

**Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Monikos Mačerauskaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas
Nelegalaus darbo teisinio reguliavimo problemos

Vadovas: Lekt. A. Šuminas

Recenzentas: as. S. Cirtautaitė- Kaminskiene

Vilnius 2011

TURINYS

IVADAS

1. NELEGALAUS DARBO SAMPRATA	6
1.1. Nelegalaus darbo sąvokos bendra charakteristika	6
1.1.1 Nelegalaus darbo sąvokos raida po Lietuvos Respublikos Nepriklausomybės atkūrimo.....	11
1.1.2. Užsieniečių įdarbinimo ypatumai Lietuvoje.....	14
1.2. Veiksniai, darantys įtaką nelegaliam darbui	18
2. NELEGALAUS DARBO SĄVOKOS SUDĖTIES POŽYMIAI	24
2.1. Nelegalaus darbo objektas ir objektyvieji požymiai.....	24
2.2. Nelegalaus darbo subjektas ir subjektyvieji požymiai.....	30
3. DARBO IR CIVILINIŲ SUTARČIŲ SANTYKIS	33
3.1. Darbo ir civilinių teisinių santykių atribojimas.....	33
3.2. Darbo sutarčių atribojimas nuo kitų į ją panašių civilinių sutarčių.....	38
3.3. Darbo organizavimo formos ir jų įtaka nelegaliam darbui.....	45
4. ATSAKOMYBĖ UŽ NELEGALŲ DARBĄ	52

IŠVADOS

LITERATŪROS SĄRAŠAS

SANTRAUKA

SUMMARY

IVADAS

Temos aktualumas. Nelegalaus darbo tema yra labai aktuali ne tik Lietuvoje, tačiau daugelyje pasaulio šalių. Kyla vis didesnė būtinybė atrasti tinkamą teisinį reguliavimą, kuris iki minimalios ribos sumažintų šio reiškinio progresavimą bei eigą. Nedarbo lygio spartus augimas, pasaulį sudrebinusi ekonominė – finansinė krizė bei vis didėjantis šalies gyventojų nepasitikėjimas valstybėje veikiančiomis institucijomis yra vieni pagrindinių veiksnių, darančių įtaką nelegalaus darbo plitimui.

Nelegalus darbas pažeidžia pamatinę asmens teisę į darbą, kuri įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje¹, ir visas su šia teise susijusias socialines garantijas bei apsaugą. Dėl šios priežasties Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekse², nelegalus darbas vertinamas kaip vienas sunkiausių darbo įstatymų pažeidimų, pažeidžiančių imperatyvias įstatymo normas ir žmogaus pagrindines teises.

Darbo originalumas. Tema originali tuo, jog vis augant nelegalaus darbo mastams, iki šiol nėra atrastas tinkamas šio reiškinio teisinis reguliavimas. Svarstyтина, kuri teisės šaka geriausiai reglamentuotų nelegalų darbą, nes nelegalaus darbo sąvoka ir reiškinys apima net keletą teisės institutų. Šio reiškinio sąvoka apibrėžta Lietuvos Respublikos Darbo kodekse³, atsakomybė už nelegalų darbą numatyta Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekse, o šio instituto analizė atibojant darbo ir civilinius santykius yra svarbi mokesčių teisės dalis. Negana to, siūloma numatyti ir baudžiamąją atsakomybę už nelegalų darbą. Dėl visų šių priežasčių kyla klausimas, kuri teisės šaka turėtų reguliuoti šią socialinę, visuomeninę, o gal net ir ekonominę problemą.

Darbo naujumas. Įsigaliojus patiems naujausiems Lietuvos Respublikos Darbo kodekso pakeitimams, nelegalaus darbo sudėtis pasipildė dar vienu objektyviuoju požymiu. Iki tol, nelegaliu darbu, pagal Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą, buvo laikomas darbas, dirbamas, esant nustatytiems darbo sutarties požymiams, nesudarius darbo sutarties. Dabar nelegaliu darbu laikomas ir darbas, jeigu teisės aktų nustatyta tvarka, nepranešama Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą.

Antra naujovė yra ta, jog Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijoje yra parengtas ir Lietuvos Respublikos Seime užregistruotas parengusi Lietuvos Respublikos baužiamojo kodekso 47, 273, 281, 284 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 176

¹ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

² Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1 (su pakeitimais ir papildymais).

³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).

(1) ir 273 (1) straipsniais įstatymo projektas⁴, kuris, jeigu bus priimtas – sukels perversmą nelegalaus darbo teisiniame reguliavime, numatydamas net ir baudžiamąją atsakomybę darbdaviams už šią veiką.

Dar vienas naujas dalykas, atsiradęs po Darbo kodekso naujausių pakeitimų⁵, yra namudinį darbą pakeitęs nuotolinis darbas ir jo teisinis reguliavimas.

Darbo tikslas. Magistro darbe siekiama visapusiškai atskleisti nelegalaus darbo teisinio reguliavimo ypatumus bei kvalifikavimo problematiką. Tai daroma analizuojant teismų praktiką, nacionalinius bei tarptautinius teisės aktus.

Darbo uždaviniai. Darbo tikslui pasiekti keliami šie pagrindiniai uždaviniai:

- 1) išanalizuoti darbo ir civilinių sutarčių santykį bei jo įtaką nelegaliam darbui;
- 2) tinkamai atskleisti nelegalaus darbo sudėties objektyviuosius ir subjektyviuosius požymius;
- 3) paskatinti diskusiją dėl teisės aktuose atsiradusių naujovių nelegalaus darbo srityje;
- 4) aptarti atsakomybės taikymo klausimą už nelegalų darbą;
- 6) išnagrinėti nelegalaus darbo praktines problemas bei aktualią teismų praktiką.

Darbo objektas. Pirmojoje magistro darbo dalyje atskleidžiama nelegalaus darbo sąvokos reikšmė ir istorinė vystymosi raida Lietuvoje. Taip pat atskleidžiami pagalbos (talkos) darbų, savanoriškų darbų teisinio reguliavimo ypatumai bei užsieniečių įdarbinimo problematika.

Antrojoje darbo dalyje analizuojama aktuali teismų praktika, kuria remiantis, galima tinkamai atskleisti nelegalaus darbo sudėties požymius, perteikiant nelegalaus darbo teisinį reguliavimą. Trečiojoje darbo dalyje atskleidžiama esminė nelegalaus darbo teisinio reguliavimo problematika, bandant nustatyti, į kokią reguliavimo sritį – civilinę ar darbo teisę – patenka susiklostę faktiniai santykiai. Tinkamas civilinių ir darbo sutarčių atribojimas, remiantis jų panašumais ir skirtumais, yra nelegalaus darbo pagrindas. Paskutiniojoje darbo dalyje aptariama teisinė atsakomybė ir jos rūšys, pasireiškiančios ir taikomos, sprendžiant atsakomybės klausimą nelegalaus darbo atveju. Daugiausia dėmesio skiriama administracinei atsakomybei, kuri yra pagrindinė, sprendžiant atsakomybės klausimą dėl nelegalaus darbo.

Dėl magistro darbo apimties, darbe neanalizuojami užsienio valstybių teisės aktai, susiję su nelegalaus darbo teisinio reguliavimo problematika kitose valstybėse.

⁴ Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 47, 273, 281, 284 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 176(1) ir 273(1) straipsniais įstatymo projektas. Nr. 11-874-01, 2011-03-22.

⁵ Valstybės žinios, 2010, Nr. 81-4221.

Tyrimo dalykas. Darbe remiamasi teisės doktrina, Lietuvos teismų praktika, nacionaliniais bei tarptautiniais teisės aktais.

Tyrimo metodai. Darbe panaudoti keli tyrimo metodai, kurie persipina tarpusavyje ir papildo vienas kitą. Lyginamuoju metodu tiriama, kaip žemesnės instancijos teismai seka Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo rekomendacijomis nelegalaus darbo bylose. Sisteminės analizės metodo pagalba yra nuosekliai nagrinėjama teismų jurisprudencija, išvelgiamos ir sistemingai išanalizuojamos nelegalaus darbo teorinės ir praktinės problemos. Istoriniu metodu apžvelgiama nelegalaus darbo sampratos raida Lietuvos teisės aktuose. Tuo tarpu loginės analizės metodas leidžia daryti išvadas, apibendrinti aptartus šaltinius, teikti savuosius sprendimo būdus ir pasiūlymus nelegalaus darbo tema.

Šaltiniai. Kaip pagrindinį ir bene svarbiausią magistro darbe naudojamą šaltinį galima įvardinti Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime aprobuotą Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimą ir teisės taikymo rekomendacijas⁶. Šis šaltinis svarbus nelegalaus darbo sudėties požymių analizei bei tinkamam civilinių ir darbo sutarčių atribojimui.

Kiti svarbūs darbe naudojami šaltiniai – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, specialieji bei norminiai teisės šaltiniai.

⁶ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobuota Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

1. NELEGALAUS DARBO SAMPRATA

1.1. Nelegalaus darbo sąvokos bendra charakteristika

Lietuvoje nelegalus darbas kitaip dar yra vadinamas neoficialiaja darbo rinka, kuri įvardijama, kaip šalies darbo rinkos dalis, kurioje darbo jėga perkama ir parduodama nesudarant darbo sutarties, ignoruojant darbo santykius reglamentuojančius įstatymus⁷. Nelegalus darbas laikomas vienu sunkiausių darbo įstatymų pažeidimų. Šiuo pažeidimu padaroma žala ne tik konkrečiam asmeniui, tačiau ir visai valstybei. Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau- Konstitucija) 48 straipsnis įtvirtina teisės į darbą principą, kuris pasireiškia tuo, jog 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 atveju⁸. Dirbant nelegaliai visa tai lieka neįgyvendinta. Tarptautiniu mastu, kiekvieno asmens teisę į darbą įtvirtina Jungtinių Tautų Organizacijos (toliau – JTO) Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas⁹.

Vienas svarbiausių šaltinių, kalbant apie nelegalų darbą ir jo sampratą, yra Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas¹⁰ (toliau –Darbo kodeksas), įsigaliojęs 2003 m. sausio 1 dieną. Po Darbo kodekso įsigaliojimo, iki tol galiojęs Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas¹¹ (toliau- Darbo įstatymų kodeksas) ir Darbo sutarties įstatymas¹², neteko galios. Naujasis Darbo kodeksas įnešė į darbo teisinių santykių reguliavimą nemažai naujovių, kurios, žinoma, turėjo įtakos ir nelegalaus darbo reglamentavimui.

Nelegalaus darbo sąvoka apibrėžta Darbo kodekso 98 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalis nelegaliu darbu laiko darbą, kuris, esant Darbo kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams (t.y. dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas; paklusimas darbovietėje nustatyta darbo tvarkai; darbo užmokesčio mokėjimas), dirbamas nesudarius darbo sutarties ar teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą.

V. Tiažkijus savo monografijoje taip pat įvardija pagrindinius darbo sutarties požymius, kurie skiria šią sutartį nuo kitų panašių sutarčių:

⁷ NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius, 2008, p. 143.

⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992, Nr. 33-1014.

⁹ JTO Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. 2002, Nr. 3290.

¹⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, 2002, Nr. 64-2569.

¹¹ Valstybės Žinios, 1972, Nr. 18-137.

¹² Valstybės Žinios, 1991, Nr. 36-973.

1) darbo funkcijų atlikimas. Šis požymis reiškia darbuotojo įsipareigojimą dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, t.y. darbuotojo pareiga vykdyti tam tikras darbo funkcijas;

2) įsipareigojimas paklusti vidaus darbo tvarkai. Šis požymis reiškia darbuotojo įsipareigojimą dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai ir darbdavio nurodymams, t.y. darbuotojas yra formaliai pavaldus darbdaviui;

3) įsipareigojimas suteikti nustatytą darbą. Darbdavys darbo sutartimi įsipareigoja aprūpinti darbuotoją tam tikromis užduotimis, darbais, nes šiuo atveju, tai yra darbdavio teisė ir pareiga;

4) įsipareigojimas mokėti sulygtą darbo užmokestį;

5) įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose: įstatymais ir poįstatyminiais teisės aktais reglamentuotas darbo ir poilsio laikas, nustatyti saugos ir sveikatos darbe reikalavimai¹³.

Darytina išvada, kad tinkamai nustačius bei įvardijus darbo sutarties požymius galima išvengti tam tikro dirbamo darbo traktavimo nelegaliu.

Darbo sutarties sudarymą reglamentuoja Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalis, numatanti, jog darbo sutartis yra laikoma sudaryta, jeigu šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų: **darbuotojo darbovietės** (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.), kuri darbo sutartyje apibrėžiama nurodant, į kurią įmonę, įstaigą, organizaciją darbuotojas priimamas dirbti arba su koku fiziniu asmeniu jis sudarė darbo sutartį. Apibrėžiant darbovietę kartu apibrėžiama ir kita sutarties šalis – darbdavys¹⁴; **darbo funkcijų** (dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo atlikimo). Darbo funkcija sutartyje apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, arba nurodant tam tikras pareigas. Darbo kodekso 119 straipsnyje įtvirtintas draudimas darbdaviui reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Dėl to darbo funkcijos nustatymas yra labai svarbi darbo sutarties sąlyga, neleidžianti darbdaviui piktnaudžiauti, reikalaujant atlikti darbą, dėl kurio nebuvo tartasi prieš pasirašant darbo sutartį. Darbo funkcijos apibrėžtumas – tai priimamo darbuotojo funkcionalios vietos ir jo darbo režimo darbo procese nustatymas¹⁵.

¹³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005. p. 334-335.

¹⁴ BUŽINSKAS, G.; NEKROŠIUS, I., et. al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III d./ Individualūs darbo santykiai*, Vilnius:Justitia, 2004, p. 51.

¹⁵ MYKOLO RIOMERIO UNIVERSITETO AUTORIŲ KOLEKTYVAS. *Darbo teisė*. Vilnius, 2008 p.148.

Pabrėžtina, jog darbo apmokėjimo sąlyga nėra priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų sutarties sąlygų. Ji turi savarankišką *sui generis* teisinę prigimtį¹⁶. Darytina išvada, kad, nors ši sąlyga nėra būtinoji, tačiau ji yra privaloma, nes nei viena darbo sutartis negali būti sudaryta, nesusitarus dėl darbo apmokėjimo sąlygų (Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalis).

Darbo kodeksas numato rašytinę darbo sutarties formą. Rašytinės sutarties nebuvimo faktą iš karto traktuoti kaip nelegalų darbą jokių būdu netikslinga, nes pagal Darbo kodekso normas rašytinės sutarties faktas nėra priskiriamas prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Todėl, iškilusį klausimą, dirbama legaliai, ar ne, reikia spręsti pagal faktinių santykių pobūdį, išnagrinėjus ir įvertinus visas aplinkybes bei įsipareigojimus, o ne vien remiantis formaliais požymiais, pavyzdžiui, yra rašytinė darbo sutartis ar nėra¹⁷.

Nelegaliu darbu, pagal Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 2 punktą, taip pat laikomas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės dirbamas darbas, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.

2006 m. gruodžio 6 d. įsigaliojus Darbo kodekso naujai redakcijai¹⁸, neteko galios Darbo kodekso 98 straipsnio 2 dalis, reglamentavusi, jog nelegaliu darbu laikomi pagalbos (talkos) ir savanoriški darbai. Prieš tai šiuos darbus reglamentavo Lietuvos Respublikos Vyriausybė (toliau – Vyriausybė) savo nutarimais.

Vyriausybė 2001 m. gruodžio 11 d. nutarime Nr. 1500 „Dėl pagalbos (talkos) darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“¹⁹, konstatavo, kad pagalbos (talkos) darbai nėra laikomi nelegaliu darbu. Talka, minėtame nutarime apibrėžiama kaip fizinių asmenų telktinė tarpusavio pagalba žemės ir namų ūkio darbams dirbti. Šių darbų atlikime talkos dalyviu gali būti ne jaunesnis kaip 13 metų fizinis asmuo, pagal tarpusavio susitarimą su pagalbos (talkos) darbų organizatoriumi atliekantis neapmokamą darbą žemės ar namų ūkyje. Pagal nutarimo nuostatas, šiems darbams atlikti rašytinė sutartis tarp šalių nėra sudaroma ir atlyginimas nėra mokamas. Talkos dalyviai gali būti tik apgyvendinami bei maitinami pas asmenį, kurio naudai atliekami šie darbai. Minimas Vyriausybės nutarimas neteko galios 2005 m. rugpjūčio 12 d.²⁰. Paradoksalu, tačiau Darbo kodekso nauja redakcija, pripažinusi netekus galios Darbo kodekso 98 straipsnio 2 dalį (dėl pagalbos (talkos) darbų), įsigaliojo tik 2006 m. gruodžio 6 d., todėl nuo 2005 m. rugpjūčio 12 d. iki

¹⁶ BUŽINSKAS, G.; NEKROŠIUS, I., et. al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III d./ Individualūs darbo santykiai*, Vilnius:Justitia, 2004, Vilnius, p. 51.

¹⁷ BUŽINSKAS, G.; NEKROŠIUS, I., et. al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III d./ Individualūs darbo santykiai*, Vilnius:Justitia, 2004, Vilnius, p. 57.

¹⁸ Valstybės žinios, 2006, Nr. 132-4989.

¹⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. 1500 „Dėl pagalbos (talkos) darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“// 2001, Nr. 105-3759.

²⁰ Valstybės žinios, 2005, Nr. 97-3638.

2006 m. gruodžio 6 d. nuostata dėl talkų reguliavimo vis dar galiojo. Ši dviprasmiška situacija darbdaviams buvo ideali terpė piktnaudžiauti susidariusia padėtimi, ko pasekoje, labai ženkliai išaugo nelegalaus darbo atvejų, nes žemės bei namų ūkio darbuose, statybų sektoriuje asmenys dirbdavo, traktuodami, kad dirba talkų pagrindu, nors iš tikrųjų dirbdavo nelegaliai. Natūralu, kad nebuvo galima leisti tokio tipo darbų traktuoti kaip talkos darbų. Dėl nurodytų priežasčių buvo visiškai atsisakyta pagalbos (talkos) darbų teisinio reguliavimo Darbo kodekse.

Be to, teismai susidūrė su sunkumais, vertindami, ar veika, turinti talkos požymių, gali būti kvalifikuojama Administracinių teisės pažeidimų kodekso²¹ (toliau – ATPK) 41(3) straipsnio pagrindu kaip nelegalus darbas. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (toliau- LVAT) teismų praktikos apibendrinime dėl nelegalaus darbo²² rekomendavo, kai įtariama, kad gali būti dirbami talkos darbai, atsižvelgti į šias aplinkybes: koks asmuo (fizinis ar juridinis) sudarė susitarimą dėl darbo; ar darbui būdingas tarpusavio pagalbos faktas arba susitarimas dėl jo; kokio pobūdžio darbai yra dirbami; kiek laiko trunka darbai; ar darbas dirbamas atlygintinai (atsiskaitoma pinigais ar materialinėmis gėrybėmis) ir kt. Nepavykus nustatyti šių aplinkybių yra problematiška atriboti talkos darbus nuo nelegalaus darbo ar kitų teisinių santykių. Svarbu paminėti, kad teismai tam tikrais atvejais nelaiko nelegaliu darbu atliekamų pagalbos (talkos) darbų, nors jie atliekami nesilaikant talkos darbų nuostatų, patvirtintų Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimu Nr. 1500²³.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 13 d. nutarimu Nr. 1511 „Dėl savanoriškų darbų organizavimo tvarkos patvirtinimo“²⁴ (toliau – Nutarimas), savanoriškais darbais laikomi darbai, kurie atliekami laisva valia paramos tikslais, numatytais Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos įstatyme²⁵ (toliau - Labdaros ir paramos įstatymas), ir už kuriuos neimamas atlygis. Nutarimo 5 straipsnyje nurodyta, kad santykiai, susiklostę tarp savanoriškų darbų organizatoriaus ir savanorio yra civiliniai teisiniai santykiai. To paties Vyriausybės nutarimo 7 straipsnis teigia, kad vienos iš šalių pageidavimu su savanoriais gali būti sudaroma rašytinė savanoriškų darbų

²¹ Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

²² Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

²³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. 1500 „Dėl pagalbos (talkos) darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“// 2001, Nr. 105-3759.

²⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2001 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. 1511 „Dėl savanoriškų darbų organizavimo tvarkos patvirtinimo“// 2001, Nr. 106-3801.

²⁵ Valstybės žinios, 2000, Nr. 61-1818.

atlikimo sutartis. Po savanoriškų darbų reglamentuojamų santykių priskyrimo civilinių teisinių santykių reguliavimo sričiai, šis nutarimas taip pat neteko galios.

Darytina išvada, kad įstatymų leidėjas teisingai pasielgė, pašalindamas pagalbos (talkos) bei savanoriškus darbus iš darbo teisės santykių reguliavimo srities, nes jie nėra darbo teisinių santykių reguliavimo dalykas. Tiek pagalbos (talkos) darbai, tiek savanoriški darbai neturi darbo teisiniams santykiams būdingų požymių, kurie išvardinti Darbo kodekso 93 straipsnyje: atliekama darbo funkcija, paklusimas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai ir mokamas atlyginimas už atliktą darbą. Nesant darbo santykiams reikalingų požymių visumos, darytina išvada, kad Darbo kodekso 98 straipsnio 2 dalies pripažinimas netekusia galios yra logiškas įstatymų leidėjo sprendimas.

Stengiantis geriau suprasti ir įsigilinti į nelegalaus darbo sąvoką, būtina akcentuoti galimus nelegalaus darbo pasireiškimo būdus. Remiantis Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomone dėl Pilietinės visuomenės vaidmens kovojant su nelegaliu darbu išskiriami trys pagrindiniai nelegalaus darbo būdai:

Pirmajam būdai priklauso įmonės, kurios sistemingai atlieka nelegalų darbą, derindamos jį su oficialia veikla. Darbuotojams už atliktą darbą įmonės sumoka taip vadinamuosiuose „vokeliuose“. Atlyginimo „vokelyje“ esmė ta, kad darbdavys pateikia duomenis tik apie tam tikrą darbo užmokesčio dalį, o likusią pinigų dalį darbuotojas gauna nelegaliai;

Antrąjį būdą sudaro darbuotojai, kurie dirba ne vieną, o du arba daugiau darbų, iš kurių vienas darbas yra nelegalus (neoficialus). Dažniausiai šiai asmenų kategorijai priskiriami išsilavinę asmenys, kurie savo pajamas, gaunamas už oficialų (legalų) darbą, nori padidinti dirbdami nelegaliai;

Paskutinįjį būdą sudaro bedarbiai, kurie dėl įvairių priežasčių priversti dirbti nelegaliai, nes darbo rinka jiems nesuteikia darbo. Šios grupės darbuotojai priskiriami labiausiai pažeidžiamiesiems, nes dirba prastomis sąlygomis ir už mažą atlygį²⁶.

Lietuvoje pagrindiniai ir labiausiai paplitę nelegalaus darbo būdai – atlyginimų mokėjimas „vokeliuose“ ir vengimas sudaryti darbo sutartis apskritai. Pastarasis būdas pasireiškia tuo, kad darbdaviai, priimdami asmenis į darbą, vengia su jais įforminti darbo sutartis, siekdami išvengti prievolės mokėti mokesčius bei įmokas į valstybės biudžetą ir kitus fondus, ir tuo versle sudarydami nepalankias sąlygas tiems, kurie tokius mokesčius moka sąžiningai²⁷. Taip pat tokiu elgesiu siekiama bet kada laisvai ir nevaržomai atleisti darbuotoją iš darbo. Socialine prasme darbuotojas netenka visų su darbo santykiais

²⁶ Europos ekonominių ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Pilietinės visuomenės vaidmens kovojant su nelegaliu darbu// Oficialus leidinys C 255, 14/10/2005 p. 0061-0066.

²⁷ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbo įstatymų komentaras. Antras papildytas leidimas*. 2001. p. 13.

susijusių garantijų. Šis būdas stipriai riboja darbuotojo teises, susijusias su darbo funkcijos įgyvendinimu.

Už nelegalų darbą Darbo kodekso 98 straipsnio 3 dalyje yra numatyta darbdavių ar jų įgaliotų asmenų atsakomybė. Šios atsakomybės sąlygas numato ATPK 41(3) straipsnis, kuriame bauda darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį yra nuo trijų tūkstančių iki dešimties tūkstančių litų, o tokie patys veiksmai, padaryti asmens, jau bausto šia administracine nuobauda, užtraukia baudą nuo dešimties tūkstančių iki dvidešimties tūkstančių litų²⁸.

Trumpai apžvelgus Darbo kodekso 98 straipsnio dispozicijos turinį, matyti, koks darbas laikomas nelegaliu. Detalesnė jo problematika ir teisinis reguliavimas bus apžvelgiamas darbe, siekiant kuo tiksliau atskleisti nelegalaus darbo sudėtį bei teisinio reguliavimo ypatumus. Prieš pradedant tolimesnę nelegalaus darbo analizę derėtų apžvelgti šios sąvokos raidą. Svarbu išsiaiškinti, kaip atsirado nelegalaus darbo sąvoka Lietuvos teisės aktuose, kaip kito ir galiausiai tapo tokia, kokią ją turime šiandien.

1.1.1 Nelegalaus darbo sąvokos raida po Lietuvos Respublikos Nepriklausomybės atkūrimo

Lietuvos Respublikos buvimas Tarybų Sąjungos okupacijoje 50 metų turėjo didelę įtaką valstybės teisiniams santykiams. Lietuvai buvo primesta svetima kultūrinė, ekonominė, socialinė bei politinė santvarka. Iki Lietuvos Respublikos Nepriklausomybės atkūrimo darbo teisei buvo būdingas labai detalus darbo santykių valstybinis reguliavimas, o kolektyviniams ir individualiems darbo susitarimams beveik nebuvo palikta vietos, todėl būtinai reikėjo pereiti nuo centralizuoto ir visa apimančio reguliavimo prie tokio, kur didesnę reikšmę turėtų kolektyvinės ir individualios sutartys²⁹.

Prievarta įgyvendintos Tarybų Sąjungos idėjos ir teisinio reguliavimo normos, atgavus Lietuvos Respublikos Nepriklausomybę, turėjo būti iš naujo tinkamai reglamentuotos ir pakeistos. Perėjimas prie demokratinio režimo turėjo neįkainojamą reikšmę ne tik visai Lietuvos valstybei, bet ir tapo svarbiu žingsniu kuriant naują teisinę bei įstatyminę bazę.

Darbo teisinius santykius reikėjo reformuoti dar ir todėl, kad Lietuva siekė tapti Europos Sąjungos nare (toliau – ES) bei vykdant Europos sutartimi prisiimtus įsipareigojimus,

²⁸ Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1 (su pakeitimais ir papildymais).

²⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005. p. 13.

pagal kuriuos reikėjo suderinti nacionalinės teisės aktus su galiojančiais ES teisės aktais³⁰. Darbo santykių kodifikavimas turėjo įtakos ir nelegalaus darbo sąvokos raidai nuo Lietuvos Respublikos Nepriklausomybės atkūrimo iki šių dienų Lietuvos teisinės sistemos ir naujojo Darbo kodekso reglamentuojamų santykių.

Lietuvos Parlamentas (Aukščiausioji Taryba) 1990 m. kovo 11 d. paskelbė Nepriklausomos Lietuvos Respublikos atkūrimą. Iki šios svarbios Lietuvai datos galiojo 1972 m. Darbo įstatymų kodeksas³¹, kuriame nelegalaus darbo sąvoka konkrečiai apibrėžta nebuvo. 1991 m. lapkričio 28 d. buvo priimtas Darbo sutarties įstatymas³², kurio 8 straipsnis nustatė tris būtinąsias darbo sutarties sąlygas: darbuotojo darbo vieta (įmonė, jos padalinys ir pan.); darbo funkcijos (šalys privalėjo susitarti dėl tam tikros profesijos, specialybės, darbo kvalifikacijos arba dėl tam tikrų pareigų); darbo apmokėjimo sąlygos. Pabrėžtina, kad būtiniosios darbo sutarties sąlygos iki šiol išlikusios tokios pačios.

Negana to, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse galėjo būti numatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, dėl kurių šalys susitaria, pavyzdžiui, sezoninė darbo sutartis, tai šalių susitarimu galėjo būti susitariama ir dėl kitų (ne būtinųjų) darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai tam neprieštarauja. Tuo tarpu pagal anksčiau paminėtą Darbo įstatymų kodeksą prie būtinųjų sutarties sąlygų buvo priskirtos tik darbuotojo darbo vieta bei darbo funkcijos.

Vėlesnėje Darbo sutarties įstatymo 5, 12, 15, 17, 18, 24(1), 26, 29, 30, 32, 41 pakeitimo ir papildymo įstatymo³³ redakcijoje, lyginant su Darbo įstatymų kodekso 23 straipsniu³⁴, pasikeitė darbo sutarties forma. Buvo įvesta norma, jog darbo sutartis turi būti sudaryta pagal tipinę formą, ko visiškai nebuvo numatęs Darbo įstatymų kodekso 23 straipsnis, įtvirtinęs, jog darbo sutartis gali būti sudaryta tiek žodine, tiek rašytine forma.

Matyti, kad iki 1997 m. liepos 1 d. įstatymuose nelegalus darbas buvo apibrėžiamas tik per darbo sutarties sąlygas bei formą, o 1997 m. liepos 1 d. Darbo sutarties įstatymo papildymo 17(1), 17(2) straipsniais ir 3, 28(1) straipsnių pakeitimo įstatyme³⁵ atsirado ir nelegalaus darbo sąvoka. Šio įstatymo 2 straipsnis apibrėžė, jog nelegaliu darbu yra laikomas darbas, kuris: dirbamas nesudarius darbo sutarties su darbdaviu ar jo įgaliotu asmeniu, išskyrus atvejus, kai pagal kitus teisės aktus nebūtina sudaryti darbo sutartį; atliekamas pagal rangos ar kitokias ūkines - komercines sutartis

³⁰ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005. p. 14.

³¹ Valstybės Žinios, 1972, Nr. 18-137.

³² Valstybės Žinios, 1991, Nr. 36-973.

³³ Valstybės Žinios, 1996, Nr. 41-983.

³⁴ Valstybės Žinios, 1972, Nr. 18-137.

³⁵ Valstybės Žinios, 1997, Nr. 67-1653.

neįsteigus įmonės ar neturint patento, išskyrus darbą pagal autorines sutartis; dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės nesilaikant jiems teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.

Taip pat minėto įstatymo 3 straipsnyje Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įvardijama kaip institucija, atsakinga už nelegalaus darbo priežiūrą. Dabartinėje Darbo kodekso redakcijoje³⁶ ši institucija nėra niekur konkrečiai įvardinta, kaip atsakinga institucija, tačiau ji yra likusi dominuojanti, vykdančią nelegalaus darbo priežiūrą ir kontrolę iki šių dienų. Taip pat 1997 m. liepos 1 d. įstatymu Nr. VIII-354³⁷ ATPK buvo papildytas 41(3) straipsniu, tačiau to paties kodekso 41 straipsnio dispozicijos dalis, numatanti atsakomybę už darbo įstatymų pažeidimus, liko nepakeista. Buvo sukurta bendrosios ir specialiosios teisės normos konkurencija.

2000 m. liepos 11 d. Darbo sutarties įstatymo 1, 5, 17, 17(1), 17(2) straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo³⁸ redakcijoje ir šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje įvardijama, jog nelegaliu darbu yra laikomas dirbtas ar dirbamas darbas, kai, esant šio įstatymo 3 straipsnyje numatytiems darbo sutarties požymiams, įstatymo nustatyta tvarka darbo sutartis neišforminta, taip pat darbas, kuris dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos. To paties 4 straipsnio 2 dalis įvardija, kad pagalbos (talkos) bei savanoriškų darbų nelaiko nelegaliu darbu. Šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas nelegaliu darbu laiko tik dirbamą, tačiau jokių būdu ne dirbtą darbą.

2003 m. sausio 1 dieną, įsigaliojus Darbo kodeksui³⁹, pasikeitė ne tik nelegalaus darbo teisinių santykių reguliavimas, tačiau neteko galios ir iki tol galiojęs Darbo sutarties įstatymas. Darbo kodekso 98 straipsnyje atsirado nelegalaus darbo sąvoka. Minėto straipsnio 1 dalyje buvo apibrėžta, kad nelegaliu darbu yra laikomas darbas, esant šio Kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties, arba dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.

Vėlesnė Darbo kodekso redakcija⁴⁰, įsigaliojusi 2006 m. gruodžio 5 d., panaikino 98 straipsnio 2 dalyje numatytą išimtį, jog nelegaliu darbu nelaikomi pagalbos (talkos) ir savanoriški darbai. Šiuos darbus reglamentavo Lietuvos Respublikos Vyriausybė (toliau – Vyriausybė) savo nutarimais, kurie šiuo metu yra pripažinti netekusiais galios.

³⁶ Valstybės žinios, 2009, Nr. 91-3925.

³⁷ Valstybės žinios, 1997, Nr. 69-1732.

³⁸ Valstybės žinios, 2000, Nr. 61-1828.

³⁹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁴⁰ Valstybės žinios, 2006, Nr. 132-4989.

Daugiausiai diskusijų sukėlė pats naujusias Darbo kodekso pakeitimas⁴¹, įsigaliojęs 2009 m. rugpjūčio 1 dieną. Šiuo pakeitimu nelegalaus darbo sąvoka dar labiau praplėsta ir patikslinta, prijungiant papildomą sudėties objektyvų požymį. Pagal naujosios Darbo kodekso redakcijos 98 straipsnio 1 dalį nelegaliu darbu yra laikomas darbas, esant šio Kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties ar teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą. Taip pat nelegaliu darbu, kaip ir prieš tai galiojusioje Darbo kodekso redakcijoje, laikomas darbas, dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos (Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 2 punktas).

Siekiant apibendrinti nelegalaus darbo raidą bei kaitą Lietuvos teisės aktuose, būtina atkreipti dėmesį į tai, kad nelegalaus darbo sąvoka, kokią ją turime šiuo metu, kito ir tobulėjo daugybę metų, įstatymų leidėjui stengiantis atrasti tinkamiausią nelegalaus darbo reguliavimą. Diskutuotina, ar šiuo metu turime geriausią ir galutinę nelegalaus darbo sąvokos definiciją, nes, nepaisant daugybės sąvokos pakeitimų, lieka nereguluotas darbuotojų atsakomybės klausimas, dirbant nelegaliai. Įstatymų leidėjas nuolatos keisdamas bei tobulindamas nelegalaus darbo sąvoką stengiasi atrasti geriausią šios problemos teisinį reguliavimą. Pabrėžtina, kad geriausias sprendimas dabar nebūtinai bus geriausias ir po kurio laiko, nes kintančios gyvenimo sąlygos įstatymų leidėją verčia keisti ir nelegalaus darbo sąvoką.

Nuolatinė nacionalinių teisės aktų kaita, ekonominių ir socialinių veiksnių įtaka turi didelę reikšmę nelegalaus darbo raidai. Pagrindinė nelegalaus darbo problematika atsiskleidžia per šio reiškinio sudėties požymius ir jų analizę, tačiau, norint prie jų priartėti, reikia paminėti, aptarti ir kitus veiksnius, ypatumus bei praktines problemas, kurių egzistavimas taip pat svarbus ir aktualus, kovojant su nelegaliu darbu Lietuvoje.

1.1.2 Užsieniečių įdarbinimo ypatumai Lietuvoje

Svarbiausias Europos Bendrijos (toliau – EB) tikslas yra užtikrinti laisvą ir nepriklausomą darbo jėgos judėjimą visoje EB. Pagrindinis vaidmuo, užtikrinant šį judėjimą, tenka 1968 m. spalio 15 d. EB Tarybos Reglamentui Nr. 1612/68⁴². Skirtinga įdarbinimo tvarka taikoma Europos Sąjungos (toliau – ES) piliečiams ir užsienio

⁴¹ Valstybės žinios, 2009, Nr. 91-3925.

⁴² 1968 m. spalio 15 d. EB Tarybos Reglamentas Nr. 1612/68 „Dėl laisvo darbuotojų judėjimo bendrijoje“.

valstybių piliečiams (ne ES piliečiams), atvykusiems dirbti į Lietuvą iš trečiųjų valstybių. Siekiant tinkamai aiškinti, įgyvendinti įstatymų nuostatas ir išvengti užsieniečių apkaltinimo dirbant nelegaliai veikia nacionaliniai bei tarptautiniai teisės aktai, kurių normos bando tinkamai reglamentuoti užsieniečių įdarbinimo tvarką Lietuvoje.

Piliečių judėjimo laisvę nustato Europos Bendrijos steigimo sutartis⁴³. Lietuvai įstojus į ES ir tapus jos nare, nebeliko vizų režimo, ko pasekoje, piliečiai įgijo teisę laisvai judėti visose ES šalyse. ES piliečių įsidarbinimo tvarka labiau komplikauta nei Lietuvos piliečių, tačiau ne tokia sudėtinga, kaip užsieniečių iš trečiųjų valstybių ir asmenų be pilietybės. Lietuvos Respublikos Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties⁴⁴ (toliau- Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties) numato galimybę užsieniečiui, kuris yra vienos iš ES valstybių narių pilietis, atvykti į Lietuvą kartu su savo šeimos nariais ir būti joje iki 3 mėnesių, skaičiuojant nuo pirmosios atvykimo į Lietuvą dienos. Šio įstatymo 103 straipsnis taip pat suteikia galimybę ES valstybės narės piliečiams ir jų šeimos nariams, kurie ketina dirbti Lietuvoje, neįsigyti leidimo dirbti.

Darbo kodekso 13 straipsnio 1 dalyje reglamentuojama, kad užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos gyventojai turi Lietuvoje tokį patį darbinį teisingumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) kaip ir Lietuvos piliečiai, o išimtis nustato įstatymai. Būtent Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties nustato minimas išimtis. Į šią formuluotę įeina užsieniečių atvykimo ir išvykimo, buvimo ir gyvenimo, prieglobsčio suteikimo, integracijos ir natūralizacijos, sprendimų dėl užsieniečių teisinės padėties apskundimo tvarka bei reglamentuojami kiti užsieniečių teisinės padėties Lietuvos Respublikoje klausimai.

Užsienietis (ne ES pilietis), kuris ketina dirbti Lietuvoje, privalo įsigyti leidimą dirbti joje, išskyrus atvejus, numatytus Įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties 58 straipsnio 1 dalies 1 punkte, kuriame išskirti atvejai, kai užsienietis yra atleistas nuo pareigos įsigyti minėtą leidimą dirbti: jeigu jis išsaugojo teisę į Lietuvos pilietybę; jis yra lietuvių kilmės asmuo; jeigu yra šeimos susijungimo atvejis; jam yra nustatyta globa (rūpyba) arba jis paskirtas globėju (rūpintoju); jam šio įstatymo nustatyta tvarka yra suteikta papildoma apsauga Lietuvoje; jam šio įstatymo nustatyta tvarka yra suteikta laikinoji apsauga Lietuvoje.

Minėtą leidimą dirbti išduoda ir panaikina Lietuvos darbo birža (toliau – Darbo birža) prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, tačiau toks leidimas gali būti išduotas tik tuomet, jeigu Lietuvoje nėra specialisto, atitinkančio

⁴³ Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, 2004, Nr. 73-2539.

darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus (Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 57 straipsnio 3 dalis). Logiška, kad valstybė pirmenybę teikia savo piliečiams, bandydama apsaugoti darbo rinką, tačiau tokia sudėtinga užsieniečių įdarbinimo tvarka lėtina darbo procesus ir yra tinkamai nepasverta. Begalė administracinių procedūrų ne tik sulėtina leidimo dirbti išdavimo eigą, tačiau užkerta kelią sklandžiai ir greitai įsilieti į darbo procesą.

Pasaulį sukrėtusios ekonominės – finansinės krizės metu padidėjo emigracija iš Lietuvos į ES ir kitas valstybes. Emigruojant piliečiams, pradėjo trūkti tiek kvalifikuotos, tiek ir nekvalifikuotos darbo jėgos. Susiklosčius tokiai situacijai, šiandieninėje visuomenėje ėmė trūkti ne tik išsilavinusių savo srities specialistų, tačiau ir nekvalifikuotos darbo jėgos. Dėl šios ir kitų priežasčių Lietuva turėtų dar labiau vertinti likusius darbuotojus ir norinčius atvykti dirbti užsieniečius iš trečiųjų valstybių, nes kiekvienas darbuotojas atneša pajamų į valstybės biudžetą. Augant migracijai į kitas šalis, Lietuvos neišvengiamai laukia nekvalifikuotos darbo jėgos antplūdis ir iš trečiųjų šalių, todėl, manytina, kad reikia arba supaprastinti užsieniečių įdarbinimo tvarką bei leidimų dirbti išdavimą, arba nebus išvengta masinio nelegalaus darbo antplūdžio.

Lietuvos piliečių dirbamas darbas pagal Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą laikomas nelegaliu, jei dirbama nesudarius darbo sutarties arba teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą. Priešinga situacija yra užsienio valstybių piliečių bei asmenų be pilietybės atveju, nes Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 2 punktas nelegaliu darbu laiko darbą, dirbamą užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos. Tai reiškia, kad bet koks užsieniečių įsidarbinimo procedūros pažeidimas iš karto pripažįstamas nelegaliu darbu. Taigi, siekiant veiktai kvalifikuoti pagal ATPK 41(3) straipsnį, o darbą vertinti kaip nelegalų, Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 2 punkto prasme, būtina konstatuoti, kad darbdaviai ar jų įgalioti asmenys leidžia dirbti užsienio valstybių piliečiams bei asmenims be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos⁴⁵. Svarstyтина, ar protinga laikyti nelegaliu darbu užsieniečių dirbamą darbą, jeigu atliktos visos reikiamos bei įstatymus atitinkančios įsidarbinimo procedūros, tačiau yra suklysta ne pačiame darbo procese, o pasiruošimo pradėti dirbti stadijoje (įdarbinimo procedūroje). Įsidarbinimo procedūros pažeidimas nepaneigia tarp šalių susiklosčiusio darbinio santykio bei darbo sutarties fakto.

⁴⁵ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

Nelogiška ir tai, jog leidimas dirbti užsieniečiui išduodamas iki 2 metų, nurodant darbą (pareigas) ir įmonę, įstaigą ar organizaciją, kurioje užsienietis dirbs⁴⁶. Pastaroji nuostata iki maksimalios ribos sukonkretina leidimo išdavimo užsieniečiui tvarką, t.y. leidime nurodomas ne vien tam tikros specialybės darbas, bet ir konkrečios pareigos bei įmonė, kurioje užsienietis dirbs. Pavyzdžiui, jeigu užsienietis gavo leidimą dirbti tam tikroje statybos įmonėje ir po metų, prasidėjus krizei, minima įmonė bankrutavo, tai, tokiu atveju, užsieniečiui, netekusiam darbo konkrečioje statybos įmonėje, reikės iš naujo gauti leidimą dirbti, nors jam dar bus likę vieneri metai dirbti Lietuvoje pagal išduotą ankstesnį leidimą dirbti. Dirbti tokios pačios specialybės darbo, tik kitoje darbovietėje, jis negalės, nes išduotame leidime dirbti bus nurodyta pirminė darbovietė, kuri dabar jau bankrutavusi. Todėl užsienietis, norėdamas dirbti naujoje darbovietėje privalės gauti naują leidimą. Ši norma glaudžiai susijusi su Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 64 straipsniu⁴⁷, kuriame užsieniečio darbas arba užsiėmimas kita veikla Lietuvoje laikomi neteisėtais, neatsižvelgiant į tai, ar gaunama pajamų, ar ne, jeigu jis: dirba be leidimo dirbti; užsiima kita veikla, kuriai neturi leidimo, jei būtina jį turėti, ir neturi leidimo laikinai gyventi ar vizos; studijuoja, mokosi švietimo įstaigoje, stažuoja, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar profesiniuose mokymuose be leidimo laikinai gyventi ar vizos.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad, siekiant nustatyti, dirbama legaliai ar ne, nėra svarbus net ir atlygintinumo faktorius, kuris turėtų būti vienas pagrindinių vertinimo kriterijų, nustatant, ar darbas yra nelegalus. Juk pats reiškinys – nelegalus darbas, susijęs su pinigine (ekonomine) nauda, todėl labai keista, jog, nustatant užsieniečių dirbamo darbo skaidrumo faktą, nėra svarbi piniginė išraiška. Toks įstatymo aiškinimas sudaro kėblumą, nustatinėjant nelegalaus darbo faktą bei užkerta kelią greitai, efektyviai ir tinkamai sureguliuoti užsieniečių įdarbinimą Lietuvoje.

Kaip ir buvo minėta, Lietuvai reikėtų lankstesnio bei švelnesnio užsieniečių įdarbinimo tvarkos reglamentavimo. Pavyzdžiui, Rusijos įstatymai taip pat numato griežtą užsieniečių įdarbinimo tvarką. Šioje šalyje net buvo pakeistas Rusijos Federacijos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, kuriame stipriai sugriežtinta atsakomybė už užsieniečių ir asmenų be pilietybės įdarbinimą, nesilaikant jiems nustatytos įdarbinimo tvarkos. Federaliniu įstatymu Nr. 189-FZ⁴⁸ buvo pakeistos minėtos administracinių teisės pažeidimų kodekso normos. Toks sprendimas grindžiamas tuo, kad pirmenybę į darbą turi turėti ne užsieniečiai, o tos valstybės, į kurią atvykstama, piliečiai.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, 2004, Nr. 73-2539.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, 2004, Nr. 73-2539.

⁴⁸ Rusijos Federacijos federalinis įstatymas, 2006-11-05, Nr. 189-FZ.

Užsieniečių ir asmenų be pilietybės įdarbinimą Lietuvoje sunku vertinti objektyviai. Griežtas užsieniečių įsidarbinimo procedūros taisyklių reglamentavimas bei dirbamo darbo traktavimas nelegaliu, jeigu nėra laikomasi teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos, kelia daug keblumų tinkamai bei efektyviai panaudoti valstybėje esančią, norinčią ir galinčią dirbti darbo jėgą. Net ir teikiant pirmenybę savo šalies piliečiams įgyvendinti teisę į darbą (saugant darbo rinką), nereikėtų ignoruoti ir stipriai apriboti užsieniečių įsidarbinimo, ypač, nereikalaujančio aukštos kvalifikacijos ir specifinių žinių. Daugeliu atvejų Lietuvos valstybės piliečiai sąmoningai nedirba žemos kvalifikacijos darbų, siekdami gauti išmokas iš valstybės, kadangi taip jiems yra naudingiau, tačiau valstybė, dėl tokio neatsakingo piliečių elgesio, patiria didelę finansinę žalą.

Suprantamas valstybės siekis išsaugoti darbo rinką savo piliečiams, neįsileidžiant ir ribojant asmenų iš trečiųjų valstybių atvykimą bei įsidarbinimą Lietuvoje. Nepaisant to, būtina ieškoti alternatyvų, bandant supaprastinti užsieniečių įdarbinimo procedūras Lietuvoje darbams, kuriems atlikti nėra reikalinga aukšta kvalifikacija ar specialios žinios. Įsidarbinimo procedūrų supaprastinimas būtų naudingas ir reikšmingas patiems reikalingiausiems, einamiesiems darbams atlikti.

Taigi, Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 2 punkte⁴⁹ nustatyta imperatyvi norma, nelegaliu darbu laikanti darbą, dirbamą užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos, labai apsunkina užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės įsidarbinimą Lietuvoje. Kita vertus, tai vienintelis būdas riboti užsieniečių bei asmenų be pilietybės srautus Lietuvos darbo rinkoje, suteikiant pirmenybę savo valstybės piliečiams įgyvendinti teisę į darbą.

1.2 Veiksniai, darantys įtaką nelegaliam darbui

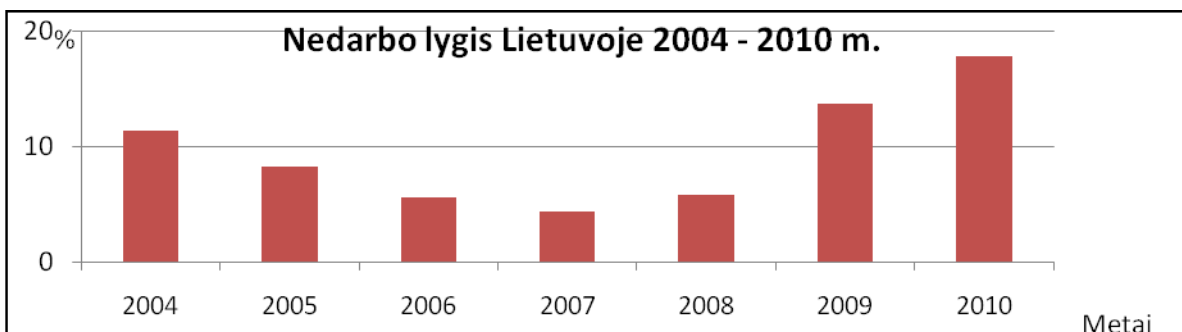
Stambiu mastu paplitusį nelegalaus darbo reiškinį Lietuvoje ir visoje Europoje daugiausiai veikia ir lemiamą įtaką jo plitimui daro ekonominių bei socialinių veiksnių visuma. Tarp daugybės veiksnių, lemiančių žmogaus elgesį visuomenėje, išimtinis vaidmuo priklauso valstybei. Tinkamas kiekvieno asmens savo pareigų atlikimas yra būtina sąlyga ir kitų piliečių teisių, pareigų ir teisėtų interesų įgyvendinimo garantija, užtikrinanti valstybės ir visuomenės interesus⁵⁰.

⁴⁹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁵⁰ VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Justitia, Vilnius 2000. p. 76.

Kaip vieną svarbiausių ekonominių veiksnių galima įvardinti visuomenėje vyraujančią nedarbą, dar kitaip vadinamą bedarbyste. Darbo kodekso 91 straipsnis⁵¹ bedarbius apibrėžia kaip nedirbančius darbingo amžiaus darbingus asmenis, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat individualių įmonių, kurioms Juridinių asmenų registre yra suteiktas likviduojamos įmonės statusas, savininkai, įstatymų nustatyta tvarka išregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Svarbu paminėti ir tai, jog kai kurie gyventojai fiktyviai registruojasi Darbo biržoje, siekdami gauti tik socialines išmokas bei lengvatas, tačiau ne todėl, kad iš tiesų siekia ir nori dirbti. Kitaip tariant, gyventojai piktnaudžiauja valstybės suteikiamomis socialinėmis garantijomis, siekdami pasipelnyti kitų piliečių sąskaita.

Lietuvoje vyrauja specifinė darbo rinkos struktūra, kuri nuo tradicinės (užimtumas – nedarbas) skiriasi tuo, kad joje yra dar du elementai: paslėptas nedarbas ir neoficialus užimtumas⁵². Kaip tik šios dvi formos ir sudaro nekontroliuojamą darbo rinkos dalį, ko pasekoje, darosi sunku įgyvendinti socialinės politikos tikslus. Nedarbo mastai per pastaruosius metus smarkiai išaugo. Tai įrodo Statistikos departamento pateikti duomenys.⁵³



V. Tiažkijus nedarbą įvardija kaip problemą, kuri pasireiškia trejopai: nedarbas yra sunki našta ekonomikai, nes dirbantys visuomenės nariai turi išlaikyti bedarbius, didėja kainos, skursta likusi visuomenės dalis; nedirbantys žmonės palūžta kaip asmenybės, iš pradžių netekdami profesinės kvalifikacijos, vėliau, net ir atsiradus darbo vietai, bedarbiui sunku į ją patekti, nes jau būna prarastas pasitikėjimas savo jėgomis; nedarbui įsigalėjus padidėja ekonominių krizių bei neramumų šalyje tikimybė⁵⁴.

⁵¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁵² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005 p. 286.

⁵³ Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas. [Žiūrėta balandžio 12 d.]. Prieiga per internetą

<<http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/saveselections.asp>>;

⁵⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005 p. 287-288.

Prie nedarbo lygio augimo ir nelegalaus darbo didėjimo prisidėjo ne tik Lietuva, tačiau visą pasaulį sudrebinusi ekonominė – finansinė krizė, prasidėjusi 2008 m. pabaigoje, ir kurios padariniai tebejaučiami dar ir šiandien. Toks veiksnys, kaip pasaulinė ekonominė – finansinė krizė, nėra dažnas reiškinys ne tik kiekvienoje valstybėje, tačiau ir visame pasaulyje, todėl nepaminėti šio veiksnio įtakos nelegaliam darbui būtų netikslinga.

Būtent ekonominės – finansinės krizės metu atsivėrė nauja terpė dar labiau progresuoti ir vystytis nelegaliam darbui. Šalyje esant dideliame nedarbo lygiui, darbuotojai yra priversti sutikti su bet kuriomis darbdavių siūlomomis sąlygomis. Antra vertus, tokiems darbuotojams patiems yra paranku „gauti į rankas“ kiek didesnę darbo užmokestį, nuo kurio nėra atskaičiuojami jokie mokesčiai⁵⁵.

Kaip žinoma, pagal dabar galiojančius teisės aktus, nelegalaus darbo atveju baudžiamas tik darbdavys, nors, ne paslaptis, kad pradedama dirbti nelegaliai su paties darbuotojo žinia. Problema šioje situacijoje yra ta, kad darbuotojai nesusimąsto apie tai, jog dirbdami nelegaliai, jie lieka visiškai neapsaugoti socialiniu požiūriu: jiems nėra skaičiuojamas darbo stažas būsimai pensijai gauti, nėra mokamos socialinės pašalpos ligos ar nelaimingo atsitikimo darbe atveju, o atleidžiant iš darbo, bet koku būdu, yra grėsmė likti be išieitinės kompensacijos⁵⁶. Kitaip tariant, dauguma žmonių, pajutę pavojų netekti pastovaus pajamų šaltinio, griebiasi bet kokio darbo ir bet kokiomis sąlygomis, kad tik vienu ar kitu būdu išsaugotų pajamas.

Kitas ekonominis veiksnys, stipriai darantis įtaką nelegaliam darbui, yra mokesčiai ir valstybėje vyraujanti jų surinkimo sistema. Praktika rodo, kad mokesčių įstatymai labai dažnai pažeidžiami, vengiant mokėti mokesčius, aplaidžiai ir apgaulingai tvarkant įmonių ir kitų mokesčių mokėtojų buhalterinę apskaitą, pateikiant neteisingus duomenis apie pajamas (pelną), ko pasekoje, padaroma milžiniška žala valstybės finansiniams interesams bei visai mokesčių politikai⁵⁷. Mokesčiai šalyje yra neproporcingi gaunamiems atlyginimams. Būtent mokesčių našta žmones verčia ieškoti lengvesnių kelių „išsaugoti“ pajamas. Darytina išvada, kad abi darbo sutarties šalys, tiek darbuotoją tiek ir darbdavį, mokesčių klausimas verčia įsitraukti į šešėlinę ekonomiką. Darbdaviui tokia situacija palanki, nes jis mažesniais kaštais gauna geresnį arba bent jau tokį pat rezultatą, o darbuotojas gauna didesnę atlyginimą už tą patį darbą. Savaiame suprantama, kad šioje situacijoje mažiausiai nukenčia darbdavys, o labiausiai nukenčia darbuotojas ir valstybė.

Už mokesčių įstatymų pažeidimus numatyta teisinė atsakomybė, kurios pagrindas yra mokesčių įstatymų pažeidimas – neteisėtas elgesys, galintis pasireikšti veikimu arba

⁵⁵ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbo įstatymų komentaras*. 2001, p. 13.

⁵⁶ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbo įstatymų komentaras*. 2001, p. 13.

⁵⁷ MARCIJONAS, M.; SUDAVIČIUS, B. *Mokesčių teisė*. Vilnius 2003, p. 208.

neveikimu, kuriuo pažeidžiami mokesčių įstatymų reikalavimai ir padaroma žala valstybės finansiniams interesams⁵⁸. Kitaip tariant, tai yra mokesčių ir kitų įstatymų nustatytų valstybinės prievartos priemonių taikymas mokesčių įstatymų pažeidėjams, siekiant juos nubausti ir pašalinti kilusias pasekmes. Mokesčių įstatymų pažeidimas nelegalaus darbo atveju yra asmens motyvas mokėti mažesnius mokesčius arba nemokėti jų apskritai. Manytina, jog nelegalus darbas galėtų būti priskiriamas prie pačių griežčiausių mokesčių įstatymų pažeidimų, nes šia veika pažeidžiami visos valstybės, o ne vien tik atskirų asmenų interesai.

Kalbant apie socialinius veiksnius, kurių yra gana daug, būtina akcentuoti vieną iš svarbiausių veiksnių – visuomenės gyventojų pasyvumą ir nusivylimą Lietuvos valdžios institucijomis. Šiandieninėje valstybėje bei įvairiuose jos visuomeniniuose sluoksniuose yra plačiai paplitęs teisinis nihilizmas, kuris neigia socialinę ir asmeninę teisės vertę, laikydamas teisę menku visuomeninių santykių reguliavimo metodu⁵⁹. Egzistuojant masiniam gyventojų ir visos visuomenės nepasitikėjimui valstybėje veikiančiomis institucijomis didėja piktnaudžiavimo atvejų darbo teisinių santykių srityje. Nesant paskatinimo ir motyvacijos iš valstybės, visuomenė nėra sąmoninga, atsakinga ir suinteresuota laikytis teisės aktuose nustatytų imperatyvių reikalavimų ne vien darbo santykiuose, tačiau ir daugelyje kitų sferų. Siekiant išvengti neigiamų padarinių, reikia ugdyti teisinę sąmonę, teisinę kultūrą.

Teisinė sąmonė apibrėžiama kaip sistema vaizdinių, idėjų, teorijų, kurias susikuria tam tikrais interesais besivadovaujantys žmonės apie galiojančią ir pageidautiną teisę, apie galiojančių įstatymų sutikimą ar nesutikimą su jų interesais (teisingumu), taip pat teigiamos ar neigiamos emocijos, kurias patiria skirtingų interesų turėtojai, susidūrę su galiojančia teise, vertindami ją savo ir visuomenės interesų požiūriu⁶⁰. Teisinė sąmonė, būdama svarbiausia sudedamoji visuomenės teisinio gyvenimo dalis, sąveikauja su kitais teisinės sistemos elementais: teisės normomis, principais, institutais, teisės institucijomis, teisėkūra bei su mūsų pačių teisiniais santykiais⁶¹. Jeigu visuomenėje nėra teisinio sąmoningumo, tai sunku tikėtis, jog piliečiai stengsis sąžiningai ir kruopščiai dirbti, neslėpti mokesčių ir kovoti su tokiais neigiamais reiškiniais kaip nelegalus darbas.

Žiūrint į nelegalaus darbo problemą dar giliau, svarbu akcentuoti pačio žmogaus norą ir suinteresuotumą dirbti. Visų pirma, asmens užimtumas turėtų būti ne vien darbdavių ir valstybės problema, o ir paties žmogaus interesas būti užimtam, tinkamai

⁵⁸ MARCIJONAS, M.; SUDAVIČIUS, B. *Mokesčių teisė*. Vilnius 2003, p. 209.

⁵⁹ VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius 2000. p. 164.

⁶⁰ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. p. 169.

⁶¹ VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius 2000. p. 164.

save realizuoti. Dabartinėje visuomenėje yra visiškai priešingai, nes pasitenkinama esama situacija ir vienadiene nauda. Žmonės nesupranta, kad netinkamas darbo santykių įforminimas arba jų neiforminimas, apskritai, sumažina arba visiškai panaikina jų socialines garantijas ir saugumo jausmą. Jie tampa pažeidžiami sveikatos draudimo atžvilgiu, neatlyginama žala nelaimingo atsitikimo darbe, profesinės ligos atveju, nekaupiama senatvės pensija.

Remiantis Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomone dėl Pilietinės visuomenės vaidmens kovojant su nelegaliu darbu⁶², nelegalus darbas darbuotojui nieko neužtikrina ir dažniausiai reiškia negarantuotą ir trumpalaikį užimtumą be kilimo karjeros laiptais galimybių. Dirbant nelegaliai yra ne tik kad nuslepamos socialinės įmokos ir mokesčiai, tačiau pajamos nenurodomos jokiuose dokumentuose, ko pasekoje, jos yra neapmokestinamos. Pridėtinės vertės mokestis (toliau – PVM) yra nedeklaruojamas ir nesumokamas. Minėto komiteto nuomone, kai kurių atliktų studijų vertinimais nelegalus darbas siekia nuo 7 iki 16 % Europos Sąjungos (toliau- ES) Bendro vidaus produkto⁶³ (toliau – BVP). Taigi, nelegaliu darbu padaroma ne tik didelė moralinė, bet ir didelė finansinė žala visai valstybei.

Apibendrinus ekonominių ir socialinių veiksnių įtaką nelegaliam darbui, reikia akcentuoti, kad valstybė savo finansines bėdas bei problemas bando spręsti per darbo teisinius santykius, taip visą atsakomybę perkeldama darbo teisiniam reguliavimui, nes pati neišgali susitvarkyti su nelegalaus darbo problema. Valstybė, netinkamai kontroliuodama ir reguliuodama mokesčių politiką bei su tuo susijusius klausimus, nori visus išsipareigojimus ir kaltę dėl nelegalaus darbo atsiradimo, egzistavimo ir augimo perkelti darbo teisiniam reguliavimui.

Teisinė atsakomybė už mokesčių įstatymų pažeidimus yra laikoma netgi atskira atsakomybės rūšimi – mokesčine atsakomybe⁶⁴, tačiau su moksčių vengimu ir nemokėjimu susijusius klausimus nelegalaus darbo atveju kažkodėl reguliuoja ne mokesčių teisė, o darbo teisė. Šiuo atveju darbo teisė yra nepajėgi be valstybės valdžios institucijų paramos, išspręsti nelegalaus darbo problemą, kuri yra ne jos reguliavimo dalykas, o rimtas socialinis reiškiny, vis labiau plintantis ne tik Lietuvoje, bet visame pasaulyje.

⁶² Europos ekonominių ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Pilietinės visuomenės vaidmens kovojant su nelegaliu darbu// Oficialus leidinys C 255, 14/10/2005 p. 0061-0066.

⁶³ Europos ekonominių ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Pilietinės visuomenės vaidmens kovojant su nelegaliu darbu// Oficialus leidinys C 255, 14/10/2005 p. 0061-0066.

⁶⁴ MARCIJONAS, M.; SUDAVIČIUS, B. *Mokesčių teisė*. Vilnius 2003, p. 208.

Įdomu tai, kad nelegalaus darbo sąvoka yra apibrėžta Darbo kodekso 98 straipsnyje⁶⁵. Atsakomybė už nelegalų darbą numatyta ATPK 41(3) straipsnyje⁶⁶, o su mokesčių slėpimu ir jų surinkimu į biudžetą susijusius klausimus reguliuoja mokesčių teisė. Nėgana to, siekiant išsiaiškinti, ar dirbamas darbas yra nelegalus, reikia tai daryti per darbo ir civilinių sutarčių atribojimą, o tai jau civiliniai teisiniai santykiai. Kyla klausimas, kuri teisės šaka vis dėlto turėtų reglamentuoti nelegalaus darbo reiškinį, nes kol kas šios socialinės, visuomeninės ir ekonominės problemos tinkamai ir iki galo nėra sureguliuavusi nei viena iš paminėtų teisės šakų. Todėl skubus nelegalaus darbo reglamentavimas, atrandant tinkamą teisinį mechanizmą, yra būtinybė.

Siekiant tinkamai kvalifikuoti veiką – nelegalų darbą reikia tinkamai išanalizuoti šio administracinio teisės pažeidimo sudėties elementus, kurių visuma užtraukia asmeniui atsakomybę pagal ATPK 41(3) straipsnį⁶⁷. Kokybiškai nenustačius nelegalaus darbo, kaip administracinio teisės pažeidimo sudėties, mažai tikėtina, kad bus tinkamai kvalifikuota veika ir nustatyta jos reguliavimo problematika. Kad to būtų išvengta būtina tinkama nelegalaus darbo sudėties požymių analizė.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, 2002, Nr. 64-2569.

⁶⁶ Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

⁶⁷ Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

2 NELEGALAUS DARBO SĄVOKOS SUDĖTIES POŽYMIAI

2.1. Nelegalaus darbo objektas ir objektyvieji požymiai

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (toliau – LVAT), siekdamas apibendrinti ir išaiškinti tinkamą teisės normų taikymą nelegalaus darbo srityje yra išleidęs Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimą ir teisės taikymo rekomendacijas⁶⁸, kur stengiamasi nurodyti atvejus ir rasti būdus, kad teismų praktika nagrinėjant bylas dėl nelegalaus darbo būtų suvienodinta. LVAT nelegalų darbą vertina kaip vieną sunkiausių darbo įstatymų pažeidimų, kuris paneigia esmines imperatyvias darbo įstatymų nuostatas ir pažeidžia asmens konstitucines teises turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Dirbant nelegaliai yra prarandamos visos pamatinės kiekvieno asmens teisės. Dėl šių priežasčių ATPK nelegalus darbas įvertinamas kaip vienas pavojingiausių administracinių teisės pažeidimų.

LVAT nurodomoje rekomendacijoje nelegalaus darbo sąvoką apibrėžė žymiai plačiau, nei ją reglamentuoja Darbo kodekso 98 straipsnis: administracinė atsakomybė dėl nelegalaus darbo (ATPK 41(3) straipsnio prasme) traukiami darbdaviai arba jų įgalioti asmenys, kurie leidžia dirbti darbą fiziniam asmeniui, esant nustatytiems darbo sutarties požymiams (Darbo kodekso 93 straipsnis), nesilaikant darbo sutarties sudarymo taisyklių, numatytų Darbo kodekso 99 straipsnyje, ir, kai dėl šių darbo sutarties sudarymo taisyklių nesilaikymo padaroma žala⁶⁹. Tuo tarpu Darbo kodekso 98 straipsnis⁷⁰ nieko neužsimena apie to paties kodekso 99 straipsnio nuostatas ir jų įtaką nelegalaus darbo faktui nustatyti.

Nelegalus darbas, remiantis ATPK 41(3) straipsniu, pagal pažeidimo objektą yra priskiriamas administraciniams teisės pažeidimams darbo srityje, todėl šio pažeidimo rūšiniu objektu, plačiąja prasme, galima įvardinti pačią darbo sritį⁷¹. Ši neteisėta veika bando neigiamai veikti bei daryti įtaką dviems teisiniams gėriams, kuriuos LVAT savajame apibendrinime dėl nelegalaus darbo įvardija kaip tiesioginius nelegalaus darbo

⁶⁸ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

⁶⁹ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, 2002, Nr. 64-2569.

⁷¹ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

objektus: pirma, tai nelegaliu darbu kėsinama į asmens teisę pasinaudoti teisinėmis ir socialinėmis garantijomis, kurios priklauso pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims; antra, nelegaliu darbu kėsinama į valstybės ir visuomenės interesus užtikrinti, kad visi asmenys įstatymų nustatytu būdu galėtų pasinaudoti teisinėmis ir socialinėmis garantijomis, kurios priklauso pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, taip pat užtikrinti, kad būtų mokami mokesčiai, kuriuos mokėti pareiga atsiranda darbo sutarties pagrindu⁷².

Pirmuoju objektu laikomos visos asmens ekonominės bei socialinės garantijos, įtvirtintos Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme (toliau – Valstybinis socialinio draudimo įstatymas)⁷³. Į socialinių garantijų sferą patenka: pensijų, ligos ir motinystės, nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų bei sveikatos socialinis draudimas (minėto įstatymo 3 straipsnis). Dirbant nelegaliai ir darbdaviui nemokant įmokų už savo darbuotoją į socialinio draudimo fondus, darbuotojas nedominoja visoje socialinio draudimo sistemoje. Taip pat darbuotojas netenka galimybės pasinaudoti garantijomis, susijusiomis su mokėjimu už darbą švenčių ir poilsio dienomis, dirbant viršvalandžius arba savaitgalį. Nėra garantijų gauti kasmetinių arba tikslinių atostogų bei apmokėjimą už jas. Nelegalus darbas užkerta kelią darbuotojui pasinaudoti ne tik teisingo apmokėjimo už darbą principu, įtvirtintu Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte, tačiau ir pažeidžia pamatinę asmens teisę į darbą, įtvirtintą Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje.

Antrasis nelegalaus darbo objektas yra žymiai platesnis, nes darbo santykiai dominuoja ne kaip individualus vieno asmens (darbdavio) santykis su kitu asmeniu (darbuotoju), tačiau tai yra visos visuomenės santykiai. Kiekvienos valstybės tikslas darbo teisinių santykių srityje, susijęs su skaidrių darbo santykių egzistavimu ir plėtojimu. Kad valstybė galėtų surinkti mokesčius į biudžetą, kiekvienas įgyvendinantis konstitucinę teisę į darbą turi deramai bei sąžiningai elgtis darbo teisiniuose santykiuose: nevengti mokesčių ir nesistengti jų nuslėpti, mokėti privalomas socialinio draudimo įmokas į biudžetą. Dirbantis nelegaliai išvengia visų šių prievolių ir taip, siekdamas individualios naudos, kenkia ne tik pats sau, tačiau blogina visos visuomenės situaciją.

Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 1 punktas nelegaliu darbu laiko darbą, kuris, esant Darbo kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams (dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas; paklusimas darbovietėje

⁷² Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

⁷³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447.

nustatyta darbo tvarka; darbo užmokesčio mokėjimas), dirbamas nesudarius darbo sutarties ar teisės aktu nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą. Taigi nelegalaus darbo objektyviają pusę, kaip administracinio teisės pažeidimo sudėties elementą, sudaro tarp šalių susiklostę darbo santykiai, dirbami nesudarius darbo sutarties bei teisės aktu nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą.

LVAT 2009 m. balandžio 24d. nutartyje⁷⁴ ir savo teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinime⁷⁵ konstatavo, jog siekiant veiką kvalifikuoti pagal ATPK 41(3) straipsnį, o darbą vertinti kaip nelegalų taikant aptarto Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą, reikia konstatuoti nelegalaus darbo, kaip administracinio teisės pažeidimo, sudėties *objektyviuosius požymius*.

Vienas pirmųjų LVAT požymių be kurio egzistavimo netektų prasmės tolimesnė nelegalaus darbo sudėties objektyviųjų požymių analizė yra tai, jog darbas turi būti pradėtas dirbti. Siekiant veiką kvalifikuoti kaip nelegalų darbą reikia aiškiai nustatyti, kad asmuo iš tikrųjų pradėjo realiai dirbti.

Antrasis svarbus ir daug diskusijų sulaukiantis LVAT išskiriamas objektyvusis požymis yra toks, kad darbdavio ir dirbančiojo santykiai turi turėti darbo sutarties požymius, įtvirtintus Darbo kodekso 93 straipsnyje. Šiame straipsnyje įtvirtinti darbo sutarties požymiai reikšmingi tuo, jog leidžia abiejų šalių santykius identifikuoti kaip darbo teisinius santykius, patenkančius į darbo teisės reguliavimo sritį, o nesant jų leidžia vertinti, kad susiklosčiusius panašius santykius reglamentuoja civilinės teisės normos, ir taip tokia veika nėra laikoma nelegaliu darbu pagal ATPK 41(3) straipsnį⁷⁶. Darytina išvada, kad veiką kvalifikuojant kaip nelegalų darbą, svarbu tinkamai įvardinti darbo sutarties požymius, įtvirtintus Darbo kodekso 93 straipsnyje ir turinčius didelę reikšmę nelegalaus darbo fakto nustatymui. Daugiausiai diskusijų sukeliantis požymis yra atlygintinumas už atliktą darbą.

LVAT konstatavo, jog atlygintinumas gali būti suprantamas tiek pinigine forma, kai norint nustatyti nelegalaus darbo faktą reikia būtinai nustatyti, kad buvo atsiskaitoma

⁷⁴ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009-04-24 nutartis adm. byloje Nr. N575-793/2009.

⁷⁵ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

⁷⁶ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

pinigais, arba, kad nelegalus darbas galimas už darbą atsilyginant bet kokia forma⁷⁷. Nesant vieningos nuomonės dėl atlygintinumo sąvokos aiškinimo, LVAT konstatavo, jog atlygintinumas yra vienas reikšmingiausių darbo sutarties, o taip pat ir nelegalaus darbo požymių, todėl, norint veiką kvalifikuoti pagal ATPK 41(3) straipsnį, reikia įsidėmėti, jog atlygintinumo sąvoka apima bet kokius atlygintinus darbo santykius. Šiuo atveju nėra svarbu, kokia forma pasireiškia atlygintinumas už jį. Atlygintinumo fakto neaptarimas nepaneigia šio požymio svarbos ir galimybės, kad tarp šalių gali būti susiklostę darbo teisiniai santykiai.

Trečiasis nelegalaus darbo sudėties objektyvusis požymis pagal LVAT, siekiant veiką kvalifikuoti pagal ATPK 41(3) straipsnį, yra darbo sutarties sudarymo taisyklių nesilaikymas. Kiekvienas darbdavys, norintis išvengti atsakomybės už nelegalų darbą turi pasirūpinti tinkamu darbo sutarties su darbuotoju sudarymu bei įforminimu, nes pagal Darbo kodekso 99 straipsnio 3 dalį pareiga tinkamai sudaryti darbo sutartį kaip tik ir tenka darbdaviui. Taigi, darbo sutarties sudarymo taisyklių pažeidimas gali pasireikšti keliais būdais, kuriuos nustato minėtasis Darbo kodekso straipsnis:

Pirmasis pažeidimas apima tai, jog darbo sutartis nėra sudaryta raštu arba darbo sutartis nėra pasirašyta darbdavio arba jo įgalioto asmens, arba darbo sutartis nėra pasirašyta paties darbuotojo. Tai reiškia, jog nelegalaus darbo objektyviosios pusės elementą sudaro rašytinės darbo sutarties sudarymo formos pažeidimas. Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 1 punkto prasme nelegalaus darbo objektyviosios pusės vieną iš elementų sudaro darbas, atliekamas ne civilinės, o darbo sutarties pagrindu, nesusitarus raštu dėl visų darbo sutarties sąlygų visai nepriklausomai nuo to, ar šalys tas sąlygas buvo aptarusios žodine forma⁷⁸. Kitaip tariant, siekiama visus darbo teisinius santykius įforminti rašytinėmis darbo sutartimis, o žodinės sutartys būtų uždraustos. Jeigu dirbamas darbas turi visus darbo sutarties požymius ir dirbamas nesudarius darbo sutarties raštu, tai toks darbas pagal LVAT yra laikomas nelegaliu. Tačiau ATPK 41(3) straipsnio sudėties nesudaro veika, jei šalys raštu sudaro darbo sutartį, kurioje aptarti visi sutarties elementai bei nurodomos papildomos sąlygos, bet sutarties forma neatitinka pavyzdinės sutarties sudarymo formos, kurią patvirtinusi Vyriausybė savo nutarimu⁷⁹. Be to, darbo sutarties

⁷⁷ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

⁷⁸ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas 2003-01-28 Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“, 2002, Nr. 64-2569.

pasirašymas netinkamai įgalioto darbdavio atstovo savaime nereiškia, kad ATPK 41(3) straipsnio prasme darbo sutartis nėra sudaryta raštu.

Antrasis darbo sutarties taisyklių pažeidimo faktas pasireiškia darbo sutarties neįregistravimu darbo sutarčių registravimo žurnale. Remiantis Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalimi, kiekviena darbo sutartis privalo būti įregistruota darbo sutarčių registravimo žurnale, išskyrus atvejus, kai darbdavys yra fizinis asmuo, samdantis tris ar mažiau darbuotojų. Tiek darbo sutarčių registravimo darbo sutarčių žurnale, tiek darbuotojo pažymėjimo išdavimo tvarka yra reglamentuoti 2003 m. balandžio 24 d. Vyriausybės nutarime Nr. 503⁸⁰. Darbuotojui ne vėliau kaip prieš darbo pradžią turi būti įteikiamas šalių pasirašytas antrasis darbo sutarties egzempliorius bei darbuotojo tapatybę patvirtinantis dokumentas.

LVAT 2009 m. balandžio 24 d. nutartyje Nr. N575-793/2009⁸¹ pripažino, kad administracinio teisės pažeidimo sudėties objektyviaisiais požymiais pripažįstama ne tik rašytinės sutarties nebuvimo faktas, tačiau ir pasirašyto darbo sutarties egzemplioriaus neįteikimas darbuotojui, darbo sutarties neįregistravimas darbo sutarčių registravimo žurnale, neįteikimas darbuotojui pastarojo tapatybę patvirtinančio dokumento. Teismas konstatavo, kad nors su darbuotoja ir buvo pasirašyta rašytinė darbo sutartis, tačiau nebuvo atlikti kiti su darbo sutarties įforminimu susiję veiksmai. Esant šioms priežastims LVAT pripažino, jog darbuotoja dirbo nelegaliai, todėl darbdavys, leidęs dirbti nelegaliai privalo atsakyti ATPK 41(3) straipsnio nustatyta tvarka.

Prieštaringa, tačiau pasitaiko atvejų, kai teismas beveik identiškoje situacijoje skirtingai įvertina panašias aplinkybes. LVAT 2008 m. spalio 31 d. administracinėje byloje⁸² pripažino, kad darbuotojo, kuris dirbo neturėdamas rašytinės sutarties darbas yra nėra laikomas nelegaliu, nes šis dirbo su darbdaviu susitaręs dėl visų darbo sąlygų. Darytina išvada, kad nelegalaus darbo klausimu teismų praktika nėra nuosekli ir vienodai aiškinama. LVAT bylų dėl nelegalaus darbo apibendrinime taip pat pabrėžė, kad svarbu nepamiršti, jog bet kokios darbo sutarties sudarymo taisyklės pažeidimas dar visai nereiškia, jog yra įvykdytas nelegalaus darbo pažeidimas, turintis įtakos ATPK 41(3) straipsnio sudėties objektui. Jeigu nenustatoma pažeidimų, numatytų ATPK 41(3)

⁸⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-04-24 nutarimas „Dėl darbo sutarčių registravimo taisyklių, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos aprašo patvirtinimo“ Nr. 503, 2002, Nr. 64-2569.

⁸¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009-04-24 nutartis adm. byloje Nr. N575-793/2009.

⁸² Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008-10-31 nutartis adm. byloje Nr. N261-408/2008.

straipsnyje, tai veika gali būti kvalifikuojama pagal ATPK 41 straipsnį, kuris numato atsakomybę už kitus darbo įstatymų pažeidimus⁸³.

Pats naujausias nelegalaus darbo objektyvusis požymis, pakoregavęs Darbo kodekso 98 straipsnio dispozicijos turinį, yra teisės aktų nustatyta tvarka nepranešimas Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą. Šis požymis atsirado tik nuo 2009 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojus naujajai Darbo kodekso redakcijai⁸⁴. Naujoji Darbo kodekso redakcija papildė 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą nuostata, kad nelegaliu darbu laikomas darbas, dirbamas nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą. Kyla klausimas, ar nepranešimas Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui yra tik įdarbinimo procedūros pažeidimas ir neturėtų būti kvalifikuojamas pagal ATPK 41(3) straipsnį, ar, visgi, tai prilygsta nelegalaus darbo faktui.

Pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymą⁸⁵ ir šio įstatymo 1 straipsnį, valstybiniu socialiniu draudimu laikoma valstybės nustatytą socialinių ekonominių priemonių sistema, teikianti apdraustiesiems gyventojams, taip pat įstatymo numatytais atvejais apdraustųjų šeimos nariams gyvenimui reikalingų lėšų ir paslaugų, jei jie negali dėl įstatymo numatytų priežasčių apsirūpinti iš darbo ar kitokių pajamų arba dėl įstatymo numatytų priežasčių turi papildomų išlaidų. To paties įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1 punktas reglamentuoja, kad privalomuoju valstybiniu socialiniu draudimu draudžiami asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį. Pastaroji nuostata leidžia manyti, jog nepranešimo Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui faktas apie asmenų įdarbinimą pažeidžia darbo teisės saugomus gėrius.

Kaip ir kiekvienos darbo sutarties sudarymo taisyklių pažeidimas yra laikomas vienu iš nelegalaus darbo, kaip administracinio teisės pažeidimo, sudėties objektyviųjų požymių Darbo kodekso 99 straipsnio prasme⁸⁶, taip ir teisės aktų nustatyta tvarka nepranešimas Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą turėtų būti traktuojamas kaip požymis, svarbus nelegalų darbą kvalifikuojant ATPK 41(3) straipsnio prasme. Kitaip tariant, nepranešimas Valstybinio

⁸³ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

⁸⁴ Valstybės žinios. 2009, Nr. 91-3925.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. 1991, Nr. 17-447(su pakeitimais ir papildymais).

⁸⁶ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą yra vienas iš įdarbinimo procedūros taisyklių pažeidimų, kuris galėtų būti prilyginamas darbo sutarties sudarymo taisyklių pažeidimui. Ši Darbo kodekso naujovė kol kas kelia nemažai prieštarų nuomonių bei diskusijų. Nepaisant to, kiekvienu atveju turėtų būti svarstoma, ar konkretus įdarbinimo tvarkos taisyklių pažeidimas turėjo lemiamą įtaką ATPK 41 (3) straipsnio objektui, veiką kvalifikuojant kaip nelegalų darbą.

Apžvelgus teismų praktiką, apibendrinant, galima teigti, jog visų šių objektyviųjų požymių analizė bei visuma leidžia atriboti veiką, kvalifikuojamą kaip nelegalus darbas pagal ATPK 41(3) straipsnį nuo veikos, kuri priskiriama kitiems administracinės teisės pažeidimams. Įvardijus nelegalaus darbo objektą ir objektyviuosius sudėties požymius, galima tinkamai kvalifikuoti šią veiką. Ne mažiau svarbūs ir reikšmingi, siekiant atriboti nelegalų darbą nuo kitų teisės aktų pažeidimų, yra nelegalaus darbo subjektas ir subjektyvieji požymiai, kurie turi nemažą reikšmę šios veikos reglamentavimui ir kvalifikavimui.

2.2. Nelegalaus darbo subjektas ir subjektyvieji požymiai

Nelegalaus darbo subjektu gali būti fiziniai pakaltinami asmenys, kuriems iki administracinio teisės pažeidimo padarymo dienos sukako šešiolika metų, turintys specialųjį požymį - yra darbdavys ar jo įgaliotas asmuo⁸⁷. Kadangi atsakomybė už nelegalų darbą ATPK numatyta tik darbdaviams, tai nelegalaus darbo subjektu veiką kvalifikuojant kaip nelegalų darbą pagal ATPK 41(3) straipsnio dalį, darbuotojas nelegalaus darbo subjektu būti negali.

Kalbant apie darbuotoją nelegalaus darbo procese, jis nėra dominuojantis subjektas apskritai. Darbuotojas yra laikomas silpnesniąja darbo teisinių santykių šalimi ir dėl to jokia atsakomybė jam nėra numatyta. Abejotina, ar tai teisinga, nes daugeliu atvejų pradedama dirbti nelegaliai yra su paties darbuotojo pritarimu bei žinia⁸⁸. Manytina, jog atsakomybės įvedimas darbuotojams už nelegalų darbą, galėtų būti veiksminga priemonė, kovojant su šia pavojinga veika. Tokiu būdu darbuotojas, prieš pasiryždamas dirbti nelegaliai, pagalvotų, ar jam verta dirbti be jokių socialinių garantijų, numatytų

⁸⁷ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

⁸⁸ DAVIDAVIČIUS, H., *Darbo įstatymų komentaras. Straipsnių rinkinys (antras papildytas leidimas)*, 2001 m., p. 13.

Valstybinio socialinio draudimo įstatyme⁸⁹, ir dar rizikuoti būti nubaustam įstatymų nustatyta tvarka.

Darbo kodekso 16 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą. Pagal Darbo kodekso normas, darbdaviai įgyja darbo teises (darbinį teisnumą) ir prisiima darbo pareigas (darbinį veiksnumą) bei jas įgyvendina per savo organus ir administraciją. Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas, esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams bei įmonėms pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys, pavyzdžiui, administracija (Darbo kodekso 24 straipsnio 1 dalis). Pagal Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso⁹⁰ (toliau – Civilinis kodeksas) 2.133 straipsnio 2 dalį, atstovo teisės taip pat gali būti suprantamos iš aplinkybių, kuriomis atstovas veikia, t.y. jeigu asmuo savo elgesiu davė rimtą pagrindą tretiesiems asmenims manyti, kad jis paskyrė kitą asmenį savo atstovu, tai tokio asmens atstovaujamojo vardu sudaryti sandoriai yra privalomi atstovaujajam. Tai patvirtina ir LVAT išsakyta pozicija 2006 m. gruodžio 22 d. nutartyje, kur teigiama, jog darbdavio atstovo teisėms patvirtinti nėra būtinas rašytinio įgaliojimo egzistavimo faktas⁹¹.

Remiantis Darbo kodekso nuostatomis, juridiniam asmeniui darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jo įsteigimo momento, o darbdavio, kaip fizinio asmens, teisnumą reglamentuoja Civilinio kodekso normos. Svarbiu nelegalaus darbo subjekto požymiu įvardintas pakaltinamumas. Administracinė atsakomybė gali būti patrauktas tik pakaltinamas asmuo. ATPK 19 straipsnyje įtvirtinta, jog asmuo, kuris, darydamas priešingą teisei veikimą arba neveikimą, buvo nepakaltinamumo būsenoje, tai yra nebegalėjo suprasti savo veiksmų esmės arba jų valdyti dėl chroniškos psichinės ligos, laikino psichinės veiklos sutrikimo, silpnaprotystės ar kitokios patologinės būsenos – nėra baudžiamas administracine tvarka⁹².

ATPK 41(3) straipsnyje pateikta formuluotė, jog „Nelegalus darbas užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims (...)“. Kaip jau buvo aptarta, įgalioto asmens sąvoką šiame kontekste reikia traktuoti kaip darbdavio atstovo sąvoką. Remiantis LVAT apibendrinimu bylose dėl nelegalaus darbo, bendra taisyklė suponuoja, jog asmuo gali būti traukiamas administracinė atsakomybė tik esant jo kaltei, kuri gali pasireikšti dviem formomis: tyčia arba neatsargumu. Nesant asmens tam tikroje veikoje tyčios ar

⁸⁹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447.

⁹⁰ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262 (su pakeitimais ir papildymais).

⁹¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. gruodžio 22 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. N(6)-2142/2006, kat. 27(S).

⁹² Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

neatsargumo požymių, toks asmuo negali būti traukiamas atsakomybėn pagal ATPK 41(3) straipsnį.

LVAT bylų dėl nelegalaus darbo apibendrinime konstatavo, kad praktikoje pasitaikęs ne vienas atvejis, kai administracinė atsakomybėn dėl nelegalaus darbo buvo traukiamas ne vienas, o keli asmenys - tiek įmonės vadovas, padaręs pažeidimą neveikimu (nepakankama kontrole), tiek ir aktyvius veiksmus atlikęs darbuotojas⁹³. Kaip pavyzdį galima paimti įmonės vadovo ir jo įgalioto asmens (įmonės padalinio vadovo) tarpusavio santykius. Jeigu įmonės vadovas žino apie jo įmonėje atliekamą nelegalų darbą ir nesiima jokių veiksmų, kad tai sustabdytų, o ir toliau leidžia įmonės padalinio vadovui organizuoti nelegalų darbą – tai tokiu atveju ATPK 41 (3) straipsnio pagrindu atsakomybė už nelegalų darbą bus taikoma ir įmonės vadovui ir jo įgaliotam asmeniui. Šiuo atveju darbdavio įgaliotas asmuo yra laikomas pažeidimo padarymo subjektu, nes darbdavys jam buvo pavedęs spręsti klausimus, susijusius su darbuotojų įdarbinimu bei priežiūra.

Todėl, norint tinkamai kvalifikuoti veiką kaip nelegalų darbą, reikia kruopščiai išanalizuoti visas aplinkybes bei nelegalaus darbo sudėties objektyviusius ir subjektyviusius požymius, kurių visuma leidžia veiką laikyti nelegaliu darbu ATPK 41(3) straipsnio prasme.

Nepaisant to, nelegalaus darbo teisinio reguliavimo problematika labiausiai pasireiškia per darbo ir civilinių sutarčių santykį. Tinkamai atribojus šias sutarčių rūšis, kurios turi nemažai panašumų, galima teisingai nustatyti, ar tam tikras darbas gali būti įvardijamas nelegaliu.

⁹³ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

3. DARBO IR CIVILINIŲ SUTARČIŲ SANTYKIS

3.1. Darbo ir civilinių teisinių santykių atribojimas

Nekyla abejonių, kad labai svarbu tinkamai atskirti darbo sutartis nuo civilinių sutarčių tiek teoriniu aspektu, tiek žvelgiant iš praktinės pusės. Siekiant geriau perprasti šias sutartis, reikėtų pradėti nuo darbo bei civilinių sutarčių sąvokų, turinio, tarpusavio skirtumų ir panašumų apžvelgimo, palaipsniui pereinant prie konkrečių šių darbo ir civilinių sutarčių atribojimo. Nuo to, kaip įforminami darbo santykiai, gali priklausyti, ar darbas laikomas nelegaliu, ar ne.

Darbo sutartis yra apibrėžta Darbo kodekso 93 straipsnyje, kuriame suformuluota darbo sutarties sąvoka. Šiame straipsnyje nurodyta, jog darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ar šalių susitarimu. Civilinės teisės kontekste, sutartis yra reglamentuota Civilinio kodekso 6.154 straipsnio 1 dalyje⁹⁴, kur teigiama, jog tai yra dviejų ar daugiau asmenų susitarimas sukurti, pakeisti ar nutraukti civilinius teisinius santykius, kai vienas ar keli asmenys įsipareigoja kitam asmeniui ar asmenims atlikti tam tikrus veiksmus (ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo), pastarieji įgyja reikalavimo teisę. Jau vien iš pateiktų sutarčių sąvokų matyti, kad išryškėja jų sutarčių skirtumas: darbo sutartis yra tik darbuotojo ir darbdavio susitarimas, o civilinė sutartis gali būti dviejų ar daugiau asmenų susitarimas (skiriasi subjektų ratas).

Kad atsirastų tarp darbo sutarties šalių (darbuotojo ir darbdavio) darbo teisiniai santykiai, šalys turi turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą⁹⁵. Fizinį asmenų (darbuotojų) darbinį teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Darbo kodekso 13 straipsnis, kuris įtvirtina, jog visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų, tačiau tam tikrais atvejais gali būti numatomos išimtys. Darbo kodekse numatyta galimybė būti darbuotoju tik fiziniam asmeniui (turinčiam darbinį teisnumą), tuo tarpu darbdaviu pagal to paties kodekso 16 straipsnį gali būti ir fizinis ir juridinis asmuo. Skirtumas toks, jog darbdavio, kaip fizinio asmens, teisnumą reglamentuoja jau nebe

⁹⁴ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262 (su pakeitimais ir papildymais).

⁹⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).

Darbo kodekso, o Civilinio kodekso normos. Svarbu paminėti docento V. Tiažkijaus teiginį, jog skirtingai nuo civilinės teisės, pagal kurią fizinis asmuo gali būti teisnus nebūdamas veiksnus, darbo ir kai kurių su juo susijusių teisinių santykių atveju, teisnumas ir veiksnumas atsiranda kartu, nes darbas yra asmeninė valinga žmogaus veikla, kurios negalima atlikti per atstovą⁹⁶.

Analizuojant darbo sutarties turinį, būtina pabrėžti Darbo kodekso 94 straipsnyje įtvirtintą darbo sutarties turinio sąvoką, t.y. šalių sudarytos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Kad darbo sutartis būtų galiojanti – šalys privalo susitarti dėl būtinųjų sutarties sąlygų, kurios esti dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims (be kurių negalioja jokia darbo sutartis) bei privalomos, kad galiotų tam tikra darbo sutartis (jos užima tarpinę padėtį tarp būtinųjų ir papildomų)⁹⁷. Darbo kodekso 95 straipsnis prie būtinųjų sutarties sąlygų priskiria darbovietę ir darbo funkcijas. To paties straipsnio 3 dalis teigia, jog kiekvienoje darbo sutartyje šalys turi susitarti ir dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Remiantis Darbo kodekso komentaru galima konstatuoti, kad darbo apmokėjimo sąlyga negali būti priskiriama nei prie būtinųjų nei prie papildomų, nes ji turi savarankišką *sui generis* teisinę prigimtį⁹⁸. Taigi, nesusitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbovietės ir darbo funkcijos), sutartis laikoma nesudaryta. Jei susitariama dėl šių dviejų sąlygų – sutartis laikoma sudaryta (nepaisant to, abi šalys susitarė ar nesusitarė dėl darbo užmokesčio)⁹⁹. Tuo tarpu būtinomis civilinės sutarties sąlygomis laikomos tokios sąlygos, kurios leidžia identifikuoti (atpažinti) pačią sutartį. Pavyzdžiui, rangos sutartyje būtina sąlyga yra laikomas galutinis darbo rezultatas, nes nesusitarus dėl jo – sutartis laikoma negaliojančia¹⁰⁰. Darytina išvada, kad tiek civilinėse, tiek darbo sutartyse susitarimas dėl būtinųjų sutarties sąlygų nulemia, ar sutartis laikoma sudaryta, ar ne.

Pagal Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalį darbo sutarčiai yra privaloma rašytinė sutarties forma pagal iš anksto patvirtintą pavyzdinę tokios sutarties formą. Pavyzdinė sutarties forma patvirtinta Vyriausybės nutarimu „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“¹⁰¹. Minėto Darbo kodekso straipsnio 3 dalis įpareigoja darbdavį užtikrinti,

⁹⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005. p. 110.

⁹⁷ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005. p. 338.

⁹⁸ BUŽINSKAS, G.; NEKROŠIUS, I., et. al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III d./ Individualūs darbo santykiai*, Vilnius:Justitia, 2004, p. 51.

⁹⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005. p. 346.

¹⁰⁰ DAMBRAUSKIENĖ, G., *Civilinės teisės bendrieji klausimai: civilinių ir darbo sutarčių sąveika, Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20); p. 12.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“// 2002, Nr. 64-2569.

kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, įteikus jam antrą darbo sutarties egzempliorių ir išdavus jo tapatybę patvirtinantį dokumentą. Tokios nuostatos buvo skirtos nelegalaus darbo prevencijai, tačiau V. Tiažkijaus nuomone, tai teisiškai nėra tikslinga, nes net ir nepasirašius darbo sutarties, jeigu šalys susitarė dėl būtinųjų sąlygų ir darbuotojas pradėjo dirbti pagal darbdavio įgalioto asmens leidimą, darbo santykių egzistavimas neturėtų būti nuneigiamas ir atitinkamai tokio darbuotojo atliekamas darbas neturėtų būti pripažintas nelegaliu, remiantis Darbo kodekso 98 straipsniu¹⁰².

Pateikta darbo ir civilinės sutarties sąvoka atskleidžia sutarties laisvės principą, kuris, pasak G. Dambrauskienės¹⁰³, pasižymi sutartyje suderinama laisva šalių valia, kuri traktuojama kaip šalių teisė laisvai apsispręsti, verta ar ne sudaryti sutartį ir nustatyti jos turinį. Tiek civilinėje, tiek ir darbo teisėje įstatymai nustato tam tikras sutarties laisvės ribas. Civilinio kodekso 6.165 straipsnis (preliminarioji sutartis) yra akivaizdus įrodymas, kad civilinėje teisėje šalių teisė sudaryti sutartis yra žymiai platesnė, lyginant su darbo teise, kur viskas reglamentuota imperatyviomis įstatymų normomis ir šalių susitarimui nelabai lieka vietos.

Kitu svarbiu aspektu sudarant civilines ir darbo sutartis yra laikoma, kad šalys yra lygios bei laisvos pačios spręsti su kuo tą sutartį sudaryti, tačiau, pažvelgus atidžiau, matyti, kad ta lygybė labiau įsivaizduojama, nei esama. Ikisutartinių santykių metu vyksta derybos dėl būsimos sutarties sąlygų, kurių metu ir pasireiškia šalių galimybių nelygumas, kuris įvardijamas kaip derėjimosi galios nelygumas (inequality of bargaining power)¹⁰⁴. Tokia derėjimosi nelygybė nulemia, kad viena sutarties šalis savo galia yra pranašesnė už kitą sutarties šalį ir gali diktuoti sutarties sąlygas. Todėl bandant pašalinti šią nelygybę civilines sutartis reglamentuojančiuose aktuose yra įvestas silpnosios šalies institutas. Šis institutas sukurtas ir įvestas tam, kad būtų galima apsaugoti silpnesniąją darbo sutarties šalį. Kad būtų apsaugota silpnesnė šalis turi įsikišti įstatymas arba, kitaip tariant, valstybė savo teisiniu reguliavimu, nes, priešingai, darbdavys gali pradėti piktnaudžiauti savo stipresne pozicija.

Siekiant detaliau panagrinėti darbo ir civilinių sutarčių santykį bei savitumą, būtina apžvelgti šių sutarčių kriterijus - panašumus bei skirtumus, kuriuos G. Dambrauskienė išskiria, bandydama tinkamai atriboti darbo ir civilinius teisinius santykius:

¹⁰² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005. p. 332.

¹⁰³ DAMBRAUSKIENĖ, G., Civilinės teisės bendrieji klausimai: civilinių ir darbo sutarčių sąveika, *Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20); p. 10.

¹⁰⁴ DAMBRAUSKIENĖ, G., Civilinės teisės bendrieji klausimai: civilinių ir darbo sutarčių sąveika, *Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20); p. 11.

Visų pirma, darbo sutarties pagrindu tarp šalių (darbuotojo ir darbdavio) susiformavusiems santykiams yra būdingas pavaldumas. Tai reiškia, kad darbo sutartyje viena sutarties šalis kitos šalies yra priimama į darbą vykdyti tam tikrą darbo funkciją ir paklusti darbdavio nurodymams, o ne atlikti konkrečią užduotį. Civilinėje sutartyje yra kelių asmenų susitarimas atlikti arba neatlikti tam tikrus veiksmus.

Antra, tarp darbo sutarties šalių susiformuoja ne tik naudos principu paremti, kas ypač būdinga daugeliui civilinių sutarčių, bet ir santykiai, turintys asmeninį pobūdį. Tokie tarpusavio ryšiai lemia tam tikrą moralinių įsipareigojimų buvimą, nes darbuotojas yra įpareigotas būti lojalus darbdaviui, saugoti tam tikras prekybos paslaptis. Taip pat ir darbdavys priverstas rūpintis darbuotojo darbo sąlygomis, jo sveikata, pagal galimybes sudaryti palankią darbo atmosferą. Šių glaudžių asmeninių ryšių atsiradimas panaikina įtampą bei gerina abiejų šalių padėtį.

Trečia, darbo sutarties pagrindu atsirandantiems santykiams yra būdingas tęstinumas, nes daugiausiai yra sudaroma neterminuotų sutarčių. Darbo sutartyje apibrėžiamos tik sąlygos, pagal kurias bus vykdomas darbo procesas ir nieko nekalbama apie konkretų rezultatą. Tuo tarpu pagrindinis civilinių sutarčių elementas yra būtent ne pats procesas, o gaunamas rezultatas. Dėl šio skirtumo buvimo, darbo santykiuose darbdavys dažniausiai darbuotojui suteikia reikiamas darbo priemones bei medžiagas darbų atlikimui, nustato darbo trukmę. Visiškai priešingai bus rangos sutartyje, kur užsakovui rūpės tik su darbo galutiniu rezultatu susiję klausimai, o pats darbo procesas jam nebus tiek aktualus, kiek būtų aktualus darbdaviui.

Ketvirta, už atliktą darbą darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, gauna darbo užmokestį. Darbo užmokestis suprantamas kaip abiejų šalių susitarimu darbdavio darbuotojui sistemingai mokamas atlyginimas už jo atliekamą darbą, dėl kurio buvo sutarta, pasirašant darbo sutartį. Civilinėse sutartyse sutarties vykdytojas taip pat gauna atlygį už savo darbą, bet jau ne darbo užmokestį, o atlyginimą. Pagrindinis skirtumas tarp atlyginimo ir užmokesčio yra toks, kad darbo užmokestis mokamas sistemingai ir tas mokėjimas turi tęstimumą (periodiškumą). Priešingai yra su atlyginimu, dirbant pagal civilinę sutartį, nes čia atlyginimas yra siejamas su konkrečiu rezultatu ir sumokamas tik tuomet, kai tinkamai įvykdoma sutartis (LVAT bylų dėl nelegalaus darbo apibendrinime yra pasisakęs, kad atlygintinumas yra vienas reikšmingiausių požymių, nustatant nelegalų darbą¹⁰⁵).

¹⁰⁵ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

Penkta, darbo sutartis yra asmeninio pobūdžio sutartis, o tai reiškia, kad darbuotojas privalo pats atlikti darbą ir negali jo pavesti atlikti kitiems asmenims. Asmeninis pobūdis pasireiškia tuo, kad darbdaviui yra svarbu ne vien darbo atlikimas, bet svarbu ir kas tą darbą dirbs. Išimtis gali būti, jeigu darbdavys sutinka, jog vietoj esamo darbuotojo darbą gali atlikti kitas asmuo. Bet tam jau yra reikalingas darbdavio sutikimas.

Šešta, darbo sutarties, kaip ir daugelio civilinių sutarčių, nutraukimo pagrindai griežtai apibrėžti įstatyme. Civilinėse sutartyse savo galimybėmis pranašesnė šalis vis dėlto gali priversti kitą šalį sutartį nutraukti, kada tik nori, tačiau tai nėra labai populiaru, nes už tai gresia nemaži materialiniai nuostoliai. Materialiniai nuostoliai apibrėžiami CK 6.245 straipsnio 1 dalyje, t.y. kai viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti padarytus nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius). Tuo tarpu darbo sutarties nutraukimas galimas tik Darbo kodekso nustatytais pagrindais.

Pakutinysis, tačiau ne mažiau svarbus darbo ir civilinių sutarčių atribojimo kriterijus yra tas, jog darbo sutarties šalys gali atsakyti materialiai už savo neteisėtus veiksmus, tačiau ši atsakomybė turi minusų. Pavyzdžiui, darbuotojas atsako tik esant jo kaltei. Civilinėse sutartyse atsakomybė galima ir be kaltės. Darbo procese šalia materialinės atsakomybės egzistuoja ir drausminė atsakomybė, kuri yra tiesiogiai nukreipta į konkretų asmenį (darbuotoją). Civiliniuose santykiuose drausminė atsakomybė nėra numatyta visiškai, nes civilinė teisė neturi tikslo nubausti asmenį. Čia svarbu atkurti buvusią iki pažeidimo padėtį ir priversti sutarties šalį vykdyti prisiimtus įsipareigojimus. Svarbu akcentuoti ir tai, kad darbuotojui drausminę nuobaudą skiria pats darbdavys. Civilinių sutarčių teisiniuose santykiuose toks reiškinys nėra galimas, nes šiuose santykiuose viena sutarties šalis negali bausti kitos sutarties šalies ir vienas svarbiausių principų yra šalių lygybė¹⁰⁶.

Išanalizavus bei atribojus darbo ir civilinius teisinius santykius, bei apžvelgus šių teisės šakų sutarčių panašumus ir skirtumus, darytina išvada, kad be daugybės panašumų randama ir nemažai skirtumų, kurių visuma leidžia teisingai nustatyti, kokie santykiai laikomi darbo teisiniais santykiais, o kurie – civiliniais. Tik tinkamai perpratus darbo ir civilinių sutarčių požymius galima palaipsniui pereiti prie konkrečių šių teisės šakų sutarčių atribojimo. Tinkamas darbo ir kitų į ją panašių civilinių sutarčių atribojimas yra pagrindas, siekiant tinkamai kvalifikuoti nelegalų darbą bei nustatyti šio reiškinio teisinio reguliavimo problemas.

¹⁰⁶ DAMBRAUSKIENĖ, G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, 28(20); p. 14.

3.2. Darbo sutarčių atribojimas nuo kitų į ją panašių civilinių sutarčių

Tik kruopščiai išanalizavus faktinius santykius ir nustatčius, kad jie atitinka visus darbo sutarties požymius, galima teigti, jog tokie santykiai turi būti teisiškai kvalifikuojami ir įforminami kaip darbo sutartis¹⁰⁷. Nagrinėjant civilines sutartis, iš kurių kyla civiliniai teisiniai santykiai, turintys bendrų požymių su darbo santykiais, reikia paminėti prievoles, kaip teisinį santykį, kurį reglamentuoja Civilinio kodekso normos (Civilinio kodekso 6.1 straipsnis). Čia prievolė apibrėžiama kaip teisinis santykis, kurio viena šalis (skolininkas) privalo atlikti kitos šalies (kreditoriaus) naudai tam tikrą veiksmą arba susilaikyti nuo tam tikro veiksmo, o kreditorius turi teisę reikalauti iš skolininko, kad šis įvykdytų savo pareigą. Šiuo atveju kalbama apie tokius sandorius, kurių pagrindu atsiradę prievoliniai santykiai yra panašūs į darbo santykius.

Atskirti darbo sutartį nuo panašių civilinių sutarčių yra labai svarbu, nes asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, įstatymai numato teisių ir lengvatų, kurių neturi asmenys dirbantys kitais pagrindais, pavyzdžiui, civilinių sutarčių pagrindu (teisė į kasmetines atostogas, į privalomą valstybinį socialinį draudimą)¹⁰⁸. Siekiant nustatyti bei išsiaiškinti, kokia sutartis, civilinė ar darbo, buvo sudaryta tarp šalių, visų pirma, reikia panagrinėti visas svarbias aplinkybes bei atkreipti dėmesį į teismų suformuotą praktiką šiuo klausimu. Kaip vieną iš teismų praktikos pavyzdžių galima įvardinti Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo (toliau- LAT) 2005 m. vasario 14 d. nutartį¹⁰⁹, kurioje teigiama, kad norint nustatyti tam tikros sutarties turinį lemiamą reikšmę turi tikrieji šalių ketinimai bei valia, t.y. ką konkrečiai šalys susitarė šia sutartimi, o ne vien tik rašytinės sutarties tekstas. Kitaip tariant, negalima sutarties aiškinti „pažodžiui“. Sutarties sąlygos turi būti aiškinamos, atsižvelgiant į sutarties esmę, sudarymo aplinkybes bei patį tikslą. Taip pat turi būti atsižvelgiama į šalių ikisutartinius santykius, t.y. kaip šalys elgėsi prieš sudarant sutartį.

Viena svarbiausių ir reikšmingiausių civilinių sutarčių būtų galima laikyti rangos sutartį. Rangos sutartis - tai tokia sutartis, kurios viena šalis (rangovas) įsipareigoja atlikti tam tikrą darbą savo rizika pagal kitos šalies (užsakovo) užduotį ir perduoti šio darbo rezultatą užsakovui, o užsakovas įsipareigoja atliktą darbą priimti ir už jį sumokėti (Civilinio kodekso 6.644 straipsnio 1 dalis). Pagrindinis skirtumas tarp šios sutarties ir darbo sutarties yra tas, jog darbo sutartyje svarbiausia yra darbo funkcijų atlikimas, t.y.

¹⁰⁷ BUŽINSKAS, G.; NEKROŠIUS, I., et. al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III d./ Individualūs darbo santykiai*, Vilnius:Justitia, 2004, p. 46.

¹⁰⁸ BUŽINSKAS, G.; NEKROŠIUS, I., et. al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III d./ Individualūs darbo santykiai*, Vilnius:Justitia, 2004, p. 47.

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo 2005 m. vasario 14 d. nutartis c.b., Nr. 3K-3-65/2005.

darbas yra tęstinio pobūdžio ir darbdaviui svarbus ne tik darbo rezultatas, o ir pats darbo procesas. 2007 m. rugpjūčio 24 d. LVAT savo nutartyje yra išaiškinęs, kad civilinėse sutartyse egzistuoja šalių įsipareigojimas atikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas turi atlikti tęstinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu, t.y. atlikdamas darbinę funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, kai tuo tarpu civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra¹¹⁰. Rangos sutartyje procesas visiškai nėra svarbus ir aktualus, nes užsakovą domina tik galutinis darbo rezultatas. Kaip pavyzdį galima pateikti statybos rangos sutartį. Joje užsakovui bus svarbu tik su galutiniu darbo rezultatu susiję klausimai: ar tam tikras statinys bus gerai ir kokybiškai pastatytas, ar laiku bus atlikti darbai.

Priešingai nei darbo sutartyje, kur darbdavį ir darbuotoją sieja pavaldumo santykiai, rangos sutartyje rangovo ir užsakovo nesieja jokie pavaldumo ar kitokie priklausymo santykiai (Civilinio kodekso 6.644 straipsnio 3 dalis). Nemažiau svarbus šių sutarčių atribojimo požymis yra ir apmokėjimo už darbą tvarka, kuri jau buvo aptarta anksčiau. Darbo sutartiniuose santykiuose darbuotojas gauna darbo užmokestį, t.y. sistemaiškai mokamą atlyginimą už atliekamą darbą. Rangos sutartyje vykdytojas irgi gauna atlygį, tačiau ne darbo užmokestį, o atlyginimą, kuris sumokamas tinkamai įvykdžius sutartį. Dar vienas skirtumas tarp rangos ir darbo sutarties toks, kad rangovas darbus atlieka savo rizika ir savarankiškai nustato užsakovo užduoties įvykdymo būdus (Civilinio kodekso 6.645 straipsnio 3 dalis). Darbo sutartyje rizika tenka darbdaviui, nes jis atsako už darbuotojo darbo kokybę.

Paskutinysis, tačiau ne mažiau svarbus bei aktualus požymis, skiriantis šias dvi sutartis yra tai, jog darbo sutartis, kaip buvo aptarta anksčiau, yra asmeninio pobūdžio. Tai reiškia, kad darbuotojas pats privalo atlikti jam pavestą darbą, jeigu neturi darbdavio sutikimo, leidžiančio darbus atlikti kitam asmeniui (Darbo kodekso 118 straipsnis). Rangos sutartyje užsakovui yra svarbiausia gauti tinkamą galutinį darbo rezultatą, o kas atliks darbą, jam visai neįdomu. Jeigu darbo rezultatas tenkins užsakovą - darbą gali būti atlikęs ir ne pats rangovas, tačiau tai reikšmės neturės.

Taip pat ir LAT 2006 m. birželio 27 d. nutartyje¹¹¹ yra pasisakęs, kad atlygintinumo faktorius gali būti reikšmingas, siekiant atriboti darbo sutartį nuo civilinės sutarties: darbo sutarčiai yra būdingas periodiškasis mokėjimas už atliekamą darbą (darbo užmokestis), o civilinei sutarčiai būdingas atlyginimo mokėjimas tik atlikus galutinį darbo rezultatą.

¹¹⁰ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. rugpjūčio 24 d. nutartis adm. b., Nr. N-556-1599/07.

¹¹¹ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo 2006 m. birželio 27 d. nutartis c.b., Nr. 3K-3-387/2006.

Laikytina, kad, norint teisingai atriboti šias dvi sutartis, vienas pagrindinių dalykų yra darbo sutarties požymių nustatymas.

Taip pat yra svarbu nepainioti ir tinkamai atskirti darbo teisinius santykius nuo individualios veiklos. Daugeliu atvejų, civilinių sutarčių pagrindu, teisę į darbą realizuojantys asmenys yra individualiai veikiantys asmenys, kurių veiklą reguliuoja specialūs įstatymai bei civilinės teisės normos.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo (toliau GPMĮ) ir jo 2 straipsnio 7 dalimi¹¹² individuali veikla apibūdinama kaip savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį. Ši veikla gali būti bet kokia komercinė arba gamybinė veikla; savarankiška kūryba, mokslinė, profesinė, įskaitant laisvasias profesijas; savarankiška sporto bei atlikėjo veikla. Pagrindinis ir esminis kriterijus, kuris padeda atskirti darbo teisinius santykius nuo individualios veiklos yra tas, jog individuali veikla turi vieną požymį, kurio neturi darbo santykiai ir darbo sutartis. Tai – savarankiškumo požymis, kuris yra esminis, nes tiek veiklos tęstinumas, tiek gaunama nauda yra bendri darbo teisinių santykių požymiai (anksčiau jau buvo aptarti). Nagrinėjant nelegalaus darbo problematiką, svarbu akcentuoti, kad praktikoje labai dažnai susiklosto dvi skirtingos situacijos:

1) kai tam tikri civiliniai santykiai įforminti kaip individuali veikla ir vykdomi pagal šiai veiklai keliamus reikalavimus, tačiau tikrasis to tikslas yra tiesiog galimybė, pasinaudojant tokiu būdu, išvengti mokesčių;

2) kai tam tikri civiliniai santykiai įforminti kaip individuali veikla, tačiau, iš tiesų, po ja slepiami kiti teisiniai santykiai.

Taip yra todėl, kad kiekvienam darbdaviui sutartys su asmenimis, kurie turi leidimus individualiai veiklai, yra labiau naudingos ir priimtinos, nei darbo teisiniai santykiai. Esant darbo santykiams, darbdavys yra priverstas mokėti didesnius mokesčius, turi užtikrinti darbų saugą, poilsio režimą, sveikatai palankias sąlygas. GPMĮ 6 straipsnio 1 dalyje nurodytas iš individualios veiklos gaunamų pajamų mokesčio tarifas, kuris sudaro 15 procentų. Tuo tarpu darbo teisiniuose santykiuose šis tarifas yra didesnis. Darytina išvada, jog darbo sutartis ekonominiu bei socialiniu atžvilgiu yra palankesnė darbuotojui, kuris gauna socialines garantijas, tačiau ne tokia patraukli darbdaviui, kuris apkraunamas didesne mokesčių našta bei atsakomybe. Individualios veiklos sutartis yra palankesnė užsakovui, tačiau žalingesnė šia veikla besiverčiančiam asmeniui, nes neužtikrina įvairių socialinių garantijų. Aišku tik viena, kad, turėdamas galimybę rinktis,

¹¹² Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3085.

darbdavys visuomet teiks pirmenybę ne darbo teisiniams santykiams, o individualiai veiklai, ko pasekoje, labiau nukentės darbuotojai.

Darbdaviai darbuotojų sąskaita bando išvengti mokesčių naštos ir jų piktnaudžiavimas tokia padėtimi laikomas nelegaliu darbu. Tai pažeidžia kiekvieno darbuotojo konstitucinę teisę į darbą ir su tuo susijusias visas socialines garantijas, įtvirtintas Valstybiniame socialinio draudimo įstatyme¹¹³. Šio įstatymo 3 straipsnis reglamentuoja valstybinio socialinio draudimo išmokas bei jų rūšis, kurių darbuotojas netenka, dirbdamas nelegaliai: valstybinė pensija; laikino nedarbingumo; nėštumo ir gimdymo, vaiko piežiūros, laidojimo pašalpos; išmokos į užimtumo fondą draudimui nuo nedarbo.

Norint nubausti darbdavį už nelegalų darbą reikia įrodyti esant visiems darbo santykių požymiams. Jeigu darbuotojas to neįrodo, darbdavio bausti negalima. LVAT taip pat šiuo klausimu yra pasisakęs, kad atsakomybė pagal ATPK 41(3) straipsnį galima tik tada, kai konstatuojami darbo sutarties teisiniai santykiai, nes asmenų veikla, kuria yra vykdomos civilinės teisės reguliuojamos sutartys, nepatenka į ATPK 41(3) straipsnio sudėtį¹¹⁴.

Kita civilinė sutartis, kurią būtina paminėti ir kuri apibrėžta Lietuvos Respublikos Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 39 straipsnio 1 dalyje¹¹⁵ (toliau – Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas) yra autorinė sutartis. Šia sutartimi viena šalis (autorius ar jo teisių turėtojas) perduoda arba suteikia autorių turtines teises į literatūros, mokslo ar meno kūrinį arba įsipareigoja sukurti sutartyje nurodytą kūrinį ir perduoti ar suteikti autorių turtines teises į jį kitai šaliai (teisių perėmėjui ar licenciatui), o kita šalis įsipareigoja naudoti kūrinį arba pradėti juo naudotis sutartyje nustatytais sąlygomis ir sumokėti nustatytą autorinį atlyginimą, jeigu sutartyje nenustatyta kitaip. Minėto straipsnio 2 dalis autoriui leidžia turtines teises perduoti kitiems asmenims. Asmuo, kuriam yra perduotos autoriaus turtinės teisės, yra laikomas šių turtinių teisių perėmėju. Autorinės sutarties dalyku, plačiąja prasme, laikomas autorių turtinių teisių perdavimas ar suteikimas. Egzistuoja ir keletas svarbių autoriaus asmeninių neturtinių teisių, įtvirtintų Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 14 straipsnyje: teisė reikalauti pripažinti kūrinio autorystę aiškiai nurodant autoriaus vardą ant visų išleidžiamo kūrinio egzempliorių, taip pat kitu būdu atliekant kūrinį (autorystės teisė); teisė reikalauti, kad bet koku būdu naudojant kūrinį būtų nurodomas arba nebūtų nurodomas autoriaus vardas, arba būtų nurodomas

¹¹³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447.

¹¹⁴ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

¹¹⁵ Valstybės žinios, 1999, Nr. 50-1598.

autoriaus pseudonimas (teisė į autoriaus vardą); teisė prieštarauti dėl kūrinio ar jo pavadinimo bet kokio iškraipymo ar kitokio pakeitimo, taip pat dėl bet kokio kito kėsینimosi į kūrinį, galinčio pažeisti autoriaus garbę ar reputaciją (teisė į kūrinio neliečiamybę)¹¹⁶.

Visos šios išvardintos teisės reiškia tai, jog net tuomet, kai autorius perleidžia savo visas autorines teises į kūrinį kitam asmeniui, jo vardas turės būti nurodytas bet kokiu būdu toliau naudojant kūrinį, jeigu pats autorius nepageidautų kitaip. LAT 2003 m. sausio 8 d. nutartyje¹¹⁷ konstatavo, kad netgi ir tais atvejais, kai kūrinys yra sukurtas atliekant tarnybines pareigas, o turtinės autoriaus teisės į kūrinį tam tikram laikui pereina autoriaus darbdaviui pagal įstatymą, autoriaus vardas privalo būti nurodytas naudojant kūrinį, nebent pats autorius leidžia nenaudoti.

Autorinė sutartis turi panašumų su jau aptarta rangos sutartimi, nes čia užsakovui taip pat svarbus galutinis darbo rezultatas (parašyta knyga ar kompiuterinė programa, nulipdyta skulptūra, nutapytas paveikslas ir t.t.), o ne pats darbo vykdymo procesas, kaip yra darbo sutartyje. Tarp autoriaus ir užsakovo nėra pavaldumo santykių, nes autorius nėra kontroliuojamas darbo atlikimo eigos metu. Taip pat, kaip ir rangos sutartyje, autoriui yra mokamas atlyginimas už konkretų, jau atliktą darbą, bet ne darbo užmokestis, kuris turi tęstinumo požymį ir vyrauja darbo santykiuose. Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 41 straipsnyje apibrėžta ir autorinė kūrinio užsakymo sutartis, kuria autorius įsipareigoja sukurti sutarties sąlygas atitinkantį kūrinį ir perduoti užsakovui sutartyje nurodytas autorių turtines teises į kūrinį arba suteikti užsakovui teises naudoti kūrinį nurodant kūrinio naudojimo būdą, o užsakovas įsipareigoja sumokėti autoriui sutartyje nustatytą autorinį atlyginimą, jeigu sutartyje nenustatyta kitaip.

Nors autorinėje sutartyje labiau dominuoja šalių laisvė apsispręsti dėl sutarties turinio, nei darbo sutartyje, tačiau galima teigti, jog autorinėje sutartyje daugiau įtakos turi pats autorius, nei minėtoje rangos sutartyje rangovas. Iš paminėto straipsnio apie autorinę kūrinio užsakymo sutartį, matyti, jog autorius ne tik suteikia užsakovui teisę naudoti jo sukurtą kūrinį, bet gali nurodyti jo naudojimo būdą, ko rangos sutartyje rangovas negali nurodyti užsakovui. Darbo sutarties tikslas yra privesti šalis prie susitarimo dėl būtinųjų sutarties sąlygų, kurios, šiuo atveju, yra darbo funkcijos ir darbo vieta. Tuo tarpu autorinės sutarties pagrindinis uždavinys, kuris apibrėžtas pačioje autorinės sutarties sąvokoje, yra kuo tiksliau apibrėžti autoriaus turtinių teisių perdavimą užsakovui.

¹¹⁶ Valstybės žinios, 1999, Nr. 50-1598.

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2003-01-08 nutartis civ. B. Nr. 3K-3-2/2003.

Problema iškyta tuomet, kai susiduriama su klausimu, ar tam tikras asmuo, dirbantis pagal autorinės veiklos sutartį, iš tikrųjų neturėtų dirbti pagal darbo sutartį. Vyrauja nuomonė, kad, jeigu yra tariamasi dėl darbo funkcijų atlikimo, tuomet turi būti sudaroma darbo sutartis, o jeigu tariamasi tik atlikti konkretų veiksmą (parašyti straipsnį, nutapyti paveikslą ir kt.), tuomet turėtų būti autorinė sutartis, nors realybėje yra piktnaudžiaujama susiklosčiusia padėtimi, prisidengiant autorinėmis sutartimis. Pasitaiko atveju, kai bėgant laikui, civiliniai teisiniai santykiai, atsiradę pagal autorinę sutartį, tampa labai panašūs į darbo teisinius santykius, tačiau nėra įforminami darbo sutartimi¹¹⁸. Pavyzdžiui, pasamdomas dailininkas iliustruoti knygos viršelį ir su juo pasirašoma autorinės veiklos sutartis. Jeigu dailininkas, iliustravęs knygos viršelį gauna atlyginimą ir daugiau knygų viršelių nebeilustruoja pas užsakovą – tuomet tokiems santykiams taikytinos civilinės teisės normos ir nelegalaus darbo nebus. Tačiau, jeigu tas pats dailininkas, iliustravęs knygos viršelį ir toliau užsakovui teikia šias paslaugas, nes šis liko patenkintas dailininko darbu, tai tuomet tarp šalių jau susiklosto darbo teisiniams santykiams būdingas bruožas – darbo funkcijos atlikimas. Tokių santykių neįforminimas darbo sutartimi bus laikomas nelegaliu darbu.

Dar viena civilinė sutartis, kuri panaši į darbo sutartį, yra pavedimo sutartis. Jos samprata apibrėžta Civilinio kodekso 6.756 straipsnio 1 dalyje, kurioje nurodoma, jog šia sutartimi viena šalis (įgaliotinis) įsipareigoja kitos šalies (įgaliotojo) vardu ir lėšomis atlikti tam tikrus teisinius veiksmus su trečiaisiais asmenimis. Pavedimo sutartis turi nemažai panašumų su darbo sutartimi. Pirma, kaip darbo sutartis yra asmeninio pobūdžio, taip ir įgaliotinis privalo vykdyti pavedimą asmeniškai, išskyrus sutartyje nustatytas išimtis bei atvejus, kai įstatymas leidžia perigaliojimą (Civilinio kodekso 6.760 straipsnio 2 dalis). Antra, įgaliotinis privalo įvykdyti jam duotą pavedimą pagal įgaliotojo nurodymus, kurie turi būti teisėti, vykdomi ir konkretūs (Civilinio kodekso 6.759 straipsnio 1 dalis) visai panašiai kaip ir darbo sutartyje darbuotojas privalo vykdyti darbdavio nurodymus. Žiūrint iš praktinės pusės, viskas atrodo šiek tiek sudėtingiau.

Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatyme (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas) ir jo 19 straipsnio 1 dalyje¹¹⁹ nurodyta, kad bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą. To paties įstatymo 37 straipsnio 4 dalis reglamentuoja, kad su bendrovės vadovu yra sudaroma darbo sutartis. Nors bendrovės vadovas dirba pagal darbo sutartį (lygiai taip pat, kaip visi kiti bendrovės darbuotojai), tačiau vadovo ir kitų darbuotojų teisės ir pareigos yra

¹¹⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005. p.123.

¹¹⁹ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

nustatomos skirtingais teisės aktais: bendrovės vadovo kompetenciją nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, steigimo dokumentai, bendrovės dalyvių ir aukštesnių valdymo organų nustatytos taisyklės, darbo sutartis, o kitų darbuotojų – paprastai darbo sutartis ir vietiniai teisės aktai¹²⁰. Iš vienos pusės, administracijos vadovo ir bendrovės santykiai yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas, o iš kitos pusės – administracijos vadovas teikia intelektines paslaugas, t.y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir reikalų tvarkymą¹²¹. Prie viso to, administracijos vadovo veikla tuo pačiu yra ir jo profesinė veikla – pragyvenimo šaltinis. Prieštaringa, tačiau, nors pavedimo sutartis yra priskiriama civiliniams teisiniams santykiams, tačiau su bendrovės vadovu, einančiu pareigas pagal šią sutartį, yra sudaroma darbo sutartis. Net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos¹²². Vadovo statuso dvilypumas – viena vertus, jį vertinant kaip tam tikrą darbo funkciją atliekantį darbuotoją, kita vertus, kaip darbdavio atstovą, - lemia išskirtinį tokio asmens atsakomybės reglamentavimą¹²³. Nepaisant to, kad tarp vadovo ir bendrovės yra pasirašyta darbo sutartis, tokiems santykiams vis tiek taikytinos civilinės teisės normos.

Norint susiklosčiusius santykius pripažinti darbo santykiais, jie turi turėti anksčiau aptartus darbo sutarties požymius: darbo funkcijų atlikimas, darbovietė, mokamas darbo užmokestis. Jei nėra bent vieno iš šių požymių, laikoma, jog tarp šalių yra civiliniai, o ne darbo santykiai. Darytina išvada, jog nevisada individualia veikla besiverčiančiam subjektui geriausia sudaryti civilines sutartis, remiantis vien tuo, kad taip galima mokėti mažesnius mokesčius, nepriiimti atsakomybės už darbuotojo sveikatą bei darbų saugą. Baudos už nelegalų darbą ir administracinė atsakomybė turėtų verslininkui padėti įvertinti, ar tam tikru atveju yra paranku sudaryti civilinę sutartį vietoj darbo sutarties.

Taip pat nelegalaus darbo problemos nereikėtų painioti su valstybės mokesčių klausimais. Šiandieninė situacija yra tokia, kad valstybė didžiąją dalį mokesčių surinkimo klausimų bando spręsti per darbo teisinių santykių sferą. Visai nesvarbu, kokia teisine forma asmenys gauna tam tikras pajamas (autorinis honoraras, atlyginimas už darbą pagal

¹²⁰ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registro centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 168.

¹²¹ DAGYS, M. *Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys*. 2001-2004 m. Vilnius, 2004. p.11.

¹²² DAGYS, M. *Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys*. 2001-2004 m. Vilnius, 2004. p.11.

¹²³ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registro centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 167.

rangos sutartis), tačiau visi asmenys privalo mokėti valstybėje nustatytus mokesčius, kurių surinkimo klausimas turėtų būti mokesčių administravimo, o ne darbo teisės problema¹²⁴.

Kaip matyti iš aptartų civilinių bei darbo sutarčių, tai yra gana glaudžios, tačiau tuo pačiu metu ir labai skirtingos sutartys. Jas atriboti svarbu tiek teorine, tiek praktine prasme, nes tik tinkamai jas atribojus, galima nustatyti, ar tam tikras dirbamas darbas gali būti laikomas nelegaliu, ar ne. Siekiant išvengti netinkamo nelegalaus darbo kvalifikavimo ATPK 41 (3) straipsnio prasme, būtina deramai įvertinti civilinių ir darbo sutarčių santykį, nes per šių sutarčių atribojimą pasireiškia teisinio reguliavimo problematika. Kitaip tariant, nuo to, kaip įforminami darbo teisiniai santykiai, gali priklausyti nelegalaus darbo fakto nustatymas. Taip pat didelę įtaką bei reikšmę nelegalaus darbo santykiams turi specialios darbo sutarčių rūšys, padedančios darbdaviams lanksčiau organizuoti darbą įmonėje ir pasirinkti priimtinausią darbo santykių įforminimo galimybę.

3.3. Darbo organizavimo formos ir jų įtaka nelegaliam darbui

Lanksčių darbo organizavimo formų kūrimas bei panaudojimas yra neatsiejama darbo teisės sistemos dalis ir vienas svarbiausių ES reikalavimų darbo santykių srityje. Naudojant darbo santykiuose šias formas didesnes įsidarbinimo galimybes turi tam tikros asmenų grupės, kurios gali įgyvendinti ir realizuoti Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 48 straipsnyje įtvirtintą teisę į darbą. Šiame Konstitucijos straipsnyje teigiama, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju¹²⁵. Kaip tik lanksčios darbo organizavimo formos turi padėti gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką¹²⁶.

Darbo kodeksas šiandien suteikia galimybę lanksčiau organizuoti darbą įvairioms gyventojų grupėms, galinčioms suderinti keletą veiklų ir išsaugoti darbo vietą. Natūralu, jog išlieka ir tam tikri apribojimai, kurie neleisėtų išnaudoti darbuotojų, pavyzdžiui, Darbo kodekso 146 straipsnyje įtvirtinta nuostata dėl ne viso darbo laiko, darbo laiko režimo

¹²⁴ BUŽINSKAS, G.; NEKROŠIUS, I., et. al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III d./ Individualūs darbo santykiai*, Vilnius:Justitia, 2004, p.57.

¹²⁵ Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

¹²⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 2003-10-17 Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“.

(Darbo kodekso 147 straipsnis), sutrumpinto darbo laiko (Darbo kodekso 145 straipsnis), viršvalandinių darbų apribojimo (Darbo kodekso 150 straipsnis) ir kt.

Visos Darbo kodekse minimos lanksčios darbo organizavimo formos yra patvirtintos Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu¹²⁷ bei Vyriausybės nutarimu „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“¹²⁸. Stengiantis geriau perprasti, kokios yra darbo organizavimo formos ir kokie šių formų ypatumai, reikia apžvelgti jas detaliau.

Viena iš lanksčių darbo organizavimo formų yra Darbo kodekso 116 straipsnyje apibrėžta patarnavimo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja teikti darbdaviui asmenines namų ūkio paslaugas. Kokios konkrečiai tai paslaugos yra reglamentuota minėtame Vyriausybės nutarime „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Asmeninėmis namų ūkio paslaugomis laikomos automobilio vairuotojo, kiemsargio, namų ruošos ir kitokių pagalbininkų - skalbėjo, virėjo, namų kambarinės paslaugos, atliekant įvairius darbus privačiuose namų ūkiuose; vaikų, ligonių priežiūros darbuotojo, auklės, auklės tarnaitės, slaugės, sodininko (sodo priežiūros paslaugos); kompiuterių sistemų specialisto (darbdavio privačiame namų ūkyje arba savo namuose darbdaviui teikiamos paslaugos); kitos darbdaviui teikiamos asmeninės namų ūkio paslaugos¹²⁹. Tos pačios Vyriausybės patvirtintos patarnavimo sutarties 1 straipsnis nurodo, kad darbdaviu gali būti tik fizinis asmuo. Kaip pavyzdį galima panagrinėti ligonių priežiūros darbuotoją (slaugę), kuri ateina prižiūrėti ligonio. Kyla klausimas, kaip turėtų būti įforminti darbo santykiai, nes vertimasis ligonių priežiūra yra galimas ir turint verslo liudijimą. Verslo liudijimų išdavimo tvarką Vyriausybė yra patvirtinusi 2002 m. lapkričio 19 d. nutarimu Nr. 1797¹³⁰. Jeigu slaugė yra samdoma pastoviam ir kasdieniniam darbui, tuomet turėtų būti sudaroma patarnavimo sutartis, nes tarp šalių atsiranda darbo santykiai, numatyti Darbo kodekso 93 straipsnyje: atliekama darbo funkcija, nustatyta darbo vieta (darbovietė) ir mokamas darbo užmokestis. Jeigu slaugė ateina tik kelioms valandoms per dieną arba tik retkarčiais (savaitgaliais, ne reguliariai ir pan.), tuomet gali būti dirbama pagal verslo liudijimą. Taigi darbdavys, samdantis slaugę, šiuo atveju, turi galimybę rinktis: sudaryti su ja patarnavimo sutartį, ar geriau darbo santykius įforminti pagal verslo liudijimą. Savaiame suprantama, jog darbdaviui patrauklesnė verslo liudijimo alternatyva arba pasirinkimas

¹²⁷ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 2003-10-17 Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“.

¹²⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2003-08-19 Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, 2003, Nr. 81(1)-3690 (su pakeitimais ir papildymais).

¹²⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2003-08-19 Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, Patarnavimo sutarties ypatumų 2 straipsnis, 2003, Nr. 81(1)-3690 (su pakeitimais ir papildymais).

¹³⁰ Valstybės žinios, 2002, Nr. 112-4992.

neįforminti apskritai jokios sutarties atliekamam darbui, siekiant išvengti mokesčių ir juos nuslėpti. Tokiu atveju darbdavys prisiima atsakomybę ir rizikuoja būti nubaustas administracine tvarka pagal ATPK 41(3) straipsnį už nelegalų darbą.

LVAT dėl verslo liudijimo yra konstatavęs, jog verslo liudijimo nebuvimo faktas dar nėra nelegalaus darbo požymis, todėl neturi reikšmės veiką kvalifikuojant kaip nelegalų darbą pagal ATPK 41(3) straipsnio nuostatas¹³¹. Atsakomybė už nelegalų darbą galima tik tada, kai konstatuojami darbo teisiniai santykiai. Nors nelegaliu darbu laikomas darbas, esant darbo sutarties požymiams, kurie numatyti Darbo kodekso 93 straipsnyje, dirbamas nesudarius darbo sutarties ir nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų įdarbinimą (Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 1 punktas), sprendžiant, ar darbas, dirbamas pagal patarnavimo darbų sutartį, yra nelegalus, reikia vadovautis nelegalaus darbo objektyviaisiais požymiais, atsižvelgiant į patarnavimo sutarties ypatumus¹³². Pagal patarnavimo sutartį dirbamas darbas yra tiesiogiai susijęs su darbdavio asmeniu, nes atliekamos asmeninės namų ūkio paslaugos. Vakarietiško pasaulio valstybėse darbdavys netgi turi teisę nepriimti darbuotojo į darbą vien dėl to, kad šis yra kitos rasės, tautybės, lyties, religinių pažiūrų ar kalbos¹³³. Yra svarbu, jog pasirinktas darbuotojas atitiktų darbdavio pasaulėžiūrą bei tam tikrus įsitikinimus. Tokiu atveju, diskriminavimas dėl tam tikrų dalykų, kurie nepriimtimi darbdaviui, nėra laikomas nelegaliu darbu.

Panaši į patarnavimo sutartį buvo darbo sutartis su namudininkais, kurios tvarką nustatė Vyriausybės nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“¹³⁴. Namudiniu buvo laikomas darbas, atliekamas asmens, susitarusio su darbdaviu, už sulygtą darbo užmokestį namuose. Minima darbo forma daugiausiai buvo taikoma darbuotojams, kurie augina mažamečius vaikus, slaugo sergantį šeimos narį. Taip pat neįgaliesiems bei atliekantiems darbą, kuriame nereikia kasdien bendrauti su kitais darbuotojais. 2010 m. birželio 22 d. įsigaliojus Darbo kodekso pakeitimams¹³⁵, įvesta nauja darbo sutarties rūšis – nuotolinis darbas (ang. „telework“), panaikinusi namudinio darbo sąvoką, reglamentuotą ankstesnėje Darbo kodekso redakcijoje¹³⁶. Nuotolinis darbas

¹³¹ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

¹³² Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

¹³³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005 p. 392-393.

¹³⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2003-08-19 Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, Darbo sutarties su namudininkais ypatumų 2 straipsnis, 2003, Nr. 81(1)-3690 (nebegalioja).

¹³⁵ Valstybės žinios, 2010, Nr. 81-4221.

¹³⁶ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

tapo naująja lanksčia darbo organizavimo forma, o šios sutarties ypatumai nustatyti Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo 2010 m. liepos 21 d. pakeitimu“¹³⁷. Nuotolinį darbą reglamentuoja Darbo kodekso 115 straipsnis, numatantis, jog nuotolinio darbo sutartyje gali būti nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų darbuotojas atliks kitose negu darbovietėje darbuotojui priimtinosiose vietose. Taigi, nuotolinio darbo sutartis perėmė dalį darbo su namudininkais sutarčių ypatumų ir taip priartino darbo namuose (darbo per atstumą) sąvoką prie ES teisės aktuose reglamentuojamų¹³⁸.

Darbo kodekso 114 straipsnis įvardija dar dvi darbo organizavimo formas: papildomą darbą ir antraeiles pareigas. Minėto kodekso 114 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Kaip matyti, esant papildomam darbui darbuotojas toje pačioje darbovietėje šalia pagrindinių pareigų už atlyginimą pradeda eiti papildomas pareigas arba dirbti papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Darbo kodekso 119 straipsnis reglamentuoja, kad dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Ši nuostata suponuoja, jog naujos darbo sutarties sudarinėti nereikia. Reikia jau esamą darbo sutartį papildyti nauja sąlyga dėl papildomo darbo.

Iš Darbo kodekso 114 straipsnio 2 dalies matyti, kad darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumus nustato Vyriausybė. Minėti ypatumai nustatyti Vyriausybės nutarimu „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“¹³⁹. Šio nutarimo 2 straipsnis antraeiles pareigas (darbą) įvardija kaip darbuotojo laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku einamas pareigas ar atliekamą darbą. Kitaip tariant, turėdamas galiojančią darbo sutartį su vienu darbdaviu (pagrindinį darbą), darbuotojas sudaro kitą darbo sutartį (antraeilę) su kitu darbdaviu. Antraeilėse pareigose negalima dirbti nepilnamečiams darbuotojams, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas. Svarbu nepainioti antraeilių pareigų sutarties su papildomu darbu. V. Tiažkijus taip pat mini du pagrindinius šių sutarčių atskyrimo kriterijus: pirma, papildomas darbas yra dirbamas toje pačioje darbovietėje kur ir pagrindinis darbas, t.y. darbo teisinis santykis išlieka toks pats, o keičiasi tik jo turinys (antraeilių pareigų sutartimi susitariama dėl darbo ne toje pačioje,

¹³⁷ Lietuvos Respublikos vyriausybės 2003-08-19 nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010-07-21 nutarimu Nr. 1094 redakcija//2010, Nr. 89-4710.

¹³⁸ DILIAUTAITĖ, A. Nuotolinis darbas- nauja darbo organizavimo forma. *Juristas*, 2010, Nr. 9, p. 13.

¹³⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2003-08-19 Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, 2003, Nr. 81(1)-3690.

tačiau visai kitoje darbovietėje ir yra sukuriamas naujas darbo santykis su kitu darbdaviu); antra, pagal antraeilių pareigų sutartį darbo funkcija gali būti atliekama tik laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku, o papildomas darbas šalių susitarimu gali būti atliekamas tiek per normalų pagrindinės darbo funkcijos vykdymo laiką, tiek ir kitu laiku¹⁴⁰. Pabrėžtina, kad antrojo darbo darbovietės fakto nustatymas yra esminis požymis, leidžiantis konstatuoti, ar darbas bus laikomas papildomu, ar antraeiliu.

Dar viena lanksti darbo organizavimo forma yra terminuota darbo sutartis, kuri smulkiau skaidoma į tris pogrupius: terminuota paprastoji sutartis; laikinoji sutartis; sezoninė sutartis.

Terminuota paprastoji darbo sutartis yra sutartis, kuri gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams (Darbo kodekso 109 straipsnio 1 dalis). To paties kodekso 126 straipsnis numato darbdaviui galimybę nutraukti su juo darbo sutartį, suėjus nustatytam terminui. Be to, tokiu būdu nutraukus sutartį, darbdavys neturi mokėti išeitinės kompensacijos. Stengiantis sumažinti darbdavio piktnaudžiavimą dėl jam palankesnių darbo sąlygų, įstatymų leidėjas Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje įtvirtino imperatyvą, kuris neleidžia sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Šiomis nuostatomis siekiama apsaugoti darbuotoją, kaip silpnesniąją darbo santykių šalį, užkertant kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo padėtimi.

Laikinoji sutartis - tai sutartis kuri gali būti sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių terminui (Darbo kodekso 113 straipsnio 1 dalis). Vadovaujantis Socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2003 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. 107 patvirtintomis Rekomendacijomis lanksčioms darbo organizavimo formoms taikyti¹⁴¹, laikinu darbu laikomas darbas, kuris organizuojamas įmonėje, organizacijoje ar įstaigoje tais atvejais, kai vykdoma nebūdinga (netipinė, laikina) veikla (remontas, mokymai ir kt.), arba gali būti taikoma laikinai nesantiems darbuotojams pavaduoti. Šios sutarties ypatumus taip pat nustato Vyriausybės nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“¹⁴². Jame akcentuojama, kad laikiniems darbuotojams bandomasis laikotarpis nėra nustatomas.

¹⁴⁰ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005 p. 387-388.

¹⁴¹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573.

¹⁴² Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2003-08-19 Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ Laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindų, jos pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatumų 10 straipsnis, 2003, Nr. 81(1)-3690 (su pakeitimais ir papildymais).

Siekiant išvengti darbuotojų savivalės ir piktnaudžiavimo laikinosiomis sutartimis, minėtame Vyriausybės nutarime įtvirtinta, jog tais atvejais, kai laikinoji darbo sutartis, pasibaigus jos terminui yra nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma ta pati laikinoji darbo sutartis, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui. Suprantama, kad darbdaviams parankiau būtų priimti asmenį į darbą pagal laikinąją darbo sutartį, tačiau įstatymų leidėjas suformulavo tokią nuostatą, siekdamas užkirsti kelią nelegaliam darbui, į kurį įsitraukia darbdavys, bandydamas prisidengti laikinąją darbo sutartimi, kad išvengtų mokesčių arba mokėtų juos mažesnius.

Sezoninį darbą reglamentuoja Darbo kodekso 112 straipsnis ir Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“¹⁴³. Nutarime pateikiamas visas sąrašas darbų, kurie laikomi sezoniniais ir dėl kurių atlikimo gali būti sudaryta sezoninė sutartis. Minėto nutarimo 1 straipsnis apibrėžia sezoninę darbo sutartį kaip sutartį, kuri sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Sezoniniais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Pažymėtina, kad sezoninės darbo sutartys yra nepopuliarios, nes darbdaviai labiau linkę sudaryti paprastas terminuotas sutartis, o ne sezoninio darbo sutartis, siekdami nemokėti tarpsezoninių išmokų, ir, teoriškai terminuotos sutarties sudarymas vietoj sezoninės yra darbuotojo padėties pabloginimas, palyginus su ta, kurią nustato įstatymas¹⁴⁴. Iš to seka, jog darbdavys nenori mokėti darbo užmokesčio darbuotojui tarpsezoniniu laikotarpiu, kuris trunka tiek pat arba dar ilgiau negu pats sezoninis darbas. Taigi vėl susiduriame su situacija, kai darbdavys pelnosi darbuotojo sąskaita. Nustačius, kad iš tiesų darbai yra sezoninio pobūdžio ir patenka į Vyriausybės nustatytą sezoninių darbų sąrašą¹⁴⁵, tokie darbdavio veiksmai būtų traktuojami kaip nelegalus darbas.

Viena iš naujausių darbo organizavimo formų, ypač plačiai naudojamų ir paplitusių darbo santykiuose visame pasaulyje, yra vadinamasis „outsourcing“ reiškinys, kuris įvardijamas, kaip įmonės veiklos optimizavimas, perduodant pagalbinių funkcijų vykdymą išoriniam specializuotam tiekėjui¹⁴⁶. „Outsourcing“ plačiai paplitęs tarp didelių

¹⁴³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 1994-03-07 Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“, 1994, Nr. 19-313.

¹⁴⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005 p. 382.

¹⁴⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 1994-03-07 Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“, 1994, Nr. 19-313.

¹⁴⁶ Definitions. [Žiūrėta 2011 m. balandžio 12 d.]. Prieiga per internetą < <http://www.outsourcing-law.com/resources/definitions/> >.

įmonių, veikiančių ekonomiškai išsivysčiusiose bei ekonomiškai stipriose valstybėse, kurioms būdingas aukštas pragyvenimo lygis ir darbo užmokestis. Darbo organizavimas „outsourcing“ būdu gali pasireikšti dvejopai: kai įmonė dalį savo darbo funkcijų perleidžia, dažniausiai, kitose šalyse veikiančioms įmonėms, įstaigoms ar organizacijoms, kurios specializuojasi tik tam tikroje veiklos srityje; kai įmonė dalį savo funkcijų perkelia į kitas šalis, steigdama naujus ar perkeldama esamus padalinius, dėl žemesnio darbo užmokesčio bei ekonominio išsivystymo lygio tose šalyse. Taip įmonė sumažina savo veiklos kaštus ir padidina savąsias pajamas¹⁴⁷.

Kaip pavyzdį pastarajam atvejui galima pateikti pasaulyje gerai žinomą amerikiečių kompaniją „Western Union“, kuri vykdo tarptautines pinigų pervedimo operacijas visame pasaulyje. Lietuvoje ši kompanija ne per seniausiai taip pat įkūrė padalinį, siekdama gauti „pigios“, tačiau pakankamai kvalifikuotos darbo jėgos. AB SEB banko pavyzdys puikiai atskleidžia minėtą pirmąją situaciją, kai naujų programinių sistemų kūrimas buvo perduotas Indijoje veikiančiai informacinių technologijų įmonei, siekiant sumažinant AB SEB banko veiklos kaštus.

Šios darbo organizavimo formos („outsourcing“) trūkumai pasireiškia tuo, kad šalies, kurioje veikia pagrindinė įmonė, gyventojai, praranda esamas arba būsimas darbo vietas¹⁴⁸. To pasekoje šalyje didėja nedarbas, valstybė surenka mažiau mokesčių į biudžetą, lėtėja ekonomikos augimo tempai.

Visos išvardintos ir aptartos lanksčios darbo organizavimo formos suteikia galimybę darbuotojams įgyvendinti konstitucinę teisę į darbą, o darbdaviai gali pasirinkti iš kelių darbo organizavimo formų sau labiausiai priimtina bei tinkamą. Nepaisant to, kyla abejonė, ar šių lanksčių darbo organizavimo formų egzistavimas nesukuria dar daugiau galimybių bei prielaidų vystytis ir egzistuoti nelegalaus darbo reiškiniui, nes darbdavys, būdamas stipresniąja darbo teisinių santykių šalimi, ima bandyti „apeiti“ įstatymus savo naudai, vengdamas įforminti darbo santykius sutartimi, atitinkančia tikrąjį tų santykių pobūdį.

¹⁴⁷ Dr. DAVIES, R. Outsourcing: the strategic risks. [Žiūrėta 2011 m. balandžio 12 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.drrobertdavies.com/041119%20OUTSOURCING%20DISADVANTAGES.pdf>>.

¹⁴⁸ Dr. DAVIES, R. Outsourcing: the strategic risks. [Žiūrėta 2011 m. balandžio 12 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.drrobertdavies.com/041119%20OUTSOURCING%20DISADVANTAGES.pdf>>.

5. ATSAKOMYBĖ UŽ NELEGALŲ DARBĄ

Pradedant kalbėti apie atsakomybę už nelegalų darbą, visų pirma, reikėtų apibrėžti, kaip Lietuvos teisės aktai įvardija pačią teisinės atsakomybės sąvoką. Teisinė atsakomybė – tai teisinė priemonė, blokuojanti priešingą teisei elgesi, skatinanti visuomenei naudingą veiklą ir pasireiškianti kaip tam tikra valstybės reakcija į padarytą teisės pažeidimą¹⁴⁹. Teisinė atsakomybė laikoma viena iš sudedamųjų visuomenės dalių, kuri yra pamatinė idėja, siekiant nubausti teisės pažeidėjus. Priešingumas teisei pasireiškia neleistinos veikos atlikimu, kuri sukelia teises pasekmes - atsakomybę už šią veiką. Dar kitaip tariant, padarytas teisės pažeidimas yra teisinės atsakomybės pagrindas.

Toliau kalbant apie teisinę atsakomybę, svarbu įvardinti vyraujančias teisinės atsakomybės rūšis: civilinė, materialinė, baudžiamoji, drausminė, administracinė. Analizuojant atsakomybę už nelegalų darbą, aktualiausia yra administracinė atsakomybė, todėl ji ir bus pirmiausiai aptarta, palaipsniui pereinant prie kitų teisinės atsakomybės rūšių, paliečiant kiekvieną iš jų individualiai. Prieš tai svarbu išskirti specifinius administracinės atsakomybės požymius: atsakomybės taikymo pagrindas; subjektai, taikantys atsakomybę; poveikio priemonės ir jų padariniai; atsakomybės subjektai; procesinė šios atsakomybės taikymo tvarka¹⁵⁰.

Taigi, administracinė atsakomybė yra savarankiška atsakomybės rūšis, taikoma kaltiems asmenims, padariusiems administracinius teisės pažeidimus, skiriant jiems ir realizuojant įstatymų numatytas administracines nuobaudas, turint tikslą kovoti su teisės pažeidimais, užtikrinti teisėtumą ir teisėtvarką¹⁵¹. Svarbiausias administracinės atsakomybės bruožas yra šios atsakomybės pagrindas - administracinis teisės pažeidimas. Būtent per jo sudėtį galima analizuoti ir nagrinėti nelegalaus darbo pasireiškimą.

Vadovaujantis ATPK, administracinis teisės pažeidimas (nusižengimas) laikomas priešingas teisei, kaltas (tyčinis arba neatsargus) veikimas arba neveikimas, kuriuo kėsiamasi į valstybinę arba viešąją tvarką, nuosavybę, piliečių teises ir laisves, į nustatytą valdymo tvarką, už kurią įstatymai numato administracinę atsakomybę. Pasak S. Šedbaro, administracinės teisės pažeidimas, kaip savarankiška teisės pažeidimo rūšis turi tik jai vienai būdingus požymius: tai veika, kuri pasireiškia veikimu arba neveikimu; tai visuomenei pavojinga veika; tai priešinga teisei veika; tai kalto asmens padaryta veika;

¹⁴⁹ VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. p.225.

¹⁵⁰ PETKEVIČIUS, P. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 1996. p.27.

¹⁵¹ PETKEVIČIUS, P. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 1996. p.14.

veika, už kurią taikomos administracinės nuobaudos¹⁵². Šių požymių visuma leidžia daryti išvadą, kad yra padarytas administracinis teisės pažeidimas.

Remiantis Darbo kodekso 98 straipsnio 3 dalimi, darbdaviai ar jų įgalioti asmenys, leidę dirbti nelegalų darbą, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Tai reiškia, kad atsakomybė už nelegalų darbą, kaip savarankišką administracinės teisės pažeidimą, numatyta ATPK 41(3) straipsnyje. Pagal minėto ATPK 41(3) straipsnio nuostatas nelegalus darbas užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį nuo trijų tūkstančių iki dešimties tūkstančių litų, o tokie patys veiksmai, padaryti asmens, jau bausto administracine nuobauda už šį pažeidimą - užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį nuo dešimties tūkstančių iki dvidešimties tūkstančių litų. Administracinė atsakomybė už nelegalų darbą gali būti patrauktas tik darbdavys ar jo įgaliotas asmuo. Darbuotojui atsakomybė nėra numatyta, nors visiems suprantama, jog pradedama dirbti nelegaliai su paties darbuotojo žinia ir pritarimu¹⁵³.

Juridinė administracinio teisės pažeidimo sudėties analizė turi svarbią reikšmę, teisingai kvalifikuoti tam tikrą teisės pažeidimą (darbe nagrinėjamu atveju – nelegalų darbą), nes praktikoje dažnai susiduriama su teisėtumo pažeidimais, padaromais būtent netinkamai kvalifikuojant veiką¹⁵⁴. Kaip jau buvo minėta ankstesnėje darbo dalyje, nelegalaus darbo sudėtis apibūdinama per objektą, objektyviąją pusę, subjektą ir subjektyviąją pusę. Nesant bent vieno iš šių keturių elementų, nėra ir administracinio teisės pažeidimo sudėties, ko pasekoje, veika negali būti kvalifikuojama kaip nelegalus darbas ATPK 41(3) straipsnio pagrindu.

Nelegalaus darbo objektas yra visi teisiniai gėriai, į kuriuos kėsiniama ir kurie yra pažeidžiami dirbant nelegaliai : Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta kiekvieno asmens teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju¹⁵⁵. Todėl nelegaliu darbu pažeidžiama kiekvieno asmens asmeninė teisė į darbą bei tuo pačiu metu daroma žala visai valstybei ir jos reguliuojamiems santykiams.

Objektyvioji veikos pusė nurodo, kaip ir kokiais konkrečiais veiksmais (veikimu ar neveikimu) padaromas konkretus administracinis teisės pažeidimas. Veika gali pasireikšti tiek veikimu, tiek ir neveikimu. Veikimas - tai tam tikrų sąmoningų, valingų bei aktyvių

¹⁵² ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. 2005. p. 179.

¹⁵³ DAVIDAVIČIUS, H., *Darbo įstatymų komentaras. Straipsnių rinkinys (antras papildytas leidimas)*, 2001. P. 13

¹⁵⁴ PETKEVIČIUS, P. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia 1996. p. 36.

¹⁵⁵ Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

veiksmų atlikimas, o neveikimas – tam tikrų veiksmų, kuriuos privalu vykdyti, nevykdymas, asmens pasyvus elgesys¹⁵⁶. Nelegalaus darbo atveju objektyvieji požymiai yra visi Darbo kodekso 98 straipsnio dispozicijoje išvardinti veikos atlikimo būdai (elementai), kuriuos pažeidus (veikimu arba neveikimu) gresia administracinė atsakomybė.

Nelegalaus darbo subjektu gali būti fiziniai pakaltinami asmenys, kuriems, iki administracinio teisės pažeidimo padarymo dienos, sukako šešiolika metų, turintys specialųjį požymį - yra darbdavys ar jo įgaliotas asmuo¹⁵⁷. Subjektui taikomas specialus požymis – būti darbdaviu arba jo įgaliotu asmeniu. Nelegalaus darbo subjektu darbuotojas būti negali, kadangi pagal ATPK 41(3) straipsnį administracinė atsakomybė traukiamas tik darbdavys ar jo įgaliotas asmuo¹⁵⁸. Kad asmenį būtų galima patraukti administracinė atsakomybė, svarbu, kad jis būtų pakaltinamas, nes pagal ATPK 19 straipsnį administracinė atsakomybė netraukiamas asmuo, kuris, darydamas priešingą teisei veikimą arba neveikimą, buvo nepakaltinamumo būsenoje - nebegalėjo suprasti savo veiksmų esmės arba jų valdyti dėl lėtinės psichinės ligos, laikino psichinės veiklos sutrikimo, silpnaprotystės ar kitokios patologinės būsenos.

Subjektyviosios nelegalaus darbo sudėties pusės svarbiausias elementas yra kaltė, kuri gali pasireikšti kaip tyčia arba neatsargumas. Tyčios samprata apibrėžta ATPK 10 straipsnyje, kur teigiama, jog administracinis teisės pažeidimas laikomas padarytu tyčia, jeigu jį padaręs asmuo suprato priešingą teisei savo veikimo arba neveikimo pobūdį, numatė žalingas jo pasekmes ir jų norėjo arba nors ir nenorėjo šių pasekmių, bet sąmoningai leido joms kilti. Neatsargumas pasireiškia, jeigu jį padaręs asmuo numatė, kad jo veikimas arba neveikimas gali sukelti žalingas pasekmes, bet lengvabūdiškai tikėjosi, kad jų bus išvengta, arba nenumatė, kad gali kilti tokios pasekmės, nors turėjo ir galėjo jas numatyti (ATPK 11 straipsnis). Taigi administracinio teisės pažeidimo subjektyvinė pusė yra asmens psichinis santykis su daroma pavojinga, žalinga visuomenei ir priešinga teisei veika bei jos padariniais¹⁵⁹. Kitaip tariant, subjektyviąją pusę sudaro visuma požymių, kurie apibūdina pažeidėjo psichinį santykį su priešinga teisei veika ir jos padariniais.

Kalbant apie konkrečiai kylančias atsakomybes darbdaviams už nelegalų darbą, svarbu paminėti ir išskirti atvejus, kai administracinė atsakomybė traukiamas įmonės

¹⁵⁶ PETKEVIČIUS, P. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia 1996. p. 44.

¹⁵⁷ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobota Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

¹⁵⁸ Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

¹⁵⁹ PETKEVIČIUS, P. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia 1996. p. 57.

vadovas, jo įgaliotas asmuo arba abu kartu. Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 1 dalyje¹⁶⁰ nurodyta, kad bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą. Remiantis T. Bagdanskio nuomone, darbdaviui atstovaujantis asmuo (kalbant apie darbdavį, kaip apie juridinį asmenį), t.y. bendrovės vadovas, turi teisę dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti tiek fiziniam, tiek juridiniam asmeniui ir šis teisių su pareigomis perdavimas galimas dviem būdais:

1) kai teisės ir atitinkamai pareigas bendrovės vadovas perduoda kitam bendrovės darbuotojui, pavyzdžiui, bendrovės padalinio vadovui;

2) kai sutarties pagrindu bendrovė samdo trečiąjį asmenį (fizinį arba juridinį) atlikti tam tikrus veiksmus, susijusius su bendrovės veikla¹⁶¹.

Kai perduotos teisės ir pareigos yra netinkamai vykdomos arba pažeidžiamos, iškyla klausimas, kuriam asmeniui turi būti taikoma atsakomybė. Atsakomybė už darbdavio darbo pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą gali kilti tiek pačiam darbdaviui (juridiniam ar fiziniam asmeniui), tiek jį atstovaujančiam asmeniui, tiek ir jiems abiemis kartu, tačiau dažniausiai administracinė atsakomybė už darbo pareigų pažeidimą kyla ne darbdaviui, o darbdaviui atstovaujančiam asmeniui¹⁶².

Atsakomybė už nelegalų darbą įtvirtinta minėtame ATPK 41(3) straipsnyje, kur teigiama, jog nelegalus darbas užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį nuo trijų tūkstančių iki dešimties tūkstančių litų, o tokie patys veiksmai, padaryti asmens, jau bausto administracine nuobauda už šį pažeidimą - užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį nuo dešimties tūkstančių iki dvidešimties tūkstančių litų. Darytina prielaida, kad darbdaviui, juridiniam asmeniui, įdarbinus asmenį be darbo sutarties, administracinė atsakomybė būtų traukiamas juridinio asmens vadovas arba jo įgaliotas asmuo, jei priėmimo į darbą teisė buvo perduota ir įforminta konkrečiai jam¹⁶³.

Taip pat ir LVAT bylų dėl nelegalaus darbo apibendrinime¹⁶⁴ pasisakė, kad, kai nėra aišku, kuriam asmeniui reikia taikyti atsakomybę už nelegalų darbą, vadovaujamasituo, kad darbdavio įgaliotu asmeniu reikia laikyti įmonės administracijos vadovą (jeigu įstatymai ir įmonės dokumentai nenustato konkrečios pareigos tam tikram asmeniui). Minimas LVAT nutarimas taip pat pažymi aptartą situaciją, kai už nelegalų darbą

¹⁶⁰ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000, Nr. 64-1914.

¹⁶¹ BAGDANSKIS, T. Darbdavio teisių, pareigų ir atsakomybės perdavimas. *Juristas*, 2005, Nr. 12, p. 16.

¹⁶² BAGDANSKIS, T. Darbdavio teisių, pareigų ir atsakomybės perdavimas. *Juristas*, 2005, Nr. 12, p. 16-17.

¹⁶³ BAGDANSKIS, T. Darbdavio teisių, pareigų ir atsakomybės perdavimas. *Juristas*, 2005, Nr. 12, p. 17.

¹⁶⁴ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

atsakomybė gali kilti keliems asmenims. Pavyzdžiui, įmonės vadovas yra įgaliojęs įmonės padalinio vadovą atlikti darbuotojų darbo kontrolę. Jeigu įmonės vadovas žino apie jo įmonėje atliekamą nelegalų darbą ir nesiima jokių veiksmų (veikia padaroma neveikimu), leisdamas įmonės padalinio vadovui organizuoti nelegalų darbą – tai tokiu atveju atsakys jie abu ATPK 41 (3) straipsnio pagrindu už nelegalų darbą.

Įstatymų leidėjas, papildydamas ATPK 41 straipsnį, kuris numato atsakomybę už kitus darbo įstatymų pažeidimus, 41(3) straipsniu suformulavo specialiąją teisės normą bendrosios teisės normos atžvilgiu, sukurdamas teisės normų konkurenciją. ATPK 41(3) straipsniu siekiama akcentuoti ypatingą nelegalaus darbo pavojingumą ir šiuo pažeidimu padaromą žalą. Įstatymų leidėjas, nustatydamas vienas didžiausių piniginių baudų už nelegalų darbą išskyrė šį reiškinį kaip vieną svarbiausių darbo įstatymų pažeidimų, atkreipdamas dėmesį į šios veikos pavojingumą visuomenei¹⁶⁵. Pati teisės doktrina pripažįsta, jog konkuruojančiomis teisės normomis viena kitos atžvilgiu yra siekiama pabrėžti veikos pavojingumą visuomenei, nustatyti griežtesnę bausmę bei padėti tinkamai išspręsti konkrečius atsakomybės klausimus¹⁶⁶.

Patraukus darbdavį ar jo įgaliotą asmenį administracinėn atsakomybėn už nelegalų darbą pakartotinai gresia žymiai didesnės baudos už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį, t.y. nuo dešimties iki dvidešimties tūkstančių litų (ATPK 41(3) straipsnis). Galima pagalvoti, kad tai pažeidžia Konstitucijos 31 straipsnyje įtvirtintą principą, kad asmuo negali būti baudžiamas už tą patį nusikaltimą antrą kartą arba ATPK 22 straipsnyje įtvirtintą nuostatą, jog už vieną administracinį teisės pažeidimą gali būti paskirta pagrindinė arba pagrindinė ir papildoma nuobauda. *Non bis in idem* taisyklė šiuo atveju nėra pažeidžiama, nes tai nėra pagrindinės ir papildomos nuobaudos skyrimas vienu metu. Tai yra pakartotinis administracinis teisės pažeidimas, už kurį skiriama nauja bauda. Tiesiog sankcija už pakartotinį pažeidimą taikoma griežtesnė. LVAT bylų dėl nelegalaus darbo apibendrinime taip pat pasisakė: „Siekiant asmens veiką kvalifikuoti pagal ATPK 41(3) straipsnio 2 dalį, būtina nustatyti papildomą subjekto požymį – tai turi būti asmuo, baustas administracine nuobauda už šio straipsnio 1 dalyje numatytą pažeidimą“. ATPK 36 straipsnyje nustatyta, kad jeigu asmuo, kuriam buvo paskirta administracinė nuobauda, per metus nuo tos dienos, kai pasibaigia nuobaudos vykdymas, nepadarė naujo administracinio teisės pažeidimo, laikoma, kad jam nebuvo paskirta administracinė nuobauda. Taigi asmeniu, baustu administracine nuobauda už ATPK 41(3)

¹⁶⁵ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

¹⁶⁶ PAVILIONIS V., BIELIŪNAS E. *Nusikaltimų kvalifikavimas esant jų daugumai ir baudžiamosios teisės normų konkurencijai*. Vilnius, 1984. p. 7.

straipsnio 1 dalyje numatytą pažeidimą, gali būti pripažintas tik tas asmuo, kuris naują pažeidimą, numatytą ATPK 41(3) straipsnyje, padaro nepasibaigus metų laikotarpiui nuo tos dienos, kai pasibaigia pirmesnės nuobaudos pagal ATPK 41(3) straipsnį vykdymas¹⁶⁷.

Kita teisinės atsakomybės rūšis, kurią derėtų paminėti, kalbant apie atsakomybę už nelegalų darbą yra materialinė atsakomybė. Materialinės atsakomybės sąvoka apibrėžta Darbo kodekso 245 straipsnyje, kur teigiama, jog ši atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Taigi, materialinė atsakomybė kyla iš darbo teisinių santykių, kurių atsiradimo pagrindas – darbo sutarties sudarymas¹⁶⁸. T. Bagdanskis materialinę atsakomybę įvardija kaip turtinę prievolę, atsirandančią, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai, turinčią kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį ir taikomą siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatyta dydžiu ir būtų užtikrinama darbo santykių subjektų interesų pusiausvyrą¹⁶⁹. Materialinė atsakomybė gali būti konstatuota, jeigu yra visos Darbo kodekso 246 straipsnyje išvardintos sąlygos: padaroma žala; žala padaroma neteisėta veika; yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; yra pažeidėjo kaltė; pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Pasak T. Bagdanskio, kilus žalai nelegalaus darbo atveju, gali būti problematiška taikyti materialinę atsakomybę reglamentuojančias taisykles, nes dėl to gali būti nepagrįstai sumažinama ar padidinama tam tikro subjekto atsakomybė (pavyzdžiui, nelegaliai dirbančiam darbuotojui, padariusiam žalą, gali kilti ribotos atsakomybės pagal darbo teisę taikymo problema), todėl, kai nelegalaus darbo atveju kyla žalos atlyginimo klausimas, atitinkama šalis turėtų kreiptis į teismą susiklosčiusius santykius pripažinti darbo santykiais ir atitinkamai taikyti materialinę atsakomybę pagal darbo įstatymus

¹⁶⁷ Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas: Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime.

¹⁶⁸ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registro centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 60.

¹⁶⁹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registro centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 70.

(tokiu atveju būtų apsaugomas darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo santykio šalies, institutas)¹⁷⁰.

Kaip jau prieš tai minėta administracinės atsakomybės taikymo atveju, atsakomybė už darbdavio darbo pareigų neatlikimą ar netinkamą atlikimą gali kilti ir pačiam darbdaviui, ir jo įgaliotam asmeniui, o taip pat gali kilti jiems abiemis kartu. Pasak T. Bagdanskio, materialinės atsakomybės atveju atsakomybė už darbo pareigų pažeidimą, t.y. pareiga atlyginti žalą kyla darbdaviui, o ne jam atstovaujančiam asmeniui. Tačiau tokiu atveju, jeigu žala atsirado dėl darbdaviui atstovaujančio asmens veiksmų, darbdavys įgyja regresio teisę (atgręžtinio reikalavimo teisę) į žalos atlyginimą iš tokio asmens¹⁷¹. Regreso tvarką nustato Civilinio kodekso normos. Todėl toliau atsakomybė kyla ir yra sprendžiama civilinių santykių pagrindu (civilinė atsakomybė).

Dar viena atsakomybės rūšis - drausminė atsakomybė. Šios atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas. Drausminės nuobaudos gali būti taikomos tik darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui (Darbo kodekso 236 straipsnis). Minimos atsakomybės taikymo pagrindas yra siekis nubausti konkretų asmenį už darbo pareigų neatlikimą arba netinkamą atlikimą. Kalbant apie drausminę atsakomybę nelegalaus darbo atveju, svarbu akcentuoti darbdavio vadovo statuso dvilypumo problemą.

Nors bendrovės vadovas dirba pagal darbo sutartį (lygiai taip pat, kaip visi kiti bendrovės darbuotojai), tačiau vadovo ir kitų darbuotojų teisės ir pareigos yra nustatomos skirtingais teisės aktais: bendrovės vadovo kompetenciją nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, steigimo dokumentai, bendrovės dalyvių ir aukštesnių valdymo organų nustatytos taisyklės, darbo sutartis, o kitų darbuotojų – paprastai darbo sutartis ir vietiniai teisės aktai¹⁷². Tai reiškia, kad eidamas pareigas pagal darbo sutartį, vadovas gali būti patrauktas net ir drausminėn atsakomybėn bendraisiais pagrindais, kaip ir visi kiti darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis. Remiantis Darbo kodekso 237 straipsniu drausminės nuobaudos gali būti trejopos: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo. Pabrėžtina, jog nuobauda neturi piniginės išraiškos formos. Tai nustatyta, siekiant išvengti darbdavio piktnaudžiavimo piniginėmis nuobaudomis. Remiantis išdėstytu, darytina išvada, kad įmonės vadovo ir bendrovės santykių specifika lemia skirtingą teisinės atsakomybės rūšių taikymą tokiam asmeniui, kas sukelia nemažai sunkumų, nustatant nelegalaus darbo faktą.

¹⁷⁰ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registro centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 78.

¹⁷¹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registro centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 110.

¹⁷² BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registro centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 168.

Paskutinioji teisinės atsakomybės rūšis, kurią reikia aptarti - baudžiamoji atsakomybė. Kol kas už nelegalų darbą Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas¹⁷³ (toliau – Baudžiamasis kodeksas) jokios atsakomybės nenumato, tačiau pastaraisiais metais netilo diskusijos apie šios atsakomybės numatymą ir už nelegalų darbą.

Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija (toliau – Teisingumo ministerija) yra parengusi ir užregistravusi Lietuvos Respublikos baudžiamąjį kodeksą 47, 273, 281, 284 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 176 (1) ir 273 (1) straipsniais įstatymo projektą Nr. 11-874-01¹⁷⁴. Įstatymo projektas ketina Baudžiamąjį kodeksą 176 straipsnį papildyti 176 (1) straipsniu, numatančiu baudžiamąją atsakomybę už nelegalų darbą. Taigi 176 (1) straipsnio 1 dalis pagal dabartinį įstatymo projektą numatyta darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui, leidusiam dirbti nelegalų darbą trims ir daugiau asmenų, baudą arba laisvės atėmimą iki ketverių metų. To paties straipsnio 2 dalis numatyta baudžiamąją atsakomybę už nelegalų darbą ir juridiniam asmeniui. Tokiu būdu Baudžiamajame kodekse būtų sukurta specialioji teisės norma bendrosios teisės normos atžvilgiu, kuri dar labiau atkreiptų dėmesį į nelegalaus darbo pavojingumą visuomenei.

Lietuvos Respublikos baudžiamąjį kodeksą 47, 273, 281, 284 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 176 (1) ir 273 (1) straipsniais įstatymo projekto aiškinamajame rašte¹⁷⁵ (toliau – Aiškinamasis raštas) ir jo 2 straipsnyje tikslu įvardijamas įstatymo projekto siekis suderinti baudžiamąjį įstatymo nuostatas su naujai rengiamo Administracinių nusižengimų kodekso nuostatomis, siekiant tinkamai atriboti baudžiamąją atsakomybę už tam tikrų nusikalstamų veikų padarymą nuo tų teisės pažeidimų, kuriuos padarius asmeniui iškyla administracinė atsakomybė. Dabar galiojantis ATPK 41(3) straipsnis draudžia nelegalų darbą, tačiau naujai rengiamame Administracinių nusižengimų kodekse administracinė atsakomybė numatoma tik tada, kai nelegaliai dirba ne daugiau kaip du asmenys (tokia dispozicija reikalauja numatyti griežtesnę atsakomybę, kai darbdavys ar jo įgaliotas asmuo leidžia dirbti nelegalų darbą trims ir daugiau asmenų¹⁷⁶). Minimame Aiškinamajame rašte teigiama, kad pirmąjį 2010 m. pusmetį buvo nustatyta: 454 nelegaliai dirbę asmenys (be darbo sutarties); 266 asmenys, kurie vertėsi veikla, neturėdami verslo liudijimo; 1892 asmenys, kurie vertėsi

¹⁷³ Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

¹⁷⁴ Lietuvos Respublikos baudžiamąjį kodeksą 47, 273, 281, 284 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 176(1) ir 273(1) straipsniais įstatymo projektas. Nr. 11-874-01, 2011-03-22.

¹⁷⁵ Lietuvos Respublikos baudžiamąjį kodeksą 47, 273, 281, 284 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 176(1) ir 273(1) straipsniais įstatymo projekto aiškinamasis raštas. Nr. 11-874-01, 2011-03-22.

¹⁷⁶ Lietuvos Respublikos baudžiamąjį kodeksą 47, 273, 281, 284 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 176(1) ir 273(1) straipsniais įstatymo projekto aiškinamasis raštas. Nr. 11-874-01, 2011-03-22.

neįregistravę įmonės, neturėdami licenzijos ar kitu neteisėtu būdu. Toks didelis nelegalaus darbo paplitimas reikalauja baudžiamųjų teisinių priemonių kovoje su šiuo reiškiniu¹⁷⁷.

Šiuo metu minėtas Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 47, 273, 281, 284 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 176 (1) ir 273 (1) straipsniais įstatymo projektas Nr. 11-874-01 yra pateiktas derinti suinteresuotoms valdžios institucijoms ir visuomenei. Derinimo procesas numatytas nuo 2011 m. kovo 22 d. iki 2011 m. balandžio 18 d. Nėra garantijų, kad galutiniame įstatymo variante niekas nepasikeis ir liks numatyta atsakomybė už nelegalų darbą būtent tokia, kokia numatyta dabartiniame įstatymo projekte, tačiau aišku lieka viena – žengtas žingsnis, siekiant maksimaliai sugriežtinti atsakomybę už šią pavojingą visuomenei veiką – nelegalų darbą.

Pabrėžtina, kad teisinės atsakomybės taikymo klausimas už nelegalų darbą yra gana komplikotas ir turintis daugiau klausimų, nei atsakymų. Siekiant užkirsti kelią šiai veikai, pajungiamos ir įtraukiamos kone visos teisės šakos: tiek darbo teisė, tiek administracinė, tiek materialinė, tiek ir civilinė teisė. Galbūt bus įtraukta ir baudžiamoji teisė, jeigu bus priimtas Baudžiamojo kodekso minėtasis įstatymo pakeitimas. Pačios griežčiausios teisinės atsakomybės numatymas už nelegalų darbą parodytų griežtą įstatymų leidėjo poziciją apie šios veikos pavojingumą ir rimtumą. Nepaisant to, kol kas atsakomybės taikymo klausimas už nelegalų darbą nėra tobulas ir iki galo išspręstas.

Baudžiamosios atsakomybės įvedimas bei atsakomybės nustatymas ne tik darbdaviams, tačiau ir nelegaliai dirbantiems darbuotojams, manytina, išspręstų didžiąją dalį dabartiniame teisiniame reguliavime aptinkamų problemų, kovojant su nelegaliu darbu. Valstybė, siekdama, jog visi darbdaviai, taip pat ir darbuotojai laikytųsi darbo įstatymų, mokėtų priklausančius mokesčius bei įmokas, pastoviai griežtina kovą su nelegaliu darbu¹⁷⁸. Nors įstatyminės bazės tobulinimui ribų nėra, teisės aktai turi kisti kartu su besikeičiančiomis gyvenimo sąlygomis, atrodami vis naujesnį, geresnį ir tobulesnį nelegalaus darbo teisinį reguliavimą, kuris būtų efektyvi priemonė, kovojant su šia pavojinga veika.

¹⁷⁷ Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 47, 273, 281, 284 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 176(1) ir 273(1) straipsniais įstatymo projekto aiškinamasis raštas. Nr. 11-874-01, 2011-03-22.

¹⁷⁸ DAVIDAVIČIUS, H., *Darbo įstatymų komentaras. Straipsnių rinkinys (antras papildytas leidimas)*, 2001. p. 13.

IŠVADOS

1. Aiškiai ir tiksliai įstatymo leidėjo suformuluota nelegalaus darbo sąvoka nulemia efektyvų jos įgyvendinimą ir kontrolę. Tinkamas darbo ir kitų į ją panašių civilinių sutarčių atribojimas yra pagrindas, siekiant tinkamai kvalifikuoti nelegalų darbą bei nustatyti šios veikos teisinio reguliavimo problemas.
2. Nelegalus darbas, kaip administracinis teisės pažeidimas, nustatomas kokybiškai atlikus nelegalaus darbo sąvokos objektyviųjų ir subjektyvių sudėties požymių analizę.
3. Nuo darbo santykių įforminimo gali priklausyti, ar dirbamas darbas bus pripažintas nelegaliu, ar ne.
4. Nelegalaus darbo sąvoka kinta ir tobulėja, prisitaikydama prie besikeičiančių gyvenimo sąlygų.
5. Įvairios teisės šakos reguliuoja nelegalaus darbo reiškinių, bet, kol kas, to tinkamai ir iki galo nėra padariusi nei viena iš jų.
6. Baudžiamosios atsakomybės įvedimas už nelegalų darbą būtų veiksminga priemonė, kovojant su šia pavojinga veika.
7. Griežtos užsieniečių ir asmenų be pilietybės įsidarbinimo procedūros Lietuvoje skatina atvykusius įsidarbinti nelegaliai ir neleidžia tinkamai bei efektyviai panaudoti valstybėje pasiruošusią, norinčią ir galinčią dirbti darbo jėgą.
8. Teisinės atsakomybės atsiradimas už nelegalų darbą turėtų būti numatytas ir darbuotojams, kadangi pradedama dirbti nelegaliai su darbuotojo žinia bei pritarimu.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. NORMINĖ LITERATŪRA

1. Europos Bendrijos steigimo sutartis, // 2004, Nr. 2-2;
2. JTO Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, // 2002, Nr. 3290;
3. 1968 m. spalio 15 d. EB Tarybos Reglamentas Nr. 1612/68 „Dėl laisvo darbuotojų judėjimo bendrijoje“;
4. Europos ekonominių ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Pilietinės visuomenės vaidmens kovojant su nelegaliu darbu // Oficialus leidinys C 255, 14/10/2005 p. 0061-0066;
5. 2006 m. lapkričio 5 d. Rusijos Federacijos federalinis įstatymas Nr. 189-FZ;
6. Lietuvos Respublikos Konstitucija, // 1992, Nr. 33-1014;
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), // 2002, Nr. 64-2569;
8. Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), // 1985, Nr. 1-1;
9. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), // 2000, Nr. 74-2262 (su pakeitimais ir papildymais);
10. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), // 2000, Nr. 89-2741;
11. Lietuvos Respublikos Darbo įstatymų kodeksas, // 1972, Nr. 18-137, (negalioja)
12. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas, // 1972, Nr. 18-137, (negalioja);
13. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, // 1991, Nr. 36-973, (negalioja);
14. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 5, 12, 15, 17, 18, 24(1), 26, 29, 30, 32, 41 pakeitimo ir papildymo įstatymas, // 1996, Nr. 41-983, (negalioja);
15. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo papildymo 17(1), 17(2) straipsniais ir 3, 28(1) straipsnių pakeitimo įstatymas, // 1997, Nr. 67-1653, (negalioja);
16. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1, 5, 17, 17(1), 17(2) straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, // 2000, Nr. 61-1828, (negalioja);
17. Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41 (3) straipsniu įstatymas Nr. VIII-354, // 1997, Nr. 69-1732, (su pakeitimais ir papildymais);
18. Lietuvos Respublikos Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas, // 1999, Nr. 50-1598, (su pakeitimais ir papildymais);

19. Lietuvos Respublikos Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo, // 2002, Nr. 73-3085;
20. Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos įstatymas, // 2000, Nr. 61-1818;
21. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, // 1991, Nr. 17-447, (su pakeitimais ir papildymais);
22. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, // 2004, Nr. 73-2539;
23. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, // 2000, Nr. 64-1914;
24. Lietuvos Respublikos vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“, // 2002, Nr. 64-2569;
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, // 2003, Nr. 81(1)-3690 (su pakeitimais ir papildymais);
26. Lietuvos Respublikos vyriausybės 2003-08-19 nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010-07-21 nutarimu Nr. 1094 redakcija // 2010, Nr. 89-4710.
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas „Dėl darbo sutarčių registravimo taisyklių, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos aprašo patvirtinimo“ Nr. 503, // 2002, Nr. 64-2569;
28. Lietuvos Respublikos vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010-07-21 nutarimu Nr. 1094 redakcija, // 2010, Nr. 89-4710;
29. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. 1500 „Dėl pagalbos (talkos) darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“, // 2001, Nr. 105-3759, (negalioja);
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2001 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. 1511 „Dėl savanoriškų darbų organizavimo tvarkos patvirtinimo“, // 2001, Nr. 106-3801, (negalioja);
31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“, // 1994, Nr. 19-313;
32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. lapkričio 19 d. nutarimas Nr. 1797 „Dėl verslo liudijimų išdavimo gyventojams taisyklių“, // 2002, Nr. 112-4992, (su pakeitimais ir papildymais);

33. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 2003-10-17 Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“, // 2003, Nr. 101-4573;

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registro centro Teisinės informacijos departamentas, 2008;
2. BUŽINSKAS, G.; NEKROŠIUS, I., et. al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III d./ Individualūs darbo santykiai*, Vilnius:Justitia, 2004;
3. DAGYS, M. *Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys*. 2001-2004 m. Vilnius, 2004;
4. DAVIDAVIČIUS, H., *Darbo įstatymų komentaras. Sraipsnių rinkinys (antras papildytas leidimas)*, 2001;
5. MARCIJONAS, M.; SUDAVIČIUS, B. *Mokesčių teisė*. Vilnius 2003;
6. MYKOLO RIOMERIO UNIVERSITETO AUTORIŲ KOLEKTYVAS. *Darbo teisė*. Vilnius, 2008;
7. NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius, 2008;
8. PAVILIONIS V., BIELIŪNAS E. *Nusikaltimų kvalifikavimas esant jų daugetui ir baudžiamosios teisės normų konkurencijai*. Vilnius, 1984;
9. PETKEVIČIUS, P. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia 1996;
10. ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. 2005;
11. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas. Vilnius:Justitia, 2005;
12. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius:Justitia, 2000;
13. VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000;
14. DAMBRAUSKIENĖ, G., *Civilinės teisės bendrieji klausimai: civilinių ir darbo sutarčių sąveika, Jurisprudencija*, 2002;
15. BAGDANSKIS, TOMAS. *Darbdavio teisių, pareigų ir atsakomybės perdavimas. Juristas*, 2005;
16. DILIAUTAITĖ, AUŠRA. *Nuotolinis darbas- nauja darbo organizavimo forma. Juristas*, 2010;
17. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas. [Žiūrėta 2010 m. balandžio 12 d.]. Prieiga per internetą <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp>>;
18. Definitions. [Žiūrėta 2010 m. balandžio 12 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.outsourcing-law.com/resources/definitions/>>;

19. Dr. DAVIES, R. Outsourcing: the strategic risks. [Žiūrėta 2010 m. balandžio 12 d.].
Prieiga per internetą
<<http://www.drrobertdavies.com/041119%20OUTSOURCING%20DISADVANTAGES.pdf>>;

III. TEISMINĖ PRAKTIKA

1. Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime;
2. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. balandžio 24 d. nutartis adm. byloje Nr. N575-793/2009;
3. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. spalio 31 d. nutartis adm. byloje Nr. N261-408/2008;
4. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. rugpjūčio 24 d. nutartis adm. b., Nr. N-556-1599/07;
5. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. gruodžio 22 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. N(6)-2142/2006, kat. 27(S);
6. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo 2006 m. birželio 27 d. nutartis c.b., Nr. 3K-3-387/2006;
7. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo 2005 m. vasario 14 d. nutartis c.b., Nr. 3K-3-65/2005;
8. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo 2003-01-08 nutartis civ. B. Nr. 3K-3-2/2003.

IV. ĮSTATYMŲ PROJEKTAI

1. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 47, 273, 281, 284 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 176(1) ir 273(1) straipsniais įstatymo projektas. Nr. 11-874-01, 2011-03-22;
2. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 47, 273, 281, 284 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 176(1) ir 273(1) straipsniais įstatymo projekto aiškinamasis raštas. Nr. 11-874-01, 2011-03-22;

SANTRAUKA

Nelegalus darbas yra aktuali ir daug diskusijų kelianti problema. Visapusiškas šio reiškinių teisinio reguliavimo ypatumų bei kvalifikavimo problematikos atskleidimas, analizuojant teismų praktiką, nacionalinius bei tarptautinius teisės aktus yra būdas tinkamai nustatyti nelegalaus darbo faktą.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas teisės į darbą principas, pasireiškiantis tuo, jog 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. Nelegalus darbas pažeidžia kiekvieno asmens Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintą teisę į darbą bei visas su šia teise susijusias socialines garantijas.

Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekse nelegalus darbas vertinamas kaip vienas sunkiausių darbo įstatymų pažeidimų, pažeidžiančių imperatyvias įstatymo normas ir žmogaus pagrindines teises. Šiuo pažeidimu padaroma žala ne tik konkrečiam asmeniui, bet ir visai Lietuvos valstybei.

Nelegalaus darbo problemą įstatymų leidėjas sprendžia, bandydamas atrasti geriausią šio reiškinių teisinį reguliavimą.

Major Issues of Legal Regulation of Illegal Work

SUMMARY

Illegal Work is a very relevant and a lot of discussions upraising problem. A proper way to determine the existence of Illegal Work is to comprehensively reveal the legal regulation of this phenomenon and the classification characteristics of this problem, by analysing the case law, national and international law.

The Constitution of the Republic of Lithuania ensures the right to work principle, which expresses the fact, that every person may freely choose a job or business, and has the right to have a reasonable, safe and healthy working conditions, a fair pay for work and a social protection from unemployment. Illegal Work violates every person's right to work and all the social guarantees, relating this right, which is infixed in the Constitution of the Republic of Lithuania.

Illegal Work is considered as one of the most serious Labour Law's violations in the Code Of Administrative offences of the Republic of Lithuania, which violates the peremptory rules of law and the fundamental human rights. This violation does harm not only to the individual person, but also to the entire state of Lithuania. Legislator is trying to solve the illegal work problem by finding the best possible legal regulation of this phenomenon.