo ruožtu, šios valstybės tarnautojų grupės yra dar

¹⁴⁵ GARCIA, Elisenda Malaret I.; ir MARCIU, Gerard. Reform of the Administration and Local Public Services: Introduction. *International Review of Administrative Sciences*. 2003. 69(1). p.67-68.

¹⁴⁶ ZILLER, J. *Administrations Comparees. Les systems Politico-Administratifs de l'Europe de Douze*. Montchrestien, Paris, 1993.

skirstomos ir pogrupius: pirma, karjeros valstybės tarnautojų (pranc.. *titularises*) ir, antra, ne karjeros valstybės tarnautojų)¹⁴⁷.

Todėl, siekiant išsiaiškinti, kokia gi veikla laikytina „viešuoju administravimu“, būtina panagrinėti teisės literatūrą šioje srityje. Teisės literatūroje, siekiant nustatyti valstybės tarnybos atskyrimo kriterijus, yra išskiriama sąvoka „pagrindinės valstybės pareigos“ (angl. *core responsibilities of the State*). Trumpai pagrindinės valstybės pareigos apibūdinamos, kaip pareigos, kurias demokratinėje visuomenėje gali atlikti tik valstybė ir niekas kitas (legitimumas). Ši sąvoka Prancūzijos teisėje žinoma, kaip „*responsabilités regaliennes*“, tiesiogiai susijusi su viešosios valdžios vykdymu.¹⁴⁸

Francisko Cordona, apibrėždamas pagrindines viešojo administravimo užduotis, į kurias atsižvelgiant ir yra nustatoma valstybės tarnybos samprata, išskyrė šiuos kriterijus:

1) kriterijus (paminėtas ir Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje) yra tas, kad tai yra užduotys, susijusios su valstybės valdžios vykdymu arba su viešojo valdymo institucijų veikla, susijusia su valstybės suvereniteto apsauga ir pagrindinių piliečių teisių įgyvendinimu. Daugelyje valstybių viešojo valdymo funkcijų atlikimas tapo pagrindine takoskyra, leidžiančia atkirti valstybės tarnautojus ir viešųjų paslaugų darbuotojus (angl. *public employees*),

2) kriterijus yra susijęs su kvalifikacijos, būtinos atlikti viešojo administravimo funkcijas, reikalavimu. Kitaip sakant, viešojo valdymo funkcijos turi būti atliekamos asmenų, turinčių atitinkamą išsilavinimą ir kvalifikaciją, kuris yra būtinas tam tikroms pareigoms eiti. Todėl asmenys, užimantys aukštesniuosius postus administracinėje hierarchijoje privalo turėti atitinkamas akademinės žinias bei kvalifikaciją tam, kad atitiktų bent minimalius patikimumo ir pareigų tinkamo vykdymo standartus. Į pareigas valstybės tarnautojai skiriami konkurso būdu,

3) kriterijus yra susijęs faktu, kad pačias aukščiausias viešosios valdžios pareigas eina politikai, t.y. asmenys, į pareigas paskirti laisvų politinių rinkimų būdu tam, kad formuotų politiką arba duotų atitinkamus nurodymus administracijai¹⁴⁹.

¹⁴⁷ BODUGUEL, Jean-Luc. Non-career civil servants in France. *International Review of Administrative Sciences*. March 1999, nr. 65 (1), p. 57.

¹⁴⁸ CORDONA, Francisco. Scope of Civil Services in European Countries. Trends and Developments. *In Seminar at the European Institute of Public Administration*. Maastricht. 13-14, November 2000. p.4.

¹⁴⁹ CORDONA, išnaša 148, p.13.

Europoje vyrauja nuomonė, jog valstybės valdymo santykiai yra viešosios (administracinės) teisės reguliavimo sritis. Ši koncepcija grindžiama tuo, kad tos tarnybos santykiai konstruojami remiantis vienašaliu administraciniu aktu, nieko bendro neturinčiu su darbo sutartimi, o tarnybos sąlygos nustatomos valstybės tarnybos įstatymais. Šios koncepcijos šalininkų nuomone, tai būtina dėl ypatingų valdininkų ir valstybės santykių (valstybė – suverenas, valdininkas – valdžios atstovas, valstybės agentas, patikėtinis). Todėl reguliuojant jų tarnybinius santykius, turėtų vyrauti viešosios teisės elementai, ribojantys, o kai kuriais atvejais pašalinantys sutartinio reguliavimo galimybes. Darbo įstatymai valstybės tarnautojų atžvilgiu taikomi tais atvejais, kai jų tarnybą reguliuojantys specialūs įstatymai tam tikrų klausimų yra nereguliuojami¹⁵⁰.

Daugumoje ES valstybių narių didžioji dalis viešųjų paslaugų darbuotojų (angl. *public employees*) turi valstybės tarnautojų statusą. Jų teises ir pareigas reglamentuoja valstybės tarnybos įstatymai, kurie priskirtini viešosios teisės sričiai. Darbo įstatymai tokiems tarnautojams iš esmės yra netaikomi. Tačiau keliose valstybėse tik dalis nuolatinių valstybės samdomų darbuotojų turi valstybės tarnautojo statusą. Pavyzdžiui, Vokietiją galima būtų įvardinti kaip valstybę, kurios teisėje yra įtvirtintas tipiškas kriterijus, kuriuo remiantis atskiriami darbuotojai, atliekantis valstybės valdymo funkciją nuo likusių, kuriems taikomi darbo įstatymai ir specifinės kolektyvinės sutartys. Vokietijos konstitucinė teisė įvardina tokį kriterijų, kuriuo remiantis nubrėžiama linija tarp valstybės tarnautojų (vok. *Beamte*) ir kitų tarnautojų (vok. *Angestellte*), t.y. darbuotojų, padedančių atlikti valdžios įstaigos funkcijas. Valstybės tarnautojai yra traktuojami kaip vykdančioji valstybės jėga, kaip valstybės valdžios atstovai, tačiau jie taip pat privalo išlikti politiškai neutralūs ir klausyti tik įstatymo. Sąvoka „valstybės valdžios įgyvendinimas“ yra glaudžiai susijusi su valstybės interesais, teise ir teisėtvara, valstybės suverenitetu ir pan. Likę valstybės tarnautojai tiesiog atlieka atitinkamas funkcijas viešajame sektoriuje arba teikia viešąsias paslaugas, kurios yra finansuojamos iš valstybės biudžeto. Panašus valstybės tarnybos modelis yra būdingas ir Austrijai bei Liuksemburgiui. Po reformų Danijoje (1969 m.) ir Italijoje (1993) šios valstybės taip pat pasekė Vokietijos pavyzdžiui¹⁵¹.

¹⁵⁰ NEKROŠIUS, Ipolitaitis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė. Mokslo darbai*, nr. 33 (1), 1999. p. 28.

¹⁵¹ CORDONA, išnaša 148, p. 4.

Tačiau Prancūzijoje veikia kitoks valstybės tarnybos modelis. Kaip jau buvo minėta, šioje valstybėje valstybės tarnautojai skirstomi į grupes ir į pogrupius (karjeros ir ne karjeros valstybės tarnautojų). Naujasis valstybės tarnybos statutas įtvirtina konkrečią sąsają tarp viešųjų paslaugų darbuotojų ir valstybės tarnautojų: nuolatinės viso darbo laiko pareigos yra skirtos valstybės tarnautojams, kiti darbuotojai, dar kitaip vadinamieji viešieji pareigūnai (pranc. *agents publics*), yra ne nuolatiniai arba dirbantys pagal sutartį. Pastarieji gali būti keturių grupių: dirbantys pagal sutartį (pranc. *contractuals*), pakaitiniai darbuotojai (pranc. *auxiliaires, vacataires*) ir darbininkai. Reikėtų pabrėžti, kad ne karjeros valstybės tarnautojų grupei priklausančių darbuotojų dirbančių pagal sutartį statusas yra reguliuojamas sutartimi, kurios ne maža dalis sąlygų yra nustatoma vadovaujantis privatinės teisės normomis, tačiau iš esmės tos sutartys yra priskirtinos administracinėms sutartims, kurioms taikoma viešoji teisė ir ginčai, kylantys iš šių sutarčių yra žinybingi administraciniams teismams, o pakaitiniams darbuotojams, kurie yra žemesnės kategorijos valstybės tarnautojai, vis tik taikoma dauguma įstatyminių teisės normų¹⁵².

Prancūzijos darbo pasaulis yra suskirstytas į dvi įdarbinimo ir socialinių garantijų sistemas: vienai priskiriama valstybės tarnyba, antrajai – privatusis sektorius, kuriam taikomi darbo įstatymai ir kolektyvinės sutartys. Šioje valstybėje vyrauja požiūris, kad, kadangi valstybės tarnautojai dirba valstybės tarnybos (angl. *public service*) srityje, todėl jų atliekamų funkcijų su privačiu sektoriumi lyginti negalima. Kadangi egzistuoja tam tikros taisyklės (valstybės tarnybos vieningumo principo, faktas, kad valstybės tarnybą reglamentuoja viešoji teisė ir pan.), kurios yra specialiai sukurtos taip, kad būtų užtikrinta, jog valstybės tarnyba tarnautų kaip įrankis, kuriuo būtų efektyviai ginami viešieji interesai¹⁵³.

Rytų Europos valstybių teisėje yra susiklostę trys kriterijai, kuriais remiantis nustatomos valstybės tarnybos santykių ribos: 1) valstybės įgaliojimų turėjimas; 2) būtinybė turėti atitinkamą kvalifikaciją asmenims, siekiantiems įgyti valstybės tarnautojo statusą; 3) politikų ir viešojo administravimo valstybės tarnautojų (administracijos) atskyrimas. Šie kriterijai leidžia nustatyti, kurios pareigos yra

¹⁵² BODIGUEL, išnaša 147, p. 57-58.

¹⁵³ Europos Teisingumo Teismo 1986 m. birželio 3 d. sprendimas byloje 307/84 (Komisija vs. Prancūzija). *European Court reports*. 1968. P. 01725, para 8.

valstybės tarnybos (angl. *civil service*) pareigos ir atskirti jas nuo ne valstybinių (angl. *non-civil service*)¹⁵⁴.

Kaip jau buvo minėta, Vakarų Europos valstybės skirtingai reglamentuoja valstybės tarnybos santykius. Yra valstybių, kurios valstybės tarnyba apima visus valstybės darbuotojus, nes manoma, kad bet kuris valstybės darbuotojas yra dalis valstybės vykdomosios valdžios mechanizmo (plačioji valstybės tarnybos samprata), tačiau kitos valstybės kaip tik riboja valstybės tarnybos sampratą iki taip vadinamos pagrindinės viešosios administracijos (angl. *core public administration*) (siauroji valstybės tarnybos samprata). Centrinės ir Rytų Europos valstybėse taip pat ryškėja valstybės tarnybos sampratos tendencijos. Dauguma šių valstybių pasirinko siaurąją valstybės tarnybos koncepciją, nustatydamos, jog valstybės tarnybos sričiai priskiriamos tik tos pareigos, kurios yra susijusios su valstybinės valdžios funkcijų įgyvendinimu, teisėkūra ir įstatymų įgyvendinimu¹⁵⁵.

Įdomumo dėlei reikėtų paminėti, kai sprendžiami tarnybos klausimai ES institucijose. Štai ES pareigūnų tarnybos reglamento (angl. *Staff Regulations*) 1a (96) str. 1 dalyje įtvirtinta, kad šio reglamento tikslais „Bendrijų pareigūnas“ (angl. *official of the Communities*) yra bet kuris asmuo, kuris buvo paskirtas į vienos iš Bendrijų institucijos pareigas vadovaujantis Tarnybos reglamentu ir tos institucijos Paskiriančiosios Tarnybos nustatytu būdu. Pareigybės, patenkančios į Tarnybos reglamento reguliavimo srity, skirstomos į „administratorių“ ir „asistentų“ grupes. Įdomu, kad kriterijumi, kuriuo remiantis nustatoma, kuriai grupei priskirtina pareigybė yra „prigimtis“ ir svarba (Reglamento 5(8) (96) str.). Be to, toliau Tarnybos reglamente nurodoma, kad administratorių grupė savo ruožtu skirstoma į 12 kategorijų, priskiriamų administravimo, patariamosioms, lingvistinėms ir mokslinėms pareigoms, tuo tarpu asistentų grupė skirstoma į 11 kategorijų, kurios priskiriamos vykdomosioms, techninėms ir klerkų pareigoms¹⁵⁶. Kaip matyti, ES institucijų tarnautojų pareigybės klasifikuojamos laikantis kiek kitokių, nei įprasta kriterijų, t.y. „viešojo administravimo“ elementas nėra svarbus, nes administratorių grupei priskiriamos ir mokslininkų, ir lingvistų kategorijos, kurios savo esme yra ne taip ryškiai susietos su institucijos valdymu, kaip kad patarėjų ar administratorių pareigybės. Tačiau, kaip

¹⁵⁴ CORDONA, išnaša 148, p.3.

¹⁵⁵ CORDONA, išnaša 148, p.10.

¹⁵⁶ *Staff Regulations of officials of the European Communities. Conditions of employment of other servants of the European Communities*. Compendium.1.05.2004. p. I-4 – I-5.

minėta, Tarnybos reglamente kriterijumi, kuriuo remiantis klasifikuojamos pareigybės, yra įvardinta ne tik pareigybės „esmė“/ „prigimtis“, bet ir šios pareigybės svarba.

Ne mažiau aktualu yra atskirti valstybės tarnautojus nuo kitų valstybės tarnautojų, kurie turi ypatingus įgaliojimus, t. y. nustatyti viršutines ir apatines taikymo ribas. Visų pirma, viršutinė riba yra riba tarp valstybės politikų ir administracijos. Aišku, kad valstybės politikai yra parlamento nariai, vyriausybės nariai ir vietos savivaldos institucijų nariai. Tačiau egzistuoja ir tokios pareigos, kurias būtų galima priskirti tiek valstybės politikų, tiek ir administracijos grupei. Kriterijus, kuriuo remiantis turėtų būti nustatoma, ar konkrečios pareigos priskirtinos valstybės politikų ar administracijos grupei, turėtų būti tai, ar egzistuoja reali būtinybė, kad tas pareigas einantis asmuo galėtų būti laisvai skiriamas ir atleidžiamas iš tų pareigų remiantis tik politiniais pagrindais, dažniausiai įvykus atitinkamiems rinkimams. Antroji, apatinė riba, yra pareigų ministerijose ar kitose įstaigose, kurios yra aiškiai susijusios su valstybinės valdžios funkcijų atlikimu, sąrašo sudarymas. Šioms pareigoms turėtų būti priskiriamos pareigos, susijusios su esminėmis viešojo administravimo funkcijomis, kurias atlieka tik valstybės institucija ir negali atlikti jokia kita ne valstybinė institucija. Pabrėžtina, kad ministerijose ar kitose įstaigose gali būti ir tokių pareigų, kurios valstybės tarnybai nepriskiriamos. Specialus dėmesys literatūroje skiriamas policijos, kalėjimų, pasienio, mokesčių pareigūnų statusui, nes, nors ir pabrėžiama, kad atitinkamo aukšto lygio išsilavinimo reikalavimas iš asmenų, siekiančių tapti valstybės tarnautojais yra vienas kriterijų, leidžiančių atskirti valstybės tarnybos santykius nuo kitų santykių, tačiau išvardintiems pareigūnams dažniausiai universitetinio išsilavinimo turėjimo kriterijus nekeliamas. Tačiau dėl šios priežasties jų negalima nepriskirti valstybės tarnautojų grupei, nes jie turi atitinkamus valstybės valdžios įgaliojimus. Iš esmės, Rytų Europos valstybėms būdinga, kad institucijos, teikiančios viešąsias paslaugas visuomenei, dažniausiai susijusias su švietimu ir sveikatos apsauga, nepatenka į valstybės tarnybos sritį, tačiau tam tikrais atvejais valdytojo (įstaigos vadovo) pareigos priskiriamos valstybės tarnautojų kategorijai¹⁵⁷.

1. 1. 2. Valstybės tarnybos samprata Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje

¹⁵⁷ CORDONA, išnaša 148, p.14.

ES veikimo sutarties 45 straipsnyje (EB sutarties buvęs 39 straipsnis) yra įtvirtinta darbuotojų judėjimo laisvė ir įvardintas šios laisvės turinys, tačiau to paties straipsnio 4 dalyje yra nustatyta, jog jis netaikomas darbui valstybės tarnyboje¹⁵⁸. Taigi jau ES veikimo sutartyje yra vartojama sąvoka „valstybės tarnyba“, ši sąvoka taip pat yra minima ir Sutarties dėl Konstitucijos Europai III-133 str. 4 dalyje.

Reikia pažymėti, kad ETT jurisprudencijoje taip pat buvo suformuluotos sąvokos bei taisyklės, kurios yra aktualios apibrėžiant valstybės tarnybos ribas. ETT, remdamasis ES veikimo sutarties nuostatomis, reglamentuojančiomis laisvą konkurenciją ir laisvą darbuotojų judėjimą, suformulavo kriterijus, apibrėžiančius „valstybės tarnybos“ sąvoką. Teisimas, siekdamas apriboti daugumos valstybių narių teisėje įtvirtintus draudimus užsieniečiams dirbti viešajame sektoriuje, suformulavo tokių draudimų priimtinius ir nepriimtinius kriterijus ES veikimo sutarties kontekste.

Byloje Nr. 14/1979 (Komisija v. Belgija) ETT konstatavo, jog darbas viešojo administravimo sektoriuje turi būti prieinamas ES piliečiams bet kurioje valstybėje narėje tokiais pačiomis sąlygomis, kaip ir tos valstybės narės piliečiams. Vienintelė tinkama išimtimi gali būti tos pareigos, kurios yra tiesiogiai susijusios su valstybės valdžios įgyvendinimu arba tiesiogiai susijusios su visuomenės interesų ar valstybės suverenumo apsauga. Tačiau pagal šį ETT sprendimą viešųjų funkcijų apibrėžimas yra pačios valstybės narės reikalas. Tik apie 10-40 proc. visų viešųjų darbo vietų valstybėse narėse yra susijusios su „viešosios teisės įgaliojimų vykdymu ir valstybės pagrindinių interesų gynimu“, kaip kad įvardino pats ETT¹⁵⁹. 1986 m. liepos 3 d. byloje Nr. 66/85 ETT pabrėžė, kad „įdarbinimas valstybės tarnyboje“ reiškia „tokias pareigas, kurios yra tiesiogiai ar netiesiogiai susijusios su viešosios teisės nustatytų pareigų vykdymu ir su funkcijų, kurių tikslas yra užtikrinti esminius valstybės ar valstybės institucijų interesus, vykdymu ir kurių vykdymas, be to, susijęs su asmenų, užimančių tas pareigas, lojalumu valstybei ir abipusėmis teisėmis ir pareigomis, kurios sukuria nacionalinių ryšių pagrindą“¹⁶⁰. Norėusi atkreipti dėmesį į tai, kad Komisija minėtoje byloje pateikė tokią nuomonę: „Europos Bendrijos steigimo sutarties 48 (4)

¹⁵⁸ *Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:LT:PDF>>.

¹⁵⁹ ETT 1980 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje 149/79 (Komisija vs. Belgija). *European Court reports* 1980. p. 3881, para 7.

¹⁶⁰ ETT 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje 66/85 (Lawrie-Blum vs. Badeno-Viurtenbergo žemė). *European Court reports* 1986. p.02121, para 27.

straipsnis (ES veikimo sutarties 45 str. – *įterpta aut.*) yra susijęs su formalia sąlyga, kad minėtos pareigos turi būti susijusios su viešosios teisės nustatytų funkcijų vykdymu ir, esminė sąlyga, kad šios pareigos turi būti susijusios su viešosios teisės nustatytų galių vykdymu bei siekiu užtikrinti valstybės esminių interesų įgyvendinimą, šie du kriterijai vertintini kartu. Normali mokytojo veikla valstybinėse mokyklose ir, *a fortiori*, privačiose mokyklose, kaip bebūtų, šių sąlygų neatitinka“.

ETT 1987 m. liepos 16 d. sprendime, priimtame byloje 225/85 (Komisija vs. Italija), vadovaudamasis ankstesniais savo sprendimais, pažymi, kad negalima teigti, jog tyrėjo pareigos yra susijusios su viešosios teisės numatytų galių įgyvendinimu ar su valstybės esminių interesų apsauga. Tačiau teismas toliau daro įdomią išvadą, kad „pareigos, susijusios su vadovavimu arba patariamųjų funkcijų valstybei vykdymu moksliniais ir techniniais klausimais gali būti apibrėžtas, kaip darbas valstybės tarnyboje pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties 48 (4) straipsnį (ES veikimo sutarties 45 str. – *įterpta aut.*)“¹⁶¹. Taip pat reikėtų paminėti ir ETT 1986 m. birželio 3 d. sprendime byloje 307/84 (Komisija vs. Prancūzija) suformuluotą poziciją, kad net jeigu ir nėra skirtumo tarp nacionalinių teisės aktų nuostatų, susijusių su teisinių santykių tarp darbuotojo ir darbdavio prigimtimi, nesvarbu ar darbuotojas yra traktuojamas, kaip darbininkas (pranc. *ouvrier*), klerkas (angl. *clerk, employee*) ar pareigūnas (pranc. *fonctionnaire*), ar netgi jeigu sąlygos, kuriomis jis buvo priimtas į darbą yra reglamentuojamos privatinės, o ne viešosios teisės, tai negali būti motyvu sprendžiant dėl Europos Bendrijos steigimo sutarties 39 straipsnyje (ES veikimo sutarties 45 str. – *įterpta aut.*) įtvirtintos išimties taikymo¹⁶².

Savo poziciją, kokios veiklos yra priskirtinos ES veikimo sutarties 45 str. 4 dalyje įtvirtintai darbuotojų judėjimo laisvės išimčiai, vadovaudamasi ETT praktika yra išdėsčiusi ir Europos Komisija: tai veikla karinėse pajėgose, policijoje kitose viešosios tvarkos palaikymo tarnybose, teisingumo vykdymo, mokesčių, diplomatinėse įstaigose, darbas ministerijose, vietos valdžios institucijose, centriniuose bankuose ir kitose institucijose, jeigu atliekamos valstybės ar viešėjai teisei priklausančio juridinio asmens funkcijos, tokios, kaip teisės aktų projektų kūrimas, teisės aktų vykdymas, teisės aktų taikymo priežiūra ir kontrolė. Tuo tarpu įstaigos, teikiančios komercines

¹⁶¹ ETT 1987 birželio 16 d. sprendimas byloje 225/85 (Komisija vs. Italija). *European Court reports*, 1987, p.02625, para 9.

¹⁶² ETT 1986 birželio 3 d. sprendimas byloje 307/84 (Komisija vs. Prancūzija). *European Court reports*, 1986, p. 01725, para 11.

paslaugas (pavyzdžiui, viešojo transporto, energijos tiekimo, sveikatos priežiūros ir k.t.) dirbti kitos valstybės narės piliečiui turi būti leidžiama¹⁶³.

Taigi ES veikimo sutarties 45 str. prasme, tik tos pareigos, kurios yra įprastinės specifinei valstybės tarnybos veiklai tiek, kiek susiję su įgaliojimų, nustatytų viešosios teisės, įgyvendinimu ir atsakomybe už valstybės esminių interesų užtikrinimu, yra pareigos valstybės tarnyboje. Valstybės tarnyboje neveikia darbuotojų judėjimo laisvės principas, todėl ES valstybės narės turi teisę savo nacionalinėje teisėje įtvirtinti apribojimus priimti į valstybės tarnybą asmenis, kurie neturi tos ES valstybės narės pilietybės.

1.1.3. Valstybės tarnybos samprata Lietuvos teisėje

Pirmą kartą Lietuvoje valstybės tarnybos santykius pradėta reglamentuoti atskiru Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymu¹⁶⁴, kuris įsigaliojo nuo 1995 m. gegužės 1 d. Šis įstatymas nustatė valstybės valdymo tarnybą, priėmimo į valstybės valdymo tarnybą tvarką, jos laikymąsi, valdininkų teises, pareigas ir atsakomybę, tarnybos santykių pasibaigimą (1 str.). Valdininkų kategorijai buvo priskirti tiek valstybės ir savivaldybių politikai, tiek ir valstybės ir savivaldybių tarnautojai. Pažymėtina, jog valstybės ir savivaldybių politikai buvo apibrėžti kaip darbuotojai, į savo pareigas tiesiogiai ir netiesiogiai išrinkti Lietuvos Respublikos piliečių arba valstybės įstatymų leidžiamosios ir vykdomosios valdžios bei savivaldybių institucijų paskirti politinei programai vykdyti, valstybės politikų grupei buvo priskirti Lietuvos Respublikos Prezidentas, Seimo nariai, Ministras Pirmininkas ir ministrai, o savivaldybių politikų – savivaldybių tarybų nariai (Valdininkų įstatymo 2 str.). Valstybės ir savivaldybių tarnautojai Valdininkų įstatymo 3 str. 1 dalyje buvo apibrėžti, kaip įstaigų ir organizacijų darbuotojai, kuriems atlyginimas mokamas iš valstybės ir savivaldybės biudžeto lėšų. Pagal tarnautojų pagrindinio darbo turinį ir pobūdį ji suskirstyti į profesinius korpusus (mokytojų, policijos, teisėjų, medicinos darbuotojų, diplomatų, valdininkų ir t.t.) (Valdininkų įstatymo 3 str. 2 d.). Valstybės valdymo tarnybos tarnautojai sudarė profesinį valdininkų korpusą (Valdininkų įstatymo 5 str. 1 d.), nors valdininkais nelaikyti tie tarnautojai, kurie atliko ūkines-technines funkcijas, t.y. kurie

¹⁶³ DAVULIS, išnaša 45, p. 185.

¹⁶⁴ *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 33-759; 1996, Nr. 55-1292.

aptarnavo darbovietės vidaus ūkį ir kurių veikla neturėjo jokios įtakos institucijos veiklai pagal šios institucijos kompetenciją.

Taigi tiek valstybės ir savivaldybių politikai, tiek valstybės ir savivaldybių tarnautojai turėjo darbuotojo statusą, su jais buvo sudaromos darbo sutartys (tiesa, su „A“ lygio valdininkais sudaromos terminuotos darbo sutartys atitinkamų institucijų ar jų vadovų įgaliojimų laikui) (Valdininkų įstatymo 11 str.). Valdininkų darbo santykiai galėjo pasibaigti darbo įstatymų nustatytais pagrindais (Valdininkų įstatymo 20 str. 5 d.). Iš esmės, Valdininkų įstatymu buvo nustatyti reikalavimai asmeniui, siekiančiam įgyti valdininko statusą, įtvirtintos valdininkų pareigos bei teisės, draudimai (pavyzdžiui dirbti kitose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, būti personalinės įmonės savininku, ūkinės bendrijos tikroju nariu arba komanditoriumi, streikuoti ir pan.), numatytas valdininkų darbo vertinimas, suformuluotos specialios darbo užmokesčio dydžio nustatymo ir mokėjimo taisyklės, kasmetinių atostogų trukmės taisyklės, įtvirtintos valdininkų socialinės garantijos. Pirma, Valdininkų įstatymu buvo įtvirtinta paprasta valstybės valdymo tarnybos sistema, antra, įtvirtinti tik du pakankamai aiškūs kriterijai, pagal kuriuos tam tikros pareigos buvo priskirtos valstybės tarnautojų grupei, tai darbo užmokesčio mokėjimas iš valstybės ar savivaldybių biudžeto lėšų, ir tai, kad atliekamos funkcijos susijusios ne su ūkinėmis-techninėmis funkcijomis, trečia, specialios, palyginti su tuo metu galiojusiais darbo įstatymais, teisės normos lakoniškai reglamentavo valdininkų statusą.

Valdininkų statusas, jų teisės ir pareigos iš esmės buvo reglamentuojamos darbo įstatymais, išskyrus nedideles išimtis, tačiau nuo 1999 m. liepos 30 d. įsigaliojęs VTĮ¹⁶⁵ pakeitė šią situaciją, ir darbo įstatymai tapo subsidiarūs, taikomi tuo atveju, kai Valstybės tarnybos įstatymas tam tikrų santykių nereglamentuoja (VTĮ 5 str.). VTĮ normų analizė leistų daryti išvadą, jog valstybės tarnautojams taikomi tik darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantys teisės aktai, kai kurios teisės normos, nustatančios atostogų rūšis ir trukmę, kai kurios darbo teisės normos nustatančios darbo laiką, taip pat valstybės tarnautojai galėtų pasinaudoti keliomis garantijomis ar gauti kai kurias kompensacijas, numatytas LR DK. Sugebėti atskirti valstybės tarnybos santykius nuo darbo sutartimi pagrįstų teisinių santykių ir nubrėžti ribą tarp to, kiek gali būti taikomi

¹⁶⁵ *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 33-2130; 2004, Nr. 45-1708.

darbo įstatymai valstybės tarnyboje, o kiek ne, yra aktualu tiek teoriniu, tiek ir praktiniu lygmeniu.

Toliau bus nagrinėjama, pirma, su kokiomis problemomis susiduriama sprendžiant, ar tam tikras pareigas einantys asmenys priskirtini valstybės tarnautojų grupei, antra, kiek valstybės tarnautojams gali būti taikomos vienos ar kitos darbo įstatymuose nustatytos teisės normos.

VTĮ 2 str. 1 d. įtvirtinta, kad valstybės tarnyba – teisinių santykių, atsirandančių įgijus valstybės tarnautojo statusą, jam pasikeitus ar jį praradus, taip pat atsirandančių dėl valstybės tarnautojo viešojo administravimo veiklos institucijoje ar įstaigoje įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką, koordinuojant įstaigų veiklą, valdant finansinius išteklius, atliekant auditą, priimant ir įgyvendinant teisės aktus, institucijų ar įstaigų sprendimus viešojo administravimo srityje, rengiant projektus, valdant personalą arba turint viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu, visuma, o valstybės tarnautojas to paties straipsnio 2 dalyje apibrėžiamas, kaip „fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis šio straipsnio 1 dalyje nurodytą viešojo administravimo veiklą“¹⁶⁶. Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apžvalgoje, aprobuotoje LVAT teisėjų 2006 m. liepos 3 d. pasitarime, nurodoma, kad „Valstybės tarnautojais laikytini tie valstybės ar savivaldybių institucijose dirbantys asmenys, kurie priima sprendimus vykdant viešąjį administravimą ir (arba) teikiant viešąsias paslaugas (arba dalyvauja tuos sprendimus rengiant, vykdant, koordinuojant ir (arba) kontroliuojant jų vykdymą ir kt.)“¹⁶⁷.

Vadovaujantis VTĮ 4 str. bei kai kuriais kitais specialiaisiais įstatymais, galima teigti, jog egzistuoja „valstybės tarnautojo“ sąvoka plačiąja prasme ir siaurąja prasme. „Valstybės tarnautojo“ sąvoka plačiąja prasme apimtų tris valstybės tarnautojų grupes:

¹⁶⁶ Pažymėtina, kad „valstybės tarnautojo“ sąvoka vartojama ir kituose įstatymuose, tačiau juose „valstybės tarnautojas“ suprantamas siaura, tik specifiniam teisiniam santykiui aktualia prasme. Štai Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 230 str. yra atskleista „valstybės tarnautojo“ sąvoka. Šio straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad „be to, valstybės tarnautojui prilyginamas asmuo, kuris dirba bet kokioje valstybinėje, nevalstybinėje ar privačioje įstaigoje, įmonėje ar organizacijoje ar verčiasi profesine veikla ir turi atitinkamus administracinius įgaliojimus arba turi teisę veikti šios įstaigos, įmonės ar organizacijos vardu, ar teikia viešąsias paslaugas“. Kadangi šia prasme „valstybės tarnautojo“ sąvoka vartojama tik baudžiamuosiuose teisiniuose santykiuose, plačiau disertacijoje ji nebus nagrinėjama. BK 230 str. 3 d. aspektu teisės literatūroje valstybės tarnautojams asmenys priskiriami pagal du požymius: darbovietę (valstybinė, nevalstybinė, privati įstaiga, įmonė ar organizacija arba verčiasi profesine veikla) ir vykdomas funkcijas (turi atitinkamus administracinius įgaliojimus, arba turi teisę veikti šios įstaigos, įmonės ar organizacijos vardu, arba teikia viešąsias paslaugas) (plačiau žr. GRUODYTĖ, Edita. Valstybės tarnautojo samprata nusikaltimų valstybės tarnybai ir vešiesiems interesams skyriuje. *Jurisprudencija*, 2006, t.7 (85). p. 86-94).

¹⁶⁷ *Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apžvalga*. Aprobuota Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2006 m. liepos 3 d. pasitarime. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=63361>>.

pirma, valstybės tarnautojus, kuriems be išlygų taikomas VTĮ, antra, valstybės tarnautojai, kuriems VTĮ taikomas tiek, kiek jų statuso nereguliuoja statutai ar Diplomatinių tarnybos įstatymas (statutiniai valstybės tarnautojai), trečia, tarnautojai, kuriems Valstybės tarnybos įstatymas netaikomas (pavyzdžiui, valstybės politikai, teisėjai, prokurorai kiti valstybės pareigūnai).

Ilgą laiką kriterijumi, kuriuo remiantis buvo sprendžiama, ar tam tikras pareigas einantis asmuo yra priskirtinas valstybės tarnautojų kategorijai, kaip minėta, buvo tik darbo užmokesčio mokėjimo šaltinis (toks kriterijus buvo įtvirtintas iki 1999 m. liepos 30 d. galiojusiam Valdininkų įstatyme). Tačiau, Valdininkų įstatymą pakeitęs VTĮ jau nebeįvardina tokio požymio, o netgi atvirkščiai - VTĮ 4 str. 5 d. 7 p. nustatoma, kad darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir gaunantiems darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų VTĮ netaikomas. Šia norma įstatymų leidėjas, tokiu būdu priartėdamas prie tos valstybės tarybos santykių sampratos, kuri yra suformuota ETT praktikoje, dar kartą pabrėžė, jog vieninteliu kriterijumi, atskiriančiu valstybės tarnybą nuo darbo sutartinių santykių, turėtų būti tarnautojo atliekamų funkcijų turinys, t. y. aplinkybė, ar valstybės tarnautojas vykdo viešojo administravimo veiklą, o darbo užmokesčio mokėjimas ar nemokėjimas iš valstybės biudžeto ir valstybės pinigų fondų negali būti tokiu kriterijumi.

Kaip pavyzdį būtų galima pateikti Lietuvos Respublikos draudimo įstatymo¹⁶⁸ 187 str. 1 dalį, kurioje įtvirtinta, kad Draudimo priežiūros komisija yra išlaikoma iš draudimo įmonių ir užsienio valstybių draudimo įmonių filialų Lietuvos Respublikoje atskaitymų nuo pasirašytų draudimo įmokų (gautų ar gautinų draudimo įmokų, įtraukiamų į apskaitą teisės aktų nustatyta tvarka), išskyrus visų rūšių privalomojo draudimo įmokas, taip pat iš Lietuvos valstybės biudžeto teisės aktų nustatyta tvarka, tačiau šiame įstatyme taip pat nustatyta, kad Draudimo priežiūros komisija yra biudžetinė įstaiga, atliekanti valstybės funkcijas draudimo, perdraudimo, draudimo perdraudimo tarpininkavimo veiklos priežiūros srityje, o jos administraciją sudarantiems valstybės tarnautojams taikomas VTĮ. Taigi, nors Draudimo priežiūros komisija išlaikoma ne iš valstybės biudžeto lėšų, tačiau jai priskirtinos funkcijos yra viešojo administravimo veikla, todėl joje tarnaujantys asmenys turi valstybės tarnautojų statusą.

¹⁶⁸ *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 94-4246.

Taigi, atrodytų, kad belieka tik išsiaiškinti, ką reiškia sąvoka „viešasis administravimas“ ir kaip ji atskirtina nuo „viešųjų paslaugų“ (angl. *public service*), nes pagal VTĮ įtvirtintą valstybės tarnybos apibrėžimą aišku, jog viešąsias paslaugas teikiantys asmenys nepriskirtini valstybės tarnautojų kategorijai. Viešojo administravimo įstatymo 3 str. 1 dalyje „viešasis administravimas“ apibrėžtas, kaip įstatymais ir kitais teisės aktais reglamentuojama valstybės ir vietos savivaldos institucijų, kitų įstatymais įgaliotų subjektų vykdomoji veikla, skirta įstatymams, kitiems teisės aktams, vietos savivaldos institucijų sprendimams įgyvendinti, numatytoms viešosioms paslaugoms administruoti. Akivaizdu, kad šis apibrėžimas yra pakankamai abstraktus, nes vadovaujantis vien ta taisykle, kad viešasis administravimas yra vykdomoji veikla teisės aktams ir sprendimams įgyvendinti, mano nuomone, sunkiai pavyktų atskirti viešojo administravimo veiklą nuo kitos veiklos. Juolab, kad teismų praktikoje „įstatymų vykdymas“ suprantamas plačiąja prasme¹⁶⁹. Tiesa, VTĮ 2 str. 1 d. buvo pabandyta detaliau atskleisti vykdomosios veiklos turinį. Pavyzdžiui, išvardinta, kad tai yra audito vykdymas, projektų rengimas, sprendimų įgyvendinimas ir pan., tačiau akivaizdu, kad kelių veiklos rūšių išvardinimas iki galo išspręsti problemą nepadeda.

Kita vertus, atliekama funkcija – viešojo administravimo veikla – ne visada yra absoliutus kriterijus sprendžiant, ar susiklosto valstybės tarnybos santykiai. Štai, Viešojo administravimo įstatymo 3 str. 13 dalyje įtvirtinta, kad viešojo administravimo subjektais laikytinos ir viešosios įstaigos bei ne vyriausybinės organizacijos, kurioms įstatymų nustatyta tvarka suteikti viešojo administravimo įgaliojimai. Atrodytų, kad, pagal bendrą taisyklę, į tokią įstaigą ar organizaciją priimti asmenys turėtų įgyti valstybės tarnautojo statusą, ypač, jeigu tokių asmenų veikla yra tiesiogiai susijusi su viešojo administravimo įgaliojimų įgyvendinimu, tačiau VTĮ 4 str. 5 d. 6 p. imperatyviai nurodyta, kad viešųjų įstaigų darbuotojams VTĮ netaikomas. Taigi,

¹⁶⁹ Pavyzdžiui, LVAT 2001 m. gruodžio 27 d. nutartyje konstatavo, kad „ginčijamas <...> įsakymas priimtas siekiant įgyvendinti tuo metu galiojusią Piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įstatymo 4 str. 11 p. nuostatą dėl žemės nuomos sutarčių nutraukimo grąžinant žemę natūra, tokiu būdu šio įsakymo priėmimas priskirtinas prie atsakovo, kaip viešojo administravimo subjekto, veiklos, ir reikalavimas dėl jo panaikinimo nagrinėtinas administraciniame teisme“, t.y. nors sprendimo turinys ir susijęs su civilinės sutarties vykdymu (žemės nuomos sutartis), tačiau sprendimas buvo priimtas vadovaujantis įstatymu, todėl jo priėmimas pripažintas viešojo administravimo veikla (žr. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2001 m. gruodžio 27 d. nutartį administraciniame bylose Nr. P² – 125 – 01 pagal R. Z. ir J. P. skundą atsakovui Panevėžio rajono savivaldybės Panevėžio seniūnijai).

vadovautasi ne funkcijų pobūdžio kriterijumi, o juridinio asmens teisinės formos kriterijumi. Pavyzdžiui, kai viešojo administravimo veiklos vykdymas neleidžia pareigybės priskirti valstybės tarnautojų kategorijai, galima pateikti ir daugiau: VTĮ 4 str. 5 d. įtvirtintas visas sąrašas pareigybių (pavyzdžiui, valstybės politikai, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, LAT, LVAT ir kitų teismų teisėjai, prokurorai, Lietuvos banko tarnautojai, profesinės karo tarnybos kariai). Trečia, ne visada galima vienareikšmiškai nuspręsti, jog tarnautojas vykdo viešojo administravimo veiklą ir dėl kitų priežasčių. Dažnai tam tikrai pareigybei priskiriama ne viena funkcija, o kelios, ir kai kurios jų gali turėti ir viešųjų paslaugų požymių. Tuomet kyla sunkumų, nes, VTĮ nepateikta, o, matyt, ir negali būti pateikta taisyklė, kokią dalį valstybės tarnautojo atliekamų funkcijų (o gal ir visas) turi sudaryti viešojo administravimo veikla, kad tokios pareigos būtų priskirtos valstybės tarnybai. Pavyzdžiui, mano nuomone, su minėta problema buvo susidurta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimu Nr. 684 patvirtintame Ministro Pirmininko politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių, Vyriausybės kanceliarijos, ministerijų, Vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašė¹⁷⁰ valstybės tarnautojų pareigybėms priskyrimui tokias pareigas, kaip lakūnas ar kinologas. Tokios problemos neišvengta ir kartu su VTĮ patvirtintu Valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašą (pavyzdžiui, į šį sąrašą įtraukus tokias pareigybes kaip kad kanceliarijos padėjėjas, teismo administracijos sekretorius).

Taip pat reikėtų paminėti, kad, kai kurių autorių nuomone, kadangi VTĮ įtvirtintame valstybės tarnautojo apibrėžime nenustatoma, jog visi asmenys, kurie atlieka viešojo administravimo funkcijas, yra valstybės tarnautojai, todėl mano, kad gali atsitikti taip, kad pagal darbo sutartį priimtas darbuotojas, nors ir neturės valstybės tarnautojo statuso, t. y. jam nebus taikomi papildomi reikalavimai ir suteikiamos papildomos garantijos, ir kurio teisiniai darbo santykiai bus reguliuojami vadovaujantis LR DK nuostatomis, galės vykdyti viešojo administravimo funkcijas. Aišku, kad VTĮ dvasia suponuoja visiškai priešingą nuomonę, tačiau priėmimo į pareigas, pagal kurias asmuo vykdys viešojo administravimo veiklą, darbo sutarties pagrindu, negalima

¹⁷⁰ *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 51-1952. Neteko galios nuo 2008-05-01.

vienareikšmiškai laikyti įstatymo pažeidimu, kadangi įstatymo normoms akivaizdžiai trūksta aiškumo, įstatyminis reglamentavimas yra neaiškus¹⁷¹.

Valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojo samprata buvo nagrinėta ir Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje. Šis teismas yra pažymėjęs, kad „Konstitucija nesudaro prielaidų visus asmenis, kurie dirba valstybės ar savivaldybių institucijose ar kurių veikla yra atlyginama iš valstybės (savivaldybių) biudžeto, teisės aktuose kaip valstybės tarnautojus traktuoti vien tuo pagrindu, kad jie dirba minėtose institucijose arba kad jų veikla yra atlyginama iš valstybės (savivaldybių) biudžeto. Valstybės tarnautojais laikytini tie valstybės ar savivaldybių institucijose dirbantys asmenys, kurie priima sprendimus vykdant viešąjį administravimą ir/arba teikiant viešąsias paslaugas (arba dalyvauja tuos sprendimus rengiant, vykdant, koordinuojant ir/arba kontroliuojant jų vykdymą ir kt.)“, taip pat teismas tame pačiame nutarime pabrėžė ir tai, kad „pagal Konstituciją valstybės tarnyba taip pat nelaikytina tokia veikla, kai asmenys, nors ir dalyvauja vykdant valstybės (ar savivaldybių) funkcijas, tai daro ne dirbdami valstybės ar savivaldybių institucijose. Įstatymais, kitais teisės aktais turi būti nustatytas toks valstybės tarnautojų teisinis statusas, kuris atitiktų konstitucinę valstybės tarnybos, kaip ypatingos - iš valstybės (savivaldybių) biudžeto atlyginamos - profesinės veiklos priimant sprendimus viešojo administravimo ir/arba viešųjų paslaugų teikimo srityje (arba dalyvaujant tuos sprendimus rengiant, vykdant, koordinuojant ir/arba kontroliuojant jų vykdymą ir kt.) sistemos, sampratą, suponuojančią *inter alia* valstybės tarnybos, kaip sistemos, vidinį mobilumą, joje dirbančių asmenų žinių, įgūdžių ir patirties perimamumą, taip pat tokį veiklos vykdant valstybės funkcijas ir garantuojant viešąjį interesą tęstinumą“¹⁷². Valstybės tarnyba – tai profesinė veikla, kurią atlieka valstybės ar savivaldybės institucijos darbuotojas, t. y. darbinė veikla¹⁷³.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad VTĮ įtvirtintas valstybės tarnautojo apibrėžimas nėra tobulas, jo taikymas praktikoje sukelia tam tikrų problemų. Manytume, kad įstatymų leidėjas turėtų papildyti valstybės tarnybos sąvoką apibrėžiančią teisės normą dar vienu kriterijumi, leidžiančiu valstybės tarnybą, o kartu

¹⁷¹ TIAŽKIJUS, išnaša 141, p. 50.

¹⁷² Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reglamentuojami valstybės tarnybos ir su jais susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr.: 181- 6708; *Valstybės žinios*, 2004, Nr.: 186.

¹⁷³ Ten pat.

ir valstybės tarnautoją, atskirti nuo kitų asmenų ir kuris yra išskiriamas daugelio Vakarų Europos teisėje, t.y. reikalavimu, kad tas funkcijas gali atlikti tik valstybės ar savivaldybės institucija ir įstaiga ir, įvertinant šios funkcijos pobūdį ir valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos teisinę prigimtį, jos negali atlikti privatus asmuo.

1. 2. Valstybės tarnybos santykių atskyrimas nuo darbo sutartimi pagrįstų teisinių santykių Lietuvos teisėje

Teisės literatūroje valstybės tarnybos santykiai priskiriami administracinei, o ne darbo teisei. Nurodoma, kad su valstybės tarnautojais darbo sutartys nesudaromos, darbo įstatymai jiems taikomi tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja valstybės tarnybos įstatymas, t.y. subsidiariai, taigi valstybės tarnautojų tarnybos santykiai yra ne darbo teisės, o administracinės teisės objektas. Ir atvirkščiai – asmenų, kurie valstybės ar savivaldybių institucijose eina pareigas, neįtrauktas į valstybės tarnautojų pareigybių sąrašus, taip pat dirbančių valstybės ar savivaldybių įmonėse ar viešosiose įstaigose, darbo santykius reguliuoja ne administracinė, o darbo teisė¹⁷⁴. Valstybės tarnybos santykiai yra viena iš administracinių teisinių santykių grupių, kuriai būdinga subordinacija¹⁷⁵.

Teisės, politikos mokslų ar viešojo administravimo mokslinėje literatūroje nėra vienos, visų vienodai pripažintos valstybės tarnybos sampratos. Ši samprata skiriasi ir įvairiose valstybėse; be to, įvairiais valstybinės-teisinės raidos laikotarpiais ji buvo nevienoda net toje pačioje valstybėje. Tai patvirtina ir įvairių šalių jurisprudencija. Lietuvoje vykdytos valstybės tarnybos ir viešojo administravimo reformos atspindi valstybės tarnybos sampratos dinamiką¹⁷⁶. Primintina, kad valstybės tarnautojų (valdininkų) statusas, jų teisės ir pareigos Lietuvoje ilgą laiką iš esmės buvo reglamentuojamos darbo įstatymais, išskyrus palyginti ne dideles išimtis, šią situaciją tik nuo 1999 m. liepos 30 d. pakeitė įsigaliojęs VTĮ, kai darbo įstatymų taikymas

¹⁷⁴ NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 15.

¹⁷⁵ ANDRUŠKEVIČIUS, Arvydas. *Administracinė teisė: bendrieji teorijos klausimai, valdymo aktų institutas, ginčo santykių jurisprudenciniai aspektai*. Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 68-69.

¹⁷⁶ Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reglamentuojami valstybės tarnybos ir su jais susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr.: 181- 6708; *Valstybės žinios*, 2004, Nr.: 186.

valstybės tarnyboje tapo subsidarius, taikomi tuo atveju, kai Valstybės tarnybos įstatymas tam tikrų santykių nereglamentuoja (VTĮ 5 str.).

VTĮ normų analizė leistų daryti išvadą, jog valstybės tarnautojams taikomi tik darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantys teisės aktai, kai kurios teisės normos, nustatančios atostogų rūšis ir trukmę, kai kurios darbo teisės normos nustatančios darbo laiką, taip pat valstybės tarnautojai galėtų pasinaudoti keliomis garantijomis ar gauti kai kurias kompensacijas, numatytas DK. Įvertinat šias aplinkybes, akivaizdu, kad takoskyra tarp valstybės tarnybos ir darbo sutartimi pagrįstų teisinių santykių vis didėja, todėl svarbu nubrėžti ribą tarp jų ir nustatyti, kiek gali būti taikomi darbo įstatymai valstybės tarnyboje.

VTĮ 5 str. įtvirtinta teisės norma, nustatanti, kad „darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis Įstatymas“, nors ir yra pakankamai bendro pobūdžio, tačiau leidžia daryti išvadą, kad ryšys tarp VTĮ ir darbo santykius reguliuojančių norminių teisės aktų iš tiesų yra labai glaudus. Tiesa, praktikoje gana dažnai lieka neaišku, ar atitinkamos taisyklės nebuvimas VTĮ reiškia, jog tokiu atveju galima taikyti darbo įstatymuose nustatytą garantiją, o gal tai reiškia, jog darbo įstatymuose įtvirtinta garantija negali būti taikoma valstybės tarnautojui. Tačiau, teisės literatūroje susiformavo nuomonė, kad darbo įstatymai negali būti taikomi kaip alternatyva VTĮ. Jie negali nustatyti, pavyzdžiui, papildomų atleidimo iš valstybės tarnybos pagrindų ar tarnybinių nuobaudų rūšių¹⁷⁷.

Skirtingai nei paprastas darbuotojas, valstybės tarnautojas yra atitinkamų valstybės arba savivaldybės institucijų kompetencijos įgyvendinimo dalyvis. Todėl, atsižvelgiant į valstybės tarnautojo teisinio statuso ypatumus yra galimi tam tikri jo teisių ribojimai. Teisės požiūriu reikšminga yra tai, kad asmuo, tapdamas valstybės tarnautoju, įsipareigoja deramai atlikti pareigas, sutinka su įstatyme numatytais jo teisių ir laisvių apribojimais. Šiuo atveju svarbos turi tai, kad didelius reikalavimus valstybės tarnautojams ir jiems taikomus apribojimus paprastai atsveria įstatymų jiems

¹⁷⁷ BUDBERGYTĖ, R.; ir ŠAKOČIUS, A.; ir ŽILINSKAS D. *Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas. 2004. p. 33.

garantuojamos atitinkamos teisės, paskatinimų ir apdovanojimų sistema, darbo užmokesčio bei kitos socialinės garantijos¹⁷⁸.

Iš pirmo žvilgsnio atrodytų, kad valstybės tarnautojo teisinė padėtis neturėtų skirtis nuo asmens dirbančio pagal darbo sutartį, nes ir valstybės tarnautojas priimamas į valstybės tarnybą (angl. *civil service*) tam tikroms pareigoms, jis privalo paklusti nustatytai tarnybos tvarkai, jam mokamas įstatymo nustatyto dydžio darbo užmokestis ir jo tarnybai atlikti privalo būti užtikrintos atitinkamos darbo sąlygos. Tačiau valstybės tarnybos santykiai tik dalinai reguliuojami darbo įstatymais, valstybės tarnautojams netaikoma dauguma garantijų ir teisių, numatytų darbo įstatymuose, taip pat valstybės tarnyba grindžiama kiek kitais teisės principais, o vyraujantis reguliavimo metodas yra imperatyvusis.

Atrodytų, kad toks skirtingas palyginti su įprastais darbo santykiais valstybės tarnautojų statuso reglamentavimas yra diskriminacinis ir prieštaraujantis Lietuvos Respublikos Konstitucijai, tačiau Lietuvos Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, jog ribojimai asmens ar asmenų grupės atžvilgiu yra įvairūs ir paprastai nustatomi dėl dviejų priežasčių: dėl objektyvių skirtumų (lytis, amžius ir kt.) arba dėl to, kad to reikalauja visuomenės interesai (pvz., pilietybė) Teismas pažymėjo, kad sąvoka „visuomenės interesai“, taigi ir valstybinės tarnybos sąlygos įvairiose valstybėse suprantamos įvairiai, o Europos žmogaus teisių teismo sprendimuose yra pažymėta, kad sąvoka „visuomenės interesai“ yra neišvengiamai plati. Tai reiškia, kad įstatymų leidžiamajai valdžiai yra suteikta teisė nustatyti viešojo intereso ribas konkrečiuose santykiuose, o sprendimai dėl viešojo intereso apibrėžimo ir jo patenkinimo būdo turi būti realiai pagrįsti ir teisėti¹⁷⁹.

Atsižvelgiant į tai, kad valstybės tarnautojams tam tikra apimtimi taikomi darbo įstatymai, pagrįstai kyla klausimas, ar valstybės tarnybos santykiai yra tik specifinė darbo santykių dalis, kuriai taikomos tam tikros specialios taisyklės, įtvirtintos specialiuose norminiuose teisės aktuose, ar vis dėlto tai yra iš esmės skirtingi teisiniai santykiai. Atsakydamas į šį klausimą V. Tiažkijus nurodo, kad „viena vertus, vienas teisinių santykių subjektas, darbuotojas, visada yra individas, atsižvelgiant į atliekamą

¹⁷⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. kovo 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 20 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 25-650.

¹⁷⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 40-977.

darbo funkciją darbo teisėje vadinamas darbininku arba tarnautoju, tačiau, kita vertus, valstybės tarnybos santykius galima laikyti ir administracinės teisės dalyku, siejant su tuo, kad valstybės tarnautojai pirmiausia yra viešųjų funkcijų vykdytojai ir atitinkamų valstybės arba savivaldybės įstaigų kompetencijos įgyvendintojai ir tik po to darbuotojai. Į šį klausimą vieno atsakymo nėra, tačiau praktiškai valstybės tarnyba laikytina kompleksiniu teisės institutu, vienijančiu darbo, administracinės ir konstitucinės teisės normas¹⁸⁰.

Reikėtų sutikti ir su V. Vaičiaičiu, kuris, siekdamas atskirti valstybės tarnybos santykius nuo darbo santykių, teigia, kad didžiausias skirtumas yra tas, kad „pirmieji yra viešosios (pavyzdžiui, administracinės) teisės reguliavimo objektas, nes valstybės tarnautojo darbdaviu plačiąja prasme yra laikoma pati *valstybė*. Tuo tarpu darbo teisė istoriškai labiau siejama su privatiniais teisiniais santykiais. Remiantis šia koncepcija, priimant į darbą paprastai yra sudaroma darbo sutartis, o priėmimo į valstybės tarnybą teisinis pagrindas - individualus administracinis aktas, kitaip tariant, valstybės institucijos vadovo ar kito pareigūno įsakymas priimti konkretų asmenį į valstybės tarnautojo pareigas. Taigi valstybės tarnybos paskirtis – teikti viešąsias paslaugas gyventojams – įpareigoja visuomenę kelti valstybės tarnautojams didesnius išsilavinimo reikalavimus, o institucijų vadovams – kasmet įvertinti (atestuoti) valstybės tarnautojo kvalifikaciją ir gebėjimus atlikti savo pareigas. Kita vertus, su tuo yra susijusi ir didesnė valstybės tarnautojų, palyginti su pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų, teisinio statuso apsauga ir socialinės garantijos¹⁸¹.

Pasak V. Tiažkijaus, laipsniškai valstybės tarnybos santykiai turi tendenciją sutapti su tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromo susitarimo (darbo sutarties) bruožais, tačiau keli svarbūs kriterijai ir toliau skiria valstybės tarnautojo statusą nuo kitų darbuotojų statuso. Šis mokslininkas išskiria tris pagrindines tokių kriterijų grupes:

1) Valstybės tarnautojai yra „įdarbinami“, o tiksliau priimami į tarnybą, tam tikros įgaliotos institucijos arba tam tikro įgalioto asmens sprendimu, vadovaujantis galiojančiais valstybės tarnybos įstatymais, tuo tarpu darbo santykių atsiradimas siejamas su darbo sutartimi, kuri pirmiausia yra dviejų šalių susitarimas. Valstybės tarnyboje susitarimo nėra,

¹⁸⁰ TIAŽKIJUS, išnaša 141, p. 49.

¹⁸¹ VAIČAITIS, Vaidotas. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai. Turintys darbo teisinių santykių elementų. In *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Kolektyvinė monografija. Vilnius, 2008. p. 47-48.

2) Po to, kai valstybės tarnautojas yra priimamas į valstybės tarnybą, yra daugybė jo atleidimo iš valstybės tarnybos apribojimų, kurių paskirtis – išlaikyti reikalavimų šiems darbuotojams paklusti ir kartu su siekiu apsaugoti valstybės tarnautoją nuo spaudimo keičiantis valdžioms (išskyrus asmeninio (politinio) pasitikėjimo valstybės tarnautojus),

3) Yra daug daugiau valstybės tarnautojų, palyginti su kitais darbuotojais, veiklos suvaržymų¹⁸².

Kalbant apie valstybės tarnybos ir darbo santykius vienijančius požymius, būtina paminėti ir tai, kad valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose, lygiai taip pat kaip ir darbo teisiniuose santykiuose yra draudžiama iš valstybės tarnautojo reikalauti, kad jis atliktų tas funkcijas, kurios nenumatytos jo pareigybės aprašyme. Atitinkamai, jeigu valstybės tarnautojas atsisakytu vykdyti nurodymą atlikti funkcijas, nenurodytas jo pareigybės aprašyme, negalėtų būti traukiamas atsakomybėn.

Galima būtų išskirti ir daugiau požymių, skiriančių valstybės tarnautojus nuo darbuotojų, dirbančių darbo sutarties pagrindu. Vienas jų – darbo užmokestis. Tiesa, tiek darbuotojams, tiek ir valstybės tarnautojams darbo užmokestis turi būti mokamas, tačiau valstybės tarnautojo darbo užmokestis nustatomas įstatymu, šalys tartis dėl jo dydžio negali. Tai ko gero vienas ryškiausių valstybės tarnybos santykių ypatumų. Tačiau reikia pažymėti, kad ir valstybės tarnyboje taikomos darbo teisės normoms, susijusioms su didesnio darbo užmokesčio mokėjimu esant ypatingoms sąlygoms (už viršvalandžius, darbą poilsio ir švenčių dienomis), analogiškos ar savo turiniu labai panašios VTĮ normos.

Vienu požymių, skiriančių valstybės tarnybos santykius nuo darbo sutartinių, būtų valstybės tarnautojams suteikiama teisė atkurti karjeros valstybės tarnautojo statusą – Vyriausybės nustatyta tvarka grįžti į eitas arba, jeigu nėra galimybės, kitas tos pačios ar žemesnės kategorijos karjeros valstybės tarnautojo pareigas toje pačioje ar kitoje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje – ir teisę atkurti įstaigos vadovo (išskyrus įstaigos vadovą, priimamą į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu ar įstatymo nustatytai kadencijai) statusą – Vyriausybės nustatyta tvarka grįžti į eitas arba, jeigu nėra galimybės, kitas tos pačios ar žemesnės kategorijos įstaigos vadovo (išskyrus įstaigos vadovą, priimamą į pareigas politinio

¹⁸² TIAŽKIJUS, išnaša 141, p. 50-51.

(asmeninio) pasitikėjimo pagrindu ar įstatymo nustatyta kadencijai) pareigas kitoje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje (VTĮ 16 str. 2 d.).

Svarbu ir tai, kad valstybės tarnautojų teisė dirbti kitą darbą yra apribota: VTĮ 16¹ str. įtvirtina atvejus ir griežtas procedūras, tik kurias atlikus valstybės tarnautojui leidžiama dirbti kitą darbą. Tuo tarpu darbo įstatymai tokių ribojimų nenustato (išskyrus, kiek susiję su maksimalia darbo dienos trukme), nors darbo sutarties šalys gali susitarti dėl tam tikrų ribojimų (pvz., sudarydamos nekonkuravimo susitarimą).

Reikėtų paminėti, kad VTĮ 16 str. 1 d. 1 p. nustato, jog karjeros valstybės tarnautojas turi teisę į karjerą valstybės tarnyboje pagal turimą kvalifikaciją. Darbo įstatymai tokios teisės darbuotojams neįtvirtina, nors teisė į karjerą gali būti numatyta kolektyvinėje sutartyje, su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje ar darbdavio patvirtintuose lokaliuose teisės aktuose. Tačiau, turint galvoje, kad tiek valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašas, tiek šių pareigybių kategorijos ir lygiai nustatomi įstatymu, valstybės tarnautojų teisė į karjerą yra pakankamai stipriai suvaržyta dėl aukščiau nurodytų įstatymo reikalavimų (t.y. karjera galima tik griežtai įstatymo apibrėžtuose „rėmuose“), be to, praktikoje stipriai nulemta įstaigos, kurioje valstybė tarnautojas dirba, biudžetinio finansavimo.

Kalbant apie požymius, skiriančius valstybės tarnybos santykius nuo darbo santykių, reikėtų paminėti ypatumus, būdingus valstybės tarnautojo atsakomybei. LR DK numato dvi darbuotojų atsakomybės rūšis: drausminę ir materialinę. Analogiškai VTĮ įtvirtina valstybės tarnautojo tarnybinę ir materialinę atsakomybę. Tiek drausminė, tiek tarnybinė atsakomybė savo esme yra pakankamai artimos. Išskyrus tai, kad VTĮ numato kiek didesnę tarnybinių nuobaudų skaičių, tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų gali būti skiriama už šiurkštų tarnybinių nusižengimą, taip pat už kitą tarnybinių nusižengimą, jei prieš tai valstybės tarnautojui nors kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikyta tarnybinė nuobauda – griežtas papeikimas, o atvejų, kai tarnybinis nusižengimas laikytinas šiurkščiu, pavyzdinis sąrašas nėra identiškas šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašui, įtvirtintam LR DK 235 str.

Materialinė valstybės tarnautojo atsakomybė taip pat yra artima materialinei atsakomybei pagal darbo teisę, išskyrus materialinės atsakomybės ribas, kai yra pagrindas taikyti ribotą materialinę atsakomybę: valstybės tarnautojui tai 6 mėnesių vidutinis darbo užmokestis, jeigu žala padaryta vykdant vidaus administravimo veiklą

(VTĮ 32 str. 2 d.), o darbuotojui – 3 mėnesių vidutinis darbo užmokestis (LR DK 254 str.). Be to, valstybės tarnautojas privalo atlyginti tiek tiesioginę žalą, o darbuotojas – ir negautas pajamas. Valstybės tarnautojo padarytą žalą atlyginusi valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga turi regreso teisę reikalauti iš žalą padariusio valstybės tarnautojo tokio dydžio žalos atlyginimo, kiek ji sumokėjo, bet ne daugiau kaip 9 vidutinių valstybės tarnautojo darbo užmokesčių, o jeigu valstybės tarnautojas žalą padarė tyčia, valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga į padariusį žalą valstybės tarnautoją turi tokio dydžio regreso teisę, kiek ji sumokėjo žalos atlyginimo (VTĮ 33 str. 2 d.). Tokių taisyklių darbo teisiniuose santykiuose nėra. Taigi bendras principas, kad valstybės tarnautojas ar darbuotojas privalo atlyginti jo kaltais veiksmais padarytą žalą yra taikomas tiek valstybės tarnybos santykiuose, tiek darbo santykiuose, tačiau kiekvienu atveju yra taikomos kiek skirtingos taisyklės dėl atlygintos žalos dydžio, atsakomybės dydžio, regreso taikymo ir pan.

Apibendrinant, galima būtų daryti išvadą, kad valstybės tarnybos teisinių santykių požymiai formaliai atitinka darbo teisinių santykių požymius, tačiau nagrinėjant atskirai kiekvieną šių požymių, paaiškėja, kad jų turinys ir apimtis skiriasi. Tiek valstybės tarnybos santykiams, tiek ir darbo santykiams yra būdinga tai, kad: 1) valstybės tarnautojas atlieka atitinkamą funkciją, 2) jis, stodamas į valstybės tarnybą, įsipareigoja paklusti nustatytai valstybės tarnybos tvarkai, 3) valstybės tarnautojui mokamas atlyginimas. Iš valstybės tarnautojo negali būti reikalaujama atlikti funkcijų, nenumatytų jo pareigybės aprašyme, jam turi būti sudarytos saugios darbo sąlygos ir pan. Tačiau, dėl tos priežasties, kad valstybės tarnybos santykiuose nėra sutartinio elemento, o, atvirkščiai, dauguma sąlygų yra imperatyviai sureguliuotos įstatymo, nurodyti požymiai savo turiniu skiriasi nuo darbo teisinių santykių požymių. Be to, VTĮ 5 str. įtvirtinta teisės norma ne visuomet padeda vienareikšmiškai spręsti dėl darbo įstatymų taikymo apimties valstybės tarnautojams. Todėl įstatymų leidėjas turėtų suformuluoti aiškią taisyklę, ar darbo įstatymuose įtvirtintos toliau nurodytos teisės normos taikomos valstybės tarnautojams, o jeigu taikoma, tai kokia apimtimi: 1) tarnybos sąlygų keitimu (išskyrus perkėlimą į kitas pareigas, klasių suteikimą/panaikinimą), 2) valstybės tarnautojo teise pasinaudoti garantijomis ir lengvatomis, numatytomis LR DK 134 str. (garantijos valstybės tarnautojų atstovams), 135 str. (pirmenybės teisė likti dirbti, kai mažinamas valstybės tarnautojų skaičius),

138 str. (draudimas atleisti iš pareigų, kai veikla iš vienos valstybės įstaigos perduodama kitai valstybės įstaigai, nors pagal atitinkamą ES direktyvą¹⁸³ tokia garantija nėra privaloma valstybės tarnyboje), 3) dėl darbo laiko ir poilsio laiko (išskyrus dėl atostogų bei viršvalandžių, nes dėl šių LR DK normų taikymo jau yra tiesioginės nuorodos VTĮ 35 str. 2 d. ir 43¹ str.).

¹⁸³ 2001-03-21 Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *Oficialusis leidinys L 082*, 22/03/2001. p. 0016 – 0020.

2. Nuteistųjų, atliekančių laisvės atėmimo bausmę, darbo ypatumai

Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas¹⁸⁴ (toliau – LR BK) numato ne vieną poveikio priemonę, kurios turinys yra vienaip ar kitaip yra susijęs su nuteistojo darbu ar teise dirbti tam tikrą darbą. LR BK 42 str. numatytos šios bausmės, susijusios su nuteistojo darbu ar teise dirbti tam tikrą darbą: viešieji darbai, laisvės apribojimas, viešųjų teisių atėmimas, teisės dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla atėmimas. Kai kurių bausmių turinį reikėtų pakomentuoti kiek plačiau.

Pavyzdžiui, jau pagal patį viešųjų darbų bausmės pavadinimą galima spręsti, kad jos atlikimas tam tikru būdu bus susijęs su pareiga dirbti. LR BK 46 str., reglamentuojančio viešųjų darbų bausmę, 2 dalyje įtvirtinta, kad asmuo, nuteistas atlikti viešuosius darbus, įpareigojamas per teismo paskirtą laiką neatlygintinai dirbti nuo 10 iki 40 valandų per mėnesį visuomenės labui, Šia bausme siekiama, kad nusikaltėlio atliktas darbas kompensuotų aplinkiniams padarytus nuostolius, o pačiam asmeniui būtų sukurtos sąlygos vėl integruotis į visuomenę¹⁸⁵. Laisvės apribojimas, kaip viena bausmių rūšių, taip pat gali būti susijusi su nuteistojo pareiga dirbti, nes LR BK 48 str. 6 dalies 5 punkte yra nustatyta, kad teismas, skirdamas laisvės apribojimo bausmę, gali įpareigoti neatlygintinai išdirbti iki 200 valandų per teismo nustatytą, bet ne ilgesnį kaip laisvės apribojimo laiką sveikatos priežiūros, globos ir rūpybos įstaigose ar nevalstybinėse organizacijose, kurios rūpinasi invalidais, nusenusiais ar kitais pagalbos reikalingais žmonėmis.

LR BK taip pat yra numatytos ir tam tikros baudžiamojo poveikio priemonės, kurios yra susijusios su nuteistojo pareiga dirbti, tai: nemokami darbai (LR BK 67 str. 2 d. 3 p.) ir uždraudimas naudotis specialia teise (LR BK 67 str. 2 d. 1 p.).

Pažymėtina, kad teismas, atidėdamas bausmės vykdymą, gali įpareigoti nuteistąjį: pradėti dirbti ar užsiregistruoti darbo biržoje, be teismo sutikimo nekeisti darbo vietos (LR BK 75 str. 2 d. 4 p.), teikti nukentėjusiam asmeniui pagalbą, kol jis gydos (LR BK 75 str. 2 d. 3 p.), o nepilnamečiams teismas gali skirti tokias auklėjamojo poveikio priemones, susijusias su darbu: nemokamus auklėjamojo pobūdžio darbus (LR BK 82 str. 1 d. 3 p.), atlyginti nukentėjusiajam turtinę žalą

¹⁸⁴ *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 89-2741.

¹⁸⁵ KACĖRAUSKAS, Jonas. 2000 metų Lietuvos Respublikos Baudžiamajame kodekse įteisintų bausmių, alternatyvių laisvės atėmimui, vertinimas, remiantis baudžiamosios politikos kontekstu. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*. 2004, t. 57 (49). p. 112.

(turtinė žala turi būti atlyginta arba pašalinta nepilnamečio nuteistojo darbu per teismo nustatytą terminą (LR BK 84 str. 2 d.)), nustatyti elgesio apribojimus (vienu elgesio apribojimu LR BK numatytas įpareigojimas dirbti (LR BK 87 str. 2 d. 2 p.)).

Taigi, kaip matyti, Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas yra numatęs iš tiesų gana platų priemonių, susijusių su nuteistojo pareiga dirbti arba su nuteistojo teisės dirbti tam tikrą darbą apribojimu, spektrą, tačiau toliau šiame darbe, atsižvelgiant į darbo temą ir apimtį, plačiau bus aptartas tik nuteistųjų laisvės atėmimo bausme darbas (angl. *prison labour*).

LR BVK 111 str. įtvirtinta, kad nuteistųjų darbas yra viena nuteistųjų, kuriems paskirta laisvės atėmimo bausmė, pataisos priemonių. Darbas, kaip nuteistųjų pataisos proceso veiksnys, yra paplitęs pasaulinėje praktikoje. Ne maža dalis pramonėje gautų pajamų yra susiję būtent su šio darbo panaudojimu. Pavyzdžiui, kalėjimų industrija, JAV, pardavė 1.6 milijardų dolerių vertės nuteistųjų pagamintos produkcijos 1999 m., pajamos iš Australijos Naujojo Pietų Velso valstijoje nuteistųjų pagamintos produkcijos 1998-1999 m. sudarė 20.2 milijonų Australijos dolerių, o 1999-2000 metais pasiekė 25.5 milijonų¹⁸⁶. Šie skaičiai yra pakankamai dideli. Tiesa, Lietuvoje situacija kiek kitokia, pvz., per 2001 metus visos LR Kalėjimų departamentui prie Teisingumo ministerijos pavaldžios valstybės įmonės pardavė prekių ir suteikė paslaugų už beveik 28 milijonus litų, ir tik dėl pridėtinės vertės ir pelno mokesčių lengvatų gavo 840 tūkst. litų pelną¹⁸⁷, o 2006 m. preliminariais skaičiavimais, visos prie įkalinimo įstaigų įkurtos įmonės pernai dirbo pelningai, per šiuos metus minėtose įmonėse pagaminta prekių, kurių vertė yra 28,3 mln. Lt¹⁸⁸.

Lietuvos Respublikos Kalėjimų departamento prie Teisingumo ministerijos skelbiamais duomenimis, 2007 m. sausio 1 d. įkalinimo įstaigose buvo laikomi 7082 nuteistieji, o 2006 m. įkalinimo įstaigose vidutiniškai buvo laikomi 8063 asmenys (nuteistųjų laisvės atėmimu skaičius svyravo nuo 7967 iki 8197). 2006 m. sausio-gruodžio mėnesiais iš viso buvo įdarbinta 2036 nuteistieji (iš jų: valstybės įmonėse prie pataisos namų 1158, ūkio darbuose 878, o nuteistųjų, užsiimančių individualia darbine,

¹⁸⁶ FENWIK, Colin. *Private Benefit from Forced Prison Labour: Case Studies on the application of ILO Convention 29*. June 2001. p. 1.

¹⁸⁷ ŠVEDAS, Gintaras. *Laisvės atėmimo bausmė: baudžiamosios politikos, baudžiamieji teisiniai ir vykdymo aspektai*. Vilnius, 2003. p. 129.

¹⁸⁸ *Darbo jėgos trūkumas priverstė atsigręžti ir į kalinius*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. sausio 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrt.lt/news.php?strid=2838146&id=4283354>>.

kūrybine ar kita veikla skaičius sudarė 290)¹⁸⁹. 2006 m. nuteistųjų, įdarbintų valstybės įmonėse prie pataisos namų, buvo vidutiniškai 18,7 proc., (2005 m. – 18,2 proc.), ūkio darbuose atitinkamai 13,1 proc. ir 12,8 proc. Apibendrinus, 2006 m. vidutiniškai buvo įdarbinta 31,8 proc. nuteistųjų nuo vidutinio, atliekančių bausmę nuteistųjų, skaičiaus¹⁹⁰. Vėliau šis skaičius mažėjo ir 2011 metais buvo įdarbinta 26,1 proc. visų nuteistųjų¹⁹¹

Taigi būtų galima daryti išvadą, kad tiek pasaulyje, tiek ir Lietuvoje nuteistųjų darbas yra aktualus ne vien tik kaip nuteistųjų socialinės reabilitacijos ir pataisymo priemonė, bet nuteistųjų darbo panaudojimu yra suinteresuota ir nemaža pramonės pasaulio dalis. Atsižvelgiant į tai, toliau darbe ir bus pabandyta atskleisti, kodėl gi būtent ši darbo panaudojimo forma yra tokia ypatinga ir kuo ji skiriasi nuo darbo sutartimi pagrįstų teisinių santykių.

2. 1. Nuteistųjų darbo panaudojimo teisinio reglamentavimo istorinė raida ir tarptautinis reglamentavimas

Nuteistųjų darbas pasaulyje naudojamas jau daugelį šimtmečių. Tiesa, savotiškų nuteistojo darbo panaudojimo formų galima aptikti dar Hamurapio teisyne (Senovės Babilono karaliaus Hamurapio XVIII a. prieš Kristų teisynas): šio teisyno 117 paragrafe nustatyta, kad „jeigu žmogus turi skolos ir atiduos už sidabrą arba skolinę vergovę savo žmoną, savo sūnų arba savo dukrą, jie trejus metus turi tarnauti jų pirkėjo arba paskolos davėjo namuose“¹⁹². O jau vėlesniais amžiais nuteistųjų darbas buvo itin paplitęs. Štai, Anglijoje XVIII-XIX a. nusikaltėlių trėmimas į kolonijas specialiais 1853 m. ir 1857 m. aktais buvo pakeistas katorgos darbais, 1787 m. JAV Konstitucijoje buvo skelbiamas draudimas skirti priverstinius darbus, išskyrus atvejus, kai teismas tai numato kaip bausmę už nusikaltimą, Italijoje net 1931 m. liepos 1 d. įsigaliojusiam Baudžiamajame Kodekse buvo numatyta, kad katorga iki gyvos galvos

¹⁸⁹ *Kalėjimo departamento bei jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių 2006 metų veiklos pagrindiniai duomenys*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. sausio 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.kalejimudepartamentas.lt/?item=vkl_at_mt&lang=1>.

¹⁹⁰ *Kalėjimo departamento bei jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių 2006 metų veiklos pagrindiniai duomenys*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. sausio 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.kalejimudepartamentas.lt/?item=vkl_at_mt&lang=1>.

¹⁹¹ *Kalėjimų departamento ir jam pavaldžių įstaigų 2011 m. veiklos ataskaita* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.kalejimudepartamentas.lt/?item=vkl_at_mt&lang=1>.

¹⁹² VASILIAUSKAS, Vitas. *Užsienio teisės istorijos chrestomatija*. Vilnius, 1999. p.12.

yra skiriama padarius kelis nusikaltimus, už kiekvieną iš kurių numatyti pataisos namai ne mažiau kaip 24 metams¹⁹³. 1810 m. Prancūzijos Baudžiamajame Kodekse katorgos darbai iki gyvos galvos ir terminuoti katorgos darbai buvo priskiriami kankinančių ir gėdingų bausmių grupei, šio kodekso 15 straipsnyje buvo įtvirtinta, kad „vyrai, nuteisti katorgos darbais, naudojami patiems sunkiausiems darbams; jie velka prie kojų (pritvirtintą) patrankos sviedinį arba poromis sukaustomi į grandines, jeigu tai netrukdo jiems atlikti darbą“, terminuoti katorgos darbai buvo skiriami ne mažiau kaip penkeriems ir ne daugiau kaip dvidešimčiai metų¹⁹⁴.

Reikėtų paminėti, kad nuteistųjų darbas buvo reglamentuotas ir tarpukario Lietuvoje. Štai Teisingumo Ministerio aplinkraštyje suimtųjų namams VII.8-715 nuteistųjų darbui reguliuoti buvo skirtas atskiras skyrius. Šiame skyriuje buvo įtvirtinta taisyklė, kad „kalėjimo administracija turi dėti visas pastangas, kad kiekvienas kalinys būtų užimtas koku nors darbu. Kalėjimo administracija, teikdama kaliniams darbo atsižvelgti į jų sveikatą, patyrimus, mokėjimus arba gabumus ir pagal tai parinkti atitinkamą darbą. Įdomu pastebėti, kad jau šiame aplinkraštyje buvo įtvirtintos ir atitinkamos taisyklės dėl nuteistųjų darbo apmokėjimo: už kalinių darbą turėjo būti skiriamas atlyginimas, kurio didumas nustatomas pagal kalinio uolumą bei stropumą, bet ne daugiau kaip 25 proc. jų atlikimo darbo vertės rinkoje¹⁹⁵.

Pasaulyje įsivyraujant žmogaus teisių gynimo idėjoms, tarptautinės bendruomenės dėmesys pakrypo ir nuteistųjų darbo pusėn. XX a. pradžioje buvo priimti keli labai svarbūs tarptautiniai dokumentai, susiję su priverčiamojo darbo draudimu, kurie taip pat palietė ir nuteistųjų darbą. Taigi priverstinio darbo draudimą nustato TDO konvencija „Dėl priverstinio ar privalomo darbo“ Nr. 29 (toliau - TDO konvencija Nr. 29)¹⁹⁶, įsigaliojusi 1932 m. gegužės 1 d., TDO konvencija „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ Nr. 105 (toliau – TDO konvencija Nr. 105)¹⁹⁷, 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Jungtinių Tautų Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių paktas. Itin svarbios, nuteistųjų laisvės atėmimu padėti nustatančios, yra Europos kalėjimų taisyklės, patvirtintos Europos

¹⁹³ MAKSIMAITIS, Mindaugas. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 1998. p. 310, 334, 452.

¹⁹⁴ VASILIAUSKAS, išnaša 192, p. 133-134.

¹⁹⁵ *Lietuvos valstybės teisės aktai (1918.II.16-1940.VI.15)*. Parengė ANDRIULIS, V.; ir MOCKEVIČIUS, R.; ir VALECKAITĖ, V. Vilnius, 1996. p. 918.

¹⁹⁶ *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 27-648.

¹⁹⁷ *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-676.

Tarybos Ministrų komiteto rekomendacija Nr. R (87)3¹⁹⁸, vėliau pakeistos Ministrų Komiteto rekomendacija šalims narėms Nr. R (2006)2 „Dėl Europos kalėjimų taisyklių“¹⁹⁹ (toliau – Europos kalėjimų taisyklės), taip pat Standartinės minimalios elgesio su kaliniais taisyklės, patvirtintos Pirmajame Jungtinių Tautų Kongrese, susijusiame su nusikaltimų prevencija ir elgesiu su nuteistaisiais, vykusiame 1955 metais Ženevoje, ir patvirtintos Ekonomikos ir Socialinių reikalų Tarybos 1957 m. liepos 31 d. rezoliucija Nr. 663 C (XXIV) ir 1977 m. gegužės 13 d. rezoliucija Nr. 2076 (LXII) (toliau – Standartinės minimalios elgesio su kaliniais taisyklės)²⁰⁰ bei Europos Tarybos Ministrų komiteto Rezoliucija Nr. (75) 25, patvirtinta 1975 m. rugsėjo 18 d. vykusiame 248-ajame susitikime, „Dėl nuteistųjų laisvės atėmimu darbo“²⁰¹.

Kadangi būtent TDO konvencija Nr. 29 yra glaudžiai susijusi su nuteistųjų darbo panaudojimu, be to, ši konvencija yra ir didžiausią ratifikacijų skaičių turinti TDO konvencija (ją ratifikavo 156 valstybės), toliau bus kiek plačiau panagrinėtas jos turinys. Taigi TDO konvencijos Nr. 29 2 (2) (c) straipsnyje yra įtvirtinta, jog šioje Konvencijoje vartojamas terminas "priverstinis ar privalomasis darbas" nereiškia kokio nors darbo ar tarnybos, kurie būtų išreikalauti iš asmenų kaip nuteisimo pasekmė, jeigu tas darbas ar tarnyba atliekami prižiūrint ir kontroliuojant valdžios institucijai ir jeigu asmens nepasamdė ar neįdarbino privatūs asmenys, kompanijos ar asociacijos. Taigi šiame straipsnyje yra įtvirtintos trys būtinosios sąlygos, kurias atitinkantis nuteistųjų darbas nebūtų laikomas priverstinio darbo išimtimi: 1) nuteistojo darbas atliekamas, kaip nuteisimo pasekmė, t.y. nuteistas teismo nuosprendžiu, 2) nuteistojo darbas ar tarnyba atliekami prižiūrint ir kontroliuojant valdžios institucijai, 3) nuteistojo nepasamdė ar neįdarbino privatūs asmenys, kompanijos ar asociacijos. Pastarąjį požymį atitinka ir privačiame kalėjime kalinamo nuteistojo organizuojamas darbas, nes „privati įmonė yra ne tik nuteistojo darbo naudotoja, bet ji taip pat neišvengiamai,

¹⁹⁸ *Europos kalėjimų taisyklės, patvirtintos Europos Tarybos Ministrų komiteto rekomendacija Nr. R (87)3*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. liepos 9 d.]. Prieiga per internetą: < http://sena.kdmc.lt/teises_aktai_insert.htm#ET dokumentai>.

¹⁹⁹ *Europos kalėjimų taisyklės, patvirtintos Europos Tarybos Ministrų komiteto rekomendacija Nr. R (2006)2*, [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. liepos 9 d.]. Prieiga per internetą: < <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=955747>>.

²⁰⁰ *Standartinės minimalios elgesio su kaliniais taisyklės, patvirtintos 1955 m. Ženevoje vykusiame 1-ajame Jungtinių Tautų kongrese nusikaltimų prevencijos ir elgesio su nusikaltėliais klausimais ir Jungtinių Tautų ekonominėje ir socialinėje taryboje 1957 m. liepos 31 d. rezoliucija 663 C (XXIV) ir 1977 m. gegužės 13 d. rezoliucija 2076 (LXII)*. Oficialusis leidinys 244 E , 18/10/2007 p. 0210 – 0220.

²⁰¹ *Europos Tarybos Ministrų komiteto Rezoliucija Nr. (75) 25, patvirtinta 1975 m. rugsėjo 18 d. vykusiame 248-ajame susitikime, „Dėl nuteistųjų laisvės atėmimu darbo“*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. liepos 7 d.]. Prieiga per internetą: <http://sena.kdmc.lt/teises_aktai_insert.htm#ET dokumentai>.

pagal įstatymą ar praktiką, vykdo svarbią valdžios, kuri pagal konvenciją turi būti vykdoma viešosios valdžios, funkcijų dalį²⁰². Pagrindinė TDO konvencijos NR. 29 2 (2) str. paskirtis – nustatyti išlygą (lengvatą) draudimui, įtvirtintam šios konvencijos 1(1) straipsnyje, bet ne išimtį iš taisyklės, apibrėžiančios priverčiamąjį ar privalomą darbą. Kitaip tariant, 2(2) straipsnis nereiškia, jog priverstinis nuteistųjų darbas nėra priverčiamojo ar privalomojo darbo, kaip jis yra apibrėžtas TDO konvencijos Nr. 29 1(1) straipsnyje, forma²⁰³.

Pažymėtina, kad panašaus pobūdžio taisyklės dėl nuteistųjų darbo nelaikymo privalomuoju ar priverstiniu darbu yra įtvirtintos ne tik specializuotos (bendrai tariant, darbo santykių srities) tarptautinės organizacijos priimtuose teisės aktuose, bet ir universaliuose tarptautiniuose teisės aktuose. Štai 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos²⁰⁴ 4 str. 2 dalyje yra įtvirtinta, kad „niekas negali būti verčiamas dirbti priverstinį ar privalomąjį darbą“, tačiau 3 dalies a punkte yra įtvirtinta išimtis – sąvoka „priverstinis ar privalomasis darbas“ negali reikšti kokio nors darbo, kurį paprastai reikalaujama atlikti kalnimo metu, taikant šios Konvencijos 5 str. nuostatas, ir darbo lygtinio atleidimo nuo tokio kalnimo laikotarpiu²⁰⁵. Taigi šioje konvencijoje iš esmės suformuluota tokia pati taisyklė dėl nuteistųjų darbo nelaikymo priverstiniu ar privalomuoju darbu, kokia yra numatyta ir prieš tai minėtose TDO konvencijose, išskyrus tai, kad, pagal konvenciją, priverstiniu ar privalomuoju darbu nėra darbas ir lygtinio atleidimo nuo kalnimo laikotarpiu (t. y. darbas

²⁰² Žr. ILO, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference (1996) 80 (France) („CEACR 1996“); (1995) 90 (France) („CEACR 1995“).

²⁰³ FENWIK, išnaša 186, p. 5.

²⁰⁴ 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.

²⁰⁵ Pažymėtina, kad EŽTL konvencijos 4 str. turinys ir jo taikymas buvo šiek tiek nagrinėtas Europos žmogaus teisių teismo (toliau – EŽTT). Pavyzdžiui, EŽTT savo 1982 m. birželio 24 d. sprendime, priimtame byloje *Van Droogenbroeck prieš Belgiją*, kurioje p. Van Droogenbroeck'as skundė, kad priešingai Konvencijos 4 str. 2 §, jis buvo „priverstas“ dirbti tam, kad susitaupyti 12 000 BF, o Belgijos Vyriausybė teigė, kad jam paprasčiausiai buvo „pasiūlyta“ dirbti, EŽTT vertino, kad „praktiškai, jeigu asmens paleidimas yra priklausomas nuo santaupų, sukauptų iš darbo užmokesčio, gauto dirbant kalėjime, tuomet tokia situacija yra labai artima pareigai tikrąją šio žodžio prasme“. Be to, EŽTT pabrėžė, kad šioje byloje svarbu įvertinti, ar pareiškėjo suėmimo sąlygos atitiko EŽTL konvencijos 5 str. EŽTT taip pat nurodė, jog kitos priverstinio darbo sąlygos neišėjo už ribų to, ko šiuo atveju „paprastai reikalaujama“, nes šiuo darbu buvo siekiama reintegruoti asmenį į visuomenę, ir to teisinis pagrindas buvo nuostatos, kurias atitinkančių nuostatų galima rasti kai kuriose kitose Europos Tarybos valstybėse. Byloje *De Wilde, Ooms ir Versip prieš Belgiją*, EŽTT nusprendė, kad nebuvo EŽTL konvencijos 4 str. pažeidimo remdamasis tuo, kad „4 str. (4-3-a str.) 3 d. leidžia darbą, įprastai reikalaujamą iš asmenų, kurių laisvė yra suvaržyta pagal 5 (1) (e) (5-1-e str.) straipsnį“ ir laikydamas, kad šioje konkrečioje byloje pareiga dirbti trims pareiškėjams neperžengė „įprastų“ ribų EŽTL konvencijos 4 str. 3 d. (a) punkto prasme, todėl, kad šios darbo paskirtis buvo rehabilitacija ir toks darbas buvo paremtas bendrais standartais, kurie yra būdingi ir kitoms Europos Tarybos valstybėms narėms. Pažymėtina, kad pareiškėjai šioje byloje įrodinėdami EŽTL konvencijos 4 str. pažeidimą rėmėsi tuo, kad jiems buvo mokamas itin mažas atlyginimas už darbą, tuo, kad atsisakė dirbti protestuodami prieš pataisos įstaigos vadovybės veiksmus ir už tokį atsisakymą dirbti buvo taikytos sankcijos, kad jų paleidimas iš pataisos įstaigos buvo siejamas su dirbant gauto ir sukaupto atlyginimo dydžiu, tačiau šių aplinkybių EŽTT nevertino kaip turinčių esminės įtakos EŽTL konvencijos 4 str. taikymui.

nelaikomas priverstiniu ar privalomuoju, kai jį dirbti reikalaujama tiek kalinimo laikotarpiu, tiek ir lygtinio atleidimo nuo kalinimo laikotarpiu).

Būtų tikslinga paminėti, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, nagrinėdamas Lietuvos Prezidento prašymą pateikti išvadą dėl LR Konstitucijos 48 str. 5 d. santykio su EŽTL konvencija, pabrėžė, kad LR Konstitucijos 48 str. 5 d. įtvirtinta taisyklė, jog priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas, „anaiptol nereiškia, kad įstatymai turi nustatyti pataisos darbų be laisvės atėmimo bausmę“, taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad „Baudžiamajame kodekse nenumatytas nuteistojo priverstinis įdarbinimas kaip bausmė“. Šioje išvadoje teismas taip pat nurodė, kad EŽTL konvencijos 4 str. 3 d. „a“ punkte „priverstinis darbas siejamas su Konvencijos 5 straipsnio taikymu, tai yra su teisėtu laisvės atėmimu (arba su lygtiniu atleidimu nuo kalinimo)“ ir konstatavo, kad EŽTL konvencijos 5 str. neprieštarauja LR Konstitucijos 48 str. 5 d. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad teismas nurodė, jog LR Konstitucija apie darbą kalba ne kaip apie nuteistojo bausmę, tačiau LR Konstitucija nenumato ir to, kad nuteistieji privalo dirbti²⁰⁶.

Kiti svarbūs su nuteistųjų darbu susiję tarptautiniai dokumentai yra Europos kalėjimų taisyklės, Standartinės minimalios elgesio su kaliniais taisyklės bei Europos Tarybos Ministrų komiteto Rezoliucija Nr. (75) 25, patvirtinta 1975 m. rugsėjo 18 d. vykusiame 248-ajame susitikime, „Dėl nuteistųjų laisvės atėmimu darbo“.

Nuostatos dėl nuteistųjų pareigos dirbti, įtvirtintos kituose tarptautiniuose teisės aktuose laikui bėgant kito. Pavyzdžiui, Europos kalėjimų taisyklių, galiojusių iki 2006 m. redakcijoje, 71 punkto 2 dalyje buvo įtvirtinta, kad iš nuteistųjų laisvės atėmimu *gali būti reikalaujama* dirbti darbą, atsižvelgiantį jų fizinę ir psichinę būklę, nustatytą medicinos specialistų. Tačiau nuo 2006 m. Europos kalėjimų taisyklėse pastarosios nuostatos neliko ir vietoje jos 26.2 punkte buvo įtvirtinta, kad kalėjimo vadovybė *turi stengtis suteikti* tinkamą ir naudingą darbą. Taigi šiuo metu galiojančiose Europos kalėjimų taisyklėse nebeliko pakankamai imperatyvaus pobūdžio normos ir vietoje formuluotės „gali reikalauti dirbti“, liko tik formuluotė „turi stengtis suteikti“.

²⁰⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// Valstybės Žinios, 1995, Nr. 9-199

Standartinėse minimaliose elgesio su kaliniais taisyklėse²⁰⁷ daugiau dėmesio skiriama nuteistųjų profesiniam mokymui, be to, įtvirtinama, kad nuteistiesiems skiriamas darbas negali būti žeminančio pobūdžio. Europos Tarybos Ministrų komiteto Rezoliucijoje Nr. (75) 25 „Dėl nuteistųjų laisvės atėmimu darbo“²⁰⁸, suprantant, kad darbas yra vertingas ir tiesiogiai susijęs nuteistųjų mokymo ir perauklėjimo elementas ir svarbi bausmių vykdymo institucijų valdymo dalis, valstybėms narėms rekomenduojama nustatyti atitinkamą statusą ir atitinkamą pirmumą nuteistųjų darbui, skirti atitinkamas lėšas nuteistųjų įdarbinimo programoms, skirti adekvačias ir modernias technologijas, valdymo sistemas ir pan. Taigi visuose šiuose dokumentuose yra pabrėžiamas darbo vaidmuo nuteistojo pataisymui ir jo parengimui sugebėti sąžiningai užsidirbti pragyvenimui po bausmės atlikimo.

Tačiau, nors TDO konvencija Nr. 29 ir turi didžiausią palyginti su kitomis TDO konvencijomis ratifikacijų skaičių, taip pat egzistuoja ir kiti svarbūs tarptautiniai teisės aktai šioje srityje (pavyzdžiui, minėta Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija), vis tik pasaulyje priverstinis darbas, kaip reiškiny, nėra išnykęs. Pabrėžtina, kad tokiose valstybėse kaip JAV taip pat yra pripažįstama, jog, nors priverčiamasis darbas ir yra uždraustas įstatymu, bet jis pasireiškia, be kita ko, ir kaip priverčiamas nuteistųjų darbas dėl nepakankamo nuteistųjų darbo reglamentavimo, ypač atskirų valstijų lygiu²⁰⁹.

2. 2. Nuteistųjų, atliekančių laisvės atėmimo bausmę, darbo ypatumai

Aptariant nuteistųjų, atliekančių laisvės atėmimo bausmę, darbo ypatumus, reikia pažymėti, kad taisyklė dėl teismo nuteistųjų darbo yra įtvirtinta jau pačioje Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Konstitucijos 48 straipsnyje, įtvirtinančiame normas, draudžiančios priverčiamąjį darbą, nustatyta išimtis, kad priverčiamuoju nelaikomas įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų dirbamas darbas. Tačiau, kaip jau

²⁰⁷ *Standartinės minimalios elgesio su kaliniais taisyklės, patvirtintos 1955 m. Ženevoje vykusiame 1-ajame Jungtinių Tautų kongrese nusikaltimų prevencijos ir elgesio su nusikaltėliais klausimais ir Jungtinių Tautų ekonominėje ir socialinėje taryboje 1957 m. liepos 31 d. rezoliucija 663 C (XXIV) ir 1977 m. gegužės 13 d. rezoliucija 2076 (LXII)*. Oficialusis leidinys 244 E., 18/10/2007 p. 0210 – 0220.

²⁰⁸ *Europos Tarybos Ministrų komiteto Rezoliucija Nr. (75) 25, patvirtinta 1975 m. rugsėjo 18 d. vykusiame 248-ajame susitikime, „Dėl nuteistųjų laisvės atėmimu darbo“*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. liepos 7 d.]. Prieiga per internetą: <http://sena.kdmc.lt/teises_aktai_insert.htm#ET> dokumentai>.

²⁰⁹ *Internationally Recognised Core Labour Standards in the United States. Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of the United States*. Geneva, 14-16 Januray 2004. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. gegužės 10 d.]. Prieiga per internetą: <www.icftu.org/www/pdf/usclsreport2004.pdf>.

buvo minėta, šiame darbe bus plačiau nagrinėjamas tik nuteistųjų laisvės atėmimu darbas.

2.2.1. Nuteistųjų darbas: teisė ar pareiga

Akivaizdu, jog esminis požymis, skiriantis nuteistųjų darbą ir darbą pagal darbo sutartį yra, tai, kad *nuteistasis neturi absoliučios laisvės pasirinkti dirbti ar nedirbti*, kai, tuo tarpu, darbo sutartiniai santykiai, visų pirma, yra grindžiami darbuotojo teisės nuspręsti sudaryti darbo sutartį ar ne laisve, o vienijantis šiuos teisinius santykius bruožas yra tas, kad tiek vieni, tiek kiti teisiniai santykiai yra glaudžiai susiję su darbo panaudojimu. Tačiau, siekiant palyginti nuteistųjų darbą ir darbą pagal darbo sutartį, būtina gilesnė šių dviejų teisinių santykių rūšių analizė, kuri leistų išskirti ne tik skirtumus, bet nurodyti ir panašumus, todėl toliau šiame skyriuje ir bus aptarti esminiai nuteistųjų darbo bruožai.

LR BVK 125 str. 1 dalyje yra įtvirtinta, kad „kiekvienas laisvės atėmimo bausmę atliekantis nuteistasis privalo dirbti, jeigu jam darbą siūlo pataisos įstaigos administracija“, šio str. 2 dalyje numatyta išimtis iš bendros taisyklės: nuteistieji invalidai, pensinio amžiaus ir ribotai pakaltinami asmenys į darbą gali būti įtraukiami tik rašytiniu jų sutikimu, kai yra tam neprieštaraujanti gydytojų išvada ir laisvų darbo vietų. Be to, LR BVK 167 str. yra nustatyta, jog nuteistieji iki gyvos galvos gali dirbti kalėjimo arba pataisos namų administracijos parinktą darbą, jei patys to pageidauja.

Nuteistųjų darbas nėra darbo sutarties objektas, nes šis teisinis santykis neturi pagrindinio sutarties požymio – šalių laisvės (ne)sudaryti sutartį. Nuteistasis neturi teisės nedirbti (nebent nuteistasis yra neįgalus, ribotai pakaltinamas ar yra sukakęs pensinį amžių, tokiu atveju jis į darbą būtų įtraukiamas tik esant rašytiniam jo sutikimui, kai yra tam neprieštaraujanti gydytojų išvada ir laisvų darbo vietų). Pastarosios nuomonės laikosi ir D.Petrylaitė, teigdama, kad „visgi nuteistiesiems asmenims darbas, jeigu įkalinimo įstaiga jį pasiūlo, yra pareiga (akivaizdu, kad rinkos ekonomikos sąlygomis nėra galimybės visiems užtikrinti darbo vietas, ypač kai visuomenėje nedarbas jau yra pasiekęs grėsmingą lygį), ir tik tiems asmenims, kuriems

paskirta bausmė teoriškai atima galimybę kada nors grįžti į laisvę (t.y. nuteistiems kalėti iki gyvos galvos), darbas yra ne pareiga, bet teisė“²¹⁰.

Pataisos įstaigos administracija privalo užtikrinti, kad nuteistieji būtų įtraukiami į darbą atsižvelgiant į jų darbingumą ir, kiek galima, į turimą specialybę (LR BVK 125 str. 3 d.). Kita vertus, Europos kalėjimų taisyklėse, patvirtintose Europos Tarybos Ministrų komiteto rekomendacija Nr. R (87)3 pabrėžta, jog atsižvelgiant į nuteistojo profesinį pasirengimą ir į administracijos poreikius bei drausmės reikalavimus, nuteistiesiems turi būti sudarytos sąlygos pasirinkti darbą, kurį jie norėtų dirbti²¹¹. Be to, nuteistieji gali dirbti ne bet kokius darbus, o tik tuos darbus, kurie yra išvardinti BVK 2-ajame priedėlyje²¹².

Reikėtų paminėti, kad klausimas, ar darbas yra nuteistojo pareiga ar teisė, netiesiogiai buvo nagrinėtas ir Lietuvos Respublikos teismuose, sprendžiant tarp nuteistųjų ir laisvės atėmimo įstaigų kilusius ginčus pagal LR PDK. Pavyzdžiui, 2001 m. gegužės 10 d. nutartyje LVAT pažymėjo, kad “sistemiškai vertinant Konstitucijos 48 str. 1- 5 dalyse įtvirtintas nuostatas matyti, jog šio straipsnio 5 dalis ne draudžia privalomai įdarbinti nuteistuosius, bet nustato, kad šio straipsnio 3 dalyje numatytu, t.y. šio straipsnio prasme draudžiamu priverčiamuoju darbu nelaikomas įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas.<...> Pataisos darbų kodekso 51 straipsnis nustato, kad kiekvienas nuteistasis privalo dirbti”²¹³. Taigi šioje nutartyje teismas iš esmės pabrėžė, kad nuteistasis turi pareigą, o ne teisę dirbti.

Tačiau vėliau teismų pozicija šiuo klausimu ėmė švelnėti ir nors Lietuvos teismų praktika dėl LR BVK 125 str. taikymo nėra gausi, tačiau pora bylų, kuriose teismai pasisakė dėl nuteistųjų pareigos ar teisės dirbti buvo. Išnagrinėjus šias bylas, galima būtų daryti išvadą, kad teismai vengia tiesiogiai įvardinti, ar nuteistieji turi pareigą, ar teisę dirbti. Pavyzdžiui, specialioji teisėjų kolegija ginčams dėl

²¹⁰ PETRYLAITĖ, Daiva. Laisvės atėmimo bausmę atliekančių asmenų darbas: socialinių garantijų ypatumai ir ribos. In *Bausmių vykdymo sistemos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Recenzuotų mokslinių straipsnių, skirtų bausmių vykdymo problematikai, rinkinys. Vilnius, 2010, p. 9.

²¹¹ *Council of Europe. Committee of Ministers. Recommendation No. R(87)3 Of the Committee of Ministers to Member States on the European Prison Rules*. p. 12. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. gegužės 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.iuscrim.mpg.de/info/aktuell/lehre/docs/EUPrisonRules.pdf>>.

²¹² BVK 2-ajame priedėlyje yra įtvirtinta, kad laisvės atėmimo bausmę atliekantiems nuteistiesiems draudžiama dirbti dauginimo aparatais, radijo ir elektros ryšių perdavimo įrengimais (išskyrus elektros ryšių linijų montuotoju, dalyvaujant administracijos atstovui); pardavėjais, buhalteriais, kasininkais, sandėlių vedėjais; medicinos srityje (išskyrus sanitarais); fotografais, televizijos ir kino operatoriais; lengvųjų automobilių ir motociklų vairuotojais; eiti pareigas, pagal kurias nuteistiesiems būtų pavaldūs pataisos įstaigų darbuotojai; pataisos įstaigos administracijos patalpose, kai jose nėra administracijos atstovo.

²¹³ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2001 m. gegužės 10 d. nutartis, priimta administracinėje byloje Nr. A⁶-402/2001 pagal A.P. skundą prieš Vilniaus miesto sustiprintojo režimo pataisos darbų koloniją.

teisingumo tarp bendrosios kompetencijos ir administracinio teismo spręsti 2009 m. lapkričio 11 d. nutartyje pasisakė, kad “Nuteistųjų laisvės atėmimo bausme darbas nėra visiškai laisvai pasirenkamas ir šį darbą bei jo atlikimo sąlygas specialiai reglamentuoja bausmių vykdymo teisės aktai (iki 2003 m. gegužės 1 d. galiojusio Pataisos darbų kodekso 51-56 straipsniai, Bausmių vykdymo kodekso 125-136 straipsniai)”²¹⁴, t.y. kolegija vartoja aptakią formuluotę „*darbas nėra visiškai laisvai pasirenkamas*“. Identiška formuluotė vartota ir LVAT 2007 m. gruodžio 20 d. nutartyje²¹⁵.

Taigi apibendrinus galima vertinti, kad Lietuvos teismai tiesiogiai neįvardina, ar nuteistųjų darbas yra jų pareiga ar teisė, tačiau viena aišku, kad nuteistieji neturi absoliučios laisvės rinkdamiesi dirbti jiems pataisos įstaigos siūlomą darbą ar ne.

2.2.2. Nuteistųjų darbo tikslas

Kitas bruožas, skiriantis nuteistųjų darbą nuo darbo, pagrįsto darbo sutartimi, yra darbo tikslas. Nuteistojo darbas yra nuteistojo laisvės atėmimo bausme pataisos priemonė (LR BVK 111 straipsnis). Taigi, atsižvelgiant į nuteistojo specialų statusą, įstatymai nuteistųjų darbui suteikia didelę reikšmę. Darbas buvo ir išlieka esminiu nuteistųjų laisvės atėmimu resocializacijos elementu ir turi daug reikšmės jų pataisos procese. Darbo procese nuteistasis įgyja įprotį dirbti, gerbti darbą bei savo darbo rezultata – jam ir visuomenei naudingą produktą (prekę arba paslaugą) bei pan. Teisingumo ministro 2003 m. liepos 2 d. įsakymu Nr. 194 patvirtintų Pataisos įstaigų vidaus tvarkos taisyklių 129 punkte įtvirtinta, kad „nuteistųjų darbą pataisos įstaigose reikia vertinti kaip teigiamą jų ugdymo, mokymo bei šių įstaigų valdymo elementą”²¹⁶. Tik beprasmiškas, nenašus darbas nedaro pataisos poveikio ir neturi resocializacijos reikšmės, tampa nubaudimo elementu – nuobauda. Darbas neturi būti bausmės elementu – nuobauda²¹⁷. Be to, kaip nurodo G.Švedas “darbas turi pasižymėti pozityviu pradū, t.y. nuteistasis turi suvokti, kad jo darbo rezultatai yra reikšmingi ne tik jam asmeniškai,

²¹⁴ Specialiosios teisėjų kolegijos ginčams dėl teisingumo nagrinėti 2009 m. lapkričio 11 d. nutartis, procesinio sprendimo kategorija 94.5. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. gegužės 20 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.infolex.lt/tp/PrintDocument.aspx?Id=141239>>.

²¹⁵ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. gruodžio 20 d. nutartis, priimta administracinėje byloje Nr. AS2-606/2007 A. K. v. valstybė, atstovaujama Pravieniškių 3-iejų pataisos namų.

²¹⁶ Valstybės žinios, 2003, Nr. 76-3948.

²¹⁷ BLAŽEVIČIUS, J.; ir USIK, D.; ir ŠVEDAS, G. Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekso komentaras. I-V daly. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 303.

bet ir visai visuomenei. Kita vertus, nuteistųjų darbas neturi būti pelno (net įkalinimo įstaigų išlaikymo) šaltiniu“²¹⁸. Be to, Teisingumo ministro 2003 m. liepos 2 d. įsakymu Nr. 194 patvirtintų Pataisos įstaigų vidaus tvarkos taisyklių 134 punkte, sakoma, kad „nors gamyboje gaunamas finansinis pelnas gali padėti gerinti mokymo kokybę, jis negali tapti nuteistųjų pataisos tikslu“²¹⁹. Dirbant yra patenkinami nuteistojo asmenybės poreikiai, skatinama nuteistųjų socialinė rehabilitacija. Teisės literatūroje pripažįstama, kad, siekiant nuteistųjų socialinės rehabilitacijos, visi nuteistieji turi būti įdarbinti, jiems turi būti suteikta galimybė doru darbu, o ne nusikaltimu patenkinti savo poreikius, taip užtikrinant visuomenės saugumą ir gerokai sumažinant nusikalstamumą²²⁰. Beje, kartu pabrėžiama, kad nuteistųjų, patenkintų darbu, tarpusavio santykiai yra teigiami, ir atvirkščiai – nuteistieji, nepatenkinti darbu ir darbo rezultatais, negalintys nors minimaliai realizuoti savo poreikių dirbdami, neigiamai vertina socialinę aplinką, darbuotojus ir kitus nuteistuosius, yra agresyvūs ir konfliktiški)²²¹.

Taigi nuteistųjų darbo tiesiogine paskirtimi nėra tikslas užtikrinti jų pragyvenimą (t.y. uždirbti pragyvenimui reikalingų lėšų), o labiau – užtikrinti, kas nuteistasis įgytų lėšų jo nusikaltimu padarytai žalai atlyginti. Dirbant yra patenkinami nuteistojo asmenybės poreikiai, skatinama nuteistųjų socialinė rehabilitacija. Darbo procese nuteistasis įgyja įprotį dirbti, gerbti darbą bei savo darbo rezultatą – jam ir visuomenei naudingą produktą (prekę arba paslaugą) bei pan. Tik beprasmis, nenašus darbas nedaro pataisos poveikio ir neturi resocializacijos reikšmės, tampa nubaudimo elementu – nuobauda.

2.2.3. Šalys

Vienu skiriančiųjų bruožų dar būtų galima išskirti ir tai, jog teisinių santykių, susiklostančių dėl nuteistųjų laisvės atidėmimu darbo, šalys yra specifinės. Teisiniai santykiai dėl nuteistojo darbo susiklosto, iš vienos pusės, tarp nuteistojo ir pataisos įstaigos, o ne tarp įmonės, kurioje nuteistasis atlieka darbą ir nuteistojo, o iš kitos pusės

²¹⁸ ŠVEDAS, išnaša 187, p. 127.

²¹⁹ *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 76-3948.

²²⁰ DERMONTAS, J. Nuteistųjų socialinė rehabilitacija. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2004, t. 51 (43). p. 124.

²²¹ DERMONTAS, išnaša 220, p.124.

– tarp pataisos įstaigos, kurioje nuteistasis atlieka laisvės atėmimo bausmę, ir įmonės, kurioje nuteistasis dirba.

Pasaulinėje praktikoje yra susiformavę du nuteistųjų darbo organizavimo modeliai. Pirmas, vadinamas „darbuotojo“ modeliu, kai privati įmonė tiesiogiai su pačiu nuteistuoju sudaro sutartį dėl šio darbo ir moka nuteistajam darbo užmokestį. Antrasis, vadinamas „darbo jėgos“ modeliu, nuteistąjį dirbti privačioje įmonėje siunčia kalėjimas: įmonės nuomojasi, o ne įdarbina nuteistuosius. Abiem atvejais TDO konvencijos Nr. 29 „Dėl priverstinio ir privalomojo darbo“ 2 (2) (c) str. reikalavimus nuteistojo darbas atitiks, t. y. nebus laikomas priverstiniu, nes ši konvencijos nuostata nesusijusi su teisinių santykių, susiklostančių tarp nuteistojo ir įmonės, naudojančios nuteistojo darbą, rūšimi²²².

LR BVK 125 str. 4 dalyje numatyta, kad nuteistieji į darbą *paprastai* įtraukiami pataisos įstaigose ir valstybės įmonėse prie pataisos įstaigų. Į darbą ne pataisos įstaigose ir ne valstybės įmonėse prie pataisos įstaigų nuteistieji *gali būti* įtraukiami, tačiau nuteistųjų darbas turi būti organizuojamas laikantis nuteistųjų izoliavimo ir apsaugos reikalavimų. Svarbu pabrėžti, jog LR BVK neįtvirtina jokių specialių normų dėl nuteistojo darbo, atliekamo ne pataisos įstaigose ar ne valstybės įmonėse prie pataisos įstaigų, t.y. įmonės, kurioje nuteistasis dirba, rūšis, teisinis statusas, juridinio asmens teisinė forma nėra kriterijai nuteistųjų darbo teisiniam reguliavimui diferencijuoti. Tačiau išskirtina ir tai, kad LR BVK 125 str. 8 dalis nustato, jog pataisos įstaigų ir valstybės įmonių prie pataisos įstaigų gamybinė ūkinė veikla privalo tarnauti tik pagrindiniam tikslui – išmokyti nuteistąjį gyvenimo tikslų siekti teisėtais būdais ir priemonėmis. Toks tikslas kitų įmonių (privačių juridinių asmenų), kuriose dirba (gali dirbti) nuteistieji, gamybinei veiklai nėra suformuluotas.

2.2.4. Atlyginimas už nuteistųjų darbą

Kaip jau buvo minėta šiame darbe, vienas požymių, leidžiančių identifikuoti darbo teisinius santykius yra tokių teisinių santykių atlygintinumas, todėl atskirai reikėtų aptarti ir apmokėjimo už nuteistojo darbą klausimus. Nuteistasis, skirtingai nei dirbantis pagal darbo sutartį asmuo, neturi teisės tartis dėl darbo užmokesčio dydžio.

²²² FENWIK, išnaša 186, p. 5.

LR BVK 131 str. 1 dalyje įtvirtinta, jog nuteistųjų darbas apmokamas pagal jo kiekį ir kokybę Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka²²³. Šiuo metu nuteistųjų darbo apmokėjimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. vasario 13 d. nutarimu Nr. 228 patvirtinta Nuteistųjų laisvės atėmimu darbo apmokėjimo tvarka. Šioje tvarkoje įtvirtinta, jog nuteistiesiems, atliekantiems bausmę ir įdarbintiems įstaigose ir įmonėse, už darbą mokama:

- 1) pagal jo kiekį ir kokybę arba dirbtą laiką – nustatant atitinkamos kategorijos darbų valandinius tarifinius atlygius koeficientais nuo minimalaus valandinio atlygio;
- 2) esant pastoviams konkrečios apimties ilgalaikiams nenormuotiems darbams, - nustatant mėnesinę algą koeficientais nuo minimalios mėnesinės algos.

Minėtame nutarime Vyriausybė taip pat nustatė apmokėjimo už viršvalandinį darbą klausimus, numatė galimybę premijuoti gerai dirbančius nuteistuosius, nustatė įstaigai ar įmonei teisę atskiriems nuteistiesiems mokėti mėnesinės algos (tarifinio atlygio) priedą už papildomų svarbių ar sunkių užduočių vykdymą ir t.t. Tačiau atskirai derėtų aptarti, ar turėtų būti taikomi minimalios mėnesinės algos ir minimalaus valandinio atlygio dydžiai dirbantiems nuteistiesiems. Kaip jau buvo minėta, algos koeficientas nuteistajam nustatomas nuo minimalaus valandinio atlygio arba nuo minimalios mėnesinės algos. Pavyzdžiui, atsakingi darbai „įvertinti“ 0,55-0,75, o itin sudėtingas darbas – 0,75 minimalios mėnesinės algos. Taigi nei vienu nurodytu atveju algos koeficientas nesiekia minimalios mėnesinės algos dydžio, o ir nei Vyriausybės nutarime nei pačiame LR BVK nėra įtvirtinta, jog nuteistųjų darbas turi būti apmokamas ne mažesne, kaip Vyriausybės, remiantis LR DK nuostatomis, nustatyta minimalia mėnesinė alga.

Kyla klausimas, ar yra teisinis pagrindas tokiam skirtingam reglamentavimui, nes vienas iš darbo užmokesčio minimumo nustatymo tikslų yra aprūpinti gyventojus reikmėmis, kurios atitinka minimalų gyvenimo lygį²²⁴. Taigi darbo teisėje pripažįstama, kad minimalios mėnesinės algos (minimalaus valandinio atlygio) nustatymo tikslas yra garantuoti tinkamą asmens apsirūpinimą pragyvenimui būtinomis lėšomis. Kadangi nuteistieji laisvės atėmimo bausmės atlikimo laikotarpiu yra iš esmės valstybės išlaikomi, todėl iš nuteistajam mokamo darbo užmokesčio turi būti tenkinami

²²³ Pažymėtina, kad pagal BVK 134 straipsnį, nemokant už darbą, nuteistieji gali būti įtraukti tik į pataisos įstaigų ir gretimų teritorijų tvarkymo, taip pat į nuteistųjų kultūros ir buities sąlygų gerinimo darbus.

²²⁴ NEKROŠIUS, išnaša 2, p. 264.

žymiai mažesni poreikiai. Be to, reikėtų pažymėti ir tai, jog TDO konvencijos Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ 1 (1) straipsnyje įtvirtinta, kad kiekviena TDO narė, kuri ratifikuoja šią Konvenciją, įsipareigoja sukurti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą, apimančią visas samdomųjų darbuotojų grupes, dėl kurių darbo sąlygų tokią sistemą taikyti yra tikslinga²²⁵. Prie šios konvencijos prisijungusioms valstybėms vis tik leidžiama nustatyti grupes, kurioms yra tikslinga taikyti minimalaus darbo užmokesčio sistemą, taigi ir darbuotojų grupes, kurioms minimalaus darbo užmokesčio reikalavimai netaikomi.

Tačiau yra ir kitas aspektas, kurį būtina įvertinti diskutuojant, ar pagrįstai netaikomi minimalaus darbo užmokesčio dydžiai nuteistiesiems. Atsižvelgiant į tai, jog darbas yra nuteistųjų pataisos priemonė, nustatant darbo užmokestį reikia įvertinti ir tą aplinkybę, kad žemas darbo užmokestis mažina nuteistojo norą dirbti ir kaip tik sudaro sąlygas negatyvios nuomonės apie galimybę teisėtu būdu uždirbti pinigus formavimasi, be to, pagal Europoje atliktus tyrimus, trečdalis nuteistųjų nurodo, kad dirbant darbą jiems svarbiausias kriterijus yra geras uždarbis, mažesnis nuteistųjų skaičius nurodo darbo įgūdžių įgijimą²²⁶. Šioje dalyje jau buvo pabrėžta, kad minimalios mėnesinės algos (minimalaus valandinio atlygio) nustatymo tikslas yra garantuoti tinkamą asmens apsirūpinimą pragyvenimui būtinomis lėšomis ir nuteistųjų darbo atveju to vaidmens neatlieka. Taigi, tam, kad būtų pasiektas nuteistųjų darbo tikslas – pataisyti nuteistąjį, mano nuomone, turėtų būti kalbama apie realaus dydžio atlyginimo už realiai atliktą darbą mokėjimą.

Be to, ir Standartinių minimalių elgesio su kaliniais taisyklių 26.10 punkte yra įtvirtinta, kad, kad nuteistajam už darbą turi būti teisingai atlyginta²²⁷. Šiame teisės akte plačiau nepaaiškinta, koks atlyginimas laikytinas teisingu atlyginimu, todėl reikėtų manyti, kad šios sąvokos turinys priskirtinas nacionalinei kompetencijai. Šiuo atveju, matyt, reikėtų vadovautis darbo teisėje susiklosčiusia teisingo atlyginimo už darbą samprata, tiek kiek ji neprieštarauja nuteistojo darbo esmei (pavyzdžiui, darbo

²²⁵ *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30-736.

²²⁶ Ethical Trading Initiative (2004) ETI members prison labour roundtable, London, 5 February. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. liepos 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2004/02/rt9-prislab/index.shtml>>.

²²⁷ *Recommendation Rec(2006)2 of the Committee of Ministers to member states on the European Prison Rules, Adopted by the Committee of Ministers on 11 January 2006 at the 952nd meeting of the Ministers' Deputies*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=955747>>.

teisėje pripažįstama, kad remiantis teisingo apmokėjimo už darbą principu kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jam ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį, taip pat tai, kad valstybė turi sukurti ir nustatyti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą²²⁸, šie aspektai, kalbant apie nuteistųjų darbą, turi kiek kitokią reikšmę nei dirbančių pagal darbo sutartį atžvilgiu). LR BVK 131 str. 1 dalyje yra įtvirtinta norma, kuria ir siekiama įgyvendinti teisingo apmokėjimo už darbą principą, t. y. nustatyta, kad nuteistųjų darbas apmokamas pagal jo kiekį ir kokybę.

Taigi viena yra tai, kaip pats nuteistasis vertina, ar jam mokamas atlyginimas yra adekvatus, antra, ar iš tiesų nustatyti nuteistųjų darbo įkainiai atitinka teisingo atlyginimo už darbą principo reikalavimus, ir trečia, nustatyti darbo įkainiai taip pat turi būti „patrauklūs“ verslui (t.y. įmonėms, kurios įdarbina nuteistuosius), nes reikia turėti galvoje ir tai, nuteistųjų darbas domina įmones, įdarbinančias nuteistuosius ir dėl to, kad toks darbas yra pigi darbo jėga. Todėl teisės aktuose, reglamentuojančiuose nuteistųjų darbo apmokėjimo dydžius, turi būti rastas balansas tarp šių interesų, o minimalaus darbo užmokesčio dydžio, nustatyto dirbantiems pagal darbo sutartis, taikymas nuteistiesiems nėra būtina ir vienintelė priemonė šios pastraipos pradžioje suformuluotam nuteistojo darbo tikslui pasiekti.

Kitas nuteistajam mokamo darbo užmokesčio aspektas – jo išmokėjimo tvarkos ypatingas reglamentavimas. Standartinių minimalių elgesio su kaliniais taisyklių 26.11 ir 26.12 punktuose taip pat įtvirtinama, kad turi būti nustatyta tokia sistema, kuria nuteistajam būtų leidžiama bent dalį užmokesčio įsigyti leidžiamas asmeniniams poreikiams tenkinti reikalingas prekes ar dalį pinigų persiųsti šeimai, sistema taip pat turi užtikrinti, kad dalį pinigų administracija atidėtų tam, kad sukauptos lėšos būtų perduotos nuteistajam po bausmės atlikimo²²⁹.

LR BVK taip pat reglamentuoja darbo užmokesčio įrašymo į asmeninę sąskaitą tvarką ir dydžius, išskaitų iš nuteistųjų darbo užmokesčio ribas į pataisos įstaigose sudaromą socialinės paramos nuteistiesiems fondą, tokių išskaitų darymo tvarką ir pan. Teisės literatūroje pritariama nuomonei, jog išskaitų iš darbo užmokesčio darymas į socialinės paramos nuteistiesiems fondą yra nuteistųjų tarpusavio solidarumo ženklas,

²²⁸ NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas*. Vilnius: Justitia, 2003. p. 31.

²²⁹ *Recommendation Rec(2006)2 of the Committee of Ministers to member states on the European Prison Rules, Adopted by the Committee of Ministers on 11 January 2006 at the 952nd meeting of the Ministers' Deputies*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=955747>>.

yra priimtinas, nes Lietuvos Respublikos valstybės biudžetas nėra pajėgus išlaikyti nuteistuosius, kaip tai daro ekonomiškai stiprios valstybės²³⁰.

Kaip jau buvo minėta, LR BVK reglamentuoja išskaitų darymo į socialinės paramos nuteistiesiems fondą dydžius. Dydis nustatomas nuo pataisos įstaigos, kurioje nuteistasis atlieka bausmę, rūšies (pavyzdžiui, nustatoma, jog atvirose kolonijose išskaitoma dešimt procentų, pataisos namuose, gydymo-pataisos namuose bei kalėjimuose - dvidešimt penki procentai, nepilnamečių pataisos namuose - dvidešimt procentų bendros darbo užmokesčio sumos). Tačiau toks reglamentavimas teisės literatūroje susilaukia ir kritikos, nes išskaitos iš nuteistųjų darbo užmokesčio nėra laisvės atėmimo bausmės turinio elementas arba nuobauda, todėl skirtingų jų dydžių nustatymas neturi objektyvaus pagrindo ir jo reikėtų atsisakyti nustatant vieną dydį visų rūšių pataisos darbų įstaigoms²³¹. Taip pat teigiama, kad neteisinga ir išskaitos apskaičiavimo tvarka, nes geriau dirbantis nuteistasis turi daugiau sumokėti į socialinės paramos nuteistiesiems fondą, todėl šiuo atveju teisingiau būtų išskaitas apskaičiuoti tvirta pinigų suma ir išskaičiuoti jas iš kiekvieno dirbančio nuteistojo po lygiai²³². Taigi Lietuvos įstatymai yra nustatę atitinkamą mechanizmą, kuriuo įgyvendinami Europos kalėjimų taisyklėse ir Standartinėse minimalaus elgesio taisyklėse su kaliniais reikalavimai dėl sistemos, kuri užtikrintų atitinkamų piniginių lėšų, perduotinų po nuteistajam po laisvės atėmimo bausmės atlikimo, kaupimą²³³.

2.2.5. Darbo laiko režimas ir kiti darbo įstatymų taikymo nuteistiesiems klausimai

Aptarus nuteistųjų darbą ir darbą pagal darbo sutartį skiriančius bruožus, reikia įvardinti ir kitus, tam tikrus nuteistųjų darbą ir darbo sutartimi pagrįstus teisinius santykius vienijančius požymius. Pavyzdžiui, LR BVK 128 str. nustato, jog laisvės atėmimo bausmę atliekantiems nuteistiesiems nustatoma ne ilgesnė kaip aštuonių valandų darbo diena, nuteistiesiems suteikiamos dvi poilsio dienos per savaitę, jie

²³⁰ ŠVEDAS, išnaša 187, p.130.

²³¹ ŠVEDAS, išnaša 187, p. 130.

²³² ŠVEDAS, išnaša 187, p. 130.

²³³ Be išskaitų į Socialinės paramos nuteistiesiems fondą, pagal LR BVK 132 straipsnio 2 dalį, iš bendros darbo užmokesčio sumos, išskyrus atviras kolonijas, atskaitomi penki procentai į nuteistojo neliečiamąją asmeninės sąskaitos dalį, kurios naudoti nuteistasis neturi teisės. Ypatingais atvejais bausmės atlikimo metu pataisos įstaigos direktoriaus leidimu nuteistasis gali panaudoti pinigus, turimus neliečiamojoje asmeninės sąskaitos dalyje. Likusi šioje sąskaitoje pinigų suma nuteistajam išduodama tik paleidimo iš pataisos įstaigos metu.

negali būti skiriami dirbti švenčių ir poilsio dienomis, išskyrus darbo įstatymuose numatytais atvejais, nuteistųjų darbas organizuojamas remiantis darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiais teisės aktais²³⁴. Tiesa, LR BVK numato ir tam tikras išimtis dėl nuteistųjų, atliekančių laisvės atėmimo bausmę atviro tipo kolonijose bei nepilnamečių pataisos namuose, darbo sąlygų:

1) nuteistųjų darbo ir poilsio laikas nustatomas bendrais pagrindais pagal Lietuvos Respublikos įstatymus (LR BVK 128 str. 4 d.);

2) nuteistieji, jeigu stropiai dirba, turi teisę į 14 dienų nemokamas atostogas per vienerius metus (LR BVK 130 str. 1 d.), ši taisyklė taip pat taikoma ir nuteistiesiems, atliekantiems bausmę pataisos namuose lengvosios ir paprastosios grupių laikymo sąlygomis

3) nuteistiesiems, priklausomai nuo režimo, nepaisant visų išskaitų, turi būti išmokama ne mažiau kaip penkiasdešimt procentų bendro per mėnesį priskaičiuoto darbo užmokesčio (LR BVK 131 str. 4 d.)²³⁵.

Paminėtina, kad LR BVK numato ir daugiau nuteistųjų teisių ir pareigų, susijusių su darbo atlikimu, kurios yra labai panašios į dirbantiesiems taikomas teises ir pareigas. Pavyzdžiui, yra numatyta nuteistųjų teisė į atostogas, savo esme analogiškas mokymosi atostogoms pagal LR DK 181 str. – pagal LR BVK 150 str. pataisos įstaigose baigiamiesiems kvalifikaciniam egzaminams laikyti nuteistieji atleidžiami nuo darbo pagal Lietuvos Respublikos įstatymus. Nuteistųjų materialinės atsakomybės klausimai irgi sprendžiami pagal darbo teisės normas, nes BVK 169 str. 1 d. 1 p. įtvirtinta, kad terminuoto laisvės atėmimo ir laisvės atėmimo iki gyvos galvos bausmės atliekantys nuteistieji atsako už bausmės atlikimo metu valstybei padarytą žalą atliekant darbinės pareigas, – tiek, kokio dydžio žalos atlyginimą nustato Lietuvos Respublikos darbo įstatymai. Nuteistųjų darbas organizuojamas remiantis darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiais teisės aktais (LR BVK 128 str. 5 d.) Atskirai paminėtina ir tai, kad dirbantys nuteistieji laisvės atėmimu yra draudžiami nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų valstybiniu socialiniu draudimu, jie atleidžiami nuo darbo egzaminams laikyti.

Atsižvelgiant į tai, kas buvo išdėstyta šiame skyriuje, būtų galima apibendrinti, kad nuteistųjų darbo paskirtis – specifinė, besiskirianti nuo įprastinio, darbo sutartimi

²³⁴ Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3084.

²³⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3084.

grindžiamo darbo. Visų pirma, nuteistojo darbo tiesiogine paskirtimi nėra tikslas užtikrinti jo pragyvenimą (t.y. uždirbti pragyvenimui reikalingų lėšų). Antra, nuteistojo darbas yra nuteistojo laisvės atėmimu pataisos priemonė (LR BVK 111 straipsnis). Trečia, dirbant yra patenkinami nuteistojo asmenybės poreikiai, skatinama nuteistųjų socialinė rehabilitacija. Darbo procese nuteistasis įgyja įprotį dirbti, gerbti darbą bei savo darbo rezultatą – jam ir visuomenei naudingą produktą (prekę arba paslaugą) bei pan. Tik beprasmis, nenašus darbas nedaro pataisos poveikio ir neturi resocializacijos reikšmės, tampa nubaudimo elementu – nuobauda.

Nuteistųjų darbas nėra darbo sutarties objektas, nes šis teisinis santykis neturi pagrindinio sutarties požymio – šalių laisvės (ne)sudaryti sutartį. Nuteistasis taip pat privalo dirbti tokį darbą, kokį jam parenka pataisos įstaigos administracija. Pataisos įstaigos administracija privalo užtikrinti, kad nuteistieji būtų įtraukiami į darbą atsižvelgiant į jų darbingumą ir, kiek galima, į turimą specialybę (LR BVK 125 str. 3 d.).

Nuteistųjų darbą ir darbą pagal darbo sutartį skiria ir tai, kad nuteistojo ir įmonės, kurioje nuteistasis dirba, nesieja jokie teisiniai santykiai. Teisiniai santykiai dėl nuteistojo darbo susiklosto tik tarp nuteistojo ir pataisos įstaigos (kartu pažymėtina, jog, šie santykiai – ne darbo sutartiniai), ir tarp pataisos įstaigos, kurioje nuteistasis atlieka laisvės atėmimo bausmę, ir įmonės, kurioje nuteistasis dirba.

Nuteistajam už darbą mokamas darbo užmokestis. Tai būtų vienijantis nuteistųjų darbą ir darbą pagal darbo sutartį požymis, tačiau nuteistajam mokamo darbo užmokesčio reglamentavimas yra specialus. Skirtingai nei dirbantiesiems pagal darbo sutartį, disponavimas nuteistajam mokamu darbo užmokesčio yra apribotas. Nuteistųjų darbo užmokestis nėra ribojamas minimaliais darbo užmokesčio, taikomo dirbantiems darbo sutarties pagrindu, dydžiais. Įvertinus minimalaus darbo užmokesčio dydžio netaikymo nuteistiesiems aplinkybes ir pagrindus, padaryta išvada, kad minimalios mėnesinės algos (minimalaus valandinio atlygio) netaikymas nuteistiesiems turi pakankamą, objektyviai pagrįstą pagrindą ir neprieštarauja tarptautiniams teisės aktams, nors valstybei siūlytina nustatyti tokius įkainius, kurie nebūtų akivaizdžiai per maži ir kurie neskatina nuteistojo suinteresuotumo dirbti. Vyriausybės tvirtinamoje Nuteistųjų laisvės atėmimu darbo apmokėjimo tvarkoje turi būti surastas interesų balansas – nustatyti tokie darbo užmokesčio dydžiai, kurie būtų

tinkami įmonėms, įdarbinančioms nuteistuosius, bet kartu ir ne tokie žemi, jog sumažintų nuteistojo norą dirbti ir sudarytų sąlygas negatyvios nuomonės apie galimybę teisėtu būdu uždirbti pinigus formavimuisi.

III. TEISINĖS DARBO PANAUDOJIMO FORMOS CIVILINĖS TEISĖS SRITYJE

1. Darbo sutarčių ir civilinių sutarčių bendroji analizė

Plačiąja prasme sąvoka „sutartis“ gali būti apibrėžta, kaip dviejų ar daugiau asmenų susitarimas dėl ko nors. Žinoma, šis apibrėžimas neleidžia atskirti sutartį nuo paprasto susitarimo, tačiau pasaulio teisinėse sistemose nėra susiklosčiusio vieningo, visuotinai pripažinto sutarties esmės įvardinimo. Egzistuoja daugybė doktrinų, savaip aiškinančių sutarties esmę. Štai, konsensualizmo teorijos šalininkai teigia, kad sutarties esmė yra šalių susitarimas: konsensusas, arba sutikimas, sukurti abipuses teises ir pareigas. Valios teorija esminiu sutarties bruožu laiko subjektyvų, psichologinį elementą – susitarimo šalių valią²³⁶. Skirtingų valstybių teisėje, teisės doktrinoje bei praktikoje yra susiformavęs skirtingas sutarties esmės bei jos elementų aiškinimas. Pavyzdžiui, Didžiosios Britanijos teisės doktrinoje paprastoji sutartis (angl. *simple contract*) apibrėžiama kaip susitarimas sudarytas žodžiu ar raštu²³⁷, o Italijos teisėje ir teisės doktrinoje esminiu sutarties bruožu laikomas ekonominis sutarties turinys²³⁸. Lietuvos teisėje ir teisės doktrinoje susiformavimo požiūris, jog sutarčiai galioti pakanka jos šalių susitarimo. Jeigu šalys susitarė dėl esminių sutarties sąlygų, sutartis galioja. Taigi LR CK nenumato kaip būtinų sutarties elementų kai kurių užsienio šalių teisei žinomų dalykų (priešpriešinio patenkinimo, sutarties objekto ir pan.), tačiau tam tikrais atvejais įstatymuose gali būti įtvirtintas dar vienas būtinasis sutarčiai galioti jos elementas – susitarimo forma²³⁹.

Sutartis LR CK 6. 154 str. apibrėžta, kaip „dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenys įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo), o pastarieji įgyja reikalavimo teisę“. Taigi sutartis reiškia laisvą dviejų ar daugiau asmenų valios suderinimą, kurio tikslas –

²³⁶ MIKELĖNAS, Valentinas. *Sutarčių teisė*. Vilnius, 1996. p. 18.

²³⁷ FURMSTON, M.P.; ir SIMPSON, A.W.B. *Law of Contract*. London, 1999. p. 27-28.

²³⁸ MIKELĖNAS, išnaša 236, p. 95.

²³⁹ MIKELĖNAS, išnaša 13, p. 198.

sukurti tarpusavio teises ir pareigas²⁴⁰. Atitinkamai, darbo sutartis LR DK 93 str. įvardinama, kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Taigi, darbo sutartis, vadovaujantis jos įstatyminiu apibrėžimu, taip pat yra dviejų asmenų susitarimas dėl atitinkamų abipusių pareigų ir teisių, susijusių su darbu, sukūrimo.

Teisės teorijoje nuolat vyksta diskusijos, ar darbo sutartis yra savarankiška sutarčių rūšis, o gal darbo sutartis yra tik viena civilinių sutarčių rūšis. Štai teisės mokslininkas G.Tavits daro išvadą, kad „istoriškai ir atsižvelgiant į sutarties turinį, darbo sutartis yra civilinių sutarčių rūšis, ši situacija nesikeičia ir šiuo laiku. Nors ir yra išleidžiami atskiri teisės normų rinkiniai, skirti reguliuoti visus aspektus, susijusius su darbo sutartimi, tai dar nereikia atskyrimo nuo civilinių sutarčių, nes darbo sutarčių atžvilgiu yra taikoma šis principas: jeigu atitinkamas sprendimas negali būti rastas darbo įstatymuose, turi būti taikomas atitinkamas civilinių sutarčių principas“²⁴¹. Kita vertus, tas pats autorius toliau daro išvadą, kad „teisės normos, skirtos apsaugoti darbuotojo interesus, pagal savo prigimtį yra privalomos. Darbuotojo teisė į gynybą yra užtikrinama valstybės, tokiomis priemonėmis, kaip kad valstybės prievartos priemonės ir baudų skyrimas neatsižvelgiant į darbdavio valią. Atsižvelgiant į šią funkciją, darbo sutarčių teisės yra priskirtina viešosios teisės sričiai. Taigi įvertinus visus darbo teisės aspektus, susijusius su darbo sutartimi, darbo sutartis negali būti pripažinta civiline sutartimi. Nors tam tikra apimtimi civilinės teisės principai ir yra taikomi darbo sutarčiai, o darbo teisės iš esmės priskirtina privatei teisei, darbo teisė vis tik negali būti pripažinta sutarčių teise“²⁴². G.Dambrauskienė taip pat nurodo, kad „negalima visiškai sutapatinti civilinių ir darbo sutarčių, nors nemažai normų, įtvirtintų Civiliniame kodekse, tinka ir darbo sutarčiai“²⁴³.

²⁴⁰ MIKELĖNAS, išnaša 13, p. 192.

²⁴¹ TAVITS, išnaša 49.

²⁴² TAVITS, išnaša 49.

²⁴³ DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2002. t 28 (20). p.15.

Reikėtų pritarti pastarajai išvadai, nes vien ta aplinkybė, kad darbo sutarties ir civilinės sutarties atžvilgiu veikia daugelis tų pačių principų, ar tai, kad nesant atitinkamo reguliavimo darbo įstatymuose, vadovaujantis teisės analogijos taisykle taikomos civilinės teisės normos (LR CK 1. 1 str. 3 dalyje yra įtvirtinta, kad darbo santykius reglamentuoja specialūs įstatymai, tačiau šio kodekso normos vis tik yra taikomos darbo teisiniams santykiams tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai, kai kurie autoriai, remdamiesi šia norma, sprendžia, kad darbo sutartiniai santykiai pripažįstami privatinės teisės sudedamąja dalimi²⁴⁴), neleidžia daryti išvados, kad darbo sutartis yra viso labo viena civilinių sutarčių rūšių.

Tokios pačios nuomonės yra ir R.Petravičius, teigdamas, jog „nemanytume, kad tai, kokios teisės šakos formalios teisės normos reglamentuoja šį institutą, keistų esmę. Ir civilinė rangos sutartis, ir darbo sutartis yra ypatingas sandoris, kadangi viešasis elementas (*ordre public*), pasireiškiantis kaip ribojimai, silpnesniosios šalies gynimas ir pan., gali būti įgyvendinamas daugybe būdų. Tai darbo sutarties reglamentavimas arba atskirame darbo sutarties įstatyme, arba darbo kodekse, numatant, kad, esant spragai, taikoma įstatymo analogija; tai darbo sutarties reglamentavimas civiliniame kodekse, nustatant imperatyvius darbuotojo teisių gynimo „saugiklius“, - visa tai nekeičia esmės, nes yra labiau juridinės technikos ir tradicijų klausimas“²⁴⁵.

Atsižvelgiant į tai, kad diskusija, ar darbo sutartis yra viena civilinių sutarčių rūšių ar vis tik darbo sutartis yra savarankiška sutartis, bei tai, kaip atskirti šias sutartis yra aktuali tiek teoriniu, tiek ir praktiniu lygiu, toliau bus nagrinėjama, kokie požymiai vienija darbo ir civilines sutartis ir kokie požymiai šias sutartis skiria.

1. 1. Darbo ir civilines sutartis vienijantys požymiai

Teisės literatūroje yra išsakyta nuomonė, kad „darbo sutartis yra privatinės teisės sutarčių rūšis. Teigiant, kad privatinės teisės sutartis – tai sutartis, kuriai taikomos bendrosios sutarčių teisės nuostatos. Atsižvelgiant į tai, darbo sutartis gali būti pripažinta civiline sutartimi. Tačiau darbo sutartis ne visuomet pripažinta civiline sutartimi. Egzistuoja keli skirtingi požiūriai dėl teisinių santykių, susiklostančių darbo

²⁴⁴ MIKELĖNAS, Valentinas et al. *Civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001. p. 59.

²⁴⁵ TIAŽKIJUS et al, išnaša 101, p. 263-264.

sutarties pagrindu, prigimties, tačiau nuomonė, kad darbo sutartimi sukuriami teisiniai santykiai yra prievoliniai teisiniai santykiai, yra dominuojanti²⁴⁶.

G. Tavits nuomone „priežastimi, kodėl darbo sutartis gali būti pripažįstama civiline sutartimi yra ta, kad nuostatos, taikomos darbo sutarčiai, yra įtvirtinamos ir civiliniuose įstatymuose. Tačiau, bėgant laikui, šios nuostatos buvo papildomos įvairiais atskirais teisės aktais, priskirtiniais viešosios teisės sričiai, ir tokiu būdu civiliniuose įstatymuose susikūrė atskira sutarčių rūšis – darbo sutartys. Prievolinė darbo teisinių santykių prigimtį įrodo tai, kad darbo sutartims yra taikoma prievolių teisė. Tačiau tai negali būti vienintelis kriterijus. Šiuo atveju negalima neįvertinti teisinių santykių istorinės raidos. Darbo sutarties, kaip civilinės sutarties, ištakos siekia Romėnų civilinę teisę. Romėnų civilinėje teisėje egzistavo kelios konsensualinių sutarčių rūšys (*locatio conductio*). Atsižvelgiant į sutarčių paskirtį, jos buvo skirstomos į *locatio conductio rei*, *locatio conductio operis* ir *locatio conductio operarum*. Iš šių sutarčių *locatio conductio operarum* buvo naudojamos kaip paslaugų sutartis (darbo sutartis). Senovės Romoje darbas už atlyginimą (*operae illiberalis*) buvo pripažįstamas netinkamu laisvam žmogui. Specialus atlyginimas, vadinamas *honorarium* buvo mokamas už darbą, atliekamą laisvo žmogaus (pvz., už dailės mokymą, už teisininko ar gydytojo paslaugas). Atsižvelgiant į tai darbas buvo skirstomas į fizinį ir į intelektualinį. Darbo sutarties ištakos Romėnų civilinėje teisėje leidžia teigti, kad darbo teisė pradėjo formotis Romėnų civilinėje teisėje, bet ne XIX amžiuje, kai pradėta fabrikams taikytinos teisės leidyba. Nežiūrint to, yra akivaizdu, kad modernioji darbo teisė, tokia, kokia ji yra dabar, pradėjo formotis visų pirma nuo fabrikams taikytinos teisės leidybos pramonės revoliucijos periodu. Taigi, istoriniu aspektu, darbo sutartis yra susijusi su civiline teise ir civilinėmis sutartimis²⁴⁷.

Žvelgiant istoriškai, visuomet kildavo problemų, kaip atskirti darbo sutartį nuo kitų sutarčių. Dar galiojant Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodeksui teisės literatūroje buvo pareikšta nuomonė, kad pavadinimas „darbo sutartis“ neatskleidžia visos jos teisinės prigimties ir kad darbo sutartimis dažnai vadinami civiliniai teisiniai susitarimai dėl asmeninės rangos, pavidimo ir kt. Buvo siūloma tokia išėitis, kaip atskirti, ar santykiai yra darbo, ar civiliniai: „jeigu neatsatiniai darbuotojai organizacijoje vykdo tam tikrą darbinę funkciją pagal administracijos nurodymus,

²⁴⁶ TAVITS, išnaša 49.

²⁴⁷ TAVITS, išnaša 49.

paklusdami vidaus darbo tvarkai, ir jiems taikomas darbo matas (dirba per parą apibrėžtą laiką, vykdo išdirbio normas ir pan.), su jais sudarytas sutartis reikia laikyti darbo sutartimis. Nėra darbo sutarties tais atvejais, kai neetatinės sudėties darbuotojų darbui administracija nevadovauja ir kai jiems netaikomos organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklės. Tačiau kai kada įstatymai numato išimtis iš šios taisyklės. Juose nurodoma, kad ir tokių asmenų atžvilgiu pilnutinai arba iš dalies yra taikomi darbo įstatymai, t. y. tokios sutartys prilyginamos darbo sutartims. Pavyzdžiui, tokios sutartys, sudarytos su meno, spaudos ir švietimo darbuotojais, aptarnaujančiais organizacijas pagal atskirus pavedimus, neetatiniais meno saviveiklos būrelių vadovais, neetatiniais treneriais ir t. t. Neaiškiais atvejais reikia kruopščiai palyginti neetatinių darbuotojų darbo sąlygas su reikalavimais, numatytais specialiuose normatyviniuose aktuose, reguliuojančiuose atitinkamos kategorijos neetatinių darbuotojų darbą²⁴⁸.

Sutartys (tiek darbo, tiek civilinės) turi bendrų pagrindinių elementų, taikomų bendri sutarčių teisės principai. Pirma, civilinės ir darbo sutartys apibrėžiamos, kaip asmenų susitarimas. Antra, tiek civilinės tiek ir darbo sutartys gali būti sudarytos tik laisva sutarties šalių valia, jos yra pagrįstos abipusiu sutikimu. Tokios pozicijos laikomasi ir teismų praktikoje. Štai, LAT 2002 m. gegužės 20 d. nutartyje konstatavo, kad: „darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas. Ji sudaroma abiejų darbo sutarties šalių interesais ir atitinka jų suderintą valią. Darbo sutartis atspindi teisinių darbo santykių pobūdį, darbo savanoriškumo principą. Sutartiniai santykiai gali susiklostyti tik šalių susitarimu“, toliau šioje nutartyje teigiama, kad „teisinės pasekmės, kurioms atsirasti reikalinga abiejų sutartinių santykių šalių suderinta valia, negali atsirasti vien tik vienašalio akto pagrindu <...> nesant abiejų teisinių darbo santykių šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį sudaryta ir suteikiančia šalims tam tikras teises bei nustatančia atitinkamas pareigas, pagrindo nėra“²⁴⁹.

Tiesa, sutarties laisvės principas turi tam tikras, įstatymuose apibrėžtas ribas. Viena vertus, galima būtų teigti, kad sudarydamos civilines, o taip pat ir darbo sutartis, šalys yra laisvos nusprendamos, visų pirma, ar sudaryti sutartį, ir, antra, nusprendamos, su kuo šias sutartis sudaryti. B. Wagner, nagrinėdama darbo sutarties laisvės principą,

²⁴⁸ NEKROŠIUS, I; ir ČIAPSKIS M. et al. *Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius, 1988. p. 29-30.

²⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-765/2002 m. V. R. v. *VšĮ (duomenys neskelbtini) pirminės sveikatos priežiūros centras*.

daro išvadą, kad „darbdavys ir darbuotojas gali sukurti darbo santykius sudarydami darbo sutartį pagal jų pačių valią, bet darbo sutarties turinys ir tikslas turi atitikti darbo įstatymų nuostatas, bendro gyvenimo principus ir šių teisinių santykių esmę“, todėl, kaip toliau rašo B.Wagner „darbo sutarties (jos turinio) laisvės ribos yra glaudžiai susijusios su teisės normų, reguliuojančių darbo santykius, turiniu“²⁵⁰.

Kalbant apie sutarties šalių lygybės principo ypatumus darbo sutarties atveju reikia paminėti, kad, prieš sudarydamos sutartį, šalys tariasi dėl būsimųjų sutarties sąlygų. Būtent šioje stadijoje ir pasireiškia derėjimosi galios nelygybė, nes, kaip taisyklė, viena šalių būna vienaip ar kitaip stipresnė, todėl gali primesti jai palankesnes sutarties sąlygas.

Kaip pažymi G. Dambrauskienė, „tokios nelygybės laipsnis labai priklauso nuo šalies ekonominių, socialinių, politinių realijų. Todėl šiuo metu Lietuvoje kalbėti apie darbdavio ir darbuotojo lygybę tikrąją to žodžio prasme būtų sunku. Tokia padėtis yra dėl didelio nedarbo, kad nėra iš tikrųjų veikiančių profesinių sąjungų (profesinių sąjungų Lietuvoje yra, tačiau jų įtaka menka), valdžios institucijų nesugebėjimo užtikrinti, kad būtų laikomasi įstatymų. Nemažai prie to prisideda ir pačių dirbančiųjų nenoras ginti savo teises, kurį lemia baimė prarasti darbą, gana menkas juridinis išprusimas bei kvalifikuotos teisinės pagalbos neprieinamumas“²⁵¹. Tokios nuomonės yra ir B. Wagner, teigdama, kad darbo sutarties laisvės principo gyvavimui situacija darbo rinkoje turi esminę įtaką, ji gali stimuliuoti derybas, bet taip pat ir ribojančiu faktoriumi, nes, kaip rodo praktika, didelės bedarbystės atveju darbdavys yra tas, kuris diktuoja darbo sąlygas, o darbuotojas šias sąlygas priimta be diskusijų²⁵². Tačiau taip pat G. Dambrauskienė teigia, kad „darbuotojas ne visada yra silpnesnė darbo sutarties šalis, negalinti kelti savo sąlygų. Pavyzdžiui, daugelyje šalių trūkstant kvalifikuotų programuotojų susidarė sąlygos, kai būtent darbuotojai, o ne darbdaviai galėjo diktuoti, kad būtų nustatytos jiems palankios darbo sąlygos“²⁵³.

Kita vertus, nors sutarties šalių laisvės principas ribojamas tiek civilinėje, tiek ir darbo teisėje, sutarties šalys negali nustatyti tokių sutarties sąlygų, kurias draudžia imperatyviosios teisės normos, taip pat kurios prieštarauja viešajai tvarkai ar gerai moralei, tačiau sutarties laisvės principas leidžia šalims nustatyti kitokias taisykles, nei

²⁵⁰ WAGNER, išnaša 64, p. 332-335.

²⁵¹ DAMBRAUSKIENĖ, išnaša 243, p. 11.

²⁵² WAGNER, išnaša 64, p. 338.

²⁵³ DAMBRAUSKIENĖ, išnaša 243, p. 11.

nustato dispozityviosios teisės normos. Sutarties šalių laisvės principas įstatymuose apribojimas ir kitomis priemonėmis: suformuluojant būtinašias vienos ar kitos sutarties sąlygas, arba įtvirtinant privalomos sutarties formos reikalavimą (pavyzdžiui, darbo sutartis turi būti rašytinė, tuo tarpu LR CK numato ne vieną sutartį, kuri privalo būti rašytinės, notarinės formos, arba netgi privalo būti įregistruota), tačiau akivaizdu, kad civiliniuose teisiniuose santykiuose šalių laisvė sudaryti sutartis yra platesnė nei darbo teisiniuose santykiuose, nes, vadovaujantis LR CK 6. 156 straipsniu, šalys turi teisę sudaryti LR CK nenumatytas sutartis, jeigu tai neprieštarauja įstatymams, be to, šalys turi teisę sudaryti sutartį, turinčią kelių sutarčių rūšių elementų. Tačiau būtų galima atkreipti dėmesį į tai, kad sutarčių laisvės principo apribojimai, pasireiškiantys interesų, turinčių viršenybę virš laisvos rinkos taisyklių, gynimu (pavyzdžiui, tokių interesų, kaip socialinė apsauga, sauga, asmens laisvė ir orumas), konkurencijos gynimu, silpnesniosios rinkos šalies (pavyzdžiui, vartotojų) gynimu pastaruoju metu yra plečiami²⁵⁴.

Kitas požymis, vienijantis darbo ir civilines sutartis, yra tas, kad tiek civilinės, tiek ir darbo sutartys įpareigoja sutarties šalis laikytis sąlygų, dėl kurių jos susitarė. Tai yra bendrasis teisės teorijoje ir praktikoje susiklostęs sutarčių teisės principas (*pacta sunt servanda*). Kai kurie autoriai greta šio požymio priskiria ir tai, kad sutartimi prisiimtų įsipareigojimų įgyvendinimas yra užtikrinamas valstybės jėgos pagalba²⁵⁵. Už sutarties nevykdymą ar netinkamą vykdymą numatoma sutarties šalių atsakomybė. Asmuo, neįvykdęs ar netinkamai įvykdęs savo sutartinę prievolę, arba pažeidęs bendro pobūdžio pareigą elgtis atsargiai, atidžiai, sąžiningai arba piktnaudžiaujant savo teise, privalo atlyginti kitai sutarties šaliai šios patirtus nuostolius arba sumokėti netesybas (baudą, delspinigius). Darbo sutarties šalims, pažeidusioms sutartį, taip pat atsiranda atsakomybė. Tačiau esminis skirtumas tas, kad be turtinės atsakomybės darbo teisėje yra ir atsakomybė, nukreipta į asmenį, o tai visai ne būdinga civilinei teisei. Darbo procese vidinė drausmė, sudaranti sąlygas efektyviai ir racionaliai organizuoti darbą, yra labai svarbi, todėl greta materialios atsakomybės egzistuoja ir drausminė atsakomybė. Taip pat pažymėtina, kad darbuotojui drausminę nuobaudą gali skirti

²⁵⁴ IUDICA, Giovaninni; ir ZATTI, Paolo. *Langugae and Rules of Italian Private Law: an Introduction*. CEDAM, 2003. p. 113

²⁵⁵ SUMMERS, Clyde W. Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts. *In The International Journal of Comparative Labour Law and Industrials Relations*. Spring, 2001. p. 6;

darbdavys, darbuotojas tokios teisės neturi, t. y. viena sutarties šalis turi teisę bausti kitą sutarties šalį²⁵⁶.

Tiek civilinei, tiek ir darbo teisei būdinga, kad įgyvendindami savo teises, asmenys turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisyklės ir geros moralės principus bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo ir teisingumo principų. Tokie bendrieji reikalavimai kaip, kad šalys veiktų gera valia, kad sutartys neprieštarautų įstatymams ar viešajai tvarkai yra taikomi tiek darbo sutartims, tiek ir civilinėms sutartims. Aiškinant darbo sutarties sąlygas turi būti vadovujamasi specialiais principais ir sutarčiai taikomi geros valios ir sąžiningumo principai²⁵⁷. Pareiga veikti gera valia yra pagrindinė sąlyga, taikoma visų sutarčių atžvilgių, ji riboja neigiamas nelygių derybinių galių pasekmes, bet šio principo įgyvendinimas yra pakankamai sudėtingas darbo santykiuose. Pareiga veikti gera valia nėra savaveiksmė santykiyje tarp darbuotojo ir darbdavio, tačiau visoms darbo sutartims taikomos universalios, nekintančios sutarčių taisyklės, taip pat ir pareigos veikti gera valia²⁵⁸. LR DK 4 str. 4 d. yra įtvirtinta, kad tais atvejais, kai LR DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Kaip jau buvo minėta, įpareigojimas šalims veikti sąžiningai ir laikantis protingumo bei teisingumo principų yra būdingas daugeliui teisės šakų, o taip pat ir civilinėms sutartims.

Lygiai taip pat, kaip ir civilinėms sutartims, darbo sutarčiai sudaryti yra būtina oferta ir akceptas. Darbdavys siūlo laisvą darbo vietą, ir jeigu darbuotojas sutinka, darbo sutartis laikoma sudaryta²⁵⁹. Taigi, tam, kad darbo sutartis būtų sudaryta, turi būti pateiktas darbdavio pasiūlymas (oferta) ir gautas darbuotojo sutikimas (akceptas). Darbo sutarties atveju yra svarbu nustatyti ofertos pateikimo momentą ir ar apskritai buvo pateikta oferta, dėl dviejų priežasčių. Pirma, kai yra oferta, kurią akceptavo darbuotojas, bet koks vėlesnis darbo sąlygų pakeitimas gali būti prilygintas sutarties pažeidimui ir gali būti darbuotojo ginčijamas. To pasekoje gali susidaryti savotiška situacija, kai darbuotojas gali pareikšti ieškinį teisme dėl neteisėto atleidimo iš darbo,

²⁵⁶ DAMBRAUSKIENĖ, išnaša 243, p. 14.

²⁵⁷ COLLINS, H. Similarities and Differences between Labour Contracts and Civil and Commercial Contracts. *Kluwer Law International Journals* - Browse journals. p. 2.

²⁵⁸ BAGHI, A. Note. *Unions and the Duty of Good Faith in Employment Contracts*. 112 *Jale L.J.*, May, 2003. p. 1882.

²⁵⁹ TAVITS, išnaša 49.

nors jis net nepradėjo dirbti. Kita problema gali kilti tuomet, jei darbdavys, pasiūlęs darbą, rastų į tą vietą kitą darbuotoją arba nuspręstų, kad jam apskritai tam darbui nereikalingas joks darbuotojas. Tokiais atvejais, darbdavio atsakomybės prieš „darbuotoją“ klausimas turėtų būti sprendžiamas pagal tai, kada darbdavys pateikė ar atšaukė ofertą. Kai darbuotojas pateikė savo sutikimą (akceptą) dirbti pasiūlytomis sąlygomis, darbdavys nebegali atšaukti savo pasiūlymo. Lygiai taip pat, kaip ir civilinių sutarčių atveju, laikoma, kad jeigu darbuotojas pateikė akceptą su išlygomis, tai jau ne akceptas, o priešpriešinė oferta ir, atitinkamai, darbuotojo tylėjimas (t. y. neatsakymas į ofertą) nelaikomas akceptu²⁶⁰. LR DK nėra nuostatų, susijusių su darbo sutarties sudarymo tvarka, tokių kaip kad ofertos pateikimas, akceptavimas ir pan., tačiau, vadovaujantis jau minėta LR CK įtvirtinta taisykle dėl šio kodekso normų taikymo, kai konkretaus teisinio santykio nereguliuoja LR DK, galima daryti išvadą, kad LR CK įtvirtintos sutarčių sudarymo taisyklės taikomos ir sudarant darbo sutartis.

Reikėtų paminėti ir tai, kad darbo sutarties, kaip ir kai kurių civilinių sutarčių, nutraukimo (pasibaigimo) pagrindai yra gana griežtai apibrėžti įstatymo. Nors civilinėse sutartyse savo galimybėmis pranašesnė šalis vis dėl to gali priversti kitą šalį nutraukti sutartį kada nori, tačiau tai daugiau išimtiniai atvejai, be to, gresiantys jai dideliais materialiniais nuostoliais. Darbo sutarties nutraukimas galimas tik įstatymo nustatytais pagrindais²⁶¹.

Galima būtų paminėti ir tą aspektą, kad tiek darbo sutartys, tiek ir civilinės sutartys (jų turinys) aiškinamas vadovaujantis tais pačiais principais ir taisyklėmis. Tiek darbo sutarčių, tiek ir civilinių sutarčių ar atskirų jos sąlygų aiškinimo institutui paprastai priskiriami šie klausimai: sutarčių ir atskirų jos sąlygų reikšmės nustatymas, vadovaujantis konkrečiu sutarčių aiškinimo metodu; kvalifikavimas, ar sutartis apskritai yra sudaryta; sutarties kalbų neatitikties aspektai; sutarties spragų užpildymas. Neabejotinai reikšmingas yra *favor contractus*, t. y. prioriteto sutarčiai teikimo, principas, kurio esmė yra ta, kad negali būti ignoruojama nė viena sudarytos sutarties sąlyga, aiškinant sutarties sąlygas, prioritetas turi būti teikiamas kiekvienos sąlygos galiojimui ir vykdymui, apribojant kiek įmanoma galimybę neigti sudarytos sutarties galiojimą, kai vienai sutarties šaliai tai tampa naudinga. Kita vertus, kalbant apie šį darbo ir civilines sutartis vienijančių požymių, reikia įvertinti tą aplinkybę, kad pagal LR

²⁶⁰ SUTER, išnaša 67, p. 13-15.

²⁶¹ DAMBRAUSKIENĖ, išnaša 243, p.13.

DK darbo sutartys turi būti sudaromos laikantis nustatytos pavyzdinės formos (t.y. parengtos trečiųjų asmenų), tačiau net ir šiuo atveju, aiškinant darbo sutarties turinį vadovaujamesi civilinėje teisėje žinomu *contra proferentem* principu²⁶².

Taigi, atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad yra iš tiesų nemažai požymių, kurie vienija darbo ir civilines sutartis: taikomi bendri sutarčių teisės principai, šios sutartys gali būti sudaromas tik laisva sutarties šalių valia ir yra pagrįstos abipusiu susitarimu, tiek civilinės, tiek ir darbo sutarties šalys privalo laikytis sąlygų, dėl kurių jos susitarė (lot. *pacta sunt servanda*) ir gerbti bendro gyvenimo taisykles, laikytis protingumo ir teisingumo principų bei nepiktnaudžiauti teisėmis, o tam, kad būtų sudaryta darbo sutartis, lygiai taip pat kaip ir civilinė sutartis, būtina oferta ir akceptas. Be to, civilinės ir darbo sutarties turinys aiškinamas vadovaujantis tais pačiais, LR CK įtvirtintais, principais ir taisyklėmis.

1.2. Požymiai, skiriančios darbo ir civilines sutartis

Taigi prieš tai darbe buvo aptarti požymiai, būdingi tiek darbo sutartims, tiek ir civilinėms sutartims, tačiau yra požymių, kurie šias sutartis skiria. Nagrinėjant darbo sutarties ir civilinės sutarties įstatymines sąvokas, teismų praktiką ir teisės literatūrą šioje srityje, būtų galima įvardinti keletą reikšmingesnių.

Visų pirma, darbo sutartimi susitariama dėl to, jog darbuotojas atliks tam tikrą darbinę funkciją (LR DK 93 straipsnyje įtvirtinta, kad darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas), tuo tarpu civiline sutartimi dažniausiai susitariama dėl konkretaus rezultato. LAT nutartyje, priimtoje 2002 m. vasario 11 d. (civ.byla Nr. 3K-3-264/2002, bylų kategorija 2. 1; 2. 2; 65) konstatuota, jog „darbo sutartis turi esminių požymių, skiriančių ją nuo

²⁶² LAT civilinėje byloje, kurioje buvo sprendžiama dėl darbo sutarties, sudarytos su juridinio asmens vadovu, sąlygos, nustatančios išpėjimą apie numatomą darbo sutarties nutraukimą, galiojimo pabrėžė, CK 6. 193 straipsnio 4 dalyje (UNIDROIT tarptautinių komercinių sutarčių principų 4.6 straipsnis, Europos sutarčių teisės principų 5:103 straipsnis) įtvirtinta *contra proferentem* taisyklė, reiškianti, kad neaiškios, dviprasmiškos sutarties sąlygos aiškinamos jas pasiūliusios ar parengusios šalies nenaudai ir jas priėmusios šalies naudai (žr. taip pat LAT 2006 m. rugsėjo 12 d. nutartį civilinėje byloje VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija v. UAB „Ferteksos transportas“, bylos Nr. 3K-7-367/2006; 2009 m. kovo 16 d. nutartį civilinėje byloje O. V. v. UAB DK „PZU Lietuva“, bylos Nr. 3K-3-12/2009; kt.). Ši taisyklė remiasi idėja, kad šalis, kuri įrašė sutarties sąlygą ar parengė visą sutartį arba pateikė jau parengtą sutartį, turi prisiimti jos turinio neaiškumų riziką. Ši taisyklė taikoma ne tik sutarties ar jos sąlygų autoriui, bet ir kiekvienam, kuris pasiūlo jau surašytos sutarties sąlygas. Tokios sąlygos gali būti parengtos trečiųjų asmenų (nagrinėjamos bylos atveju darbo sutarčiai sudaryti buvo remiamasi Vyriausybės patvirtintos pavyzdinės darbo sutarties sąlygomis). Dėl to teisėjų kolegija sutinka su byloje padaryta išvada, kad darbdavio pasiūlyta darbo sutartis aiškintina vadovaujantis nurodytu *contra proferentem* principu (LAT 2010-04-30 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-157/2010).

kitų sutarčių. Visų pirma tai, kad darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Tuo darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių: rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės). Civilinių sutarčių esmė – šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti tam tikrą tęstinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu.“²⁶³. V.Mikelėno nuomone, prievolė pasiekti tam tikrą rezultatą yra tokia, kurią vykdydamas skolininkas privalo pasiekti rezultatą, numatytą sutartyje ar numanomą atsižvelgiant į sutarties pobūdį ir konkrečias faktines aplinkybes, visų prievolių ką nors perduoti ir prievolių ko nors nedaryti tikslas yra pasiekti tam tikrą rezultatą²⁶⁴.

Kadangi darbo sutartimi susitariama dėl tam tikrų darbinių funkcijų vykdymo, tai darbo sutarties pagrindu sukuriama teisinių santykių, nes, kaip taisyklė, sudaromos neterminuotos darbo sutartys (terminuotos darbo sutartys gali būti sudarytos tik išimtiniais, įstatymuose nurodytais atvejais, tačiau praktikoje ši darbo sutarčių rūšis yra vis plačiau leidžiama siekiant didesnio darbo teisės lankstumo). Civilinės sutartys, kuriomis susitariama dėl konkretaus rezultato, dažniausiai tęstinių teisinių santykių nesukuria. Doktrinoje tęstinio įvykdymo sutartis apibūdinama kaip sutartis, kuri vykdoma atliekant tam tikrus veiksmus, dažnai – tam tikrais periodais, arba tiesiog kuri įvykdoma keliais veiksmu per sutartyje nustatytą laikotarpį²⁶⁵. Be to, kadangi darbo funkcijos yra susijusios su darbuotojo asmeniu ir įprastai turi būti įgyvendinamos asmeniškai, darbo sutartis negali būti sudaroma per atstovą, tuo tarpu dauguma civilinių sutarčių gali būti sudaromos ir civilinės teisės ir pareigos įgyjamos per atstovą²⁶⁶. Civilinės sutartis draudžiama sudaryti per atstovą tuo atveju, jeigu jos yra susijusios su susitariančių šalių asmeniu.

Antra, skiriasi civilinės ir darbo sutarties šalys. Darbo sutarties šalimis pagal LR DK 93 yra darbuotojas ir darbdavys, jų samprata yra pateikta šio darbo pradžioje, todėl čia plačiau nebus nagrinėjama, tik, kalbant apie darbdavį, kaip darbo sutarties šalį, pabrėžiama, kad civilinių teisių ir pareigų nei juridinio asmens filialas, nei juridinio

²⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-264/2002. *Teisėjų praktika* 17. p. 231-235.

²⁶⁴ MIKELĖNAS, išnaša 12, p. 71.

²⁶⁵ MIKELĖNAS *et al*, išnaša 13, p. 200.

²⁶⁶ NEKROŠIUS, *et al*, išnaša 228, p. 79.

asmens atstovybė savarankiškai prisiimti negali (LR CK 2.53 ir 2. 56 straipsniai), tuo tarpu darbdaviu, jei tik tokia teisė numatyta veiklos dokumentuose, šios organizacinės struktūros gali būti. Civilinės sutarties šalys, priklausomai nuo sutarties rūšies, taip pat gali būti atitinkamai įvardinamos, tačiau esminis skirtumas nuo darbo sutarties šalių yra tas, jog civilinių teisinių santykių subjektais yra civilinį subjektiškumą (teisnumą ir veiksnumą) turintys juridiniai ir fiziniai asmenys, o darbo sutarties šalimis – darbinį teisnumą ir veiksnumą turintys subjektai (beje, darbuotoju gali būti tik fiziniai asmenys).

Trečia, darbo sutartimi sukuriama pavaldumo santykiai, nes darbdavys turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus darbuotojui, o darbuotojas privalo šiems nurodymams paklusti (LR DK 93 straipsnyje įtvirtinta, jog darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai). Šį požymį, kaip skiriantį darbo ir civilines sutartis, taip pat yra įvardinęs ir LAT, konstatuodamas, kad „atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra“²⁶⁷. Pavaldumo darbo teisiniuose santykiuose buvimas reikalauja atitinkamo teisinio reglamentavimo, kuriuo, iš vienos pusės, būtų nubrėžtos darbdavio galios ribos, o iš kitos pusės – nurodyta, kokiems darbdavio nurodymams darbuotojas privalo paklusti ir nepaklusimo pasekmes²⁶⁸. Asmens darbas neatsiejamas nuo jo asmenybės, todėl būtinos socialinės garantijos bei valstybės apsauga, užtikrinanti normalų socialinį darbuotojų ir darbdavių bendravimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas²⁶⁹. Štai kodėl apie sutarties šalių lygybės principo taikymą po to, kai sudaroma darbo sutartis, skirtingai nei civilinių sutarčių atveju, kalbėti sudėtinga. Darbuotojo ir darbdavio lygybė yra preziumuojama tik esant ikisutartiniams santykiams. Tačiau, ne visiškai teisinga teigti, kad šalys yra nelygios, nes teisės, neparemtos pareigomis, virsta privilegijomis, o pareigos prievolėmis. Taigi teisingiau būtų sakyti, kad šalių teisių ir pareigų apimtis skiriasi. Ji suponuoja skirtingą šalių vaidmenį santykių, atsiradusių po sutarties sudarymo, metu²⁷⁰.

²⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-264/2002. *Teismų praktika*. nr. 17. p. 231-235.

²⁶⁸ SUMMERS, išnaša 255, p. 7.

²⁶⁹ USONIS, išnaša 142, p. 91.

²⁷⁰ DAMBRAUSKIENĖ, išnaša 243, p. 12.

Ketvirta, teisės literatūroje nurodoma, kad darbo sutartis tarp šalių sukuria asmeninius teisinius santykius, su specialiomis asmeninėmis teisėmis ir pareigomis kiekvienai sutarties šaliai (pavyzdžiui, darbuotojas privalo asmeniškai atlikti prisiimtą darbinę funkciją, jam gali būti patikėtos įmonės komercinės paslaptys, darbdavys privalo užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinės sutartyje ir šalių susitarimu). Darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį, įsipareigoja būti lojalus²⁷¹ ir paklusti darbdavio nurodymams, šie įsipareigojimai pripažintini esminiais darbo santykiuose todėl, kad darbo santykiai gali sklandžiai vystytis tik tuo atveju, jeigu darbuotojas, vykdydamas darbo sutartį, darbdavio interesams suteiks prioritetą prieš savo interesus. Tai bendradarbiavimo pareiga, kuri nebūdinga daugeliui civilinių sutarčių. Įprastinių civilinių sutarčių šalys turi teisę veikti savo interesais, jeigu sutartis aiškiai nenustato priešingos pareigos, netgi jeigu tai lemtų atitinkamus nepatogumus ar nuostolius kitai šaliai²⁷².

Darbuotojo lojalumas darbdaviui gali pasireikšti ir dar viena forma. Daugelyje darbo sutarčių susitariama dėl apribojimų darbuotojui dirbti tą patį ar panašų darbą tam tikrą laiką po to, kai nutraukiama darbo sutartis. Teisės literatūroje ši darbo sutarties sąlyga yra gan plačiai nagrinėjama. M.P. Furmston'o ir A.W.B. Simpson'o nuomone, tam, kad ši sąlyga būtų teisėta, ji turi atitikti tam tikrus reikalavimus. Jie teigia, kad visų pirma, susitarti dėl apribojimo dirbti tokį patį darbą tik tuo atveju, jeigu žinios, įgytos dirbant darbo sutartimi sulgytą darbą, sudaro komercinę ar technologinę paslaptį. Šios žinios gali būti net ir bendros (pavyzdžiui, kaip spręsti vienas ar kitas problemas). Toks susitarimas galimas ir tuo atveju, jeigu darbuotojo darbo pobūdis yra toks, jog darbuotojas nuolat bendrauja su darbdavio klientais. Tačiau, jei tai vadinamos paslaptys yra tik atitinkamų verslo organizavimo būdų visuma, arba, net jeigu tai ir komercinę ar technologinę paslaptį sudarančios žinios, tačiau darbuotojui žinoma tik dalis jų, o kita dalis žinoma tik darbdaviui, ir ta dalis žinių darbuotojo neįgalintų tinkamai jomis pasinaudoti, arba, jeigu darbuotojas su darbdavio klientais dirba netiesiogiai, o jeigu ir tiesiogiai, bet neturi jokios ryškesnės įtakos klientams

²⁷¹ Vis tik 2005 m. lapkričio mėn. rinkos tyrimų bendrovės „AC Nielsen“ atliktos pasaulinės interneto vartotojų apklausos, kurioje dalyvavo 23,5 tūkst. respondentų iš 42 pasaulio šalių, duomenimis darbuotojai mano, kad kompanijos vis mažiau vertina jų lojalumą, nei tai būdavo anksčiau, tai pažymėjo net 70 proc. Š. Amerikos ir 67 proc. P. Amerikos respondentų, o ES mažėjantį lojalumą jaučia 54 proc. apklaustųjų. Tuo tarpu Lietuvoje pastebima priešinga tendencija, vis daugiau kompanijų rodo daugiau dėmesio savo darbuotojams. Manoma, kad taip yra dėl sudėtingos padėties darbo rinkoje. V. Deksnys. Baimė prarasti darbą kankina nebe visus. *Lietuvos Ryto pirmadienio priedas „Vartai“*, Nr. 12 (776)/2006 m. kovo 27 d.

²⁷² COLLINS, išnaša 257, p. 2.

(pavyzdžiui, maisto prekių pardavėjas), tai sąlyga dėl apribojimo dirbti tokį patį darbą būtų negaliojanti. Antra, sąlyga dėl apribojimo dirbti tokį patį darbą, siekiant apsisaugoti nuo komercinę ar technologinę paslaptį sudarančių žinių perdavimo, turi būti adekvati. Sprendžiat, ar apsauga yra adekvati, turi būti vertinami du faktoriai: apribojimo galiojimas laike ir apribojimo galiojimas teritorijoje. Apribojimas dirbti tokį patį darbą galėtų būti pripažintas negaliojančiu, jeigu jo galiojimas laike būtų ne adekvačiai ilgas. Bet, pavyzdžiui, jeigu galiojimas būtų neribotas laike (kitais tariant, galiotų iki gyvos galvos), tačiau jo galiojimas būtų apribotas atitinkama teritorija (žinoma, ir teritorijos ribos turi būti nustatomas vadovaujantis protingumo kriterijais), sąlyga dėl apribojimo dirbti atitinkamą darbą būtų galiojanti. Tuo tarpu, jeigu dėl panašaus pobūdžio apribojimų susitartų (civiline sutartimi) keli ūkio subjektai, tai reikėtų vertinti, ar toks susitarimas nėra ribojantis konkurenciją ir neprieštarauja atitinkantiems konkurenciją reglamentuojantiems teisės aktams²⁷³.

Pažymėtina, kad darbo sutarties sąlygos dėl apribojimo dirbti tokį patį darbą po to, kai bus nutraukta darbo sutartis, buvo nagrinėta ir LAT praktikoje. Šio teismo 2003 m. birželio 5 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje, kurioje ieškovas prašė pripažinti negaliojančiais 1999 m. kovo 8 d. pasirašytos su atsakovu konkurencijos draudimo sutarties Nr. 3403/99 1, 2, 3, 4, 5 punktų nuostatas, nurodydamas, kad nuo 1996 m. rugpjūčio 19 d. dirbo atsakovo vadybininku, o atsakovo iniciatyva 1999 m. kovo 8 d. šalys buvo sudariusios darbo sutartį papildančią konkurencijos draudimo sutartį Nr. 3403/99 (ieškovo teigimu, šios sutarties 1-5 punktų sąlygos, ribojančios metus laiko nuo darbo sutarties su atsakovu nutraukimo ieškovo teisę pasirinkti darbą bei darbo vietą, prieštarauja įstatymams, nes nustato blogesnes darbo sąlygas ir pažeidžia konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą ir verslą), priimtoje nutartyje konstatuota, kad „Prekybos įstatymo 12 str. 2 dalyje buvo nustatyta pareiga ir darbdaviui – konkurencijos apribojimą buvo galima taikyti tik tada, kai darbdavys įsipareigoja prekybos tarnautojui, nutraukęs darbo sutartį, per visą konkurencijos draudimo laiką mokėti kompensaciją. Kompensacijos dydis turėjo būti nustatomas sutartyje. Konkurencijos draudimo sutartyje atsakovas neįsipareigojo ieškovui mokėti kompensacijos. Šia sutartimi darbdaviui nustatytos tik teisės, o atsakovui – tik pareigos. Tokiu turiniu konkurencijos draudimo sutartis prieštaravo Prekybos įstatymo

²⁷³ FURMSTON, išnaša 237, p. 407-411.

imperatyviai normai“, be to, minėtoje nutartyje LAT taip pat pažymėjo, kad „konkurencijos draudimo sutartį šalys sudarė savo susitarimu. Ieškovo darbinė veikla buvo komercinio pobūdžio, todėl pagal LR CK normas ši sutartis yra civilinė, pagal kurią ieškovas turėjo laikytis priimtų įsipareigojimų“²⁷⁴. Kitoje LAT nutartyje, priimtoje 2005 m. vasario 14 d. civilinėje byloje Nr. 3K–3–65/2005, konstatuota, kad darbuotoją ir darbdavį sieja pasitikėjimo santykiai, kad darbuotojas turi būti lojalus darbdaviui ir kad kyla pagrįstų abejonių, ar darbuotojas būtų lojalus ir darbdavys juo pasitikėtų, jeigu darbuotojas tuo pačiu metu dirbtų ir darbdaviui konkuruojančioje įmonėje²⁷⁵. Kas svarbu, tai šiose nutartyse LAT patvirtino, jog tarp darbo sutarties šalių gali būti sudaromi civiliniai teisiniai susitarimai, kurie reguliuoja šalių teisinius santykius ne tik darbo sutarčiai galiojant, bet ir jai pasibaigus.

Penkta, darbo sutartis visada yra tik atlygintinė sutartis (darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį). Darbas pagal darbo sutartį apmokamas darbo užmokesčio forma. Darbo užmokestis suprantamas kaip abiejų šalių susitarimu darbuotojui sistemiškai mokamas atlyginimas už jo atliekamą darbą, dėl kurio buvo susitarta darbo sutartyje²⁷⁶. Be to, atlyginimo gavimas turi tam tikrą ypatybę, kurios nėra darbo užmokesčio atveju – darbdavys, norėdamas gauti atlyginimą, iš pradžių į būsimų darbų atlikimą turi investuoti savo nuosavų lėšų, ir dėl to vėliau gali gauti pelno arba patirti nuostolių²⁷⁷. Jeigu darbo sutartyje vis tik būtų nenurodytas darbo užmokestis, bet kitais atžvilgiais sutartis yra pilna, teismas, pavyzdžiui Argentinoje, Prancūzijoje arba Vokietijoje, nustatytų darbo užmokesčio dydį, bet daugelyje pasaulio valstybių teismai nenustatys komercinės sutarties kainos dydžio, išskyrus pavedimo sutartyse, kurios turi tam tikrą darbo sutarties bruožų²⁷⁸. Tuo tarpu ne visos civilinės sutartys yra atlygintinės, o jeigu jos tokios ir yra, tai sutarties kaina nustatoma pagal LR CK arba pačioje sutartyje nustatytas taisykles.

Atlygintinumas – privalomas darbo sutarties požymis. Darbo sutartimi, kaip ir civiline sutartimi, sutarties šalys yra įpareigojamos viena kitos atžvilgiu atlikti finansiškai priimtinus veiksmus. Darbo sutartis gali būti pripažįstamas dvišaliu sandoriu, kadangi abi sutarties šalys vykdo savo pareigas tokiu būdu, kad būtų gautas

²⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-597/2003.

²⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K–3–65/2005.

²⁷⁶ DAMBRAUSKIENĖ, išnaša 243, p. 13.

²⁷⁷ DAMBRAUSKIENĖ, išnaša 243, p. 13;

²⁷⁸ SUMMERS, išnaša 255, p. 13.

atitinkamas atlyginimas. Toks veiksmų apsikeitimas sąlygoja teisinių santykių turinį ir iš principo gali būti apibūdintas posakiu „nėra darbo, nėra atlyginimo“. Toks požiūris leidžia daryti išvadą, kad sutartimi darbuotojas prisiima pareigą gauti atlyginimą, o darbdavys įdarbina darbuotoją tam, kad gautų asmeninę finansinę naudą. Abipusiškumas sąlygoja sutarties vykdymą ir pasibaigimą. Atlyginimas apibrėžiamas atsižvelgiant į atliekamas pareigas. Iš esmės, darbo teisinių santykių paskirtis – ekonominis darbuotojo darbo rezultatų ir atlyginimo, kurį moka darbdavys, pasikeitimas. Taigi darbo sutartis yra atlygintinė sutartis²⁷⁹.

Kaip jau buvo minėta, yra tokių civilinių sutarčių, kurios taip pat yra atlygintinės. Tačiau yra ne vienas esminis skirtumas tarp atlyginimo pagal darbo sutartį, bei atlyginimo pagal civilinę sutartį: jeigu civilinės sutarties pagrindu asmuo dėl kokių nors priežasčių neteikia paslaugų (nedirba), pvz. serga, tai jam už tą laikotarpį, kai jis paslaugų neteikia atlyginimas nebus mokamas. Tuo tarpu darbuotojui jo ligos atveju yra garantuojamos įstatymų nustatytos išmokos (dalį šių išmokų privalo sumokėti pats darbdavys, kitas moka valstybinio socialinio draudimo fondas)²⁸⁰, be to, darbuotojai turi teisę į kasmetines atostogas, kurių laikotarpiu garantuojamas vidutinis darbo užmokestis, taip pat yra numatyti ir kiti atvejai, kai darbuotojas faktiškai nedirba, tačiau jam darbo užmokestis yra mokamas (pavyzdžiui, papildomos ir specialios pertraukos (LR DK 213 str.), privalomi sveikatos tikrinimai (LR DK 265 str. 6 d.) ir pan.).

Kalbant apie atlygintinumą, kaip darbo ir civilines sutartis skiriantį bruožą, reikėtų pažymėti, kad atlyginimo už darbą pagal civilinę sutartį dydis, kaip taisyklė, priklauso nuo rezultatų. Darbo užmokestis yra mokamas už darbą pagal darbo sutartį, paprastai nuo darbo rezultatų nepriklauso. Tačiau, reikėtų paminėti, kad priklausomai nuo darbo užmokesčio, mokamo pagal darbo sutartį, sistemos, taip pat dėl darbuotojo kaltės, darbo užmokesčio dydis vis tik gali priklausyti nuo darbo rezultatų. Tokia situacija susiklosto, pirma, jeigu yra nustatyta vienetinė darbo apmokėjimo sistema. Pagal darbo užmokesčio sudėtį vienetinė darbo užmokesčio forma gali būti skirstoma į vienetinę paprastąją ir vienetinę premijinę sistemas. Esant paprastajai darbo užmokesčio sistemai, individualus darbo užmokestis apskaičiuojamas tvirtą tarifinį

²⁷⁹ TAVITS, išnaša 49.

²⁸⁰ Asmenims, atliekantiems darbus pagal civilines sutartis išimtiniais atvejais taip pat gali būti mokamos socialinio draudimo išmokos ligos atveju. Pavyzdžiui, pagal šiuo metu galiojantį valstybinio socialinio draudimo reglamentavimą, ligos socialiniu draudimu yra draudžiami ir autoriai, kurie gauna autorinį honorarą.

įkainį dauginant iš pagamintos produkcijos kiekio arba atliktų darbų apimties. Todėl darbuotojo atlyginimas šiuo atveju yra tiesiog proporcingas jo išdirbiui. Tačiau, net ir tuo atveju, jeigu yra taikoma vienetinė darbo užmokesčio sistema, darbuotojui negali būti mokamas mažesnis nei nustatytas minimalus atlygis.

Be to, darbuotojo darbo užmokestis gali priklausyti nuo darbo rezultatų ir tam tikrais atvejais, kai darbo rezultatai buvo blogesni dėl paties darbuotojo kaltės: jeigu dėl darbuotojo kaltės buvo pagaminti brokuoti gaminiai (LR DK 199 str.) ar, jeigu darbuotojas dėl savo kaltės neįvykdė išdirbio normų, jam mokamas darbo užmokestis gali būti mažinamas (LR DK 200 str.). Tačiau tiek pirmuoju atveju, tiek antruoju atveju darbo sutartyje (ar kolektyvinėje sutartyje, lokaliniame teisės akte) nustatyta fiksuota darbo užmokesčio dalis ar tvirtas valandinis/vienetinis įkainis lieka galioti toliau, nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas prieš tai nevykdė išdirbio normų, pagamino produkciją pripažintą broku ir pan.

Kalbant apie atlygintinumą, kaip darbo sutarties požymį, kuriam būdinga tai, kad atlyginimo dydis nepriklauso nuo darbo rezultatų, reikėtų paminėti, kad darbo įstatymai numato ne vieną atvejį, kai darbo užmokestis darbuotojui turi būti mokamas nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas dirbo, dirbo mažiau apmokamą darbą, apskritai atsisakė dirbti. Pavyzdžiui, LR DK 195 str. 3 d. nustatyta, kad jeigu darbuotojui prastovos atveju nepasiūloma įmonėje esančio kito darbo pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos atlygis, bet ne mažiau nei Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą; LR DK 121 str. 3 d. nustatyta, kad jeigu ypatingu atveju perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja jo darbo užmokestis dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis; LR DK 217 str. nustatyta, kad už laiką, kurį darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti, darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis. Tokio pobūdžio taisyklių LR DK numato ir daugiau. Tuo tarpu tokio pobūdžio nustatytų dėl atlyginimo už darbą, mokamą civilinės sutarties pagrindu, nėra.

Ne mažiau svarbus požymis, skiriantis darbo ir civilines sutartis, yra teisinės pasekmės, kylančios esant šių sutarčių sudėtinių dalių (dalis) prieštaravimams įstatymų draudžiančiosioms (imperatyvioms) sąlygoms. LR CK 1. 80 str. 1 d. įtvirtinta,

kad imperatyvioms įstatymo normoms prieštaraujantis sandoris yra niekinis ir negalioja, o LR DK apskritai nenumato darbo sutarties negaliojimo. A.Dambrauskaitė, nagrinėdama klausimus, susijusius su restitucijos nesilaikymu, nesant galimybės atkurti padėties, buvusios iki sandorio sudarymo, darbo sutartį mini tarp tų sandorių, kur restitucija negalima, nes darbuotojo atliktas darbas negali būti grąžinamas, ir pabrėžia, kad pagal doktrinoje vyraujančią nuomonę negalimumas grąžinti įvykdymą yra būdingas tęstinio vykdymo sutartims, t.y. sutartims, kurios pasižymi periodiniu ar tęstiniu vykdymu, pavyzdžiui, darbo, nuomos, bendrovės, tiekimo sutartys²⁸¹.

Teisės literatūroje nurodoma, kad viena iš priežasčių, kodėl darbo įstatymai nenumato darbo sutarties negaliojimo, yra ta, kad darbo sutartyje, jeigu ji būtų pripažinta negaliojančia, neįmanoma restitucija – sutarties šalių grąžinimas į tą padėtį, kurioje jos buvo iki negaliojančios sutarties sudarymo, nes atlikto darbo sąnaudų grąžinti neįmanoma. Todėl, kai darbo sutarties sąlyga ar sąlygos prieštarauja įstatymų draudžiančiosioms nuostatoms, tuos prieštaravimus reikia pašalinti (t. y. pakeisti darbo sutarties sąlygą). Jeigu tam tikras prieštaravimas negali būti pašalintas, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą, darbo sutartis turi būti nutraukta²⁸².

Tačiau reikėtų paminėti, kad yra ir tokių valstybių, kurių darbo teisėje yra įtvirtintos taisyklės dėl darbo sutarties negaliojimo. Štai, Portugalijos Darbo kodekso 115 straipsnyje įtvirtinta, kad „negaliojanti ir niekinė arba pripažinta negaliojančia darbo sutartis sukelia tokias pačias pasekmes kaip ir galiojanti darbo sutartis per tą laikotarpį, kurį ji buvo sutarties šalių vykdoma“, o vadovaujantis to paties kodekso 117 straipsniu, tuo atveju, jeigu darbo sutarties negaliojimo priežastis išnyksta darbo sutarties vykdymo metu, pripažįstama, kad sutartis buvo teisėta ir galiojanti nuo jos sudarymo momento²⁸³. A.Dambrauskaitės nuomone, kompensacijos, kaip restitucijos formos, taikymas tęstinio vykdymo sutartims, įskaitant darbo sutartis, yra ginčytinas, nes taikant sutartines nuostatas kompensacijos dydžiui nustatyti, negaliojančiais sutarčiais būtų suteikta galia lyg ji būtų teisėtai sudaryta, o tai prieštarautų pačiai

²⁸¹ DAMBRAUSKAITĖ, Asta. *Sandorių negaliojimo teisinės pasekmės*. Vilnius: Justitia, 2009. p.212.

²⁸² NEKROŠIUS, išnaša 2, p.138.

²⁸³ *Portuguese Labour Code. Dual Language Portuguese/English*. Coimbra, Almedina, 2005, p. 128-129

sandorių pripažinimo negaliojančiais logikai, pagal kurią negaliojantis sandoris negali sukelti tų pasekmių, kurių šalys siekė sudarydamos sandorį²⁸⁴.

Kitu civilines ir darbo sutartis skiriančiu požymiu galėtų būti įvardinta tai, kad darbo sutarties sąlygos gali būti įtakojamos kitos – kolektyvinės sutarties, kurios sudarymui asmuo gal būt net ir nepritarė arba apskritai neišreiškė valios (pavyzdžiui pradėjo dirbti po to, kai buvo sudaryta kolektyvinė sutartis), nuostatų²⁸⁵.

Kolektyvinė sutartis jau pati savaime yra labai specifinė sutarčių rūšis. Kaip nurodo R.Krasauskas „kolektyvinei sutarčiai kaip teisinei kategorijai būdingas dvilypumas. Viena vertus, kolektyvinė sutartis yra civilinė sutartis. Kaip sutartinis aktas kolektyvinė sutartis priimama dvišalėse derybose. <...> Kita vertus, kolektyvinė sutartis yra norminis dokumentas, kuriam, be kita ko, būdingas bendrojo pobūdžio elgesio taisyklių įtvirtinimas“²⁸⁶. Taigi darbo sutarties turinys gali būti įtakojamas kitos sutarties, kuri turi tiek sutarties, tiek ir norminio teisės akto bruožų. Be to, kolektyvinės sutarties šalimis yra darbdavys ir darbuotojų kolektyvas (priklausomai nuo nacionalinio reguliavimo ypatumų gali būti ir profesinė sąjunga ar kitas darbuotojų atstovas). Todėl darbo sutartis šiuo aspektu iš esmės neturi analogų civilinių sutarčių visumoje.

Kalbant apie kolektyvinės sutarties įtaką individualiai darbo sutarčiai, reikia pažymėti, kad, yra valstybių, kurių įstatymai numato, kad darbuotojui kolektyvinės sutarties sąlygos taikomos tuo atveju, jeigu jis įstoja į profesinę sąjungą, sudariusią tą kolektyvinę sutartį, o, pavyzdžiui, JAV darbuotojui kolektyvinė sutartis privaloma net ir tuo atveju, jeigu jis nepriklauso profesinei sąjungai²⁸⁷. Tačiau, kai kuriose valstybėse, pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje, kolektyvinė sutartis neturi jokios teisinės įtakos darbo sutarčiai. Darbdavys ir darbuotojas gali laisva susitarti dėl blogesnių ar geresnių darbo sutarties sąlygų. Kolektyvinė sutartis paprasčiausiai įtvirtina tradicines sąlygas, kurios įtraukiamos į darbo sutartį, jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria kitaip.

²⁸⁴ DAMBRAUSKAITĖ, išnaša 281, p.214.

²⁸⁵ LR DK 18 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, jog atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Tokio atstovavimo metu prisiimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, patenkantiems į tokių įsipareigojimų veikimo sritį, nors atskirai ir nesuteikusiems specialių įgaliojimų kolektyvinio atstovavimo subjektui.

²⁸⁶ KRASAUSKAS, Rytis. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius, 2009. p. 104-105.

²⁸⁷ SUMMERS, išnaša 255, p. 8.

Įdomu būdų pažymėti, kad LAT netiesiogiai taip pat yra nagrinėjęs kolektyvinės sutarties ir darbo sutarties santykį. Vienoje savo nutarčių, kurioje buvo kilęs ginčas dėl kolektyvinę sutarti aiškinti galinčio subjekto, LAT konstatavo, kad „Darbo kodeksas nenumato, kad kolektyvinės sutarties šalimi būtų pavienis įmonės darbuotojas. Pagal Darbo kodekso 60 straipsnį kolektyvinės sutarties šalimis yra darbdavys ir įmonės darbuotojų kolektyvas, atstovaujamas profesinės sąjungos. Taigi kolektyvinės sutarties šalimi yra ne pavienis įmonės darbuotojas, o darbuotojų visuma – įmonės kolektyvas. Pavienis įmonės darbuotojas civilinės teisės požiūriu šiuo atveju yra trečiasis asmuo, kuriam kolektyvinė sutartis suteikia tam tikrų teisių (CK 6.191 str.)”²⁸⁸.

Pastebėtina, kad daugumoje valstybių kolektyvinėse sutartyse įtvirtinami minimalūs standartai, darbo sutartyse šalys gali susitarti dėl geresnių sąlygų o, pavyzdžiui, JAV ir Kanadoje darbuotojui kolektyvine sutartimi nustatomi tiek minimalūs, tiek ir maksimalūs standartai, nebent darbdavys ir profesinė sąjunga susitartų, kad darbo sutartyse galima susitarti dėl kitokių konkrečių sąlygų. Dažniausiai ši taisyklė taikoma tik sporto bei pramogų verslo srityse²⁸⁹. Taip pat pripažįstama, kad individualioms darbo sutartims neturi būti teikiama pirmenybė kolektyvinių sutarčių atžvilgiu, išskyrus, kai individualiose darbo sutartyse yra numatytos palankesnės darbuotojui nuostatos²⁹⁰.

Teisės literatūroje minima ir daugiau civilinių ir darbo sutarčių skirtumų. Pavyzdžiui, kai kurie autoriai nurodo ir tokį darbo sutarties skiriamąjį požymį kaip tai, jog darbo sutartis iš esmės yra prisijungimo sutartis, kuria darbdavys nustato sutarties sąlygas be derybų tarp sutarties šalių. Tačiau su šia nuomone sunku sutikti, nes derybos dėl darbo sutarties turinio tarp šalių sudarant darbo sutartį vyksta: tam tikra apimtimi gali būti deramasi dėl darbo funkcijų, derybos daugeliu atveju taip pat vyksta ir dėl darbo užmokesčio dydžio ir pan. Žinoma, dalis darbo sąlygų yra nustatomos darbdavio vienašališkai, nes darbuotojas, pasirašydamas darbo sutartį, kartu įsipareigoja laikytis ir kitų jo darbą reguliuojančių dokumentų (pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinės sutarties, pareiginių instrukcijų ir pan.). Pagal LR DK nuostatas, darbuotojas, darbo sutarties sudarymo metu, pasirašytinai supažindinamas

²⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gegužės 14 d. CBS teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-597/2003 m.

²⁸⁹ SUMMERS, išnaša 255, p. 8.

²⁹⁰ GERNIGNON, B.; ir ODERO A.; ir GUIDO H. *Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies*. ILO. Geneva, 2000. p.76.

su jo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais darbovietėje galiojančiais ir darbuotojo darbą reglamentuojančiais teisės aktais (LR DK 99 str. 4 d.).

Tuo tarpu Portugalijos Darbo kodekse numatyta, kad darbdavys gali savo sutartinius ketinimus išreikšti per įmonėje galiojančius vidinius teisės aktus, o darbuotojai, savo ruožtu, savo sutartinius ketinimus gali išreikšti aiškiai ar numanomai prisiiidami laikytis nurodytų aktų. Tačiau tame pačiame Portugalijos Darbo kodekso straipsnyje taip pat numatyta, kad jeigu darbuotojas per 21 dieną nuo darbo sutarties vykdymo pradžios arba nuo taisyklių aptarimo nepaprieštarauja raštu, šių taisyklių priėmimas (akceptas) preziumuojamas²⁹¹. Civilinėje teisėje taip pat egzistuoja tam tikra grupė sutarčių, kurios sudaromos prisijungimo būdu, taip pat nustatomos ir tokių sutarčių sudarymo taisyklės. Pavyzdžiui, vadovaujantis LR CK 185 str. nuostatomis, prisijungimo būdu sudarant sutartis, standartines šios sutarties sąlygas vienašališkai parengia viena šalis nederindama jų su kita šalimi, o ši negali dėl tų sąlygų derėtis, nes turi tik dvi galimybes – arba sutinka su jomis ir sudaro sutartį, arba atsisako ją sudaryti.

Nagrinėjant darbo ir civilinių sutarčių skirtynes, paminėtina ir tai, kad darbo sutartis yra sutartis, kurios šalių padėtis yra nevienoda. Daugelio valstybių teisėje, o taip pat ir Lietuvoje, pripažįstama, kad darbuotojas yra silpnoji darbo sutarties šalis, todėl nustatomas papildomas jų teisių apsaugos mechanizmas. Beje, reikėtų paminėti, kad LAT pozicija šiuo klausimu kinta. Pavyzdžiui, vienoje vėliausių nutarčių LAT konstatuoja, kad „DK nėra įtvirtintų nuostatų, kurių pagrindu darbuotojas turėtų būti traktuojamas silpnesniąja darbo teisinių santykių šalimi, taigi, dominuoja darbo sutarties šalių lygybės principas (DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas, 15, 16 straipsniai). Teisiniame reguliavime darbuotojui palanki išimtis yra tik ta, kad esant norminių darbo teisės aktų nuostatų prieštaravimams taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata (DK 11 straipsnis 2 dalis)“²⁹². Toks siauras LAT aiškinimas yra kritikuotinas, nes tai, ar sutarties šalys yra lygiavertės, aiškintina atsižvelgiant ne vien į tai, ar įstatymai įtvirtina aiškia ir konkrečia taisykle tuo klausimu, bet apskritai į bendrą reguliavimą. Akivaizdu, kad tas faktas, jog Lietuvos įstatymų leidėjas įtvirtina daug garantijų, taikomų darbuotojams, ir apribojimų, taikomų darbdaviams, aiškiai įrodo,

²⁹¹ *Portuguese Labour Code. Dual Language Portugese/English*. Coimbra, Almedina, 2005, p.111-113.

²⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 12 d. CBS teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-176/2011 D.J.K. v. AB „Autrolis“.

kad darbuotojas Lietuvos įstatymų leidėjo yra pripažįstamas silpnesniąja darbo sutarties šalimi²⁹³.

Sutarčių laisvės principas taikomas tik tuo atveju, kai sutarčių šalys yra lygios ir vienodai stiprios. Deja, darbo sutarties atveju taip nėra, nes darbuotojas tradiciškai yra silpnesnioji darbo sutarties šalis ir dėl šios priežasties jis negali įtakoti darbo sutarties sąlygų taip pat, kiek gali darbdavys. Darbo teisėje siekiama pašalinti šią nelygybę keliais būdais: apribojant sutarties laisvę, sudarant kolektyvines sutartis ir įtraukiant darbuotojus į sprendimų priėmimo procedūras. Nors darbdavys ir darbuotojas yra lygūs teisiu aspektu, tačiau socialinis disbalansas sąlygoja ne vienodą darbuotojo ir darbdavio padėtį²⁹⁴. Paprastai civilinių sutarčių šalys yra lygios, tačiau civilinėje teisėje išskiriama tam tikra grupė sutarčių, kur taikoma išimtis iš bendrosios taisyklės, t.y. viena sutarties šalis pripažįstama silpnesne už kitą. Tai – vartojimo sutartys. Vartojimo sutartims siekiant apsaugoti vartotojo, kaip silpnesnės šalies, interesus taikomos specialios taisyklės (pavyzdžiui, LR CK 6. 188 str., nustatantis vartojimo sutarčių sąlygų ypatumus).

Atsižvelgiant į prieš tai paminėtų dviejų požymių (t.y. dėl sutarčių sudarymo prisijungimo būdu ir dėl šalių padėties) sąsajas, toliau norėtusi plačiau panagrinėti santykį tarp standartinių sutarčių sąlygų ir darbo sutarties. Civiliniuose teisės įstatymuose paprastai nustatoma, kad standartinių sutarties sąlygų pagrindinė paskirtis – užtikrinti vartotojų apsaugą. Tačiau teisės literatūroje yra išsakyta nuomonių, kad nuostatos, susijusios su standartinėmis sutarčių sąlygomis, turėtų būti taikomos taip pat ir darbo sutartims. Šių sąlygų taikymas darbo sutartims teisės literatūroje sukėlė diskusiją, ar darbuotojas gali būti prilygintas vartotojui ir ar darbuotojas gali būti vartotojų teisių apsaugos subjektu tikrąja to žodžio prasme. Pavyzdžiui, G.Taavits nuomone „darbuotojo prilyginimas vartotojui yra neįmanomas, visų pirma todėl, kad darbuotojo ir vartotojų apsauga yra labai skirtinga. Tačiau negalima paneigti, kad

²⁹³ Tai, kad darbo teisiniuose santykiuose šalys yra nelygiavertės, pripažįstama ir kitas teisės šakas reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, siekiant apginti darbuotojų, kaip socialiai labiau pažeidžiamos šalies, interesus, Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse yra įtvirtinta speciali darbo bylų nagrinėjimo tvarka, kurios pagrindinis ypatumas yra tas, kad darbo byloje teismas turi būti aktyvus ir turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus bei taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą. (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 414 str. *Valstybės žinios*, 2002, Nr.: 42; 2002, Nr.: 36 -1340). Tarybos reglamento (EB) Nr. 44/2001 (Briuselis I) preambulės 13 punkte taip pat pabrėžiama, kad kalbant apie draudimo, vartotojų ir darbo sutartis, silpnesniąją šalį turėtų ginti palankesnės tokios šalies interesams jurisdikcijos taisyklės nei bendrosios taisyklės.

²⁹⁴ TAVITS, išnaša 49.

standartinės sutarčių sąlygos atlieka ne mažą vaidmenį ir darbo sutarčių atžvilgiu²⁹⁵. Standartinėmis laikomos sąlygos, kurias bendram nevienkartiniam naudojimui iš anksto parengia viena šalis nederindama jų su kita šalimi ir kurios be derybų su kita šalimi taikomos sudaromose sutartyse (LR CK 6. 185 str. 2 d.). Standartinės sutarčių sąlygos gali būti įtrauktos į sutartį arba būti atskira sutarties dalimi. Neturi reikšmės, ar tos sąlygos parengtos kaip atskiras dokumentas ir pateikiamos kaip sutarties priedas ar įtrauktos į sutarties projektą ir yra jos sudedamoji dalis, kaip jos pavadintos, jas parengė pati sutarties šalis ar tam tikra prekybos arba profesinė institucija ir panašiai. Svarbiausia šiuo atveju tai, kad tos sąlygos parengtos iš anksto bendram, daugkartiniam naudojimui, kad jas rengiant nesiderėta su kita šalimi ir jos naudojamos sudarant sutartį nesiderant su kita šalimi²⁹⁶.

Darbo sutartiniuose santykiuose taip pat egzistuoja standartinės sutarčių sąlygos. Pavyzdžiu galėtų būti darbo tvarkos taisyklės, kurios atitinka pateiktą standartinių sutarties sąlygų apibrėžimą. Šią išvadą galima pagrįsti keliomis LR DK įtvirtintomis nuostatomis: pirma, kad „darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Jas tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais“ (LR DK 230 str.), antra „sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą“ (LR DK 99 str. 4 d.), trečia, darbo tvarkos taisyklėmis reguliuojami su darbo atlikimu susiję klausimai (pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklėse nustatomos kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga).

Panaši pozicija yra susiklosčiusi ir kitose valstybėse. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje darbo tvarkos taisyklės gali tapti darbo sutarties dalimi vadovaujantis bendraisiais sutarčių principais. Pirma, išreikštomis (angl. *expressed*) jos gali tapti darbuotojui sudarant darbo sutartį pasirašius, kad su jomis susipažino ir kad jos yra darbo sutarties dalis. Antra, išreikštomis sutarties sąlygomis jos gali būti net ir be parašo, jeigu darbuotojas buvo tinkamai informuotas apie jų buvimą. Sprendžiant, ar darbuotojas yra tinkamai informuotas, vadovaujamosi trimis kriterijais: pirma,

²⁹⁵ TAVITS, išnaša 123.

²⁹⁶ MIKELĖNAS *et al*, išnaša 13, p. 232.

dokumento prigimtini (ar paprastas protingas darbuotojas supras, kad iškabintame pranešime ar buklete kaip tokia yra sutartinės prievolės), antra, vadovaujamosi pastangų informuoti darbuotojus mastu, trečia – laikotarpiu, per kurį darbuotojas buvo informuotas²⁹⁷.

Taigi darbdavys tvirtina darbo tvarkos taisykles, jas prieš tai suderinęs su darbuotojų atstovais, o darbuotojas su darbo tvarkos taisyklėmis yra tik supažindinamas, t. y. darbuotojas darbo tvarkos taisyklių turinio įtakoti negali. Reikėtų pažymėtina, kad LR DK 4 str. 4 d. yra įtvirtinta tik bendro pobūdžio nuostata, jog „vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai“ ir detalesnio reglamentavimo nepateikia. Tačiau teisės literatūroje yra išdėstyta nuomonė, kad „darbdavys, rengdamas darbo tvarkos taisykles privalo atsižvelgti į standartinėms sutarčių sąlygoms taikomas taisykles, įtvirtintas prievolių teisę reguliuojančiuose teisės aktuose, tam, kad būtų išvengta galimų ginčų dėl galimai nesąžiningų sutarties sąlygų“²⁹⁸ ir su šia nuomone norėtusi sutikti. Taigi reikėtų daryti išvadą, kad ir civilinėje teisėje yra tam tikra sutarčių, sudaromų pagal standartines sąlygas (prisijungimo būdu), grupė ir, esant tam tikroms aplinkybėms, tokios sutartys pripažįstamos vartojimo sutartimis, kurių viena šalis yra silpnesnioji. Tačiau tai labiau išimtis iš bendrų civilinėje teisėje galiojančių taisyklių, todėl požymis, kad darbo sutarties viena šalis yra silpnesnioji šalis ir požymis, kad darbuotojo galimybės derėtis dėl darbo sąlygų yra apribotos, vis tik gali būti išskiriami kaip požymiai, kurie skiria darbo ir civilines sutartis.

Kalbant apie požymius, skiriančius darbo ir civilines sutartis, reikėtų paminėti dar vieną aspektą. Pagal darbo sutartį darbuotojas apsiima dirbti apibrėžtą ar neapibrėžtą laiką tarpą kaip darbdavio pavaldinys, o darbdavys, savo ruožtu, pasižada mokėti atlyginimą. Darbo sutarties pagrindu sukuriama dvišaliai prievoliniai teisiniai santykiai, kurių pagrindu darbas ir atlyginimas už darbą yra suteikiami vienas už kitą. Kadangi abipusės pareigos yra tęstinio pobūdžio, darbo sutartis yra tęstinis santykis prievolių teisėje²⁹⁹. Taigi darbo sutartiniai santykiai pripažintini tęstiniais (pasikartojančiais) prievoliniai teisiniais santykiais. Pagal sąvoką „pasikartojantys“

²⁹⁷ HEPPLÉ, išnaša 37, p. 49-50.

²⁹⁸ TAVITS, išnaša 123.

²⁹⁹ TAVITS, išnaša 49.

galima spręsti, kad prievoliniai santykiai, kurie nėra tęstiniai savo prigimtimi, yra priklausomi nuo pareigos atlikti tam tikrus veiksmus turinio ir pasibaigia iš karto po to, kai pareiga atlikti veiksmus būna įvykdyta. Tęstiniai prievoliniai teisiniai santykiai neišnyksta automatiškai iš karto po to, kai atliekamas konkretus veiksmas. Darbo teisiniai santykiai, būdami tęstiniais prievoliniais teisiniais santykiais, nepasibaigia po to, kai įvykdoma pareiga atlikti darbą ir sumokamas atlyginimas. Tęstiniai prievoliniai teisiniai santykiai pasibaigia tik esant konkrečiam jų pasibaigimo pagrindui.

Prievolių teisėje teisinių santykių terminuotumas yra itin svarbus. Santykiai prievolių teisėje, kurie nėra tęstiniai pagal prigimtį, gali trukti tam tikrą laiką, bet nebūti tęstiniais pagal prigimtį. Prievolių teisėje santykiai, nesantys tęstiniais pagal prigimtį, pasibaigia, kai pareigos, sudarančios prievolės turinį, būna įvykdytos, pavyzdžiui, sutartis tarp gydytojo odontologo ir paciento dėl danties gydymo pasibaigs po to, kai dantų gydytojas atliks užduotį.

Praktikoje dažnai pasitaiko situacijų, kai sunku nustatyti, kokia sutartis tarp šalių yra sudaryta: civilinė ar darbo, todėl būtina aiškiai nustatyti sutarties turinį. Sutarties turinys aiškintinas vadovaujantis įstatymuose įtvirtintomis sutarčių aiškinimo taisyklėmis, pagal kurias nustatant sutarties turinį lemiamą reikšmę turi tikrieji sutarties šalių ketinimai, tikroji valia, o ne vien rašytinės sutarties gramatinis tekstas. Tačiau, jeigu tikrieji šalių ketinimai nesutampa, dėmesį reikia sutelkti ir į lingvistinę sutarties teksto analizę, nes ji gali padėti nustatyti, kurios šalies ketinimai atitinka ir sutarties teksto lingvistinę prasmę, todėl LR CK 6. 193 str. 1 dalyje įtvirtinta, kad, jeigu šalių tikrųjų ketinimų nustatyti nepavyksta, sutartį reikia aiškinti taip, kaip jos tekstą suprastų protingas žmogus, būdamas šalimi tokiomis pat aplinkybėmis³⁰⁰. Sutarties sąlyga turi būti aiškinama atsižvelgiant į visą sutarties kontekstą. Taip pat turi būti įvertintos ne tik aiškiai įvardintos, bet ir numanomos sutarties sąlygos, pavyzdžiui, tokios, kurios paprastai esti tokio pobūdžio sutartyse³⁰¹. Papildomai reikėtų pažymėti, kad kvalifikuojant darbo santykius, atskiriant darbo sutartį nuo civilinės sutarties konkrečioje situacijoje, turi būti vadovaujamasi ne vien tik rašytinės sutarties tekstu,

³⁰⁰ MIKELĖNAS *et al.*, išnaša 13, p. 252.

³⁰¹ Pažymėtina, kad sutarčių aiškinimo taisyklės taip pat ne kartą analizuotos ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, pavyzdžiui, 2000 m. balandžio 3 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje AB "Turto bankas" v. UAB "Vaidluvė" (bylos Nr. 3K-3-406, kt.) konstatuota, jog esant ginčui dėl sutarties turinio bei jos sąlygų, sutartis aiškinama nustatant tikruosius sutarties dalyvių ketinimus, o ne vien remiantis pažodiniu sutarties teksto aiškinimu, sutarties sąlygos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į jų tarpusavio ryšį, sutarties esmę, tikslą, jos sudarymo aplinkybes. Aiškinant sutartį taip pat turi būti atsižvelgiama į šalių derybas dėl sutarties sudarymo, šalių elgesį po sutarties sudarymo ir kitas reikšmingas aplinkybes.

bet vertinama ir tai, kaip šalys faktiškai vykdė sutartį, tokiu būdu galima tiksliau nustatyti, kokius teisinius santykius šalys iš tiesų siekė sukurti.

Įdomumo dėlei reikėtų paminėti, kad mokesčių teisės prasme, praktikoje mokesčių apskaičiavimo ir mokėjimo kontrolę vykdančios valstybės institucijos, kvalifikuodamos, ar tarp sutarties šalių susiklostė civiliniai ar darbo teisiniai santykiai vertina kiek plačiau. Štai, VMI vertina kiek kitus kriterijus, pavyzdžiui, tai, kokias funkcijas gyventojas vykdo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje ir jei jo vykdomos funkcijos yra analogiškos toms, kurias vykdo kiti toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje gyventojai, su jomis susiję darbo santykiais, tai gali būti laikoma, kad gyventojas, nors ir nėra formaliai susijęs darbo santykiais su darbdaviu, yra laikomas susijusiu darbo santykių esmę atitinkančiais santykiais³⁰². Taigi mokesčių teisėje, civilinių ir darbo sutarčių atribojimui įvedami tokie požymiai, kaip kad sudarytos sutarties vieta bendrame įmonės darbo organizavimo kontekste, tačiau iš esmės nevertinamas ar per menkai vertinamas tikrosios sutarties šalių valios elementas.

Kaip jau buvo minėta, darbo sutartis yra viena iš sutarčių rūšių. Tose Europos valstybėse, kuriose darbo sutartis yra viena civilinių sutarčių rūšių, yra suteiktas išimtinis statusas arba išimtinis kai kurių aspektų reguliavimas. Visų pirma, pagrindinis dėmesys teikiamas socialinei darbo sutarties funkcijai, darbuotojo, kaip silpnesnės sutarties šalies, statusui, kuris turėtų gauti naudos dėl diferencijuotos padėties ir didesnės socialinės apsaugos, kaip teisinės padėties balansą tarp darbo sutarties šalių. Ir nors yra mokslininkų, teigiančių, kad kad darbo sutartis yra viena sutarčių, reguliuojamų prievolių teisės, ir prievolių teisės principų taikymas darbo teisiniuose santykiuose yra neginčijamas ir neišvengiamas, nežiūrint to, kad tam ir priešinasi žymus skaičius darbo teisės specialistų³⁰³, mano nuomone, darbo sutartis yra savarankiška sutartis ir nėra tik viena iš civilinių sutarčių rūšių, lygiai taip, kaip darbo teisė yra savarankiškai teisės šakas, o ne civilinės teisės institutas.

Apibendrinant išnagrinėtus darbo ir civilinių sutarčių požymius, kurie šias sutartis vienija ir skiria, galima daryti išvadą, kad darbo sutartis yra savarankiška sutarčių rūšis. Daugelis darbo sutarčiai būdingų bruožų yra būdingi ir civilinėms sutartims ar atitinkamai civilinių sutarčių grupei. Tačiau nėra tokios civilinės sutarties,

³⁰² *Darbo santykiai arba jų esmę atitinkantys santykiai*. [interaktyvus] LR VMI prie FM Gyventojų pajamų mokesčio komentaras, Registracijos Nr. KD-1055. [žiūrėta 2009 m. rugsėjo 4 d]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/generatepdf.do?id=1000075711>>

³⁰³ TAVITS, išnaša 123.

kuriai būtų būdingi visi darbo sutarčiai priskirti bruožai. Norint atskirti civilines ir darbo sutartis, neužtenka remtis vienu kažkuriuo kriterijumi, o būtina vadovautis kriterijų visuma, o būtent turi būti nustatyta, ar egzistuoja visos šios sąlygos (pagrindiniai požymiai), būdingos tik darbo sutarčiai:

- 1) Susitarimas dėl atitinkamos funkcijos darbo atlikimo, bet ne dėl tam tikro rezultato pasiekimo,
- 2) Sutarties šalis sieja pavaldumo santykiai, kurie yra paremti darbuotojo lojalumu ir veikimu išimtinai darbdavio interesais principu, bei darbdavio įsipareigojimu organizuoti darbą ir prisiimti riziką, susijusią su darbo atlikimu,
- 3) Šalys susitaria dėl atlyginimo už darbą mokėjimo.

Be to, atskirti, ar šalis sieja darbo teisiniai santykiai, ar civiliniai teisiniai santykiai, galima vadovaujantis ir tam tikrais fakultatyviniais požymiais, kurie visada turi būti taikomi tik kartu su pagrindiais požymiais, t.y. į tai, ar darbas yra organizuotas valstybės nustatyta specialia tvarka (yra gautas verslo liudijimas ir pan.), ar valstybė yra iš anksto nustačiusi, kad tas konkretus darbas gali būti dirbamas tik pagal darbo sutartį ir ne pagal civilinę sutartį (pavyzdžiui kaip būtų notaro, advokato, antstolio veiklos atveju), ar asmens atliekamas darbas nėra identiškas ar panašus į tą, kuri atlieka kiti darbdavio darbuotojai, ar asmuo dirba tą patį darbą ne vieno asmens naudai. Atsakius į šiuos klausimus neigiamai ir nustačius pagrindinius darbo sutarties požymius, galima konstatuoti, kad šalis sieja darbo santykiai (taip pat žr. lentelę Nr. 2).

2. Darbo sutarties ir kai kurių civilinių sutarčių, susijusių su darbo panaudojimu lyginamoji analizė

Pasaulinėje teisės praktikoje yra nusistovėjusi ne viena sutarties dėl darbo atlikimo ir paslaugų (angl. *Contract for work and services*) rūšis. Tokios sutarties objektu gali būti kažką *padaryti* arba kažką *duoti*. Tai gali būti kažkokio darbo atlikimas (pavyzdžiui, namo, tilto ar pan. pastatymas, senovinio daikto restauravimas ir t. t.) arba tam tikros paslaugos suteikimas (mokyklos valymas, kompiuterių priežiūros atlikimas, vandens čiaupo sutaisymas ir pan.) kitai šaliai. Darbai gali būti atliekami ar paslaugos suteikiamos iš tiesų daugelio sutarčių forma: rangos, komiso, atstovavimo, pasaugos,

pavedimo, pervežimų, jungtinės veiklos, autorinės sutarties ir daugelio kitų sutarčių pagrindu. Šiame darbe nėra tikslinga aptarti visas šias sutartis ir palyginti jas su darbo sutartimi. Atsižvelgiant į tai, toliau bus nagrinėjamos tik tos kelios civilinių sutarčių rūšys, kurios yra glaudžiausiai susijusios su darbo sutartimi.

Darbo sutartis yra viena iš pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų, tačiau darbas, kaip tam tikra veikla ar kūrimo procesas gali būti panaudojamas ir kitomis teisinių santykių formomis, pavyzdžiui, sudarant civilinės teisės reguliuojamas sutartis. LR DK 93 str., reglamentuojančiame darbo sutarties sąvoką, įtvirtinti darbo sutarties požymiai, įgalinantys darbuotojo ir darbdavio santykius identifikuoti kaip darbo teisinius santykius, patenkančius į darbo teisės reguliavimo sritį, o nesant šių požymių įgalina vertinti, kad susiklosčiusius teisinius santykius reglamentuoja kitų teisės šakų normos. Teisinių santykių kvalifikavimui darbo teisiniais santykiais būtina nustatyti, ar jie atitinka visus LR DK 93 str. nustatytus darbo sutarties požymius. Darbo sutarties požymiai, skiriantys ją nuo kitų atlygintinų sutarčių, yra šie: 1) darbuotojas dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas; 2) darbuotojas dirba paklusdamas darbovietėje nustatyta darbo tvarkai³⁰⁴.

Pažymėtina, kad net ir Lietuvos teismų praktika nėra vienoda tais atvejais, kai reikia atriboti darbą, kuris yra atliekamas arba turi būti atliekamas darbo sutarties pagrindu, nuo civilinių sutarčių, individualios veiklos. Pastebimos dvi pozicijos. Viena jų susijusi su aiškinimu, kad asmens darbas be verslo liudijimo, neįsteigus įmonės turi būti įforminamas darbo sutartimi. Šiuo atveju iš esmės neigiama, kad darbas kaip tam tikra veikla ar kūrimo procesas gali būti panaudojamas ne tik darbo teisinių santykių forma, tačiau ir kitomis teisinių santykių formomis, pavyzdžiui, pagal civilinę sutartį. Tačiau yra ir antroji pozicija, kurios esmė ta, kad darbas kaip tam tikra veikla ar kūrimo procesas gali būti atliekamas ne tik darbo teisinių santykių forma, tačiau ir kitomis teisinių santykių formomis, pavyzdžiui, pagal civilinę sutartį³⁰⁵.

Tai aiškiai iliustruoja, kad praktikoje darbo atlikimo teisinė forma sukelia daug ginčų. Atsižvelgiant į tai, toliau darbe bus siekiama iširti darbo sutarties ir kai kurių

³⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 27 d. nutartis, priimta. Civilinė byla Nr. 3K-3-387/2006, *N.J. v. M.Ž. įmonė Oldtaunas*.

³⁰⁵ *Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos*. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. liepos 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lvat.lt/documents/Bylu%20del%20nelegalaus%20darbo%20apibendrinimas%20spaudai.doc>.

civilinių sutarčių, susijusių su darbo panaudojimu, santykį, tiesa, atsiribojant nuo detalaus tos konkrečios civilinės sutarties turinio nagrinėjimo, nes tai jau turėtų būti kito darbo tema.

Reikėtų pripažinti, kad analizuojant LR CK Šeštąją knygą, taip pat kitus įstatymus, galima būtų nurodyti iš tiesų labai daug civilinių sutarčių, kurios vienokiu ar kitokiu laipsniu yra susijusios su darbo panaudojimu ar paslaugų teikimu. Tai ir nuomos sutartis, pasaugos sutartis, pavedimo sutartis, komiso sutartis, jungtinės veiklos sutartis ir t. t. Visų šių civilinių sutarčių analizė ir santykis su darbo sutartimi nėra šio darbo objektas, todėl šiame darbe buvo pasirinkta aptarti tik porą tokių pavyzdžių. Tai rangos sutartis ir autorinė sutartis. Šios dvi civilinių sutarčių rūšys buvo pasirinktos dėl to, kad yra labai glaudžiai susijusios su asmens darbu (intelektine veikla), be to, praktikoje dažniausiai būtent šios sutartys sudaromos, siekiant „pridengti“ faktinius darbo santykius ir įforminti juos kaip civilinius. Taigi riba tarp šių civilinių sutarčių ir darbo sutarčių praktikoje dažnai būna ne visiškai aiški.

Pažymėtina, kad atskirai nebus nagrinėjamos atskiros rangos sutarčių rūšys: statybos ranga, vartojimo ranga, projektavimo ir tyrinėjimo darbų ranga, mokslinio tyrimo, bandomųjų, konstravimo ir technologinių darbų ir panašių sutarčių. Taip pat šiame darbe nebus detalai nagrinėjamos ir atlygintinų paslaugų teikimo sutartys (LR CK numato pavedimo sutartis, audito, konsultacinių, asmens sveikatos priežiūros, veterinarijos, informacijos, mokymo, turizmo ar kitokias atlygintinų paslaugų sutartis, tačiau ši grupė civilinių sutarčių dėl darbo apimties limitų nebus nagrinėjama). Rangos sutartis nagrinėjama tik tuo aspektu, kiek atitinka situaciją, kai viena sutarties šalis – rangovas, yra fizinis asmuo.

Antra civilinių sutarčių grupė, kuri bus aptarta šiame darbe – tai autorinė sutartis, kuri, nors ir nėra reguliuojama LR CK, tačiau yra iš tiesų svarbi civilinių sutarčių rūšis, kurios atribojimas nuo darbo sutarties yra aktualus tiek praktiniu, tiek ir teoriniu aspektu.

2.1. Darbo sutartis ir rangos sutartis

LR CK 6. 644 str. 1 d. įtvirtintas toks rangos sutarties apibrėžimas: „rangos sutartimi viena šalis (rangovas) įsipareigoja atlikti tam tikrą darbą savo rizika pagal kitos šalies

(užsakovo) užduotį ir perduoti šio darbo rezultatą užsakovui, o užsakovas įsipareigoja atliktą darbą priimti ir už jį sumokėti“³⁰⁶.

Iš esmės toks pats rangos sutarties apibrėžimas yra įtvirtintas ir kai kurių kitų valstybių teisėje (pavyzdžiui, Rusijos Federacijos civilinio kodekso 702 straipsnyje įtvirtinta, kad „rangos sutartimi viena šalis (rangovas) įsipareigoja atlikti pagal kitos šalies (užsakovo) užduotį konkretų darbą ir perduoti jo rezultatus užsakovui, o užsakovas įsipareigoja priimti darbo rezultatą ir už jį sumokėti“, tačiau speciali teisės norma, įtvirtinta kodekso 703 str. 1 d., skirta nustatyti tokių darbų objektui, priskiria jam daikto pagaminimą ar perdirbimą (apdirbimą) ir kitų darbų atlikimą, bet būtinai su darbo rezultato perleidimu užsakovui³⁰⁷.

Kaip matyti, rangos sutartis ir darbo sutartis yra panašios vien jau tuo, kad tai sutartys dėl darbo ir šių sutarčių pagrindu darbą atlikusiai šaliai turi būti atlyginta. Tačiau, net ir tie broožai, kurie šias sutartis vienija, kiekvienos jų atveju turi vis kitokį turinį. Atsižvelgiant į tai, toliau bus pabandyta atskleisti atitinkamus rangos ir darbo sutarčių elementus, kurie šias sutartis vienija ir skiria.

2.1.1. Sutarties objektas: darbas ar darbo rezultatas

Pagal LR CK 6. 645 str., įtvirtinantį rangos sutarties dalyką, 1 d., „rangos sutartis sudaroma pagaminti arba perduoti tam tikrą darbo rezultatą arba atlikti kitokius darbus, kurių metu sukurtas rezultatas perduodamas užsakovui. Rangovas iki sutarties sudarymo privalo suteikti užsakovui visą reikiamą informaciją, susijusią su darbų atlikimu, taip pat informaciją apie darbui atlikti būtinas medžiagas bei darbui atlikti reikalingą laiką“.

Rangos sutartis sudaroma, kai tariamasi dėl darbų, turinčių konkretų, atskiriamą nuo darbų rezultatą. Be to, šalis, kuri atlieka darbus, pati juos ir organizuoja. M. Baginskis ir V. Vitrianskis, analizuodami sąvokos „darbas“ turinį rangos sutarties aspektu, yra pažymėję, kad „darbas“ – daugiareikšmė sąvoka. Tiksliausiai sąvoka „darbas“, vartotina rangos sutarties objekto teisiniu apibrėžimui, suprantama kaip „kažką daryti“. Tačiau ši išvada turi būti patikslinta. Rangos sutarties kaip tokios esmė

³⁰⁶ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

³⁰⁷ БРАГИНСКИЙ М.И.; ир ВИТРИАНСКИЙ В.В. *Договорное право. Книга четвертая. Договоры о выполнении работ и оказании услуг*. Москва : Статут, 2003. ISBN 5-8354-0119-1. p. 11

praktiškai pateikiamose teisinėse sąvokose yra ne paprasčiausiai „daryti“, bet būtent „padaryti“ ir tuo pačiu atlikti darbą, gauti rezultatą³⁰⁸. Šiai nuomonei pritaria ir kiti autoriai, teigdami, kad „rangos sutartis priklauso sutarčių grupei dėl darbų atlikimo ir šia sutartimi reguliuojamas gamybinės veiklos procesas. Pasibaigus šiam procesui sukuriama tam tikras materialinis rezultatas, kuris perduodamas užsakovui“³⁰⁹. Ir su šia nuomone negalima nesitikti. Taigi susitarimas dėl konkretaus darbo atlikimo, tokio darbo rezultato yra vienas tų elementų, kuris leidžia atskirti rangos sutarti nuo darbo sutarties (kaip minėta, darbo sutartyje esmė – darbo procesas, bet ne darbo rezultatas).

Skirtingai nei pagal darbo sutartį, tam tikro darbo atlikimas pagal civilinę sutartį – tik tam tikro rezultato, nustatyto sutartimi, pasiekimo būdas. Tai būdinga daugelio valstybių teisei. Pavyzdžiui, pagal Rusijos Federacijos civilinio kodekso 702 str. 1 dalį, rangos sutartimi viena šalis (rangovas) įsipareigoja pagal užduotį, suformuluotą kitos šalies (užsakovo) atlikti tam tikrą darbą ir atiduoti jo rezultatą užsakovui, o užsakovas įsipareigoja priimti darbo rezultatą ir sumokėti už jį. Rusijos teisininkai, aiškindami šios normos turinį daro išvadą, kad „atliekant darbą (darbo funkciją) pagal darbo sutartį išskirti individualų konkretų darbuotojo darbo rezultatą būtų pakankamai sudėtinga. Taigi buhalterio, ekonomisto, vadybininko darbo rezultatai šiems atliekant savo darbo funkcijas, kaip taisyklė, atsispindi skyriaus, cecho ar pan. darbo rezultatuose. Dėl to darbuotojo darbo funkcija nenukreipta į kažkokio konkretaus rezultato pasiekimą, nors darbo atlikimo proceso metu tam tikri konkretūs rezultatai ir gali būti pasiekti. Tačiau vienas ar kitas konkretus rezultatas nėra darbo sutarties tikslas ir darbo rezultato pasiekimas nenutraukia darbo sutarties galiojimo“³¹⁰.

Kalbant apie rangos ir darbo sutarčių objektą ir nurodant, kad rangos sutartimi susitariama dėl darbo rezultato, kurį pasiekus prievolė bus įvykdyta, reikėtų paminėti, kad yra tokia darbo sutarčių rūšis, kurios pasibaigimas taip pat gali būti siejamas su tam tikrų veiksmų atlikimu. Tai terminuota darbo sutartis. Terminuota darbo sutartis pagal LR DK 109 str. 1 d. gali būti sudaryta ir tam tikrų darbų atlikimo laikui. Iš pirmo žvilgsnio, gali pasirodyti panašu, nes tiek rangos sutartis yra siejama su tam tikrų darbų atlikimu, tiek ir terminuotos darbo sutarties terminas gali būti siejamas su tam tikrų

³⁰⁸ БРАГИНСКИЙ, išnaša 291, p. 11.

³⁰⁹ MITKUS, S; ir CIBULSKIENĖ, R. Statybos rangos sutartis: kvalifikavimo problemos. *Teisė. Mokslo darbai*, 2009, Nr. 70, p. 37.

³¹⁰ *Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации*. Под ред. Проф. И.М.ОРЛОВСКОГО. Москва, 2002. p. 133.

darbų atlikimu. Tačiau reikėtų pripažinti, kad darbo sutarties terminas, taip, kaip jis yra apibrėžtas LR DK 109 str. 1 d., neturi individualumo bruožo. Kitaip tariant, darbo sutarties terminas yra susijęs ne su darbu, kurį darbdavys pavedė atlikti tam konkrečiam darbuotojui, o su darbu, kurį prisiėmė atlikti darbdavys atlikimu, t.y. su darbdavio įsipareigojimu trečiajai šaliai įvykdymu.

Klausimas, ar terminuota darbo sutartis turi būti (gali būti) sudaryta ir tais atvejais, kai galutiniu darbu, dirbamo pagal terminuotą darbo sutartį, rezultato gavėju bus pats darbdavys. Pavyzdžiui, darbdavys sudaro terminuotą darbo sutartį su darbuotoju, kad šis sutvarkytų tam tikro periodo darbdavio dokumentacijos archyvą, tačiau šiam darbuotojui nepavedamas einamųjų darbdavio dokumentų archyvavimas. Kaip matyti, terminuota darbo sutartis tokiu atveju pasibaigtų darbo, nurodyto darbo sutartyje, atlikimu. Tačiau tokioje situacijoje, kai darbdaviui išskyla poreikis, kad jo naudai būtų atlikti tam tikri konkretūs darbai, kuriuos atlikęs darbuotojas darbdaviui daugiau nebebus reikalingas, turėtų būti sprendžiama, ar tokio pobūdžio darbai apskritai turi būti atliekami darbo teisinių santykių forma. Dėl tokių darbų atlikimo, įvertinus ir kitas faktines aplinkybes, t.y. ar darbas gali būti atliktas savarankiškai, ar darbu atlikti būtina pasinaudoti darbdavio organizacine sistema ir materialine baze ir kt., galėtų būti sudaryta rangos ar paslaugų sutartis.

2.1.2. Sutarties šalių ypatumai

Rangovu, skirtingai nei darbuotoju, gali būti tiek fizinis, tiek ir juridinis asmuo. LR CK nenustato specifinių reikalavimų ar apribojimų, susijusių su fizinio asmens teise dirbti darbus (teikti paslaugas) rangos sutarties pagrindu, t. y. rangos sutarties šalims keliami bendri civilinio teisnumo ir veiksnumo reikalavimai. Tačiau reikia pažymėti, kad tam tikri reikalavimai vienai iš sutarties šalių – rangovui (fiziniam asmeniui), esant tam tikroms aplinkybėms gali kilti. Tiesa, šie reikalavimai labiau susiję su pajamų, gautų rangos sutarties išdavoje, apmokestinimo reguliavimu, o ne su LR CK įtvirtinti rangos sutarties reguliavimu.

Aptariant sutarties šalis, reikėtų paminėti, kad rangovas (angl. *independent contractor*) yra asmuo, kuris įsipareigoja atlikti konkrečią užduotį už tam tikrą kainą, ir kurio atliekamai darbai nėra darbą samdančios šalies kontrolėje. Palyginti, darbuotojas

bendrai yra įtrauktas į einamąjį darbą ir yra tiesiogiai kontroliuojamas darbdavio. Taigi savarankiškai atliekančio darbą asmens ir darbuotojo atskyrimas gali pasirodyti pakankamai paprastas, tačiau iš tiesų riba tarp jų nėra jau tokia ir aiški. Štai JAV Įstatymų sąvado antrojoje dalyje 220 paragrafe (angl. *Restatement, Second, of Agency § 220*) vartojama tradicinė „tarnautojo“ (angl. *servant*) sąvoka, siekiant apibrėžti darbuotoją, ir čia yra įtvirtinta, kad „tarnautojas yra asmuo, įdarbintas atlikti paslaugas kito asmens interesais ir kuris, dėl fizinio darbo atlikimo yra kito asmens kontroliuojamas arba gali būti kontroliuojamas“. Įstatymų sąvade toliau pateikiama dešimt faktorių, kuriuos JAV teismai vertina nustatydami, ar yra susiklostę darbo ar civiliniai santykiai ir vienas jų – kontrolės nebuvimas³¹¹.

Italijos Civilinio kodekso 1655 straipsnyje numatyta, kad viena šalis (rangovas) įsipareigoja „atlikti tam tikrą darbą ar suteikti paslaugas“, o kita šalis (užsakovas) įsipareigoja sumokėti „atitinkamą užmokestį“. Tokia sutarties forma, beje, yra galima tik, jeigu darbo ar paslaugų atlikimas yra prisiimtas kartu su atitinkamu darbo priemonių organizavimu ir atliekamam rangovo rizika. Ši nuostata įtvirtina esminius rangos sutarties reikalavimus ir nustato, kas šią sutartį iš esmės skiria nuo kitų sutarčių, paremtų pažadu atlikti kažką (pavyzdžiui, darbo sutarties ir pan.). Kitaip tariant, šalis yra laikoma rangovu, jeigu ji: turi organizacines priemones, t. y. kapitalą, medžiagas ir žmoniškuosius išteklius, būtinus prisiimtam darbui atlikti ir prisiima darbų riziką. (ekonominę riziką, jeigu organizacinės priemonės būtų netinkamos ar nepakankamos prisiimtam darbui tinkamai atlikti). Siekiant apsaugoti užsakovo interesus, Italijos teisė nustato, kad šis turi teisę kontroliuoti skirtingose darbų atlikimo stadijose, ar darbai atliekami, taip kaip yra apibrėžti sutartyje. Visų pirma, užsakovas turi teisę tikrinti, kaip atliekami darbai jų vykdymo eigoje. Tuo atveju, jeigu darbų atlikimas nukrypsta nuo sutarties, jis gali nurodyti rangovui trūkumus ištaisyti pagal sutarties sąlygas per sutartyje nurodytus terminus. Antra, užsakovas taip pat atlieka paskutinį patikrinimą prieš priimdamas atliktus darbus. Trečia, rangovas privalo suteikti atliktiems darbams garantiją³¹².

³¹¹ BAKALY, Ch. G., Jr.; ir GROSSMAN M. J. *Modern Law of Employment Contracts. Formation, Operation and Remedies for Breach*. New York, 1993, p. 13-14.

³¹² IUDICA, išnaša 254, p. 143-145.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymu³¹³, asmuo gali verstis įvairia individualia veikla įsiregistravęs individualią veiklą arba įsigijęs verslo liudijimą. Toks asmuo yra laikomas savarankiškai dirbančiu asmeniu (angl. *self employed*), arba, kaip nurodoma LR Gyventojų pajamų mokesčio įstatyme, vykdančiu individualią veiklą. Matyt reikėtų pažymėti, kad vienkartinis, atsitiktinis rangos sutarties sudarymas ir pajamų pagal ją gavimas, mokesčių teisės prasme dar nebūtinai būtų prilygintas individualiai veiklai, nes šiai veiklai yra būdingi savarankiškumo, tęstinumo ir versliškumo požymiai³¹⁴. Tačiau tokiu būdu yra sprendžiamas tik fizinio asmens galimybių versti ūkine komercine veikla formos klausimas mokesčių teisės prasme. Fizinis asmuo, kuris yra įsigijęs verslo liudijimą ar mokesčių teisės aktų nustatyta tvarka įsiregistravęs savo individualią veiklą, paslaugas teiks ar darbus atliks atitinkamos civilinės sutarties, sudarytos su užsakovu, pagrindu³¹⁵. Kitaip tariant, forma tam, kad fizinis asmuo įgytų galimybę verstis ūkine komercine veikla (tiksliau – galimybę gauti pajamų), yra labiau aktuali mokesčių teisės aspektu.

Kalbant apie rangos sutarties ir darbo sutarties šalis, reikėtų pažymėti, kad tam tikriems darbams atlikti teisės norminiuose aktuose gali būti nustatytas reikalavimas įgyti licenciją ar leidimą. Kaip taisyklė, licencijos ar leidimo turėjimo reikalavimas keliamas juridiniam asmeniui, besiverčiančiam licencijuojama veikla, tačiau tam tikrais atvejais norminiai teisės aktai nustato, kad licenciją (leidimą) turi turėti ir fizinis asmuo, tiesiogiai atliekantis tam tikrą darbą. Pavyzdžiui, nors toks pavyzdys ir susijęs su paslaugų sutartimi, o ne rangos sutartimi, norėtųsi paminėti teisės verstis medicinos praktika reglamentavimą. Pagal LR Medicinos praktikos įstatymo 4 str. 1 d., verstis medicinos praktika Lietuvos Respublikoje turi teisę gydytojas, turintis šio Įstatymo

³¹³ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų įstatymas// Valstybės žinios, 2002.07.19, Nr.: 73, Publ. Nr.: 3085.

³¹⁴ *Individuali veikla*. [interaktyvus] Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio komentaras, Reg. Nr. KD-967,2009-09-09 [žiūrėta 2010 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/generatepdf.do?id=1000075716>>.

³¹⁵ LVAT, formuodamas vienodą teismų praktiką yra nurodęs, kad įstatymai nedraudžia asmeniui savo darbą panaudoti sudarant civilinės teisės reguliuojamas sutartis, užsiimti savarankiška veikla, kuria versdamasis siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos. Asmenų veikla, kuria vykdomos civilinės teisės reguliuojamos sutartys, nepatenka į ATPK 41-3 straipsnio sudėtį. Teismas sprenddamas, kokia sutartis sieja asmenis – darbo sutartis ar civilinė sutartis – privalo vadovautis LR DK, LR CK ir atsižvelgti į susiformavusią teismų praktiką šiais klausimais (2009 m. sausio 16 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N⁵⁷⁵-3332/2009). Darbo sutartis turi esminių požymių, skiriančių ją nuo kitų sutarčių. Visų pirma, tai, kad darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Tuo darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių: rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės). Civilinių sutarčių esmė – šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti tam tikrą tęstinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Kita darbo santykių ypatybė yra tai, kad atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra (2010 m. liepos 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N⁵⁷⁵-1458/2010; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 n. vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-264/2002, Teismų praktika Nr. 17., p. 231-235).

nustatyta tvarka išduotą ir galiojančią licenciją³¹⁶. Tačiau reikalavimas turėti galiojančią licenciją taikomas nepriklausomai nuo gydytojo praktikos formos, t.y. ar jis praktikuoja savarankiškai ar dirba sveikatos priežiūros įstaigoje. Kaip pavyzdį būtų galima pateikti ir norminių teisės aktų reikalavimą asmeniui, siekiančiam eiti tam tikros statybos techninės veiklos srities vadovo pareigas, būtinybė atestuotis. Pareiga ir teisė įgyti atestatą vadovo pareigoms eiti nesiejama su atitinkamos darbo sutarties sudarymu (galiojimu)³¹⁷. Taigi vien ta aplinkybė, kad tam tikriems darbams atlikti norminiai teisės aktai nustato pareigą įgyti leidimą, licenciją ar atestatą, dar savaime nereiškia, kad dėl tokių darbų atlikimo gali būti sudaryta tik rangos sutartis.

2.1.3. Atlygintinumų ypatumai

Išnagrinėjus teisės literatūrą šiuo klausimu ir apibendrinant galima būtų teigti, kad apmokėjimas apibūdinamas kaip „kaina“ (angl. *fee*), jeigu atlikęs darbus asmuo pateikia sąskaitas šių darbų užsakovui, jeigu mokėtini mokesčiai neatskaičiuojami nuo sumokėtos sumos ir juos susimoka pats darbus atlikęs asmuo, jeigu apmokėjimo dydis keičiasi, yra mokamas ne reguliariai. Tokiu atveju galima būtų vertinti, kad dirbantis asmuo yra savarankiškai dirbantis ir nėra darbo teisinių santykių. Jeigu darbo užmokesčio dydis susietas su normalia savaitės trukme, jeigu jis apskaičiuojamas ir išmokamas periodiškai, yra stabilaus dydžio, tuomet galima spręsti apie darbo santykius.

Pažymėtina, kad pagal LR CK 6.653 str. 1 d., rangos sutartyje turi būti nurodoma darbų kaina, apskaičiavimo būdas ir kriterijai. Vadovaujantis šia norma, sutartyse gali būti įvairiai susitarta dėl sutarties kainos, pvz., nurodant fiksuotą kainą už visą darbą, nurodant rangovo vienos valandos darbo kainą ir pan. Be to, daugelio atlygintinų civilinių sutarčių atveju šalys dėl apmokėjimo susitaria naudodamos valandos kriterijų, kas lyg ir būtų artima darbo užmokesčiui pagal darbo sutartį. Pavyzdžiui, teisinių paslaugų sutarties atveju, advokatas ir klientas paprastai susitaria

³¹⁶ Lietuvos Respublikos medicinos praktikos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 102-2313; *Valstybės Žinios*, 2004, Nr. 68-2365.

³¹⁷ Lietuvos Respublikos aplinkos apsaugos ministro 2007-11-10 įsakymas Nr. D1-601 „Dėl statybos techninio reglamento STR 1.02.06:2007 „Teisės eiti statybos techninės veiklos pagrindinių sričių vadovų pareigas įgijimo tvarkos ir teritorijų planavimo specialistų atestavimo tvarkos aprašas“ patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2007-11-22, Nr. 120-4945.

dėl vienos valandos įkainio, statybos rangos sutarties atveju gali būti susitariama, kad bus mokama pagal sugaištą laiką ir pan.

LR CK 6. 655 str. 1 d. įtvirtinta, kad jeigu pagal rangos sutartį nenumatyta atliekamų darbų ar atskirų jų etapų apmokėti iš anksto, užsakovas privalo sumokėti rangovui sutartyje nustatytą kainą po to, kai yra priimtas darbų rezultatas, su sąlyga, kad darbai atlikti tinkamai ir laiku, arba užsakovo sutikimu anksčiau nustatyto termino. To paties straipsnio 2 dalyje numatyta, kad rangovas turi teisę reikalauti išmokėti jam avansą ar rankpinigius tik rangos sutartyje numatytais atvejais. Taigi bendra taisyklė yra ta, kad visa kaina už darbus, atliekamus rangos sutarties pagrindu, sumokama po to, kai darbai yra atlikti. Tačiau tuo atveju, kai yra šalių susitarimas, kaina gali būti mokama dalimis ir iš anksto. Kuo gi tai skirtųsi nuo darbo užmokesčio, mokamo darbo sutarties pagrindu? Vien jau tuo, kad periodinis darbo užmokesčio mokėjimas yra neatskiriama ir sutarties šalių valia nekeičiama darbo užmokesčio savybė. Tuo tarpu kainos pagal rangos sutartį mokėjimas dalimis priklauso tik nuo sutarties šalių valios ir susitarimo.

Atlyginimo mokėjimo modelis, kai atlyginimas išmokamas vienodo dydžio periodinėmis išmokomis, nesusietomis su konkrečiu rezultatu pagal sutartį pasiekimu, yra būdingas darbo užmokesčio, mokamo pagal darbo sutartį, modeliui. Tokios pozicijos laikomasi ir teismų praktikoje. LVAT teisėjų 2005-07-14 pasitarime aprobuotose Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinime ir teisės taikymo rekomendacijose nustatyta, kad: „atlygintinumo pobūdis kai kuriais atvejais gali būti reikšmingas nelegalų darbą atribojant nuo civilinių sutarčių. Pvz., darbo teisiniams santykiams dažniau būdingas periodiškai mokamas atlyginimas už darbą, tuo tarpu atliekant užduotį civilinių sutarčių pagrindu paprastai sumokama priėmus galutinį darbo rezultatą“³¹⁸.

2.1.4. Sutarties vykdymo ypatumai

³¹⁸ *Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos*. Aprobuota Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. liepos 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lvat.lt/documents/Bylu%20de1%20nelegalaus%20darbo%20apibendrinimas%20spaudai.doc>.

LR CK 6. 644 str. 3 d. yra aiškiai įtvirtinta, kad rangovo ir užsakovo nesieja pavaldumo ar kitokie priklausymo santykiai. Kita vertus, akivaizdu, kad rangovo laisvė praktikoje gali būti pakankamai apribota vien jau dėl to, kad darbo užduoties suformulavimas – užsakovo prerogatyva. Kitaip tariant, užsakovas, formuluodamas užduotį (pavyzdžiui, numatydamas darbu atlikimo etapus, apibrėždamas tarpinius ir galutinius darbo rezultatus, nustatydamas kokybės kriterijus, terminus, kuriais turi būti atlikti darbai ir pan.) iš esmės gali ir įtakoja tai, *kaip* turi būti atliktas darbas. Juolab, kad LR CK 6. 658 str. 1 d. įtvirtinta užsakovo teisė bet kuriuo metu tikrinti darbų atlikimo eigą ir kokybę, tiesa, nesikišant į rangovo ūkinę komercinę veiklą.

Darbo sutartys irgi gali būti įvairios. Štai nuotolinio darbo sutarties atveju darbuotojas yra pakankamai laisvas paskirstyti savo darbo laiką, turi laisvę pasirinkti, kaip atlikti vieną ar kitą užduotį ir pan. Tačiau, netgi kai darbuotojas turi pakankamą laisvę pasirinkti, kaip atlikti darbą, teismas dažniausiai vertins, ar egzistuoja darbo santykiai, atsižvelgdamas į tai, ar darbas darbuotojui teikiamas nuolat ir nenutrūkstamai per tam tikrą periodą³¹⁹. Nesant šių aplinkybių, turėtų būti vertinama, kad nėra ir darbo teisinių santykių.

Atskiriant rangos ir nuotolinio darbo sutartis, yra svarbus šalių pavaldumo laipsnis. Dirbantysis pripažintinas savarankiškai dirbančiu asmeniu, jeigu jis turi laisvę pats priimti sprendimus ir yra laisvas, pasirinkdamas darbo atlikimo būdus ar nustatydamas darbo kokybės standartus. Kuo santykiai tarp darbdavio ir asmens, dirbančio namuose yra lygesni, tuo labiau tikėtina, kad namuose dirbantis asmuo iš tiesų yra savarankiškai dirbantis asmuo³²⁰.

Darbo organizavimo požymį leidžia gana tiksliai apibūdinti tai, kaip ir ar nustatomas darbo laikas. Manytina, kad jeigu darbuotojas dirba reguliariai, laikydamasis nustatytų reikalavimų visą ar tiksliai nustatytą dalį darbo dienos ar darbo savaitės, tuomet galima spręsti apie susiklosčiusius darbo santykius, nes pagal rangos sutartį atliekamiems darbams nėra būdingas tikslių jų atlikimo laike instrukcijų nustatymas. Dažniausiai nustatoma, kada darbai turi būti pradėti ir atlikti. Tik retais atvejais rangos sutartyje susitariama kaip darbų pradžia ir pabaiga turi išsidėstyti, pavyzdžiui, dienoje (pvz., kai sudaroma rangos sutartis dėl remonto darbų atlikimo

³¹⁹ HUWS, išnaša 72. p. 3-4.

³²⁰ HUWS, išnaša 72, p. 3-4.

bute, kuriame gyvena užsakovas ir jis pageidauja, kad remonto darbai tokiame bute būtų pradėti kai jis išeina į darbą, o pabaigiami, kai jis grįžta iš darbo namo).

Aptariant darbo organizavimą, kaip požymį, leidžiantį kvalifikuoti darbo ir rangos sutartis, darbas pagal rangos sutartį dažniausiai yra atliekamas ne darbo užsakovo (darbdavio) darbo vietoje, o paties rangovo pasirinktoje vietoje, nes, kaip taisyklė, jeigu rangos sutartis nenustato ko kita, rangovas darbus atlieka savo rizika ir savarankiškai nustato užsakovo užduoties įvykdymo būdus (išskyrus statybos rangos sutartį, žinoma, kai darbai pagal tokią sutartį atliekami tiesiogiai objekto buvimo vietoje).

Be to, turi būti pažymėta, kad pagal LR CK 6. 650 str. 1 d. rangovas turi teisę pasitelkti savo prievolėms įvykdyti kitus asmenis (subrangovus), jeigu įstatymai ar rangos sutartis nenustato, kad užduotį privalo įvykdyti pats rangovas. Tuo tarpu darbuotas, dirbantis pagal darbo sutartį, darbą turi atlikti pats ir tik tais atvejais, kai darbdavys sutinka, gali darbą pavesti atlikti kitam asmeniui (LR DK 118 str.). Žinoma, tam tikrais atvejais, kai atsižvelgiant į darbuotojo pareigų pobūdį ir darbdavio patvirtintą darbo tvarką, darbuotojas gali duoti nurodymus dėl darbų atlikimo kitiems sau pavaldiems darbuotojams. Tačiau šiuo atveju nesusiklostys analogiška rangos-subrangos sutartims situacija, nes pavedimų davimo sau pavaldiems darbuotojams atveju nesusiklostys savarankiški sutartiniai santykiai. Toks pavedimas bus duodamas darbo pas darbdavį organizavimo išdavoje, bet ne atskirų sutarčių pagrindu.

Dar vienas labai svarbus aspektas, leidžiantis atskirti darbo ir rangos sutartis, yra *darbo priemonės*. Vadovaujantis LR CK 6. 646 str. 1 d., rangovas privalo atlikti sutartyje sulygtą darbą iš savo medžiagos, savo priemonėmis ir jėgomis, jeigu ko kita nenustato sutartis. Be to, LR CK 6. 649 str. 1 d. įtvirtina, kad jeigu ko kita nenustato įstatymai ar rangos sutartis, tai:

- 1) medžiagų ar įrenginių, perduotų darbams atlikti atsitiktinio žuvimo ar sugedimo rizika tenka ją davusiai šaliai;
- 2) darbų rezultato ar tarpinio darbų etapo rezultato, iki užsakovas jį priima, atsitiktinio žuvimo ar sugedimo rizika tenka rangovui.

Rangovai (savarankiški dirbantys asmenys) paprastai patys turi įrankius, įrangą ir medžiagas, reikalingas jų darbui atlikti, jie patys atsakingi už šių įrankių išsaugojimą, patys rūpinasi jų remonto, draudimo išlaidomis ir pan. Be to, lyginant

darbuotoją su rangovu, reikėtų įvertinti ne tik tai, kas, pavyzdžiui, yra savininkas kompiuterio ir programinės įrangos, kuriuo atliekamas darbas, bet ir tai, kas apmoka energijos sąnaudas, ryšio paslaugas. Darbo sutarties atveju taip pat galima susitarti, kad darbuotojas darbe naudosis jam nuosavybės teise priklausančiais darbo įrankiais, t.y. susitarti dėl sąlygos, būdingos rangos sutarčiai, tačiau už darbuotojo darbo įrankių naudojimą darbe darbdavys privalo mokėti kompensaciją (LR DK 219 str. 2 d.). Todėl tokiu atveju būtų svarbu išsiaiškinti, ar mokama kompensacija už turto nusidėvėjimą, kieno lėšomis dengiamos darbo sąnaudos, pvz., apmokėjimas už elektros energiją, ryšio išlaidas ir pan. Rangos sutarties atveju tokias išlaidas dengia pats rangovas (kaip taisyklė, tokio pobūdžio išlaidos yra įskaičiuotos į kainą, mokėtiną užsakovo rangovui).

Apibendrinant, darytina išvada, kad rangos sutartis yra viena iš teisinių darbo panaudojimo formų. Rangos sutartimi, skirtingai nei darbo sutartimi, šalys susitaria dėl tam tikro darbo rezultato, kurį pasiekus prievolė bus įvykdyta. Darbas pagal rangos sutartį dažniausiai yra atliekamas ne darbo užsakovo (darbdavio) darbo vietoje, o paties rangovo pasirinktoje vietoje, rangovas darbus atlieka savo rizika, naudodamasis savo darbo priemonėmis, savarankiškai nustato užsakovo užduoties įvykdymo būdus ir gali spręsti, ar rezultato, sulygtą rangos sutartimi, sieks pasitelkdamas trečiuosius asmenis. Taigi rangos sutarties šalių nesieja pavaldumo santykiai. Kita vertus, rangos sutartis, lygiai taip pat kaip ir darbo sutartis, yra atlygintinė sutartis. Tačiau atlyginimo mokėjimo pagal rangos sutartį ir darbo sutartį modelis yra skirtingas: darbo sutarčiai yra būdinga tai, kad atlyginimas išmokamas vienodo dydžio periodinėmis išmokomis, nesusietomis su konkrečiu rezultatu pagal sutartį pasiekimu, o rangos sutartimi susitariama dėl kainos už darbą, kuri paprastai sumokama atlikus ir priėmus darbus. Be to, rangovu pagal rangos sutartį gali būti tiek fizinis asmuo, tiek ir juridinis asmuo, o darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo.

2.2. Darbo sutartis ir autorinė sutartis

Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatyme (toliau – ATGTĮ) minimos dvi sutarčių rūšys, tai „autorinė sutartis“ ir „autorinė kūrinio užsakymo sutartis“. Vadovaujantis ATGTĮ 39 str. 1 dalimi, pagal autorinę sutartį viena šalis

(autorius ar jo teisių turėtojas) perduoda arba suteikia autorių turtines teises į literatūros, mokslo ar meno kūrinį arba įsipareigoja sukurti sutartyje nurodytą kūrinį ir perduoti ar suteikti autorių turtines teises į jį kitai šaliai (teisių perėmėjui ar licenciatui), o kita šalis įsipareigoja naudoti kūrinį arba pradėti juo naudotis sutartyje nustatytomis sąlygomis ir sumokėti nustatytą autorinį atlyginimą, jeigu sutartyje nenustatyta kitaip.

Tuo tarpu „autorinė kūrinio užsakymo sutartis“ pagal ATGTĮ 41 str. 1 d. suprantama, kaip sutartis, pagal kuria autorius įsipareigoja sukurti sutarties sąlygas atitinkantį kūrinį ir perduoti užsakovui sutartyje nurodytas autorių turtines teises į kūrinį arba suteikti užsakovui teises naudoti kūrinį nurodant kūrinio naudojimo būdą, o užsakovas įsipareigoja sumokėti autoriui sutartyje nustatytą autorinį atlyginimą, jeigu kitaip nenustatyta sutartyje. Kaip matyti, tik autorine kūrinio užsakymo sutartimi viena šalis įsipareigoja kitos šalies naudai, be kita ko, atlikti tam tikrą veiksmą, t. y. sukurti sutarties sąlygas atitinkantį kūrinį.

Atsižvelgiant į tai, toliau bus aptariama būtent autorinė sutartis, kuria, greta susitarimo dėl autorinių teisių perleidimo, susitariama ir dėl kūrinio sukūrimo, nes būtent tokio turinio autorinė sutartis yra susitarimas dėl tam tikro darbo atlikimo, todėl kyla atribojimo nuo darbo sutarties klausimas. Toliau tekste, atsižvelgiant į teisės literatūroje ir praktikoje paplitusią praktiką toliau autorinė sutartis, tiek autorinė kūrinio užsakymo sutartis bus vadinama bendrai autorine sutartimi. Pažymėtina, kad tokios sąvokos vartojimas neprieštarautų ir ATGTĮ, nes autorine kūrinio užsakymo sutartimi, lygiai taip pat kaip ir autorine sutartimi, autorius įsipareigoja perduoti užsakovui sutartyje nurodytas autorių turtines teises į kūrinį arba suteikti užsakovui teises naudoti kūrinį nurodant kūrinio naudojimo būdą. Teisiniai santykiai, susiformuojantys įgyvendinant gretutines teises, šiame darbe nenagrinėjami.

Aptariant autorines sutartis bendrai, reikėtų pažymėti, kad ne visi autoriai sutaria dėl sutarčių, kurių dalykas yra autorių teisių perleidimas (suteikimas), priskyrimo autorinių sutarčių grupei, nes vertinamas ne tik sutarties dalykas (turtinių autorių teisių perleidimas ar suteikimas), bet ir sutarties šalys bei turtinių teisių perleidimo (suteikimo tikslas). Yra nuomonių, kad autorinėmis sutartimis siaurąja prasme gali būti laikomos tik tos sutartys, kurių viena šalis – kūrinio naudotojas juridinis asmuo, užsiimantis kūrinio naudojimu komerciniams tikslams. Jei kūrinio

naudotojas yra fizinis asmuo, o sutartis sudaroma dėl naujo kūrinio sukūrimo, ji laikytina rangos sutartimi. Jei sutarties šalis yra sutartinis autorių teisių perėmėjas, sutartis negali būti laikoma autorine sutartimi siaurąja prasme, nes jai nėra taikomos visos autorines sutartis reguliuojančios specialios normos – autorių teises perduodančiam asmeniui netaikomos normos, kurių tikslas yra autoriaus teisių interesų apsauga³²¹. Tačiau Lietuvoje laikomasi nuomonės, kad lemiamu kriterijumi nustatant, ar sutartis yra autorinė, reikia laikyti sutarties dalyką, t. y. sutartys, pagal kurias yra perduodamos arba suteikiamos autorių teisės, yra autorinės sutartys³²².

V.Mizaro nuomone, autorines sutartis kvalifikuojančiu požymiu laikytinas specifinis sutarties dalykas, kuriuo yra kūrinio, t.y. specialaus intelektinės veiklos (kūrybos) rezultato sukūrimas (kai sudaroma autorinė kūrinio užsakymo sutartis), taip pat tam tikrų autorių turtinių teisių būtent į kūrinį perdavimas arba suteikimas. Anot V.Mizaro, šis sudėtinis požymis autorines sutartis skiria ir nuo visų kitų civilinių sutarčių (įskaitant ir sutartis dėl gretutinių teisių perdavimo arba suteikimo), ir nuo darbo sutarčių³²³.

Aptariant darbo sutarčių ir autorinių sutarčių santykį, būtina atkreipti dėmesį į tai, kad praktikoje padidėjus atvejų, kai vietoje darbo sutarties būdavo sudaroma autorinė sutartis, įstatymų leidėjas įtvirtino papildomą nuostatą, nustatančią, kad „sutartys dėl kūrinių redagavimo, mokymo, konsultavimo, organizacinių ir techninių paslaugų ar kitokių paslaugų teikimo nelaikomos autorinėmis. Autorinėmis sutartimis taip pat nelaikomos sutartys, kurių dalykas nėra autorių turtinių teisių į kūrinį perdavimas ar suteikimas“ (ATGTĮ 39 str. 3 d.). Nors, turint galvoje, kad autorinė sutartis yra sutartis dėl autoriaus turinių teisių perleidimo, o ne dėl paslaugų suteikimo, kaip kad būtų minėtoje įstatymo normoje išvardintų sutarčių atveju, pastaroji ATGTĮ teisės norma galėtų atrodyti perteklinė, tačiau ji labiau aktuali sureguliuoti mokestiniams santykiams, nei kad autoriniams.

J. Usonienė, nagrinėdama darbo sutarties ir autorinės sutarties santykį, pabrėžė, kad „ir darbo sutarties, ir autorinės sutarties atveju turtinės teisės iš autoriaus ar kito autoriaus teisių subjekto pereina trečiajam asmeniui: darbo sutarties atveju taikoma įstatyme nustatyta prezumpcija, todėl autorių teisės pereina platesnės apimties,

³²¹ СОЛОБѢВ, Р.Б. *Авторское право: комментарий к закону Российской Федерации “Об авторском праве и смежных правах”*. Москва, 2001. p. 92-93.

³²² USONIENĖ, Jūratė. *Autorių teisių perdavimo ypatybės*. Monografija. Vilnius, 2008. p. 126.

³²³ MIZARAS, Vytautas. *Autorių teisės: monografija. Antrasis tomas*. Vilnius: Justitia. 2009. p. 162-163.

autorinės sutarties atveju taikomos įstatymo nuostatos dėl autorinių sutarčių, teisių perėjimas yra labiau suvaržytas. Taigi turtinių autorių teisių perėjimas darbdaviui nepaverčia darbo sutarties autorine sutartimi, kita vertus, darbo santykių tarp darbdavio ir darbuotojo egzistavimas neužkerta kelio tiems patiems asmenims sudaryti autorinę sutartį, jei siekiami sukurti šalių santykiai iš prigimties yra civiliniai³²⁴. Šiai nuomonei paprieštarauti būtų sunku. Iš tiesų, vien faktas, kad turtinės autorinės teisės pereina darbdaviui, negali būti pakankamu pagrindu darbo sutartį pripažinti autorine sutartimi, nes turtinių teisių perėjimas darbdaviui yra tik vienas elementas iš visos tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosčiusių teisinių santykių visumos. Be to, kaip teisingai pažymėjo J.Usonienė, turtinių teisių į kūrinį, sukurtą atliekant darbo funkcijas, perėjimas darbdaviui yra sureguliuotas įstatymo³²⁵.

Kaip jau buvo minėta, šiame darbe nagrinėjama tokia autorinė sutartis, kuria susitariama ne vien tik dėl autorinių turtinių teisių perleidimo, bet ir dėl autorinės sutarties nuostatas atitinkančio kūrinio sukūrimo. Atsižvelgiant į tai, toliau bus nagrinėjami požymiai, kurie skiria ir vienija darbo sutartis ir autorines sutartis, o autorinė kūrinio užsakymo sutartis bus įvardinama kaip autorinė sutartis.

2.2.1. Sutarties dalykas

Sutarties dalykas paprastai laikomas vienu iš kriterijų, leidžiančių atskirti vieną sutarties rūšį nuo kitos sutarties rūšies. Autorine sutartimi autorius įsipareigoja sukurti autorinės sutarties nuostatas atitinkantį kūrinį, kitaip tariant – atlikti tam tikrą darbą, kurio išdavoje būtų sukurtas kūrinys ir perduoti ar suteikti tam tikras turtines teises į sukurtą kūrinį. Tačiau čia, kalbant apie autorinės sutarties ir darbo sutarties santykį, būtina įvertinti kelis labai svarbius aspektus. Visų pirma, kūrinys, t.y. autoriui vykdant autorinę sutartį atlikto darbo rezultatas, yra specialus, nes kūriniui autorių teisių objekto statusas suteikiamas tik tuo atveju, jeigu jis atitinka įstatymo keliamus reikalavimus. Lietuvoje autorių teisių objektu laikomas tik originalus literatūros, mokslo ir meno kūrinys, kuris yra kokia nors objektyvia forma išreikštas kūrybinės veiklos rezultatas. Būtų įdomų pažymėti, kad Lietuvos įstatymų leidėjas netgi pateikia

³²⁴ USONIENĖ, išnaša 322, p. 129.

³²⁵ ATGTĮ 9 str. sureguliuoti tiek turtinių teisių, tiek ir neturtinių teisių klausimų, o tiksliau – nustatyta, kad kūrinio, sukurto atliekant tarnybines ar darbo funkcijas, autorius yra fizinis asmuo (fizinių asmenų grupė), sukūręs kūrinį, tačiau turtinės teisės į tokį kūrinį, išskyrus kompiuterių programas, 5 metams pereina darbdaviui, jeigu kitaip nenustatyta sutartyje.

pavyzdinį tokių objektų sąrašą (ATGTĮ 4 str. 2 ir 3 dalys). Be to, kaip jau buvo minėta, ATGTĮ yra įvardinta, kad sutartys dėl kūrinio redagavimo, mokymo, konsultavimo organizacinių ir techninių paslaugų ar kitokių paslaugų teikimo nelaikomos autorinėmis (ATGTĮ 39 str. 3 d.). Lietuvos teismai, sprenddami ginčus, kuriuose svarbus autorinės ir darbo sutarties atribojimas, vertina, ar susitarta dėl kūrybinės veiklos rezultato ir jo priskyrimo autorių teisių objektams (pavyzdžiui, LVAT 2003 m. rugsėjo 17 d. nutartyje A¹⁰ –771/2003 konstatavo, kad „autorines sutartis už maketavimo, redagavimo ir knygų paruošimo spaudai darbus <...> tiek atsakovai, tiek ir pirmosios instancijos teismas pagrįstai laikė ne autorinėmis, o darbo sutartimis. Vien sutarties pavadinimas dar neapsprendžia sutarties rūšies. Autorinių sutarčių turinys, jose nurodyti darbai, tokie kaip knygelių maketavimas, redagavimas, paruošimas spaudai, pagal Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 4 str. nėra kūrybinės veiklos rezultatas ir nepriskiriami autorių teisių objektams)“. Tuo tarpu darbo sutartimi šalys gali susitarti dėl faktiškai bet kokių darbų atlikimo, kurie nėra draudžiami įstatymo, įskaitant ir dėl kūrybinių-intelektinių darbų.

Kaip minėta, vienas iš privalomų autorinės sutarties požymių yra susitarimas dėl tam tikrų turtinių teisių perdavimo ar suteikimo, tačiau kartais, ypač atsižvelgiant į kūrinio pobūdį ir esmę, autorius gali suteikti teise naudoti kūrinį sutartyje numatytais būdais, tačiau naudojimo veiksmus jis gali atlikti pats (pvz., sukuriama kokio nors renginio scenarijus ir pats jo autorius veda renginį arba sukuriama paskaita (mokslo kūrinys) ir pats autorius ją perskaito viešai). Šiais atvejais bus laikoma, kad autorius suteikė teisę viešai atlikti kūrinį, tačiau tokius veiksmus jis pats atliko³²⁶.

Darbas, atliekamas pagal darbo sutartį, taip pat gali būti susijęs su kūryba, jo išdavoje gali būti sukuriama kūriniai, tačiau šiuo atveju šalys susitaria ne dėl konkretaus kūrinio sukūrimo, o dėl pareigų (darbo), kurio pobūdis nors ir yra kūrybinis, tačiau nepabaigiamas sukūrus kūrinį. Darbo sutartis ir kūrybinė veikla, pasireiškiant per darbo funkcijų atlikimą, lemia dviejų skirtingų teisės šakų principų konkurenciją: darbo teisės principo, pagal kurį darbo rezultatas, gautas darbuotojui atliekant darbo funkciją, priklauso darbdaviui, ir autorinės teisės principui, pagal kurį kūrinį sukūręs fizinis asmuo laikomas kūrinio autoriumi ir jam priklauso visos teisės į kūrinį. Lietuvos įstatymų leidėjas išsprendė šią skirtingų teisės šakų principų

³²⁶ MIZARAS, išnaša 323, p. 166.

konkurencija, nustatydamas, kad darbuotojas, kuris sukūrė kūrinį atlikdamas darbines funkcijas, laikomas kūrinio autoriumi, tačiau turtinės teisės 5 metams (jeigu sutartis nenustato kitaip) pereina darbdaviui (ATGTĮ 9 str.), o turtinės teisė į kompiuterių programas priklauso darbdaviui, jei darbuotojo ir darbdavio sutartis nenustato kitaip (ATGTĮ 10 str.). Be to, svarbu pažymėti, kad darbdaviui tokiu atveju turtinės teisės priklauso neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojo ir darbdavio darbo teisiniai santykiai tęsiasi, ar jau yra nutrūkę. Turtinės teisės darbdaviui pereina darbo sutarties pagrindu ir atskiras susitarimas, pagal kurį darbuotojas perduotų darbdaviui turtines teises (kitaip tariant – autorinė sutartis) nereikalinga.

Reikėtų pažymėti, kad ne visose valstybėse yra nustatyta tokia pati tvarka. Pavyzdžiui, JAV yra privalomos dvi sąlygos tam, kad darbas būtų pripažintas samdomu (angl. *work made for hire*), t.y. turi būti įvertinta, ar autorius 1) yra darbuotojas, kuris atlieka darbo funkcijas arba 2) darbas yra specialiai užsakytas arba pavestas kaip įnašas į kolektyvinį darbą, kaip vaidybinio filmo ar kito audiovizualinio kūrinio dalis, vertimas, papildomas darbas, rinkinys, instrukcija, testas, atsakymai į testus ar atlasas, jeigu šalys aiškiai raštu susitaria, kad toks darbas bus laikomas samdomu darbu. Tokiu atveju autoriaus teisės priklausys darbdaviui (t. y. darbdavys bus autoriumi pagal įstatymą), nebent šalys būtų susitarusios kitaip³²⁷.

Pažymėtina, kad susitarimo dėl autorinių teisių perleidimo nebuvimas autorinėje sutartyje, savaime nedaro jos darbo sutartimi. Aplinkybė, jog sutartyje nesusitarta dėl autorių teisių perleidimo, įvertinus ir kitas tokios sutarties sąlygas, gali būti kvalifikuojama kaip kita civilinė sutartis (rangos, mokslo tyrimo darbų atlikimo ir pan.). Tokios pozicijos laikosi ir teismai. Pavyzdžiui, LAT 2000 m. gegužės 29 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-620/2000 konstatavo, jog „esminiu autorinės sutarties požymiu, skiriančiu ją nuo kitų sutarčių, yra autoriaus turtinių teisių perdavimas. Todėl sutartis, kuri nenumato autoriaus turtinių teisių perdavimo, negali būti kvalifikuojama kaip autorinė sutartis“. Toliau šioje nutartyje LAT pabrėžia, kad „šalių sudarytoje sutartyje nėra apibrėžtas nei kūrinys, nei autoriaus perduodamos teisės, o tik kalbama apie tam tikrų darbų – mokslinių tyrimų, apskaičiavimų, projektavimo – atlikimą. Dėl šios priežasties atsakovo argumentas, jog sudarytoji sutartis nėra autorinė, pripažintinas pagrįstu. Projektavimo ir mokslinio tyrimo sutartys

³²⁷ HERRINGTON, K. T. Work for Hire for Nonacademic Creators. *Journal of Business and Technical Communication*. Vol. 13 No. 4 October 1999. p. 404-405.

yra savarankiškos sutartys, kurios nuo autorinių sutarčių skiriasi tiek savo dalyku, tiek ir tikslais. Vykdam tokias sutartis, darbų rezultatas nebūtinai turi būti autorinės teisės objektas, nes užsakovas pagal tokią sutartį siekia ne įgyti teises į būsimą kūrinį³²⁸.

2. 2. 2. Sutarties šalių ypatumai

Darbo sutartį ir autorinę sutartį vienija tai, kad tiek pirmosios, tiek antrosios sutarties viena iš šalių visuomet yra fizinis asmuo, t. y. kaip darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo, lygiai taip pat ir autoriumi gali būti tik fizinis asmuo. Tuo tarpu tiek darbdaviu pagal darbo sutartį, tiek ir užsakovu pagal autorinę sutartį gali būti ir fizinis, ir juridinis asmuo. Tiesa, darbdaviu pagal LR DK gali būti ir „kita organizacinė struktūra“ (LR DK 16 str. 1 d.), tai skiria autorinę sutartį nuo darbo, nes autorinės sutarties, t. y. civilinės sutarties, šalimis gali būti tik fiziniai arba juridiniai asmenys.

Kalbant apie šalis, kaip šias dvi sutartis vienijantį ir skiriantį požymį, norėtusi aptartis su kokiomis problemomis susiduriama tuomet, kai darbo sutarties šalys, t. y. darbuotojas ir darbdavys, galiojant šiai darbo sutarčiai sudaro autorinę sutartį. Vien ta aplinkybė, kad tarp šalių yra sudaryta darbo sutartis, nepariboja tarp tų pačių šalių sudaryti ir kitą sutartį. Tačiau, priklausomai nuo kitų aplinkybių, galima situacija, kad viena šių sutarčių yra fiktyvi, t. y. sudaryta siekiant kažkokios naudos, tačiau neatspindinti realios sutarties šalių valios. Reikėtų pripažinti, kad dėl pajamų pagal darbo sutartį ir autorines sutartis apmokestinimo skirtumų praktikoje dažnai siekiama darbo santykius „pridengti“ autorine sutartimi tokiu būdu sudarant sąlygas daliai ar visoms pajamoms taikyti mažesnius mokesčių ir įmokų režimus. Kita vertus, klausimas, ar tarp tų pačių šalių gali būti sudaroma tiek darbo, tiek autorinė sutartis, kaip jau buvo minėta šiame darbe, aktualus ir sprendžiant autorinių teisių klausimą (pvz. autorystės, turinių teisių).

Galima teigti, kad teisės praktikoje ir moksle jau yra išsikristalizavę kriterijai, pagal kuriuos sprendžiama, ar autorinė sutartis, sudaryta tarp darbuotojo ir darbdavio, iš tiesų yra autorinė sutartis, o ne susitarimas dėl papildomo darbo. P. Herrington siūlo įvertinti, ar:

- 1) darbas buvo atliekamas darbdavio verslo vietoje;

³²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2000 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-620/2000 R.K. v. AB „Vilniaus venta“.

- 2) darbas buvo sukurtas darbo laiku;
- 3) darbas buvo atliekamas reikalaujant darbdaviui;
- 4) ar tokio darbo atlikimas patenka į darbuotojo darbo funkcijas;
- 5) kokie reikalavimai keliami darbuotojui, kad būtų pripažinta, jog darbuotojas tinkamas atlikti darbo funkcijas³²⁹.

Sunku būtų nesutikti su šiais požymiais, o kalbant apie šių sutarčių šalis, ypač norėtusi išskirti paskutinįjį. Iš tiesų, jeigu kūrėjas (autorius) turi ypatingų gebėjimų, kuriuos yra sudėtinga įgyti ir lavinti, dažniausiai jis bus ne darbuotojas, o laisvai samdomas, savarankiškai dirbantis asmuo. Ir, atitinkamai, jeigu darbas, kuriam atlikti (sukurti) reikalingos ypatingos žinios ir gebėjimai, kaip taisyklė, bus pavedamas ne įmonės darbuotojui, o tam trečiajam asmeniui, kuris turi atitinkamą kvalifikaciją.

2.2.3. Atlygintinumo ypatumai

Aptariant atlygintinumą, kaip autorinę ir darbo sutartį vienijantį požymį, visų pirma, būtina pastebėti, kad kiekvienas autoriaus turinės teisės panaudojimas turi būti atlyginamas (autorius turi teisę gauti autorinį atlyginimą už kiekvieną kūrinio panaudojimo būdą – ATGTĮ 15 str. 3 d.), lygiai taip pat, kaip ir darbas, atliekamas darbo sutarties pagrindu. Pasak V. Mizaro, taisyklė, kad kiekvienas autoriaus turinės teisės panaudojimas turi būti atlyginamas „tiek tais atvejais, kai autorius sudaro autorinę licencinę sutartį su teisių naudotoju dėl teisių suteikimo, t. y. esant teisėtam autoriaus teisių naudojimui, tiek kai autoriaus teisėmis naudojamosi be sutarties (be autoriaus leidimo (licencijos))“³³⁰.

V. Mizaras, nagrinėdamas kompensacijos už neteisėtą naudojimąsi kūriniumo dydžio klausimus, teigia, kad „nuo to, ar buvo sudaryta sutartis dėl teisių (autorinių – *įterpta*) suteikimo ar ne, gali priklausyti tik atlyginimo už naudojimąsi teise dydis. Šalys, sudarydamos autorinę licencinę sutartį ir vadovaudamosi sutarčių laisvės principu (LR CK 6. 156 str.), turi teisę susitarti dėl joms abiem priimtino atlyginimo dydžio“³³¹. Taigi galima būtų tvirtinti, kad autorinė sutartis visada yra atlygintinė sutartis ir šis požymis yra vienijantis autorines ir darbo sutartis. Matyt, tuo atveju, kai

³²⁹ HERRINGTON, išnaša 327, p. 413.

³³⁰ MIZARAS, V. Autorių teisės: civiliniai gynimo būdai. Vilnius: Justitia, 2003. p. 177-178.

³³¹ MIZARAS, išnaša 330, p. 178.

autorius įsipareigoja nemokamai perduoti autorines teises į jo sukurtą kūrinį, sudaroma ne autorinė, o dovanojimo sutartis.

Tos nuomonės, kad atlygintinumas yra autorinę ir darbo sutartis vienijantis požymis, tačiau negalintis būtų laikomu tiek svarbiu, kad autorinę sutartį prilygintų darbo sutarčiai, yra ir kiti mokslininkai. Pavyzdžiui, T. Wilhelmsson teigia, kad „kiek susiję su darbo sutarčių reguliavimu kai kas gali sakyti, kad jis tapatus su autoriaus teisių reguliavimui, tačiau jis nėra darbo teisės dalis, nors, kaip ten bebūtų, ir yra susijęs su atlyginimu už darbą“³³². Ir su tokia nuomone reikėtų sutikti, nes vien atlygintinumo požymio buvimas neleidžia sutapatinti šių skirtingų sutarčių.

Aptariant atlygintinumą, kaip požymį, kuris vienija ir skiria darbo ir autorines sutartis, reikėtų paminėti atlyginimo dydžio nustatymą. ATGTĮ 48 str. 1 d. įtvirtinta, kad pagal autorinę sutartį mokamo autorinio atlyginimo dydis nustatomas šalių susitarimu, jeigu ATGTĮ nenustato kitaip. Darbo užmokestis, mokėtinas darbuotojui, taip pat nustatomas darbo sutartyje, tačiau esminės nuostatos, susijusios su darbo užmokesčio dydžio apskaičiavimu gali būti įtvirtintos tiek kolektyvinėje sutartyje, tiek lokaliniame teisės akte, o tam tikrų darbuotojų kategorijai – atitinkamame norminiame teisės akte. Be to, Lietuvoje įstatymų leidėjas yra įtvirtinęs vieną esminę sąlygą, skiriančią darbo užmokestį ir autorinį atlyginimą, – tai, kad darbo užmokestis negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimalią mėnesinę alga ar minimalų valandinį atlygį, tuo tarpu minimalūs dydžiai autoriniam atlygiui valstybės nėra nustatyti.

Kitas svarbus aspektas – autorinio atlyginimo dydžio nustatymo ir mokėjimo tvarka. Lietuvos įstatymų leidėjas įtvirtina tokius autorinio atlyginimo dydžio nustatymo būdus ir formas: a) procentais nuo naudotojo pajamų, gautų už kiekvieną kūrinio naudojimo būdą, b) konkrečia pinigų suma arba c) kitu nurodytu būdu. Tuo tarpu darbo užmokestis mokamas periodiškai, darbo užmokesčio išmokėjimas nesiejamas su vienkartinio rezultato pasiekimu. Tačiau, kalbant apie autorinį atlyginimo ir darbo užmokesčio požymius, būtina išskirti, kad Lietuvos įstatymų leidėjas leidžia šalims numatyti autorinio atlyginimo ar jo dalies mokėjimą avansu. Tai, kad autorinis atlyginimas gali būti mokamas dalimis avansu, tam tikromis aplinkybėmis gali labai priartinti autorinį atlyginimą prie darbo užmokesčio, nes

³³² WILHELMSSON, T. *Social Contract Law and European Integration*. Dartmouth, 1995. p. 78.

esminis darbo užmokestį ir autorinį atlyginimą skiriantis požymis, t. y. atlygio mokėjimas pasiekus tam tikrą vienkartinį rezultatą, gali būti ne toks ryškus. Pavyzdžiui, autorine sutartimi susitariama dėl sudėtingo kūrinio sukūrimo per ilgą laiko tarpą, nustatomas autorinio atlyginimo dydis, tačiau susitariama, kad autorinis atlyginimas bus mokamas kas mėnesį lygiomis dalimis avansu. Tokio susitarimo pagrindu autoriui periodiškai būtų mokamas atlyginimas, mėnesinių mokėjimų dydis būtų nustatomas pačioje sutartyje, taigi nebūtų siejamas su kūrybos rezultatu. Šios autorinio atlyginimo išmokėjimo sąlygos labai artimos darbo užmokesčiui, ir atsižvelgiant į kitas aplinkybes, gali būti pakankamu pagrindu autorinei sutarčiai pripažinti darbo sutartimi.

Pažymėtina, kad teismų praktikoje autorinio atlyginimo mokėjimo tvarka vertinama kaip vienas svarbiausių požymių, leidžiančių atriboti autorines ir darbo sutartis. Pavyzdžiui, LVAT vienoje nutarčių konstatavo, kad „VŠĮ „Pramogų virusas“ ir I. B. civilinių teisinių santykių pobūdį patvirtina ir tai, kad I. B. buvo mokama pasiekus konkretų vienkartinį rezultatą. Byloje nėra jokių duomenų, kad I. B. buvo mokama, arba žadama mokėti periodinius mokėjimus nepriklausančius nuo pasiektų vienkartinį rezultatų“³³³. Tačiau LAT vienoje bylų, kur šalys buvo susitarusios dėl pastovaus dydžio autorinio atlyginimo mokėjimo kas mėnesį pagal autorinėje sutartyje nustatytą grafiką, šios aplinkybės, vertindamas, ar tarp šalių buvo susiklostę darbo ar autoriniai teisiniai santykiai apskritai nepasisakė (žr. LAT 2006 m. birželio 27 d. nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-387/2006 *N.J. v. M.Ž. įmonė Oldtaunas*)³³⁴. Tokia teismo pozicija vertintina neigiamai, nes atlyginimo forma ir mokėjimo būdas yra svarbus požymis, leidžiantis atskirti darbo ir autorinius teisinius santykius, o LAT šį požymį nepagrįstai ignoravo.

2.2.4. Sutarties vykdymo ypatumai

Autorinės sutarties ir darbo sutarties vykdymas turi tiek panašumų, tiek ir skirtumų. Darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras

³³³ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 17 d. nutartis, priimta administracinėje byloje Nr. N³-386-06.

³³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 27 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-387/2006 *N.J. v. M.Ž. įmonė Oldtaunas*.

pareigas, t. y. darbuotojas turi atlikti ne konkrečias užduotis, o darbo sutarties galiojimo laikotarpiu vykdyti tam tikrą darbo funkciją, be to, darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja paklusti vidaus darbo tvarkai (atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams). Autorine sutartimi autorius įsipareigoja sukurti sutartyje nurodytą kūrinį ir turtines teises į jį perduoti užsakovui.

Vienas svarbiausių požymių, skiriančių darbo sutarties ir autorinės sutarties vykdymą yra tas, kad, skirtingai nei darbo santykiuose, autoriaus ir užsakovo nesieja pavaldumo ar kitokie priklausymo santykiai. Nors autoriaus laisvė dėl sutarties vykdymo ir nėra visiškai neribota, tačiau visi šie apribojimai yra sąlygoti pačios sutarties esmės, t.y. užsakovo teisės suformuluoti užduotį, šalių sulygtais sutarties įvykdymo terminais ir pan. Kitaip tariant, užsakovas, formuluodamas kūrinio užduotį (pavyzdžiui, numatydamas darbu atlikimo etapus, apibrėždamas tarpinius ir galutinius darbo rezultatus, nustatydamas kokybės kriterijus, terminus, kuriais turi būti atlikti darbai ir pan.) iš dalies gali ir įtakoja tai, *kaip* turi būti sukurtas kūrinys. Tačiau vien dėl to, kad, pavyzdžiui, autorinėje sutartyje bus numatyta užsakovo teisė priimti kūrinio įvykdymą dalimis, dar nereiškia, kad tarp šalių susiformavo pavaldumo santykiai. Užsakovas neturi teisės nurodyti autoriui, pavyzdžiui, kokiu paros metu šis turi kurti kūrinį, ar turi daryti pertraukas vykdydamas sutartį, ar gali tuo pačiu metu prisiimti vykdyti kitus užsakymus ir pan.

Vienu iš autorinių sutarčių vykdymo ypatumų galima būtų įvardinti ir tai, kad autorinėje sutartyje nurodomas terminas, per kurį autorius turi sukurti užsakytą kūrinį ir jį perduoti užsakovui, tuo tarpu darbas pagal darbo sutartį atliekamas kaip tęstinis procesas, ribojamas ne terminų, o darbo sutarties galiojimo. Jeigu autorius neišlaikytų autorinėje sutartyje nustatytų terminų, šiam kiltų neigimai teisiniai padariniai pagal autorinę sutartį ir civilinius įstatymus (delspinigiai, baudos).

Tačiau autorinių sutarčių ir darbo sutarčių vykdymas turi ir tam tikrų panašumų. Pavyzdžiui, *pareiga asmeniškai vykdyti sutartį* yra būdinga tiek darbo sutarčiai, tiek ir autorinei sutarčiai. Nors autorius ir turi teisę pasitelkti materialinę, techninę ar organizacinę trečiųjų asmenų pagalbą kuriant kūrinį ir tokie tretieji asmenys nebus laikomi kūrinio bendraautoriais (ATGTĮ 7 str. 4 d.), tačiau pačią autorinę sutartį įvykdyti ir kūrinį sukurti jis turi asmeniškai. Autoriaus vardas yra asmeninė neturtinė

teisė (CK 1.114 str. 1 d.). Kūrinio sukūrimas yra asmeninis veiksmas pagal savo prigimtį, atitinkamai – kūrinio sukūrimas pagal autorinę sutartį yra asmeninė prievolė. Lygiai taip pat ir darbas pagal darbo sutartį turi būti atliekamas asmeniškai darbuotojo. Darbuotojas turi teisę savo darbą atlikti pavesti kitam asmeniui tik tuo atveju, kai yra gautas darbdavio arba jo įgalioto asmens sutikimas.

Kaip ir darbas, atliekamas darbo sutarties pagrindu, kaip taisyklė yra atliekamas kolektyviai, taip ir autorių teisėje yra galima *bendraautorystė*. Pagal ATGTĮ 7 str. 1 d. kai kūrinį bendru kūrybiniu darbu sukuria du arba daugiau fizinių asmenų, jie laikomi bendraautoriais, nepaisant to, ar tas kūrinys sudaro nedalomą visumą, ar susideda iš dalių, kurių kiekviena gali turėti savarankišką reikšmę. Tačiau, skirtingai nei darbo sutarties atveju, bendraautorių tarpusavio santykiai ir kiekvienam iš bendraautorių skiriama autorinio atlyginimo dalis nustatomi sutartyje. Jeigu bendraautorių susitarimo dėl autorinio atlyginimo nėra, autorių teises į kūrinį visi bendraautorai įgyvendina kartu, o atlyginimas jiems paskirstomas atsižvelgiant į kiekvieno bendraautorio kūrybos indėlį. Be to, nė vienas iš bendraautorių neturi teisės, neturėdamas tam pakankamo pagrindo, uždrausti naudoti bendrą kūrinį.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad tam tikrais atvejais autorinio kūrinio kūrimo funkcijos gali patekti į darbuotojo darbo funkcijas, nurodytas darbo sutartyje ar jo pareiginėje instrukcijoje. Jeigu atitinkamų autorinių kūrinų kūrimas yra viena iš darbuotojo darbo funkcijų, numatytų darbo sutartyje su darbdaviu, tai toks darbas, susijęs su darbo sutartyje ar pareiginėje instrukcijoje numatytų kūrinų kūrimu, yra atliekamas ne pagal autorinę kūrinio užsakymo sutartį, bet pagal darbo sutartį, o mokamas užmokestis yra ne autorinis atlyginimas, o darbo užmokestis. Kita vertus, nei darbo įstatymai, nei civiliniai įstatymai nedraudžia su darbuotoju sudaryti ir autorinę sutartį, tačiau kiekvienu tokiu atveju, kai su asmeniu, kuris yra darbuotojas atitinkamoje įstaigoje sudaroma ir autorinė sutartis, atsižvelgiant į šios autorinės sutarties vykdymo ypatumus, tokia sutartis gali būti pripažinta faktine darbo sutartimi, jeigu atsiranda pagrindas teigti, kad šis asmuo, vykdydamas savo įsipareigojimus pagal autorinę sutartį, paklūsta tos įstaigos darbo tvarkai, jam mokamas atlyginimas, ar jis gali pasitelkti kūrinio sukūrimui kitus darbuotojus (jeigu taip, tai ar jiems susimoka pats autorius) ir pan.

Apibendrinant, darytina išvada, kad autorinė kūrinio užsakymo sutartis ir darbo sutartis turi tiek jas vienijančių, tiek ir skiriančių bruožų (taip pat žr. lentelę Nr. 2). Autorinių kūrinio užsakymo sutarčių dalyku yra kūrinio sukūrimas ir turtinių teisių į kūrinį perdavimas, o viena iš šalių yra kūrinio autorius. Tik turtinės teisės į kūrinį, pripažįstamą autorių teisių objektu (ATGTĮ 4 str.), gali būti autorinės sutarties dalyku. Kūrinys yra autorių teisių objektas. Todėl jeigu sutartis sudaroma ne dėl turtinių teisių į kūrinį, kuris yra autorių teisių objektas, ar užsakomas sukurti ne kūrinys, tai tokia sutartis negali būti laikoma autorine kūrinio užsakymo sutartimi, nes nebus tinkamos vienos iš esminių sutarties sąlygų – dalyko. Be to, autorinei kūrinio užsakymo sutarčiai nėra būdingi tokie esminiai darbo sutarties požymiai, kaip kad sutarties šalių pavaldumas, susitarimas dėl funkcijos atlikimo.

3. Darbo sutartis ir vadovavimas juridiniam asmeniui

LR CK 2. 81 str. 1 dalyje yra numatyta, kad juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus. LR CK 2. 81 str. 4 dalyje įtvirtinta, jog juridinio asmens valdymo organų nariais gali būti tik fiziniai asmenys, o kitų organų nariais – ir fiziniai, ir juridiniai asmenys. Kadangi LR CK 2. 82 str. 2 dalyje nustatyta, jog kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą, jeigu steigimo dokumentuose ir juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose nenumatyta kitokia organų struktūra. Atskiras juridinių asmenų teises formas reglamentuojantys įstatymai gali nustatyti, kad valdymo organas ir dalyvių susirinkimas gali būti vienu juridinio asmens organu. Juridinio asmens darbuotojai nėra laikomi juridinio asmens organais, tačiau su juridinio asmens organų nariais gali būti sudaromos darbo ar kitos sutartys³³⁵.

Juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus. Pasaulinėje praktikoje yra susiklosčiusios skirtingos juridinio asmens „organo“ koncepcijos. Štai, sąvoka „organas“ Jungtinės Karalystės

³³⁵ MIKELĖNAS, Valentinas; ir BARTKUS, Gintautas; ir MIZARAS, Vytautas; ir KESERAUSKAS, Šarūnas. *Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002. p. 180.

bendrovių teisėje yra nežinoma, tačiau jos prasmė yra lengvai suprantama. Bendrovėms, esančioms dirbtiniais dariniais, neišvengiamai tenka atlikti veiksmus ir būti vadovaujamos fizinių asmenų. Anglų kalboje nėra bendros sąvokos, apimančios visas institucijas, kurios įgyvendina bendrovės funkcijas ir teises. Jungtinėje Karalystėje tai reikštų akcininkus visuotiniame susirinkime bei direktorių valdybą. Tačiau prancūzų, olandų ir vokiečių kalbose yra žodis „organas“ (*orgaan* olandiškai; *organe* prancūziškai; *Organ* vokiškai), kuris vartojamas įvardyti institucijoms, įgyvendinančioms bendrovės teisę bei funkcijas. Egzistuoja skirtumas tarp „sprendimų priėmimo ir svarstymo organų“, t. y. vidinio administravimo ir valdymo organų – paprastai šiuos įgaliojimus dalijasi direktorių valdyba bei akcininkai visuotiniame susirinkime – ir „atstovavimo organų“, kurių vaidmuo yra palaikyti bendrovės santykius su trečiosiomis šalimis ir ypač – vykdyti sprendimus, priimtus įgyvendinant valdymo galias. Nacionalinė teisė nustato, kurie organai turi teisę įpareigoti bendrovę santykiuose su trečiosiomis šalimis, taip pat apibrėžia jų įgaliojimų ribas arba tiesiogiai teisės aktuose arba – kaip Jungtinėje Karalystėje – netiesiogiai, paliekant tai nustatyti bendrovės įstatuose³³⁶.

Egzistuoja dvi teorijos, koku būdu bendrovės atstovavimo organai gali veikti jos vardu. Pirmoji iš jų – įgaliojimo teorija, kuri kilo iš romėnų teisės ir atsispindėjo Napoleono kodeksuose bei iki 1968 m. kovo 9 d. Tarybos direktyvos 68/151/EEB dėl apsaugos priemonių, kurių valstybės narės reikalauja iš bendrovių, apibrėžtų Sutarties 58-ojo str. antrojoje pastraipoje, dėl jų narių ir kitų interesų apsaugos, siekdamas suvienodinti tokias apsaugos priemones visoje Bendrijoje, koordinavimo³³⁷ įgyvendinimo galiojusiuose priminių valstybių narių įstatymuose, išskyrus Vokietiją. Ši teorija grindžiama požiūriu, kad bendrovė veikia per atstovą, kurio galių apimtis, remiantis įprastu santykiu tarp įgaliotojo ir įgaliotinio, priklauso nuo įgaliotojo jam suteikto įgaliojimo ir dėl to gali būti daugiau ar mažiau ribota. Ji gali būti priešingybė vokiečių *Organtheorie*, pagal kurią laikoma, jog bendrovė veikia pati per savo „organus“, kurie išreiškia jos valią ir kurių galios taip veikti gali būti ribojamos tik teisės normomis. Kadangi bendrovei atstovaujantis organas veikia kaip bendrovė, jo galios atstovauti negali būti apribotos kito tos bendrovės organo sprendimais³³⁸.

³³⁶ EDWARDS, Vanessa. *Europos Sąjungos bendrovių teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2002. p. 48-49.

³³⁷ [1968] Official Journal. spec.leid.(I).

³³⁸ EDWARDS, išnaša 336, p. 49

Be to, yra susiformavusios ir skirtingos juridinio asmens valdymo organizavimo formos. Pavyzdžiui, dualistinė juridinio asmens valdymo sistema yra susiklosčiusi Šiaurės Europos valstybėse. Danijoje ir Islandijoje valdymo organas yra kolektyvinis organas, t. y. jį gali sudaryti daugiau nei vienas asmuo. Tuo tarpu Suomijoje ir Švedijoje juridinio asmens organas yra vienasmenis (vadinamas *verkställande direktör*). Norvegijoje kasdieninį įmonės valdymą atliekantis organas vadinamas *daglig leder*, tačiau gali būti ir keli vadovai, atliekantys kasdienį įmonės valdymą, t. y. galimas ir kolektyvinis organas. Šiuo aspektu Norvegijos modelis atitinka Suomijos ir Švedijos, kur valdyba (angl. *board of managers*) susideda iš vieno ar daugiau vykdančiųjų direktorių, kurių vienas yra *administrerende direktør*. Švedijoje gali būti skiriamas *vice- verkställande direktör*, Suomijoje gali būti skiriami pavaduotojai³³⁹. Tuo tarpu, Didžiojoje Britanijoje kasdieninį įmonės valdymą atlieka vadovai, su kuriais sudaromos darbo sutartys (angl. *executive directors, officers, employee managers*), vadovaujami vadovaujančiojo direktoriaus (angl. *managing director*)³⁴⁰.

Anglijoje ir Velse galiojantis 1985 m. Įmonių įstatymas nustato, kad kiekviena įmonė privalo turėti direktorius (bent du viešojoje įmonėje (angl. *public company*) ir bent vieną privačioje įmonėje), tačiau šiame įstatyme nepateikiama direktoriaus sąvoka. Įmonių įstatyme tik trumpai nurodyta, kad sąvoka „direktorius“ apima bet kokį asmenį, kuris eina direktoriaus pareigas, nežiūrint to, kaip tos pareigos yra pavadintos. Taigi, jeigu pareigos ir neįvardintos, kaip „direktorius“, jas einantis asmuo vis tiek būtų laikomas direktoriumi. Įmonės valdymas gali būti taip organizuotas, kad vietoje direktorių valdybos (angl. *Board of Directors*) įmonės verslą tvarkys taryba (angl. *Council*), šiuo atveju tarybos nariai pagal minėtą įstatymą bus laikomi direktoriais. Ir atvirkščiai – ne kiekvienas, kurio pareigų pavadinime yra žodis „direktorius“ bus pripažįstamas direktoriumi įstatymo prasme³⁴¹.

Taigi Europos valstybių įmonių įstatymuose yra susiformavę skirtingi požiūriai, kokiais turi būti pripažinti santykiai, susiklostę dėl įmonės valdymo tarp įmonės ir jos vadovo. Pirma, įmonės valdytojas gali būti pripažįstamas kaip įmonės agentas, atstovas, arba, antra, gali būti pripažįstamas, kad įmonė ir jos vadovas turi tą patį identitetą, todėl, kad vadovas yra įmonės organas. Nei vienas šių požiūrių nėra visiškai

³³⁹ HANSEN, Jasper Lau. *Nordic Company Law – the Regulation of Public Companies in Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden*. Copenhagen: Djof Publishing, 2003. p. 73.

³⁴⁰ HANSEN, išnaša 339, p.69.

³⁴¹ OMAR, Paul J. *Directors' Duties and Liabilities*. Ashgate. Darthmouth.2000, p. 22.

nenuginčijami. Teisės literatūroje galima rasti nuomonių, kurios nesutinka su požiūriu, kad vadovas veikia kaip įmonės atstovas, argumentuojant tuo, kad įmonė neturi savarankiško egzistavimo ar savo pačios valios. Taip pat, kita vertus, prieštaraujama ir nuomonei, kad vadovas yra neatsiejama įmonės dalis – organas, nes įmonės vadovas yra nepriklausomas asmuo, turintis ir savo paties asmeninius interesus, dėl kurių gali kilti konfliktas ir pabrėžiama, kad būtent dėl šių požiūrių trūkumų ir buvo išvystyta *ultra vires* doktrina³⁴².

Įvertinant teisinių santykių, susiklostančių dėl juridinio asmens vadovo, ypatumus, šiame darbe yra tikslinga nagrinėti juridinio asmens vadovo statusą, nes juridinio asmens vadovo veikla, neabejotinai yra ypatinga darbo teisinė forma, juolab, kad pasaulinė juridinio asmens valdymo organizavimo formų ir valdymo būdų nustatymo praktika yra skirtinga.

3. 1. Vadovavimo juridiniam asmeniui formos ir juridinio asmens vadovo teisinio statuso ypatumai kai kurių užsienio valstybių ir ES teisėje

Pasaulinė juridinio asmens valdymo organizavimo formų ir valdymo būdų nustatymo praktika yra skirtinga. Taigi skirtingai reglamentuojamas ir klausimas, ar su juridinio asmens vadovu sudaroma darbo sutartis, ar civilinė sutartis. Toliau bus pateikti pavyzdžiai, kokios sistemos yra susiklosčiusios kai kuriose valstybėse, atkreipiant dėmesį į tai, ar pagal tam tikros valstybės teisę juridinio asmens vadovas gali būti to juridinio asmens darbuotojas.

Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje vadovas nėra įmonės darbuotoju, nors jis ir gali būti įmonės samdomu darbuotoju tuo pačiu būdamas ir įmonės direktoriumi. Toks įdarbintas direktorius yra dažnai vadinamas vykdančiuoju direktoriumi (angl. *executive director*). Be to, vadovas nebūtinai turi būti fizinis asmuo. Ribotos atsakomybės įmonė pati gali būti kitos įmonės vadove, šiuo atveju įmonės atstovas paprastai dalyvauja valdybos susirinkimuose įmonės vardu. Tam tikrais atvejais Didžiosios Britanijos įmonių teisėje vadovu gali būti laikomas ir toks asmuo, kuris nėra paskirtas šioms pareigoms, kuris neturi teisės reikšti pretenzijų ar ketinti veikti kaip vadovas ir kuris formaliai nėra įmonės direktoriumi. Toks asmuo yra vadinamas šešėliniu direktoriumi

³⁴² HANSEN, išnaša 339, p. 131.

(angl. *shadow director*). Šešėlinis direktorius apibrėžiamas kaip bet koks asmuo, kurio nurodymams ar instrukcijoms turi paklusti įmonės direktoriai. Tačiau asmuo šešėliniu direktoriumi nebus pripažįstamas vien dėl tos priežasties, kad įmonės direktoriai veikia besivadovaudami jo patarimais (pavyzdžiui, įmonės teisininkas)³⁴³.

Juridinio asmens vadovas nepripažįstamas darbuotoju ir Vokietijos teisėje. Juridinio asmens organų nariai, kuriems įstatymu yra suteikta pareiga atstovauti įmonę, įskaitant juridinio asmens valdybos narius ir ribotos civilinės atsakomybės įmonių vadovus. Nors tam tikri ginčai, susiję su juridinio asmens valdymo organais, gali būti nagrinėjami darbo teismuose, nes juridinis asmuo dalyvauja dvejopuose teisiniuose santykiuose, kurių vieni – darbo teisiniai santykiai, todėl valdymo organas gali veikti ir kaip darbdavys ir kaip atstovas³⁴⁴. Uždarųjų akcinių bendrovių ir akcinių bendrovių veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose yra numatyta, kad vykdantysis direktorius (angl. *managing director*) ar direktorius yra privalomas šių bendrovių valdymo organas. Direktoriumi gali būti skiriamas tik fizinis asmuo, kuris per pastaruosius penkerius metus nebuvo patrauktas atsakomybėn dėl pažeidimų, sukėlusių ar susijusių su bet kokios kitos bendrovės bankrotu. Direktorius ar direktorių taryba yra pagrindinis organas, kuriam suteikta teisė veikti bendrovės vardu. Bendrovės ir direktoriaus teisiniai santykiai, visų pirma, reglamentuojami įstatymu, tačiau tai taip pat ir sutartiniai santykiai, todėl sutartyje aptariamos direktoriaus teisės ir pareigos, kurias nenustatytos įstatymais, ypač tos, kurios susijusios su atlyginimu, papildomomis lengvatomis, o taip pat sutartyje apibrėžiamos ir konkrečios direktoriaus funkcijos (atsakomybė), jeigu bendrovėje sudaroma daugianarė direktorių taryba³⁴⁵.

Prancūzijoje direktoriumi pripažįstamas tik tas asmuo, kuris gali veikti įmonės vardu ir įmonės naudai ir sukurti šiais veiksmais teises ir pareigas įmonei. Tai ne tas pats, kai direktorius dalį savo įgaliojimų deleguoja trečiajam asmeniui, dažniausiai įmonės darbuotojui. Tačiau direktoriaus galios atstovauti įmonę nėra absoliučios, nes direktorius gali veikti tos įmonės veiklos ribose. Kitaip sakant, direktorius neturi teisės sudaryti sandorių, kurie prieštarautų įmonės veiklos tikslams. Be to, įmonės direktorius neturi būti painiojamas su darbuotoju, kurio pareigų pavadinime gali būti žodis „direktorius“. Tokie darbuotojai ir vadybinis (administracinis) personalas, kuriam yra

³⁴³ OMAR, išnaša 341, p. 23.

³⁴⁴ HALBACH, G.; ir PALAND, N.; ir SHWEDES R.; ir WLOTZKE, O. *Labour Law: an Overview*. Bonn: CompLET, 1991. p. 40.

³⁴⁵ OMAR, išnaša 341, p.52-53.

suteiktos atitinkamos pareigos ir funkcijos tam tikroje srityje. Tai gali būti finansų direktorius, personalo direktorius, komercijos direktorius ir pan. Tokie direktoriai nėra direktoriai įmonių teisės prasme, todėl, kad jiems įstatymu ar įmonės dalyvių nėra suteikta teisė atstovauti įmonę santykiuose su trečiaisiais asmenimis. Jie tik turi teisę veikti įmonės vardu, kai tokia teisė jiems suteikta valdymo organo, ir tik jiems suteiktos kompetencijos ribose. Nežiūrint to, Prancūzijoje darbuotojo ir direktoriaus pareigos nėra visiškai nesuderinamos, nes direktorius, esant tam tikroms aplinkybėms, gali būti sudaręs darbo sutartį. Bet kokiu atveju, pareigos, kurios einamos vadovaujantis darbo sutartimi turi būti realios ir atitikti tas, kurioms sudaryta darbo sutartis, bei turi būti realus pavaldumas tarp darbuotojo ir įdarbinančios įmonės. Teisės literatūroje pripažįstama, kad pastarųjų aplinkybių buvimą gali būti sunku įrodyti tais atvejais, kai darbuotojas tuo pačiu yra ir įmonės direktorius ir daugumą akcijų turintis asmuo³⁴⁶.

Italijoje įmonės direktorių skiria akcininkų susirinkimas. Akcinėje bendrovėje direktorius skiriamas ne ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui, bet kadencijų skaičius nėra ribojamas. Direktoriumi gali būti skiriamas tik fizinis asmuo, vyresnis nei 18 metų amžiaus, jeigu tokiam asmeniui teismo nėra uždrausta eiti direktoriaus pareigas. Taip pat direktoriumi negali būti skiriamas asmuo, kuris pats buvo paskelbtas bankrutavusiu, ar jo atžvelgiu yra įsiteisėjęs teismo sprendimas, kuriuo nubaustas bausme, kurios esmę sudaro draudimas nuolat ar laikinai vykdyti vadovo funkcijas. Tačiau, tuo atveju, kai valdybos pirmininkas arba vykdančysis direktorius (angl. *managing director*) taip pat yra ir tos įmonės direktorius, gali kilti konfliktas dėl to, kad tas pačias pareigas einantis asmuo tuo pačiu metu būtų ir direktorius ir turėtų paklusti subordinacijai, kuris yra būdinga darbuotojui. Praktikoje, kai asmuo eina dvigubas vykdančiojo direktoriaus ir generalinio direktoriaus pareigas, pastaroji pozicija būna aiškiai priskiriama darbuotojo statusui, kai yra šios sąlygos: direktorius tuo pačiu nėra įmonės akcininkas, direktoriaus įgaliojimai yra protingai apriboti, direktorius yra aiškiai atskaitingas direktorių valdybai ir visos direktoriaus ataskaitos yra protokoluojamos (fiksuojamos) įprastiniuose direktorių valdybos posėdžiuose³⁴⁷.

Nyderlanduose dauguma direktorių yra sudarę sutartis su įmone. Šios sutartys užima ypatingą padėtį Nyderlandų darbo teisėje, todėl, kad pagal šias sutartis juridinių

³⁴⁶ OMAR, išnaša 341, p. 37-38.

³⁴⁷ OMAR, išnaša 341, p.68-69.

asmenų vadovų pareigas einantiems asmenims netaikomos kai kurios garantijos, kurios yra taikomos darbuotojams: direktoriaus atleidimo iš pareigų atveju nereikalaujama išankstinio Regioninio Įdarbinimo Biuro leidimo, teismai neturi teisės gražinti direktoriaus į darbą³⁴⁸.

Portugalijos įstatymuose tiesiogiai nėra nustatyta, kad su įmonės direktoriumi galėtų būti sudaromos darbo sutartys, tačiau teismų praktikoje susiklostė požiūris, jog ribotos civilinės atsakomybės įmonių atveju įmonės direktoriumi gali būti įmonės darbuotojas. Tačiau dažniausiai sudaroma sutartis dėl įmonės valdymo tarp įmonės ir direktoriaus. Tokia sutartis vadinama administravimo sutartimi. Tiesa, įstatymai nenustato jokių specialių reikalavimų šiais sutarčiais. Paprastai faktas, kad sutarti yra sudaryta, įrodomas visuotinio susirinkimo, kuriame buvo paskirtas direktorius, protokolu. Šis protokolas yra pateikiamas ir įmonių registru. Tačiau tuo atveju, jeigu akcinės bendrovės vadovu skiriamas įmonės darbuotojas, Portugalijos įstatymai numato tokią tvarką: pirma, jeigu darbo sutartis galioja mažiau nei vienerius metus, tokia sutartis automatiškai pripažįstama pasibaigusia ir su tokiu darbuotoju sudaroma administravimo sutartis, antra, tuo atveju, jeigu darbo sutartis buvo sudaryta seniau nei prieš vienerius metus iki darbuotojo paskyrimo direktoriumi, tokios darbo sutarties galiojimas sustabdomas tol, kol asmuo eina direktoriaus pareigas³⁴⁹.

Šiaurės Europos valstybių teisėje numatyta, kad akcinės bendrovės (angl. *public company*) vadovą į pareigas skiria direktorių taryba, tarp bendrovės ir vadovo susiklosto darbo teisiniai santykiai. Vadovaujantis įmonių teise, vadovas gali būti atleistas iš pareigų be įspėjimo direktorių tarybos nuožiūra. Tiesa, darbo sutartyje su įmonės vadovu gali būti numatyta vadovo interesus apsauganti sąlyga dėl išankstinio įspėjimo apie numatomą darbo sutarties nutraukimą ir kompensacijos išmokėjimo esant neteisėtam atleidimui, tačiau, įmonių teisės aspektu, šių sąlygų buvimas darbo sutartyje nepaneigia fakto, kad iš vadovo gali būti pareikalauta pasitraukti iš posto nedelsiant ir į jo vietą gali būti paskirtas kitas asmuo³⁵⁰.

Rusijos Federacijos įstatymuose, reglamentuojančiuose akcinių bendrovių veiklą, yra įtvirtinta, jog teisinių santykių tarp bendrovės ir jos vadovo forma nėra nei darbo sutartis, nei civilinė sutartis, nurodoma, kad tai tiesiog „sutartis“. Rusijos

³⁴⁸ OMAR, išnaša 341, p. 81.

³⁴⁹ OMAR, išnaša 341, p.91-93.

³⁵⁰ HANSEN, išnaša 323, p. 114.

federacijos įstatymų leidėjas nutarė nepriskirti šių teisinių santykių kažkuriai teisės šakai. Pripažįstama, kad tai yra pakankamai sunkiai kvalifikuojamas atvejis. Todėl Rusijos Federacijos Darbo kodekse ir buvo įtvirtintos kai kurios normos, kurių prigimtis yra aiškiai civilinė (atsakomybė dėl nuostolių, sutarties nutraukimo pačioje sutartyje numatytais atvejais galimybė ir pan.)³⁵¹. Tačiau šiame kodekse Rusijos Federacijos įstatymų leidėjas taip pat nustatė, jog kodeksas netaikomas tais atvejais, kai: pirma, kai juridinio asmens vadovas taip pat yra ir vienintelis juridinio asmens dalyvis arba turto savininkas, ir, antra, juridinio asmens valdymas vykdomas pagal sutartį su įmone, teikiančia juridinio asmens valdymo paslaugas, arba su verslininku, teikiančiu juridinio asmens valdymo paslaugas³⁵². Rusijos Federacijos teisininkai tokį reglamentavimą aiškina, kaip visiškai pagrįstą, teigdami, jog kuo atsakingesnes ir geriau apmokamas pareigas eina darbuotojas, tuo didesnę laisvę su juo sudaromai darbo sutarčiai galima suteikti, tačiau taip pat pripažįsta, jog iš esmės negali būti mišrių darbo-civilinių sutarčių arba hibridinių darbo sutarčių³⁵³.

Rusijos Federacijos įstatymai, reglamentuojantys akcinių bendrovių veiklą, nenurodo, kokia turi būti sudaryta sutartis su bendrovės vadovu. Teisės teorijoje taip pat nėra susiformavęs vieningas požiūris, kokia teisinių santykių forma šiuo atveju būtų priimtinausia. Praktika pakrypo patogumo ir tikslingumo linkme sprendžiant kiekvienu konkrečiu atveju, t. y. sudaroma darbo sutartis arba civilinė sutartis. Jeigu tarp bendrovės ir fizinio asmens, atliekančio jos vienasmenio valdymo organo funkcijas, sudaroma darbo sutartis, tai tarp šalių atsirandantys teisiniai santykiai traktuojami kaip darbo teisiniai santykiai ir jiems taikomi darbo įstatymai. Įdomu pabrėžti, kad šiuo atveju darbo įstatymai numato ir specialius darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Pavyzdžiui, darbo sutartis su juridinio asmens vadovu gali būti nutraukta, jeigu šis priimtų nepagrįstą sprendimą, nulėmusi bendrovės turto netekimą, nepagrįstą turto panaudojimą ar padariusį kitokią turtinę žalą bendrovei. Darbo sutartį gali nutraukti ir naujas bendrovės savininkas per 3 mėnesius nuo nuosavybės teisės perėjimo ir pan.³⁵⁴. Rusijos Federacijos darbo įstatymuose, be to, yra suformuluota ir

³⁵¹ БОНДАРЕНКО, Э.Н. *Трудовой договор как основание возникновения правоотношения*. Санкт-Петербург, 2004, p. 68.

³⁵² КОРНИЙЧУК, Г.А. *Особенности регулирования труда отдельных категорий работников*. Санкт-Петербург, 2004, p. 52.

³⁵³ КАРАБЕЛНИКОВ, Б. Р. *Трудовые отношения в хозяйственных обществах*. Москва, 2003, p.242.

³⁵⁴ КОРНИЙЧУК, išnaša 352, p. 54-71.

speciali taisyklė juridinio asmens vadovo materialinės atsakomybės – įtvirtinta norma, jog vadovas pilnai atsako už tiesioginę žalą, padarytą juridiniam asmeniui³⁵⁵.

ES teisėje taip pat yra teisės aktų, kuriuose kalbama apie juridinio asmens vadovo teises ir pareigas. Štai, Tarybos 2001 m. spalio 8 d. reglamente Nr. 2157/2001 dėl Europos bendrovių statuto³⁵⁶ yra reglamentuojamas Europos bendrovių valdymo organų formavimas. Pavyzdžiui, Reglamento 39 (2) straipsnyje yra įtvirtinta, jog valdymo organo (angl. *management organ*) narys ar nariai bus skiriami į pareigas ir iš jų atšaukiami priežiūros organo. ES valstybėms narėms paliekama teisė pačioms nustatyti maksimalų ir minimalų valdymo organo narių skaičių (39 (4) str.), o 43 (3) straipsnyje įtvirtinta, jog administracinio organo (angl. *administrative organ*) narys arba nariai turi būti skiriami visuotinio bendrovės dalyvių susirinkimo. Svarbu pabrėžti, kad Tarybos 2001 m. spalio 8 d. reglamente Nr. 2157/2001 nėra jokių griežtų taisyklių, jog su valdymo (ar administracinio) organo nariu turėtų būti sudaroma arba darbo sutartis, arba civilinė sutartis. Tačiau šiame reglamente yra įtvirtinta taisyklė, jog Europos bendrovės valdymo, administracinio ir priežiūros organų nariai atsako už žalą ar nuostolius, atsiradusius Europos bendrovei dėl jų įstatymuose, bendrovės steigimo dokumentuose ar kitaip nustatytų pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą (51 str.).

Kitame 1985 m. liepos 25 d. Tarybos Reglamente (EEB) Nr. 2137/85 dėl Europos ekonominių interesų grupių (EEIG) taip pat nenumatoma, kokia forma turėtų būti įforminama grupės ir jos vadovo santykiai: šio reglamento 19 str. 1 dalyje įtvirtinta, kad grupei vadovauja vienas arba daugiau fizinių asmenų, paskirtų grupės steigimo sutartimi arba grupės narių sprendimų, o šio straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad grupės steigimo sutartyje arba, jeigu sutartis to nenumato, vieningu grupės narių sprendimu nustatoma grupės vadovo ar vadovų skyrimo ir atšaukimo tvarka bei jų įgaliojimai. Tačiau Lietuvos Respublikos Europos ekonominių interesų grupių įstatyme³⁵⁷, kuris yra susijęs su minėtoju reglamentu, yra įtvirtinama, kad darbo sutartį su išrinktu grupės vadovu grupės vardu pasirašo visi grupės nariai arba grupės narių susirinkimo įgaliotas asmuo (5 str. 2 d.).

Kalbant apie juridinio asmens vadovo statusą, būtina paminėti, kad ETT byloje C-232/09 dėl *Augstākās Tiesas Senāts* (Latvija) 2009 m. gegužės 13 d. sprendimu, kurį

³⁵⁵ КОРНИЙЧУК, išnaša 352, p 62.

³⁵⁶ Official Journal L 294, 10/11/2001, p. 0001-0021.

³⁵⁷ Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-43

teismas gavo 2009 m. birželio 25 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje Dita Danosa prieš LKB Līzings SIA nusprendė, kad „Kapitalo bendrovės valdybos narį, kuris šiai bendrovei teikia paslaugas ir yra neatsiejama šios bendrovės dalis, reikia laikyti turinčiu darbuotojo statusą pagal 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvą 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščią ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje), jei jis tam tikrą laikotarpį vykdo veiklą vadovaujamas ar kontroliuojamas kito šios bendrovės organo ir už šią veiklą gauna atlyginimą“³⁵⁸. Taigi šioje byloje ETT daro prielaidą, kad juridinio asmens vadovą ir juridinį asmenį sieja darbo santykiai, jeigu vadovas yra kontroliuojamas arba vadovaujamas kito bendrovės organo (nors ir nepasisako, kaip turi pasireikšti toks vadovavimas ar kontrolė) ir gauna už šią veiklą atlyginimą.

Apibendrinant išnagrinėtą užsienio valstybių ir ES teisės praktiką dėl juridinio asmens vadovo statuso reguliavimo, būtų galima teigti, kad jiems įteisinti nėra vieningo modelio. Tai gali būti tiek civiliniai teisiniai santykiai, kai sudaroma vadovo juridiniam asmeniui sutartis, tiek darbo teisiniai santykiai, kai su juridinio asmens vadovu sudaroma darbo sutartis. Yra ir trečioji grupė valstybių, pagal kurių teisę pačiam juridiniam asmeniui (jo dalyviams) paliekama teisė spręsti, ar juridinio asmens vadovą su juridiniu asmeniu turi sieti darbo teisiniai ar civiliniai teisiniai santykiai.

3. 2. Juridinio asmens vadovo teisinio statuso reglamentavimo ypatumai

Lietuvos teisėje

Pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis juridinio asmens vadovo kaip juridinio asmens valdymo organo, statusą yra LR CK, tačiau šis kodeksas nereglamentuoja vadovo skyrimo į pareigas ar atšaukimo iš pareigų tvarkos, apmokėjimo už juridinio asmens vadovo pareigų vykdymą tvarkos ir pan. Tai yra pavesta specialiams, atskiras juridinių asmenų teises formas reglamentuojantiems teisės aktams. Tačiau, kadangi

³⁵⁸ ETT 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas, priimtas byloje C-232/09 dėl *Augstākās Tiesas Senāts* (Latvija) 2009 m. gegužės 13 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2009 m. birželio 25 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje *Dita Danosa prieš LKB Līzings SIA*.

juridinio asmens vadovo atžvilgiu susiklosto dvejopos prigimties teisiniai santykiai (t. y. ne tik darbo, bet ir civiliniai)³⁵⁹, tai nustatant juridinio asmens vadovo teises ir pareigas reikia vadovautis ir darbo įstatymais.

Taigi teisės literatūroje yra plačiai diskutuojama dėl juridinio asmens vadovo teisinio statuso. Reikėtų sutikti su V. Mikelėno nuomone, kad įmonės vadovo ir įmonės santykiai nėra paprasti ir tradiciniai, jie pasižymi kompleksiskumu. Šis autorius teisingai nurodo, kad „iš vienos pusės tai yra atstovavimo santykiai, kuomet įmonės vadovui, kaip įmonės įgaliotiniui, pavedama veikti įmonės vardu ir savo veiksmais sukurti įmonei teises ir pareigas. Iš kitos pusės, įmonės vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina kasdienį įmonės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Trečia, įmonės vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t.y. įmonės vadovo ir įmonės santykiams būdingas darbdavį ir darbuotoją siejančio darbo santykio elementas“³⁶⁰. Tačiau pastaraisiais metais LAT praktika, panašu, tolsta nuo šio požiūrio, be to, juridinio asmens vadovo statusas yra susietas su juridinio asmens teisine forma.

3.2.1. Juridinio asmens vadovo skyrimas į pareigas ir teisinių santykių įforminimas atsižvelgiant į juridinio asmens teisinę formą

Pirmas klausimas, į kurį reikia atsakyti, yra tas, ar su juridinio asmens vadovu turi būti sudaroma darbo sutartis, ar gal gali būti sudaroma civilinė sutartis. Pažymėtina, kad į šį klausimą Lietuvos įstatymai, reglamentuojantys atskiras juridinių asmenų teises formas, pateikia skirtingus atsakymus.

Akcinės bendrovės vadovo skyrimas į pareigas ir teisinių santykių įforminimas. Lietuvos įstatymų leidėjo valia, kokie gi teisiniai santykiai turi susiklostyti tarp akcinės bendrovės ir jos vadovo nuolat keitėsi. Pavyzdžiui, 1994 m. ABĮ 29 str. 4 d. buvo įtvirtinta, kad bendrovės administracijos veiklai vadovauja administracijos vadovas (prezidentas, generalinis direktorius, direktorius)³⁶¹. Pagal šį įstatymą, administracijos vadovu galėjo būti fizinis asmuo, jei su juo buvo sudaroma darbo sutartis, taip pat fizinis asmuo, turėjęs patentą teikti vadovavimo paslaugas, arba personalinė įmonė

³⁵⁹ NEKROŠIUS, išnaša 2, p. 17.

³⁶⁰ ABRAMAVIČIUS, Armanas; ir MIKELĖNAS, Valentinas. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Antrasis leidimas. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999, p. 267-268.

³⁶¹ *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 55-1046; *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914; *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 68.

(teisę teikti vadovavimo paslaugas turėjo personalinė įmonė, kurios pajamos iš tokios veiklos sudarė ne mažiau kaip 60 procentų visų šios personalinės įmonės pajamų per ūkinius metus), jei su bet kuriuo iš jų (turinčiu patentą fiziniu asmeniu ar personaline įmone) buvo sudaroma vadovavimo sutartis. Priėmus naują LR CK, iškilo būtinybė keisti ir ABĮ, kuris buvo išdėstytas nauja redakcija, o tuo pačiu, po daugelio diskusijų ir abejonių, buvo pakeista ir akcinės bendrovės bei jos vadovo teisinių santykių forma. Galiojančio (įsigaliojo nuo 2004 m. sausio 1 d.) ABĮ 37 str. 4 dalyje yra įtvirtinta, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis³⁶². Taigi galimybės sudaryti vadovavimo sutartį su fiziniu asmeniu, turinčiu verslo liudijimą teikti vadovavimo paslaugas, arba su individualia įmone nebeliko.

Įstatymų leidėjas pasirinko vienintelę galimą teisinių santykių formą – darbo sutartį, nors teismų praktikoje dėl juridinio asmens vadovo statuso ir buvo susiformavusi ne vienareikšmiška nuomonė šiuo klausimu. LAT yra konstatavęs, jog „administracijos vadovo ir bendrovės santykių ypatumai sudaro pagrindą pripažinti, kad net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Kartu pažymėtina, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės valdymo organu sąlygoja tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, vadinasi, administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Taigi konstatuotina, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai“, toliau LAT teigia, jog „DSĮ ir kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai administracijos vadovo atleidimo atveju taikytini tik galimybės ateityje jam pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi ir jos nutraukimu, užtikrinimo aspektu ir reguliuoja tik darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimą, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimą bei atsiskaitymo tvarką“³⁶³.

Taigi pagal galiojančius norminius teisės aktus akcinės bendrovės vadovas yra ir akcinės bendrovės darbuotojas ir, tuo pačiu, vienasmenis bendrovės valdymo organas

³⁶² *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 68; *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64 -1914; *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 123 -5574.

³⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. CBS teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001 V. P. v. *Radviliškio rajono savivaldybė, UAB* „(duomenys neskelbtini)“. *Teismų praktika*. 2002.02.08, nr. 16.

(ABĮ 37 str. 1 d.), o juridinio asmens valdymo organo statusą reglamentuoja civilinės teisės normos. Bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius, išskyrus atvejus, kai bendrovės įstatuose nustatytas kiekybinis atstovavimas bendrovei (išskyrus kai kuriuos sandorius, kuriuos gali sudaryti, kai yra bendrovės valdybos (jei bendrovėje valdyba sudaroma) sprendimas šiuos sandorius sudaryti) (ABĮ 37 str. 8 d). Pažymėtina, kad bendrovės vadovas atlieka ir darbdavio atstovo funkciją: organizuoja kasdieninę bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia iš darbo darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas.

Įdomu pažymėti, kad vis dėlto yra ir išimčių dėl juridinių asmenų, kurių teisinė forma – akcinė bendrovė, vadovų: speciali teisės norma, susijusi su vadovo statusu, yra suformuluota Lietuvos Respublikos bankų įstatyme³⁶⁴. Šio įstatymo 33 str. 1 d. nurodyta, kad banke turi būti administracijos vadovas ir jo pavaduotojas, o 34 str. 1 dalyje yra įtvirtinta, kad „banko vadovai yra: 1) banko stebėtojų tarybos nariai; 2) banko valdybos nariai; 3) administracijos vadovai; 4) vidaus audito tarnybos vadovas; 5) banko filialų, atstovybių vadovai, taip pat kiti banko darbuotojai bei kiti asmenys, kuriems pagal banko įstatus, valdybos nutarimus, administracijos darbo reglamentą ar administracijos vadovų sprendimu yra suteikti įgaliojimai savarankiškai priimti sprendimus dėl finansinių paslaugų teikimo ir banko vardu sudaryti priežiūros institucijos teisės aktų nustatytus kriterijus atitinkančius sandorius, turinčius rizikos požymių“. Taigi, be kita ko, šiame įstatyme vartojama „vadovo“ sąvoka yra specifinė. Kokia sutartis turi būti sudaroma su vienos ar kitos kategorijos banko vadovu – nenustatyta. Atsakant į šį klausimą reikėtų vadovautis ABĮ, nes banko, kaip juridinio asmens, teisinė forma yra akcinė ar uždaroji akcinė bendrovė, bei LR DK ir su tais vadovų kategorijai priskirtais asmenimis, kurie yra kolegialių valdymo organo nariai sudaryti civilines sutartis, o su banko (administracijos) vadovu ir kitais nurodytais asmenimis – darbo sutartį.

Individualios įmonės vadovo skyrimas į pareigas. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymo³⁶⁵ 7 straipsnyje reglamentuojančiame individualios įmonės valdymą, yra įtvirtinta, kad individuali įmonė turi vienasmenį valdymo organą - individualios įmonės vadovą. Individualios įmonės savininkas kartu yra ir

³⁶⁴ Valstybės žinios, 2004, Nr. 54-183; 2004, Nr. 171-6297.

³⁶⁵ Valstybės žinios, 2003, Nr.: 112 -4991.

vienasmenis individualios įmonės valdymo organas - įmonės vadovas, jeigu individualios įmonės nuostatai nenustato kitaip. Tačiau savininkas gali individualios įmonės vadovu paskirti kitą asmenį, jei tai nustatyta individualios įmonės nuostatuose. Šiuo atveju su individualios įmonės vadovu sudaroma *darbo ar civilinė sutartis* (Individualių įmonių įstatymo 7 str. 3 d. kalbama apie darbo arba civilinės sutarties pasibaigimą, o tai suponuoja išvadą, kad su individualios įmonės vadovu gali būti sudaroma tiek darbo, tiek civilinė sutartis). Taigi įstatymų leidėjas palieka individualios įmonės savininkui teisę pačiam nuspręsti, koks turėtų būti individualios įmonės ir jos vadovo teisinių santykių įforminimo būdas. Sutartį su individualios įmonės vadovu individualios įmonės vardu pasirašo individualios įmonės savininkas. Individualių įmonių įstatyme taip pat įtvirtinta, kad individualios įmonės vadovas vienvaldiškai veikia individualios įmonės vardu, jeigu individualios įmonės nuostatai nenustato kitaip, ir atsako už individualios įmonės veiklos organizavimą, dokumentų ir kitos informacijos apie individualios įmonės turtą bei veiklą saugojimą, metinės finansinės atskaitomybės sudarymą, jeigu individualios įmonės atskaitomybės sudarymas nustatytas individualios įmonės nuostatuose, individualios įmonės dokumentų ir duomenų pateikimą juridinių asmenų registru. Individualios įmonės vadovas taip pat turi ir kitas LR CK ir kituose įstatymuose, individualios įmonės nuostatuose nustatytas teises ir pareigas.

Viešosios įstaigos vadovo skyrimas į pareigas. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo³⁶⁶ 9 str. 5 dalyje yra įtvirtinta, kad visuotinio dalininkų susirinkimo įgaliotas asmuo įstaigos vardu sudaro darbo sutartį su viešosios įstaigos vadovu ir ją nutraukia. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos asociacijų įstatyme³⁶⁷ asociacijos valdymo organų reglamentavimas yra iš esmės kitoks: šio įstatymo 9 str. 3 dalimi numatyta, kad asociacijoje gali būti sudaromi keli valdymo organai, o 4 dalyje paaiškinama, kad už asociacijos nario veiklą valdymo organuose jo nariui gali būti atlyginama. Kiek daugiau nustatomi reikalavimai kolegialaus asociacijos valdymo organo nariui, t. y. įtvirtinama, kad kolegialaus valdymo organo nariais gali būti fiziniai asmenys – asociacijos nariai ir asociacijos narių – juridinių asmenų pasiūlyti fiziniai asmenys (9 str. 5 d.). Asociacijų įstatymas „nutyli“, kokia tarp asociacijos ir jos valdymo organo nariais paskirtų asmenų susiklostančių teisinių santykių forma. Tai leistų daryti išvadą,

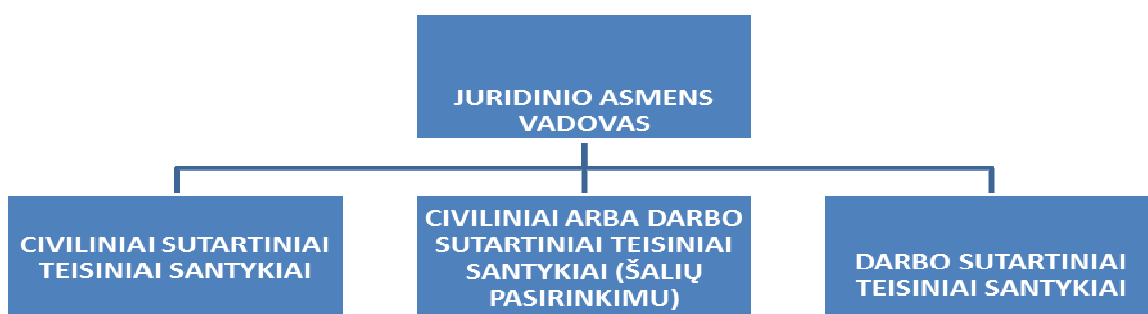
³⁶⁶ *Valstybės žinios*, 1996, Nr.: 68- 1633; 2004, Nr.: 25- 752.

³⁶⁷ *Valstybės žinios*, 2004, Nr.: 25- 745.

kad su asociacijos valdymo organo nariais (taigi ir su vienasmeniu valdymo organu, t. y. asociacijos vadovu, jeigu tik toks būtų) nebūtinai turi būti sudaroma darbo sutartis, nors, kaip jau buvo minėta, ir numatyta galimybė asociacijos valdymo organo nariui mokėti atlyginimą už šią veiklą.

Ūkinės bendrijos vadovo skyrimas į pareigas. Dar kitaip reglamentuojamas ūkinių bendrijų valdymas. Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymo³⁶⁸ 11 str. 1 dalyje įtvirtinta, kad „bendrijos reikalus tvarko ir sprendimus visais bendrijos veiklos klausimais priima bendrijos tikrieji nariai. Sprendimai priimami visų tikrųjų narių bendru sutarimu. Bendrijos jungtinės veiklos sutartyje gali būti numatyta, kad sprendimai priimami tikrųjų narių balsų dauguma, išskyrus šiame Įstatyme numatytus atvejus“, o 3 dalyje įtvirtinta, kad „bendrijoje turi būti paskirti tikrieji nariai, kurie vykdo Civilinio kodekso 2. 82 str. 3 dalyje nustatytas valdymo organų pareigas“. Taigi ūkinės bendrijos valdymo organo funkcijas vykdo paskirtieji *tikrieji bendrijos nariai*, tad darbo sutarties sudarymas su jais būtų nepagrįstas.

Pagal pateiktus pavyzdžius, galima spręsti, kad Lietuvos įstatymų leidėjo pozicija dėl darbo sutarties, ar civilinės sutarties sudarymo su juridinio asmens vadovu anaipol nėra nuosekli, nes nustatyta skirtinga skirtingų teisinių formų juridinių asmenų ir jų vadovų tarpusavio santykių įteisinimo forma (žr. Schema Nr. 1):



Ne visai aišku, kokiais motyvais vadovaujantis įstatymų leidėjas nustatė skirtingas juridinių asmenų priklausomai nuo jų teisinės formos vadovų įteisinimo formas – vienu atveju sakoma, kad su vadovu turi būti sudaroma darbo sutartis, antru atveju – kad civilinė arba darbo sutartis, trečiu atveju – apskritai nutylima apie tai, kokie teisiniai santykiai turėtų susiklostyti tarp juridinio asmens ir jo vadovo.

³⁶⁸ Valstybės žinios, 2003, Nr.: 112-4990.

Šias abejones dar labiau sustiprina vienoje LAT nutarčių išdėstyta pozicija, kad, nors „2001 m. spalio 16 d., civ. byloje Nr. 3K-7-760/2001 m. išanalizuoti tarp visuotiniame akcininkų susirinkime išrinkto uždarnosios akcinės bendrovės administracijos vadovo ir bendrovės atsirandantys teisiniai santykiai, tačiau toks pats teisinis reguliavimas atitinkamai taikytinas ir kitais atvejais, sprendžiant dėl išrinkto juridinio asmens vadovo ir paties juridinio asmens teisinių santykių pobūdžio”. Taigi LAT dar kartą pabrėžė, kad dvejopas teisinių santykių pobūdis yra būdingas *visų* juridinių asmenų teisinių formų vadovų atžvilgiu. Tačiau iš tiesų šią taisyklę pritaikyti praktikoje būtų ganėtinai keblu, ypač jeigu su juridinio asmens vadovu būtų sudaryta civilinė sutartis (žinoma, kai tai leidžia atitinkamą juridinio asmens teisinę formą reglamentuojantis įstatymas), nes darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problema tokiu atveju taptų dar opesnė.

Be to, reikėtų pastebėti, kad įstatymų leidėjo pozicija, leidžianti juridinio asmens dalyviams (organams) nuspręsti, ar su vadovu sudaryti darbo ar civilinę sutartį yra iš esmės ydinga. Ydinga vien jau dėl to, 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. Juk tiek LR DK 98 str. 1 d. 1 p. yra įtvirtinta, kad darbas, atitinkantis LR DK nustatytus darbo sutarties požymius, tačiau dirbamas nesudarius darbo sutarties ar nepranešus Sodrai, yra laikomas nelegaliu, tiek LR CK 1.87 str. 1 d. numato, kad, jeigu sandoris sudarytas kitam sandoriui pridengti, taikomos sandoriui, kurį šalys iš tikrųjų turėjo galvoje, taikytinos taisyklės. Taigi alternatyva šiuo atveju neturėtų būti galima, o įstatymų leidėjas turėtų suderinti atitinkamų teisinių formų juridinių asmenų vadovo statuso klausimus su LR DK ir LR CK reikalavimais.

3.2.2 Darbo sutarties, sudarytos su juridinio asmens vadovu, nutraukimo ypatumai

Kurį laiką Lietuvos įstatymuose nebuvo pakankamai aiškios pozicijos, kokiais pagrindais gali būti nutraukta su juridinio asmens vadovu sudaryta darbo sutartis. Nebuvo aišku, ar tokia sutartis galėjo būti nutraukta tik bendraisiais darbo įstatymuose

įtvirtintais darbo sutarčių nutraukimo pagrindais, ar ir specialiais, būdingais tik darbo sutarties, sudarytos su juridinio asmens vadovu, pagrindais. Šią problemą pabandė aiškinti LAT sprendamas dėl darbo sutarties, sudarytos su akcinės bendrovės vadovu, nutraukimo teisėtumo. Teismas yra pažymėjęs, kad „pagal ABĮ visuotinio akcininkų susirinkimo teisė atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą nėra sąlygota jokiais aplinkybėmis, taigi ji yra absoliuti (19 str. 3 dalies 3 punktas). Tai reiškia, kad visuotinis akcininkų susirinkimas turi teisę bet kada atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą ir nepriklausomai nuo pastarojo kaltės buvimo. Svarbu tik tai, kad visuotinio akcininkų susirinkimo nutarimas būtų priimtas laikantis jo priėmimui nustatytų procedūros reikalavimų. Visuotiniam akcininkų susirinkimui realizavus minėtą teisę, su administracijos vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia visuotinio akcininkų susirinkimo pavedimas. Tokiu atveju darbo sutartis pasibaigia specialiu – būtent ABĮ 19 str. 3 dalies 3 punkto – pagrindu. Atsižvelgiant į būtinumą atšauktam administracijos vadovui užtikrinti galimybę ateityje naudotis atitinkamomis garantijomis, įforminant darbo sutarties pasibaigimą turi būti nurodytas ir DSI 26 str. 12 punktas, kuriame numatytas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas – kai darbuotojas įstatymo numatytais atvejais atšaukiamas iš renkamų pareigų – atitinka ABĮ 19 str. 3 dalies 3 punktą“³⁶⁹.

Pastarosios pozicijos, kiek susiję su akcinių bendrovių ir uždarytų akcinių bendrovių vadovų atleidimu, LAT laikėsi ir kai kuriose kitose savo nutartyse³⁷⁰. Tačiau vėlesnė LAT praktika patvirtina, kad, sprendžiant dėl konkretaus juridinio asmens vadovo atleidimo iš darbo pagrindų, būtina įvertinti to juridinio asmens teisinį statusą sudarančių ypatumų visumą, bendrųjų ir specialiųjų teisės aktų nuostatas, susijusias su šio klausimo reglamentavimu³⁷¹. Vadovaujantis šiais principais susiformavo ir atitinkama praktika dėl skirtingų teisinių formų juridinių asmenų vadovų atleidimo. Pavyzdžiui, pripažįstama, kad viešosios įstaigos dalininkai neturi absoliučios teisės atleisti viešosios įstaigos vadovą, o savivaldybės įmonės savininkas turi absoliučią

³⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. CBS teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001 V. P. v. *Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „(duomenys neskelbtini)“*. Paskelbta: *Teismų praktika*. 2002.02.08, nr. 16.

³⁷⁰ LAT išaiškinta, kad pagal LR Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3, 4 dalių nuostatas bendrovės vadovą išrinkusio organo teisė jį atšaukti yra absoliutaus pobūdžio, t. y. bendrovės vadovas gali būti atšaukiamas bet kada, nepriklausomai nuo jo kaltės ar kitų aplinkybių buvimo ar nebuvimo (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 15 d. nutartį civilinėje byloje V. S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga, bylos Nr.3K-3-123/2006; 2007 m. birželio 22 d. nutartį civilinėje byloje V. M. v. UAB „Izabelita“, bylos Nr. 3K-3-260/2007; kt.).

³⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 5 d. nutartis, priimta civilinėje byloje V. G. v. *Vilniaus miesto savivaldybė*, bylos Nr. 3K-7-161/2009.

teisę atšaukti asmenį iš savivaldybės įmonės vadovo pareigų, nes savivaldybės įmonių ir viešųjų įstaigų tikslai, veiklos pobūdis bei šių juridinių asmenų vadovų atleidimo iš darbo pagrindų teisinis reglamentavimas yra skirtingi³⁷². Tačiau 2012 m. gegužės 9 d. nutartyje, priimtoje byloje tarp asociacijos ir jos vienasmenio valdymo organo (generalinio sekretoriaus) atšaukimo iš pareigų, LAT konstatavo, kad „tokia darbo santykių nutraukimo tvarka, kai sprendimas priklauso nuo tokią kompetenciją turinčio asociacijos organo, neribojant jo teisių priimti sprendimą darbo santykių nutraukimą reglamentuojančiomis DK normomis, atitinka ir asociacijos, kaip tokios, teisinės formos juridinio asmens tikslus. Nors pagal juridinių asmenų klasifikacijos į privačiuosius ir viešuosius juridinius asmenis bendrąją sampratą asociacijos priskiriamos prie viešųjų juridinių asmenų, asociacijos ir jos valdymo organų narių santykius apibrėžiantys konkrečios asociacijos uždaviniai ir tikslai įtvirtinti jos steigimo dokumentuose“³⁷³ ir pabrėžė, kad jeigu tokio viešojo juridinio asmens veikla taip pat grindžiama ir privačiu interesu, tai juridinio asmens vadovo atšaukimas iš pareigų yra galimas.

Anksčiau minėtos LAT nutartys yra žingsnis link problemos dėl vadovo atleidimo pagrindo sprendimo. Štai, ABĮ yra įtvirtinta norma, jog bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama. Analogiška norma įtvirtinta ir Individualių įmonių įstatyme: individualios įmonės savininkui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo ar civilinė sutartis nutraukiama. Pažymėtina, kad konflikto (kolizijos) tarp šių specialiųjų įstatymų ir LR DK normų, reglamentuojančių darbo sutarties pasibaigimą, nėra, nes LR DK 124 str. 1 dalyje yra įtvirtinta, kad darbo sutartis baigiasi ją nutraukus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais.

³⁷² LAT 2010 m. liepos 10 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2010, išnagrinėjęs Vietos savivaldos ir Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymus darė išvadą, kad savivaldybės įmonės vadovui yra taikomas atšaukimo institutas, kurio taikymas darbo teisėje vertinamas kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Šioje nutartyje LAT taip pat konstatavo, kad savivaldybės įmonių ir viešųjų įstaigų tikslai, veiklos pobūdis bei šių juridinių asmenų vadovų atleidimo iš darbo pagrindų teisinis reglamentavimas yra skirtingi, todėl nėra pagrindo sutikti su argumentais, jog savivaldybės įmonės vadovo atleidimo iš užimamų pareigų atveju turėtų būti vadovaujama tomis pačiomis nuostatomis kaip ir atleidžiant viešosios įstaigos vadovą. Dėl viešosios įstaigos vadovo atleidimo iš darbo teisinių padarinių LAT praktikoje, kad tuo atveju, kai kituose specialiuosiuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose atitinkamus darbuotojo ir darbdavio darbo santykius, nenustatyta specialių darbo sutarties nutraukimo pagrindų, darbo sutartis gali būti nutraukta tik bendraisiais DK nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 5 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *V. G. v. Vilniaus miesto savivaldybė*, bylos Nr. 3K-7-161/2009).

³⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 9 d. CBS teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-185/2012 *V.G. v. Lietuvos nacionalinė vežėjų automobiliais asociacija „Linava“*.

Tuo tarpu LR Viešųjų įstaigų įstatymo 10 str. 1 d. 4 p. yra įtvirtinta, kad viešosios įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas skiria ir *atleidžia* viešosios įstaigos vadovą, t.y. gramatiškai aiškinant šios nuostatos turinį, įstatymų leidėjas nenumato galimybės atšaukti viešosios įstaigos vadovą. O, pavyzdžiui, pagal LR Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo³⁷⁴ 11 str. 7 d. įmonės vadovą iš pareigų *motyvuotu sprendimu atšaukia* įmonės savininko teises įgyvendinanti institucija. Tiesa, atleidžiant akcinės bendrovės, uždarnosios akcinės bendrovės ar kitokios teisinės formos juridinio asmens, kur yra taikomas atšaukimo iš pareigų institutas, vadovą atšaukimo pagrindo formuluotė gali būti svarbi, nes tuo atveju, jeigu vadovas iš pareigų yra atšaukiamas be kaltės, jam turi būti išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinė kompensacija pagal LR DK 140 str. 2 d.

Taip pat būtina pažymėti, kad juridinio asmens visuotinio akcininkų susirinkimo ar valdybos (stebėtojų tarybos) teisė atšaukti iš pareigų vadovą yra sąlyginai absoliuti ir gali būti ribota tais atvejais, jeigu ketinama atšaukti iš pareigų vadovę, kuri yra pranešusi apie savo nęstumą. ETT Byloje C-232/09 Dita Danosa prieš LKB Lizingas SIA nusprendė, kad „Direktyvos 92/85 10 straipsniui prieštarauja nacionalinės teisės nuostatos, kaip nagrinėjamosios pagrindinėje byloje, pagal kurias kapitalo bendrovės valdybos narį galima atšaukti be jokių apribojimų, kai suinteresuotasis asmuo turi „nęščios darbuotojos“ statusą šios direktyvos prasme ir kai sprendimas jį atšaukti priimtas iš esmės dėl nęstumo. Net jei atitinkama valdybos narė tokio statuso neturi, pagrindinėje byloje aprašytas funkcijas atliekančios valdybos narės atšaukimas dėl nęstumo arba dėl iš esmės nęstumu pagrįstos priežasties gali būti susijęs tik su moterimis ir todėl jis yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties, kuria pažeidžiamos 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštėjimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, iš dalies pakeistos 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, 2 straipsnio 1 ir 7 dalys ir 3 straipsnio 1 dalies c punktas“³⁷⁵. Su šioje byloje padaryta išvada reikia sutikti, nes juridinio asmens akcininkų interesams negali būti suteiktas prioritetas ir teisė priimti diskriminacinio pobūdžio sprendimus, kurie prieštarautų Konstitucijoje įtvirtintam asmenų lygybės

³⁷⁴ Valstybės žinios, 1994, Nr. 102-2049; 2004, Nr. 4-24.

³⁷⁵ ETT 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas, priimtas byloje C-232/09 dėl *Augstākās Tiesas Senāts* (Latvija) 2009 m. gegužės 13 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2009 m. birželio 25 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje *Dita Danosa prieš LKB Lizingas SIA*.

principui, tačiau būtina pažymėti ir tai, kad teisė atšaukti vadovę iš pareigų, net jeigu ji yra nėščia, vadovaujantis ETT sprendimu išlieka, tačiau toks sprendimas negali būti pagrįstas vadovės nėštumu.

Tačiau LAT dar labiau suabsoliutino apribojimą atšaukti iš pareigų nėščią juridinio asmens vadovę ir konstatavo, kad „DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto normoje įtvirtintas draudimas atleisti iš darbo vaiko priežiūros atostogose esantį darbuotoją, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje numatytais atvejais, yra bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, teisinio statuso dalis, todėl taikytinas ir jam; antra, bendrovės vadovą atleidus iš darbo vaiko priežiūros atostogų metu, jis netenka apdraustojo valstybiniu socialiniu draudimu statuso ir su tuo susijusių socialinių garantijų, tačiau bendrovės vadovo, kaip įmonės patikėtinio, atšaukimas *per se* jo teisėms į aptartas socialines garantijas neturi įtakos. Taigi, galiojantis reglamentavimas lemia, kad su bendrovės vadovu vaiko priežiūros atostogų metu darbo sutartis, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje numatytus atvejus, negali būti nutraukta, nepaisant to, kaip bendrovė disponuoja Akcinių bendrovių įstatyme įtvirtinta vadovo atšaukimo teise“³⁷⁶. Ši LAT išvada yra abejotina, nes ja suteikiamas per didelis prioritetas vadovo, esančio vaiko priežiūros atostogose, interesų apsaugai, o motyvuojama iš esmės tik tuo, kad vadovo, esančio vaiko priežiūros atostogose atšaukimas iš pareigų turės neigiamos įtakos jo teisei gauti socialinio draudimo išmokas. Tokiu būdu, pasirinkus vien tik socialinio draudimo ypatumais, buvo padaryta išvada, kurios pasėkoje juridinio asmens vadovo statusas buvo prilygintas darbuotojo statusui ir paneigta juridinio asmens savininko teisė atšaukti tokį vadovą iš pareigų.

Tačiau LR DK ir ABĮ yra ir kitų teisės normų, susijusių su darbo sutarties pasibaigimu, kurių turinys nesutampa. Štai, ABĮ 73 str. 6 dalyje yra įtvirtinta, kad „bendrovės vadovas ir valdyba netenka savo įgaliojimų nuo likvidatoriaus paskyrimo“. Tuo tarpu pagal LR DK darbo sutartis pasibaigia nuo darbdavio likvidavimo, t. y. gerokai vėliau, nei pagal ABĮ. Manychiau, kad šis atvejis taip pat turėtų būti laikomas specialiu, įtakotu specifinio bendrovės vadovo statuso, ir neturėtų būti laikomas teisės normų kolizija, ko pasėkoje turi būti taikomas ABĮ, o ne LR DK.

³⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 11 d. nutartis, priimta byloje Nr. 3K-3-384/2011 J.G. v. UAB „Teniso pasaulis“.

Reikėtų pažymėti, kad panaši praktika yra susiklosčiusi ir kitose valstybėse. Štai Šiaurės Europos valstybių teisėje akcinių bendrovių direktorių tarybai (angl. *board of directors*) yra suteikta teisė atleisti vadovą dėl pastarojo netinkamo elgesio. Kitaip tariant, vadovo atleidimas šiuo pagrindu yra direktorių tarybos diskrecijoje ir gali būti įvykdytas bet kuriuo metu, netgi nežiūrint į tai, kad darbo sutartyje su vadovu būtų numatytas įspėjimo terminas arba išėtinė išmoka³⁷⁷.

Prancūzijoje vadovas gali būti atleistas tik dėl pateisinamos priežasties, tačiau akcinės bendrovės direktorių valdybos narys ar direktorius gali būti atleistas iš pareigų be įspėjimo, be kompensacijų ir net nereikalaujama nurodyti sprendimo atleisti iš pareigų priėmimo priežastis. Tiesa, pastaraisiais metais situacija šiek tiek keičiasi – numatoma galimybė ginčo atveju atsikirti į argumentus, kuriais remiantis vadovas atleidžiamas iš pareigų. Kitaip tariant, atleidžiant bendrovės direktorių, atleidimų priežasčių nurodyti nebūtina, tačiau siekiama nepažeisti ir principo, kad kiekvienai šaliai turi būti suteikta galimybė pateikti savo argumentus³⁷⁸.

Nyderlanduose direktoriaus atleidimo iš pareigų atveju, skirtingai nei bet kurio kito darbuotojo atleidimo iš darbo atveju, nereikalaujama išankstinio Regioninio Įdarbinimo Biuro leidimo, ir teismai neturi teisės grąžinti direktoriaus į darbą. Portugalijoje ribotos civilinės atsakomybės įmonės direktorius turi teisę atsistatydinti, tačiau, jeigu jo atsistatydinimo pareiškimas nebus paremtas svarbia priežastimi, tai įmonė turi teisę reikalauti nuostolių atlyginimo. Be to, įmonės vadovą iki jo paskyrimo termino pabaigos iš pareigų gali atleisti ir akcininkai, priėmę atitinkamą sprendimą. Tačiau, prieš šaukiant visuotinį akcininkų susirinkimą, kuriame bus sprendžiamas įmonės vadovo atšaukimo klausimas, akcininkas turi kreiptis į teismą su prašymu, kuriame būtų nurodytas pakankamas pagrindas, kodėl siekiama atleisti direktorių, kad galėtų įgyvendinti savo teisę atleisti direktorių iš pareigų tuo pagrindu, kad direktorius netinkamai atliko savo pareigas arba, kad negali tinkamai atlikti savo pareigų. Jeigu direktorius būtų atleistas iš pareigų be pakankamo pagrindo, tai jis įgytų teisę reikalauti atlyginti patirtus nuostolius³⁷⁹.

Kai kuriose kitose valstybėse yra numatyta galimybė ir laikinai uždrausti įmonės vadovui eiti pareigas. Štai Didžiosios Britanijos įstatymai numato aplinkybes,

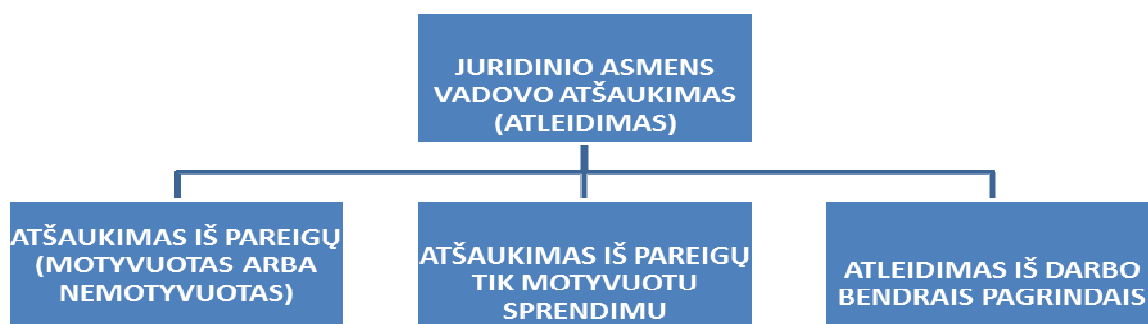
³⁷⁷ HANSEN, išnaša 339, p. 116.

³⁷⁸ OMAR, išnaša 341, p.38.

³⁷⁹ OMAR, išnaša 341, p.106.

kurioms susiklosčius teismas gali nuspręsti uždrausti asmeniui veikti kaip Britanijos kompanijos direktoriui tam tikrą laiką. Tokiomis aplinkybėmis gali būti asmens veikimas prieš įmonės interesus, teisės aktų, reglamentuojančių įmonės dokumentų siuntimą ir sugražinimą įmonių registru, nesulaikymas ir pan. Teismo prašyti laikinai nušalinti direktorių gali valstybės sekretorius, kompanijos likvidatorius, bet kuris buvęs ar esamas įmonės dalyvis arba kreditorius, jeigu direktoriaus sprendimai pažeidžia jų interesus³⁸⁰. Lietuvos įstatymai specialių juridinio asmens vadovo laikino nušalinimo nuo pareigų pagrindų nenumato.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad yra skirtingai reguliuojami juridinio asmens vadovo atšaukimo (atleidimo) iš pareigų pagrindai ir tvarka priklausomai nuo juridinio asmens teisinės formos, t .y. juridinio asmens vadovas gali būti: a) atšauktas iš pareigų įgyvendinant juridinio asmens dalininkų absoliučią teisę bet kada atšaukti juridinio asmens vadovą iš pareigų arba gali būti atleistas iš pareigų bendrais darbo įstatymuose įtvirtintais pagrindais; b) atšauktas iš pareigų motyvuotu kompetentingo organo sprendimu arba gali būti atleistas iš pareigų bendrais darbo įstatymuose įtvirtintais pagrindais ir c) atleistas iš pareigų tik bendrais darbo įstatymuose įtvirtintais pagrindais, o atšaukimo iš pareigų institutas nenumatytas (plačiau žr. Schemą Nr. 2):



Taigi Lietuvos įstatymų leidėjas ne tik skirtingai reguliuoja viešųjų juridinių asmenų ir privačiųjų juridinių asmenų vadovų atšaukimo (atleidimo) ir pareigų pagrindus, bet ir skirtingai reguliuoja netgi pačių viešųjų juridinių asmenų vadovų atšaukimo (atleidimo) iš pareigų pagrindus, nustatydamas, kad vienais atvejais vadovas

³⁸⁰ BUTCHER, Bruce S. *Directors' Duties. A New Millenium, A New Approach?* Kluwer Law International. The Hague/London/Boston. 2000. p. 244.

gali būti tik atleidžiamas iš pareigų kaip ir bet koks kitas darbuotojas, o kitais atvejais nustatydamas, kad vadovas vis dėlto gali būti atšaukiamas iš pareigų, tačiau atšaukimas turi būti motyvuotas. Autorės nuomone, juridinio asmens vadovo atšaukimo iš pareigų galimybė turi būti numatyta nepriklausomai nuo to, ar juridinis asmuo yra viešas ar privatus, nes juridinio asmens vadovo ir juridinio asmens teisiniai santykiai, visų pirma, yra paremti pasitikėjimu (fiduciariniai), pasitikėjimo vadovu netekimas (sumažėjimas) nebūtinai turi būti paremtas vadovo kalte, todėl galimybė atšaukti vadovą iš pareigų neturėtų būti ribojama. Kita vertus, atsižvelgiant į tai, kad viešasis juridinis asmuo turi tenkinti viešuosius interesus, o ne privačius, atšaukimo iš pareigų institutui galėtų būti keliami kiek griežtesni reikalavimai, todėl norėtųsi palaikyti įstatymų leidėjo poziciją, kad viešojo juridinio asmens vadovas gali būti atšaukiamas iš pareigų, tačiau toks sprendimas turi būti motyvuotas (ir nebūtinai vadovo kalte). Tačiau nėra jokio objektyvaus pagrindo, kodėl tam tikrų viešųjų juridinių asmenų teisinių formų vadovo statusas (t.y. viešosios įstaigos vadovo) turėtų būti išskirtinis, ir jo atšaukimas iš pareigų būtų negalimas, o reikėtų laikytis bendrųjų darbo įstatymais nustatytų darbo sutarties nutraukimo pagrindų ir procedūrų.

3.2.3. Juridinio asmens vadovo materialinės atsakomybės ypatumai

Lietuvos teisėje juridinio asmens vadovo turtinės (materialinės) atsakomybės klausimo reglamentavimas nuolat kito. Kaip pavyzdį būtų galima pateikti akcinės bendrovės vadovo atsakomybės reglamentavimą. Iki 1998 m. balandžio 17 d. galiojusi ABĮ 29 str. 12 dalis (1994 m. liepos 5 d. įstatymo Nr. I-528 redakcija) nurodė, kad administracijos vadovas ir darbuotojai privalo bendrovei atlyginti nuostolius, padarytus dėl jų kaltės, Darbo įstatymų kodekso (toliau – **DĮK**) nustatyta tvarka. DĮK devintojo skirsnio ir 248 str. teisės normos nustatė pagrindus materialinei administracijos vadovų, kaip įmonės darbuotojų, atsakomybei atsirasti ir bendrąsias žalos atlyginimo tvarkos taisykles. Tačiau nuo 1998 m. balandžio 17 d. ABĮ buvo papildytas nauja 18 str. 6 dalimi, kuri nustatė akcinių bendrovių organams draudžiamus atlikti veiksmus (1998 m. kovo 19 d. Akcinių bendrovių įstatymo Nr. VIII-666 12 str. 4 dalis).

Ankstesnėse ABĮ redakcijose teisės normos, skirtos apibrėžti visų akcinės bendrovės valdymo organų leistinos veiklos ribas, nebuvo. ABĮ 18 str. 6 dalyje

numatyta, kad bendrovės valdymo organai neturi teisės priimti sprendimų arba atlikti kitų veiksmų, kurie pažeidžia bendrovės įstatus ar yra priešingi įstatuose nurodytiems bendrovės veiklos tikslams, akivaizdžiai viršija normalią gamybinę-ūkinę riziką, yra akivaizdžiai nuostolingi (prekių, paslaugų ar darbų pirkimas didesnėmis arba jų pardavimas mažesnėmis negu rinkos kainomis, bendrovės turto švaistymas) ar akivaizdžiai ekonomiškai nenaudingi. 1998 m. kovo 19 d. ABĮ Nr. VIII-666 22 str. 6 ir 7 dalimis ankstesnės redakcijos ABĮ 29 str. 12 dalis pripažinta netekusia galios, o bendrovės administracijos vadovo ir kitų asmenų, pagal įgaliojimą vykdančių jo funkcijas ar jų dalį, t. y. asmenų, vykdančių bendrovės organo – administracijos vadovo funkcijas, materialinės atsakomybės santykių reguliavimas perkeltas į nauja redakcija išdėstyta ABĮ 29 str. 11 dalį. 1998 m. kovo 19 d. ABĮ Nr. VIII-666 redakcijos 29 str. 11 dalyje nurodyta, kad jei administracijos vadovas arba jo įgaliotas asmuo sudarė sandorį ar atliko kitus neteisėtus veiksmus, viršijusius normalią gamybinę-ūkinę riziką, ir taip bendrovei padarė žalos (įskaitant ir negautą pelną) arba dėl to šie asmenys gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar kitų jos akcininkų sąskaita, bendrovės akcininkas ar akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų jos patirtą žalą (įskaitant ir negautą pelną). Taigi akcinės bendrovės vadovo atsakomybės reglamentavimas nuolat kito.

Šiuo metu galiojančiame ABĮ yra įtvirtinta, kad su akcinės bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis, o LR CK 2. 87 str. 7 dalyje yra įtvirtinta, kad juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdamas pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Ši LR CK norma apima sutartis, sudarytas su juridinio asmens valdymo organo nariu, tai gali būti tiek darbo sutartis, jeigu valdymo organo narį ir juridinį asmenį kartu sieja darbo santykiai, tiek sudaryta atskira asmens narystės valdymo organuose sutartis³⁸¹. Žinoma, civiliniai teisiniai santykiai tarp valdybos nario ir juridinio asmens gali susiklostyti ir vien tik sprendimo asmenį paskirti nariu pagrindu.

³⁸¹ MIKELĖNAS, Valentinas; ir BARTKUS, Gintautas; ir MIZARAS, Vytautas; ir KESERAUSKAS, Šarūnas. *Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. – Vilnius, Justitia, 2002. p. 194.

Pažymėtina, kad LAT praktikoje taip pat buvo nagrinėtas juridinio asmens vadovo atsakomybės klausimas. LAT yra padaręs išvadą, jog „priimdamas ir paskelbdamas 1998 m. kovo 19 d. įstatymą Nr. VIII-666 įstatymų leidėjas išreiškė valią nuo 1998 m. balandžio 17 d. atsisakyti DĮK nuostatų taikymo akcinių bendrovių administracijos vadovų ir asmenų, atliekančių jų funkcijas, atsakomybės už jų padarytą žalą bendrovei teisiniams santykiams reguliuoti. Šiuos teisinius santykius reguliuojančių taisyklių inkorporavimas į civilinės teisės šaltinį – ABI bei deliktinės atsakomybės principų pritaikymas rodo, jog administracijos vadovų atsakomybės už jų padarytą žalą bendrovei teisiniai santykiai perkelti iš darbo teisės į civilinės teisės reguliavimo sferą“³⁸². Tačiau įstatymų leidėjas vėl pasuko atgal ir nustatė, kad bendrovės vadovo atsakomybė atsiranda pagal darbo teisės normas, nesnumatyta galimybė sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį.

Ar juridinio asmens vadovo atsakomybė yra civilinė, ar materialinė svarbu atriboti ir dėl tos priežasties, jog civilinėje teisėje galioja kaltės prezumpcija (LR CK 6. 248 str. 1 d.), o darbo teisėje atvirkščiai – nekaltumo prezumpcija. Civilinėje teisėje asmens kaltė suprantama objektyviai – t. y. kaip žalą padariusio asmens elgesio išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus. Kalte pripažįstamas asmens nesugebėjimas elgtis taip, kaip iš jo galima protingai tikėtis vadovaujantis protingo, apdairaus žmogaus elgesio standartais (lot. *bonus pater familias*)³⁸³. Praktikoje ilgainiui susiklostė verslo sprendimo taisyklė (angl. *bussiness judgment rule*), kuri reiškia, kad vadovas yra apsaugomas nuo asmeninės atsakomybės už veiksmus, atliekamus juridinio asmens vardu, netgi tuo atveju, jeigu tokie veiksmai sukėlė neigiamus padarinius juridiniams asmeniui. *Bussiness judgement rule* reiškia, kad vadovui suteikiamas imunitetas dėl atsakomybės, kylančios atliekant jo pareigas tuo atveju, jei jo veiksmai atitinka geros valios (angl. *good faith*) kriterijus ir atliekami nepažeidžiant protingumo ir rūpestingumo reikalavimų. Ši taisyklė yra paremta prezumpcija, kad vadovas veikia gera valia ir tinkamu rūpestingumu (angl. *due diligence*)³⁸⁴.

³⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis, priimta byloje Nr. 3K-3-1203/2001 UAB „Laivitė“ v. G.R. In *Teismų praktika*. 2002.07.16, nr.: 17.

³⁸³ MIKELĖNAS *et al*, išnaša 13, p. 339-340.

³⁸⁴ ATTY, John M.Letizia; ir ATTY, Casagrande Kate Casagrande. Call to Order: Recent Legislation and Case Law Show a Trendo of Increased Accountability and Liability of Board Members. *Home Health Care Management & Practise*. June 2004. Volume 16, No.4. p. 298.

Tuo tarpu Lietuvos darbo teisėje paprastai preziumuojama darbdavio kaltė, o darbuotojo – ne. Pagal susiklosčiusią LAT praktiką išimtiniais atvejais ir darbuotojo kaltė yra preziumuojama, tai yra jis laikomas kaltu, kol įrodo savo nekaltumą. Tokia praktika taikoma, jei sužalojamas ar prarandamas turtas, kurį darbuotojas paima savo žinion pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį, gauna pagal įgaliojimą ar kitokį dokumentą³⁸⁵. Taigi, tuo atveju, jei su bendrovės vadovu sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis, kaltumo prezumpcija galioja, o tuo atveju, kai tokia sutartis nesudaryta, galioja nekaltumo prezumpcija.

Atskiro aptarimo reikalauja ir visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo klausimas su bendrovės vadovu. Šis klausimas turi du aspektus. Pirma, ar apskritai vadovo atsakomybė turėtų būti reguliuojama darbo teisės normomis ir, antra, ar vadovaujantis LR DK su akcinės bendrovės vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Taigi, pirmas bendrovės vadovo materialinės atsakomybės klausimo aspektas yra tas, ar apskritai teisingai pasielgę įstatymų leidėjas numatęs galimybę sudaryti su akcinės bendrovės vadovu visiškos jo materialinės atsakomybės sutartį. Visų pirma, įstatymai nustato, kad vadovui taikytinos ne civilinės atsakomybės taisyklės, o darbuotojų materialinės atsakomybės taisyklės, įtvirtintos LR DK. Teisės literatūroje yra išsakyta nuomonė, kad tokiu atveju galima situacija, kai dėl vadovo kaltės padaryta žala gali būti atlyginta tik ribotai, tuo pažeidžiant trečiųjų asmenų ir pačių juridinio asmens dalyvių interesus (pavyzdžiui, užtikrinant smulkiųjų akcininkų interesus, kai bendrovėje yra vienas akcininkas, turintis lemiamą akcijų skaičių, suteikiantį jam teisę pačiam save išrinkti bendrovės vadovu, išrinkęs save vadovu nesudaro visiškos materialinės atsakomybės sutarties)³⁸⁶. Antra, yra susiklostęs prieštaravimas tarp teismų praktikoje suformuluotos išvados, kad juridinio asmens vadovui turi būti taikoma civilinė atsakomybė jam veikiant „išoriniuose“ santykiuose³⁸⁷, ir galiojančios ABĮ nuostatos, vėl perkeliančios vadovo atsakomybę iš civilinės teisės į darbo teisės reguliavimo sritį.

Atsakant į antrąjį klausimą reikėtų pažymėti, kad nors visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir numatyta ABĮ (taip pat ir Individualių įmonių įstatyme), LR

³⁸⁵ NEKROŠIUS, išnaša 2, p. 359.

³⁸⁶ BAGDANSKIS, Tomas. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2004, t. 56 (48). p. 93-94.

³⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d nutartis, priimta byloje Nr. 3K-7-444/2009 BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.

DK 256 str. 1 dalyje yra įtvirtinta, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaryta su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, darbuotojui perduotų naudotis darbe. Pabrėžtina, kad kodeksas reikalauja, kad darbas turi būti *tiesiogiai* susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, perdavimu, gabenimu ir t.t. Be to, kodeksas nustato, kad konkrečių darbų ir pareigų, su kurias einančiais darbuotojais gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Galimybė nustatyti specialiuose įstatymuose kitus atvejus, kai leidžiama sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kodekse nenumatyta. Įstatymų leidėjas siekė įtvirtinti normą, kuri apsaugotų bendrovės, nukentėjusios dėl jos vadovo neveikimo arba netinkamo veikimo, turtinius interesus, tačiau įstatymų leidėjui, jeigu jau nusprendė, kad su bendrovės vadovu turi būti sudaroma darbo, o ne civilinė sutartis, būtų buvę racionaliau pasinaudoti LR DK 255 str. 5 punkte įtvirtinta galimybe specialiuose įstatymuose nustatyti visišką materialinę darbuotojo atsakomybę, juolab, kad, kaip jau buvo minėta, LR CK 2. 87 str. 7 d. nustato, kad juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdamas pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.

Toliau kalbant apie juridinio asmens vadovo atsakomybę, reikėtų pažymėti, jog teisės literatūroje yra pareikšta nuomonių, kad reikia atsižvelgti į užsienio šalių patirtį ir įvertinti įmonės vadovo padėtį, t. y. suprasti, kad įmonės vadovas turi didelius įgaliojimus valdyti įmonę, daryti sprendimus, kurie gali lemti tolesnę įmonės veiklą. Todėl ir tokio asmens atsakomybė turėtų būti nustatoma vadovaujantis civiline teise³⁸⁸. Ši nuomonė yra ypač aktuali nagrinėjant juridinio asmens vadovo žalos, padarytos trečiajam asmeniui, atlyginimo tvarką ir dydį. Šiuo atveju trečiajam asmeniui padaryta žala bus atlyginama vadovaujantis civilinės teisės normomis, tačiau vėl iškyla klausimas: kas atlygins trečiajam asmeniui padarytą žalą. Neatsakius į klausimą, ar vadovo atsakomybė yra civilinė, ar materialinė, lieka neaišku, ar reikėtų vadovautis LR CK 6. 265 straipsnyje įtvirtintomis taisyklėmis dėl juridinio asmens darbuotojų padarytos žalos atlyginimo, kai tretiesiems asmenims darbuotojo padarytą žalą pilnai

³⁸⁸ PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė. Mokslo darbai*, 1999, nr. 33(2), p. 54.

atlygina darbdavys, ar ieškinys dėl žalos atlyginimo galėtų būti pareiškiamas tiesiogiai juridinio asmens vadovui. Beje, Europos valstybėse susiklosčiusi irgi skirtinga sistema – štai Austrijoje, tretieji asmenys labai retais atvejais gali pareikšti reikalavimus tiesiogiai juridinio asmens vadovui. Šiaurės Europoje valdybos (direktorių tarybos) nariai ir pati valdyba (direktorių taryba) yra asmeniškai atsakingi už bet kokią žalą, kurią jie padaro įmonei, akcininkams, kreditoriams arba tretiesiems asmenims, atlikdami savo pareigas³⁸⁹.

Dar viena problema, kylanti dėl to, jog ABĮ numato galimybę sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį kyla taikant LR CK 2. 83 ir LR CK 2. 84 straipsniuose įtvirtintas normas. LR CK 2. 83 str. 3 dalyje yra numatyta, kad privačiojo juridinio asmens valdymo organas, sudaręs sandorį pažeisdamas savo kompetenciją (išskyrus atvejus, kai įrodoma, jog sudarydamas sandorį trečiasis asmuo žinojo, kad sandorį sudarė šios teisės neturintis juridinio asmens valdymo organas, ar dėl aplinkybių susiklostymo negalėjo to nežinoti), yra subsidiariai atsakingas, jei trečiojo asmens reikalavimo juridinis asmuo iki galo nepatenkina. Panaši norma įtvirtinta ir viešųjų juridinių asmenų atžvilgiu, tik solidari atsakomybė atsiranda tuo atveju, kai juridinis asmuo nepitaria valdymo organų sudarytam sandoriui (LR CK 2. 84 str.). Neaišku, kaip ši norma galėtų būti taikoma, jeigu su juridinio asmens vadovu nebūtų sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, ar tokiu atveju, vadovo materialinė atsakomybė būtų ribotoji³⁹⁰. Atsakyti į pastarąjį klausimą ėmėsi LAT, darydamas išvadą, kad, jeigu juridinio asmens vadovas padaro žalos juridiniam asmeniui veikdamas išoriniuose santykiuose, tai žala atlyginama pagal civilinius įstatymus. Tuo tarpu, jeigu vadovas juridiniam asmeniui žalos padarytų veikdamas vidiniuose santykiuose, žalos atlyginimo klausimas turėtų būti sprendžiamas pagal darbo įstatymus, o dėl atlygintinos žalos dydžio šiuo atveju turėtų būti sprendžiamas ir atsižvelgiant į tai, ar su vadovu buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

³⁸⁹ HANSEN, išnaša 339, p.124.

³⁹⁰ LAT CBS išplėstinė teisėjų kolegija, formuodama teismų praktiką, išaiškino, kad bendrovės vadovo teisinio statuso ir vadovą bei bendrovę siejančių teisinių santykių ypatumų visetas, remiantis teisės aktuose įtvirtintu teisiniu reglamentavimu, teikia pagrindą išvadai, jog kai uždarosios akcinės bendrovės vadovas padaro bendrovei žalą veikdamas kaip jos valdymo organas bendrovės „išoriniuose“ santykiuose, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal Darbo kodeksą (LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d nutartis, priimta civilinėje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., bylos Nr. 3K-7-444/2009). Taigi konstatavus, kad bendrovės vadovui „išoriniuose“ santykiuose taikoma civilinė atsakomybė, konstatuotina ir tai, kad vadovo civilinei atsakomybei taikyti būtina nustatyti visas jos taikymo sąlygas – neteisėtus veiksmus, žalą (nuostolius), priežastinį ryšį ir kaltę (CK 6.246-6.249 straipsniai).

3.2.4. Juridinio asmens vadovo teisė naudotis darbo ir socialinėmis garantijomis, kurios įstatymais suteikiamos dirbantiems pagal darbo sutartį

Kitas aspektas, kurį reikia aptarti nagrinėjant juridinio asmens vadovo teisinio statuso ypatumus, yra tai, kiek juridinio asmens vadovas su kuriuo yra sudaryta darbo sutartis, gali naudotis įstatymuose nustatytais darbo ir socialinėmis garantijomis. Kaip jau buvo minėta, LAT praktikoje susiklostė pozicija, kad darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai vadovo atleidimo atveju taikytini tik galimybės ateityje jam pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi ir jos nutraukimu, užtikrinimo aspektu ir reguliuoja tik darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimą, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimą bei atsiskaitymo tvarką. Tačiau kyla klausimas, ar juridinio asmens vadovas gali naudotis tokiomis darbo garantijomis, kaip atostogos, nebuvimas darbe (taigi ir darbo funkcijų nevykdymas) dėl laikinojo nedarbingumo ir pan. Juk pagal civilinės teisės normas turi būti užtikrintas nepertraukiamas kasdieninis bendrovės valdymas, juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus. Todėl toliau seka klausimas, pirma, ar juridinio asmens vadovas, būdamas juridinio asmens valdymo organu, gal laikinai neatlikti jam pavestų funkcijų ir pareigų ir, antra, ar šiuo laikotarpiu galimas juridinio asmens vadovo pavadavimas.

Atsakant į pirmąjį klausimą, reikėtų pažymėti, kad LR Konstitucijos 49 str. 1 dalyje nustatyta, jog kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Ši LR Konstitucijos norma turi būti taikoma ir juridinio asmens vadovo atžvilgiu. Taip pat reikia pripažinti, kad yra galima situacija, kai vadovas savo funkcijų negalės vykdyti dėl laikinojo nedarbingumo ir pan. Taigi reikia nustatyti, kokia apimtimi ir kokiomis sąlygomis juridinio asmens vadovas gali šia teise naudotis, nes juridinio asmens vadovo atliekamos funkcijos ir jo pareigos yra ypatingos. Galima būtų teigti, kad juridinio asmens vadovas galėtų pasinaudoti teise į kasmetines atostogas be didesnių problemų, nes kasmetinių atostogų atveju dar galima derinti šių atostogų laiką taip, kad būtų kiek įmanoma išvengta situacijų, kai tik juridinio asmens vadovas gali priimti vienokius ar kitokius sprendimus, atlikti

vienokius ar kitokius veiksmus (pvz., sudaryti sandorį juridinio asmens vardu), o iškilus būtinybei, lieka galimybė atšaukti vadovą iš atostogų arba perkelti kasmetinių atostogų laiką pagal LR DK 173 ir 174 str. Tačiau, pavyzdžiui, juridinio asmens vadovo laikinojo nedarbingumo atveju yra kiek sudėtingiau. Visų pirma, laikinojo nedarbingumo negalima prognozuoti, antra, laikinojo nedarbingumo laikotarpiu draudžiama dirbi, nes darbas būtų laikomas gydymo režimo pažeidimu ir sukeltų atitinkamas neigiamas teises pasekmes (pavyzdžiui, pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo³⁹¹ 15 str. 2 d. darbas ligos laikotarpiu būtų laikoma gydymo pažeidimu ir būtų pagrindu nutraukti paskirtos ligos pašalpos mokėjimą arba pagrindas tokios pašalpos neskirti). Analogiškos problemos kiltų ir juridinio asmens vadovui siekiant pasinaudoti LR DK numatyta teise ir į kai kurias kitas tikslines atostogų rūšis, kurios yra ilgesnės trukmės (pavyzdžiui, atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis 3 metai ir kt.). Konstatavus, kad yra įmanomos situacijos, kai juridinio asmens vadovas laikinai neatliks savo pareigų, kyla antrasis klausimas, kaip užtikrinti, kad juridinis asmuo būtų tinkamai atstovaujamas, kol vadovas neis savo pareigų? Ieškant atsakymo į šį klausimą, reikėtų panagrinėti, ar įstatymai numato galimybę juridinio asmens vadovo funkcijų atlikimą pavesti kitiems asmenims. Pavyzdžiui, LR DK yra numatyta, jog juridinio asmens vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui, be to, darbdaviams įmonėse pagal įstatymą ar įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). LR CK savo ruožtu numato galimybę pavesti atstovauti juridinį asmenį sudarant sandorius kitam asmeniui pagal įgaliojimą. Taigi galimybė laikinai pavesti vadovo funkcijų atlikimą kitiems asmenims egzistuoja. Telieta nustatyti, ar atskiras juridinių asmenų teises formas reglamentuojantys įstatymai sudaro tinkamas sąlygas, kad juridinio asmens vadovas galėtų realizuoti jam LR Konstitucijos suteiktą teisę laikinai savo pareigų neatlikti ir kaip tuo laikotarpiu turėtų būti užtikrinamas tinkamas juridinio asmens interesų atstovavimas. Išnagrinėjus LR CK, ABĮ ir kitus įstatymus, galima suabejoti, ar įmanomas juridinio asmens valdymo organo nario pavadavimas, nes, pirma, būtent jis yra visuotinio dalyvių susirinkimo paskirtas valdymo organo narys, o juridinio asmens valdymo organų statusas yra ypatingas, antra, būtent šis asmuo yra valdymo organo narys, nurodytas juridinių asmenų registre,

³⁹¹ *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

įstatymai nenumato galimybės juridinio asmens vadovui pavestų funkcijų atlikimo laikinai deleguoti kitam juridinio asmens valdymo organui.

Taigi, nors kai kurie Lietuvos Respublikos įstatymai ir įpareigoja su juridinio asmens vadovu sudaryti darbo sutartis (t. y. pripažįsta, kad juridinio asmens vadovas yra jo darbuotojas), tačiau nenustato atitinkamų teisės normų, kurios sudarytų sąlygas tokiam darbuotojui pasinaudoti kai kuriomis darbo įstatymais nustatytais teisėmis ir garantijomis, dėl šios priežasties lieka neaišku, kokia apimtimi darbo įstatymuose nustatytos darbuotojų garantijos turėtų būti taikomos juridinio asmens vadovui. Šios problemos nepadedą spręsti ir teismų praktika: teismų praktikoje susiklosčiusi pozicija, kad „darbo įstatymais bendrovės vadovas gali naudotis tiek, kiek susiję su socialinėmis garantijomis“³⁹², tačiau be detalesnio šios nuomonės paaiškinimo vis tiek išlieka problemos dėl darbo įstatymuose numatytų socialinių garantijų taikymo vadovui apimties. Viena išeičių iš šios situacijos galėtų būtų tinkamas darbo įstatymų taikymo ribų nustatymas atskiras juridinių asmenų teises formas reglamentuojančiuose įstatymuose, t. y. nuorodų į atitinkamas darbo įstatymų nuostatas, kurios turėtų būti taikomos juridinio asmens vadovui, įtvirtinimas.

3.2.5. Juridinio asmens vadovo galimybė dirbti pagal kelias darbo sutartis

Lietuvos Respublikos darbo įstatymai darbuotojams nedraudžia dirbti pagal kelias darbo sutartis, arba gauti pajamų pagal kitas, civilines sutartis. LR DK 114 str. 2 d. įtvirtinta, kad darbuotojas gali eiti antraeilės pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai.

LR CK 2. 87 str., reglamentuojančiame juridinio asmens organų narių pareigas, įtvirtinta, kad juridinio asmens valdymo organo narys juridinio asmens ir kitų juridinio asmens organų narių atžvilgiu turi veikti sąžiningai ir protingai, be to, jis turi būti lojalus juridiniam asmeniui ir laikytis konfidencialumo, privalo vengti situacijos, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti juridinio asmens interesams. LR Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo 11 str. 5 d. įtvirtinta, kad įmonės vadovas negali būti ar tapti kito juridinio asmens valdymo organo nariu, vyriausiuoju buhalteriu (buhalteriu) ar buhalterinę apskaitą tvarkančios apskaitos tarnybos (struktūrinio

³⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. CBS teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001 V. P. v. *Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „(duomenys neskelbtini)“*. *Teismų praktika*. 2002.02.08, nr. 16.

padalinio) vadovu. Tokiu būdu, galima spręsti, kad nėra bendro draudimo juridinio asmens vadovui dirbti pagal kelias darbo sutartis, tačiau toks apribojimas gali būti įtvirtintas atskiras juridinių asmenų teisinės formas reguliuojančiuose įstatymuose, o taip pat toks apribojimas gali būti nustatytas sutartimi, sudaryta tarp juridinio asmens ir jo vadovo.

Lietuvos Respublikos praktika skiriasi nuo kai kurių kitų valstybių praktikos. Pavyzdžiui, Vokietijos Akcinių bendrovių (AG) įstatyme, skirtingai nei Uždarųjų akcinių bendrovių (GmbH) įstatyme, yra įtvirtintos atitinkamos normos, draudžiančios bendrovės vadovui užsiimti bet koku kitu verslu tol, kol jis eina bendrovės vadovo pareigas. Pastaroji nuostata yra paremta tuo, kad vadovas privalo veikti jo vadovaujamos įmonės interesais ir vengti galimo interesų konfliktų³⁹³.

Apibendrinant tai, kas buvo išdėstyta šiame skyriuje, būtų galima daryti išvadą, kad teisės literatūroje susiklosčiusi dvejopa nuomonė dėl teisinių santykių, susiklostančių tarp juridinio asmens ir jo vadovo, prigimties. Pirmosios nuomonės šalininkų požiūriu nurodyti, kokia sutartis turi būti sudaroma tarp bendrovės ir jos vadovo, yra tikslinga, ir prioritetas teikiamas civilinei, o ne darbo sutarčiai. Tokia nuomonė grindžiama baimė, kad darbo teisėje bus sukurtos kliūtys bendrovės vadovą atleisti nenurodant atleidimo priežasties, netgi jo perkėlimo į kitas pareigas atveju. Šios nuomonės šalininkai teigia, jog jau pačiame įstatyme, reglamentuojančiame akcinių bendrovių veiklą, linkstama link to, nes yra įtvirtintas subsidiarus darbo įstatymų taikymas bendrovės vadovui, t.y. darbo įstatymai taikomi tiek, kiek neprieštarauja akcinių bendrovių veiklą reglamentuojantiems teisės aktams, nors ir pripažįstama, jog teismai į minėtą normą neatsižvelgs, motyvuodami tuo, jog civilinė teisė įsibrauna į darbo teisės reguliavimo sritį³⁹⁴. Antrųjų nuomone, bendrovės vadovui turi būti pripažintas darbuotojo teisinis statusas su civilinės teisės normomis numatytais išimtimis, o tai reikštų, kad darbo teisės normos visa apimtimi būtų taikomos visais atvejais, kai vadovas veikia kaip darbuotojas, o civilinės teisės normos – kai veiksmai susiję su valdymo organo įgaliojimais ir kompetencijos įgyvendinimu, nes, pasak T. Davulio „atstovavimo ar pavedimo teisinio santykio favoritizavimas skatina tai, kad

³⁹³ OMAR, išnaša 341. p. 60.

³⁹⁴ БЛЕК, Бернанд; ir КРЭКМАН, Рейнир; ir ТАРАСОВА, Анна. *Комментарий федерального закона об акционерных обществах*. Москва COLPI Лабиринт. 1999. p. 408-409.

lieka nebeaišku, kurios darbo teisės normos bendrovės vadovui dėl jo specifikos toliau yra taikomos ir kurios civilinės teisės normos netaikomos³⁹⁵.

Lietuvos Respublikos įstatymai įtvirtinta skirtingas taisykles dėl juridinio asmens vadovo statuso nustatymo atsižvelgiant į juridinio asmens teisinę formą. Tuose atskiras juridinių asmenų teises formas reglamentuojančiuose įstatymuose, kuriuose yra įtvirtintas privalomas darbo sutarties su juridinio asmens vadovu sudarymas, yra įtvirtintos ir specialios darbo sutarties su juridinio asmens vadovu sudarymo ir nutraukimo taisyklės, kurios nėra būdingos kitoms darbo sutarčių rūšims, taip pat įtvirtinta speciali ginčų tarp juridinio asmens ir vadovo nagrinėjimo tvarka (tokie ginčai nagrinėjami tiesiogiai teisme nesikreipiant į darbo ginčų komisiją). Tokios pozicijos laikosi ir Lietuvos teismai.

Juridinio asmens vadovo galimybėje pasinaudoti darbo įstatymuose nustatytomis garantijomis taip pat glūdi vienas esminių požymių, skiriančių juridinio asmens vadovo statusą nuo kitų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbuotojų statuso. Pavyzdžiui, vieno darbuotojo pavadavimas dėl pastarojo atostogų, laikino nedarbingumo ar kitų priežasčių darbo teisėje yra įprastas, jeigu tik tokia funkcija yra numatyta darbuotojo pareiginėje instrukcijoje (pareigybės aprašyme ar pan.) arba sudarius susitarimą dėl papildomo darbo, tačiau, bendrovių teisės prasme, juridinio asmens vadovo pavadavimas pastarojo atostogų ar ligos metu yra neįmanomas, nes juridinio asmens vadovo skyrimo į pareigas ir atleidimo tvarka, taip registravimo Juridinių asmenų registre tvarka yra specifinė, juridinio asmens vadovo pavadavimas nei LR CK, nei atskiras juridinių asmenų teises formas reglamentuojančiuose teisės aktuose nėra nustatytas.

Taigi pasaulinėje praktikoje skirtingai reglamentuojama, ar su juridinio asmens vadovu sudaroma darbo sutartis ar ne: vienais atvejais nustatoma, jog vadovas nėra darbuotojas, bet darbo sutartį su juo leidžiama sudaryti, kitais atvejais įpareigojama sudaryti darbo sutartį, arba leidžiama sudaryti specifinę darbo sutartį su šių sutarčių rūšiai būdingomis sąlygomis ir pan. Lietuvos Respublikos atskiras juridinių asmenų teises formas reglamentuojančiuose įstatymuose taip pat skirtingai reguliuojamas šis klausimas. Pavyzdžiui, ABĮ imperatyviai reikalaujama su bendrovės vadovu sudaryti

³⁹⁵ 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 Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008. p. 114-115.

darbo sutartį, kitais atvejais apskritai nutylima dėl to, kokia sutartis turi būti sudaryta ir pan. Teismų praktikoje susiklosčiusi nuomonė, kad net ir tais atvejais, kai su vadovu sudaroma darbo sutartis, pagal savo esmę tarp juridinio asmens ir jos vadovo susiklosto civiliniai teisiniai santykiai.

Tokia situacija, kai juridinį asmenį ir jo vadovą gali sieti skirtingi sutartiniai santykiai – arba darbo, arba civiliniai – yra pagrįstai kritikuojama teisės literatūroje. Pavyzdžiui, V.Mikelėno nuomone, tokia dvilypė situacija yra ydinga ir turi būti panaikinta atsisakant darbo sutarties instituto šioje srityje taikymo³⁹⁶. Ar su šia nuomone reikėtų sutikti? Atsakant į šį klausimą, visų pirma, pažymėtina, kad turėtų būti panaikinta galimybė šalims, t. y. pačiam juridiniams asmeniui ir jo vadovui, tartis dėl to, ar bus sudaroma darbo sutartis ar civilinė, nes tarp šalių turi būti sudaroma tokia sutartis, kuri atitinka tų teisinių santykių prigimtį, o ne tokia sutartis, kuri yra „patogi“ vienai ar kitai tų teisinių santykių šaliai.

Antra, plačiai diskutuojama, ar yra neabejotinas pagrindas teigti, kad juridinį asmenį ir jo vadovą sieja grynai civiliniai santykiai. Visuotinai sutariama, kad juridinio asmens vadovo atsakomybės ir atšaukimo iš šių pareigų klausimai yra tie klausimai, kur bendras darbo teisinių santykių reguliavimas yra netinkamas (išskyrus viešųjų įstaigų vadovus) atsižvelgiant į juridinio asmens vadovo statuso ypatumus. Kita vertus, atsižvelgiant į tai, kas buvo išdėstyta šioje dalyje, teisiniams santykiams, susiklostantiems tarp vadovo ir juridinio asmens, yra būdingi tokie darbo santykių požymiai: 1) juridinio asmens vadovas atlieka tęstinę funkciją, 2) jis turi paklusti akcininkų (dalininkų) bei valdybos (ar kito kolegialaus organo) nurodymams, 3) jam mokama atlyginimas už juridinio asmens vadovo pareigų atlikimą, atitinkamai, 4) iš juridinio asmens vadovo negali būti reikalaujama, kad jis atliktų kitas funkcijas, 5) jam turi būti užtikrintos tokios veiklos sąlygos, kad jis galėtų tinkamai atlikti funkcijas. Tačiau vienas esminių darbo santykių požymių – paklusimas nustatytai darbo tvarkai, juridinio asmens vadovo atveju yra labai silpnai išreikštas. 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 juridinio asmens įstatuose (nuostatuose) nurodytais išimtiniais

³⁹⁶ ABRAMAVIČIUS, išnaša 396, p. 269.

atvejais³⁹⁷. Tai yra tiesiog vienos šalies atsiskaitymas prieš kitą šalį dėl tinkamo sutarties vykdymo ir svarbiausių juridinio asmens sandorių sudarymo. Toks atsiskaitymas yra būdingas daugeliui civilinių sutarčių, susijusių su darbo panaudojimu (pavyzdžiui, paslaugos teikėjas privalo teikti paslaugas pagal sutarties sąlygas ir kliento nurodymus (LR CK 6. 718 str. 3 d.), užsakovas gali bet kuriuo metu tikrinti darbų atlikimo eigą ir kokybę (LR CK 6. 658 str. 1 d.)) ir neturi operatyvinio pavaldumo požymių. Taigi nėra pakankamo pagrindo vienareikšmei išvadai, kad juridinį asmenį ir jo vadovą sieja išimtinai civiliniai teisiniai santykiai, padaryti. Teisiniai santykiai, susiklostantys tarp juridinio asmens ir jo vadovo, yra dvilyčiai, turintys tiek darbo teisei, tiek ir civilinei teisei turinčių požymių.

³⁹⁷ Pavyzdžiui, pagal ABĮ 34 str. 1 d. 2 p. bendrovės valdyba tvirtina bendrovės metinį pranešimą, o pagal to paties straipsnio 7 d. valdyba analizuoja ir vertina bendrovės vadovo pateiktą medžiagą apie: 1) bendrovės veiklos strategijos įgyvendinimą; 2) bendrovės veiklos organizavimą; 3) bendrovės finansinę būklę; 4) ūkinės veiklos rezultatus, pajamų ir išlaidų sąmatas, inventorizacijos ir kitus turto pasikeitimo apskaitos duomenis.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. 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 tik iš kitų aplinkybių). 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 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, tačiau 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 atvejais, todėl pavaldumas gali būti vertinamas labiau kaip vienos šalies atsiskaitymas prieš kitą šalį dėl tinkamo sutarties vykdymo ir svarbiausių juridinio asmens sandorių sudarymo, 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) darbas, atliekamas civilinės sutarties pagrindu, 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) darbas, atliekamas pagal civilinę sutartį, 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.

**PAGRINDINIAI AUTORINĖS SUTARTIES IR DARBO SUTARTIES
POŽYMIAI: PANAŠUMAI IR SKIRTUMAI PAGAL LIETUVOS TEISĘ**

PANAŠUMAI		SKIRTUMAI	
Autorinė sutartis	Darbo sutartis	Autorinė sutartis	Darbo sutartis
Autorius – tik fizinis asmuo ar jų grupė	Darbuotojas – tik fizinis asmuo	Objektas – susitarimas dėl turtinių teisių perleidimo (ir dėl kūrinio sukūrimo)	Objektas – susitarimas dirbti tam tikros profesijos, specialybės kvalifikacijos darbą ar eiti pareigas, nors objektu gali būti ir intelektualinė darbuotojo veikla, kurios pasėkoje sukuriamas autorių teisių objektas
Autorius negali perleisti įsipareigojimo sukurti kūrinį kitam asmeniui	Darbuotojas darbą turi atlikti pats	Autorius kūrinį kuria savarankiškai	Darbuotojas, atlikdamas darbą, paklūsta nustatytai tvarkai
Sutarties įforminimas – užsakovo pareiga; Sutartis sudaroma raštu	Sutarties įforminimas – darbdavio pareiga; Sutartis sudaroma raštu	Nėra patvirtintos pavyzdinės formos	Sutartis sudaroma pagal Vyriausybės patvirtintą Vyriausybės nutarimas
Tam tikrais, įstatyme nustatytais atvejais, autorinio atlyginimo dydis yra sureguliuotas teisės aktais	Yra patvirtinti minimalios mėnesinės algos ir minimalaus valandinio atlygio dydžiai	Sutartis gali būti atlygintinė arba neatlygintinė	Tik atlygintinė
		Autorius turi teisę	Turi būti mokamas

		gauti atlyginimą už kiekvieną kūrinio panaudojimo būdą	atlyginimas, nustatytas darbo sutartyje
		Turtinės teisės gali būti perleistos, jos paveldimos	Darbo sutartis nutrūksta mirus darbuotojui

DARBO SUTARTIES POŽYMIAI IR DARBO, ATLIEKAMO PAGAL CIVILINĘ SUTARTĮ, POŽYMIAI

	DARBAS PAGAL DARBO SUTARTĮ	DARBAS PAGAL CIVILINĘ SUTARTĮ
<i>Funkcija</i>	Šalys susitaria dėl tęstinio tam tikros profesijos, kvalifikacijos, specialybės darbo atlikimo, o ne tam tikro rezultato pasiekimo.	Šalys susitaria dėl konkretaus rezultato pasiekimo (konkretaus darbo atlikimo).
	Asmens atliekamas darbas sutampa su pagrindine darbdavio veikla ir yra skirtas šiai veiklai plėtoti.	Asmens atliekamas darbas nesutampa su pagrindine darbo užsakovo veikla.
	Darbuotojo darbo funkcijos apibrėžiamos darbo sutartyje, pareiginėse instrukcijose, kituose teisės aktuose arba gali būti numanomos atsižvelgiant į visuotinai susiklosčiusią praktiką ir tokio darbo (pareigų) turinio supratimą.	Darbas, kuris turi būti atliktas ir rezultatas, kuris turi būti pasiektas, konkrečiai ir aiškiai apibrėžiamas sutartyje.
<i>Pavaldumas</i>	Asmuo, atlikdamas darbą, yra kontroliuojamas ir (ar) prižiūrimas kito asmens – darbdavio arba jo įgalioto asmens. Vadovaujantis asmuo nurodo kaip, kur ir kada darbas turi būti atliktas, kontroliuoja atliekamo darbo kokybę.	Asmuo, atliekantis darbą, pats savarankiškai organizuoja savo darbą, pasirenka jo atlikimo metodus, būdus, laiką. Darbo užsakovas gali tikrinti darbų atlikimo eigą ir kokybę, tačiau tą darydamas nesikiša į darbo vykdytojo ūkinę komercinę veiklą.
	Atliekantį darbą asmenį darbo priemonėmis, įrankiais ir medžiagomis aprūpina darbdavys. Darbdavys dengia darbo priemonių ir įrankių eksploatavimo, remonto kaštus. Tuo atveju, kai darbui atlikti naudojami asmens įrankiai ir priemonės, asmeniui turi būti kompensuojama.	Asmuo, atliekantis darbą, pats yra atsakingas už apsirūpinimą darbui atlikti reikalingomis priemonėmis ir įrankiais, jas eksploatuoja ir remontuoja savo lėšomis. Yra galima asmeniui, atliekančiam darbą, naudotos darbo naudotojo priemonės, tačiau toks naudojimas turi būti pagrįstas objektyviomis aplinkybėmis (pvz.,

		dėl darbo pobūdžio yra būtina, kad darbą atliekantis asmuo naudotųsi būten tokiomis priemonėmis ir įranga, kurią turi ir suteikia darbo naudotojas). Sutartyje gali būti susitarta, kad darbai bus atlikti iš darbo naudotojo medžiagos, tačiau medžiagos ir jų kiekiai turi būti detalčiai aprašyti.
Darbas turi būti atliekamas asmeniškai. Pavesti atlikti darbą kitam galima tik gavus darbdavio sutikimą, bet tokia teise galima pasinaudoti tik išimtiniais atvejais.	Nėra pareigos atlikti darbą asmeniškai (išskyrus įstatymuose nurodytas išimti, pvz., autorines kūrinio užsakymo sutartis). Bendra taisyklė – darbo atlikimui galima pasitelkti subrangovus, nebent šalys sutartyje susitartų kitaip.	
Asmuo, atlikdamas darbą, dirba nustatytą valandų skaičių per dieną/ savaitę/ apskaitinį laikotarpį. Darbo laiko trukmė negali būti ilgesnė už nustatytą maksimalią darbo laiko trukmę, o poilsio laikas negali būti trumpesnis už nustatytą minimalią poilsio laiko trukmę.	Asmuo, atliekantis darbą, pats paskirsto savo darbo laiką, kontroliuoja darbo krūvį ir nustato darbo trukmę atsižvelgdamas tik į savo paties sugebėjimus ir susitarimą su darbo naudotoju.	
Darbdavys aprūpina darbuotoją darbu. Kai darbdavys faktiškai neturi darbo (prastova), sutartis galioja tol, kol atsiras darbo arba darbuotojas bus atleistas nustatyta tvarka. Šiuo laikotarpiu darbuotojui mokamas įstatymų nustatyto dydžio darbo užmokestis.	Asmens atliekamo darbo kiekis nustatomas tarp šalių sudaromoje sutartyje. Darbo naudotojas neįsipareigoja aprūpinti darbą atliekančio asmens darbo užduotimis ateityje.	
Asmuo, atliekantis darbą, yra įtrauktas į darbdavio organizacinę struktūrą, darbą atlieka darbdavio patalpose ir naudojami darbdavio įranga.	Asmuo, atliekantis darbą, neįtrauktas į darbdavio organizacinę struktūrą, darbą arba esminę jo dalį atlieka ne darbo naudotojo patalpose ir nesinaudoja arba žymia dalimi nesinaudoja darbo naudotojo įranga.	

	Atliekantį darbą asmenį darbdavys apmoko, kaip atlikti darbą, įsipareigoja arba faktiškai rūpinasi asmens kvalifikacijos kėlimu darbdavio lėšomis.	Atliekančio darbą asmens darbo naudotojas neapmoko kaip dirbti, neįsipareigoja ir faktiškai nesirūpina asmens kvalifikacijos kėlimu, nedengia asmens kvalifikacijos kėlimo išlaidų.
	Darbdavys turi teisę taikyti sankcijas už darbo sutarties pažeidimus: skirti drausmines nuobaudas ir patraukti asmenį materialinę atsakomybėn. Sankcijas už darbo sutarties ir (ar) darbo įstatymų pažeidimą darbdaviui skiria teismas ir (ar) kitos valstybės institucijos.	Darbo naudotojas gali taikyti darbą atliekančiam asmeniui (ir atvirkščiai) sutartyje ir civiliniuose įstatymuose nustatytas sankcijas: baudas, delspinigius, palūkanas.
Atlyginin umas	Už atliktą darbą mokamas atlyginimas (formos gali būti įvairios: pinigais, natūra, skolos įskaitymas ir t.t.).	Šalių susitarimu už atliktą darbą gali būti nemokama.
	Už darbą darbdavys moka periodais (du kartus per mėnesį arba vieną kartą per mėnesį). Atlyginimo dydis nustatomas sutartyje, tačiau negali būti mažesnis nei valstybės nustatytas minimalus dydis. Tam tikrų darbų atvejais darbo užmokesčio dydis nustatomas vadovaujantis norminių teisės aktų nuostatomis. Už darbą naktį, švenčių ir poilsio dienomis turi būti apmokama didesniu valstybės nustatytu tarifu.	Asmuo, atliekantis darbą, ir darbo naudotojas tarpusavio susitarimu susitaria dėl atlyginimo už atliktą darbą apmokėjimo. Galimas susitarimas dėl apmokėjimo avansu, tačiau paprastai už atliktą darbą galutinai sumokama, kai asmuo perduoda, o darbo naudotojas priima darbo rezultatus.
	Darbo naudotojas privalo apmokėti už tam tikrus laikotarpius, kai darbas faktiškai nebuvo atliekamas (už dvi pirmas ligos dienas, atostogas, privalomų sveikatos tikrinimų laiką ir pan.).	Darbo naudotojos neįsipareigoja mokėti atlyginimo ir už tuos laikotarpius, kai faktiškai paslaugos nebus teikiamos, pavyzdžiui, dėl ligos, atostogų ar dėl to, kad atitinkamą laikotarpį užsakovui paslaugų nereikės.
	Asmens pajamos, gaunamos iš darbdavio už atliktą darbą, yra	Asmuo už atliekamą darbą paprastai gauna pajamų iš daugiau nei vieno

	vienintelis arba pagrindinis to asmens pajamų šaltinis.	darbo naudotojo.
<i>Fakultatyviniai požymiai</i>	Asmuo neprisiima jokių finansinių rizikų dėl atliekamo darbo, neprivalo investuoti ir neinvestuoja į verslą.	Asmuo prisiima finansinę riziką, susijusią su darbo atlikimu, gali drausti arba privalo drausti savo civilinę atsakomybę, sprendžia dėl investavimo ir investuoja į verslą.
	Asmuo, atliekantis darbą, neprivalo šios savo veiklos organizuoti valstybės nustatyta forma. Tačiau galimi tokie atvejai, kai pagal teisės aktus konkretus darbas gali būti atliekamas tik darbo sutarties pagrindu.	Asmuo, nuolat atliekantis darbus pagal civilines sutartis, šią veiklą turi organizuoti tam tikra valstybės nustatyta forma (gauti verslo liudijimą, įregistruoti individualią veiklą).
	Atsižvelgiant į asmens einamas pareigas, valstybė iš anksto nustato, kad toks darbas gali būti dirbamas tik pagal darbo sutartį (pavyzdžiui, su akcinės bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis).	Atsižvelgiant į asmens teikiamas paslaugas ir (ar) vykdomą veiklą, valstybė iš anksto nustato tokios veiklos vykdymo formą ne pagal darbo sutartį (pavyzdžiui, profesinių paslaugų teikimo sritis: antstoliai, notarai, advokatai).
	Asmens atliekamas darbas yra identiškas ar panašus į tą, kurį atlieka kiti darbdavio darbuotojai.	Asmens atliekamas darbas nėra identiškas ar panašus į tą, kurį atlieka kiti darbdavio darbuotojai.
	Asmuo, atlikdamas darbą, gali vadovauti kitiems darbdavio darbuotojams ar paslaugų teikėjams, tačiau neatsako už jų darbo rezultatus, jeigu dėl blogų rezultatų nebuvo jo kaltės.	Tuo atveju, jeigu darbus atliekantis asmuo yra pasitelkęs trečiuosius asmenis, tai pats asmuo atsako už šių trečiųjų asmenų darbo organizavimą, koordinavimą ir darbų rezultatą.
	Atliekančia darbą šalimi gali būti tik fizinis asmuo.	Atliekančia darbą šalimi gali būti tiek fizinis, tiek juridinis asmuo.

Literatūros sąrašas

TEISĖS AKTAI

1. Lietuvos Respublikos teisės aktai

1.1. Įstatymai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 2004, Nr.: 105-3894.
2. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 89-2741.
3. Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3084.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr.: 80; Nr.: 74 -2262; Nr.: 77; Nr.: 82.
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 414 str. *Valstybės žinios*, 2002, Nr.: 42; 2002, Nr.: 36 -1340.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
7. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 36-961; 2000, Nr. 64-1914; 2000, Nr. 68; 2003, Nr. 123-5574.
8. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr.: 25-745.
9. Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999. Nr. 50-1598.
10. Lietuvos Respublikos bankų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 54-183; 2004, Nr. 171-6297.
11. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr.: 36-973.
12. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.: 70 -3170.
13. Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 94-4246.

14. Lietuvos Respublikos Europos ekonominių interesų grupių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 4-43.
15. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruojamiems darbuotojams įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005, Nr.: 67-2406.
16. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr.: 73-3085.
17. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.: 112 -4991.
18. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 69-3287.
19. Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr.: 9-215.
20. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.
21. Lietuvos Respublikos medicinos praktikos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 102-2313; 2004, Nr. 68-2365.
22. Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 86-4142.
23. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 33-759; 1996, Nr. 55-1292.
24. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.
25. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr.: 17- 447; *Valstybės Žinios*, 2004, Nr.: 171-6295.
26. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr.: 68- 1633; 2004, Nr.: 25- 752.
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 43-772; 1998, Nr. 41(1)-1131.
28. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 102-2049; 2004, Nr. 4-24.
29. Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.: 112-4990.

2.1. Poįstatyminiai teisės aktai

30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. vasario 13 d. nutarimas Nr. 228 "Dėl Nuteistųjų laisvės atėmimu darbo apmokėjimo tvarkos patvirtinimo (Dėl Suimtųjų ir nuteistųjų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo)". *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 17-675; *Valstybės Žinios*, 2009, Nr. 66-2625.

31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimas Nr. 684 „Dėl Ministro Pirmininko politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių, Vyriausybės kanceliarijos, ministerijų, Vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 51-1952. Neteko galios nuo 2008 m. gegužės 1 d.

32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.: 81-3690.

33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojų valstybės tarnautojų vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.: 52- 2326.

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

35. Lietuvos Respublikos aplinkos apsaugos ministro 2007-11-10 įsakymas Nr. D1-601 „Dėl statybos techninio reglamento STR 1.02.06:2007 „Teisės eiti statybos techninės veiklos pagrindinių sričių vadovų pareigas įgijimo tvarkos ir teritorijų planavimo specialistų atestavimo tvarkos aprašas“ patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2007-11-22, Nr. 120-4945.

36. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statutas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088.

37. Lietuvos Respublikos Teisingumo ministro 2003 m. liepos 2 d. įsakymas Nr. 194 „Dėl Pataisos įstaigų vidaus tvarkos taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 76-3948.

38. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2010 m. rugsėjo 30 d. įsakymas Nr. V(5)-167 „Dėl Lietuvos Respublikos profesijų klasifikatoriaus atnaujintą šešiaženklės struktūros pagal ISCO-08 patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 117-5989.

2. Tarptautinių organizacijų ir Europos Sąjungos teisės aktai

39. 1950 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.

40. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomo darbo“. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 27-648.

41. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. liepos 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>>.

42. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-676.

43. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30-736.

44. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomo darbo“. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 27-648.

45. Tarptautinės darbo organizacijos 1996 m. birželio 20 d. konvencija Nr. 177 Dėl namudinio darbo. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. liepos 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.

46. *Tarptautinės darbo organizacijos 2006 m. gegužės 31 d. Rekomendacija Nr. 198 Dėl darbo santykių*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. birželio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>.

47. *Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:LT:PDF>>.

48. 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo (Briuselis I). *Oficialusis leidinys L 012*, 16/01/2001 p. 0001 – 0023.

49. 2001 m. spalio 8 d. Europos Tarybos reglamentas Nr. 2157/2001 dėl Europos bendrovių statuto. *Oficialusis leidinys L 294*, 10/11/2001.

50. 2001 m. kovo 21 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *Oficialusis leidinys L 082*, 22/03/2001. p. 0016 – 0020.

51. Europos Tarybos direktyva 68/151/EEB „Dėl apsaugos priemonių, kurių valstybės narės reikalauja iš bendrovių, apibrėžtų Sutarties 58-ojo straipsnio antroje pastraipoje, dėl jų narių ir kitų interesų apsaugos“. [1968] *Official Journal*. spec. leidimas(I).

52. Council of Europe. Committee of Ministers. Recommendation No. R (2006)2 Of the Committee of Ministers to Member States on the European Prison Rules, adopted by the Committee of Ministers on 11 January 2006 at the 952nd meeting of the Ministers' Deputies. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. liepos 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=955747>>.

53. Council of Europe. Committee of Ministers. Recommendation No. R (87)3 Of the Committee of Ministers to Member States on the European Prison Rules. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. liepos 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=955747>>.

54. Standartinės minimalios elgesio su kalintais taisyklės, patvirtintos 1955 m. Ženevoje vykusiame 1-ajame Jungtinių Tautų kongrese nusikaltimų prevencijos ir elgesio su nusikaltėliais klausimais ir Jungtinių Tautų ekonominėje ir socialinėje taryboje 1957 m. liepos 31 d. rezoliucija 663 C (XXIV) ir 1977 m. gegužės 13 d. rezoliucija 2076 (LXII). [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. liepos 9 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007IP0008:LT:HTML>>.

55. Europos Tarybos Ministrų komiteto Rezoliucija Nr. (75) 25, patvirtinta 1975 m. rugsėjo 18 d. vykusiame 248-ajame susitikime, „Dėl nuteistųjų laisvės atėmimu darbo“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. gegužės 17 d.]. Prieiga per internetą:

<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=662473&BackColorInternet=9999CC&BackColororInternet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75>>.

3. *Kitų valstybių teisės aktai*

56. Employment Contracts Act of the Republic of Estonia, passed 15 April 1992 (RT¹ 1992, 15/16, 241), entered into force 1 July 1992. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. spalio 5 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.legaltext.ee/text/en/X1056K10.htm>>.

57. Employment Contracts Act of the Republic of Estonia, passed 17 December 2008 (Proclaimed by resolution No 421 of the President of the republic of 12 January 2009). [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. spalio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/ASO/TLS/TLS_ENG.pdf>.

58. Employment Rights Act of the United Kingdom of 22nd of May 1996. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. spalio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents/enacted>>.

59. Labour Law of the Republic of Latvia, passed on 12 December 2002 by the Parliament of Republic of Latvia. [interaktyvus]. Text consolidated by Tulkošanas un terminoloģijas centrs (Translation and Terminology Centre) with amending laws of. [žiūrėta 2011 m. spalio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NTC/UNPAN018399.pdf>>.

60. Labour Code of Poland, Act of 26 June 1974. (excerpts). [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. spalio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=7317>.

61. *Portuguese Labour Code. Dual Language Portuguese/English*. Coimbra, Almedina, 2005.

62. Staff Regulations of Officials of the European Communities and Conditions of Employment of other servants of the European Communities. 1.05.2004. Compendium, prepared by the Staff Regulations Unite of the Commission. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/civil_service/docs/toc100_en.pdf>.

63. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.trkodeks.ru/>>.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Rinkiniai, komentarai, žodynai, žinynai, monografijos, vadovėliai

64. ABRAMAVIČIUS, A.; ir MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Antrasis leidimas*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999.

65. AMBRASIENĖ, D.; ir BARANAUSKAS, E.; ir BUBLIENĖ, D., et al. *Civilinė teisė. Prievolių teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2004.

66. ANDRUŠKEVIČIUS, A. *Administracinė teisė: bendrieji teorijos klausimai, valdymo aktų institutas, ginčo santykių jurisprudenciniai aspektai*. Vilnius: Registrų centras, 2008.

67. ANDRIULIS, V.; ir MOCKEVIČIUS, R.; ir VALECKAITĖ, V. *Lietuvos valstybės teisės aktai (1918.II.16-1940.VI.15)*. Vilnius, 1996.

68. AUST, Edward A. *The Employment Contract*. Les Editions Yvon Blais Inc., 1988, ISBN: 2-89073-680-6.

69. BIGNAMI, Renato. *The United States Employment Law and the Reflection Upon the Employment Market – a Proposal to Brazilian Employment Law Reform*. The Minerva Program, Spring 2000.

70. BLAŽEVIČIUS, J.; ir USIK, D.; ir ŠVEDAS, G. *Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekso komentaras. I-V dalys*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

71. BLAŽEVIČIUS, J.; ir DERMONTAS, J.; ir STALIORAITIS, P.; ir USIK, D. *Penitencinė (bausmių vykdymo) teisė*. Vadovėlis. Lietuvos teisės universitetas, Vilnius, 2004.

72. BUTCHER, Bruce S. *Directors' Duties. A New Millenium, A New Approach?* The Hague/London/Boston: Kluwer Law International, 2000.

73. BUDBERGYTĖ, R.; ir ŠAKOČIUS, A.; ir ŽILINSKAS, D. *Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004.
74. FENWIK, Colin. *Private Benefit from Forced Prison Labour: Case Studies on the application of ILO Convention 29*. June 2001.
75. CRUMP, Douglas; ir PUGSLEY David. *Contracts of Employment*. London, Edunburgh, Dublin: Butterworths. 1997. ISBN 0 406 01146 X.
76. DAMBRAUSKAITĖ, Asta. *Sandorių negaliojimo teisinės pasekmės*. Vilnius: Justitia, 2009.
77. DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
78. *Darbo santykiai arba jų esmę atitinkantys santykiai*. [interaktyvus] LR VMI prie FM Gyventojų pajamų mokesčio komentaras, Registracijos Nr. KD-1055, 2009-09-03. [žiūrėta 2010 m. spalio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/generatepdf.do?id=1000075711>>.
79. EDWARDS, Vanessa. *Europos Sąjungos bendrovių teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2002.
80. FURMSTON, M.P.; ir SIMPSON A.W.B. *Law of Contract*. London, 1999.
81. GERNIGON, B.; ir ODERO, A.; ir GUIDO, H. *Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies*. ILO. –Geneva, 2000.
82. HALBACH, G.; ir PALAND, N.; ir SCHWEDES, R.; ir WLOTZEK, O. *Labour Law: an Overview*. Bonn: CompLET, 1991.
83. HEPPLÉ, B.A. *Individual Employment Law. An Introduction*. London: Sweet&Maxwell, 1971.
84. *Individuali veikla*. [interaktyvus] Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio komentaras, Reg. Nr. KD-967, 2009-09-09. [žiūrėta 2009 m. spalio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/generatepdf.do?id=100007571>>.
85. IUDICA, Giovanni; ir ZATTI, Paolo. *Langugae and Rules of Italian Private Law: an Introduction*. Milan: CEDAM, 2003. ISBN- 8813247893.

86. HANSEN, Jasper Lau. *Nordic Company Law – the Regulation of Public Companies in Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden*. Copenhagen: Djof Publishing, 2003.
87. HUWS, Ursula; ir PODORO, Sarah. *Employment of Homeworkers: Examples of Good Practice. Working paper*. Geneva: International Labour Office, 1995. ISBN 92-2-110005-7.
88. JEZE, G. *Les principes generaux du droit administratif*. Paris: Berger-Levroutlet Cie. 1904.
89. *Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio 2002 m. liepos 2 d. įstatymo Nr. IX-1007 komentaras* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://comments.vmi.lt/>>.
90. KRASAUSKAS, Rytis. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009. ISBN 978-9955-30-048-9.
91. KRONAN, A.T.; ir POSNER, R.A. *The Economics of Contract Law*. Boston and Toronto: Little, Brown and Company, 1979.
92. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (I dalis)*. Ats. Redaktorius JOVAIŠAS K. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
93. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius, 2003.
94. MAKSIMAITIS, Mindaugas. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 1998.
95. MARTIŠIENĖ, Beata. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla, 2012.
96. MIKELĖNAS, Valentinas. *Sutarčių teisė*. Vilnius: Justitia, 1996.
97. MIKELĖNAS, Valentinas. *Prievolių teisė. Pirmoji dalis*. Vilnius: Justitia, 2002.
98. MIKELĖNAS, Valentinas et al. *Civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001.
99. MIKELĖNAS, Valentinas; ir BARTKUS, Gintautas; ir MIZARAS, Vytautas; ir KESERAUSKAS, Šarūnas. *Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. – Vilnius, Justitia, 2002.

100. MIKELĖNAS, Valentinas et al. *Civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė I.* – Vilnius, Justitia, 2003.
101. MIZARAS, Vytautas. *Autorių teisės: civiliniai gynimo būdai.* Vilnius, Justitia, 2003.
102. MIZARAS, Vytautas. *Autorių teisė: monografija. Antras tomas.* Vilnius: Justitia, 2009.
103. NEKROŠIUS, Ipolitas et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas.* Vilnius: Justitia, 2003.
104. NEKROŠIUS, Ipolitas; ir BUŽINSKAS, G.; ir DAVULIS, T. et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai.* Vilnius: Justitia, 2004.
105. NEKROŠIUS, I.; ir ČIAPSKIS, M. et al. *Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras.* Vilnius, 1988.
106. NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
107. OMAR, Paul J. *Directors' Duties and Liabilities.* Ashgate, Darthmouth, 2000.
108. PEDERSINI, Roberto; ir COLLETO, Diego. *Self-employed workers: industrial relations and working conditions. European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010-VI.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. gegužės 22 d.]. Prieiga per internetą : <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/tn0801018s.htm>>.
109. PERULLI, Adalberto. *Study on economically dependent work/ parasubordinate (quasi-subordinate) work.* [interaktyvus] 2004, PE 324.303 [žiūrėta 2011 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study_en.pdf>.
110. RÖNNMAR, Mia. *The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/clls04_ronmar2.pdf>.
111. SUTER, Erich. *Contracts at Work.* Bath: Lonsdail Universal Printing Ltd., 1982. ISBN 0-85292-297-3.

112. ŠVEDAS, Gintaras. *Laisvės atėmimo baudmė: baudžiamosios politikos, baudžiamieji teisiniai ir vykdymo aspektai*. Vilnius, 2003.
113. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. ISBN 9986-616-13-X.
114. TIAŽKIJUS, Viktoras; ir PETRAVIČIUS, Ramūnas; ir BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
115. USONIENĖ, Jūratė. *Autorių teisių perdavimo ypatybės*. Monografija. Vilnius, 2008.
116. VASILIAUSKAS, Vitas. *Užsienio teisės istorijos chrestomatija*. Vilnius, 1999.
117. WILHELMSON, Thomas. *Social Contract Law and European Integration*. Dartmouth, 1995.
118. ZILLER, J. *Administrations Comparees. Les systems Politico-Administratifs de l'Europe de Douze*. Montchrestien, Paris, 1993.
119. *Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius*. [interaktyvus]. Briuselis, 22.11.2006 KOM (2006) 708, galutinis. [žiūrėta 2008 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_en.pdf>.
120. БЛЕК, Бернард; ir КРЭКМАН, Рейнир; ir ТАРАСОВА, Анна. Комментарий федерального закона об акционерных обществах. Москва COLPI Лабиринт. 1999.
121. БОНДАРЕНКО, Э.Н. *Трудовой договор как основание возникновения правоотношения*. Санкт- Питер, 2004.
122. Брагинский М.И., Витрянский В.В. *Договорное право. Книга четвертая. Договоры о выполнении работ и оказании услуг*. Москва: Статут, 2003. ISBN 5-8354-0119-1. P. 11
123. КАРАБЕЛЬНИКОВ, Б. Р. *Трудовые отношения в хозяйственных обществах*. Москва, 2003.
124. КОРНИЙЧУК, Г.А. *Особенности регулирования труда отдельных категорий работников*. Спб. Питер, 2004.
125. *Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации*. Под ред. Проф. ОРЛОБСКОГО, И.М. Москва, 2002.

126. СОЛОВЁВ, Р.Б. *Авторское право: комментарий к закону Российской Федерации “Об авторском праве и смежных правах”*. Москва, 2001.

127. ПОПАНДОПУЛО, В. Ф.; ЯКОВЛЕВА, В.Ф. *Коммерческое право*. Учебник. Издательство С.-Петербургского университета, 1998.

128. *Internationally Recognized Core Labour Standards in the United States*. [interaktyvus]. Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of the United States. Geneva, 14-16 January 2004. [žiūrēta 2012 m. gegužės 15 d.]. Prieiga per internetą: < www.icftu.org/www/pdf/usclsreport2004.pdf >.

129. *THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP: An annotated guide to ILO Recommendation No 198.*, 17 May 2007 [interaktyvus]. [žiūrēta 2012 m. gegužės 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/genericdocument/wcms_172417.pdf>.

2. Straipsniai

130. ANDRIUŠKEVIČIUS, Arvydas. Administracinės teisės reguliavimo dalyko sudėtis. *Teisė. Mokslo darbai*, 2002, nr. 43.

131. ATTY, John M. Letizia; ir ATTY, Kate Casagrande. Call to Order: Recent Legislation and Case Law Show a Trend of Increased Accountability and Liability of Board Members. *Home Health Care Management & Practice*, June 2004. Volume 16, No.4.

132. BAGDANSKIS, Tomas. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2004, t. 56 (48).

133. BAGHI, A. Note. *Unions and the Duty of Good Faith in Employment Contracts*. 112 Yale L.J., May, 2003

134. BIDUGUEL, Jean-Luc. Non-career civil servants in France. *International Review of Administrative Sciences*, March 1999, nr. 65 (1).

135. 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.

136. CASPER, Matthias. Liability of the managing Director and the Shareholder in the GmbH (Private Limited Company) in Crisis. *German Law Journal*, 2008. Vol. 9 No. 09.
137. 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>.
138. CHOBOT, Andrzej. New Forms of Work and the Labour Law. *Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy*. Vol. 8, 1996.
139. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2002. t 28 (20).
140. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2008. t. 8 (110).
141. DAVIDOV, Guy. *Joint Employers Status in Triangular Employment Relationships*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=davidov&locale=en_US.
142. DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2008. t. 8 (110).
143. 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 Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008.
144. DERMONTAS, J. Nuteistųjų socialinė rehabilitacija. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2004, t. 51 (43).
145. FREEDLAND, Mark. Application of Labour and Employment Law Beyond the Contract of Employment. *International Labour Law Review*, 2007, Vol. 146, No. 1-2.
146. GARCIA, Elisenda Malaret I.; and MARCIU, Gerard. Reform of the Administration and Local Public Services: Introduction. *International Review of Administrative Sciences*, 2003. 69(1).
147. GERNIGNON, B.; ir ODERO A.; ir GUIDO H. *Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies*. ILO. Geneva, 2000.

148. GRUODYTĖ, E. Valstybės tarnautojo samprata nusikaltimų valstybės tarnybai ir vešiesiems interesams skyriuje. *Jurisprudencija, Mokslo darbai*, 2006, T.7 (85).

149. HEINIG, Hans Michael. Law on Churches and Religion in the European Legal Area – Through German Glasses. [interaktyvus]. *German Law Journal*, 2007. Vol. 08, No. 06. [žiūrėta 2010 m. spalio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.germanlawjournal.com/article.php?id=829>>.

150. HERRINGTON, K. Tyanna. Work for Hire for Nonacademic Creators. *Journal of Business and Technical Communication*, Vol. 13 No. 4 October 1999.

151. 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>>.

152. JARULAITIS, M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2008. t. 8 (110).

153. KAČERAUSKAS, Jonas. 2000 metų Lietuvos Respublikos Baudžiamajame kodekse įteisintų bausmių, alternatyvių laisvės atėmimui, vertinimas, remiantis baudžiamosios politikos kontekstu. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2004. t. 57 (49).

154. KÖRNER, Marita. German Labour Law in Transition. [interaktyvus]. *German Law Journal*, 1 April 2005, Vol 106, No 4. [žiūrėta 2010 m. rugpjūčio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.germanlawjournal.de/pdfs/Vol06No04/PDF_Vol_06_04_805-15_Developments_Koerner.pdf>.

155. KRASAUSKAS, Rytis. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2008, t. 8 (110).

156. MARTIŠIENĖ, Beata. Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas analizė. *Current issues of Business and Law*, 2010, 5 (2).

157. MARTIŠIENĖ, Beata. Priklausomą ir savarankišką darbą atskiriančių požymių pokyčiai. *Teisė. Mokslo darbai*, 2011, nr. 80.

158. MITKUS, S.; ir CIBULSKIENĖ, R. Statybos rangos sutartys: kvalifikavimo problemos. *Teisė. Mokslo darbai*, 2009, nr. 70.

159. 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>>.

160. NEKROŠIUS, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė. Mokslo darbai*, 1999, nr. 33 (1).

161. NIKITINAS, Vilius. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2002, t. 25(17).

162. PEDERSINI, Roberto. „Economically dependent workers“, *employment law and industrial relations*. [interaktyvus] EIROonline. Dublin, Eurofound. 2002. [žiūrėta 2011 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm>>.

163. PETRYLAITĖ, Daiva. Laisvės atėmimo bausmę atliekančių asmenų darbas: socialinių garantijų ypatumai ir ribos. In *Bausmių vykdymo sistemos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje. Recenzuotų mokslinių straipsnių, skirtų bausmių vykdymo problematikai, rinkinys*. Vilnius, 2010.

164. POVILAITIENĖ, Ieva. Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje. *Teisė. Mokslo darbai*, 2004, t. 53.

165. POVILAITIENĖ, Ieva. Atliekančių laisvės atėmimo bausmę asmenų darbas: pareiga ar teisė. In *Bausmių vykdymo sistemos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje. Recenzuotų mokslinių straipsnių, skirtų bausmių vykdymo problematikai, rinkinys*. Vilnius, 2010.

166. PRANCKEVIČIUS, Andrius. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė. Mokslo darbai*, 1999, nr. 33(2).

167. RAZGŪNIENĖ, Agnė. Nuteistųjų laisvės atėmimu darbo teisinis reglamentavimas. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2007, t. 2 (92).

168. SOBCZYK, Arkadiusz. Flexibility – Market Expectations and Labour Law Doctrine. In *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius, 2011.

169. SIVILEVIČIŪTĖ, Ieva. 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.

170. SCHIEK, Dagmar. Agency Work – from Marginalisation towards Acceptance? Agency Work in EU Social and Employment Policy and the „implementation“ of the draft Directive on Agency Work into German law. [interaktyvus]. *German Law Journal*. Vol. 05 No.10, 2004. [žiūrėta 2012 m. gegužės 22 d.]. Prieiga per internetą: < http://www.germanlawjournal.com/pdfs/Vol05No10/PDF_Vol_05_No_10_1233-57_Private_Schiek.pdf>.

171. SCHMIDT, Marlene. News of Atypical Work in Germany: recent developments as to fixed-term contracts, temporary and part-time work. [interaktyvus]. *German Law Journal* Vol. 3 No. 7 -01 July 2002. [žiūrėta 2007 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.germanlawjournal.de/print.php?id=165>>.

172. 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.

173. 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.

174. TAVITS, Gaabriel. Why Do We Fear Civil Law in Labour Law? *Juridica international*, 2001, I. ISSN 1406-1082.

175. TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, Nr. 1 (49), 2004.

176. TIAŽKIJUS, Viktoras. Teisėkūros tendencijos: darbo teisė ir valstybės tarnyba. In *Naujo LR Darbo kodekso apžvalga*. Vilnius: Lietuvos teisėjų mokymo centras, 2003.

177. USONIS, Justinas. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija, Mokslo darbai*, 2003. t. 40 (32).

178. USONIS, Justinas; ir BAGDANSKIS, Tomas. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija, Mokslo darbai*, 2008. t. 8 (110).

179. VAIČAITIS, Vaidotas. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai. Turintys darbo teisinių santykių elementų. *In Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje. Kolektyvinė monografija*. Vilnius, 2008.

180. VALANČIUS, Kazimieras; ir SIVILEVIČIŪTĖ, Ieva. Tikybos mokymas: tikybos mokytojo darbo teisinių santykių reglamentavimo raida. *Lietuvių katalikų mokslo akademijos metraštis*, 2005, tomas 26.

181. VAN VOSS, Guus Heerma et al. *Characteristics of the Employment Relationship. Thematic Report October 2009*. [interaktyvus] European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, dealing with both individual and collective rights/aspects. p. 3. [žiūrėta 2012 m. gegužės 28 d.]. Prieiga per internetą: http://www.labourlawnetwork.eu/publications/prm/73/size_1/index.html.

182. WAGNER, B. Freedom of the Labour Contract. *In 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo teisė suvienytoje Europoje“ medžiaga*. Vilnius. 2004. p.

183. WANK, Rolf. The Conclusion of an Employment Contract. The Development in German and Polish Labour Law. *Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy*, 1996, Vol. 8.

TEISMŲ PRAKTIKA

1. Lietuvos Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo, Lietuvos apeliacinio teismo nutarimai ir nutartys

184. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 40-977.

185. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. kovo 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 20 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 25-650.

186. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas "Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai". *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 105-3894.

187. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reglamentuojami valstybės tarnybos ir su jais susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr.: 181- 6708; *Valstybės Žinios*, 2004, Nr.: 186.

188. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 9-199.

189. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. gegužės 24 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-602/2000 *R.K. v. AB „Vilniaus venta“*.

190. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-264/2002 *Z.V. v S.P.*

191. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-765/2002 *V. R. v VŠĮ (duomenys neskelbtini) pirminės sveikatos priežiūros centras*.

192. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-597/2003 *D.P. v. UAB „duomenys neskelbiami“*.

193. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-408/2003 *D.B. v UAB „Kemira GrowHow“*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“.

194. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr.: 3k-3-648 *V. Romanovas v. Š.Kalmanovičius*.

195. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-265/2005 A. Ž. V. *Kėdainių rajono Gudžiūnų Pauliaus Rabikausko pagrindinė mokykla ir Kėdainių rajono savivaldybė*.

196. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-154/2005 I. J. v. „V. V. P.“.

197. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-65/2005 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-387/2006 N.J. v. M.Ž. *Įmonė „Oldtaunas“*.

198. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-451/2006 J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“.

199. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. lapkričio 7d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2006 V. V. v. UAB „Žemaitijos deguonis“.

200. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 15 d. nutartį civilinėje byloje V. S. v. *Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, bylos Nr.3K-3-123/2006.

201. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-143/2007G. S. ir R. S. v. BUAB „Midoja“ ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius.

202. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007 V. M. v. UAB „Izabelita“.

203. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2007 A. P. v. AB *Klaipėdos jūrų krovinių kompanija*.

204. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007 A. M. v. UAB „Vitės valdos“.

205. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-274/2008 *L.B. v. Lietuvos aklųjų biblioteka*.

206. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-161/2009 *V. G. v. Vilniaus miesto savivaldybė*.

207. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-295/2009 *A. B. v. UAB „(duomenys neskelbtini)“*.

208. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009 *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*

209. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-157/2010 *J. B. B. v. UAB „NEO GROUP“*.

210. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2010 *I. B. v. Skuodo rajono savivaldybė ir savivaldybės įmonė „Skuodo šiluma“*.

211. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-23/2011 *M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla*.

212. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-176/2011 *D. J. K. v. AB „Autrolis“*.

213. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 11 d. nutartis, priimta byloje Nr. 3K-3-384/2011 *J.G. v. UAB „Teniso pasaulis“*.

214. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 9 d. CBS teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-185/2012 *V.G. v. Lietuvos nacionalinė vežėjų automobiliais asociacijai „Linava“*.

215. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2001 m. gegužės 10 d. nutartis, priimta administracinėje byloje Nr. A⁶-402/2001 pagal *A.P. skundą prieš Vilniaus miesto sustiprintojo režimo pataisos darbų koloniją*.

216. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio 27 d. nutartis byloje pagal *R. Z. ir J. P. skundą atsakovui Panevėžio rajono savivaldybės Panevėžio seniūnijai dėl Panevėžio seniūnijos seniūno sprendimo panaikinimo* (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo byla Nr. A¹⁰-701 – 01).

217. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2003 m. vasario 26 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A⁴-209-03 *UAB (duomenys neskelbtini) v. VSDFV*.

218. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2003 m. rugsėjo 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A¹⁰-771/2003 *UAB „(duomenys neskelbiami)“ v. VSDFV Vilniaus skyrius*.

219. *Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos*. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005-07-14 pasitarime. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=63359>>.

220. *Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apžvalga*. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2006 m. liepos 3 d. pasitarime. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/praktika/tekstas.asp?id=63361>>.

221. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. gruodžio 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AS2 - 606/2007 *A. K. v. valstybė, atstovaujama Pravieniškių 3-iųjų pataisos namų*.

222. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. sausio 16 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N⁵⁷⁵-3332/2009 pagal VDI Panevėžio skyriaus apeliacinį skundą dėl Rokiškio rajono apylinkės teismo 2008 m. sausio 30 d. nutarimo D. B. administracinio teisės pažeidimo byloje.

223. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. liepos 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N⁵⁷⁵-1458/2010 pagal Utenos apskrities VMI apeliacinį skundą dėl Ignalinos rajono apylinkės teismo 2009 m. birželio 17 d. nutarimo V. J. administracinio teisės pažeidimo byloje.

224. Lietuvos apeliacinio teismo 1999 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-168/1999 m. *R.S. v. Vilniaus „Statybos“ krepšinio sporto klubas*.

225. Specialiosios teisėjų kolegijos ginčams dėl teisingumo 2009 m. lapkričio 11 d. nutartis, procesinio sprendimo kategorija 94.5.

2. Europos Teisingumo Teismo ir Europos žmogaus teisių teismo sprendimai

226. ETT 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas, priimtas byloje C-232/09 dėl *Augstākās Tiesas Senāts* (Latvija) 2009 m. gegužės 13 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2009 m. birželio 25 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje *Dita Danosa prieš LKB Līzings SIA*.

227. Europos Teisingumo Teismo 1986 birželio 3 d. sprendimas byloje 307/84 (Komisija vs. Prancūzija). *Teismų praktikos rinkinys*, 1986.

228. Europos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje 66/85 (Lawrie-Blum vs. Badeno-Viurtenbergo žemė). *Teismų praktikos rinkinys*, 1986.

229. Europos Teisingumo Teismo 1987 birželio 16 d. sprendimas byloje 225/85 (Komisija vs. Italija). *Teismų praktikos rinkinys*, 1987.

230. Europos Teisingumo Teismo 1980 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje 149/79 (Komisija vs. Belgija). *Teismų praktikos rinkinys*, 1980.

231. Europos Teisingumo Teismo 1982 m. kovo 23 d. sprendimas byloje 53/81 (D.M. Levin prieš Staatssecretaris van Justitie). *Teismų praktikos rinkinys*, 1982.

232. Europos Teisingumo Teismo 1986 m. birželio 3 d. sprendimas byloje 307/84 (Komisija vs. Prancūzija). *Teismų praktikos rinkinys*, 1968.

233. Europos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje 66/85 (Deborah Lawrie-Blum vs. Land Baden-Württemberg). *Teismų praktikos rinkinys*, 1986.

234. Decision of European Court of Human Rights, Case of Van Droogenbroeck v. Belgium, issued in 24 June, 1982. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. liepos 8 d.]. Prieiga per internetą: <http://ius-info.ius-software.si/EUII/EUCHR/dokumenti/1982/06/CASE_OF_VAN_DROOGENBROECK_v._BELGIUM_24_06_1982.html>.

235. Decision of European Court of Human Rights issued in 18th June 1971 in case De Wilde, Ooms and Versyp v Belgium. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. liepos 8

d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.strasbourgconsortium.org/document.php?DocumentID=2057>>.

KITA

Internetinės nuorodos

236. *Working in Switzerland – Conclusion of employment contracts*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://switzerland.angloinfo.com/countries/switzerland/work3.asp>>.

237. *Profesijų klasifikatorius*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.darborinka.lt/mod/klasifikatorius/?p=0_3#3>.

238. *Lietuvos Respublikos Seimo trečiojo (349) posėdžio protokolas*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_1?p_id=206701>.

239. *Socialinės reabilitacijos tarnybų 2006 m. suvestinė* [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.kalejimudepartamentas.lt/?item=vkl_at_mt&lang=1>.

240. *Kalėjimų departamento ir jam pavaldžių įstaigų 2011 m. veiklos ataskaita*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.kalejimudepartamentas.lt/?item=vkl_at_mt&lang=1>.

241. *Darbo jėgos trūkumas priverstė atsigręžti ir į kalinius*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. sausio 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrt.lt/news.php?strid=2838146&id=4283354>>.

242. *Lietuvių kalbos žodynas (t. I–XX, 1941–2002): elektroninis variantas* / redaktorių kolegija: NAKTINIENĖ Gertrūda, et al. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005.[interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. sausio 30 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>

243. Ethical Trading Initiative (2004) ETI members prison labour roundtable, London, 5 February. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. liepos 21 d.]. Prieiga per internetą :<<http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2004/02/rt9-prislab/index.shtml>>.

Autoriaus mokslinių publikacijų disertacijos tema sąrašas

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. *In 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.