

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Giedrės Zananavičės
Teisės sesijinių studijų
Darbo ir socialinės teisės studentė

Magistro darbas

**Užimtumo formos ir jų teisinio reguliavimo ypatumai
The forms of employment and peculiarities of their legal regulation**

Vadovas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas
Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius
2024

ANOTACIJA

Šiame magistro baigiamajame darbe bus aiškinamasi, kokią yra užimtumo reikšmė ir prasmė asmeniui ir visuomenei, o taip pat kaip užimtumas Lietuvoje kito laike. Nagrinėjamos Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme įtvirtintos užimtumo formos ir kiti užimtumo formas reguliuojantys teisės aktai. Darbe plačiai aptarta, kokiais požymiais išsiskiria darbo teisiniai santykiai ir kaip tie patys požymiai atsispindi kituose santykiuose, sąlygojančiuose asmenų užimtumo buvimo statusą, o taip pat kitose užimtumo formose. Paskutinėje rašto darbo dalyje išskirti reikšmingiausi tarptautinės teisės aktai ir prieita išvada, kuo ypatingas užimtumo formų reguliavimas Lietuvoje.

Pagrindiniai žodžiai: *užimtumas, užimtumo formos, darbo sutartis, valstybės tarnyba, valstybės tarnautojai, savarankiškai dirbantys asmenys, neatlygintinas užimtumas.*

This master's thesis will explain what the significance and meaning of employment is for an individual and society, as well as how employment is in Lithuania at a different time. The forms of employment enshrined in the Employment Law of the Republic of Lithuania and other legal acts regulating forms of employment are examined. The work extensively discusses the characteristics of employment legal relations and how the same characteristics are reflected in other relations that determine the employment status of individuals, as well as in other forms of employment. In the last part of the article, the most significant international legal acts are singled out and a conclusion is reached as to what is special about the regulation of employment forms in Lithuania.

Key words: *employment, forms of employment, employment contract, civil service, civil servants, self-employed persons, unpaid employment.*

TURINYS

IŽANGA.....	2
1. UŽIMTUMO SAŲVOKA LIETUVOS TEISĖJE IR UŽIMTUMO SAŲVOKOS RAIDA.....	4
2. UŽIMTUMO FORMOS.....	15
2.1 DARBAS PAGAL DARBO SUTARTĮ IR JAM PRILYGINTINI SANTYKIAI.....	16
2.2 SAVARANKIŠKA VEIKLA.....	36
2.3 NEATLYGINTINA VEIKLA.....	43
3. UŽIMTUMO FORMŲ TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI.....	47
3.1 TARPTAUTINIS UŽIMTUMO FORMŲ TEISINIS REGULIAVIMAS.....	47
3.2 UŽIMTUMO FORMŲ TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI LIETUVOJE.....	53
IŠVADOS.....	55
ŠALTINIAI.....	56
SANTRAUKA.....	61
SUMMARY.....	62

IŽANGA

Užimtumas – neatsiejamas bet kurios išsivysčiusios valstybės reiškinys, reikšmingas tiek socialine, tiek teisine, tiek ekonomine prasme – užimtumo sąvoka egzistuoja įvairiose mokslo srityse, ne tik teisės. Lietuvos Respublika, būdama demokratine valstybe, savo piliečiams ir kitiems asmenims, kurie yra suinteresuoti šioje valstybėje kurti savo finansinę gerovę ar tobulėti profesinėje srityje, suteikia galimybę pasirinkti norimą užimtumo formą iš jų esančios įvairovės, įvardintos Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme, tuo tarpu pačios formos konkretizuotos įvairiuose teisės aktuose.

Kadangi užimtumas nebūtinai yra tapatus darbui, nešančiam finansinę gerovę, ši klausimą verta paanalizuoti išsamiau. Užimtų asmenų santykių, nulemiančių užimtumo statusą, atskyrimas teisine prasme svarbus, kadangi iš skirtingo teisinio reguliavimo išplaukia skirtingos asmenų teisės, pareigos ir garantijos.

Rašto darbo aktualumas. Užimtumo formos nėra plačiai teisinėje literatūroje išnagrinėta tema. Kiekviena asmens užimtumo forma yra nagrinėta atskiruose darbuose, tačiau, žiūrint sistemiškai, apie formų visumą, kaip vieną temą, teisės doktrinoje daug nėra daug pasisakyta.

Tyrimo metodai:

1. Analizės metodas – naudotas gilinantis į kiekvienos užimtumo formos teisinį reguliavimą, jai būdingas savybes.
2. Lyginamasis metodas – pasitelktas lyginant Lietuvos Respublikos ir tarptautinės teisės normas, reguliuojančias užimtumo formų įvairovę ir ypatybes, o taip pat atskleidžiant rašto darbe įvardintų užimtumo formų panašumus ir skirtumus.
3. Statistinis metodas – juo naudojantis šiame rašto darbe atskleistas moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis
4. Mokslinės literatūros analizės metodas – naudotas atskleidžiant užimtumo sąvoką ir atskirų užimtumo formų ypatumus.
5. Norminių aktų analizės – pasitelktas gvildenant Lietuvos Respublikos ir tarptautinės teisės norminiuose aktuose įtvirtintas taisykles, reguliuojančias užimtumą ir atskiras jų formas.
6. Teismų praktikos analizės metodas – naudotas iliustruojant užimtumo formų atskyrimo svarbą teisinėje praktikoje.

Darbo objektas – Lietuvoje esančios užimtumo formos, jų reguliavimas ir reguliavimo ypatumai.

Problematika – užimtumo formų išraiška praktikoje ir teisinio reguliavimo specifiškumas.

Tikslas – išnagrinėti, kokios užimtumo formos įtvirtintos Lietuvos teisėje, koks yra tarptautinės teisės užimtumo reguliavimas, bei atskleisti, kuo ypatingas jų teisinis reguliavimas.

Rašto darbo uždaviniai:

1. Aptarti užimtumo sąvoką Lietuvoje bei užimtumo raidą.
2. Išskirti, kokios yra Lietuvos teisės aktuose įtvirtintos užimtumo formos, atsižvelgiant į subjektą.
3. Išanalizuoti ir užimtumo formų tarptautinį teisinį reguliavimą ir palyginti užimtumo reguliavimą Lietuvoje su tarptautinės teisės normomis.

Pagrindiniai rašto darbo šaltiniai: Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, I. Povilaitienė „Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos“.

1. UŽIMTUMO SAŲOKA LIETUVOS TEISĖJE IR UŽIMTUMO SAŲOKOS RAIDA

Užimtumas – sąvoka, naudojama tiek teisinėje bei ekonomikos mokslo literatūroje, tiek teisės aktuose, tiek ir kasdienėje kalboje. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 2 straipsnis užimtumą apibrėžia taip: užimtumas – tai atlygintina arba neatlyginta teisėta fizinio asmens savarankiška, iš dalies savarankiška arba priklausoma veikla, kuria asmuo užsidirba pragyvenimo lėšų, taip pat veikla, kuria asmuo užsiima siekdamas įgyti darbinių ar profesinių įgūdžių, arba kita tęstinė veikla, kurią asmuo vykdo įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Dr. Petras Algimantas Čiočys vadovėlyje „Darbo teisė“ pateikia tokį užimtumo apibrėžimą, skelbtą M. Damidavičiaus, A. Pociaus ir kitų autorių leidinyje „Darbo rinkos terminai ir sąlygos“ (1998 m.) – „užimtumas – teisėta (įstatymų nedraudžiama) darbinė žmonių veikla kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius ir viešuosius poreikius, teikiant jiems uždarbį (darbo pajamas).“ P. A. Čiočys pratęsė autorių mintį, pridurdamas, kad žmogus laikomas užimtu ir tada, kai laikinai nedirba: atostogauja, poilsiauja, gydos ir pan., jeigu jis tam tikru būdu yra susijęs su konkrečia darbo vieta įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, užsiima savo verslu, atlieka darbą pagal autorines sutartis ir pan. P. A. Čiočys taip pat akcentavo, kad užimtų asmenų kategorijai taip pat priskiriama ir tam tikra dalis dirbančių nedarbingojo amžiaus asmenų (pensininkai, paaugliai), šeimos įmonėje dirbantys apmokami ir neapmokami šeimos nariai, žemdirbiai, kariškiai ir kt. (Nekrošius *et al.*, 2008). Pasak dr. Genovaitės Dambrauskienės, užimtumas yra įstatymų nedraudžiama veikla, kurią vykdo asmenys sutarties su darbdaviu pagrindu arba savarankiškai, taip pat ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp asmenų, dalyvaujančių darbo kooperacijoje (Verslo žinios. Žodynas). R. Vainienės „Ekonomikos terminų žodyne“ užimtumo apibrėžimas skamba taip: „Dirbančių darbingo amžiaus žmonių skaičiaus santykis, palyginti su visa darbo jėga. Visiškas užimtumas būna tada, kai visi norintys įsidarbinti asmenys gali rasti darbo. Sezoninis užimtumas yra laikinas užimtumas sezoniškumą patiriančiose srityse. Priešingos reikšmės terminas – nedarbas.“ (Vainienė, 2005). Visuotinėje lietuvių enciklopedijoje ekonomistas ir kraštotyrininkas Venantas Mačiekus užimtumą apibūdino kaip gyventojų aprūpinimą darbu – teisėta ekonomine veikla, už kurią gaunamas darbo užmokestis ar kitos pajamos, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas pagal su darbdaviu sudarytą sutartį ar savarankiškai (Visuotinė lietuvių enciklopedija). Kasdienėje kalboje, vartodami terminą „užimtumas“, ko gero, ne visuomet turime galvoje asmenį, kuris užimtas būtent darbu ar kitokia profesine veikla – tai gali

reikšti ir savo laiko užpildymą pomėgiais, tokiomis pareigomis, kaip motinystė ar tėvystė, artimojo slaugymas ir taip toliau, neatsižvelgiant į tai, ar asmuo prieš tai užsiėmė kokia nors savarankiška, sutarties pagrindu atsiradusia ar su valstybės tarnyba susijusia veikla; užimtumas, kaip terminas, orientuotas būtent į asmens laiko užėmimą. Kaip rašo dr. Daiva Petrylaitė ir dr. Vaida Petrylaitė savo leidinyje „Darbo teisė visiems“ – užimtumas, be to, kad asmeniui suteikia galimybę turėti pragyvenimo šaltinį ir būti finansiškai stabilu, taipogi gali būti asmens saviraiškos priemone, dėl kurios tampa naudingu visuomenei. Tai gali pasireikšti tuo, kad, pavyzdžiui, asmuo, laikomas užimtu, tobulina savo, kaip tam tikros srities specialisto įgūdžius, ugdo kompetenciją, plečia savo profesinių galimybių ribas, taip tapdamas vertingesniu darbuotoju savo dabartiniam ar būsimam darbdaviui. Žvelgiant iš kitos, ne asmens intereso, perspektyvos, kiekvienai valstybei taip pat aktualu turėti kuo daugiau kompetentingų ir darbo rinkai paruoštų darbuotojų, kurie savo darbą atlieka kokybiškai ir kolektyviai gerina finansinę valstybės gerovę. Tuo tarpu darbo santykiai, nors ir lengviausiai atskleidžiantys užimtumo teisine prasme esmę, tikrai nėra vienintelė užimtumo forma (Petrylaitė, 2022).

Matyti, kad užimtumo sąvoka yra pakankamai plati. Pastebėtina, kad visas paminėtas sąvokas sieja esminis elementas – veikla. Veikla, aktuali teisės mokslo prasme, gali būti atlygintina ir neatlygintina, tačiau visuomet privalo būti laisvanoriška – Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtino fundamentalią taisyklę: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. <...> Priverčiamasis darbas draudžiamas. Tame pačiame Konstitucijos straipsnyje išskirta ir išimtis: „Priverčiamuoju darbu nelaikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba, taip pat piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais. Priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas.“ (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992).

Iš kitos pusės žiūrint, užimtu asmeniu laikomas toks, kurio veikla yra atitinkanti ir nenusižengianti teisės aktų reikalavimams. Kiekviena užimtumo forma, įvardinta Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 3 straipsnyje; jos sukonkretintos ir įtvirtintos kituose teisės aktuose, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatyme, Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatyme, Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatyme ir kituose, turi tam tikras įstatymų leidėjo nustatytas mažiau ar daugiau imperatyvias taisykles ir ribas, apibrėžiančias, kokia veikla, laikoma užimtumu, yra teisėta. Užimtumo forma – tai asmens veiklos, kurią

vykdydamas asmuo yra laikomas užimtu, būdas, kaip nurodyta Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 2 straipsnio 3 dalyje. Atkreiptinas dėmesys, kad asmuo nepraranda užimto asmens statuso, net jeigu laikinai nevykdo atitinkamos veiklos dėl tokių priežasčių kaip laikinas nedarbingumas dėl ligos, atostogos, tame tarpe poilsiui skirtos kasmetinės, o taip pat motinystės ir tėvystės, mokymosi ar kitos tikslinės atostogos, privalomasis dalyvavimas laikinojoje karo tarnyboje, vykstantis streikas.

Į užimtumą, kaip į socialinį reiškinį, galima pažiūrėti ne tik iš skirtingų mokslo krypčių, bet ir iš skirtingų teisės šakų – darbo teisės, civilinės teisės ir socialinės apsaugos teisės – pusių. Skirtingos šių šakų teisės normos bei jų visuma reguliuoja skirtingus užimtumo aspektus.

Darbo teisė reguliuoja užimtumą, atsiradusį darbo sutarties sudarymo pagrindu. Darbo teisės prasme užimtumas pirmiausiai reiškia materialinės gerovės kūrimą asmeniui, kuris yra užimtumo subjektas, kadangi pati darbo teisė, kaip mokslo šaka, buvo suformuota su tikslu apsaugoti silpnesniąją darbo santykių šalį – darbuotoją. Asmuo, kuris yra užimtas, gauna finansinę naudą, materialius darbo vaisius, kurie užtikrina jo finansinį stabilumą. Iš kitos pusės, darbo sutarties pagrindu susiklostę santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio abejoms šalims sukuria tam tikras teises ir pareigas. Darbdavys darbuotojui privalo suteikti darbą, tinkamas darbo sąlygas, mokėti darbo užmokestį ir kitas išmokas, susijusias su darbo santykiais, tokias kaip viršvalandžių apmokėjimas, privalomojo sveikatos draudimo už darbuotoją mokėjimas bei pranešimų „Sodrai“ apie apdraustojo asmens (darbuotojo) draudiminiuosius ir, jei tokių būna, nedraudiminiuosius laikotarpius, teikimas, privalo pasirūpinti, kad darbuotojas ilsėtųsi (teiktų prašymus dėl kasmetinių atostogų) Darbo kodekso nustatyta tvarka, o taip pat privalo laikytis kolektyvinių sutarčių nuostatų. Darbuotojas privalo tinkamai atlikti darbo funkcijas, laikytis tvarkos, sutartos abiejų šalių darbo sutartyje, laiku pasitikrinti sveikatą, laikytis konfidencialumo ar nekonkuravimo sutarčių, jeigu tokios buvo sudarytos, sąlygų. Be kita ko, darbuotojas privalo būti teisiškai teisnus ir veiksnus, kad darbo santykiai iš viso galėtų būti sudaryti.

Civilinės teisės normos reguliuoja tuos atvejus, kai asmuo yra užimtas ir veiklą, nešančią jam finansinę naudą, vykdo savarankiškai, galima sakyti, kad yra pats savo darbdavys. Savarankiškumas užimtumo srityje asmeniui suteikia ir tam tikrą laisvę, pavyzdžiui, pasirinkti darbo krūvį, darbo valandas, darbo aplinką, atostogų laiką, ir neturint prievolės to derinti su hipotetiniu darbdaviu, tačiau sukelia tam tikras pareigas, kurias paprastuose darbo santykiuose atlieka darbdavys – tai yra buhalterijos vedimas, informacijos „Sodrai“ teikimas, privalomojo sveikatos draudimo įmokų mokėjimas ir kitos įstatymuose nustatytos prievolės.

Socialinės apsaugos teisės požiūriu teoriškai aktualesnis yra nedarbas (užimtumo nebuvimas) – tai yra vienas iš šios teisės šakos dalykų. Nedarbas „Valstybinėje lietuvių enciklopedijoje“ apibrėžtas taip: „ekonominis ir socialinis reiškinys, kai tam tikra dalis žmonių, galinčių ir norinčių dirbti, negali įsidarbinti. Nedarbas gali būti išreikštas absoliučiu (bedarbių skaičius) ar procentiniu (nedarbo lygis) dydžiu.“ (Valstybinė lietuvių enciklopedija). Užimtumo politika, saistoma socialinės teisės normų, yra orientuota į užimtumo didinimą (nedarbo mažinimą), darbo vietų asmenims kūrimą. Šie pokyčiai svarbūs ne tik kiekvienam asmeniui, bet ir valstybei, kadangi kuo didesnis užimtumas, tuo labiau ekonomiškai išsivysčiusia ji yra laikoma; asmenims aktyviai dalyvaujant darbo rinkoje, kuriant prekes ir paslaugas, mokant mokesčius, didėja valstybės bendrasis vidaus produktas (toliau – BVP). Taip užtikrinamas valstybės ekonominis stabilumas ir augimas. Didėjant užimtumo lygiui, kinta ir BVP rodiklis. Natūralu, kad asmenys, esantys užimti ir gaunantis pajamas, ne tik patys siūlo, bet ir vartoja įvairias prekes ir paslaugas. Kuo didesnė dalis gyventojų gali skirti lėšas ne tik esminėms, pragyvenimui reikalingoms paslaugoms ir prekėms, kuo didesnė jų perkamoji galia, tuo gajesnė valstybės ekonomika. P. A. Čiočys „Darbo teisėje“ išvardijo aibę pasekmių, kurios atsiranda dėl valstybėje kylančio nedarbo lygio – tai ir mažėjančių įmokų į įvairius biudžetus (valstybės, savivaldybių, Valstybinio socialinio draudimo fondo) kiekis, didėjantis kiekis asmenų, kurie nėra drausti privalomuoju sveikatos draudimu, dėl pasunkėjusios šeimų materialinės padėties mažėja gimstamumas, visuomenė sensta ir neigiamai kinta valstybės demografiniai rodikliai, didėja sergamumas ir pirminis neįgalumas, gausėja gretos kvalifikuotų asmenų, kurie pasirenka būti kitų valstybių darbo rinkos dalimi, daugėja darbo santykius reguliuojančių teisės norminių aktų pažeidimų, auga nusikalstamumas. Didėjant užimtumui, visi šie rodikliai auga atvirkščiai – didėja gimstamumas ir gerėja valstybės demografinė padėtis, mažėja nusikalstamumas, valstybei tenka išlaikyti mažiau bedarbio statusą turinčių asmenų bei skirti mažiau socialinės apsaugos išmokų mažas pajamas turintiems asmenims, dirbantiems asmenims tenka išlaikyti mažiau nedirbančių asmenų ir taip toliau (Nekrošius *et al.*, 2008).

Užimtumas socialinės apsaugos teisės prasme pasireiškia tuo, kad valstybė teikia aktyvią pagalbą asmenims, kurie nėra užimti, tai yra – nedarbingi. Tai yra ir socialinių išmokų mokėjimas, ir Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba) programų kūrimas, jos teikiamos konsultacijos ir pagalba ieškantiems darbo, pagalba asmenims, norintiems keisti profesinę kvalifikaciją, pagalba asmenims, kurie ilgą laiką nebuvo darbo rinkos dalimi, teikimas, prisidėjimas prie teisės aktų socialinės apsaugos srityje kūrimo ir daugybė kitokių įrankių.

Valstybė, siekdama, kad asmenų užimtumas didėtų, imasi padėti gyventojams kurti sau materialinį, intelektualinį ir kitokį gerbūvį ir būti pilnaverčiais visuomenės nariais, kurie gali patys savimi materialiai pasirūpinti bei kurti pridėtinę naudą valstybei ir visuomenei. Asmenims, kurie neturi pajamų šaltinio, privalo būti sudaromos sąlygos gauti pagalbą, ieškant užimtumo, o taip pat turi būti remiami finansiškai, kad būtų užtikrinta jų galimybė gyventi, kol yra laikinai neužimti; tokių sąlygų užtikrinimas yra valstybės pareiga, kaip nurodo dr. P. A. Čiočys „Darbo teisėje“ (Nekrošius *et al.*, 2008). Teoriškai valstybės užimtumo politika turėtų būti orientuota į šimtaprocentinio asmenų užimtumo tikslą, tačiau praktiškai tokio tikslo įgyvendinimas įsivaizduojamas sunkiai. Dalinis (ne šimtaprocentinis) asmenų užimtumas laikytinas normaliu reiškiniu, atsižvelgiant į tokius socialinius faktorius, kaip noras keisti darbo sritį, nesugebėjimas rasti naujo pajamų šaltinio, asmenų tikslo turėti darbą ar būti užimtiems neturėjimas ir pan. O taip pat, pasak P. A. Čiočio, Tarptautinė darbo organizacija nevisišką užimtumą traktuoja kaip natūralų reiškinį, atsižvelgiant į informacinių technologijų pasaulyje tobulėjimą ir jų naudojimo plėtrą. „Valstybinėje lietuvių enciklopedijoje“ teigiama, kad natūraliojo nedarbo lygio dydis įvairiose šalyse svyruoja nuo 3 % iki 5 % (Valstybinė lietuvių enciklopedija). Užimtumo tarnybos duomenimis, Lietuvoje 2024 m. sausio 1 d. užregistruota 162 tūkst. bedarbių – 7,8 proc. arba 11,7 tūkst. asmenų daugiau nei 2023 m. gruodžio 1 d. Palyginus su situacija 2023 m. sausio 1 d., Užimtumo tarnybos klientų skaičius didesnis 5,9 tūkst. arba 3,8 proc. Registruotas nedarbas – 9,1 proc., t. y. 0,7 proc. didesnis nei 2023 m. gruodžio 1 d. ir 0,2 proc. didesnis nei 2023 m. sausio 1 d. Registruoto nedarbo rodikliai 2023 m. gruodį augo visose Lietuvos Respublikos savivaldybėse (Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2024). „Pastebėtina, kad ilgoju laikotarpiu natūralusis nedarbas nėra pastovus, nes valstybei didinant minimalųjį darbo užmokestį, keičiantis darbo jėgos demografinėi struktūrai, kai joje daugėja jaunimo, plintant imigracijai, vis didesnė dalis nepakankamai kvalifikuotų darbo ieškančių asmenų negali įsidarbinti. Per ekonominį nuosmukį ar radikalias ekonomines reformas, kai realusis BVP mažesnis už potencialųjį, nedarbo lygis yra didesnis už natūralųjį“, – rašoma „Valstybinėje lietuvių enciklopedijoje“. Socialinės apsaugos teisės ir iš jos gimstančios socialinės apsaugos politikos tikslas yra sukurti atspirties tašką asmenims, patiriantiems sunkumų įsiliejant į darbo rinką ar tampant užimtais kitomis formomis, nurodytomis Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 3 straipsnyje.

Įdomu tai, kad, pavyzdžiui, valstybės tarnyba, kaip teisinis reiškinys, nepatenka nei į vieną minėtų teisės šakų reguliavimo dalyką, tai yra administracinės teisės šakos sritis, tačiau, užimtumo prasme, valstybės tarnautojai laikomi darbuotojais, remiantis

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 4 straipsnio 1 dalimi – darbo santykiams prilyginti teisiniai santykiai yra valstybės tarnybos santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas ir atitinkami tarnybos statutai. Panašių į tokį atvejų yra gausu, jie bus aptariami šiame magistro darbe vėliau.

Socialine prasme užimtumas išplaukia gerokai už konkrečiau užimto asmens ir jo iš tam tikros veiklos gaunamos naudos rėmų. Nors kiekvienas užimtas žmogus greičiausiai tokio statuso nori tam, kad turėtų finansinį stabilumą ir užtikrintumą, šis reiškinys reikalingas ir visuomenės atžvilgiu. Dabartinio visuomeninio gyvenimo fone neišsiverstume be kitų asmenų užimtumo. Kiekvienam iš mūsų reikalingos tam tikros prekės ir paslaugos, kurias mums kuria ir siūlo būtent tie asmenys, kurie yra užimti. Tai, ką kasdien naudojame – maistas, pirktas parduotuvėje, medicinos paslaugos, vaikų ugdymo paslaugos, įvairios pramogos – visa tai, ir dar begalė kitų dalykų, yra būtent asmenų užimtumo produktas. Nors dar ir šiandien, net ir išsivysčiusiose demokratinėse valstybėse, ko gero, galima būtų rasti natūrinių ūkių, tai yra absoliuti išimtis iš taisyklės, ir, šio rašto darbo autorės nuomone, be atskirų asmenų, kaip visuomenės vienetų, užimtumo, apibrėžto teisiškai, dabartinei civilizuotai visuomenei grėstų absoliutus regresas ar netgi griūtis.

Dabartinį reglamentavimą primenantis užimtumo reguliavimas Lietuvoje pradėtas kurti vos atkūrus valstybės nepriklausomybę 1990 m. kovo 11 d. Jau 1990 m. gruodžio 13 d. buvo priimtas Gyventojų užimtumo įstatymas, kurio tikslas, kaip buvo nurodyta įstatymo preambulėje, buvo kartu su kitais darbo santykius reglamentuojančiais įstatymais nustatyti Lietuvos Respublikos piliečių konstitucinės teisės į darbą ir užsiėmimo pasirinkimo valstybines garantijas (Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas, 1990). Pasikeitus Lietuvos politinei santvarkai, valstybei perėjus prie rinkos ekonomikos, neišvengiamai kito ir pati darbo rinka, ir užimtumo suvokimas. Pirmiausia, lyginant su socialistinėje santvarkoje vyravusiu užimtumu, Lietuvos piliečiai įgavo didesnę laisvę, rinkdamiesi užimtumo pobūdį, ir atsirado naujos užimtų asmenų grupės – darbdaviai, savarankiškai dirbantys asmenys ir samdomi darbuotojai, kaip pastebėjo dr. Vida Kanopienė savo straipsnyje „Moterų užimtumas Lietuvoje: ES kontekstas“ (Kanopienė, 2005). Pavyzdžiui, laikui bėgant, verslą nustota laikyti spekuliacija, ir šios stigmos nusimetimas visuomenėje atvėrė duris verslų kūrimuisi. Iki tol valstybei priklausęs turtas privatizuotas, o pati ekonomika pasuko vakaruose vyraujančios rinkos keliu; taip, pasak P. A. Čiočio, keitėsi ir socialistinėje sistemoje egzistavusi „visiško gyventojų užimtumo“ sąvokos samprata (Nekrošius *et al.*, 2008). Be abejonės, Lietuva, išsivadavusi nuo sovietinės priespaudos, nebuvo stipri ekonomiškai. Suvereniteto susigrąžinimas atėjo su tam tikromis pasekmėmis, tokiomis, kaip, pavyzdžiui, gamybos nuosmukis, kuris

neišvengiamai turėjo įtakos dirbančiųjų skaičiaus mažėjimui ir nedarbo lygio didėjimui, kaip teigia V. Kanopienė minėtame straipsnyje. Be kita ko, valstybėje nelikus totalitarinio režimo, ėmė klestėti nusikalstamumas, o ypač – organizuotų nusikalstamų grupuočių veikla. Nusikalstamumo baimė buvo vienas iš faktorių, stabdžiusių žmones tapti darbdaviais ar dirbti savarankiškai. Iš kitos pusės, nusikalstamo pasaulio dalyviai irgi neturėjo tikslo tapti darbo rinkos dalimi.

Negana to, Lietuvoje, kaip ir kitose postsovietinėse valstybėse, ėmė daugėti nesaugių užimtumo formų. Nesaugios užimtumo formos laikomos tokiomis, kuriose asmeniui, kuris yra užimtas, tenka visa atsakomybė ir rizikos, susijusios su jo vykdoma veikla. Nesaugiu užimtumu laikomas ir toks, kuris užimtam asmeniui teikia mažą darbo užmokestį ir socialinę apsaugą, dažnai būna trumpos trukmės, neužtikrina saugių darbo sąlygų bei riboja galimybes jungtis į profesines sąjungas ar profesines darbo organizacijas. Kaip minėjo Boguslavas Gruževskis ir Rūta Brazienė savo darbe „Nesaugus užimtumas ir jo pokyčių tendencijos“ (2017), sociologo Martin Olsthoorn, 2014 metais atlikusio mokslinės literatūros analizę, manymu, nesaugų užimtumą galima konstatuoti, nustačius vieno iš elementų buvimą:

- 1) nesaugios darbo formos (pvz., terminuotos darbo sutarties, sezoninio darbo),
- 2) nepakankamos apsauga nuo nedarbo,
- 3) piniginės paramos bedarbystės atveju bei pažeidžiamų darbuotojų (pvz., neturėjimas kitų pragyvenimo šaltinių, asmenys, laikytini vienišais, ir panašiai).

M. Olsthoorn nuomone, šių trijų komponentų sąveika geriausiai apibūdina nesaugų užimtumą.

Nesaugios užimtumo formos ėmė atsirasti dėl užimtumo formų kaitos, nulemtos socialinių bei ekonominių pokyčių Lietuvoje, vykstant politiniams pokyčiams 1990 m. Nors užimtumo nesaugumo aspektas ėmė tapti aktualiu jau 1989 m., kuomet profesinės sąjungos nebegalėjo tinkamai rūpintis darbuotojų apsauga, tačiau, nuo nepriklausomybės atkūrimo, kuomet valstybėje smarkiai sumažėjo gamyba ir išaugo įmonių restruktūrizavimo atvejų kiekis, o tai lėmė šešėlinės darbo rinkos susikūrimą. Darbuotojams nebuvo užtikrinamos nei tinkamos darbo, nei socialinės sąlygos, kadangi nebuvo sudaromos darbo sutartys, darbo užmokestis visas ar dalinai būdavo mokamas „vokelyje“ – neapmokestintai įstatymų nustatyta tvarka (Gruževskis ir Brazienė, 2017).

Kęstutis Balys Paulavičius savo straipsnyje „Užimtumas ir nedarbas Lietuvoje 1990-2000 metais“ nurodė dar kelias užimtumo mažėjimo priežastis: struktūrinis buvusių stambių socialistinių įmonių pertvarkymas, pramonės įmonių, žemės ūkio bendrovių, bankų bankrutavimas, veikiančių įmonių modernizavimas bei iki tol buvusio

darbo vietų skaičiaus sumažinimas, nekvalifikuotos ir mažai kvalifikuotos darbo jėgos paklausos mažėjimas darbo rinkoje ir taip toliau. Nepriklausomai nuo to, kad Lietuvoje jau buvo priimta Konstitucija, o 1996 m. vasario 2 d., atsižvelgiant į Europos Sąjungos darbo teisės reguliavimo kryptį bei aktyvius darbo rinkos Lietuvoje pokyčius, Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas buvo pakeistas ir pavadintas Bedarbių rėmimo įstatymu, nedarbo lygis Lietuvoje 1999 m. pasiekė ligtolines aukštumas – K. B. Paulavičiaus pateiktais duomenimis, buvo užregistruoti net 254,1 tūkst. asmenų, kurie ieškojo darbo (Paulavičius, 2000).

Vertinant užimtumo saugumo aspektą, paminėtina, kad teigiami pokyčiai nuolat vyko – tvirtėjo profesinės sąjungos, darbuotojai ėmė labiau išmanyti savo teises, dėl ko sąmoningai buvo renkamasi dirbti pas socialiai atsakingus ir teisiškai sąžiningus darbdavius, be kita ko, Valstybinės darbo inspekcijos veiklos kokybė nuolat augo. Ypatingai daug pokyčių užimtumo nesaugumo mažinimo srityje atsirado 2004 metais Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare (Gruževskis ir Brazienė, 2017).

Lietuvai neišvengus 2008-2009 metų ekonominės krizės, valstybės užimtumo sritis smarkiai kito neigiama linkme – stipriai išaugo nedarbas (nedarbingais tapo net 15 procentų iki tol dirbusių asmenų), dėl to mažėjo valstybės finansinės galimybės remti asmenis, turinčius mažas pajamas, o taip pat kitas socialiai pažeidžiamas grupes. Buvo sumažintas ne tik bedarbio pašalpos dydis bei socialinės išmokos, bet ir senatvės pensijos bei darbo užmokestis. Po krizės Tarptautinio valiutos fondo ir Tarptautinės ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos buvo primygtinai rekomenduojama Lietuvos Respublikai ieškoti priemonių skatinti darbo rinkos lankstumą, atsisakyti įvairių ribojimų, trukdančių jam susiformuoti. Tuo metu Lietuvoje galiojęs Darbo kodeksas (įsigaliojęs 2004 metais) užtikrino didesnę darbuotojų saugumą užimtumo ir socialine prasme, tačiau darbdavius galiojančio normos stabdė nuo darbuotojų skaičiaus didinimo. Darbdaviai jautėsi suvaržyti, norėdami atleisti darbuotojus, kadangi buvo ribojamos galimybės sudaryti terminuotas darbo sutartis, darbuotojų atleidimo iš darbo pagrindai buvo stipriai apriboti, o atleidimo kaštai – per dideli (Gruževskis ir Brazienė, 2017).

2017 metais buvo priimtas naujas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Juo reglamentuotas dalinis darbas, naujos darbo sutarčių rūšys (pameistrystės, projektinio darbo, darbo vietos dalijimosi darbo bei darbo keliems darbdaviams sutartis), įtvirtinti penki darbo laiko režimai (nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus režimas, suminės darbo laiko apskaitos režimas, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį, lankstaus darbo grafiko režimas, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos)

valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų, suskaidytos darbo dienos laiko režimas, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė, bei individualus darbo laiko režimas), lyginant su ankstesnio Darbo kodekso numatytas dviem – aštuonių valandų darbo dienos trukmės arba suminės darbo laiko apskaitos. Naujame darbo kodekse imperatyviai nurodyta, kad minimalų atlygį už darbą galima mokėti tik darbuotojams, kurie dirba nekvalifikuotą darbą, taip pat apibrėžta, kas yra nekvalifikuotas darbas. Galimų dirbti viršvalandžių trukmė padidinta iki 180 valandų per metus (iki tol buvo nustatyta 120 valandų per metus galimų dirbti viršvalandžių riba). Darbdaviams sukurta nauja galimybė atleisti darbuotoją savo valia, sutrumpinti įspėjimai darbuotojams, kai atleidimas iš darbo inicijuojamas nesant darbuotojo kaltės, lyginant su iki tol galiojusia norma, įpareigojančią darbuotoją įspėti prieš du arba prieš keturis mėnesius iki darbo santykių nutraukimo. Remiantis iki 2017 metų galiojusi Darbo kodeksu, darbuotojams, su kuriais nutraukiama darbo sutartis, nesant darbuotojo kaltės, būdavo išmokama nuo vieno iki šešių vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, atsižvelgiant į darbuotojo darbo pas darbdavį trukmę, o nuo 2017 metų šios išmokos sumažintos – darbuotojui, kuris pas darbdavį dirbo iki vienerių metų, mokama pusės mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o darbuotojui, kurį su darbdaviu saistė ilgesni kaip vienerių metų darbo santykiai – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka. Darbuotojui, netekusiam darbo, skiriama nedarbo draudimo išmokos trukmė pailginta iki 9 mėnesių, neatsižvelgiant į asmens darbo stažą, o taip pat asmuo, kuris gali pasinaudoti šią teisę, ją įgyja išdirbęs 12 mėnesių per 30 mėnesių, lyginant su iki 2017 metų galiojusia norma, įpareigojančią asmenį išdirbti bent 18 mėnesių per 36 mėnesių laiko tarpą (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2024).

Iš paminėtų 2017 metų Darbo kodekso taisyklių pakeitimo matyti, kad įstatymų leidėjas atsižvelgė į kompetentingų institucijų patarimus daryti darbo rinką lankstesnę. Naujosios nuostatos, iš vienos pusės, sušvelnino sąlygas darbdaviams, norintiems nutraukti darbo santykius su darbuotojais darbdavio valia. Iš kitos pusės, 2017 metais įsigaliojęs Darbo kodeksas labiau užtikrino socialiai pažeidžiamesnių grupių – asmenų, auginančių vaikus, vyresnio amžiaus asmenų, neįgalių asmenų – galimybes išlikti darbo rinkos dalimi, kad ir suteikiant jiems platesnes galimybes ieškoti naujo darbo prieš nutraukiant darbo sutartį su ligšioliniu darbdaviu.

Nors Lietuvoje per 30 metų nepriklausomybės keitėsi tiek ekonominės, tiek socialinės sąlygos, valstybės užimtumo politika ir teisinis reguliavimas visą laiką judėjo demokratinės-vakarietiškos santvarkos link. Visą laiką buvo siekiama užtikrinti asmenų,

kaip visuomenės dalių, profesinius ir ekonominius interesus, nepamirštant pagrindinių teisių ir laisvių, suteikiant papildomų socialinių garantijų, skatinančių būti užimtais, leidžiant laisvai rinktis savo užimtumo pobūdį, atsižvelgiant į Užimtumo įstatyme nustatytas formas.

2. UŽIMTUMO FORMOS

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 2 straipsnyje nustatyta: „Užimtumo forma – asmens veiklos, kurią vykdydamas asmuo yra laikomas užimtu, būdas.“ (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Kaip minėta anksčiau, šios formos gali būti įvairios, ir nebūtinai reiškiančios, kad asmuo, laikomas užimtu, gauna materialinę naudą. Minėto įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje apibrėžta, kokios yra užimtumo formos. Tai:

- 1) veikla asmenų, kurie dirba pagal darbo sutartį arba darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindų;
- 2) veikla asmenų, kurie dirba savarankiškai;
- 3) asmenų neatlygintina užimtumo veikla.

Antroje įstatymo straipsnio dalyje nustatyta, kad asmenų užimtumo pagal kiekvieną iš šio straipsnio 1 dalyje nurodytų užimtumo formų ypatumus, kurių nereglamentuoja šis įstatymas, nustato specialūs įstatymai ir kiti teisės aktai. Tuo tarpu tolesniuose Užimtumo įstatymo atskiruose straipsniuose išskirtos sureguliuotos šios formų išraiškos: asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis ir darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu, savarankiškai dirbantys, užsiimantys individualia veikla, įsteigę juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdantys veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje, vykdantys individualią žemės ūkio veiklą, vykdantys neatlygintą veiklą, atliekantys savanorišką praktiką asmenys.

Matyti, kad užimtumo formos išskiriamos pagal užimtumo subjektus – skirtingus hipotetinius asmenis, veikiančius skirtingais pagrindais, dažniausiai atvejais teikiančiais materialinę gerovę, tačiau nebūtinai. Atkreiptinas dėmesys, kad tai nėra esminis kriterijus, nustatant, ar asmuo yra užimtas. Kaip jau minėta šiame magistro darbe anksčiau, svarbiausias užimtumo požymis yra veikla, kuri neša tam tikrą naudą (pačiam veikiančiam asmeniui arba visuomenei), kuri nebūtinai turi materialią išraišką.

2.1. DARBAS PAGAL DARBO SUTARTĮ IR JAM PRILYGINTINI SANTYKIAI

Į šią kategoriją patenka asmenys, kurie yra darbo teisinių santykių subjektai. Tai ne tik asmenys, kurių užimtumas atsiranda susikūrus darbo santykiams, bet ir kiti, kurių santykiai įvardijami kaip prilygintinai darbo teisiniams santykiams, ir yra išskirti Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 4 straipsnio 3 dalyje:

- valstybės tarnautojai,
- asmenys, atliekantys profesinę karo tarnybą,
- asmenys, dirbantys valstybės politikais,
- asmenys, dirbantys valstybės pareigūnais,
- teisėjai,
- asmenys, kurių veikla yra diplomatinė tarnyba,
- asmenys, vykdančys kriminalinę žvalgybą kaip slaptieji dalyviai,
- asmenys, kurie yra deleguoti į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas, ir dėl jų tarnybos susiklosto teisiniai santykiai,
- asmenys, kurie atlygintinai eina renkamasias pareigas narystės pagrindu ar yra paskirti į apygardų, apylinkių rinkimų, savivaldybių rinkimų, į miestų, rajonų referendumo komisijas, tarnybos ir dėl jų susiklosto teisiniai santykiai,
- asmenys, kurie dirba darbą teismo nuteistųjų Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekse nustatyta tvarka,
- asmenys, kurie dirba darbą socialinės ir psichologinės reabilitacijos įstaigose.

Kiekvienu minėtu atveju tarp teisinių santykių subjektų – darbuotojo ir darbdavio (plačiaja prasme) – susiklosto santykis, vienai pusei leidžiantis atlikti veiklą ir gauti už tai darbo užmokestį ir socialines garantijas, tuo tarpu kita pusė, sutarties ar įstatymo pagrindu įsipareigoja kitam subjektui suteikti darbą. Tai subjektų tarpusavio įsipareigojimų ir teisių sintezė, leidžianti susiklostyti asmens užimtumo pagrindui. Visus šiame magistrinio darbo poskyryje minėtus santykius daugiau ar mažiau reguliuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, pavyzdžiui, asmenų, kurie yra užimti ir veikia darbo sutarties sudarymo pagrindu, veikla Darbo kodekso sureguliuota visa apimtimi, o visų kitų išvardintų grupių veiklos santykius, kurie lemia užimto asmens statusą, Darbo kodeksas reguliuoja tiek, kiek to nesureguliuoja specialiosios teisės normos. Štai, pavyzdžiui, valstybės tarnautojų veiklą reguliuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, asmenų, vykdančių kriminalinę žvalgybą kaip slaptieji dalyviai, veiklos ypatumus nustato Lietuvos Respublikos kriminalinės žvalgybos įstatymas. Įdomu ir išskirtina tai, kad viešuosius

darbus atliekantiems nuteistiesiems netaikomas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir kiti darbo santykius reglamentuojantys įstatymai.

Remiantis Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymu, asmenis, kurių užimtumas atsiranda susiklosčius tam tikriems santykiams, kuriems ypatingai būdingas pavaldumas ir apmokėjimas už atliekamą darbą ar vykdomas pareigas, galima suskirstyti į tris grupes:

- asmenys, kurie dirba darbo sutarties pagrindu ir todėl yra laikomi užimtais,
- asmenys, kurių užimtumo veikla prilygintina asmenims, dirbantiems darbo sutarties pagrindu,
- asmenys, kurių užimtumas svarbus integracijos į visuomenę prasme.

Asmenys, kurie dirba darbo sutarties pagrindu. Užimtumo įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje konstatuota, kad asmuo yra laikomas dirbančiu, jeigu jis dirba pagal darbo sutartį ar darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu. Antroje minėto įstatymo straipsnio dalyje nurodyta, kad darbo sutarties sąvoką, darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Iš įstatymo straipsnio matyti, kad esminė darbo santykių susiklostymo aplinkybė yra darbo sutartis.

Darbo sutartis yra privatinė dvišalė sutartis, abiem sutarties šalims sukurianti teises ir pareigas. Remiantis šiais bruožais gali kilti klausimas, kaip tokiu atveju darbo sutartį atskirti nuo civilinių teisinių santykių sutarties. Šiuo atveju svarbu paminėti, kad, atribojant darbo teisinius santykius nuo civilinių teisinių santykių, darbo teisinių santykių susidarymui yra būtini šie bruožai:

- pavaldumas tarp santykio šalių (subordinacija),
- vienos iš sutarties šalių atliekama funkcija,
- atlygis, mokamas už sutarties šalies funkcijų atlikimą,
- sutarties šalių santykių tęstinumas.

Sutarties šalių pavaldumas pasireiškia tuo, kad darbuotojas sutinka atlikti darbo funkciją, o darbdavys nustato, prižiūri ir reguliuoja, kaip ta funkcija atliekama. Kaip pažymėjo dr. Ieva Povilaitienė savo disertacijoje „Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos“, Tarptautinė darbo organizacija savo 2006 m. gegužės 31 d. Rekomendacijose Nr. 198 Dėl darbo santykių 13 punkto (a) papunktyje išvardijo ir tokius pavaldumo darbo santykiuose požymius: „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. I. Povilaitienė atkreipia dėmesį, kad tam tikrais atvejais pavaldumą darbo santykiuose gali būti sudėtinga nustatyti, ypač tokiais atvejais, kai sudaroma sutartis dėl darbo, kuris atliekamas nuotoliniu būdu (Povilaitienė, 2012). Iki 2017 Darbo kodekso įsigaliojimo galiojęs Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 Nuotolinio darbo sutarties ypatumai glaustai sureguliuavo darbo nuotoliniu būdu tvarką, o įsigaliojus naujam Darbo kodeksui šios taisyklės tam tikra dalimi buvo perkeltos į 52 kodekso straipsnį. Įdomu tai, kad į Darbo kodeksą nebuvo perkelta taisyklė, įtvirtinta minėto Vyriausybės nutarimo 9 straipsnyje: „Darbuotojui, dirbančiam ne darbovietėje, netaikomos įmonės darbo tvarkos taisyklės. Darbdavys neprivalo įteikti darbuotojui darbo pažymėjimo, jeigu darbuotojas visą darbo laiką dirba ne darbovietėje.“ (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2010). Tačiau atsirado nauja, įtvirtinta 5 punkte, reguliuojanti nuotolinio darbo laiko apskaitą ir leidžiančią darbuotojui pačiam skirstyti savo darbo laiką (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Taip pat Vyriausybės nutarimo 11 punkte buvo nurodyta: „Darbuotojų atstovai informuojami apie darbuotojus, dirbančius pagal nuotolinio darbo sutartį“. Darbo kodekse ši nuostata išplėsta aštuntajame 52 straipsnio punkte: „Darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, pareikalavus darbo tarybai, informuoti darbo tarybą, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą apie nuotolinio darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nuroydamas taip dirbančių darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.“ Taip pat 7 straipsnio punkte nurodyta, jog darbuotojui turi būti užtikrinamos galimybės bendrauti ir bendradarbiauti ne tik su kitais darbdavio darbovietėje dirbančiais darbuotojais, kaip buvo įpareigotas darbdavys iki Darbo kodekso (2017) įsigaliojimo, bet ir su darbuotojų atstovais.

Atkreiptinas dėmesys, kad pavaldumas pasireiškia ne tik per darbuotojo įpareigojimą paklusti darbdavio nurodymams, bet ir per darbdavio pareigas. Darbdavys, laikomas stipresne darbo teisinių santykių šalimi, privalo atitikti *bonus pater familias* standartą (rūpestingumo, atidumo ir apdairumo). Teismų praktikoje šis principas dažniausiai akcentuojamas bylose, susijusiose su darbo santykių nutraukimu darbdavio valia. *Bonus pater familias* standarto atitikimo egzistavimas nustatomas, siekiant išsiaiškinti, ar darbuotojas nėra iš darbo atleidžiamas dėl kurios nors diskriminacijos rūšies – dėl lyties, rasės, tikėjimo, amžiaus ar kitos. Būtent darbdaviui tenka našta įrodyti, kad darbuotoją nori atleisti elgdamasis rūpestingai ir atidžiai. Štai ir Lietuvos Aukščiausiasis

Teismas savo apžvalgoje dėl darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties pasibaigimą ir individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą, konstatavo: „Darbdavio veiksmai ir sprendimai konkrečioje situacijoje vertintini pagal apdairaus, rūpestingo, atidaus, t. y. racionalaus, protingo asmens (lot. *bonus pater familias*) elgesio adekvačioje situacijoje etaloną. Pavyzdžiui, jeigu darbo sutarties nutraukimas buvo grindžiamas darbuotojo elgesio neteisėtumo ar netinkamumo priežastimi, tai, esant ginčui, darbdaviui tenka pareiga įrodyti buvusį darbuotojo elgesio neteisėtumą ar netinkamumą, tuo tarpu darbdavio subjektyvi valia pripažinti darbuotoją netinkamu yra akivaizdi ir atskirai neįrodinėtina. Siekdamas sau palankaus ginčo išsprendimo rezultato, darbdavys buvusį darbuotojo elgesio neteisėtumą ar netinkamumą turėtų įrodyti tokiu įrodinėjimo standarto lygmeniu, kuris darbo ginčą nagrinėjančiam organui, darbdavio veiksmus ir sprendimus vertinant pagal *bonus pater familias* etaloną, teiktų pagrindą padaryti pagrįstą ir teisėtą išvadą, kad darbdavys turėjo pakankamą pagrindą nuspręsti, jog buvo pakankama priežastis nutraukti darbo sutartį.“ (Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2022). Šio rašto darbo autorės nuomone, *bonus pater familias* standartas darbdavio pareigose aktualus viso santykio tarp darbdavio ir darbuotojo metu, ir puikiai atspindi darbdavio, kaip verslo subjekto, būtinybę būti atsakingu, atidžiu ir rūpestingu. Darbdavys, atitinkdamas šiuos kriterijus ir rūpindamasis savo verslo gerove, privalo rūpintis ir savo darbuotojų gerove – sudaryti tinkamas darbo sąlygas, suteikti reikiamas priemones, apmokyti darbuotojus ar pasirūpinti reikiamų įgūdžių, kad šie galėtų dirbti, įdiegimu, o taip pat pasirūpinti, kad darbuotojas dirbtų saugioje ir komfortabilioje darbo vietoje, darbovietėje vyrėtų palankus mikroklimatas, darbuotojai nepatirtų diskriminacijos, būtų tinkamai įvertinti už savo darbo rezultatus, jiems būtų suteikiamas reikiamas poilsio laikas ir taip toliau. Suprantama, kiekvienas verslo subjektas – darbdavys – pats sprendžia, kiek papildomų privalumų tam, kad pasirūpintų darbuotojais, gali ar nori suteikti, ir, žinoma, neturi nuklysti nuo teisės aktuose nubrėžtų ribų. Tačiau darbdavys, atitinkdamas *bonus pater familias* standartą, suvokia, jog tam, kad vykdoma veikla sklandžiai vyktų ir vystytųsi, darbuotojais rūpintis yra privaloma. Privataus sektoriaus darbdaviams suteiktos visos galimybės tapti patraukliais esamiems ir būsimiems darbuotojams. Viešojo sektoriaus darbdaviai visgi yra stipriau suvaržyti teisės normų, finansavimo, kuris teikiamas pagal valstybės arba savivaldybės biudžeto pajėgumus, todėl bet kokią papildomą rūpinimąsi darbuotojais kartais gali būti sunkiau įgyvendinti. Apie tai daugiau – sekančioje šio rašto darbo dalyje.

Pavaldumas iš kitos darbo teisinių santykių subjektų šalies – darbuotojo – pusės, suprantamas paprasčiau. Natūralu, kad darbuotojas, sudaręs darbo sutartį su darbdaviu, įsipareigoja ne tik atlikti tam tikrą tęstinę funkciją, bet ir ją atlikti tinkamai,

nenusižengiant darbo sutartyje, papildomuose susitarimuose (pavyzdžiui, konfidencialumo ar nekonkuravimo sutartyse), darbo tvarkos taisyklėse, ir teisės norminiuose aktuose nustatytų taisyklių. Įdomu tai, kad 2003 metų Darbo kodekse 228 straipsnis, reglamentuojantis darbuotojų pareigas, buvo itin glaustas: „Darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą.“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2003). Nuo 2017 Darbo kodekse straipsnio, nustatančio darbuotojo pareigas, nebėra. Tam tikros darbuotojo pareigos įvardintos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 1 straipsnyje, tačiau visos jos yra susijusios su darbuotojo sveikatos apsauga. O kaipgi kitos darbuotojo pareigos?

Darbuotojo įsipareigojimai darbdaviui yra glaudžiai persipynę su darbuotojo funkcijų atlikimu. Kokias funkcijas darbuotojas turi atlikti, sutariama tarp šalių sudaroma darbo sutartimi arba papildomais susitarimais. 2017 metų Darbo kodeksas pirmą kartą sureguliuo ir ikisutartinius darbo teisinius santykius, o jo 44 straipsnio 1 dalies 4 punktas nustato, kad darbdavys dar iki darbo pradžios privalo darbuotojui apibūdinti darbo funkciją, pateikt jos aprašymą ar pavadinimą ir nurodyti sudėtingumo (ar hierarchinį) lygį darbovietėje (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Darbo funkcijos nurodymas yra viena iš darbo sutarties sudarymo būtinųjų sąlygų, kaip įtvirtinta Darbo kodekso 34 straipsnio pirmoje dalyje. Antroje straipsnio dalyje išplėsta darbo funkcijos sąvoka: „Darbo funkcija gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas.“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017).

Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atstovės, Darbo teisės skyriaus vedėjos Ievos Piličiauskaitės teigimu, nors praktikoje dažniausiai darbo funkcija darbo sutartyje neaprašyta, darbdavys yra teisės aktų nustatyta tvarka įpareigotas darbuotoją supažindinti su šia sutarties sąlyga ir jos turiniu. Darbdavys gali pasirinkti, kokiam dokumente detalizuos šią informaciją, tai gali būti pareiginiai nuostatai, pareigybės aprašas ar darbo veiklos aprašas. Konkreti dokumento rūšis nėra detalizuota teisės aktuose, taigi darbo funkcijų turinys gali būti atskleistas bet kokiam vidiniame darbdavio dokumente. Atkreiptinas dėmesys, kad nei Darbo kodeksas, nei kiti teisės aktai konkrečiai nenurodo, kokia informacija turi būti pateikiama darbuotojui apie darbe jo atliksimas funkcijas. Tačiau, pasak I. Piličiauskaitės, remiantis praktikoje vyraujančiais pavyzdžiais, darbdaviui savo pasirinktame dokumente rekomenduojama nurodyti tokius punktus, kaip išsamų funkcijų, kurias turės atlikti darbuotojas darbe,

aprašymas, minimalūs kvalifikacijos reikalavimai, keliami darbuotojui, kuris eis konkrečias pareigas, taip pat darbuotojo atsakomybių aprašymas ir kiti. Valstybinės darbo inspekcijos atstovė pažymi, kad tinkamas, konkretus ir išsamus darbuotojo funkcijų aprašymas svarbus abiem darbo sutarties šalims, pavyzdžiui, tokiais atvejais, kai reikia priimti sprendimą dėl darbuotojo atsakomybės, kylančios dėl darbo pareigų nevykdymo ar pažeidimo, o taip pat jeigu darbdavys nori perskirstyti darbo atlikimo funkcijas, naikinti pareigybes, kitaip keisti darbo organizavimą ar savo, kaip juridinio asmens, struktūrą, remdamasis Darbo kodekso 57 straipsnio, darbdaviui leidžiančia, atitinkant tam tikras sąlygas, darbuotoją atleisti be darbuotojo kaltės, 1 dalimi. Negana to, tiksliai įvardinti reikalavimai, keliami darbuotojo kvalifikacijai, palengvina darbdavio dalį, vertinant, ar darbuotojas yra tinkamas kandidatas į reikiamą darbo vietą, taipogi tokiu atveju, jeigu reikia įvertinti, ar darbuotojas yra tinkamas pretendentas į laisvą darbo vietą, jeigu darbdaviui, įstatymų nustatyta tvarka yra privaloma atleidžiamam darbuotojui tokią pasiūlyti (pavyzdžiui, esant Darbo kodekso 60 straipsnio 4 ir 7 dalyje nurodytiems pagrindams (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017)). Be to, tinkamai išdėstyti reikalavimai, keliami darbuotojui, gali padėti darbdaviui planuojant darbo apmokėjimo sistemą. I. Piličiauskaitė akcentuoja, kad jeigu darbdavys tinkamai įgyvendina savo pareigą ir darbuotojo funkcijų aprašus pateikia aiškiai ir detaliam, abi sutarties šalys junta naudą – darbuotojui yra aišku, kokios yra jam priskirtų funkcijų bei atsakomybių ribos, tuo tarpu darbdaviui gali būti paprasčiau priimti sprendimus, susijusius su darbo organizavimu ir spręsti su paties darbuotojo funkcijomis susijusius klausimus (Valstybinė darbo inspekcija, 2023).

Kitas nuo darbo teisinių santykių neatsiejamas bruožas – atlygio, mokamo už sutarties šalies funkcijų atlikimą, egzistavimas. Darbo užmokesčio reguliavimui skirtas visas IX Darbo kodekso skyrius. Atkreiptinas dėmesys, kad tai, kaip ir darbuotojo funkcijos, yra viena iš privalomųjų darbo sutarties sąlygų, kaip nurodyta Darbo kodekso 34 straipsnio 1 dalyje. Svarbu tai, kad darbo teisinių santykių šalims sutarus dėl darbo užmokesčio dydžio, darbdavys negali vienašališkai pakeisti šio susitarimo. Net tokiu atveju, jeigu darbdavys norėtų darbuotojo atlyginimą padidinti, jis privalo gauti darbuotojo sutikimą su pasiūlymu. Trečioje 34 straipsnio dalyje taisyklė dėl darbo užmokesčio išplėsta: „Darbo sutartyje šalys nustato darbo užmokestį per mėnesį (mėnesio algą) ar darbo valandą (valandinį atlygį), kuris negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį. Darbo sutarties šalys gali sulygti ir dėl priedų, priemokų, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo pagal įvairias darbo apmokėjimo sistemas.“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017).

Pastebėtina, kad 2024 minimali mėnesinė alga, lyginant su 2023 metais, pakilo net 10 procentų (84 eurai), ir pasiekė 924 eurų dydį (neatskaičius mokesčių) (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2024). Minimalus valandinis atlygis Vyriausybės nutarimu pakilo iki 5,65 euro (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2023). Kaip jau minėta anksčiau šiame rašto darbe, darbdavys minimalų mėnesinį atlygį darbuotojui gali mokėti tik tokiu atveju, jeigu šis atlieka nekvalifikuotą darbą, kaip įtvirtinta Darbo kodekso 141 straipsnio 2 dalyje (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Darbo atlygio klausimu paminėtinas dar vienas Darbo kodekso straipsnis – 140, reguliuojantis darbo užmokesčio nustatymo tvarką. Remiantis straipsniu, darbo sutarties šalys darbo užmokesčių privalo sutarti darbo sutartimi, nebent darbo užmokesčių nustato darbo teisės normos (tokiais atvejais darbdaviui teikiamoje sutartyje pakanka nurodyti nuorodą į darbo užmokesčių reguliuojančias teisės normas. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas darbinasi pas darbdavį, kuris atlygį už darbą mokės, naudodamasis valstybės ar savivaldybių, Valstybinio socialinio draudimo fondo ar pan. biudžetų, kaip nurodoma Darbo kodekso 140 straipsnio 4 dalyje) – reglamentuota pirmoje straipsnio dalyje. Antra straipsnio dalis nurodo, kad darbdavys darbuotojui negali siūlyti ir mokėti mažesnio valandinio ar mėnesinio darbo užmokesčio, negu yra nustatytas darbo santykius reguliuojančių įstatymų, kolektyvinių sutarčių, kitų darbo teisės normų arba jeigu tai prieštarauja darbovietėje patvirtintoje darbo apmokėjimo sistemoje nustatytai tvarkai. Pažymėtina, kad darbo apmokėjimo sistemos tvarką privalo patvirtinti kiekvienas darbdavys, pas kurį dirba dvidešimt ar daugiau asmenų, ir jeigu nėra sudaryta kolektyvinė sutartis, nustatanti darbo apmokėjimo sistemą. Su darbo apmokėjimo sistema turi būti supažindintas kiekvienas darbuotojas, o tuo pasirūpinti yra darbdavio pareiga. Remiantis Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalimi, darbo apmokėjimo sistemoje turi būti nurodytos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir minimalus ir maksimalus darbo užmokesčio dydis, papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017).

Gvildenant darbo užmokesčio klausimą, aktualus nediskriminavimo dėl lyties ar kitu pagrindu principas. Esminis aspektas – už lygiavertį darbą darbuotojams turi būti mokamas lygiavertis atlygis. Norint užbėgti už akių galimiems diskriminavimo atvejams, 140 Darbo kodekso straipsnyje skirti du punktai – 5 ir 6, nustatantys, kad vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Straipsnyje detalizuota, kad toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus yra vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti

vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Tuo tarpu lygiavertis darbas reiškia, kad jis, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus, yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui, siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Remiantis Valstybės duomenų agentūros prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės oficialiosios statistikos portalo duomenimis, matyti, kad 2022 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis (tai yra santykinis arba absoliutusias vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas) šalies ūkyje (įmonėse, turinčiose 10 ir daugiau darbuotojų), neįskaitant žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės įmonių, sudarė 11,1 proc. ir, palyginti su 2021 m., nepakito. Pastebėtina, jog nustatyta, kad atlygio už darbą atotrūkio susiklostymui turi įtakos tokie faktoriai, kaip profesija, išsilavinimas, darbo stažas, amžius bei moterų ir vyrų skaičiaus pasiskirstymas pagal ekonomines veiklos rūšis. Pavyzdžiui, didžiausias atotrūkis 2022 metais pastebėtas finansinės ir draudimo veiklos įmonėse ir siekė 31,8 %, tuo tarpu transporto ir saugojimo įmonėse vidutinis valandinis bruto moterų darbo užmokestis 11,9 % viršijo vyrų darbo užmokestį, todėl atotrūkis buvo neigiamas (Valstybės duomenų agentūra, 2023). Įstatymų leidėjui aktualu ir išskirtina pasirodė tai, kad įgyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Atkreiptinas dėmesys, kad tai vienintelis atvejis, kada darbo užmokesčio dalis gali būti darbuotojui atlyginama natūra.

Paskutinė minėta Darbo kodekso norma gali kelti klausimą, kas laikoma darbo užmokesčiu, o kas – papildomu uždarbiu. Ar darbuotojas, kuris kiekvienais metais gauna premiją, gali tai laikyti savaime suprantamu atlygiu už darbą, kokią reikšmę tai turi darbdaviui, kokiais atvejais premijų ir papildomų išmokų mokėjimas darbo teisinių santykių sutarties šalims gali kelti problemų? Ar darbdavys atsilyginti už darbuotojo funkcijų atlikimą gali ne pinigais, o, pavyzdžiui, gamybos metu pagaminta produkcija? Pirmiausia, verta panagrinėti, kas yra laikoma darbo užmokesčiu.

Darbo kodekso 139 straipsnyje nustatyta: darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Tai yra suma pinigų, išmokama atitinkamu dažnumu (pavyzdžiui, kas mėnesį ar du kartus per mėnesį) ir nustatytais terminais (pavyzdžiui, tam tikrą mėnesio dieną arba iki tam tikros mėnesio dienos), už darbo sutartyje sutartas darbuotojo atliekamas funkcijas. Darbo užmokesčio tęstinumas yra svarbus kriterijus, norint darbo teisinę sutartį atriboti nuo civilinės teisinės sutarties. Tais atvejais, kai sudaroma darbo sutartis, užmokestis už darbą mokamas periodiškai, o jo mokėjimas

nutūksta tik tada, kai darbo sutartis nutraukiama, tai įtvirtinant papildoma sutartimi – dėl darbo santykių nutraukimo. Tuo tarpu civilinėms teisinėms būdinga tai, kad, net jeigu pasireiškia mokėjimų už tam tikrą paslaugą (kuri praktikoje gali atrodyti ir kaip funkcija) periodiškumas, sutarties šalims įgyvendinus sutartyje numatytas pareigas, sutartis savaime pasibaigia.

Darbo kodekso 139 straipsnio 2 dalyje išvardinta, kokios dalys gali sudaryti darbo užmokestį, tai: bazinis ar tarifinis darbo užmokesčio ir kitos darbo užmokesčio dalys, įtvirtintos darbo sutartyje, papildomuose susitarimuose ar kolektyvinėje sutartyje (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Labai svarbi teisės norma įtvirtina Darbo kodekso 139 straipsnio 3 dalyje – atlyginimas už darbą privalo būti išmokamas pinigais. Tačiau, kaip minėta, Darbo kodekse numatyta ir išimtis, įtvirtinta 140 straipsnio 6 dalyje. Nors pasitaiko atvejų, kai darbdaviai savo darbuotojams suteikia tam tikrus daiktus ar paslaugas, pavyzdžiui, leidžia įmonės automobilį naudoti savo reikmėms, o ne tik darbo funkcijų atlikimui, tokie papildomi privalumai nėra įtraukiami į darbo užmokesčio sampratą. Šis klausimas itin aktualus, kai prireikia skaičiuoti darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, tarkim, jį atleidžiant, išmokant kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir kitais panašiais atvejais, kuomet kyla išmokų mokėjimo darbuotojui klausimas. Svarbu ir tai, kad darbuotojas iš darbdavio turi teisę reikalauti tik tų pajamų, kurios buvo sutartos darbo sutartimi, nustatytos kolektyvinėje sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje, kituose įmonės vidaus aktuose ar tarpusavio susitarimuose. Paminėtina, kad darbdavys turi prerogatyvą spręsti, kokios sąlygos gali būti taikomos kartu su papildomos premijos išmokėjimu, tarkim, gali reikalauti, kad darbuotojas būtų pasiekęs tam tikrą veiklos rezultatų; skatinamąją premiją gali skirti savo nuožiūra, tačiau, žinoma, be diskriminacinių pagrindų. Visgi visos išmokos, kurios yra suldytos darbo sutartimi ar kitais papildomais susitarimais, yra privalomos mokėti darbuotojui, jeigu jis atitinka kriterijus, nustatytus tuose susitarimuose. Tokios išmokos ar priedai laikomi darbo užmokesčiu, traukiamos į apskaitą, norint nustatyti darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, darbuotojas jų gali pagrįstai tikėtis ir jų reikalauti. Trumpai tariant, jeigu premija skiriama už darbą, ji skaitoma darbo užmokesčio dalimi, o jeigu premija skiriama darbdavio valia – darbo užmokesčio dalimi nelaikoma. Skirtingos išmokų formos sutarties šalims gali sukelti skirtingas teises pasekmes.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje ne kartą yra nagrinėjęs darbo užmokesčio ir įvairių papildomų išmokų kvalifikavimo ir mokėjimo reikšmės sutarties šalims klausimus. Štai, pavyzdžiui, 2022 m. lapkričio 16 d. nutartyje, byloje e3K-3-260-1075/2022, nustatyta, kad ieškovai, pas darbdavį papildomai dirbę išvažiuojamųjų

brigadų tarnybos pradinio gyvybės palaikymo brigados pagalbinio darbuotoju/paramediku-vairuotoju 0,5 etato, iš atsakovės (darbdavio) reikalavo sumokėti darbo sutartyje sutartą darbo užmokestį, o taip pat priedus, premijas ir priemokas, ir teismo prašė darbdavį įpareigoti įgyvendinti šias prievolės. Ieškovo teigimu, su darbdaviu buvo sudarytas susitarimas dėl papildomo darbo krūvio, o ne dėl papildomo darbo, remiantis Darbo kodekso 35 straipsniu, reguliuojančiu tokią galimybę.

Ieškovai teikė kasacinį skundą, kvestionuodami neišmokėtų priedų kvalifikavimą, o taip pat susitarimo dėl papildomo darbo kvalifikavimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, išnagrinėjęs bylą, pažymėjo, jog tai, kad esti aiškūs premijos apskaičiavimo ir mokėjimo rodikliai, yra aiškus požymis, kad priedai yra skiriami už darbuotojų atliktą darbą. Tuo tarpu šitoks požymis nėra reikalingas, norint nustatyti skatinamąją premiją ar priedą, tačiau jis gali egzistuoti – darbdavys turi prerogatyvą ne tik apsispręsti dėl skatinamosios premijos skyrimo, bet ir spręsti jos dydžio apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarką. Tai reiškia, kad darbdavys, apsibrėždamas, kokiais atvejais gali būti skiriamos premijos darbuotojams, turi teisę nustatyti taisykles, kokiais atvejais jos neskiriamos ar sumažinamos. Konkrečios bylos atveju aktualu buvo tai, kad atsakovė tokias taisykles buvo nustačiusi, ieškovai padarė darbo drausmės pažeidimą, grįždami į pastotę valandą vėliau, negu buvo numatyta, nes išsuko iš nurodyto kelio. Pasak Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, jeigu darbdavys yra nustatęs tokią priedų išmokėjimo sąlygą (taisyklę), darbuotojai neįgauna teisės jos reikalauti, o darbdavys neįpareigojamas premijos mokėti. Spręsdamas klausimą dėl to, ar tarp sutarties šalių buvo priimtas susitarimas ar papildomo darbo, ar visgi dėl papildomo darbo krūvio, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad sudarydamos papildomo darbo sutartį šalys susitaria dėl kitos funkcijos, negu numatyta pagrindinėje tarp šalių sudarytoje darbo sutartyje, atlikimo. Tuo tarpu jau iki tol atliekamos darbo funkcijos atlikimo masto padidinimas traktuojamas kaip sutarimas padidinti darbo krūvį. Teismas atkreipė dėmesį į tai, kad konkrečiu, byloje nagrinėjamu atveju, ieškovai nustatytu darbo laiku vykdė dvi darbo funkcijas, o tai reiškia, kad darbo funkcijos buvo sugretintos, tuo pačiu šalims susitariant dėl papildomo laiko šių visų funkcijų atlikimui. Per tą laiką buvo atliekamos abi sugretintos darbo funkcijos, atliekamas darbas buvo nuolatinio pobūdžio, todėl, kasacinio teismo teigimu, susitarimas tarp šalių laikytinas būtent susitarimu dėl papildomų funkcijų atlikimo, o ne darbo krūvio padidinimo (Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2022).

Kitu atveju, 2023 m. vasario 2 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas bylą Nr. 3K-3-3-403/2023, siekė nustatyti, ar pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai teisingai kvalifikavo išmokas, skirtas darbuotojui (ieškovui), su kuriuo

darbdavys (atsakovas) nutraukė darbo sutartį, remdamasis Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 1 punktu. Ieškovas kreipėsi į teismą, prašydamas nustatyti, ar atleidimas iš darbo buvo teisėtas, ir tuo pačiu kvestionuodamas, ar jam buvo skirtos pakankamos išmokos, skirtos nutraukus darbo sutartį. Kasacinis teismas, atsižvelgdamas į atsakovės skundą ir ieškovo atsiliepimą į jį, o taip pat į pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų bylos nagrinėjimo metu surinktą medžiagą ir priimtus sprendimus, konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas netinkamai kvalifikavo 3250 Eur premiją dėl to klaidingai apskaičiavo ieškovui išmokėtiną vidutinio darbo užmokesčio dydį. Teismas atkreipė dėmesį į tai, kad Darbo kodekso 142 straipsnio 1 dalyje nustatyti galimi darbuotojo premijavimo tikslai: 1) darbo sutarties, darbo apmokėjimo sistemos ar kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais, dydžiais ir tvarka atlyginti už darbuotojo darbą pagal darbo sutartį; 2) darbdavio iniciatyva paskatinti jį už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus. Pasak Teismo, šiuos du tikslus atriboja požymis – aiškus išmokamos premijos dydžio apskaičiavimo ir mokėjimo rodiklių nustatymas; nesant tokių aiškiai išreikštų rodiklių, negalima premijos laikyti darbo užmokesčio dalimi. Dar vienas skatinamosios premijos, atribojant ją nuo kitų rūšių premijų, požymis, pasireiškęs konkrečiame bylos atvejyje buvo premijos mokėjimo sistemingumo nebuvimas (premią buvo išmokėta vieną kartą). Kaip ir prieš tai minėtame Lietuvos Aukščiausiojo Teismo sprendime, taip ir šiame buvo pasisakyta, kad skatinamosios premijos skyrimas yra darbdavio diskrecija, o ne pareiga, ir tokios premijos įprastai nėra įtraukiamos skaičiuojant vidutinį darbuotojo darbo užmokestį. Remdamasis tuo, kas išdėstyta, kasacinis teismas bylos dalį dėl neteisėtai atleistam darbuotojui priteistinų išmokų pagal Darbo kodekso 218 straipsnio 4 dalį ir su tuo susijusių ieškovo reikalavimų apeliacinės instancijos teismui grąžino nagrinėti iš naujo (Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2023).

Ketvirtasis būtinas darbo teisinių santykių požymis – tęstinumas. Jau minėta, kad šis požymis padeda darbo teisinius santykius atriboti nuo civilinių teisinių santykių, ypač tokiais atvejais, kai civiline sutartimi šalys sutaria dėl tam tikrų paslaugų atlikimo ir apmokėjimo už jų atlikimą. Praktikoje pasitaiko atvejų, kada ir civilinėje sutartyje pasireiškia tęstinumo požymis, tokiu atveju teismai vertina ir kitų darbo santykiams būdingų požymių – pavaldumo, funkcijos atlikimo, apmokėjimo už darbą – požymius ir jų pasireiškimą konkrečioje situacijoje. Štai, pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. sausio 19 d. nagrinėtoje byloje Nr. e3K-3-70-701/2023 atriboti civiliniai ir darbo teisiniai santykiai. Ieškovė kreipėsi į teismą, teigdama, kad tarp jos ir atsakovo buvo sudaryta autorinė sutartis, tačiau susiklostė faktiniai darbo teisiniai santykiai. Ieškovė savo poziciją grindė tuo, kad atsakovas buvo nustatęs darbo grafiką,

paskyręs pamainas ir budėjimus, jų tarpusavio santykiams ir ieškovės atliekamoms funkcijoms įvardinti vartojo žodį „darbas“, darbuotoja teigė, jog atlikdavo funkciją (vesdavo pasirodymą), o ne sukurdavo rezultata, sulygtą sutarties šalių, atlygį gaudavo už tam tikrą išdirbtą laiką, santykiai tarp sutarties šalių truko daugiau negu trejus metus. Ieškovė, keldama klausimą dėl teisinių santykių su atsakovu sutarties prigimties, siekė prisiteisti išmokas, susijusias su darbo teisinių santykių nutraukimu. Tiek pirmos, tiek apeliacinės instancijos teismas ieškovės ieškinį atmetė kaip nepagrįstą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nusprendė, kad tarp ginčo šalių sudaryta civilinė teisinė sutartis, ir paliko galioti apeliacinės instancijos teismo nutartį. Kasacinis teismas savo sprendime pažymėjo, kad jeigu tarp šalių sudaroma civilinė teisinė sutartis atitinka darbo sutartį tuo, kad pagal joje susiklosčiusiuose santykiuose egzistuoja darbo teisiniams santykiams privalomi požymiai – atlygintinumas, funkcijos atlikimas, subordinacija, tęstinumas, tokia sutartis traktuotina kaip darbo sutartis. Teismas atkreipė dėmesį į tai, kad ieškovei nebuvo mokamas fiksuotas (pastovus ir nekintantis) atlyginimas – ieškovė gaudavo nepastoviai mokamą atlyginimą už autorinę veiklą. Taip pat santykiuose nepasireiškė konkrečios darbo funkcijos atlikimas; kasacinio teismo nuomone, ieškovės veikla, nors ir pasireiškė procesiškumu, ieškovė, kurdama pasirodymą, kaskart sukurdavo vis kitokią situaciją – ieškovės vykdoma veikla buvo apibrėžta individualiais, o ne darbo sutarčiais būdingais rūšiniais požymiais; teismai kvalifikavo tokią veiklą ne kaip funkcijos atlikimą, o kiekvieno pasirodymo metu sukuriama rezultata. Pasisakydamas dėl tarp sutarties šalių susiklosčiusio pavaldumo (subordinacijos) egzistavimo, kasacinis teismas išaiškino, kad nors ieškovė ir turėjo atitikti tam tikrus reikalavimus, keliamus tam, kad galėtų vykdyti sutartyje sulygtą veiklą, pavyzdžiui, reikalavimus išvaizdai, naudojamoms išraiškos priemonėms, tačiau būtų nagrinėję pirmos ir apeliacinės instancijos teismai, įvertinę faktines bylos aplinkybes, nustatė, kad ieškovė turėjo daug laisvės, priimdama sprendimus, kaip įgyvendins savo veiklą, siekdama sukurti geresnę veiklos rezultata. Remiantis šiais argumentais, paliktas galioti apeliacinės instancijos teismo sprendimas, kuriuo konstatuota, kad tarp kontrahentų buvo sudaryta civilinių teisinių santykių sutartis, ir ieškovei nepriklauso jokios išmokos, susijusios su teisinių santykių nutraukimu, reguliuojamu Darbo kodekso normomis ir nustatyta tvarka (Valstybinė darbo inspekcija, 2023).

Asmenys, kurių užimtumo veikla prilygintina asmenims, dirbantiems darbo sutarties pagrindu. Tai kita kategorija darbuotojų, kurie, kaip ir asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį, yra susaistyti santykiais, kuriems būdingi tie patys keturi esminiai teisinių santykių požymiai, jau minėti anksčiau – pavaldumas, funkcijos atlikimas, apmokėjimas už

atliekamą funkciją ir santykių tęstinumas. Ko gero, dėl to Užimtumo įstatymo 4 straipsnyje šie teisiniai santykiai yra prilyginti darbo santykiams asmenų, dirbantiems pagal darbo sutartis.

Kaip minėta šiame rašto darbe anksčiau, tokie asmenys yra: valstybės tarnautojai, asmenys, atliekantys profesinę karo tarnybą, valstybės politikai, pareigūnai, teisėjai, diplomatai, asmenys, vykdantys kriminalinę žvalgybą, į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas deleguoti asmenys, asmenys, kurie išrenkami ar yra paskiriami eiti atlygintinas pareigas asmenų apygardų, apylinkių rinkimų, savivaldybių rinkimų, į miestų, rajonų referendumo komisijose. Apie Užimtumo įstatymo 4 straipsnio 3 dalies 10 ir 11 punktuose įvardintus asmenis bus rašoma kitoje šio rašto darbo dalyje.

Visos minėtos užimtų asmenų grupės turi tam tikrų panašumų ir skirtumų, tačiau jas vienija bendras bruožas, atribojantis nuo asmenų, dirbančių pagal darbo sutartį – papildomi asmenims keliami reikalavimai.

Ko gero, gausiausia iš prieš tai išvardintų asmenų kategorija yra valstybės tarnautojai. Valstybės tarnautojas, pasak Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio 11 dalies, yra asmuo, einantis pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje ir atliekantis viešojo administravimo funkcijas arba užtikrinantis diplomatinės tarnybos institucijų ar prekybos atstovybių užsienyje funkcionavimą, arba padedantis valstybės ar vietos valdžią įgyvendintiems asmenims atlikti jiems nustatytas funkcijas, išskyrus vidaus administravimo funkcijas, kaip jos apibrėžtos Viešojo administravimo įstatyme (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999). Viešasis administravimas – teisės aktais reglamentuota viešojo administravimo subjektų veikla, skirta teisės aktams įgyvendinti: administracinis reglamentavimas, administracinių sprendimų priėmimas, teisės aktų ir administracinių sprendimų įgyvendinimo priežiūra, administracinių paslaugų teikimas, viešųjų paslaugų teikimo administravimas (Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, 1999). Valstybės tarnyba – tai tarp valstybės tarnautojo ir darbdavio (valstybės ar savivaldybės institucijos) susiklostę santykiai, pasireiškiantys valstybės tarnautojo atliekama profesine veikla.

Teisės doktrinoje nėra konkrečios vieningos nuomonės, kokiai teisės šakai priskirtina valstybės tarnyba. Vieni autoriai, pavyzdžiui, dr. Arvydas Andriūškevičius teigia, kad valstybės tarnybos santykiai yra administracinės teisės dalykas, ir darbo teisės normos jų nesaisto. Kiti, pavyzdžiui Viktoras Tiažkijus mano, kad valstybės tarnybos santykiai savo prigimtimi yra darbo santykiai, tik jie reguliuojami tiek įstatymais, reguliuojančiais darbo teisę, tiek ir reguliuojančiais konkrečiai valstybės tarnybos reiškinį (Povilaitienė, 2012). Tuo tarpu Milana Sruogienė savo straipsnyje „Teisinių darbo ir

valstybės tarnybos santykių atskyrimo problematika“ priėjo išvada, kad valstybės tarnyba, kaip teisinis reiškiny, turi savarankišką teisinio reguliavimo dalyką ir metodą, todėl yra laikytina atskira teisės šaka, visai kaip ir darbo teisė (Sruogienė, 2013).

Remiantis Valstybės Tarnybos įstatymo 5 straipsniu, teigtina, kad pagrindinis teisės aktas, reguliuojantis valstybės tarnautojų veiklą yra Valstybės tarnybos įstatymas, o kiti įstatymai, kiek to reikia, valstybės tarnautojų ir jų darbdavių (valstybės ar savivaldybių) santykių reguliavimui taikomi subsidiariai. Esant teisės normų kolizijai, Valstybės tarnybos įstatymas laikomas specialiuoju ir, vadovaujantis teisės principu *lex specialis derogat legi generali*, taikomas būtent jis. Aktualūs įstatymai šiuo klausimu – Darbo kodeksas ir įvairūs socialinę apsaugą Lietuvos piliečiams garantuojantys socialinės apsaugos srities įstatymai. Čia atkreiptinas dėmesys, kad asmenims, norintiems tapti valstybės tarnautojais, keliami tam tikri įstatymais (valstybės tarnautojams – Valstybės tarnybos įstatymas, teisėjams – Lietuvos Respublikos teismų įstatymas ir kiti; bus aptariami šio rašto darbo 3 skyriuje) imperatyviai nustatyti reikalavimai. Bendrieji reikalavimai, keliami valstybės tarnautojams, įvardinti Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnio 1 dalyje, įpareigojantys valstybės tarnautoją turėti Lietuvos Respublikos pilietybę ir mokėti valstybinę lietuvių kalbą pagal Vyriausybės nustatytas kalbos mokėjimo kategorijas, atitikti amžiaus kriterijų, būti nepriekaištingos reputacijos, turėti ne žemesnį kaip aukštąjį universitetinį arba aukštąjį koleginių išsilavinimą. Be to, iš valstybės tarnautojo, priimamo į pareigas, priklausomai nuo jų pobūdžio, gali būti reikalaujama tam tikrų žinių ar įgūdžių turėjimo, pavyzdžiui, mokėti konkrečią užsienio kalbą ar turėti konkrečios studijų krypties išsilavinimą (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999).

Įprasta, kad asmuo, kuris nori užimti bet kurias pareigas bet kokioje darbovietėje, turi atitikti tam tikrus reikalavimus. Štai, pavyzdžiui, asmenys, kandidatuojantys į darbą, kuris prasidės darbo sutarties sudarymo pagrindu, dažniausiai turi atitikti tam tikrus reikalavimus, susijusius su funkcijomis ir aprašytus darbo sutartyje ar darbovietės vidaus aktuose, reguliuojančiuose bendrą darbovietės veiklą. Bet valstybės tarnautojai yra varžomi didesniu kiekiu reikalavimų ir atsakomybių, negu dirbantys pagal darbo sutartį, net jeigu pagal sutartį dirbantis asmuo dirba toje pačioje įstaigoje. Tokių papildomų ir imperatyvių reikalavimų prigimtis – valstybės tarnautojų įpareigojimas ir įsipareigojimas atlikti viešojo administravimo funkcijas, kurios, kaip valdžios vykdymo forma, gali būti patikėta tik asmenims, atitinkančius minėtus pilietybės, amžiaus, reputacijos ir išsilavinimo reikalavimus. Kaip pažymėjo A. Andriuškevičius knygoje „Administracinės teisės principai ir normų ribos“: „Valstybės tarnyba yra vienas iš pagrindinių viešojo administravimo elementų ir toks svarbus, kad dažnai šios dvi sąvokos

vartojamos kaip sinonimai. Administracinė teisė, kitaip sakant, Valstybės tarnybos ir kiti specialūs įstatymai, o ne bendrieji darbo įstatymai turi reguliuoti teisės priimti sprendimus valstybės vardu perdavimą, valstybės tarnautojų atsakomybę, vykdomosios valdžios įgyvendinimo kontrolės mechanizmą ir kitus panašius klausimus. Tai viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl valstybės tarnybos teisiniai santykiai yra reguliuojami specialaus įstatymo, esančio administracinės, o ne darbo teisės dalimi“ (Sruogienė, 2013).

Kalbant apie reikalavimus, keliamus valstybės tarnautojams, paminėtina Milanos Sruogienės Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimo „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“ analizė; jos pagalba autorė išskyrė valstybės tarnybos principus, kurie buvo išreikšti reikalavimų forma:

- 1) lojalumas Lietuvos Respublikai ir konstitucinei jos santvarkai;
- 2) teisėtumas – valstybės tarnautojai veikia teisiniais pagrindais ir nepiktnaudžiauja jiems patikėtomis galiomis;
- 3) nešališkumas arba neutralumas (šis principas, pasak M. Sruogienės, savyje turi keletą aspektų: 1) valstybės tarnautojai neturi patirti nepagrįsto kišimosi į jų veiklą; 2) valstybės tarnautojų veikla turi tęstis pasikeitus politinei valdžiai; 3) valstybės tarnyboje turi būti išvengta viešųjų ir privačių interesų konfliktų. Tuo tikslu numatoma galimybė riboti valstybės tarnautojų veiklą, kuri nėra susijusi su valstybės tarnyba, – kitą darbą (verslą), o taip pat jų dalyvavimą politinėje, visuomeninėje veikloje);
- 4) atvirumas – valstybės tarnyba turi būti atvira, vieša ir prieinama žmonėms, kurių reikalus ji tvarko);
- 5) profesionalumas – valstybės tarnautojai turi sugebėti atlikti jiems keliamas užduotis, todėl konstitucinis lygių sąlygų, stojant į valstybės tarnybą, imperatyvus reikalavimas suponuoja stojančiųjų konkurenciją, taip pat objektyvų stojančiųjų į valstybės tarnybą vertinimą ir atranką, taip pat valstybės tarnautojų veiklos vertinimą, jų teisę į karjerą (Sruogienė, 2013).

Darbo teisiniuose santykiuose darbdavys turi prerogatyvą spręsti, kokius reikalavimus kelti esamam ar būsimam darbuotojui, o taip pat vertinti, ar darbuotojas yra tinkamas kandidatas, net jeigu neatitinka tam tikrų iš anksto nustatytų reikalavimų, – darbdavys vis tiek turi teisę sudaryti su juo darbo sutartį. Tuo tarpu valstybės tarnautojas, pirmiausia turi atitikti iš anksto keliamus reikalavimus, atlikti bendrųjų gebėjimų testą, tuomet, dalyvaudamas atvira konkurse, įrodyti, kad yra geriausias kandidatas į siūlomą tarnybos vietą, ir tik tuomet jam siūlomos pareigos.

Svarbu ir tai, kad į pareigas valstybės tarnautojas priimamas ne sutartimi, o įstaigos vadovo pasirašomu įsakymu, kuris yra vienašalis individualus administracinis aktas. Tai reikšminga tuo aspektu, kad tarnautojas neturi galimybės derėtis dėl darbo funkcijos atlikimo, už darbą siūlomo atlygio, kadangi šie klausimai nuspręsti teisės aktais ir negali būti keičiami susitarimu.

Kiti santykiai, Užimtumo įstatyme prilyginti sutartiniams darbo santykiams – profesinės karo tarnybos santykiai. Jų veiklos ypatumus nustato Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 8 dalies 5 dalyje nurodyta, kad minėtas įstatymas nėra taikomas profesinės karo tarnybos kariams (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999).

Profesinė karo tarnyba – tai Lietuvos Respublikos piliečio pagal profesinės karo tarnybos sutartį savanoriškai įsipareigota ir teisės aktų nustatytais sąlygomis bei tvarka atliekama nuolatinė karo tarnyba kariuomenėje ar kitose krašto apsaugos sistemos institucijose, taip pat šio įstatymo nustatytais atvejais kitose valstybės, užsienio valstybių ar tarptautinėse institucijose (Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas, 1998). Vien iš įstatyme pateiktos sąvokos apibrėžimo iškart matyti, kodėl tokie santykiai nėra tapatūs valstybės tarnybos santykiams – profesinės karo tarnybos santykiai prasideda sutarties pagrindu. Tačiau, kaip ir minėta rašto darbe anksčiau, asmenys, norintys tarnauti profesinėje karo tarnyboje turi atitikti tam tikrus reikalavimus, įtvirtintus teisės aktuose, šiuo atveju – minėto įstatymo 28 straipsnio 1 dalyje: „Į profesinę karo tarnybą, vadovaujantis savanoriškumo ir atrankos principais, priimami pilnamečiai Lietuvos Respublikos piliečiai, pagal išsilavinimą, fizinį pasirengimą, sveikatos būklę ir moralines savybes tinkantys šiai tarnybai, o pagal amžių – tinkantys eiti kario pareigas, atitinkančias turimą ar suteikiamą kario laipsnį, arba karinio specialisto pareigas (turintys aukštąjį ar vidurinį išsilavinimą kariuomenei reikalingi specialistai). Jiems taikomi teisės aktų nustatyti reikalavimai mokėti valstybinę kalbą.“ 2 įstatymo straipsnio dalyje nustatyta, kad asmuo, priimamas į profesinę karo tarnybą, nėra atlikęs privalomosios pradinės karo tarnybos ar kitu būdu įgijęs reikiamo pagrindinio karinio parengtumo, priimant į profesinę karo tarnybą jam nustatomas bandomasis laikotarpis, kurio metu karys siunčiamas mokytis pagal karinio rengimo programas, skirtas kariniam parengtumui įgyti. 6 įstatymo straipsnio dalimi asmenys, norintys stoti į profesinę karo tarnybą, ir profesinės karo tarnybos kariai įpareigojami pateikti krašto apsaugos ministro nustatytą informaciją apie save (Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas, 1998).

Įdomu tai, kad profesinė karo tarnybos kariai priimami terminuota sutartimi – penkeriems metams tarnybos, ir ne ilgiau negu asmeniui sukaks įstatymo 45 straipsnyje nustatytas išleidimo į atsargą amžius (Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas, 1998). Nors Darbo kodekse nėra *expressis verbis* išreikšta, bet iš to, kad terminuotų darbo sutarčių sudarymui keliamos papildomos sąlygos, galima suprasti, jog prioretizuojamas būtent neterminuotų sutarčių sudarymas. Taip pat yra valstybės tarnyboje, kurioje pasireiškia tai, kad valstybės tarnautojas į tarnybą priimamas iki 65 metų amžiaus, o terminuotai pareigų eiti priimami tik laikinųjų valstybės tarnautojų pareigoms, remiantis Valstybės tarnybos įstatymo 11 straipsnio 3 nustatytais pagrindais (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999). Vien įstatyme egzistuojantis terminas „karjeros valstybės tarnautojas“ suponuoja mintį, kad su asmeniu, pretenduojančiu į valstybės tarnautojo vietą, siekiama sudaryti ilgalaikius tarnybos santykius, užtikrinant jam galimybes lipti karjeros laiptais.

Be profesinės karo tarnybos karių yra dar dvi grupės asmenų, prilygintinų asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartį, kuriems būdingas susiklosčiusių pareiginių santykių terminuotumas – tai politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai ir asmenys, priimami į įstaigų vadovų pareigas (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999).

Kalbant apie profesinės tarnybos karius, dar vienas ryškus aspektas – ribojimas užsiimti papildoma atlygintine veikla. Taisyklė įtvirtinta Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 36 straipsnyje: profesinės tarnybos kariai negali būti bet kokių politinių organizacijų nariais (įstatymo punktai 1, 2), negali būti valstybės tarnautojais, su išimtimi, nurodyta 42 straipsnio 5 dalyje (5 punktas), tokiam asmeniui draudžiama dirbti pagal darbo sutartis, užsiimti individualia veikla (7 punktas). Tokie patys ar panašūs ribojimai nustatyti ir kitiems asmenims, priskirtiniems kategorijai asmenų kurių užimtumas prilyginamas santykiams, susidariusiems darbo sutarties pagrindu, pavyzdžiui, teisėjams, kurie be savo veiklos gali užsiimti tik akademinė ar kūrybine veikla (Lietuvos Respublikos teismų įstatymas, 1994). Valstybės tarnautojams galimybės užsidirbti papildomų pajamų irgi apribotos. Norėdami gauti papildomas pajamas, valstybės tarnautojai turi gauti tiesioginio vadovo patvirtinimą, kad tokia veikla netrukdyt tarnautojui atlikti savo pareiginių funkcijų, o taip pat nesusiklostys interesų konfliktas.

Rašto darbo autorės nuomone, verta atskirai aptarti politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojus. Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje apibrėžta, kad tai yra valstybės tarnautojas, priimtas į pareigas jį priėmusio valstybės

politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimų laikui (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999). Pirmas įstatyme numatytas nukrypimas nuo bendrų reikalavimų, keliamų valstybės tarnautojams, įtvirtintas 4 straipsnio 11 dalyje – tokiems asmenims netaikomas reikalavimas būti politiškai neutraliems. Tai kyla iš santykių prigimties – asmenys, priimdami į tarnybą politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją, yra politikas, savo veiklą vykdamas valstybės ar savivaldybės lygiu – Seimo kancleris, Seimo pirmininkas, Ministras Pirmininkas (ar jo įgaliotas asmuo) arba savivaldybės meras. Kitas išskirtinumas – politinio pasitikėjimo tarnautojams netaikoma įprastai nustatyta 65 metų amžiaus riba (įstatymo 9 straipsnio 2 dalis). Valstybės tarnybos 12 straipsnyje taip pat nurodyta, kad į politinio (asmeninio) pasitikėjimo tarnautojo pareigas asmuo priimamas ne konkurso būdu, nereikalingas ir kolegialus valstybės institucijos pasirinkimas. Asmuo, kuris priima į tarnybą politinio (asmeninio) pasitikėjimo tarnautoją, turi prerogatyvą spręsti, koks asmuo, atliksiantis pareigas, jam yra tinkamas ir kodėl. Taip pat, kaip jau minėta, tokie tarnautojai priimami eiti pareigas terminuotam laikotarpiui; politinio (asmeninio) pasitikėjimo tarnautojas atleidžiamas iš pareigų, atsiradus vienai iš Valstybės tarnybos įstatymo 35 straipsnio 1 dalies 6 punkte numatytai aplinkybei – pasibaigia politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją į pareigas pasirinkusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimai, išyra Seimo frakcija arba nutraukiama jos veikla, arba 8 punkte numatytai – jeigu politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas ar politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu priimtas įstaigos vadovas praranda į pareigas jį pasirinkusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės ar savivaldybės institucijos pasitikėjimą arba kai pasibaigia jo paskyrimo į pareigas terminas (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999).

Apžvelgus šiuos užimtų asmenų aspektus, galima daryti išvadą, kad nors tarp jų ir darbdavio (bendraja prasme) susiklostę santykiai daug kuo primena teisinius santykius, tarp šalių atsiradusius darbo sutarties pagrindu, kadangi jiems būdingi tie patys požymiai – funkcijos atlikimas, atlygintinumas, subordinacija, santykių tęstinumas, o taip pat jiems skiriamos visos socialinės garantijos, kaip ir asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartį, tačiau juos, išipareigojusius įgyvendinti tam tikrus valstybės nurodytus įpareigojimus, saisto daugiau teisės normų, apibrėžiančių tiek tokių santykių ribas, tiek asmenų, atliekančių tarnybą, galimybes, o taip pat kelia papildomus reikalavimus apskritai norint būti užimtiems tokia forma.

Asmenys, kurių užimtumas svarbus integracijos į visuomenę prasme. Tai dar viena kategorija asmenų, kurių užimtumas prilygintinas darbo sutarties pagrindu atsiradusiam

užimtumui. Pasak Užimtumo įstatymo 4 straipsnio 3 dalies 10 ir 11 punktų, tai yra asmenys, kurie dirba teismo nuteistųjų Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekse nustatyta tvarka ir asmenys, esantys socialinės ir psichologinės reabilitacijos įstaigose (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016).

Baudžiamasis kodeksas nustato tiek bausmes, tik ir poveikio priemones, susijusias su darbu, kaip sąvoka bendrąja prasme, tai yra: nemokami darbai, teisės dirbti tam tikrą darbą ar užsiimti tam tikra veikla atėmimas, viešieji darbai, tačiau šiame rašto darbe bus aptariami tie atvejai, kuomet dirba laisvės atėmimo bausme nuteisti asmenys (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 1999).

Asmenų, kurie nuteisti laisvės atėmimo bausme, galimybes dirbti reglamentuoja Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekso VII skyriaus ketvirtasis skirsnis, skirtas nustatyti taisykles, susijusias su nuteistųjų resocializacija. Siekiant įgyvendinti Bausmių vykdymo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje įvardintus tikslus (užtikrinti veiksmingą nuteistųjų resocializaciją ir mažinti jų nusikalstamų veikų recidyvą), viena iš įstatymų leidėjo pasiūlytų priemonių yra naudoti socialinių įgūdžių lavinimo ir pozityvaus užimtumo skatinimo priemonės (įtvirtinta minėto straipsnio 3 dalies 4 punkte). Įdomu tai, kad šis kodeksas nustato atskiras užimtumo formas, įtvirtintas 55 straipsnio 2 dalyje, orientuotas į nuteistuosius laisvės atėmimo bausme:

- 1) nuteistųjų darbinė veikla bausmės atlikimo vietoje;
- 2) nuteistųjų darbas ne bausmės atlikimo vietoje;
- 3) bendrasis ugdymas, profesinis mokymas, aukštasis mokslas;
- 4) individuali veikla;
- 5) dalyvavimas įstaigų ir organizacijų kultūrinėje, švietėjiškoje, sporto ir kitoje veikloje, padedančioje nuteistiesiems resocializuotis;
- 6) dalyvavimas nuteistųjų kolektyvo tarybų veikloje (Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodeksas, 2002).

Šiame formų sąrašė atsispindi idėja to, kas buvo rašyta pirmoje rašto darbo dalyje – užimtumas pasireiškia ne tik tuomet, kai asmuo užsiima veikla, teikiančią jam materialinę naudą.

Kalbant apie kalinių resocializaciją, svarbu suprasti, kad ją vykdant daroma dvipusė nauda: asmeniui, kuris nuteistas laisvės atėmimo bausme, svarbu neprarasti socialinių įgūdžių tam, kad įgyvendinęs bausmę galėtų jaustis pilnaverčiu visuomenės nariu ir neturėtų tikslo nusikalsti; tuo tarpu visuomenei taip pat svarbu, kad nuteistasis nebeužsiimtų teisės aktams prieštaraujančia veika ir nebedarytų žalos teisiniams gėriams, o užsiimdamas legalia veikla padėtų kurti visuomeninį gerbūvį – taptų darbo rinkos dalimi,

gerintų valstybės ekonominius rodiklius ir t. t. Kalinių darbas, bendrąja prasme, savo tikslu skiriasi nuo darbo, atsiradusio darbo sutarties pagrindu. Visgi svarbiausias tikslas, dėl kurio asmuo sudaro sutartį dėl darbo ir jį dirba, yra materialinės gėrybės, tuo tarpu kalinių darbas skirtas skatinti jų profesinius, socialinius įgūdžius, netgi gerinti psichologinę būseną ir taip leisti patiems jaustis lygiaverte sociumo dalimi.

Asmenys, nuteisti kalėti, ne visada nori patys tapti užimtais. Todėl Bausmių kodekso 125 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta taisyklė: kiekvienas laisvės atėmimo bausmę atliekantis nuteistasis privalo dirbti, jeigu jam darbą siūlo pataisos įstaigos administracija. Pataisos įstaigos administracija privalo užtikrinti, kad nuteistieji būtų įtraukiami į darbą atsižvelgiant į jų darbingumą ir, kiek galima, į turimą specialybę. Išimtis jai taikoma tik tais atvejais, kai nuteistas asmuo yra neįgalus, sulaukęs valstybinės socialinio draudimo senatvės pensijos amžiaus ar ribotai pakaltinamas, tokiu atveju būtinas jų sutikimas dirbti. (Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodeksas, 2002). Čia svarbu paminėti, kad Konstitucijos 48 straipsnis, uždraudžiantis priverstinį darbą, įtvirtina išimtį, kuria nustato, kad įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas priverčiamuoju darbu nelaikomas (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Tai yra antras požymis, įkalintų asmenų užimtumo santykius atribojantis nuo darbo teisinių santykių – neegzistuojantis sutarties laisvės principas. Toks principas nuteistųjų laisvės atėmimo bausmė atžvilgiu egzistuoja nebent tokiu atveju, jei skiriama maksimali laisvės atėmimo bausmė – iki gyvos galvos. Bausmių vykdymo kodekso 167 straipsnio 3 dalyje sakoma: laisvės atėmimo iki gyvos galvos bausmę atliekantis nuteistieji gali dirbti, jeigu patys to pageidauja. Tai gali būti kalėjimo arba pataisos namų administracijos parinktas darbas. Tačiau Bausmių vykdymo kodeksas asmenims, atliekantiems laisvės atėmimo bausmę suteikia teisę savarankiškai įsidarbinti ir sudaryti darbo sutartį, jeigu jo pasirinktas darbas neprieštarauja resocializacijos tikslams ir atitinka tam tikras papildomas sąlygas, išskirtas kodekso 69 straipsnyje (Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodeksas, 2002).

Kitas būdas darbine veikla aprūpinti nuteistuosius laisvės atėmimu vyksta laisvės atėmimo vietos įstaigos iniciatyva, kuri skatintina bendradarbiauti su fiziniais ir juridiniais asmenimis, su kuriais gali sudaryti sutartis dėl bet kurios Bausmių vykdymo kodekso 55 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos nuteistųjų užimtumo įgyvendinimo veiklos (nurodyta kodekso 56 straipsnio 2 dalies 2 punkte), tam, kad būtų siekiama resocializacijos tikslo (Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodeksas, 2002). Kaip pažymi I. Povilaitienė savo disertacijoje „Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos“, rūpinimasis laisvės atėmimo bausmė nuteistų asmenų užimtumu ne tiek susijęs su jų pragyvenimo užtikrinimu, kiek su pagalba nuteistajam gauti lėšų tam, kad galėtų atlyginti

nusikaltimu padarytą žalą. Dirbamas darbas skatina kalinių socialinę reabilitaciją, o dirbantis kalinys „įgyja įprotį dirbti, gerbti darbą bei savo darbo rezultata. Tik beprasmiškas, nenašus darbas nedaro pataisos poveikio ir neturi resocializacijos reikšmės, tampa nubaudimo elementu – nuobauda.“ (Povilaitienė, 2012).

Apie asmenų, esančių socialinės ir psichologinės reabilitacijos įstaigose, užimtumą teisės doktrinoje ar teismų praktikoje nėra daug pasisakyta. Akivaizdu, kad tokio užimtumo tikslas, kaip ir asmenų, nuteistų laisvės atėmimo bausmė, yra resocializacija ir socialinė integracija. Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės duomenimis, pacientų užimtumo klausimais ligoninėje rūpinasi užimtumo terapeutas, vedantis užimtumo terapiją, besirūpinantis pacientų vykimu į ekskursijas, muziejus, parodas, lankytis ligoninėje organizuojamuose koncertuose ir kituose kultūriniuose renginiuose (Respublikinė Vilniaus psichiatrijos ligoninė, 2024).

Apibendrinant išdėstytą informaciją, galima teigti, kad visas išvardintas asmenų grupes, užimtais pirmąją Užimtumo įstatyme įvardinta forma, sieja tam tikri jų teisiniams santykiams būdingi elementai – pavaldumas, atliekama funkcija, tačiau yra ir skirtumų, – tiek pačiuose požymiuose (ne visur esantis užmokesčio už funkcijos atlikimą elementas, apribotas santykių tęstinumas), tiek ir tų požymių pasireiškimo santykiuose stiprume.

2.2. SAVARANKIŠKA VEIKLA

Užimtumo įstatymo 5 straipsnyje nustatyta, kad savarankiškai dirbantis asmuo yra fizinis asmuo, kuris užsiima šia pagal savo pobūdį ir turinį neturinčia darbo santykiams ar darbo santykiams prilyginamiems teisiniams santykiams būdingo darbą atliekančio asmens pavaldumo asmeniui, kurio naudai yra atliekamas darbas, požymio veikla, kuriai būdingas tęstinumas ir (ar) kartotinumai bei galimybė tokią veiklą vykdyti ateityje. Tokia veikla gali būti:

- 1) individuali veikla;
- 2) veikla įsteigus juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdančią veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje;
- 3) veikla pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymo nustatyta tvarka.

Kaip matome, jau pačiame Užimtumo įstatymo straipsnyje nurodytas esminis skirtumas tarp savarankiškai dirbančių asmenų ir kitų, nurodytų 4 straipsnio 3 dalyje – šiame teisiniame reiškinyje neegzistuoja pavaldumo požymis. Savarankiškai dirbantys asmenys patys įgyvendina įprastai darbdaviui tenkančias pareigas – užtikrina darbo saugą, pasirūpina tinkamu mokesčių mokėjimu valstybei ir t. t. Jau minėtas darbdaviui taikytinas *bonus pater familias* principas šiuo atveju taikytinas pačiam veiklą vykdančiam asmeniui – jis pats turi spręsti, koku teisei neprieštarujančiu būdu turi veikti, kokius sprendimus priimti, tam, kad jo vykdoma veikla nešūtų siektiną rezultatą ir, ją vykdant, netektų arba tektų kuo mažiau susidurti su neigiamais aspektais, galinčiais paveikti turimą verslą. Trumpai tariant, toks asmuo visiškai prisiima riziką dėl savo užimtumo veiklos.

Rizikos veiksmų ir atsakomybių, su kuriomis susiduria savarankiškai dirbantis asmuo, sąrašas netrumpas. Jiems nėra įstatymų numatyta tvarka garantuojamas minimalus darbo užmokestis, patys privalo mokėti ligos ir nedarbo socialinį draudimą, jiems nėra garantuojamos nei ligos išmokos, nei visos atostogos, kurias gauna asmenys, esantys užimti darbuotojo statusu, niekas kitas, be jų pačių, nesirūpina nei darbo sauga (kiek tai neliečia kitų asmenų, pavyzdžiui, kuriems teikiama savarankiškai dirbančio asmens produkcija), nei darbo laiko apribojimais. Taip pat savarankiškai dirbantys asmenys prisiima atsakomybę rūpintis vykdomos veiklos tvarkingu apskaitos ir buhalterijos vedimu, neatsakingas požiūris šioje srityje gali užtraukti atsakomybę. Savarankiškai dirbantis asmuo visada prisiima riziką dėl žalos tretiesiems asmenims padarymo, tačiau gali apsidrausti civilinės atsakomybės draudimu.

Svarbu paminėti, kad dėl tokios savarankiško asmens padėties, jo visa veikla reguliuojama ne darbo teisės, o civilinės ir mokesčių teisės normų (išskyrus tuos atvejus, kai asmuo įsteigia juridinį asmenį ir pats tampa darbdaviu, tuomet jį ir darbuotojus saisto darbo teisės normos).

Užimtumo įstatyme, kaip jau minėta, išskirtos trys kategorijos asmenų, laikomų savarankiškai dirbančiais. Kiekvieną atvejį verta panagrinėti atskirai.

Užimtumo įstatymo 6 straipsnio 2 dalis nustato, kad asmuo užsiima individualia veikla mokesčių įstatymų nustatyta tvarka (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Individualios veiklos sąvokos apibrėžimą galima rasti Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje: tai savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį:

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

2) savarankiška kūryba, mokslinė, profesinė ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla (Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, 2002).

Užimtumo įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje smulkiau išvardinta, kokios veiklos laikomos individualiomis: „Individuali veikla yra ši savarankiška fizinio asmens veikla:

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

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

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

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

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

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

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

8) žemės ūkio veikla“ (Lietuvos respublikos užimtumo įstatymas, 2016).

Remiantis Gyventojų pajamų mokesčio įstatyme pateiktu individualios veiklos apibrėžimu, galima teigti, kad individualią veiklą vykdančio asmens yra toks asmuo, kuris savarankiškai įgyvendina tęstinę veiklą, nešančią jam pajamas. Čia galima išžvelgti du elementus, kurie būdingi ir darbo teisiniams santykiams – tai tęstinumas ir atlygintinumas. Elementai šiose dviejose skirtinguose teisiniuose reiškiniuose atsiriboja tuo, kad darbo sutarties tęstinumas yra šalių susitarimo klausimas – darbdavys ir darbuotojas sutaria dėl sutarties galiojimo termino arba sutaria dėl neterminuoto darbo. Individualią veiklą

vykdantis asmuo pats sprendžia, kiek laiko norės užsiimti šia veikla ir gali ją be įsipareigojimų nutraukti kada tik nori, nepriklausomai nuo priežasčių – pasikeitusi rinka, noras keisti veiklos pobūdį ar kita. Atlygintinumo požymis, kuris yra privalomai aptariamas darbo sutartyje, individualią veiklą vykdančiam asmeniui irgi turi visai kitą išraišką. Toks asmuo pats sprendžia, koks finansinis rezultatas jam yra siektinas, pats vertina, kokiais būdais gali jį pasiekti, kiek laiko tam skirti ir taip toliau.

Neabejotina, kad individualią veiklą vykdanantis asmuo įgyvendina ir funkcijos atlikimo požymį, jau minėtą prie asmenų, dirbančių darbo sutarties pagrindu ir jiems prilygintų asmenų. Funkcijos atlikimas bet kokiam dirbančiam asmeniui nulemia veiklos ir tikslų įgyvendinimo rezultata, nesvarbu, ar jis vienkartinis, ar tęstinio pobūdžio. Būtent funkcija sukuria tai, kas išeina už darbovietės ribų ir ją, kaip juridinį asmenį, padaro rinkos dalimi (ar valstybės pavestų funkcijų įgyvendinimo dalimi, jeigu turime galvoje valstybės tarnybą).

Kaip minėta rašto darbe anksčiau, tam, kad darbo teisinius santykius būtų galima tokiais laikyti, jiems būtinas visų keturių požymių (funkcijos atlikimo, pavaldumo, apmokėjimo, tęstinumo) egzistavimas. Individualią veiklą vykdančių asmenų darbo kontekste nėra pavaldumo, būdingo darbo santykiams, o ir likę trys turi kiek kitokias išraiškas. Tačiau šiam teisiniam reiškiniui reikalingas atskiras požymis – verslumas. Valstybinė mokesčių inspekcija savo informaciniame pranešime dėl verslo liudijimo išdavimo ir/ar individualios veiklos įregistravimo ukrainiečiams nurodė: „Vertinant, ar gyventojų veikla gali būti kvalifikuojama kaip individuali veikla, būtina nustatyti veiklos savarankiškumo, versliškumo, tęstinumo požymių ir tokios veiklos tikslo – ekonominės naudos siekimo – buvimą. Nesant bent vieno iš minėtų požymių, veiklos kvalifikuoti kaip individualios, negalima.“ (Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos). Ekonomikos ir inovacijų ministerija pateikia tokią verslumo sampratą: „Verslumas – tai žmogaus ir visuomenės gebėjimas kurti ir plėtoti verslą bei inovacijas, atrasti naujas galimybes, mokėjimas realizuoti save ir kurti ekonominę arba socialinę vertę. Kiekvieno regiono ekonominio išsivystymo lygis priklauso nuo bendruomenės verslumo kompetencijos. Verslumas, turintis įtakos valstybės ekonomikos progresui, pirmiausia yra susijęs su žmogaus asmenine motyvacija surasti ir išnaudoti galimybes, sukurti naują pridėtinę vertę ir sėkmingai plėtoti verslą“ (Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija).

Kita savarankiškai dirbančių asmenų rūšis, išskirta Užimtumo įstatyme – asmenys, kurie veikia įsteigę juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdančys veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje. Užimtumo įstatymo 7 straipsnis

nustato: „Asmuo pagal šį įstatymą yra laikomas užimtu, jeigu jis yra įsteigęs šios teisinės formos juridinį asmenį arba yra jo dalyvis ar dalyvauja kitos organizacinės struktūros veikloje arba vykdo šią veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje:

- 1) yra individualios įmonės savininkas;
- 2) yra mažosios bendrijos, tikrosios ūkinės bendrijos ar komanditinės ūkinės bendrijos tikrasis narys;
- 3) yra partneris pagal jungtinės veiklos sutartį, išskyrus ūkininko ar žemės ūkio valdos partnerį;
- 4) yra juridinio asmens valdymo organo narys ir už šią savo veiklą gauna atlygį;
- 5) yra kooperatinės bendrovės narys, kuris vykdo ūkines operacijas su kooperatine bendrove;
- 6) yra šeimos dalyvis;
- 7) yra juridinio asmens dalyvis ir pagal įstatymus ir juridinio asmens steigimo dokumentus turi teisę į juridinio asmens pelno dalį“ (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016).

Visoms išvardintoms asmenų grupėms būdinga tai, kad didžiajai jų daliai skirta po atskirą įstatymą, reguliuojantį juridinio asmens veiklą, tai: Kooperatinių bendrovių įstatymas, Šeimynų įstatymas, Individualių įmonių įstatymas, Mažųjų bendrijų įstatymas, o juridinio asmens dalyvio, juridinio asmens valdymo organo nario ir partnerio pagal jungtinę veiklos sutartį veikimą reguliuoja Civilinis kodeksas, kuris taikomas ir kitoms išvardintoms savarankiško užimtumo formos rūšims.

Neanalizuojant visų šių formų atmainų skirtumų ir peripetijų, įtvirtintų minėtuose teisės aktuose, galima teigti, kad šios veiklos turi daug panašumų, lyginant su individualia veikla. Šiose veiklose pasireiškia ir pajamų už kuriamą prekę ar paslaugą generavimas, verslumas, funkcijos atlikimas, kuriant produkciją ar teikiant paslaugas, ir subsidiarumo, kokį suvokiame darbo santykiuose, nebuvimas, nebent atvirkščias – kai asmuo, vykdamas savarankišką veiklą, yra darbdavys.

Atskiro paminėjimo vertas šeimos dalyvio statusas, kuriam nebūdingos prieš tai išvardintos savybės. Šis juridinis asmuo įkuriamas be tikslo siekti pelno, priešingai – Šeimynų įstatymo 8 straipsnio 3 dalies 1 punktą draudžia verstis ūkine komercine veikla. Dar viena ypatybė – šeimos civilinė atsakomybė yra ribota. Šeimos paskirtis – užtikrinti šeimynoje globojamų ar rūpinamų vaikų teisių ir interesų įgyvendinimą bei apsaugą. Taip pat šeimyna teikia socialinę globą, reikiamą pagalbą vaikams pagal individualius jų poreikius šeimos aplinkoje (Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2013). Šeimos tikslai įvardinti Šeimynų įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje, tai: užtikrinti šeimos globojamų (rūpinamų)

vaikų teisių ir įstatymų ginamų interesų įgyvendinimą ir apsaugą, suteikiant šiems vaikams tokias gyvenimo sąlygas, kokių reikia jų fizinei, protinei, dvasinei, dorovinei bei socialinei raidai, ir tokią šeimos aplinką, kokios reikia jų gerovei, kad tinkamai pasirengtų savarankiškai gyventi šeimoje ir visuomenėje. Šeimynos dalyvis, kuris aktualus šio rašto darbo tema, yra vienasmenis šeimynos valdymo organas (nors šeimyna gali būti valdoma ir kolegialiai – abiejų sutuoktinių – tokiu atveju jie abu įvardijami šeimynos dalyviais). Šeimynos dalyviui keliami papildomi reikalavimai, įtvirtinti Šeimynų įstatymo 4 straipsnyje: tai turi būti fizinis asmuo, kuris atitinka visus Civiliniame kodekse vaiko fiziniam globėjui (rūpintojui) taikomus reikalavimus, o taip pat šeimynos dalyvis negali būti kitos šeimynos dalyviu (Lietuvos Respublikos šeimynų įstatymas, 2010). Palyginimui, kitiems Užimtumo įstatymo savarankiškai dirbančių asmenų formoje išvardintiems asmenims pakanka turėti civilinį teisnumą ir veiksnumą.

Paskutinė Užimtumo įstatyme įvardinta savarankiškai užimtų asmenų formos rūšis yra asmenų, kurie vykdo veiklą pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymo nustatyta tvarka. Kaip numatyta minėto įstatymo 3 straipsnyje, tai yra fizinis asmuo, kuris, remiantis 1 straipsnio 1 dalimi, atlieka atlygintų žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas, kurios yra laikinos arba vienkartinės ir kurioms teikti nereikalingi specialūs įgūdžiai (Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas, 2012). Šiai teisinių santykių kategorijai būdinga tai, kad jiems nebūdingas tęstinumas – susiklostę santykiai yra trumpalaikiai arba vienkartiniai – vienam paslaugų gavėjui paslaugų teikėjas (šiuo atveju – savarankiškai užimtas asmuo) turi teisę teikti paslaugas ne ilgiau kaip 60 dienų per kalendorinius metus. Jeigu paslaugos teikiamos keliems paslaugų gavėjams, – ne ilgiau kaip 90 dienų per kalendorinius metus, neatsižvelgiant į per dieną teiktų žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų valandų skaičių (Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerija, 2023). Tuo tarpu į tradicinius darbo santykius šių dirbančių asmenų santykiai su paslaugos gavėju panašūs tuo, kad juose pasireiškia ir pavaldumo, ir apmokėjimo už darbą, ir funkcijos atlikimo požymiai. Šiems santykiams būdingas ir tam tikras ribojimas – funkcijų (konkrečių darbų), kurias tokiu būdu savarankiškai užimtas asmuo gali užimti, sąrašas yra uždaras ir įtvirtintas Žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų sąraše, tvirtinamame Lietuvos Respublikos Vyriausybės (Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas, 2012).

Apibendrinant savarankišką asmenų užimtumą galima teigti, kad nėra vieno konkretaus požymių rinkinio, kuris būdingas visiems teisiniams santykiams, į kuriuos

pakliūva minėti asmenys, vykdydami savo veiklą, tačiau ryškiausiai pasireiškiantys bruožai – atlygintinumas ir tęstinumas (verslumas), funkcijos atlikimas bei subsidiarumo nebuvimas.

2.3. NEATLYGINTINA VEIKLA

Kaip minėta pirmoje šio rašto darbo dalyje, asmenų užimtumas nebūtinai siejamas su atlygintumu ir materialinės naudos gavimu. Užimtumo įstatyme tokie veiklai įtvirtinti skirti du straipsniai – 9 ir 11. 9 įstatymo straipsnis nustato, kad užimtu yra laikomas asmuo, kuris vykdo šią neatlygintą veiklą:

- 1) stažuojasi, sudaręs stažuotės sutartį;
- 2) atlieka visuomenei naudingą veiklą;
- 3) atlieka darbą kaip darbo terapijos priemonę;
- 4) vykdo savanorišką veiklą;
- 5) atlieka praktiką, sudaręs savanoriškos praktikos sutartį;
- 6) atlieka praktiką, sudaręs profesinės veiklos praktikos sutartį;
- 7) užsiima profesine veikla profesinės adaptacijos laikotarpiu;
- 8) atlieka viešuosius darbus jam skyrus tokią administracinę nuobaudą Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso nustatyta tvarka;
- 9) atlieka viešuosius darbus jam skyrus tokią bausmę Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso nustatyta tvarka.

Kai kurias neatlygintos veiklos rūšis verta aptarti išsamiau.

Stazuotės sutartį su darbdaviu gali sudaryti toks asmuo, kuriam nepavyksta įsidarbinti. Stazuotė skiriama profesinių įgūdžių tobulinimui ar profesinės kvalifikacijos kėlimui asmenims, kurie jau turi profesiją ar yra įgiję profesinę kompetenciją, kuri gali būti įgyta neformaliojo suaugusiųjų švietimo būdu, tačiau, nepaisant to, nedirbo 6 ar daugiau mėnesių iš eilės. Remiantis Užimtumo tarnybos pateikiama informacija, stazuotė gali trukti iki pusės metų. Asmeniui, su kuriuo sudaryta stazuotės sutartis, darbdavys įsipareigoja galimybes stažotis bent 20 valandų per savaitę, tačiau neperkopian 40 valandų per savaitę ribos. Besistažuojančiam asmeniui kiekvieną mėnesį mokama stipendija, apskaičiuojama pagal tai, kokį valandų kiekį jis stažuojasi. Šias išlaidas finansuoja Užimtumo tarnyba. Stipendijos dydis bedarbio pasirinkimu yra 0,39 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio arba bedarbiui priklausanti nedarbo socialinio draudimo išmoka – įtvirtina Užimtumo įstatymo 39 straipsnio 3 dalyje. Asmeniui, turinčiam bedarbio statusą ir norinčiam stažotis, valstybė skiria paramą judumui, numatytą Užimtumo įstatymo 40 straipsnyje, ir finansuoja jo kelionės išlaidas į stazuotės vietą ir atgal, jeigu jis atitinka straipsnio 2 dalyje nustatytas sąlygas. Stazuotės santykiai prasideda sudarius trišalę sutartį tarp asmens, norinčio stažotis, darbdavio ir

Užimtumo tarnybos (Užimtumo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2024).

Santykiai, atsiradę stažuotės pagrindu, į darbo santykius panašūs tuo, kad stažuotę atliekantis asmuo gauna pajamas (stipendiją), atlieka funkciją darbovietėje, stažuotės taisyklėse numatyta atliekamo darbo trukmė prilygsta įprastai Darbo kodekso tvarka nustatytai darbo laiko per savaitę trukmei. Tačiau šių sutartinių santykių skirtumai ganėtinai ryškūs. Pirmiausia, iš esmės skiriasi pagrindinis tokių santykių tikslas – nors darbo sutarties sudarymui įtaką gali daryti įvairūs veiksniai, subjektyviai svarbūs darbuotojui, stažuotės tikslas yra aiškiai vienas – patobulinti savo profesinius įgūdžius tam, kad ateityje asmuo taptu patrauklesniu kandidatu darbdaviams ir būtų lengviau susirasti darbą. Skiriasi ir darbo apmokėjimo šaltinis – mokamas ne darbo užmokestis, kuris darbo sutartiniuose santykiuose yra darbdavio pareiga darbuotojui, tačiau stipendija, mokama Užimtumo tarnybos, kuri laikytina ne atlyginimo už darbą, o skatinamąja materialine išraiška. Labai ryškus ir santykių tęstinumo nebuvimo elementas. Nors stažuotės pagrindu atsiradę santykiai nėra vienkartiniai, tačiau vargu, ar juos galima laikyti ilgalaikiais. Dar vienas išskirtinumas – trišalės sutarties pasirašymas. Užimtumo tarnyba organizuoja stažuotes asmenims, kurie pusę ar daugiau metų neranda darbo pagal savo profesiją. Ji koordinuoja santykius tarp darbdavio ir stažuotę atliekančio asmens, todėl yra privaloma tokių santykių šalis (Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos).

Užimtumo įstatyme nėra apibrėžta, kas yra visuomenei naudinga veikla, minima 9 straipsnio 2 punkte. Tačiau Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. gegužės 24 d. įsakymo Nr. A1-255 „Dėl telkimo visuomenei naudingai veiklai atlikti tvarkos aprašo patvirtinimo“ antrame punkte įtvirtinta, kad tai yra visuomenei naudinga veikla, neatlyginamos nedidelės apimties visuomenei naudingos paslaugos, kurias savivaldybės teritorijos gyventojai atlieka bendruomenės labui. Trečiame punkte nurodyta, kad tokios veiklos tikslas yra skatinti gyventojus aktyviai prisidėti prie bendruomenės gerovės kūrimo, jų iniciatyvą ir darbinę motyvaciją. Įsakymo 7 dalyje numatyti pasiūlymai, kokia veikla galima realizuoti šį tikslą, tai, pavyzdžiui, aplinkos (teritorijų, skirtų visuomenės poreikiams) tvarkymas, parkų, miškų, medelynų, želdinių, krūmų tvarkymas ir priežiūra, veikla socialinėse, švietimo, sveikatos, kultūros ir kitose įstaigose ir institucijose, veikla nevyriausybinėse organizacijose, veikiančiose socialinės, švietimo, sveikatos, kultūros, aplinkosaugos srityse, pagalba teikiant socialines paslaugas, pagalba organizuojant kultūros, sporto ir kitus renginius ir bet kokia kita gyvybei ir

sveikatai pavojaus nekelianti ir specialaus pasirengimo bei kvalifikacijos nereikalaujanti veikla bendruomenės labui.

Visuomenei naudingus darbus kviečiami atlikti darbingi, bet nedirbantys ir aktyviai nedalyvaujantys darbo paieškose, nesimokantys pilnamečiai asmenys, pateikę prašymą piniginei socialinei paramai gauti. Jeigu tokie asmenys atsisako atlikti visuomenei naudingus darbus be svarbių priežasčių, kurios išdėstytos minėto socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo 13 dalyje, piniginės socialinės paramos mokėjimas jiems gali būti nutrauktas, remiantis Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymo 23 straipsnio 2 dalies 5 punktu. Taigi, šiuose santykiuose figūruoja materialinė išraiška, jos negalima laikyti atlyginimu už darbą, kadangi tokių asmenų gaunamos pajamos – piniginė socialinė išmoka, kurios išmokėjimas nebūtinai susijęs su visuomenei naudingų darbų atlikimu ar neatlikimu. Ministro įsakymu patvirtinto aprašo 15 dalyje nustatyta, kad su asmenimis, kurie pasitelkiami visuomenei naudingai veiklai atlikti, sudaroma rašytinė visuomenei naudingos veiklos atlikimo sutartis, kurioje nustatomos visuomenei naudingos veiklos atlikimo sąlygos. Pastebėtina, kad tai yra ne darbo teisinių santykių, o civilinė sutartis – 16 dalyje teigiama, kad visuomenei naudingos veiklos atlikimo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikotarpiui, nurodant veiklos turinį (pobūdį), arba konkrečiai visuomenei naudingai veiklai, kuri bus atlikta per konkretų laiką. Sutarties šalys susitaria dėl tam tikro darbo rezultato pasiekimo arba trumpalaikės funkcijos atlikimo (nėra darbo sutarčiai būdingo santykių tęstinumo) (Lietuvos respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2012).

Verta paminėti ir asmenis, kurie atlieka praktiką, sudarę savanoriškos praktikos sutartį. Šios asmenų grupės veiklai skirtas Užimtumo įstatymo 10 straipsnis, kuriame nustatytos savanoriškos praktikos taisyklės. Papildomos taisyklės, susijusios su savanoriškos praktikos atlikimu įtvirtintos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. spalio 24 d. įsakymu Nr. A1-573 „Dėl savanoriškos praktikos atlikimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Tarp sutarties, sudaromos dėl savanoriškos praktikos atlikimo, šalių sudaroma civilinė sutartis, kuria viena šalis (darbdavys – praktikos teikėjas) suteikia galimybę atlikti darbo funkciją, o kita įsipareigoja tiesiog ją atlikti, laikydamasi pavaldumo principo. Sutartis, vadovaujantis taisyklėmis, įtvirtintomis Užimtumo įstatyme, yra griežtai terminuota. Esminis faktorius, savanoriškos praktikos atlikimo sutartį atibojantis nuo darbo sutarties, yra visiškai atlygintinumo nebuvimas, imperatyviai nustatytas Užimtumo įstatyme.

Apibendrinant galima teigti, kad asmenims Lietuvos Respublikoje yra sudarytos sąlygos ir galimybės būti užimtais ir negauti materialinės naudos, jeigu toks yra

jų pasirinkimas. Svarbu nepamiršti, kad kiekvienas visuomenės narys ilgalaikėje perspektyvoje neš didesnę naudą valstybei, turėdamas didesnę kompetenciją ar patobulinęs savo socialinius įgūdžius, ką jam ir leidžia padaryti neatlygintino užimtumo formų rūšys, įtvirtintos Užimtumo įstatyme.

Kalbant apie visas užimtumo formas, įvardintas įstatyme, ir jas išnagrinėjus atskirai, akivaizdu, kad būdų, kaip dirbti, kurti savo finansinį gerbūvį, tobulėti profesinėje srityje, yra apstu. Tokia pasirinkimų laisvė yra nulemta mūsų valstybėje gyvuojančios demokratijos. Įdomu tai, kad, nagrinėjant užimtumo formas, tenka susidurti su kone visomis teisės šakomis – tai civiline, administracine, mokesčių, baudžiamąja ir, žinoma, darbo teise. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad užimtumas yra visapusiškai svarbus, nesvarbu, per kokią prizmę žiūrėti – ar naudos visuomenei ir valstybei, ar naudos asmeniui ir jo tarpasmeniniams teisiniams santykiams.

3. UŽIMTUMO FORMŲ TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI

3.1. TARPTAUTINIS UŽIMTUMO FORMŲ TEISINIS REGULIAVIMAS

Užimtumo reiškinys svarbus ne tik valstybiniu lygmeniu. Spartėjanti globalizacija, sąlygų laisvai keliauti po pasaulį ir galimybių gyventi ir dirbti kone kiekvienoje pasaulio valstybėje atsiradimas sudarė prielaidas užimtumo teisiniam reguliavimui tarptautiniu lygmeniu. Verta apžvelgti, kokiais tarptautinės teisės aktais buvo reguliuojami užimtumo klausimai.

Dar 1950 metais Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos (toliau – Konvencija) 4 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad niekas negali būti verčiamas dirbti privalomąjį arba priverstinį darbą. 14 straipsnyje įtvirtinta, kad naudojimasis Konvencijos pripažintomis teisėmis ir laisvėmis turi būti garantuojamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1950). Nors Lietuvos Respublika šią konvenciją ratifikavo tik 1995 metais, 1992, priimant Konstituciją, šios pamatinės žmogaus teisės jau buvo reglamentuotos. Konvencijos nuostatos reiškia, kad žmogaus užimtumas gali būti tik savanoriškas (išskyrus atvejus, nurodytus Konvencijos 4 straipsnio 3 dalyje), žmogus negali būti įpareigojamas dirbti prieš savo valią. Kitas paminėtas Konvencijos straipsnis (14 str.) byloja, kad asmuo, norėdamas būti užimtu, negali patirti diskriminacijos bet koku pagrindu. Žmogaus noras būti pilnaverte visuomenės dalimi, kurti bendrą gerbūvį yra skatintina vertybė, kuri negali būti ribojama diskriminaciniais pagrindais.

Kitas svarbus tarptautinis dokumentas, susijęs su asmenų užimtumu – Europos socialinė chartija (pataisyta) (toliau – Chartija), priimta 1961 metais, o Lietuvoje ratifikuota 1996. Chartijos pirmoje dalyje pats pirmas nurodytas principas – kiekvienas žmogus privalo turėti galimybę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą, atspindintis idėją, kad asmuo turi teisę rinktis, koku būdu nori būti užimtas, kokia pragyvenimo šaltinio forma jam yra priimtinausia. Chartijos 1 straipsnyje reglamentuota asmenų teisė į darbą, nurodant, kad šalys, ratifikavusios chartiją, įpareigojamos siekti užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į darbą. Ši siekiamybė šalių įgyvendinama vienu iš pagrindinių savo tikslų ir pareigų laikant kuo didesnio ir pastovesnio užimtumo siekimą ir išlaikymą, kad ateityje būtų pasiektas visiškas užimtumas, veiksmingai ginant darbuotojo teisę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą, sukuriant tarnybas, teikiančias

visiems darbuotojams nemokamas paslaugas įsidarbinimo reikalais, arba palaikant jų veiklą ir organizuojant arba skatinant atitinkamą profesinį orientavimą, rengimą ir perkvalifikavimą. Tai, kad ši taisyklė įtvirtinta jau pačiame pirmame Chartijos straipsnyje, rodo ypatingą užimtumo palaikymo ir skatinimo svarbą tarptautiniu lygmeniu. Tolesniuose straipsniuose Chartija nurodo gaires, kuriomis vadovaudamasi, inkorporavusi ją į savo teisinę sistemą valstybė, gali sukurti Chartijos numatytų tikslų siekimo mechanizmą, kurdamą nacionalinius teisės aktus. Chartija užimtumą mini 10 straipsnyje – Chartijos narės, sukurdamos asmenims teisę į profesinį rengimą, įpareigojamos sudaryti (ar prireikus padėti sudaryti) specialias galimybes suaugusiems darbuotojams perkvalifikuoti, kai tai reikalinga dėl technikos pažangos arba naujų tendencijų užimtumo srityje. Ši nuostata itin svarbi, kad asmeniui būtų sudarytos galimybės neatsilikti nuo sparčiai modernizuojamos darbo rinkos ir besivystančių technologijų, padedant jam išlikti aktyvia darbo rinkos dalimi. Chartija 21-uoju straipsniu valstybes nares įpareigoja imtis reikiamų priemonių, kad būtų užtikrintos tinkamos informavimo ir konsultavimo procedūros darbovietėse, ypač tais atvejais, kai darbdavių priimami sprendimai gali turėti esminę įtaką darbuotojų interesams ar gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1961).

Ypatingą vaidmenį socialinės apsaugos ir darbo teisės taisyklių tarptautiniu lygmeniu srityje atlieka Tarptautinė darbo organizacija, įkurta 1919 metais. Šios organizacijos paskirtis – didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu visame pasaulyje. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teigimu, Tarptautinės darbo organizacijos veikla planuojama įgyvendinant keturis strateginius tikslus: pagrindinius principus ir teises darbe; didesnes užimtumo ir uždarbio galimybes vienodai vyrams ir moterims; socialinę apsaugą; socialinį dialogą ir trišalį bendradarbiavimą. Lietuva Tarptautinės darbo organizacijos nare tapo dar 1921 metais, o nuo to laiko ratifikavo 44 jos konvencijas (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2024). Štai kelios, kurių turinys ypatingai susijęs su užimtumo, pasireiškiančio darbo sutarties forma, tema:

- 1930 m. konvencija Nr. 29 „Konvencija dėl priverstinio ar privalomojo darbo“, valstybes nares įpareigojusi kuo greičiau panaikinti priverstinį darbą;
- 1946 m. konvencija Nr. 79 „Konvencija dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“, uždraudusi vaikams iki 14 metų dirbti naktinį darbą;
- 1957 m. konvencija Nr. 105 „Konvencija dėl priverstinio darbo panaikinimo“, kuri skirta papildyti 1930 m. konvenciją Nr. 29;

- 1958 m. konvencija Nr. 111 „Konvencija dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, įpareigojusi valstybes nares sudaryti lygias profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius visiems asmenims;
- 1973 m. konvencija Nr. 138 „Konvencija dėl minimalaus įdarbinamojo amžiaus“, sukūrusi bendras valstybėse narėse taikomas priemones, kuriomis būtų visiškai panaikintas vaikų darbas ir kurios laipsniškai pakeistų egzistuojančias, taikomas ribotiems ekonomikos sektoriams;
- 1983 m. konvencija Nr. 159 „Konvencija dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“, kuria siekiama garantuoti vienodą požiūrį į „visų kategorijų invalidus tiek kaime, tiek mieste“, ir užtikrinti lygias jų galimybes užimtumo ir socialinės integracijos sferose;
- 1990 m. konvencija Nr. 171 „Konvencija dėl naktinio darbo“, apribojusi naktinio darbo galimybes;
- 1999 m. konvencija Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo“, kuria papildė 1973 m. „Konvencijos dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ ir „Rekomendacijos dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“ nuostatas (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2024).

Paminėtina dar viena Tarptautinės darbo organizacijos konvencija – 1952 m. konvencija Nr. 102 „Dėl minimalių socialinės apsaugos standartų“, kurios Lietuvos Respublika dar nėra ratifikavusi. 102 Konvencijoje pateikiamas minimalių socialinės apsaugos normų sąrašas: medicininė priežiūra, kompensacija susirgus, nedarbo pašalpa, senatvės pensija, piniginė išmoka nelaimingo atsitikimo darbe atveju, pašalpa šeimai, motinystės pašalpa, invalidumo pensija, maitintojo netekimo pensija. 2012 m. gegužės 25 d. Vilniuje vyko konferencija „Socialinė apsauga ir orus darbas: Profesinių sąjungų kampanija už tai, kad būtų ratifikuota TDO konvencija Nr. 102“. Konferencijoje dalyvavo Tarptautinės darbo organizacijos atstovai iš Budapešto skyriaus – darbuotojų reikalų vyriausiasis specialistas Ovidiu Jurca ir vyriausiasis specialistas socialinės apsaugos klausimams Kenichi Hirose. Pasak Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“, kurios iniciatyva ir vyko ši konferencija, Lietuvoje veikiančios profesinės sąjungos sunerimusios dėl to, kad Lietuvoje skleidžiamos liberalizmo ir laukinio kapitalizmo idėjos. Darbuotojų atstovų teigimu, Tarptautinė darbo organizacija dar 1952 metais priėmė Konvenciją Nr. 102 Dėl minimalių socialinių standartų, kuri Lietuvoje dar nėra ratifikuota. Konferencijos dalyviai atkreipė dėmesį į tai, kad yra rengiama nauja Tarptautinės darbo organizacijos iniciatyva dėl

socialinės apsaugos minimalių standartų nustatymo tarptautiniu mastu. Lietuvos profesinių sąjungų manymu, Lietuvoje turėtų būti daroma daugiau skleidžiant pažangią, socialiai atsakingą tarptautinių organizacijų politiką (Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“, 2012).

Europos Sąjungos teisinio reguliavimo lygmeniu išskirtinas laisvo darbuotojų judėjimo principas, kuris reiškia, kad Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams turi būti sudarytos lygiavertės sąlygos įsidarbinti kitose valstybėse narėse, nepatiriant diskriminacijos jokiais pagrindais. Tai yra pagrindinė darbuotojų teisė, ginama Europos Sąjungos. Europos Sąjungos teisėkūra imasi priemonių, kad panaikintų bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo ir užimtumo sąlygų srityse. Laisvas darbuotojų judėjimas įtvirtintas pamatiniuose Europos Sąjungos teisės aktuose: Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 4 straipsnio 2 dalies a punkte, 20, 26 ir 45–48 straipsniuose bei Europos Sąjungos sutarties (toliau – ES sutartis) 3 straipsnio 2 dalyje. Taip pat laisvo judėjimo galimybes įtvirtina Direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, Reglamentas (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje, Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo ir jo įgyvendinimo Reglamentas (EB) Nr. 987/2009 (Europos Parlamentas, 2017).

Kalbant apie užimtumą, susiklostantį ne darbo sutartiniu santykiu, o jiems prilygintais pagrindais, išskirtina Tarptautinės darbo organizacijos 1958 m. konvencija Nr. 111 „Konvencija dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, įpareigojusi valstybes nares sudaryti lygias galimybes asmenims dirbti, neatsižvelgiant į jų lytį, amžių, rasę, tikėjimą ir kitus galimus diskriminacijos pagrindus. Be abejonės, šios taisyklės taikytinos ir valstybės tarnautojams, profesinės karo tarnybos kariams, teisėjams, politinio (asmeninio) pasitikėjimo tarnautojams, valstybės pareigūnams ir kitiems anksčiau vadinantiems šios grupės asmenims. Išskiriant valstybės tarnautojus (plačiaja prasme), neabejotinai reikia paminėti Europos Sąjungos laisvo darbuotojų principo negatyvų veikimą šioje srityje. Nors laisvas darbuotojų judėjimas tarp Sąjungos valstybių narių yra skatintinas, tačiau, atkreiptinas dėmesys, kad išimtis taikoma asmenims, norintiems dirbti viešajame sektoriuje. Kaip minėta šiame rašto darbe anksčiau, viešojo administravimo funkcijas gali atlikti išimtinai tik valstybės piliečiai, dėl ypatingos šios funkcijos svarbos – viešosios valdžios pavestų pareigų įgyvendinimo.

Savarankiškai dirbančių asmenų užimtumas saistomas civilinės teisės normomis, kurios reguliuoja verslo kūrimo taisykles individualiai kiekvienoje valstybėje.

Tačiau, kaip Europos Sąjungoje skatintinas laisvas darbuotojų judėjimas, taip pat sudarytos visos sąlygos valstybių narių piliečiams kurti savo verslus kitose Europos Sąjungos šalyse.

Kalbant apie neatlygintinį užimtumą, verta prisiminti galimybę asmenims būti užimtais stažuotės būdu. Čia galėtų būti taikomos kelios Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos:

- 1948 m. konvencija Nr. 88 „Konvencija dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“, įpareigojusi valstybes nares remti arba garantuoti paramą nemokamai valstybinei įdarbinimo tarnybai;
- 1964 m. konvencija Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“, įpareigodama valstybes nares vykdyti aktyvią visiško, našaus ir laisvai pasirenkamo darbo skatinimo politiką;
- 1975 m. konvencija Nr. 152 „Konvencija dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“, teikdama pasiūlymus dėl profesinio asmenų ugdymo;

Konvencijos narei inkorporavus šiuos teisės aktus į nacionalinę teisę, gimsta tokios institucijos kaip Užimtumo tarnyba, aktyviai padedanti asmenims tapti užimtais, naudodamasi įvairiomis priemonėmis, pavyzdžiui, trišalėmis stažuotės sutartimis. Šiuo tikslu gali veikti ir nevalstybinės įstaigos, kaip įtvirtinta 1997 m. konvencija Nr. 181 „Konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų“, kuria buvo pripažintas teigiamas tokių agentūrų indėlis užimtumo augimui, tuo pačiu užtikrinant agentūrų paslaugomis besinaudojančių asmenų teises. Šia konvencija buvo išplėstos asmenų galimybės ieškoti darbo, naudojantis įvairiais įrankiais – ir visiškai savarankiškai, ir su valstybės ir su privačių juridinių asmenų pagalba. Tačiau visgi tokių agentūrų veikla yra nukreipta į asmenis, kurie ieškosi atlygintino užimtumo.

Savanorystė ir savanorių judėjimas Europos Sąjungoje taip pat skatintinas. Kaip rašoma Komunikate „ES politika ir savanoriška veikla. Tarpvalstybinės savanoriškos veiklos pripažinimas ir skatinimas ES“ /* KOM/2011/0568: „Savanorystė padeda kurti žmogiškąjį ir socialinį kapitalą. Tai kelias link integracijos ir užimtumo ir svarbus veiksnys didinant socialinę sanglaudą. Būtent savanoriška veikla padeda įkūnyti pagrindines Europos vertybes – teisingumą, solidarumą, įtrauktį ir pilietiškumą. Savanoriai padeda formuoti Europos visuomenę, o užsienyje dirbantys savanoriai dar ir aktyviai padeda stiprinti pilietiškumą Europoje[1]. Iš tiesų savanoriška veikla yra netiesiogiai susijusi su daugeliu Europos Sąjungos politikos sričių (pavyzdžiui, mokymusi visą gyvenimą, kaimo plėtra, sportu) ir suteikia papildomos vertės Europos Sąjungos programoms“ (Europos Komisija, 2011).

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad tarptautinė teisė užimtumo klausimus reguliuoja taip, kad užimti asmenys turėtų kuo daugiau socialinės apsaugos garantijų, kylančių iš pamatinių žmogaus teisių ir laisvių. Tuo tarpu Europos Sąjungos teisėje skatintinas užimtų asmenų judėjimas, valstybių tarpusavio dalijimasis darbuotojais, verslininkais ir savanoriais, siekiant užtikrinti Europos Sąjungos tikslo suvienodinti piliečių užimtumo sąlygas valstybėse narėse siekimą ir jos narių glaudų bendradarbiavimą šioje srityje.

3.2. UŽIMTUMO FORMŲ TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI LIETUVOJE

Nors iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad užimtumo formų sistema nėra plati, kadangi Užimtumo įstatymo 3 straipsnyje yra išskirtos tik trys asmenų užimtumo formos, tačiau, pradėjus jų gilesnę analizę, tenka susidurti su kone visų teisės šakų – civilinės, administracinės, mokesčių, baudžiamosios ir, žinoma, darbo teisės normomis. Verta prisiminti, kad šiame rašto darbe buvo minėti įvairūs nacionalinės teisės aktai: pirmiausia, Užimtumo įstatymas, Darbo kodeksas – užimtumo klausimus reguliuoja plačiausiai, tačiau, ypatingai antrąją užimtumo formą analizuojant, svarbus buvo Valstybės tarnybos įstatymas. Atsižvelgiant į atskiras užimtumo formose išskirtas asmenų grupes verta paminėti Gyventojų pajamų mokesčių įstatymą, Individualių įmonių įstatymą, Savanoriškos veiklos įstatymą, Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymą, Šeimynų įstatymą, Baudžiamąjį kodeksą ir Bausmių vykdymo kodeksą (sąrašas nėra baigtinis).

Lyginant Lietuvos Respublikos nacionalinį užimtumo reguliavimą su tarptautinėmis teisės normomis, galima teigti, kad Lietuva perėmė pamatinius principus, skatintinus tarptautinių teisės normų ir Europos Sąjungos teisės normų užimtumo srityje. Kaip jau minėta, Lietuva yra ratifikavusi 44 Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas, o be to, po nepriklausomybės atkūrimo apskritai aktyviai dalyvauja tarptautinėje teisėje kaip lygiavertė valstybė, sekdamą žmogaus teisių ir laisvių reglamentavimo vystymą, inkorporuodama nuostatas į valstybinius teisės aktus, atsižvelgdama į tarptautinės teisės gaires. Būdamą Europos Sąjungos nare nuo 2004 m., Lietuvos Respublika yra įpareigota tiesiogiai taikyti Europos Sąjungos leidžiamas direktyvas. Atsižvelgiant į tarptautinės teisės reguliavimo tendencijas ir Europos Sąjungos narėms aktualizuojamas vertybes, galima teigti, kad užimtumo reguliavimas Lietuvos Respublikoje yra kokybiškas.

Pagrindinis užimtumą reguliuojantis įstatymas aiškiai ir tiksliai užimtumo formas išskaidė į kategorijas, nepalikusias jokių asmenų grupių, vykdančių profesinę ar kitomis prasmėmis naudingą veiklą, be aiškaus reguliavimo. Rašto darbo autorės nuomone, Užimtumo įstatymas, kuriame, įteisinant užimtumo formų klausimą, buvo pasinaudota blanketinėmis teisės normomis, tapo puikiu reguliavimo įrankiu šiai teisinei sričiai, atsižvelgiant į tai, kokia gausybė skirtingų teisinių santykių iš skirtingų teisės šakų patenka į jo reguliavimo sferą. Būtent tuo, kad asmenų, dėl kurių veiklos ir jos atlikimo pagrindu susiklosčiusių teisinių santykių sritys yra skirtingos, ir jas vienija vienintelis faktorius – veikla, kuri, atsižvelgiant į teisės normų nubrėžtas ribas, leidžia asmenį laikyti užimtu, ir

pasireiškia užimtumo formų reguliavimo ypatingumas. Visų aktualių teisinių aspektų, ribų ir taisyklių, dėl socialiniuose užimtumo santykiuose susiklosčiusios teisinės įvairovės, niekaip nebūtų įmanoma sureguliuoti vienu teisės aktu.

IŠVADOS

1. Užimtumas suvokiamas plačiau, negu darbas; pagrindinis užimtumo bruožas – veikla, kuri nebūtinai yra atlygintina, tačiau visuomet pasireiškia tuo, kad tiek užimtam asmeniui, tiek visuomenei kuria pridėtine naudą savo profesinėje ar kitose srityse.
2. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme išskirtos trys užimtumo formos: darbas pagal darbo sutartį ir jam prilygintini teisiniai santykiai, savarankiška veikla ir neatlygintino užimtumo veikla; visos šios formos turi susidaro iš atskirų asmenų grupių, kurių veiklą, dažnu atveju, reguliuoja atskiri teisės aktai.
3. Tai, kad užimtumo teisinis reiškinytis reguliuojamas ne tik nacionalinės, bet ir tarptautinės teisės bei Europos Sąjungos teisės lygmeniu, rodo šios srities reguliavimo, siekiant užtikrinti pagrindines asmenų teises ir laisves, užimtų asmenų socialinę apsaugą ir galimybę užimtais būti ne tik savo pilietybės valstybėje, svarbą. Tarptautinės teisės normos, skirtos užimtumo reguliavimui, yra nukreiptos į užimto asmens socialinę apsaugą, tuo tarpu Europos Sąjunga suinteresuota skatinti valstybių narių piliečių judumą ir savo užimtumo veiklą įgyvendinti bet kuria norima forma, bet kurioje valstybėje narėje.
4. Nacionalinis užimtumo reglamentavimas labai dinamiškas; atsižvelgiant į tai, kad užimtumo santykiai susiklosto įvairiopais teisiniais pagrindais, reguliuojamais skirtingų teisės šakų normomis, darytina išvada, kad užimtumo normų sisteminimas ar kodifikavimas nėra reikalingas, nes Užimtumo įstatymas puikiai atlieka savo funkciją reguliuojant užimtumo klausimus, pasitelkiant blanketines teisės normas.

ŠALTINIAI

Nacionaliniai teisės norminiai aktai

Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992), *Lietuvos aidas*, Nr. 220-0.

Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas (1990), *Valstybės žinios*, Nr. 2-25.

Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (1994), *Valstybės žinios*, Nr. 46-851.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (1999), *Valstybės žinios*, Nr. 66-2130.

Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas (1999), *Valstybės žinios*, Nr. 60-1945.

Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodeksas (2002), *Valstybės žinios*, Nr. 73-3084.

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

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003), *Valstybės žinios*, Nr. 70-3170.

Lietuvos Respublikos piniginių socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas (2003), *Valstybės žinios*, Nr. 73-3352.

Lietuvos Respublikos šeimynų įstatymas (2010), *Valstybės žinios*, Nr. 25-1176.

Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas (2012), *Valstybės žinios*, Nr. 136-6965.

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016), TAR, Nr. 18825.

Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo (2003), *Valstybės žinios*, Nr. 81-3690.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl 2024 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio“ (2023), TAR, Nr. 13390.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. gegužės 24 d. įsakymo Nr. A1-255 „Dėl telkimo visuomenei naudingai veiklai atlikti tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2012), *Valstybės žinios*, Nr. 60-3042.

Tarptautiniai teisės norminiai aktai

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950). *Valstybės žinios*, 1995-05-16, Nr. 40-987.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 29 „Konvencija dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ (1930), *Valstybės žinios*, 1996-03-22, Nr. 27-648.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 79 „Konvencija dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“ (1946), *Valstybės žinios*, 1996, Nr. I-507.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 88 „Konvencija dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ (1948), *Valstybės žinios*, 1996, Nr. I-507.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 „Konvencija dėl priverstinio darbo panaikinimo“ (1957), *Valstybės žinios*, 1996-03-27, Nr. 28-676.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Konvencija dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ (1958), *Valstybės žinios*, 1996, Nr. I-507.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“ (1964), *Valstybės žinios*, 2004-03-07, Nr. 36-1181.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 138 „Konvencija dėl minimalaus įdarbinamojo amžiaus“ (1973), *Valstybės žinios*, 1997-10-22, Nr. 95-2383.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 152 „Konvencija dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“ (1975), *Valstybės žinios*, 1996-04-03, Nr. 30-738.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 159 „Konvencija dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“ (1983), *Valstybės žinios*, 1996, Nr. I-507.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 „Konvencija dėl naktinio darbo“ (1990), *Valstybės žinios*, 1996, Nr. I-507.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo“ (1999), *Valstybės žinios*, 2003-05-21, Nr. 49-2161.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Konvencija dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ (1958), *Valstybės žinios*, 1996, Nr. I-507.

Specialioji literatūra

Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. (2023). *Darbo teisė visiems*. Vilniaus universiteto leidykla

Nekrošius, I. et al. (2008). *Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras: Vilnius.

Povilaitienė, I. (2012). *Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos: disertacija*. Vilniaus universitetas. Vilnius.

Kanopienė, V. (2005). *Moterų užimtumas Lietuvoje: ES kontekstas*. Socialinis darbas. Nr. 4(2).

Paulavičius, K. B. (2000). *Užimtumas ir nedarbas Lietuvoje 1990-2000 metais*. Istorija. Nr. 45, p. 56-59, 79.

Gruževskis, B., Brazienė, R. (2017). *Nesaugus užimtumas ir jo pokyčių tendencijos*. Lietuvos socialinė raida. Nr. 6.

Sruogienė, M. (2013). *Teisinių darbo ir valstybės tarnybos santykių atskyrimo problematika*. Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka. Mykolo Romerio universitetas: Kaunas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, (2002). *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos dėl darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties pasibaigimą ir individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą, apžvalga*.

Teismų praktika

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje e3K-3-260-1075/2022.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje e3K-3-109-684/2023.

Kiti šaltiniai

vle.lt. *Užimtumas*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/uzimtumas/> [žiūrėta 2024 m. vasario 2 d.].

vle.lt. *Nedarbo lygis*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/nedarbo-lygis/> [žiūrėta 2024 m. balandžio 2 d.].

zodynas.vz.lt. *Užimtumas*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://zodynas.vz.lt/Uzimtumas> [žiūrėta 2024 m. balandžio 2 d.].

uzt.lt. *Situacija darbo rinkoje: naujausia apžvalga*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/darbo-rinka/situacija-darbo-rinkoje-naujausia-apzvalga/87> [žiūrėta 2024 m. kovo 2 d.].

vle.lt. *Nedarbas*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/nedarbas/> [žiūrėta 2024 m. kovo 2 d.].

socmin.lrv.lt. *Darbo teisė*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/> [žiūrėta 2024 m. balandžio 3 d.].

vdi.lt. *Svarbu žinoti: darbuotojo darbo funkcijų aprašas, būtinumas ir nauda*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos1.aspx?Tekstai_ID=4010&lang=lt [žiūrėta 2024 m. kovo 26 d.].

socmin.lt. *Nuo 2024 m. MMA – 924 eurai*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/nuo-2024-m-mma-924-eurai/> [žiūrėta 2024 m. kovo 27 d.].

osp.stat.gov.lt. *Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=309521> [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.].

osp.stat.gov.lt. *Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2022*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/infografikas-moteru-ir-vyru-darbo-uzmokescio-atotrakis-2022> [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.].

lat.lt. *Išnagrinėta byla dėl darbo užmokesčio priedo (premijos) rūšies kvalifikavimo ir susitarimų dėl papildomo darbo*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lat.lt/isnagrineta-byla-del-darbo-uzmokescio-priedo-premijos-rusies-kvalifikavimo-ir-susitarimu-del-papildomo-darbo/1265> [žiūrėta 2024 m. kovo 30 d.].

vdi.lt. *Teismų sprendimų apžvalga už 2023 metų I-ąjį pusmetį*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=4057&lang=lt [žiūrėta 2024 m. kovo 30 d.].

rvpl.lt. *2 skyrius*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://rvpl.lt/struktura-ir-kontaktai/skyriai/2-skyrius/> [žiūrėta 2024 m. balandžio 2 d.].

vmi.lt. *Informacinis pranešimas dėl verslo liudijimo išdavimo ir/ar individualios veiklos įregistravimo ukrainiečiams*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vmi.lt/evmi/documents/20142/737112/UploadServlet0317.pdf/445e89da-3c79-4649-3fc1-d296c619850e?t=1647515163299> [žiūrėta 2024 m. balandžio 2 d.].

vaikoteses.lrv.lt. *Kas yra šeimyna?*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://vaikoteses.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/vaiko-globa-ir-ivaikinimas/vaiko-globa-ropyba/kas-yra-seimyna/kas-yra-seimyna-1/> [žiūrėta 2024 m. balandžio 2 d.].

zum.lrv.lt. *Žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimas pagal paslaugų kvitus*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://zum.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/zemes-ir-maisto-ukis/zemes-ukis/zemes-ukio-ir-miskininkystes-paslaugu-teikimas-pagal-paslaugu-kvitus/> [žiūrėta 2024 m. balandžio 2 d.].

uzt.lt. *Stazuotė*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/mokymai/parama-mokymuisi/stazuote/114> [žiūrėta 2024 m. balandžio 3 d.].

lps.lt. *Profesinių sąjungų kampanija už tai, kad būtų ratifikuota konvencija 102*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lps.lt/profesiniu-sajungu-kampanija-uz-tai-kad-butu-ratifikuota-konvencija-102/> [žiūrėta 2024 m. balandžio 3 d.].

europarls.europa.eu. *Laisvas darbuotojų judėjimas*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/030103/04A_FT\(2013\)030103_LT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/030103/04A_FT(2013)030103_LT.pdf) [žiūrėta 2024 m. balandžio 3 d.].

socmin.lrv.lt. *Ratifikuotos TDO konvencijos*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos/> [žiūrėta 2024 m. balandžio 3 d.].

Europos Komisija. *Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. Komunikatas „ES politika ir savanoriška veikla. Tarpvalstybinės savanoriškos veiklos pripažinimas ir skatinimas ES“* /* KOM/2011/0568. [interaktyvus] <https://eur->

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2011%3A0568%3AFIN%3ALT%3AHTML [žiūrėta 2024 m. balandžio 16 d.].

SANTRAUKA

„UŽIMTUMO FORMOS IR JŲ TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI“

Giedrė Zananavičė

Šiame magistro baigiamajame darbe analizuota, kas yra užimtumas, kokią reikšmę jis turi asmeniui ir visuomenei, kaip užimtumo sąvoka apibrėžiama teisės ir ekonomikos mokslininkų darbuose. Rašto darbo autorė trumpai apžvelgė, kaip užimtumas kito Lietuvoje istoriniu aspektu, ir priėjo išvadą, kad didžiausias lūžis šioje srityje įvyko Lietuvai atgavus nepriklausomybę. Atliekant mokslinės literatūros analizę pastebėta, kad teisės doktrinoje nėra išsamiai pasisakyta užimtumo tema, o tai galėjo nulemti užimtumo reikšmingumas ne vienoje konkrečioje, o keliose teisės šakose. Šiam reiškiniui sureguliuoti skiriamos ne tik darbo, bet ir socialinės, administracinės, civilinės ir netgi baudžiamosios teisės normos. Ne tik kiekviena užimtumo forma, įtvirtinta Užimtumo įstatyme, bet ir jų pogrupiuose esančių asmenų užimtumo veikla sureguliuojama atskiruose teisės aktuose. Nepriklausomai nuo to, visos užimtumo formos turi ne tik skirtumų, bet ir panašumų, o pagrindinis juos vienijantis elementas – užimtam asmeniui ir, tuo pačiu, visuomenei daroma įvairiopa nauda, kylanti iš jo užimtumo veiklos.

Paskutinėje darbo dalyje prieita išvada, kad užimtumas svarbus ne tik nacionalinės, bet ir tarptautinės teisės aspektu. Daugiausia teisės aktų, skirtų užimtumo reguliavimui, išleidžia Tarptautinė darbo organizacija, siekianti užtikrinti pagrindines užimtų asmenų socialines teises ir laisves. Žvelgiant iš Europos Sąjungos teisės perspektyvos, rašto darbo autorė nusprendė išskirti laisvo darbuotojų judėjimo principą, leidžianti Europos Sąjungoje gyvenantiems asmenims užimtais būti ne tik savo pilietybės valstybėje, o ir kitose Europos Sąjungos narėse.

SUMMARY
**“THE FORMS OF EMPLOYMENT AND PECULIARITIES OF THEIR LEGAL
REGULATION”**

Giedrė Zananavičė

This master's thesis analyzes what employment is, what significance it has for a person and society, and how the concept of employment is defined in the works of legal and economic scholars. The author of the paper briefly reviewed how employment changed in Lithuania from a historical perspective and concluded that the biggest turning point in this area occurred after Lithuania regained its independence. During the analysis of the scientific literature, it was noticed that the legal doctrine does not address the topic of employment in detail, which could be determined by the importance of employment in several branches of law rather than in one specific one. To regulate this phenomenon, not only labor, but also social, administrative, civil and even criminal law norms are allocated. Not only every form of employment established in the Employment Law, but also the employment activities of persons in their subgroups are regulated in separate legal acts. Regardless, all forms of employment have not only differences, but also similarities, and the main element that unites them is the various benefits to the employed person and, at the same time, to society, arising from his employment activities.

In the last part of the work, the conclusion was reached that employment is important not only from the aspect of national, but also international law. Most of the legal acts aimed at regulating employment are issued by the International Labor Organization, which seeks to ensure the basic social rights and freedoms of employed persons. Looking from the perspective of European Union law, the author of the paper decided to single out the principle of free movement of workers, which allows persons living in the European Union to be employed not only in their country of citizenship, but also in other European Union member states.