

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Raimondo Stakėno
V kurso, darbo teisės
studijos šakos studento

Magistro darbas
Nelegalaus darbo teisinio reguliavimo problemos

Darbo vadovas: lekt. Arūnas Šuminas
Recenzentas: lekt. dr. Jurij Maculevič

Vilnius 2011

TURINYS

IŽANGA	3
1. NELEGALAUS DARBO SAMPRATA	6
1.1. Nelegalus darbas - negatyvus socialinis reiškiny	6
1.2 Nelegalaus ir nedeklaruotino (neformalumas) darbo sąvokų dichotomija	8
1.3 Nelegalaus darbo sąvokos reglamentavimo problema Lietuvos Respublikoje.....	12
2. NELEGALAUS DARBO POŽYMIAI.....	17
2.1 Nelegalaus darbo požymių identifikavimas.....	17
2.2 Darbas dirbamas darbdaviui ir fiziniam asmeniui susitarus	19
2.3 Asmuo dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas	23
2.4 Asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai.....	26
2.5 Darbas dirbamas atlygintinai	28
2.6 Nėra sudaryta rašytinė sutartis arba nepranešta valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui.....	30
2.7 Užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės darbas, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.....	35
3 ATSAKOMYBĖ UŽ NELEGALŲ DARBĄ	41
3.1 Už nelegalų darbą taikomų teisinės atsakomybės rūšių diferenciacija	41
3.2 Subjektai kuriems taikytina atsakomybė už nelegalų darbą	49
IŠVADOS	57
LITERATŪROS SĄRAŠAS	59
SANTRAUKA	66
SUMMARY	67
PRIEDAI.....	68

IŽANGA

Aktualumas. 2008 m. pasaulį sukretė didžiausia ekonominė krizė nuo pat 1929-1933 m. metų didžiosios depresijos laikų. Ši krizė skaudžiai smogė pasaulio finansų rinkoms, tuo pačiu paveikdama darbo rinkas visame pasaulyje. Milijonai žmonių visame pasaulyje neteko darbo – svarbiausio pragyvenimo šaltinio. Ne išimtis šiame kontekste ir Lietuvos valstybė, užgriuvus ekonominiam sunkmečiui tūkstančiai žmonių Lietuvoje neteko darbo, todėl turėjo ieškoti naujų pragyvenimo šaltinių. Dalis šių žmonių ieškoti geresnio gyvenimo išvyko į užsienio šalis, dalis sėkmingai grįžo į Lietuvos darbo rinką, tačiau nemaža buvo ir tokių, kurie pasirinko darbą „šešėlyje“. 2010 m. vasarą „Swedbank“ Asmeninių finansų instituto užsakymu bendrovės „Sprinter tyrimai“ atliktas tyrimas parodė, jog 54 proc. oficialaus darbo neturinčių asmenų gauna su įvairia darbine veikla susijusių pajamų. Tai reiškia, kad daugiau nei 160 tūkstančių oficialaus darbo neturinčių šalies gyventojų pajamų gauna iš nuolatinio arba laikino nelegalaus darbo. Kiti tyrimai atskleidžia dar didesnę neoficialaus darbo mastą Lietuvoje. 2010 m. rugsėjo mėnesį Lietuvos laisvosios rinkos instituto atlikto tyrimo duomenimis, šešėlinė ekonomika Lietuvoje sudarė 27 proc. BVP, o tai yra apie 30 mlrd. Lt. Net 23 proc. visos šešėlinės ekonomikos arba šiek tiek daugiau nei 7 mlrd. Lt, sudaro nelegalus darbas. Taigi, vyraujančios tendencijos ir aukštas nelegalaus darbo lygis valstybėje rodo, jog esama problemų ne tik valstybės vykdomoje ekonomikos politikoje, tačiau ir teisiniame reguliavime. Būtent nūdienos aktualijos diktuoja šio darbo aktualumą ir reikalingumą, nes tik žinodami esamo teisinio reguliavimo mechanizmo problemas galėsime parinkti efektyvias priemones šio negatyvaus socialinio reiškinių užkardymui.

Darbo tikslas. Pagrindinis darbo tikslas yra nelegalaus darbo teisinio reglamentavimo problemos. Tam, jog būtų realizuotas šio darbo tikslas ir išryškintos galiojančio teisinio reglamentavimo problemos, būtina įgyvendinti šiuos uždavinius: išsiaiškinti nelegalaus darbo prigimtį, nustatyti, kokius padarinius sukelia nelegalus darbas, išsiaiškinti, kokia sąvoka geriausiai apibrėžia šį socialinį reiškinį, išanalizuoti nelegalaus darbo sąvokos turinį, identifikuoti nelegalaus darbo požymius, aptarti teisinės atsakomybės už nelegalų darbą rūšis ir subjektus, kurie atsakingi už nelegalų darbą.

Tyrimo objektas ir metodai. Pagrindinis darbo tyrimo objektas yra nelegalų darbą reglamentuojantis teisinis mechanizmas. Darbas parengtas naudojantis šiais metodais: istoriniu, teleologiniu, sisteminiu, lyginamuoju bei loginiu. Istorinis metodas darbe naudotas analizuojant, kokiomis aplinkybėmis buvo priimti nelegalų darbą reglamentuojantys teisės aktai. Teleologinis metodas naudotas norint išsiaiškinti tikrąjį įstatymų leidėjo tikslą ir valią, šio metodo pritaikymas pasireiškia nelegalaus darbo teisės aktų *travaux préparatoires* analize. Sisteminis metodas taikytas analizuojant įvairių teisės normų tarpusavio sąveiką, darbe pasireiškiantis per sisteminių Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų aiškinimą. Lyginamasis metodas darbe naudotas lyginant užsienio šalių teisės aktus ir Lietuvos Respublikos teisės aktus, reglamentuojančius nelegalų darbą. Šis metodas taip pat naudotas lyginant teisinį reglamentavimą įvairiais laikotarpiais. Loginis metodas naudotas analizuojant esamą teisinį reguliavimą ir apibrėžiant išryškėjusias teisinio reguliavimo problemas. Taip pat pateikiant esamų probleminių klausimų galimus sprendimų būdus.

Darbo originalumas. Nelegalaus darbo problematika Lietuvos darbo teisės moksle nesulaukia didelio dėmesio. Ši sfera teisininkų darbuose mažai analizuota, tad šis darbas – tai bandymas bent iš dalies panagrinėti šią menkai tyrinėtą sritį. Darbe, remiantis užsienio šalių praktika ir Lietuvos Respublikoje galiojančiu teisiniu reglamentavimu, nagrinėjama iki šiol menkai analizuota nelegalaus darbo sąvokos reglamentavimo problematika. Remiantis darbo teisės doktrina ir Lietuvos Respublikos teismų praktika analizuojami nelegalų darbą identifikuojantys požymiai bei šių požymių pasireiškimas praktikoje. Svarstomi iki šiol didelio dėmesio teisės doktrinoje nesulaukę teisinės atsakomybės už nelegalų darbą klausimai.

Šaltiniai ir literatūra. Darbo tikslas ir uždaviniai lemia tai, jog darbas parengtas plačia užsienio šalių ir Lietuvos Respublikos teisės aktų analize. Darbo pagrindą sudaro norminių teisės aktų, tokių kaip Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas analizė. Šių teisės šaltinių analizė pasirinkta neatsitiktinai, nes būtent šie teisės aktai reglamentuoja nelegalaus darbo socialinį reiškinį Lietuvos Respublikoje. Darbe nemenkai analizuota ir 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva

2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai. Bei šios direktyvos atsiradimą inspiravęs 2007 m. Europos Bendrijų Komisijos komunikatas dėl „kovos su nedeklaruojamu darbu stiprinimu“. Analizuotas ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai, turintys įgyvendinti ir esamą teisinį reglamentavimą Lietuvos Respublikoje keisiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtas nelegalaus darbo įstatymo projektas. Atskleidžiant nelegalų darbą identifikuojančius požymius ir teisinės atsakomybės subjektus, vadovautasi Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo jurisprudencija.

Darbe analizuoti ir šie praktiniai šaltiniai: Eurobarometer atlikta studija „Undeclared work in the European Union“. Nagrinėtas Europos Fondo už geresnes darbo ir gyvenimo sąlygas parengtas „Industrial relations and undeclared work“ raportas, kuriame pateikiama Europos valstybių patirtis kovoje su nedeklaruotinu darbu. Naudotasi Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos parengta ataskaita „Combating the illegal employment of foreign workers“.

Analizuota ir darbo teisės doktrina. Visų pirma – tai darbo teisės vadovėlis, kurį parengė prof. Ipolito Nekrošiaus vadovaujamas autorių kolektyvas. Taip pat remtasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaru bei doc. dr. Viktoro Tiažkijaus monografija „Darbo teisė: teorija ir praktika“. Šių darbų pasirinkimą lėmė jų aktualumas nagrinėjamai problematikai. Nagrinėti ir šiai temai aktualūs užsienio šalių autorių darbai: Birgit Pfau-Effinger „Varieties of Undeclared Work in European Societies“, Colin C. Williams „From the Formal/Informal Work Dichotomy to Hybrid Semiformal Work Practices“, Piet Rooney „Undeclared work: a new source of employment?“, Claudio Lucifora „Economia sommersa e lavoro nero“.

1. NELEGALAUS DARBO SAMPRATA

1.1. Nelegalus darbas - negatyvus socialinis reiškinys

Pradedant kalbėti apie nelegalaus darbo teisinio reguliavimo problematiką būtina išsiaiškinti šio socialinio reiškinio prigimtį. Nelegalaus darbo genezės analizė padeda įvardinti bendruosius reiškinio požymius, išsiaiškinti, kokias pasekmes šis reiškinys sukelia visuomenei ir atskiram individui. Aiškiai suvokdami nelegalaus darbo socialinio reiškinio prigimtį bei padarinius, vėliau galėsime kalbėti apie įvairių teisinių mechanizmų taikymą reguliuojant šį socialinį fenomeną¹.

Nelegalų darbą kaip socialinį reiškinį pirmieji savo darbuose pradėjo tyrinėti ekonomistai. Ekonomikos mokslas atkreipė dėmesį į tai, kad šalia valstybės reguliuojamos ekonomikos egzistuoja ir kita – ekonomikos mokslo literatūroje vadinama neapskaityta ekonomika (ang. non-observed economy) arba šešėlinė ekonomika (ang. shadow economy). Neapskaitytą ekonomiką tyrinėję JAV ekonomistai, Edgar L. Feige, Friedrich Schneider, šešėlinę ekonomiką siūlo suvokti kaip visos esamu momentu neapskaitytos ekonominės veiklos, kurios laikinai neįtrauktos į šalies bendrąjį nacionalinį produktą². Prie tokių ekonominių veiklų priskiriamas ir nelegalus darbas, todėl jis yra sudedamoji šešėlinės ekonomikos dalis. Įdomu tai, kad F. Schneider ir Dominik Enste studijoje „Hiding in the Shadow The Growth of the Underground Economy“ atskleidė tai, jog šešėlinėje ekonomikoje konkurencija yra daug efektyvesnė, be to ji skatina bendrųjų pajamų augimą. Tačiau tai nėra pagrindinės priežastys, kodėl ekonominės veiklos subjektai nusprendžia savo veiklą vykdyti šešėlinėje ekonomikoje.

Ekonomistai, tyrinėję šešėlinę ekonomiką, vieningos nuomonės, kodėl ekonominės veiklos (įskaitant ir nelegalų darbą) subjektai renkasi veiklą vykdyti būtent šešėlyje, neturi. Dominuojanti nuomonė šiuo klausimu ekonomikos moksle yra ta, jog darbą šešėlyje lemia formaliosios ekonomikos suvaržymai. Kaip teigia F. Schneideris ir D. Enste, valstybės kišimasis į ekonomikos reguliavimą yra pagrindinė priežastis, kodėl auga šešėlinė ekonomika bei nelegalus darbas: valstybinis reguliavimas ūkio subjektams

¹ Nelegalaus darbo kaip socialinio fenomeno sąvoka, savo praktikoje pirmoji pradėjo naudoti Europos Bendrijų Komisija.

² Schneider, F. Enste, D. H. Hiding in the Shadows the Growth of the Underground Economy. International Monetary Fund: 2002, Washington D. C. in Gražina Startienė ir Karolis Trimonis. Oficialios neapskaitytos ekonomikos mastas. *Ekonomika ir vadyba*. 2009, Nr. 14, p. 977.

tampa per daug varžantis, o didėjantis valstybės kišimasis į ekonomiką per mokesčių ir socialinės apsaugos sistemas sukuria paskatas verslui „slėptis“ šešėlyje. Anot jų, individai tokiu atveju linkę apeiti valstybės reguliuojamą formalią ekonomiką ir linkę sukurti savo neformalią ekonomiką, kurioje egzistuoja „tikroji“ laisva rinka, be jokių suvaržymų. Šių mokslininkų nuomone, didžiausia problema yra ne nelegalus darbas, o formaliosios ekonomikos suvaržymai, kurie individus išstumia į neformalią ekonomiką³. Tokį pat požiūrį Lietuvoje į nelegalaus darbo atsiradimo priežastis deklaruoja ir dauguma verslu užsiimančių ūkio subjektų, o aktyviausiai šios pozicijos apologetai Lietuvoje yra Lietuvos laisvosios rinkos institutas.

Visgi, kaip rodo empiriniai tyrimai, šios pozicijos negalime suabsoliutinti. Jon Kvist atliktas tyrimas⁴ parodė, kad šis teiginys ne visada pasitvirtina. Šio mokslininko darbai atskleidė, kad nelegalaus darbo mastas aukštos socialinės gerovės šalyse, kuriose valstybė griežtai reguliuoja mokesčių ir socialinės apsaugos sistemas, yra daug mažesnis nei tose šalyse, kur valstybinis reguliavimas (mokestinė našta) socialinėje ir mokesčių sferoje yra daug mažesnis. 2007 m. atliktas EUROBAROMETER tyrimas „Dėl nedeklaruotino darbo Europos Sąjungos valstybėse narėse“ parodė, kad į klausimą, kodėl dirbote nedeklaruotinę darbą? Dauguma nedeklaruotinę darbą dirbusių respondentų (47 %) atsakė todėl, kad tai buvo abipusiai naudinga ir tik 13 % respondentų nurodė, kad nelegaliai dirbo todėl, jog norėjo išvengti mokestinių prievolių⁵. Tad, kaip matyti iš pateiktų pavyzdžių, negalima vienareikšmiškai teigti, jog tik valstybės kišimasis į ekonomiką ir griežta mokestinė politika lemia šį socialinį reiškinį. Galima pritarti Birgit Pfau-Effinger išsakytai nuomonei, jog nelegalaus darbo atsiradimo priežastis daro įtaką daugelio veiksnių kumuliacijai, todėl vienos logiškos visą apimančios nelegalaus darbo atsiradimą paaiškinančios priežasties nėra⁶.

Šiame darbe jau buvo minėta, jog šešėlinė ekonomika turi ir tam tikrą pozityviąją pusę, tačiau tai neatsveria negatyvių šios ekonomikos padarinių.

³ Ibid., p. 977.

⁴ KVIST, J. Diversity. Ideal types and fuzzy sets in comparative welfare state research. In Benoit Rihoux & Heike Grimm, Innovative Comparative Methods for Policy Analysis: Beyond and quantitative-qualitative divide. New York: 2006. p. 178.

⁵ Special Eurobarometer study on Undeclared work in the European Union p. 26.

⁶ PFAU-EFFINGER, B. Varieties of Undeclared Work in European Societies, British Journal of Industrial Relations 47 (1) p 79.

Visų pirma, neapskaitytos ekonomikos dalyviai nemoka mokesčių valstybei, dėl to šalies biudžetas surenka mažiau mokesčių nei iš tiesų galėtų. Tai lemia didesnę mokestinę naštą oficialios ekonomikos dalyviams. Antra, šešėlinėje ekonomikoje dirbantys žmonės netenka valstybės garantuojamų socialinių garantijų, taip pat jiems nėra užtikrinamos saugios darbo sąlygos, darbuotojas praranda galimybę siekti karjeros.

Natūralu, jog negatyvius pasekmes nelegalus darbas sukelia ir valstybei: į valstybės biudžetą surenkama mažiau mokesčių, kenčia socialinės apsaugos sistema, stringa naujų darbo vietų kūrimas, iškreipiama konkurencija. Apie tai, jog nelegalus darbas yra negatyvus socialinis reiškinys, yra pasisakęs ir Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas pažymėjo, jog *„nelegalus darbas yra vertinamas kaip vienas sunkiausių darbo įstatymų pažeidimų paneigiantis esmines imperatyvias darbo įstatymo nuostatas. Nelegalus darbas pažeidžia konstitucines žmogaus teises turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis), iškreipia padėtį darbo rinkoje, sudaro sąlygas atsirasti nesąžiningai konkurencijai“*⁷.

Taigi, nelegalus darbas yra negatyvus socialinis reiškinys, sukeliantis sunkias pasekmes ne tik valstybės finansų ir socialinės apsaugos sistemoms, tačiau ir kiekvienam nelegaliai dirbančiam individui, kuris netenka valstybės garantuojamų saugių darbo sąlygų ir socialinių garantijų. Ši negatyvų socialinį reiškinį nulemia ne tik griežta valstybės vykdoma ekonomikos reguliavimo politika, tačiau ir tokie veiksniai kaip kultūra, visuomenės išsivystymo lygis, vyraujančios tradicijos ir papročiai.

1.2 Nelegalaus ir nedeklaruotino (neformalaus) darbo sąvokų dichotomija

Ekonomikos mokslas iškelia ir kitą opią problematiką, kuri aktuali ir nagrinėjamos temos kontekste. Ekonomistai, kalbėdami apie neapskaitytą ekonomiką, pabrėžia, kad neapskaitytą ekonomiką sudaro legalių ir nelegalių rinkoje pateiktų prekių bei paslaugų kiekis, kuris nėra registruojamas oficialiai apskaitomame bendrajame vidaus

⁷ 2005 m. liepos 14 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų aprobuotas teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. p. 1.

produkte. Tai suponuoja išvadą, jog neapskaitytą ekonomiką sudaro dvi didelės rinkos: nelegalių prekių, paslaugų ir darbų rinka, bei neformali rinka, kurioje verčiamasi legaliomis ūkinėmis veiklomis, tačiau tai daroma nedeklaravus atsakingoms valdžios institucijoms. Kaip teigia italų ekonomistas C. Lucifora, reikia skirti ekonomines veiklas, kuriomis verčiamasi nesilaikant nustatytų finansinių ar socialinių prievolių, ir nelegalias veiklas, kuriomis subjektas verčiasi neturėdamas jokie teisinio pagrindo. Pirmuoju atveju kalbame apie neformalią ekonomiką, o antruoju atveju – apie nelegalią ekonomiką⁸. Todėl tiek ekonomistai, tiek teisininkai savo darbuose dažniausiai vartoja įvairias nelegalaus darbo sąvokas: nelegalus darbas (ang. illegal work), šešėlinis darbas (ang. shadow work), neformalus darbas (ang. informal work), nedeklaruotinas darbas (ang. undeclared work), neorganizuotas darbas (ang. non-organized labour), paslėptas darbas (ang. hidden employment), kurių turinys turi skirtingą prasmę. Visgi, visų šių sąvokų turiniui būdinga tai, jog visos jos kalba apie nelegalų arba nedeklaruotinę (neformalų) darbą. P. Rooney teigimu, Europos Sąjungos valstybėse narėse dėl nedeklaruotino darbo sąvokos ir jos turinio neabejotinai yra pasiektas konsensusas⁹. Norint efektyviai pritaikyti teisinio reguliavimo mechanizmus *inter alia*, turime tinkamai apibrėžti nelegalaus darbo socialinį reiškinį, t.y. nustatyti, kokia sąvoka nelegalaus ar neformalaus darbo yra vartotina, kuo šios sąvokos skiriasi ir/ar yra panašios. Toliau ir panagrinėsime šią problematiką.

Tarptautinė darbo organizacija (toliau - TDO) nelegalų darbą apibrėžia kaip darbą, kuris prieštarauja įstatymams, teisiniam reguliavimui ir praktikai¹⁰. TDO nelegaliu darbu rekomenduoja laikyti tik tokį darbą, kuriuo verstis yra apskritai draudžiama įstatymais. Neformaliu darbu TDO siūlo laikyti tokį darbą, kuriuo nėra draudžiama verstis, tačiau toks darbas dirbamas nesilaikant valstybės nacionalinių darbo įstatymų, t.y. dirbama nepranešus socialinės apsaugos institucijoms, dirbama nemokant už darbuotoją socialinių mokesčių, nesilaikant kitų nustatytų reikalavimų.

Takoskyrą tarp nelegalaus ir neformalaus darbo siūlo daryti ir Ekonominio bendradarbiavimo bei plėtros organizacija (ang. The Organization for Economic

⁸ LUCIFORA, C. *Economia sommersa e lavoro nero*. Milan: Il mulino, 2003. p. 6.

⁹ RENOOY, P. Undeclared work: a new source of employment? *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2007, Vol 27 No. 5/6, p. 250.

¹⁰ Tarptautinės darbo organizacijos 1984 m. rekomendacija Nr. 169 dėl „Darbo gerinimo politikos“.

Cooperation and Development). Ši organizacija pasiūlė paslėpto darbo (ang. hidden employment) sąvoką, kuri, anot jų, reiškia darbą, kuris pats savaime nėra nelegalus, ir yra dirbamas nepranešus viešo administravimo įgaliojimus turinčioms institucijoms¹¹. Anot Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos, negalima laikyti nelegaliu darbu tokio darbo, kuris pats savaime nėra nelegalus. Šios organizacijos nuomone, nelegaliu darbu galime laikyti tik tokį darbą, kuris yra dirbamas asmenų, kurie tokį darbą dirba neturėdami tam jokio teisinio pagrindo. Kaip pavyzdį ši organizacija pateikia vaikų darbą. Vaikams iki tam tikro amžiaus nacionalinės teisės aktai draudžia dirbti, todėl jei vaikas dirba neturėdamas įstatymuose numatyto amžiaus, toks darbas laikytinas nelegaliu.

Europos Sąjungos lygmeniu nelegaliu darbu pirmą kartą rimtai buvo susirūpinta 1998 m., kai Europos Bendrijų Komisija paskelbė komunikatą dėl „kovos su nedeklaruojamu darbu stiprinimu“¹² beveik po dešimtmečio, t.y. 2007 m. Europos Bendrijų Komisija dar kartą atkreipė Europos Sąjungos valstybių narių dėmesį į tai, jog būtina stiprinti kovą su nedeklaruotinu darbu¹³. 1998 m. Europos Bendrijų Komisijos komunikate pirmą kartą Europos Sąjungos lygmeniu iškilė poreikis kovoti su nedeklaruotino darbo problema. Be priemonių, kurių skatinamos imtis Europos Sąjungos valstybės narės kovoje su nedeklaruotinu darbu, buvo pateiktas ir šio socialinio reiškimo apibrėžimas (kuris pakartotas ir 2007 m. Europos Bendrijų Komisijos komunikate). Anot Europos Bendrijų Komisijos, nedeklaruojamu darbu laikoma bet kokia apmokama veikla, kuri savo pobūdžiu yra teisėta, tačiau nedeklaruojama valstybės institucijoms, atsižvelgiant į valstybių narių teisinių sistemų skirtumus. Kaip pabrėžė Europos Bendrijų Komisija, ši sąvoka susieja nedeklaruojamą darbą su sukčiavimu, mokesčių ir (arba) socialinės apsaugos srityje ir apima įvairią veiklą - nuo neoficialių namų ūkių priežiūros paslaugų iki nelegalių gyventojų slapto darbo, išskyrus nusikalstamą veiklą. Kaip matyti iš pateikto apibrėžimo, Europos Bendrijų Komisija taip pat delimituoja nelegalų darbą nuo legalaus, nes savo apibrėžime vartoja sąvoką „bet kokia apmokama veikla, kuri savo pobūdžiu yra teisėta“, o toliau dar ir atskirai savo komunikate pažymi, kad ši sąvoka

¹¹ The Organization for Economic Cooperation and Development. Employment Outlook, 2004.

¹² European Commission of European Communities Communication on “Undeclared Work“, COM(98) 219.

¹³ European Commission, of European Communities Communication on “Stepping up the fight against undeclared work“, COM(2007) 628.

neapima nusikalstamų (nelegalių) veikų. Tokios pat nuomonės laikosi ir daugelis užsienio mokslininkų tyrinėjančių šį socialinį reiškinį. Anot P. Renooy, Europos Bendrijų Komisijos pasiūlyta nedeklaruotino darbo sąvoka ir jos turinys Europos valstybėse jau tapo visuotinai priimtina ir vartotina taip kaip ją apibrėžė Europos Bendrijų Komisija¹⁴. C. C. Williams taip pat pritaria šiai pozicijai, jo teigimu, nedeklaruotinu darbu laikytina tokia veikla, kuri turi tik vieną trūkumą (ang. only one absence or insufficiency), t.y. nėra deklaruota valstybei laikantis mokesčių, socialinės apsaugos ar darbo įstatymų. Jei vykdoma veikla turi keletą trūkumų, pvz. į apyvartą paleidžiamos nelegalios prekės ar teikiamos nelegalios paslaugos, tokia veikla nelaikytina nedeklaruotinu darbu, o laikytina kriminaline veikla¹⁵. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog Lietuvos Respublikoje naudojama ir neoficialaus užimtumo sąvoka, kuri iš esmės yra tapati nedeklaruotino darbo sąvokai. Kaip teigia dr. Arūnas Pocius neoficialus užimtumas – tai darbuotojų samdymas nesudarant darbo sutarties arba pažeidžiant jos sąlygas. Tokie asmenys visiškai arba iš dalies nemoka pajamų mokesčio ir socialinio draudimo įmokų¹⁶. Tad neoficialaus užimtumo sąvokos turinys analogiškas nedeklaruotino darbo sąvokai, nes kaip ir nedeklaruotino darbo atveju verčiamasi legalia veikla, tačiau apie tai nėra deklaruota atsakingoms valstybės institucijoms.

Tad iš viso to, kas aptarta, galime teigti, kad nelegalaus darbo socialinis fenomenas nėra homogeniškas reiškinys, todėl šiam reiškiniui tiksliai apibrėžti tiek teisės, tiek ekonomikos darbuose vartojama visa eilė sąvokų. Visgi pastarųjų metų praktika rodo, jog pasiektas konsensusas dėl nedeklaruotinos ir nelegalaus darbo sąvokų bei jų turinio. Nedeklaruotinas (neformalus) darbas turėtų būti traktuotinas kaip toks darbas, tokia ekonominė veikla, kuria nėra draudžiama verstis, tačiau šia veikla verčiamasi nesilaikant teisinio reguliavimo nustatytų taisyklių, t.y. apie tai nėra deklaruota atsakingoms valstybės institucijoms. Todėl nedeklaruotiną (neformalų) darbą galime laikyti nelegitimia ekonomine veikla, nes tokia ūkinė veikla neturi valdžios institucijų legitimacijos. Savo ruožtu nelegalus darbas *per se* yra draudžiamas ir yra veikta *contra*

¹⁴ RENOY, Piet. Undeclared work: a new source of employment? *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2007, Vol 27, No. 5/6, p. 250.

¹⁵ WILLIAMS, C. Colin. From the Formal/Informal Work Dichotomy to Hybrid Semiformal Work Practices. *International Journal of Sociology*. 2009, vol. 39, no. 2, p. 41.

¹⁶ POCIUS, A. Neoficialaus užimtumo būklės ir dinamikos skaičiavimai. [Interaktyvus] [Žiūrėta 2011-02-20]. p. 95. Prieiga per internetą: <<http://www.e-library.lt/resursai/DB/StatistikosDep/LEA/2006-02/L095-101.pdf>> [Žiūrėta 2011-02-20].

lege. Nelegalus darbas yra pavojinga ir žalinga veika visuomenei, todėl yra draudžiamas tiek *de facto*, tiek ir *de jure*. Ši nelegalumo ir neformalumo takoskyra nėra vien teorinis reikalas. Ši delimitacija tarp nelegalumo ir neformalumo bus labai svarbi toliau nagrinėjant teisinės atsakomybės klausimus.

1.3 Nelegalaus darbo sąvokos reglamentavimo problema Lietuvos Respublikoje

Prieš tai trumpai aptarėme nelegalaus darbo kaip negatyvaus socialinio reiškinio prigimtį bei tai, jog šis socialinis reiškinys gali būti apibrėžiamas įvairiomis sąvokomis, todėl toliau panagrinėsime tai, kokį šio reiškinio apibrėžimą pasirinko Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas ir, ar galiojančios formuluotės turinys atspindi tikslą, kurio siekė Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas.

Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas nelegalaus darbo sąvoką pirmąkart įstatymiškai įtvirtino 1997 m. liepos 1 d., priėmęs Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo papildymo 17¹, 17² straipsniais ir 3, 28¹ straipsnių pakeitimo įstatymu Nr. VIII-3633. Įstatymų leidėjas numatė, kad visi įmonėje, įstaigoje, organizacijoje atliekami darbai, kuriuos fizinis asmuo dirba susitaręs su darbdaviu ar jo įgaliotu asmeniu, turi būti įforminami darbo sutartimi. Ši nuostata netaikoma darbams, atliekamiems pagal autorines sutartis ir fiziniams asmenims, turintiems patentą šiems darbams atlikti. Pagal šio įstatymo 17¹ straipsnį nelegaliu darbu buvo laikomas darbas:

1) dirbamas nesudarius darbo sutarties su darbdaviu ar jo įgaliotu asmeniu, išskyrus atvejus, kai pagal kitus teisės aktus nebūtina sudaryti darbo sutartį;

2) atliekamas pagal rangos ar kitokias ūkinės-komercinės sutartis neįsteigus įmonės ar neturint patentą, išskyrus darbą pagal autorines sutartis;

3) dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės nesilaikant jiems teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos¹⁷. Ši nelegalaus darbo definicija buvo pakoreguota 2000 m. liepos 11 d. Lietuvos Respublikos Seimo pataisomis ir išliko iki pat naujojo darbo kodekso įsigaliojimo. Nuo 2003 m. sausio 1 d. pagrindiniu teisės aktu,

¹⁷ 2000 m. liepos 11 d. Lietuvos Respublikos Seimo įstatymas Nr. VIII-1823 dėl Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1, 5, 17¹, 17² straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo. Valstybės žinios, 2000, Nr. 61-1828.

reguliuojančiu darbo teisinius santykius, tapo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹⁸, šio kodekso 98 straipsnis iš esmės atkartoją iki tol buvusią nelegalaus darbo sąvoką. Šiuo metu galiojanti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio redakcija numato, kad nelegaliu darbu yra laikomas darbas:

1) 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;

2) dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.

Analizuojant šiuo metu galiojančios sąvokos turinį, matyti, jog įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio norma draudžia ne nelegalų, o nedeklaruotiną darbą. Tokia išvada suponuoja tai, jog remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalimi, nelegaliu darbu laikomas toks darbas, kuris atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnyje numatytus darbo sutarties požymius, tačiau dirbamas nesudarius rašytinės darbo sutarties. Nelegalaus darbo požymius¹⁹ reglamentuojantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnis įtvirtina, darbo sutarties sąvoka ir numato esmines darbo sutarties sąlygas, dėl kurių susitarus darbo sutartis yra laikoma sudaryta. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalį, nelegaliu darbu laikomas toks darbas, kai darbuotojas dirba apie tai teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmens(-ų) priėmimą į darbą. Taigi, remiantis jau prieš tai buvusioje dalyje įvardintais nelegalaus ir nedeklaruotino darbo sąvokų delimitavimo kriterijais, galima teigti, jog įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsniu siekė uždrausti nedeklaruotiną, o ne nelegalų darbą. Nelegaliu darbu Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas laiko tokį darbą, kuris *per se* nėra draudžiamas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio turinio analizė leidžia teigti, jog nelegaliu darbu laikytinas toks darbas, kuris dirbamas nesilaikant nustatytų valstybinio reguliavimo taisyklių. Tai patvirtina ir Lietuvos Respublikos įstatymo leidėjo *travaux préparatoires* Lietuvos Respublikos Seimo keturioliktojo (55) posėdžio 1997 m. balandžio 22 d. stenograma, iš

¹⁸ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹⁹ Nelegalaus neformalaus darbo požymiai detaliau bus nagrinėjami tolesniame skyriuje, todėl autorius jų plačiau neanalizuoja.

kurios turinio matyti, kad įstatymų leidėjo tikslas išskiriant nelegalaus darbo sąvoką buvo:

- siekis užtikrinti asmens teises į socialines garantijas,
- mažinti nelegalų darbą,
- noras užkirsti kelią mokestinių prievolių vykdymo vengimui,
- siekis, kad visais atvejais darbo santykiai būtų įforminami.

Taigi, Lietuvos Respublikos įstatymo leidėjo pirminis tikslas, kurio buvo siekiama šiuo reguliavimu – noras užkirsti kelią mokestinių ir socialinių prievolių vykdymo vengimui. Šiuo tikslu Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas nelegalaus darbo sąvoką susiejo su vengimu vykdyti nustatytas mokestines prievoles. Vėlesnės šio straipsnio redakcijos nelegalaus darbo sąvokos turinį taip pat susiejo ir su darbdavio pareiga valstybei deklaruoti darbo teisinių santykių atsiradimo faktą. Adekvačius tikslus komunikate „dėl kovos su nedeklaruotinu darbu stiprinimo“ kėlė ir Europos Bendrijų Komisija, tačiau Europos Bendrijų Komisija, kitaip nei Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas, pasirinko ne nelegalaus, tačiau tiksliau šį socialinį fenomeną apibrėžiančia nedeklaruotino darbo sąvoka, kuri kaip jau buvo minėta anksčiau, delimituoja nelegalumą nuo neformalumo. Pažymėtina ir tai, jog nelegalaus darbo sąvokos inkorporavimas į darbo įstatymus yra retas reiškinys tarptautinėje praktikoje. Tarptautinės darbo organizacijos teigimu, tik viena Lietuvos Respublika yra nelegalaus darbo sąvoką inkorporavusi į darbo teisinių santykių sferą, kitose valstybėse šią sąvoką galime sutikti įtrauktą į baudžiamosios, administracinės ar socialinės apsaugos teisinių santykių reguliavimo sferą²⁰. Pavyzdžiui, Prancūzijos Respublikoje įstatymiškai nėra įtvirtinta nelegalaus darbo sąvoka, tačiau ji naudojama praktikoje ir yra siejama su sukčiavimu socialinės apsaugos sistemoje²¹. Todėl atsižvelgiant į aukščiau paminėtus argumentus, Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjui siūlytina naudoti ne šiuo metu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnyje įtvirtinta nelegalaus darbo sąvoka, o remiantis Europine praktika naudoti nedeklaruotino darbo sąvoką, kuri geriau atspindi šio negatyvaus socialinio reiškinio prigimtį bei esmę. Visgi, ši teisinio reglamentavimo problema greičiausiai metu tikriausiai

²⁰ DAZA, Jose Luis. *Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration*. Geneva: International Labour Office, 2005, p. 8.

²¹ Travail illegal – Connaitre le reglementation. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.travailsolidarite.gouv.fr/IMG/pdf/TRANSPARENCE1doc.pdf>> [Žiūrėta 2010-12-02].

nebus išspręsta, nes kaip rodo Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtas nelegalaus darbo draudimo įstatymo projektas²² (toliau – Nelegalaus darbo įstatymo projektas), ir toliau siūloma vartoti nelegalaus darbo, o ne nedeklaruotino darbo sąvoką. Nors Nelegalaus darbo įstatymo projekto rengėjai ir teisingai nurodo, jog šiuo metu esamas teisinis reguliavimas nėra pakankamas, siekiant efektyviai kovoti ne tik su nelegaliai Lietuvos Respublikoje esančių trečiųjų šalių piliečių, bet ir su Lietuvos Respublikos piliečių nelegaliu darbu. Todėl kyla būtinybė dabartinį teisinį reguliavimą papildyti teisės aktu, draudžiančiu visų asmenų nelegalų darbą²³. Tačiau menkai prisideda prie to, jog ši problema būtų tinkamai sprendžiama. Vien tai, jog Nelegalaus darbo įstatymo projekto rengėjai nurodo, kad projektas parengtas siekiant įgyvendinti 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai²⁴ (toliau – Direktyva 2009/52/EB), tačiau neatkreipia dėmesio į tai, kad pačioje direktyvoje naudojamos nelegalaus darbo sąvokos turinys neatitinka įstatymo projekte siūlomos nelegalaus darbo sąvokos. Direktyvos 2009/52/EB 2 straipsnio d) punktas apibrėžia, jog nelegaliu darbu laikomas – nelegaliai esančio trečiosios šalies piliečio darbas, o Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos siūlomo Nelegalaus darbo įstatymo projekto 3 straipsnis skelbia, kad nelegaliu darbu laikoma, bet kokios formos veikla, atliekama darbdavio naudai ar jam vadovaujant, kuri atitinka bent vieną iš šių požymių: 1) kai, esant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbama nesudarius rašytinės darbo sutarties; 2) kai dirbama nepranešus apie apdraustą valstybinio socialinio draudimo pradžią ne vėliau kaip prieš 1 darbo dieną iki numatytos darbo laiko pradžios; 3) kai dirba trečiųjų šalių piliečiai, nesilaikydami jiems norminių

²² Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010 m. lapkričio 25 d. parengtas Lietuvos Respublikos nelegalaus darbo draudimo įstatymo projektas. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-13]. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=63706&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n [Žiūrėta 2010-12-13].

²³ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010 m. lapkričio 25 d. parengtas Lietuvos Respublikos nelegalaus darbo draudimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [Interaktyvus] [Žiūrėta 2010-12-13]. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=63707&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n [Žiūrėta 2010-12-13].

²⁴ OL 2009 L 168, p. 24.

teisės aktų nustatytos įdarbinimo tvarkos. Taigi, kaip matyti, Direktyva 2009/52/EB *per se* draudžia nelegaliai Europos Sąjungos valstybėse narėse esančių trečiųjų šalių piliečių darbą, o siūlomas Nelegalaus darbo įstatymo projektas draudžia ne teisės pažeidimą, veiksmą *contra lege* t.y. nelegaliai esančių Europos Sąjungos valstybėse narėse trečiųjų šalių piliečių darbą, o draudžia formalių įdarbinimo tvarkos taisyklių pažeidimą, todėl, kaip jau buvo ne kartą minėta, šiame darbe tai laikytina ne nelegaliu darbu, o nedeklaruotinu (neformaliu) darbu. Pažymėtina ir tai, jog Direktyva 2009/52/EB siekiama kovoti su nelegaliu trečiųjų šalių piliečių darbu, o ne su nedeklaruojamu darbu.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekse gailojanti nelegalaus darbo sąvoka nėra tiksli, todėl siūlytiną ją keisti į nedeklaruotino (neformalaus) darbo sąvoką, kuri tiksliau apibrėžtų šį socialinį reiškinių²⁵.

²⁵ Nepaisant to, kas išdėstyta autorius, toliau darbe naudos dabar Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintą nelegalaus darbo sąvoką, siekdamas išvengti nereikalingos painiavos kalbant apie esamą ir siūlomą apibrėžimus.

2. NELEGALAUS DARBO POŽYMIAI

2.1 Nelegalaus darbo požymių identifikavimas

Nelegalaus darbo sąvokos analizė parodė, jog norint asmens darbą pripažinti nelegalu būtina nustatyti darbo sutarties požymius. Šių požymių identifikavimas leidžia nustatyti ar asmuo dirbo nelegaliai. Todėl toliau šios dalies pradžioje aptarsime bendruosius nelegalaus darbo požymius, o po to kiekvieną požymį detalizuosime atskirai.

Nelegalaus darbo reglamentavimo problematika Lietuvoje glaudžiai susijusi ir su tuo, jog nelegalaus darbo sąvoką pateikiančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalyje nėra *expressis verbis* įtvirtinti visi nelegalaus darbo požymiai. Priešingai, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalyje yra pateikiama blanketinė norma, kuri teigia, kad nelegaliu darbu laikomas toks darbas, kuris atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnyje numatytus darbo sutarties požymius ir dirbamas nesudarius darbo sutarties ar teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą. Taigi, kaip matyti iš šios normos, kad darbas būtų pripažintas nelegaliu, būtina tam tikra juridinių faktų sudėtis. Pirma, turime nustatyti, ar dirbamas darbas atitinka darbo sutarties požymius. Antra, toks darbas turi būti dirbamas nesudarius darbo sutarties arba teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmens (-ų) priėmimą į darbą. Nelegaliu darbu taip pat laikomas darbas dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 str. 1 d. 2 p.). Tik esant šioms faktinėms aplinkybėms, darbas kvalifikuotinas kaip nelegalus. Tad pirmasis žingsnis, aiškinantis, ar dirbamas darbas yra nelegalus, yra darbo sutarties požymių nustatymas. Kas yra darbo sutarties požymiai, kaip jau minėta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnis neatskleidžia, tačiau ši norma nukreipia į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnį, kuris numato, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys

įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Darbo teisės doktrina teigia, kad pagrindiniai darbo sutarties požymiai formuluojami kaip pagrindinės sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio pareigos²⁶. Darbdavys pagal darbo sutartį privalo prisiimti šias pareigas:

- įsipareigojimas suteikti darbuotojui darbo sutartyje numatytą darbą;
- pareiga mokėti darbuotojui darbo sutartimi sulygtą užmokestį;
- įsipareigojimas užtikrinti saugias darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose.

Darbuotojui savo ruožtu iš darbo sutarties kyla šie įsipareigojimai:

- 1) vykdyti tam tikras darbo funkcijas. Darbuotojas neprisiima pareigos atlikti konkrečią užduotį, pasiekti konkretų rezultatą, o įsipareigoja vykdyti darbo funkciją, t.y. darbo sutartyje darbo funkcijų vykdymas teisiškai siejamas su procesu, o ne su rezultatu.
- 2) Paklusti vidaus darbo tvarkai. Kitaip tariant, darbo sutarties šalims būdingi subordinaciniai santykiai.

Taigi, norint, jog tarp dviejų subjektų susiklostę faktiniai santykiai būtų pripažinti darbo teisiniais santykiais, turi būti nustatomi visi šie požymiai, nesant bent vieno iš šių požymių susiklosčiusių santykių, negalime priskirti darbo teisiniams santykiams.

Nelegalaus darbo požymių identifikavimo analizę, kuria turi vadovautis Lietuvos Respublikos administraciniai teismai nagrinėdami nelegalaus darbo bylas,²⁷ yra pateikęs Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas. Šiuo tikslu Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra atlikęs teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimą ir pateikęs teisės taikymo rekomendacijas. Šiose rekomendacijose Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra pažymėjęs, jog darbo sutarties požymiai yra reikšmingi tuo, kad leidžia darbdavio ir darbuotojo faktinius santykius identifikuoti kaip darbo teisinius santykius, patenkančius į darbo teisės reguliavimo sritį, o nesant šių požymių leidžiama vertinti, kad susiklosčiusius santykius

²⁶ I. Nekrošius et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 187.

²⁷ Nuo 2011 m. sausio 1 d. įsigaliojo nauja Lietuvos Respublikos teismų įstatymo (Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851) 15 straipsnio 4 dalies redakcija, pagal kurią administracinės teisės pažeidimo bylos priskirtinos bendrosios kompetencijos teismams. Atitinkami įstatymo pakeitimai įsigaliojo ir Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatyme (Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308).

reglamentuoja kitų teisės šakų teisės normos, ir taip tokia veika nėra kvalifikuotina kaip nelegalus darbas²⁸. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje esminiais darbo sutarties požymiais pripažįstami šie:

- 1) darbas turi būti dirbamas darbdaviui ir fiziniam asmeniui susitarus;
- 2) asmuo dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas;
- 3) asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatyti darbo tvarkai;
- 4) asmuo dirba atlygintinai.

Šioje rekomendacijoje suformuluotų taisyklių savo praktikoje griežtai laikosi ne tik žemesnės instancijos teismai, tačiau ir Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas²⁹. Detalesnis šių požymių aiškinimas paliktas plėtoti teisminei praktikai. Toliau šioje dalyje ir apžvelgsime tai, kaip šiuos darbo požymius praktikoje aiškina Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas.

2.2 Darbas dirbamas darbdaviui ir fiziniam asmeniui susitarus

Kiekvienas individualiai apsisprendžia, kokia ekonomine veikla racionaliausia verstis. Šią teisę laiduoja Lietuvos Respublikos Konstitucija. Kaip pažymima Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje, „žmogaus teisė laisvai pasirinkti vienas ar kitas darbo bei verslo rūšis gali būti reguliuojama įvairiai <...> svarbiausia, kad laisvo pasirinkimo galimybė asmeniui nebūtų apribota tiesiogiai, normine tvarka, t.y. jam negali būti draudžiama pasirinkti kokį nors darbą ar verslą“³⁰. Šią konstitucinę teisę asmenys realizuoja laisva valia sudarydami įvairiausių susitarimus *inter alia* darbo. Tad,

²⁸ 2005 m. liepos 14 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų aprobuotas teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. p. 11.

²⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugpjūčio 30 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-1809/2010, kat. 40.1.2. (S), Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 4 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-773/2010, kat. 40.1.2. (S). Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 4 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-746/2010, kat. 40.1.2. (S).

³⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. kovo 15 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 11 d. nutarimu Nr. 1123 „Dėl žyminio mokesčio tarifų bei žyminio mokesčio mokėjimo ir grąžinimo tvarkos patvirtinimo“ patvirtintų žyminio mokesčio tarifų 5, 6, 7, 8, 16, 17, 19, 27.4-27.9, 29, 34 ir 36 punktų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat Lietuvos Respublikos žyminio mokesčio įstatymo 6 straipsniui ir Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 6 straipsniui“. Valstybės žinios, 1996-03-20, Nr. 25-630.

norint pripažinti, jog darbas dirbamas susitarus būtina nustatyti, jog toks susitarimas atitinką tikrąją šalių valią ir yra tinkamai išreikštas. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas aiškindamas šį požymį yra nurodęs, kad darbdavio ir darbuotojo susitarimu siekiama sukurti tarpusavio teises ir pareigas, jis sudaromas dviejų šalių valia. Todėl turi būti konstatuota, kad darbas dirbamas darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui leidus, t.y. jo valia³¹. Analizuojant pastarojo meto Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktiką, galima pastebėti, kad šio požymio konstatavimui nėra skiriama daug dėmesio. Dažniausiai Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas aprašomojoje nutarties dalyje tik trumpai nurodo faktines aplinkybes, iš kurių daro išvadą, jog šalių valia yra aiškiai išreikšta ir tarp šalių egzistuoja susitarimas. Puikus to pavyzdys yra ši Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis: *„Įmonės savininkė A. G. nuo 2008 m. rugsėjo 22 d. iki 2008 m. rugsėjo 30 d. įmonėje „Migdolija“ leido vairuotojo - ekspeditoriaus pareigose dirbti J. R., leido naudotis tarnybiniu transportu, J. R., sutiko atlikti vairuotojo - ekspeditoriaus pareigas“*³². Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas aiškindamas šį požymį *inter alia* yra nurodęs, jog darbo sutartis turi būti sudaryta tarp atitinkamų subjektų, t.y. darbdavio ir darbuotojo. Tai reiškia, kad kiekvieną kartą turi būti nustatyta, ar susitarimą sudariusios šalys gali būti laikomos darbuotoju ir darbdaviu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą. Plėtodamas šio požymio aiškinimo praktiką, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra nurodęs, jog darbdavio valia leisti sudaryti sutartį ir leisti dirbti darbuotojui tam tikrą darbą gali būti išreikšta ir per darbdavio įgaliotą atstovą. *„Teismas nustatė, kad iš 2007 m. rugsėjo 16 d. neeilinio Centro narių susirinkimo protokolo Nr. 7-0916-03 matyti, kad nutarta A. P. J. pavesti sudaryti ir pasirašyti darbo sutartis su priimamais į darbą fiziniaisiais asmenimis, organizuoti jų darbą, vesti darbo apskaitą, todėl jis yra darbdavio įgaliotas asmuo ir šio administracinio teisės pažeidimo subjektas“*. Įdomu ir tai, kad šioje byloje Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas atmetė apelianto argumentus, jog darbdavio įgaliotu atstovu negali būti laikomas toks darbuotojas, kuris įmonėje, įstaigoje ar kitoje organizacijoje dirba visuomeniniais pagrindais, t.y. nemokant jam darbo užmokesčio.

³¹ 2005 m. liepos 14 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų aprobuotas teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. p. 12.

³² Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. gegužės 21 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-726/2010, kat. 40.1.2. (S).

„Sprendžiant dėl darbdavio ar jo įgalioto asmens, neturi jokios reikšmės, ar įmonė, įstaiga, organizacija turi lėšų mokėti darbo užmokestį, ar ji taip organizavo savo veiklą, kad vadovui nėra mokamas darbo užmokestis“³³. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas aiškindamas šį požymį taip pat atkreipė dėmesį į tai, jog dėl susitarimo tinkamai turi būti išreikšta abiejų šalių valia. „R. S. paaiškinime Institucijai nurodė, kad 2009 m. kovo 4 d. draugas D. K. paprašė jo pabūti UAB „Autobleiras“ aikštelėje, kol minėtas asmuo galės atvykti. Teismo posėdžio metu R. S. paaiškino, kad į jį kreipėsi D. K., prašydamas už jį pabudėti, nes turi išvykti į darbą. Kadangi, jis prieš tai dirbo įmonėje sargu, tai žinojo, kur yra darbo vieta. Atvykusiems inspekcijos pareigūnams jis paaiškino, kad jis įmonėje nedirba, o tik laikinai, paprašytas draugo, už jį pabūna darbo vietoje. Teisėjų kolegija pažymi, kad, siekiant veiką kvalifikuoti pagal ATPK 41³ straipsnį, o darbą vertinti kaip nelegalų, taikant Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą, būtina nustatyti ankščiau paminėtus nelegalaus darbo, kaip administracinio teisės pažeidimo, sudėties objektyviusius požymius. Bylos medžiagoje tokių duomenų nėra. Vien tik tai, kad R. S. buvo darbo vietoje, nepaneigė jo nurodytų aplinkybių. Byloje nėra duomenų, kurie leistų daryti išvadą, kad tarp R. S. ir darbdavio buvo susitarimas dėl darbo, užmokesčio už jį, darbo sąlygų ir pan.“³⁴. Priešingą išvadą Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas padarė kitoje byloje, kurioje konstatavo, kad darbdavio valia dėl susitarimo buvo išreikšta tinkamai. „Nors įmonės savininkė D. D. ir darbuotoja K. S. pirmosios instancijos teismui aiškino, kad K. S. nedirba įmonėje, o įmonės savininkė D. D. jos tik paprašė laikinai pabūti prekybos vietoje, pirmosios instancijos teismas pagrįstai šiuo paaiškinimus vertino kritiškai ir į juos neatsižvelgė. Teisėjų kolegija pažymi, kad darbuotoja K. S. atliko konkrečias ir atsakingas funkcijas, susijusias su pinigų priėmimu ir gražos išmokėjimu pirkėjams, kurios, vadovaujantis protingumo principu, negalėtų būti patikėtos atsitiktiniam asmeniui. Be to, kaip buvo nustatyta patikrinimo metu, kuris truko sąlyginai trumpą laiką (nuo 15 val. 00 min. iki 15 val. 30 min.), minėta pardavėja atliko ne pavienį prekių pardavimą, o keliems pirkėjams pardavė prekių už bendrą 90 Lt sumą. Šios aplinkybės paneigia apeliacinio skundo argumentą,

³³ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugsėjo 10 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁶³-1306/2010, kat. 40.1.2. (S).

³⁴ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 9 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-917/2010, kat. 40.1.2. (S).

kad D. D. paprašė atsitiktinai pro šalį ėjusios šeimos draugės K. S. laikinai pabūti darbo vietoje, nes jai skubiai prireikė išvykti, o su viena kliente jau buvo sutarusi dėl peruko pardavimo ir nenorėjo jos prarasti. Šiame kontekste pažymėtina ir tai, kad aplinkybės, dėl kurių D. D. neva turėjo skubiai palikti prekyvietę, bylos tyrimo ir teismo nagrinėjimo metu buvo nurodomos nenuosekliai: K. S. rašytiniame paaiškinime nurodė, kad savininę išleido namo pavalgyti, D. D. rašytiniame paaiškinime tik abstrakčiai paaiškino, kad reikėjo skubiai išvykti į namus, teismo posėdžio metu D. D. nurodė, kad jai reikėjo išvykti į namus, nes jos motina yra su spec. poreikiais. Šių aplinkybių pagrindu teisėjų kolegija sprendžia, kad K. S. dirbo nelegalų darbą³⁵. Tad, iš surinktų įrodymų, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas konstatavo, kad darbdavio valia buvo išreikšta tinkamai, nes kitaip nei prieš tai buvusioje byloje, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas atkreipė dėmesį į tai, kad darbdavys žinojo apie tokio darbuotojo darbą ir leido jam dirbti. Įdomu ir tai, kad Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas darbuotojų nuomos nepripažįsta kaip susitarimo dėl darbo. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo jurisprudencijoje šį klausimą puikiai iliustruoja viena iš teismo nagrinėtų bylų. „Inspekcija apeliaciniame skunde teigė, kad susiklosčiusių teisinių santykių negalima vertinti kaip tarnybinės komandiruotės ar darbuotojų nuomos, todėl tai yra nelegalus darbas. Teisėjų kolegija pastebi, kad šiuo metu galiojančiuose teisės aktuose tokia darbo organizavimo forma, kai darbuotojas susitarimo tarp įmonių pagrindu yra laikinai siunčiamas į kitą įmonę atlikti darbo funkciją kitam asmeniui, paklūstant jo darbo tvarkai ir nurodymams, nėra aiškiai apibrėžta ir sureglamentuota, tačiau taip pat negalima daryti vienareikšmiškos išvados, kad tokie teisiniai santykiai iš esmės prieštarautų DK ar kitų teisės aktų nuostatoms ir būtų imperatyviai draudžiami. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, laikytina, kad nagrinėjamoje byloje ne tik, kad nėra galimybės susiklosčiusių ginčo teisinių santykių kvalifikuoti kaip nelegalaus darbo, bet ir iš esmės negali būti vertinamas minėtų teisinių santykių subjektų veiksmų atitikimas darbo teisinius santykius reglamentuojantiems teisės aktams, siekiant juos patraukti administracinę atsakomybę dėl galimai padarytų kitų pažeidimų³⁶. Tokiai Lietuvos

³⁵ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 15 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2809/2010, kat. 40.1.2. (S).

³⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 8 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2597/2010, kat. 40.1.2. (S).

vyriausiojo administracinio teismo pozicijai iš esmės pritartina, nes šiuo atveju susitarimas sudaromas tarp dviejų juridinių asmenų, o kaip žinia, darbo teisinių santykių šalimis juridiniai asmenys negali būti. Be to, tokių susitarimų sudarymas neprieštarauja galiojančiam teisiniam reglamentavimui, todėl tokie susitarimai negali būti traktuojami kaip nelegalus darbas.

Taigi, iš aptartos Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nustatant šį požymį matyti, kad svarbu tai, jog susitarimas dėl darbo būtų sudarytas tinkamų subjektų (darbdavio ir darbuotojo, jų teisnumą ir veiksnumą nustatant pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatytas normas) taip pat būtina konstatuoti, jog abi šalys aiškiai išreiškė savo valią, t.y. darbdavys suteikė darbo ir leido dirbti, o darbuotojas sutiko dirbti. Šalių valia gali būti išreikšta bet kokia sutarties sudarymo forma. Analizuojant Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktiką matyti, kad šie susitarimai dažniausiai sudaromi žodžiu arba tokio susitarimo egzistavimą patvirtina šalių konkliudentiniai veiksmai.

2.3 Asmuo dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas

Darbo teisės teorijoje dėl šio pažymio pažymima, kad pasakymas, jog darbuotojas turi dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o darbo sutarties galiojimo laiku vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Šalių ir kitų civilinių sutarčių esmė – šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį. Darbuotojo sutartis darbo užduotyje iš karto neapibrėžia, o nustato pagrindinį uždavinį – atlikti tam tikrą funkciją, neatsiejama su gaunamu rezultatu³⁷. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo metodinėse rekomendacijose teigiama, kad vertinant, ar asmuo dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas, reikia išsiaiškinti, ar darbuotojas vykdo tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją³⁸. Tai reiškia, kad reikia vertinti, ar susitarimas yra sudarytas dėl tam tikro iš anksto šalims

³⁷ TIAŽKIJUS, V; PETRAVIČIUS, R; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 58.

³⁸ 2005 m. liepos 14 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų aprobuotas teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. p. 12.

žinomo ir siekiamo rezultato, ar dėl tam tikros testinio pobūdžio funkcijos atlikimo. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo išaiškinta, jog jei darbuotojas atlieka ne rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, o tarp asmenų egzistuoja susitarimas dėl konkretaus rezultato pasiekimo, tai gali būti civilinės teisės normų reguliuojamas susitarimas, todėl būtina kruopščiai išanalizuoti atliekamo darbo pobūdį. Darbo teisės doktrina, delimituodama darbo sutartį nuo civilinių sutarčių, taip pat pabrėžia tai, jog darbo sutartimis darbuotojas įsipareigoja atlikti tam tikrą funkciją, kuri formaliai teisiškai yra siejama su procesu, bet tiesiogiai nesiejama su gaunamu rezultatu³⁹. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje ne kartą buvo konstatuota, kad darbo sutartis turi esminių požymių, skiriančių ją nuo kitų sutarčių. „*Visų pirma, tai, kad darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Tuo darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių: rangos, pavidimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės). Civilinių sutarčių esmė – šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti tam tikrą testinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Kita darbo santykių ypatybė yra tai, kad atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra*“⁴⁰.

Praktikoje Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas sprenddamas, ar buvo atliekamas rūšiniais požymiais apibrėžta darbo funkcija, analizuoja visas bylos faktines aplinkybes ir pagal tai sprendžia, ar buvo sudaryta darbo ar civilinė sutartis. Kaip antai, „*D. R. 2008 m. lapkričio 14 d. minėtoje statybvietėje dirbo - klijavo plyteles, darbui buvo suteiktos plytelių pjaustymo staklės, dėl darbo sąlygų ir užmokesčio tarėsi su UAB „Rimexus“ direktoriumi R. M., kuris žadėjo per savaitę įdarbinti, tačiau darbo sutartis taip ir nebuvo sudaryta.* <...> *Nurodė, kad minėtoje statybvietėje dirbo – klijavo plyteles, darbui buvo suteiktos plytelių pjaustymo staklės, kurias jis kiekvieną vakarą veždavosi namo, nes nebuvo kur jų palikti, dėl darbo sąlygų ir užmokesčio tarėsi su UAB*

³⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 122.

⁴⁰ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. liepos 30 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-1808/2010, kat. 40.1.2. (S), taip pat Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. sausio 16 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-3332/2009, kat. 40.1.2., (S). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 11 d. nutartis c.b. Zita Vaitaitytė v. Stanislava Petruitenė, Nr. 3K-3-264/2002, kat. 2.1; 2.2.

„Rimexus“ direktoriumi R. M., kuris žadėjo per savaitę įdarbinti, tačiau darbo sutartis taip ir nebuvo sudaryta.<...> Liudytojas A. A., kuris dirba UAB „Rimexus“, teismo posėdžio metu patvirtino, kad minėtoje statybvietyje matė dirbusius A. G. ir D. R. Nurodė, kad pats R. M. atvedė juos pristatyti, kaip busimus bendradarbius, taip pat pažymėjo, kad jam su broliu teko taisyti jų atliktų darbų broką. Liudytojas D. R. teismo posėdžio metu nurodė, kad R. M. yra jo giminaitis, kurio prašymu jis pasižiūrėdavo, kaip dirba A. G. ir D. R.. Pats R. M. teismo posėdžio metu paaiškino, kad ieškojo naujų darbuotojų, A. G. ir D. R. atvyko įsidarbinti, jis jiems aprodė statybvietyje, minėti asmenys atliko konkrečius darbus, bet nekokybiškai. Teisėjų kolegijos nuomone šių įrodymų visuma, neabejotinai įrodo, kad A. G. ir D. R. UAB „Rimexus“ atliko realias darbinės funkcijas, nors su jais nebuvo sudarytos darbo sutartys, t.y. dirbo nelegalų darbą⁴¹. Taigi, įvertinęs visas byloje nustatytas aplinkybes nusprendė, jog susitarimas dėl darbo funkcijos atlikimo buvo. Analogišką išvadą Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas padarė ir kitoje byloje, kurioje, remiantis įmonės direktoriaus ir liudininkų parodymais, nurodė, kad tarp šalių buvo sudarytas susitarimas dėl darbo funkcijų vykdymo, o ne dėl rezultato. „Iš S. K. parodymų matyti, kad dėl darbo į S. G. jis kreipėsi kaip į UAB „Ledausta“ direktorių, o ne kaip į fizinį asmenį. Pats S. G. paaiškino, kad S. K. UAB „Ledausta“ ieškojo būtent darbo ir jis pasidavė įkalbinėjimams jį priimti. Liudininkai M. K. ir L. B. laikė S. K. įmonės darbuotoju. Taigi, jokių įtarimų, kad jo padėtis būtų išskirtinė, jiems nekilo“⁴². Kitokios nuomonės Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas buvo kitoje byloje, kurioje įvertinęs visas bylos aplinkybes, nusprendė, jog šalių susitarimas buvo dėl konkretaus rezultato (tam tikro objekto nugriovimo), o ne dėl rūšiniais požymiais apibrėžto darbo. „Pažymėtina, kad iš byloje pateiktų įrodymų negalima spręsti ir apie tai, kokias konkrečias pareigas atliko kiekvienas iš nurodytų asmenų, o tai yra taip pat būtinas objektyvusis nelegalaus darbo požymis: administracinio teisės pažeidimo protokole, nelegalaus tyrimo akte, liudytojų T. D. ir R. K. parodymuose pirmosios instancijos teisme veikla, kuria užsiėmė A. S., S. U., R. G., D. B. ir S. L. apibūdinta kaip namo griovimo darbai, tačiau nėra jokių duomenų apie tai,

⁴¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 4 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-825/2010, kat. 40.1.2. (S).

⁴² Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. spalio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N⁵⁷⁵-2345/2010, kat. 40.1.2. (S).

kokias konkrečiai funkcijas atliko kiekvienas iš minėtų asmenų, tai inter alia patvirtina, kad asmenys dirbo individualiai, nebuvo nustatytos konkrečios kiekvieno iš jų pareigos, savo atliekamų konkrečių funkcijų nenurodė ir patys nelegaliai dirbę asmenys. Nurodytos faktinės bylos aplinkybės pagrindžia, kad griovimo darbuose dirbę asmenys dirbo jų pačių nusistatytu būdu ir tvarka, juos su darbų užsakovu siejo civiliniai, bet ne darbo, santykiai, darbas buvo orientuotas į rezultatą, bet ne į konkrečių funkcijų atlikimą. <...>R. Š. paaiškinimai pirmosios instancijos teisme taip pat pagrindžia, kad darbai, kuriuos vykdė A. S., S. U., R. G., D. B. ir S. L. buvo susiję su pastato griovimu, jie buvo susieti su tam tikru apibrėžtu rezultatu, dirbę asmenys atliko griovimo darbus, tačiau jų darbo pobūdis nebuvo siejamas su tam tikros tęstinio pobūdžio funkcijos atlikimu“⁴³.

Kaip matyti iš pateiktų pavyzdžių, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, sprenddamas dėl to, ar buvo susitarta dėl konkretaus rezultato ar darbo funkcijos atlikimo, vertina visas byloje esančias faktines aplinkybes ir tik tada nusprendžia, ar asmenų susitarimas priskirtinas darbo sutarčiai ar civilinėms sutartims. Pažymėtina ir tai, kad aiškindamasis, ar buvo sutarta dėl konkrečios darbo funkcijos atlikimo, teismas analizuoja visus darbo sutarties požymius ir jų kontekste sprendžia dėl šio požymio egzistavimo. Svarbiausias kriterijus, kuriuo vadovaujantis identifikuojamas šis požymis ir delimituojama darbo sutartis nuo civilinių sutarčių yra tai, kad darbo sutartimis darbuotojas įsipareigoja atlikti tam tikrą funkciją, kuri formaliai teisiškai yra siejama su procesu, bet tiesiogiai nesiejama su gaunamu rezultatu, kitaip nei civilinių sutarčių pagrindu.

2.4 Asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai

Kitas svarbus požymis, kurį reikia identifikuoti norint susitarimą priskirti prie darbo teisinių santykių yra tai, kad asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Darbo teisės teorijoje pažymima, kad šis požymis pasireiškia tuo, jog atlikdamas darbo funkciją darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse pavaldumo nėra. Šalių pavaldumas darbo

⁴³ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. liepos 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N⁵⁷⁵-1326/2010, kat. 40.1.2. (S).

teisėje yra būtina darbo organizavimo prielaida⁴⁴. Tai reiškia, kad dirbdamas darbą asmuo nėra visiškai savarankiškas, t.y. jo darbo procesui vadovauja darbdavys. Šis požymis praktikoje gali pasireikšti labai įvairiai, pavyzdžiui, darbdavio nurodymai dėl darbo laiko, darbo organizavimo, darbo drausmės, darbo atlikimo būdų, technologijos ir pan. Šio požymio nustatymui Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje teikiamas nemažai dėmesio. Tai iliustruoja ši Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis. „Iš nurodyto paaiškinimo nėra aišku, ar nurodytos darbo valandos buvo nustatytos R. Š., ar A. S. tiesiog nurodė, kada jis vykdo griovimo darbus. Byloje nepateikta daugiau jokių duomenų, kad toks darbo grafikas yra nustatytas administracinėn atsakomybėn traukiamo asmens, be to, nėra kitų įrodymų, patvirtinančių, jog minėti asmenys dirbo, paklusdami R. Š. nustatytai darbo tvarkai, o byloje esantys įrodymai, kuriais pagrįstas kaltinimas yra pakankamai prieštaringi: A. S., S. U. paaiškinimuose nurodė, kad R. Š. paprašė padėti darbuose, A. S., D. B. ir S. L. paaiškinimuose nurodė, kad dirba įmonėje, tačiau paaiškinimų surašymo metu įmonėje nėra darbo, nemokamas darbo užmokestis, S. U. ir R. G. paaiškinimuose nurodė, kad yra bedarbiai, be to, D. B. paaiškiniame ir parodymuose pirmosios instancijos teisme nurodė, kad jį į darbus pakvietė A. S., tą patį pirmosios instancijos teisme tvirtino ir R. G., S. L., o visų 5 dirbusių pas R. Š. asmenų rangos sutartys yra pasirašytos su R. Š. Dėl nurodytų aplinkybių buvimo negalima vienareikšmiškai nustatyti, kas galėjo būti asmeniu, kurio nustatytai darbo tvarkai turėjo paklusti nelegaliai dirbantys asmenys, todėl šis nelegalaus darbo objektyvusis požymis nėra įrodytas byloje“⁴⁵. Kitoje byloje Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas taip pat patenkino apelianto pateiktą skundą dėl to, jog nebuvo nustatytas šis požymis, nes darbuotojai nebuvo pavaldūs darbdaviui. „Liudytoja A. C., A. C. sutuoktinė, teismo posėdžio metu paaiškino, kad jos sutuoktinis tarėsi su E. D., kad būtų pastatytas rąstinis namas, dirbo 4 darbuotojai, kuriuos E. D. kelis kartus atvežė surinkinėti namo. Liudytojas M. C., A. C. sūnus, teismo posėdžio metu paaiškino, kad žino, jog namą statė UAB „Eduva“, statybos vyko nuo 2007 m. iki 2008 m. gegužės mėnesio. Liudytojas H. K. teismo posėdžio metu nurodė, kad 2008 m. gegužės mėnesį jis matė, kaip pas A. C. dirbo darbuotojai, kurie išvažiuodavo, kada norėdavo, girtuokliaudavo. A. C. jam paaiškino,

⁴⁴ TIAŽKIJUS, V; PETRAVIČIUS, R; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 58.

⁴⁵ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. liepos 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N⁵⁷⁵-1326/2010, kat. 40.1.2. (S).

kad sudarė sutartį su firma ir negali jų pakeisti, nes jau sumokėjo pinigus. Liudytoja G. K. teismo posėdžio metu paaiškino, kad yra A. C. sodo kaimynė, teismo salėje esantys vyrai dirbo kaimyno sode, nuolat girtuokliaudavo, į darbą atvažiuodavo 10 – 11 val., jų vadovas E. D. atveždavo ir išveždavo savo darbuotojus, jis nuolat vežiojo rastus. Teisėjų kolegijos vertinimu šių įrodymų visuma, paneigia liudytojų R. M., G. D., P. B. ir A. K. paaiškinimus, kad juos samdė ir jų darbui vadovavo pats A. C., o ne E. D. Be to, teismo kolegijos vertinimu šių asmenų, tarpusavyje susijusių bendro darbo organizavimu, parodymai laikytini šališkais, prieštaravingais ir neobjektyviais, nes minėti asmenys su pranešimais dėl nelegalaus darbo į darbo inspekciją kreipėsi, kai, pagal juos, A. C. liko jiems skolingas už atliktus darbus⁴⁶.

Taigi, kaip matyti iš praktinių pavyzdžių, šio požymio nustatymui turi būti teikiama nemažai dėmesio ir tik įvertinus visas faktines aplinkybes, atsižvelgti į faktinį susitarimo šalių elgesį, t.y., ar darbuotojas vykdydė darbdavio nurodymus, pakluso nustatytai darbo tvarkai taip pat, ar darbą organizavo darbdavys, ar jo įgaliotas atstovas, įvertinti tai, ar darbdavys kontroliuodavo darbuotojo darbo procesą ar darbuotojas dirbdavo savo nuožiūra.

2.5 Darbas dirbamas atlygintinai

Atlygintinumas yra vienas svarbiausių darbo sutarties požymių, nes tinkamas šio požymio nustatymas padeda atriboti darbo sutartis nuo kitų civilinių sutarčių. Atlygintinumas suprantamas kaip vienos susitarimo šalies atlygis kitai šaliai už tinkamą darbo funkcijų atlikimą. Dažniausiai darbo užmokestis suprantamas kaip susitarimas dėl tam tikros pinigų sumos, tačiau ką daryti, jei viena susitarimo šalis kitai šaliai atsilygina ne pinigais, o tarkim, produktais? Darbo teisės doktrinoje teigiama, kad darbo sutarties šalims nėra draudžiama susitarti dėl kitokio apmokėjimo už darbą, t.y. ne pinigais⁴⁷. Todėl darbo sutarties šalys yra laisvos susitarti dėl atlyginimo už darbą formos.

Tapachios pozicijos laikosi ir Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, kuris jau minėtame teismų praktikos apibendrinime nurodė, kad atlygintinumas apima bet

⁴⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 4 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N⁵⁷⁵-773/2010, kat. 40.1.2. (S).

⁴⁷ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 122.

kokius atlygintinus darbo santykius, nepaisant to, kokia forma už darbą atlyginama: natūra, įskaitant skolą ir pan.⁴⁸ Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas taip pat pažymėjo, kad nustatant šį požymį reikia įvertinti atlygintinumo pobūdį, t.y. ar vykdomi periodiniai atsiskaitymai ar ne. Šios nuostatos Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nuosekliai laikosi praktikoje. „Iš byloje pateiktų įrodymų matyti, kad suma, dėl kurios buvo susitarę R. Š. ir A. S., S. U., R. G., D. B. ir S. L. buvo 8 000 litų: tai patvirtina A. S. Paaiškinimas, administracinio teisės pažeidimo protokolas, nelegalaus darbo tyrimo aktas, byloje pateiktos rangos sutartys. Ši aplinkybė atskleidžia, jog suma, dėl kurios buvo tartasi, buvo konkreti, vienkartinė, be to, S. U. paaiškinimas ir parodymai pirmosios instancijos teisme, nelegalaus darbo tyrimo aktas“⁴⁹. Tad, konstatavus, jog tartasi buvo ne dėl periodinės, o vienkartinės pinigų sumos, pripažįstama, jog šio darbo sutarties požymio nebuvo. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo jurisprudencijoje taip pat pripažįstama, jog susitarimas dėl atlygio natūra taip pat pripažįstamas kaip atlygintinumą indikuojantis požymis. Kaip antai, „už atliktą darbą A. Ž. jai atsilygina savo nuožiūra: gėlėmis, padėvėtais baldais ir buitine technika, malkomis. Administracinėn atsakomybėn traukiamas asmuo 2009 m. liepos 9 d. neneigė, kad kartais kviečia J. T. patalkinti ūkyje. Paaiškino darbo užmokestį jai mokantis protokole nurodytu materialiuoju turtu ar paslaugomis. Paminėtos aplinkybės nuosekliai įrodo darbdavio ir darbuotojos bendro susitarimo dėl pastarosios darbo vietos, darbo užmokesčio ir konkrečių darbo funkcijų egzistavimą“⁵⁰. Taigi, šis požymis konstatuojamas nepaisant to, kokia forma už darbą atlyginama: pinigais, natūra, įskaitant skolą ar t.t. Nustatant šį požymį taip pat svarbu įvertinti tai, ar šalys tarėsi dėl periodinių mokėjimų ar ne. Tik įvertinus visus šiuos kriterijus galėsime teigti, kad šis darbo sutarties požymis yra.

⁴⁸ 2005 m. liepos 14 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų aprobuotas teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. p. 13.

⁴⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. liepos 30 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-1326/2010, kat. 40.1.2. (S).

⁵⁰ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 15 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2731/2010, kat. 40.1.2. (S).

2.6 Nėra sudaryta rašytinė sutartis arba nepranešta valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui

Prieš tai aptarėme požymius, kurie leidžia nustatyti, ar susitarimas tarp šalių buvo sudarytas dėl darbo teisinių santykių, tačiau vien šių požymių konstatavimas dar neleidžia susiklosčiusių teisinių santykių kvalifikuoti kaip nelegalų darbą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalis numato, jog tam, kad susiklostę faktiniai santykiai būtų kvalifikuotini kaip nelegalus darbas, būtina ne tik nustatyti darbo sutarties požymius, tačiau būtina ir viena iš šių sąlygų:

- 1) nustatyti, jog susitarimo šalys darbo santykių nėra įforminę rašytine sutartimi;
- 2) darbas, dirbamas nepranešus valstybinio socialinio draudimo valdybos fondo teritoriniam skyriui. Toliau šios sąlygos bus aptartos detaliau.

Tai, jog darbo teisiniai santykiai turi būti įforminti raštu, numato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalis, kurioje numatyta, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Darbo sutarties pavyzdinę formą, registravimo taisykles, taip pat darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento formą, jo išdavimo, nešiojimo bei pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarką nustato Vyriausybė (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 str. 2 d.). Darbo sutarties pavyzdinė forma yra patvirtinta Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“⁵¹. Esantis teisinis reglamentavimas suponuoja išvadą, jog tam, kad susitarimas dėl darbo teisinių santykių galiotų, būtina laikytis įstatyme numatytos sutarties sudarymo formos, t.y. susitarimas dėl darbo visada turi būti išreikštas tinkamai, t.y. rašytine forma.

Užsienio šalių patirtis liudija, jog darbo sutartis nebūtinai turi būti sudaroma rašytine forma. Pavyzdžiui, Ispanijos Karalystės teisės aktai *expressis verbis* įtvirtinta, jog darbo sutartis gali būti sudaryta tiek raštu, tek žodžiu⁵², analogišką reglamentavimą numato ir Brazilijos Federacinės Respublikos įstatymų leidėjas. Brazilijos Federacinės Respublikos konsoliduotų darbo įstatymų 442 straipsnis numato, kad darbo sutartis yra

⁵¹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

⁵² Ispanijos Karalystės darbuotojų teisių statuto 8 straipsnio 1 dalis numato, kad darbo sutartis su darbuotoju gali būti sudaryta raštu arba žodžiu.

darbuotojo išreikštos valios sutapimas su darbdavio valia⁵³. Novatoriškai darbo teisinius santykius reglamentuoja Suomijos Respublikos įstatymų leidėjas, kuris numato, kad darbo sutartis gali būti sudaryta ne tik raštu ar žodžiu, tačiau ir elektroninėmis priemonėmis. Suomijos Respublikos darbo sutarčių įstatymo 3 skyrius, kuris reglamentuoja darbo sutarties formą ir terminus, numato, kad darbo sutartis gali būti sudaryta raštu, žodžiu arba elektronine forma⁵⁴.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nuosekliai plėtoja Lietuvos Respublikos įstatymo leidėjo įtvirtintą reglamentavimą ir teisės taikymo rekomendacijose yra nurodęs, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnio 2 dalyje įpareigojama darbo sutartį sudaryti raštu pagal pavyzdinę formą, o 3 dalyje draudžiama darbdaviui leisti dirbti darbuotojui nepasirašius su juo darbo sutarties. Šiose teisės normose aiškiai matyti įstatymo leidėjo ketinimas, kad visi darbo teisiniai santykiai būtų įforminti rašytinėmis darbo sutartimis ir imperatyviai draudžiamos žodinės darbo sutartys⁵⁵. Tokios pat pozicijos išryškėja ir Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje. „*Darytina išvada, kad tarp G. S. ir UAB „Vagif ir Sons“, atstovaujamo Y. A., buvo susiklostę darbo teisiniai santykiai, atitinkantys visus darbo sutarties požymius. Kadangi jie oficialiai neįforminti ir rašytinė darbo sutartis nesudaryta, pripažintina, kad G. S. darbas UAB „Vagif ir Sons“ buvo nelegalus*“⁵⁶. Visgi, tokia Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika gali būti kvestionuotina. Antai, darbo teisės doktrinoje pažymima, kad iškilus klausimui, dirbama legaliai ar nelegaliai, jį reikės spręsti pagal faktinį santykių pobūdį, išnagrinėti ir įvertinti visas aplinkybes, kontrahentų įsipareigojimus, o ne vien remtis tam tikrais formaliais požymiais – yra rašytinė darbo sutartis ar jos nėra⁵⁷. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad

⁵³ Consolidacao das Leis do Trabalho Brazil. Decreto-Lei N° 5.452, de 1 de maio de 1943.

⁵⁴ Employment Contracts Act of Finland. 2001, No. 55/2001, 2007, No.579/2006.

⁵⁵ 2005 m. liepos 14 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų aprobuotas teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. p. 14.

⁵⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. spalio 15 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2427/2010, kat. 40.1.2. (S), taip pat žiūrėti Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. spalio 8 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2398/2010, kat. 40.1.2. (S), Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 19 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N²⁶¹-923/2010, kat. 40.1.2. (S).

⁵⁷ MACIULEVIČ, J. In Darbo kodekso komentaras p. 57

Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra įtvirtinta draudimo darbo sutartis sudaryti žodžiu. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato, kad darbo sutartis privalo būti sudaryta raštu, tačiau jokių būdu nereikalauja šią sutartį sudaryti pagal pavyzdinę formą, ši forma yra rekomendacinė, t.y. neprivaloma. Rašytinės darbo sutarties formos nesilaikymas nedaro darbo sutarties *per se* negaliojančios. Tai patvirtina ir darbo teisės doktrina, kurioje teigiama, kad rašytinės darbo sutarties formos nesilaikymas nedaro darbo sutarties negaliojančios. Nes darbo sutarties formos (ne tik pavyzdinės, bet ir apskritai rašytinės) reikalavimų nesilaikymas nedaro negaliojančio pačios darbo sutarties. Pagal Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą (kuris taikomas ir darbo santykiams tiek, kiek jų nereglamentuoja darbo įstatymai), rašytinės formos nesilaikymas daro sutartį negaliojančia tik įstatymo numatytais atvejais, o Lietuvos Respublikos darbo kodeksas tokių negaliojimo pasekmių nenumato⁵⁸. Užsienio šalių praktika rodo, kad darbo sutartis gali būti sudaryta tiek raštu, tiek žodžiu, o rašytinės formos nesilaikymas nedaro susitarimo negaliojančiu. Pavyzdžiui, Kroatijos Respublikos darbo įstatymo 11 skyrius numato, kad jei sutarties šalys nesudarė darbo sutarties raštu, tai nepaneigia susitarimo egzistavimo ir galiojimo⁵⁹. Slovėnijos Respublikos darbo įstatymo 15 straipsnio 4 dalis, numato, jog susitarimo dėl darbo sutarties galiojimui neturi reikšmės tas faktas, jog susitarimo šalys šį susitarimą sudarė ne rašytine forma⁶⁰. Tad tokia rigoristiška Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika, jog imperatyviai draudžiamos žodinės darbo sutartys, atrodo neviseiškai pagrįsta.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje taip pat nurodoma, kad, „kol rašytinė darbo sutartis nėra sudaryta, darbdavys neturi teisės leisti pradėti darbuotojui dirbti, nes toks darbas laikytinas nelegaliu“⁶¹. Tai reiškia, kad kol nėra sudaryta rašytinė sutartis, darbuotojas negali realiai pradėti dirbti.

⁵⁸ TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 130.

⁵⁹ Labour Act of Croatia. Official Gazette, 2004, no. 137/2004,

[Interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-13]. Prieiga per internetą:

<http://www.vsrh.hr/CustomPages/Static/HRV/Files/Legislation_Labour-Act.pdf> [Žiūrėta 2010-12-13].

⁶⁰ Employment Relationships Act of Slovenia. Official Gazette, 2002, No. 42/2002, 2007, No. 103/2007

[Interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-13]. Prieiga per internetą:

<http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act/#c16915>

[Žiūrėta 2010-12-13].

⁶¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugpjūčio 13 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁰²-1064/2010, kat. 40.1.2. (S).

Europos Bendrijų Komisija *per definitionem* nurodė, kad nedeklaruojamu darbu laikoma bet kokia apmokama veikla, kuri savo pobūdžiu yra teisėta, tačiau nedeklaruojama valstybės institucijoms, atsižvelgiant į valstybių narių teisinių sistemų skirtumus. Tai reiškia, kad pareiga pranešti apie darbo teisinių santykių pradžią atsakingoms valstybės institucijoms yra plačiai žinoma Europos Sąjungos valstybėse narėse. Lietuvoje šis reikalavimas kildinamas iš Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje aiškinant šį straipsnį yra įtvirtinta, jog „darbo santykių šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Tai skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai. Valstybės pareiga užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės“⁶². Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija ir Konstitucinio Teismo jurisprudencija valstybei kyla pareiga užtikrinti darbuotojui tam tikras teises bei garantijas, o tam, kad ši valstybės pareiga būtų tinkamai įgyvendinta, reikia žinoti apie tai, jog darbuotojas buvo įdarbintas. Lietuvos Respublikoje ši pareiga darbdaviui yra įtvirtinta *ex lege* Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnyje, o informavimo tvarką valstybinio socialinio draudimo valdybos teritoriniams skyriams reglamentuoja Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010 m. birželio 4 d. įsakymas Nr. V-243 „Dėl duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklių, socialinio draudimo pranešimų/prašymo formų ir jų elektroninių duomenų struktūros aprašų patvirtinimo“⁶³, todėl darbdaviui pažeidus šias taisykles – kvalifikuojama kaip nelegalaus darbo sudėties požymis. Tai patvirtina ir Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika „iš nelegalaus darbo tyrimo akto ir administracinio teisės pažeidimo protokolo nustatyta, kad 2009 m. liepos 9

⁶² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. Rugsėjo 24 d. Nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.

⁶³ Valstybės žinios. 2010, Nr. 73-3728.

d., 14 val. 30 min., *Institucijos pareigūnams, atliekant nelegalaus darbo inspektavimą UAB „Liūto širdis“ priklausančiame restorane, esančiame (duomenys neskelbtini), Vilniuje, buvo aptikta darbuotoja J. K., kuri stovėjo už baro apsirengusi prijuoste, nors apie jos įdarbinimą nebuvo pranešta VSDFV Vilniaus skyriui*⁶⁴. Analogišką išvadą teismas padarė ir kitoje byloje. „Iš nelegalaus darbo tyrimo akto ir administracinio teisės pažeidimo protokolo nustatyta, kad 2009 m. balandžio 16 d., 13 val. 30 min., *Institucijos pareigūnams, atliekant nelegalaus darbo inspektavimą UAB „Oranžinė tigras“ priklausančiame grožio salone, esančiame (duomenys neskelbtini), Vilniuje, buvo aptikta darbuotoja V. K., kuri kirpo klientą, nors apie jos įdarbinimą nebuvo pranešta VSDFV Vilniaus skyriui*“⁶⁵. Praktikoje, šio požymio konstatavimas sukelią tam tikrą problematiką, nes inspektoriams, atlikus patikrinimą ir radus nelegaliai dirbančius asmenis, darbdaviai su šiais asmenimis sudaro rašytines darbo sutartis, o valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai informuojami jau po atlikto patikrinimo, tokiu būdu įteisinant nelegalius darbo santykius. Taip pažeidžiamas vienas fundamentaliausių teisės principų, jog iš neteisės teisė neatsiranda (lot. *ex injuria jus non oritur*), todėl, norint išvengti šios situacijos, būtina tobulinti egzistuojantį teisinį reguliavimą. Panašių situacijų būtų galima išvengti pasiremiant Belgijos Karalystės patirtimi. Belgijos Karalystėje įdiegta elektroninė darbuotojų deklaravimo sistema, kuriai darbdavys nedelsiant privalo pranešti apie sudarytą ar pasibaigusią darbo sutartį⁶⁶. Atsižvelgiant į valstybės finansines galimybes, svarstytina galimybė, teisės aktuose įtvirtinti darbdaviams pareigą: prieš darbuotojo darbo pradžią *a priori* informuoti atitinkamą valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinį skyrių apie darbo sutarties su darbuotoju sudarymą. Tokia deklaravimo apie įdarbinimą sistema padėtų efektyviau kovoti su nelegaliu darbu ir užkirstų kelią galimam darbdavių piktnaudžiavimui.

⁶⁴Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugsėjo 24 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2032/2010, kat. 40.1.2. (S).

⁶⁵Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugsėjo 24 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵- 2113/2010, kat. 40.1.2. (S).

⁶⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Tackling undeclared work in the European Union. p. 10.

2.7 Užsienio valstybių piliečių ir asmenų, be pilietybės, darbas, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos

Kitas pagrindas, pagal kurį asmens dirbamas darbas gali būti pripažintas nelegaliu, yra Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 2 punktas, kuris numato, jog nelegaliu darbu laikomas toks darbas, kuris dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.

Užsieniečių įdarbinimo Lietuvos Respublikoje tvarka yra griežtai reglamentuota įstatymais ir poįstatyminiais aktais. Pagrindiniai teisės aktai reglamentuojantys užsieniečių įdarbinimo tvarką yra Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“⁶⁷, šis įstatymas *inter alia* numato, kad leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygas ir tvarką nustato socialinės apsaugos ir darbo ministras (Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties 57 str. 5 p.). Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymu Nr. A1–118 patvirtintas „Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas“⁶⁸ (toliau – Leidimo dirbti užsieniečiams aprašas). Šiose teisės aktuose numatyta užsieniečių įdarbinimo taisyklių nesilaikymas kvalifikuotinas kaip nelegalus darbas. Šiose taisyklėse numatyta, jog leidimą dirbti užsieniečiui išduoda Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, o sprendimą dėl leidimo išdavimo minėta institucija priima remdamasi teritorinės darbo biržos išvada ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos tarptautinius įsipareigojimus ir darbo rinkos poreikius (Leidimo dirbti užsieniečiams aprašo 18 p.), todėl darbdavys, norintis įdarbinti užsienietį, turi užregistruoti laisvą darbo vietą ir pateikti teritorinei darbo biržai nustatytos formos prašymą išduoti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečiui (Leidimo dirbti užsieniečiams aprašo 10 p.). Leidimo dirbti užsieniečiams aprašo 17¹ punkte nurodyta, kad darbdavio prašymas išduoti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečiui nenagrinėjamas, jeigu jis prieš mėnesį iki prašymo pateikimo teritorinei darbo biržai teisės aktų nustatyta tvarka neužregistravo laisvos darbo vietos.

⁶⁷ Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.

⁶⁸ Valstybės žinios, 2006, Nr. 46-1669.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje šių nuostatų taikymas didelių problemų nekelia. Lietuvos vyriausiajam administraciniam teismui konstatavus, jog buvo nesilaikoma šiose taisyklėse numatytos užsieniečių įdarbinimo tvarkos, toks darbas kvalifikuojamas kaip nelegalus. Pažymėtina, kad Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nelegaliu darbu pripažįsta ir užsienio darbuotojų darbo nuomos sutartis, jeigu užsienio darbuotojų leidimuose nėra numatyta, jog jie gali būti išnuomoti konkrečioms įmonėms. Kaip antai, *„iš byloje esančios medžiagos matyti, jog Kinijos Liaudies Respublikos pilietis M. X. turėjo dirbti restorano virėju UAB „Vanlikta“ restorane „Pekinas). Šis leidimas, vadovaujantis teisės normomis, užsieniečiui buvo išduoti atsižvelgus į jo profesijos specialistų trūkumą konkrečioje įmonėje, t. y. UAB „Vanlikta“. Tačiau Institucijos pareigūnams atlikus patikrinimą dėl galimų užsienio valstybių piliečių nustatytos įdarbinimo tvarkos pažeidimų, buvo nustatyta, jog minėtas užsienietis restorano virėju faktiškai buvo įdarbintas ir dirbo kitoje įmonėje bei darbo vietoje, t. y. UAB „Vanlifa“ restorane „Didžioji Kinija“ (duomenys neskelbtini), Vilnius), tuo nesilaikant leidime dirbti Lietuvos Respublikoje nurodytos įdarbinimo tvarkos. Nors byloje yra tarp UAB „Vanlikta“ ir UAB „Vanlifa“ 2005 m. kovo 1 d. sudaryta sutartis dėl UAB „Vanlikta“ virėjo darbo UAB „Vanlifa“ kinų restorano patalpose, kurios pagrindu UAB „Vanlikta“ darbuotojui (profesionaliam virėjui) buvo pavesta teikti virėjo paslaugas UAB „Vanlifa“ kinų restorano patalpose, tačiau pažymėtina, kad tokia tarp dviejų juridinių asmenų sudaryta tarpusavio sutartis negali įtakoti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka išduotuose leidimuose dirbti užsieniečiams Lietuvos Respublikoje nurodytų duomenų - įmonės pavadinimo ir darbo vietos adreso - pakeitimo, kadangi joks tarp ūkio subjektų sudarytas tarpusavio susitarimas negali turėti aukštesnės galios už valstybėje galiojančiais įstatymais ir poįstatyminiais aktais nustatytą užsieniečių įdarbinimo Lietuvos Respublikoje tvarką. Atsižvelgus į tai, kad J. V., būdama UAB „Vanlifa“ direktore, privalėjo užtikrinti, kad įmonėje būtų laikomasi Lietuvos Respublikos darbo įstatymų ir tuo pačiu užsieniečių įdarbinimo tvarkos, konstatuotina, jog ji privalėjo nepriimti dirbti užsieniečių, kuriems nebuvo išduotai leidimai dirbti būtent jos vadovaujamoje įmonėje“⁶⁹. Atkreiptinas dėmesys į Lietuvos Respublikoje*

⁶⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugpjūčio 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N⁵⁷⁵-5443/2010.

galiojančios nelegalaus darbo sąvokos ambivalentiškumą. Lietuvos Respublikoje galiojanti nelegalaus darbo sąvoka, kaip jau aptarėme ankstesniuose darbo skyriuose, apima ir nelegalų, ir nedeklaruojamą darbą. Atsižvelgiant į tai, būtina delimituoti nelegalų užsienio šalių piliečių ar asmenų be pilietybės darbą nuo nedeklaruotino užsienio šalių piliečių ar asmenų be pilietybės darbo. Nelegaliu darbu reikėtų laikyti tuos atvejus, kai užsienio šalies pilietis ar asmuo be pilietybės Lietuvos Respublikoje dirba ne tik nesilaikydamas teisės aktuose nustatytų įdarbinimo procedūrų, bet ir neteisėtai reziduoja Lietuvos Respublikoje. Nedeklaruotinu darbu reikėtų laikyti tuos atvejus, kai užsienio šalies pilietis ar asmuo be pilietybės teisėtai gyvena Lietuvos Respublikoje, tačiau dirba nesilaikydamas teisės aktuose nustatytų taisyklių. Šis takoskyra yra svarbi sprendžiant teisinės atsakomybės klausimus. Tuo tarpu, pagal dabar galiojantį teisinį reglamentavimą, jog Lietuvos Respublikoje užsienio piliečio ar asmens be pilietybės darbas būtų laikomas nelegaliu, pakanka konstatuoti vien užsieniečio ar asmens be pilietybės įdarbinimo tvarkos nesilaikymo ir tai *ipso facto* pripažįstama nelegaliu darbu.

Taigi, pagal galiojantį teisinį reglamentavimą ir Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika, darytina išvada, jog nelegaliu darbu laikomas toks darbas, kuris atitinka darbo sutarties požymius ir dirbamas nesudarius darbo sutarties arba nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui. Nelegaliu darbu taip pat laikomas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės darbas, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įdarbinimo tvarkos.

Šiame darbe jau buvo minėta, kad esamą teisinis reguliavimą dėl įtvirtintos nelegalaus darbo sąvokos siūlytina koreguoti. Analizuojant nelegalaus darbo požymius, nustatyta, kad nepakanka vien konstatuoti darbo sutarties požymių egzistavimą. Norint darbą kvalifikuoti kaip nelegalų, būtina nustatyti tai, kad darbas dirbamas nesudarius rašytinės darbo sutarties arba nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui (žiūrėti priedo Nr. 2, 1 pav.). Visgi galima teigti, kad tam, jog darbas būtų pripažintas nelegaliu, nėra būtina nustatinėti rašytinės darbo sutarties sudarymo fakto. Tam, jog darbas būtų laikomas nelegaliu, pakaktų nustatyti darbo sutarties požymius ir tai, jog darbas dirbamas nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui. Tokį nelegalaus darbo teisinio reguliavimo mechanizmą galima pagrįsti tuo, jog nelegaliu darbu visų pirma yra siekiama išvengti mokesčių

prievolių, todėl šis pažeidimas yra pirmiausia nukreiptas prieš valstybę, jos finansų sistemą, o ne prieš darbuotoją. Tokį išėities tašką lemia analogiška Europos Sąjungos ir užsienio šalių pozicija šiuo klausimu. Kaip antai Europos Sąjungos komunikate „dėl kovos su nedeklaruotinu darbu stiprinimo“, *expressis verbis* nurodyta, jog nedeklaruotino darbo definicija yra siejama su sukčiavimu mokesčių ir socialinės apsaugos sistemose, o ne su individualaus darbuotojo teisių gynimu. Žinoma, reikia turėti omenyje, jog nelegaliu darbu *inter alia* pažeidžiamos ir darbuotojo teisės, tačiau visgi pats pažeidimas, pirminis jo tikslas yra nukreiptas ne į darbuotojo teisių ir jo teisėtų interesų pažeidimą, o norą išvengti mokesčių ar kitų teisės aktais numatytų prievolių valstybei. Todėl siūlomoje nelegalų darbą identifikuojančių požymių nustatymo koncepcijoje prerogatyva teikiama ne rašytinės darbo sutarties nebuvimo ar įdarbinimo taisyklių pažeidimo fakto konstatavimui, o nepranešimo valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui fakto nustatymui. Remiantis siūloma nelegalaus darbo apibrėžimo koncepcija nelegaliu darbu būtų laikomi visi atvejai, kai nustačius darbo sutarties požymius, dirbama nepranešus valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui (žiūrėti priedo Nr. 2, 2 pav.). Savo ruoštu darbuotojų teises būtų galima užtikrinti teisės aktuose numatant tam tikras pareigas valstybinio socialinio draudimo fondo teritoriniams skyriams ir/ar darbdaviams. Pavyzdžiui, numatyti, jog darbdaviai prieš priimdami darbuotojus dirbti apie tai *a priori* turi deklaruoti valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui, o šis, savo ruoštu, gavęs tokį darbdavio pranešimą per numatytą laiką atsiųstų darbuotojui patvirtinimą, jog jo dirbamas darbas yra deklaruotas.

Rašytinės darbo sutarties kaip nebūtinio požymio nelegaliam darbui nustatyti pagrindumui galime paminėti dar keletą papildomų argumentų. Visų pirma, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nenumato draudimo sudaryti darbo sutartį žodžiu. Galimybę sudaryti darbo sutartis žodžiu pripažįsta ir šiame darbe jau šiuo klausimu aptarta darbo teisės doktrina ir užsienio šalių praktika. Antra, tam jog sutartis būtų sudaryta ir sutarties šalims sukeltų teisinius padarinius, būtina, kad pagal įstatymus tai galintys padaryti subjektai išreikštų savo tikrąją valią įstatymų nustatytos formos ir turinio susitarimu⁷⁰. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato, kad darbo sutartis turi būti sudaryta raštu,

⁷⁰ MIZARAS, Vytautas et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 338.

tačiau nenurodo, jog numatytos rašytinės formos nesilaikymas tokią darbo sutartį *per se* laiko negaliojančia. Trečia, Europos Bendrijų Komisijos priimtame komunikate „Dėl kovos su nedeklaruotinu darbu stiprinimo“ taip pat nėra kalbama apie tai, kad norint darbą pripažinti nedeklaruotinu būtina, jog jis būtų dirbamas nesudarius rašytinės darbo sutarties. Ketvirta, reikalavimas sudaryti rašytinę darbo sutartį yra skirta darbuotojo kaip silpnesnės darbo sutarties šalies teisių ir teisėtų interesų apsaugai, o nelegalių darbų pažeidėjas siekia nuslėpti asmens darbą pagal darbo sutartį faktą, turėdamas tikslą nemokėti mokesčių į valstybės biudžetą, įmokų į socialinio draudimo fondus, išvengti prievolių darbuotojui ir valstybei, kylančių iš darbo sutarties teisinių santykių, todėl toks pažeidimas pirmiausia yra nukreiptas prieš valstybę, o ne prieš darbuotoją. Penkta, pareiga informuoti valstybės institucijas apie darbo sutarties sudarymo faktą kyla ne nuo šios sutarties tinkamo įforminimo momento, o nuo susitarimo sudarymo (įsigaliojimo) momento, t.y. šalims susitarus dėl darbo sutarties (nesvarbu, kokia forma sudarytas susitarimas) darbdaviui kyla pareiga apie tai informuoti atitinkamas valdžios institucijas.

Taip pat nelegaliu (tinkamesnė sąvoka nedeklaruotinu) darbu pripažinti užsienio valstybių piliečių ar asmenų be pilietybės darbą, kuris dirbamas nesilaikant teisės aktų nustatytos įdarbinimo tvarkos. Nelegaliu darbu laikyti tik tokias veiklas, kurios *per se* draudžiamos įstatymo, kaip antai, nelegaliai valstybėje esančių užsienio valstybių piliečių ar asmenų be pilietybės darbą, kuris dirbamas nesilaikant įstatymų nustatytos įdarbinimo tvarkos. Toks teisinis reguliavimas atitiktų Europos Sąjungos keliamus reikalavimus ir manytina būdų efektyvesnė priemonė kovoje su nelegaliu darbu Lietuvos Respublikoje.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad siūloma nelegalaus darbo apibrėžimo konstrukcija iškelia ir kitą probleminį klausimą. Ar nelegalus (nedeklaruotinas) darbas, tokiu atveju turėtų būti reglamentuojamas darbo teisės normomis, jei pagrindinis pažeidimo objektas yra ne darbuotojo ar darbdavio teisių ir/ar teisėtų interesų pažeidimas, o valstybės mokesčių, socialinės apsaugos sistemos pažeidimas? Gal tai daugiau mokesčių, socialinės apsaugos, administracinės ar baudžiamosios teisės, o ne darbo teisės dalykas? Norint atsakyti į šiuos fundamentalius klausimus būtinos nuoseklesnės ir detalesnės studijos. Dėl minėtų priežasčių ir atsižvelgiant į ribotą darbo apimtį bei darbe iškeltus uždavinius šie klausimai detaliau nebus nagrinėjami. Visgi šiame kontekste pažymėtina, kad mokesčių sistemos reguliavimo trūkumai neturėtų būti sprendžiami darbo teisės sąskaita. Lietuvos

Respublikos darbo kodekso 1 straipsnio 1 dalyje nurodyta, jog darbo kodeksas reglametuoja darbo teisinius santykius. Mokesčių, socialinės apsaugos teisės klausimus reglamentuoja kiti Lietuvos Respublikos teisės aktai, todėl natūralu, jog probleminiai klausimai susiję su mokesčių prievolių nevykdymu (jų slėpimu) ir/ar netinkamu vykdymu turėtų būti sprendžiami reguliuojant ne darbo teisinius santykius.

3 ATSAKOMYBĖ UŽ NELEGALŲ DARBĄ

3.1 Už nelegalų darbą taikomų teisinės atsakomybės rūšių diferenciacija

Nelegalus darbas, kaip negatyvius padarinius sukeliantis socialinis reiškinys, turi būti draudžiamas, todėl neišvengiamai turi būti svarstomas teisinės atsakomybės už nelegalų darbą klausimas. Tačiau ieškodami atsakymo į šį klausimą, susiduriame su tam tikra problematika, t.y. visų pirma, turime nustatyti, kokia teisinės atsakomybės rūšis turėtų būti taikoma teisės pažeidėjui. Antra, turime nustatyti teisinės atsakomybės subjektus, kuriems kiltų atsakomybė už tai, jog vertėsi nelegaliu darbu. Visai tai, remdamiesi Lietuvos Respublikos teisės aktu, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo jurisprudencija ir užsienio šalių praktika, panagrinėsime šioje dalyje.

Europos Sąjungos lygmeniu apie būtinybę kovoti su nelegaliu (nedeklaruotinu) darbu, taikant teisinę atsakomybę, pradėta kalbėti dar 1998 m., kai Europos Bendrijų Komisija komunikate „Dėl nedeklaruojamo darbo“⁷¹ paragino Europos Sąjungos valstybes nares imtis priemonių stiprinti kovą su nedeklaruotinu darbu ir sankcijų griežtinimą už nedeklaruotiną darbą. 2003 m. liepos 22 d. Europos Taryba patvirtino Europos Sąjungos valstybių narių užimtumo politikos gaires. Šiose gairėse *inter alia* numatyta, jog valstybės narės turi kurti ir vykdyti plačius veiksmus ir priemones nedeklaruojamam darbui naikinti, o tai apimtų verslo aplinkos paprastinimą, stabdžių šalinimą ir tinkamų paskatų mokesčių ir išmokų sistemoje tiekimą, geresnį įstatymų vykdymą ir sankcijų taikymą⁷². Savo ruoštu 2007 m. Europos Bendrijų Komisija komunikate „Dėl kovos su nedeklaruotinu darbu stiprinimo“ dar kartą priminė Europos Sąjungos valstybėms narėms, jog norint efektyviai kovoti su nedeklaruotinu darbu, būtina stiprinti su nedeklaruotinu darbu kovojančių institucijų veiklą bei stiprinti sankcijų mechanizmą⁷³. Europos Bendrijų Komisija komunikate „Dėl kovos su nedeklaruotinu darbu stiprinimo“ taip pat nurodė, jog būtina stiprinti kovą su nelegaliu trečiųjų šalių

⁷¹ European Commisison, ‘Communication of the Commission on Undeclared Work’, COM(98) 219. Brussels: European Commission, 1998.

⁷² 2003 m. liepos 22 d. Europos Tarybos sprendimas dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (2003/578/EB) OL L 197, p. 0013 – 0021.

⁷³ European Commisison, Communication on ‘Stepping up the fight against undeclared work’, COM(2007) 628. Brussels: European Commission, 2007.

piliečių darbu valstybėse narėse, didinant sankcijas darbdaviams, įskaitant, teisės, dalyvauti viešuosiuose pirkimuose, atėmimą. Šiuo tikslu Europos Bendrijų Komisija inicijavo sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausiu standartu direktyvą. Ši Europos Bendrijų Komisijos iniciatyva buvo realizuota Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kuri dienos šviesa išvydo 2009 m. birželio 18 d. Direktyva 2009/52/EB draudžia, bet kokį nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbą Europos Sąjungoje. Užtikrinant efektyvą Direktyvos 2009/52/EB įgyvendinimą, numatyta, kad kiekvienas darbdavys prieš leisdamas trečiosios šalies piliečiui pradėti dirbti, privalo įsitikinti, jog šis asmuo turi teisėtą leidimą gyventi ar kitą kompetetingos institucijos išduotą leidimą būti šalyje. Taip pat darbdavys įpareigojamas kompetetingoms valstybės institucijoms pranešti apie tokio darbuotojo darbo pradžią. Be minėtų priemonių, Direktyva 2009/52/EB numato, jog darbdaviams turi būti taikomos veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios sankcijos. Pagal numatytą sankcijų pobūdį ir griežtumą, jas galime suskirstyti į tam tikras grupes:

- 1) Administracinės, kurių esmė yra finansinių poveikių priemonių taikymas. Šios sankcijos apima ne tik veiksmingų proporcingų ir atgrasančių baudų numatymą, tačiau apima ir nelegaliai dirbančių trečiosios šalies piliečio(-ių) gražinimo išlaidų padengimą. Taip pat šiai grupei galima priskirti ir tai, jog darbdavys, už nelegaliai dirbusį trečiosios šalies pilietį, turi sumokėti pagal nacionalinę teisę nustatytą sumą mokesčių ir socialinio draudimo įmokų sumą, kurią darbdaviui priklausytų sumokėti, jeigu trečiosios šalies pilietis būtų dirbęs teisėtai. Šiai grupei priskirtinas ir darbo atlyginimo nelegaliai dirbančiam trečiosios šalies piliečiui sumokėjimas, jei jis dar nėra sumokėtas.
- 2) Baudžiamosios. Valstybės narės turi užtikrinti, jog baudžiamasis persekiojimas būtų pradėtas prieš asmenis kurie: tyčia įdarbina daug nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių, trečiųjų šalių piliečiai dirba ypatingomis išnaudojamojo darbo sąlygomis, nelegaliai įdarbinami nepilnamečiai, darbdavio pažeidimai įdarbinant nelegalius trečiųjų šalių piliečius tęsiasi arba nuolat pasikartoja ir pažeidimą padaro darbdavys, kuris, nors ir nebuvo apkaltintas padarius pažeidimą pagal Pamatinį sprendimą 2002/629/TVR arba dėl to pripažintas kaltu, naudojasi

nelegaliai esančio trečiosios šalies piliečio darbu arba paslaugomis, žinodamas, kad jis yra prekybos žmonėmis auka.

- 3) Kitas. Tai tokios priemonės, kurias valstybės narės gali taikyti darbdaviams, kurie įdarbino nelegaliai esančius trečiųjų šalių piliečius. Direktyva 2009/52/EB numato, kad tokiomis priemonės gali būti: pirma, atimta teisė gauti tam tikras arba visas viešąsias išmokas, pagalbą arba subsidijas, įskaitant valstybių narių valdomas Europos Sąjungos lėšas iki penkerių metų. Antra, atimti teisę dalyvauti viešuosiuose pirkimuose, kaip apibrėžta 2004 m. kovo 31 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje, 2004/18/EB dėl viešojo darbų, prekių ir paslaugų pirkimo sutarčių sudarymo tvarkos derinimo iki penkerių metų. Trečia, sugrąžinti tam tikras arba visas viešąsias išmokas, pagalbą arba subsidijas, įskaitant valstybių narių Europos Sąjungos lėšas, suteiktas darbdaviui per iki 12 mėnesių laikotarpį iki nelegalaus darbo nustatymo. Ketvirta, laikinai arba visam laikui uždaryti padalinius, kurie buvo panaudoti pažeidimui įvykdyti, laikinai arba visam laikui panaikinti leidimą vykdyti atitinkamą verslo veiklą, jei tai pateisinama dėl pažeidimo sunkumo.

Aptartas reglamentavimas suponuoja išvadą, jog Europos Sąjungos lygmeniu kovoje su nelegaliu darbu galime išskirti dvi dimencijas. Pirmoji, kova su nelegaliu trečiųjų šalių piliečiu darbu. Siekdama kovoti su nelegaliais imigrantais iš trečiųjų šalių ir vykdydama migracijos politiką, Europos Sąjunga įgyvendina daugelį priemonių *inter alia* ir draudimą trečiųjų šalių piliečiams nelegaliai dirbti Europos Sąjungos valstybėse narėse. Tokią nuomonę pagrindžia ir Europos Bendrijų Komisijos *travaux préparatoires*, iš kurių matyti, jog pagrindinis Direktyvos 2009/52/EB tikslas yra kova su nelegalia imigracija į Europos Sąjungą⁷⁴. Todėl ir griežčiausia teisinė atsakomybė, t.y. baudžiamoji, pagal Europos Sąjungos teisės aktus, darbdaviams turi būti taikoma už nelegalų trečiųjų šalių piliečių darbą, o ne už nedeklaruotą darbą. Antroji, kova su nedeklaruotinu darbu. Šioje dimensijoje Europos Sąjunga įgyvendina užimtumo politiką, todėl ir priemonės, kuriomis stengiamasi kovoti su nedeklaruojamu darbu yra švelnesnės. Europos Sąjungos teisės

⁷⁴ European Commission staff working document - Accompanying document to the proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council providing for sanctions against employers of illegally staying third-country nationals. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-03]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007SC0603:EN:NOT>> [Žiūrėta 2011-03-03].

aktai nenumato baudžiamosios teisinės atsakomybės darbdaviams, todėl taikomos švelnesnė teisinės atsakomybės rūšis – administracinė, kuri pasireiškia plataus spektro nuobaudų ir poveikio priemonių taikymu. Atkreiptinas dėmesys, jog kovai su nedeklaruotinu darbu, kitaip nei su nelegaliu trečiųjų šalių piliečių darbu skatinama taikyti kompleksines priemones: tokias, kaip verslo aplinkos paprastinimą, stabdžių šalinimą ir tinkamų paskatų mokesčių ir išmokų sistemoje tiekimą, geresnį įstatymų vykdymą.

Analogiška praktika vyrauja ir Europos Sąjungos valstybėse narėse. Iš Europos Bendrijų Komisijos Europos Parlamentui ir Tarybai pateiktų lydimųjų dokumentų matyti, jog net 17 iš 27 Europos Sąjungos valstybių narių (Austrija, Belgija, Danija, Suomija, Prancūzija, Vokietija, Graikija, Vengrija, Airija, Italija, Latvija, Liuksemburgas, Olandija, Lenkija, Rumunija, Ispanija, Didžioji Britanija) nelegalų trečiųjų šalių piliečių darbą yra kriminalizavusios, t.y. greta administracinių nuobaudų ir poveikio priemonių, asmenims už nelegalų trečiųjų šalių piliečių darbą numatyta ir baudžiamoji atsakomybė⁷⁵. Net 16 iš 17 valstybių (išskyrus Lenkiją) už nelegalų darbą yra numatytos laisvės atėmimo bausmės. Visose likusiose valstybėse (Lietuva, Estija, Malta, Kipras, Čekija, Portugalija, Slovakija, Slovėnija, Švedija, Bulgarija) yra numatyta administracinė atsakomybė (plačiau žiūrėti priedą Nr. 1). Tokia pat praktika vyrauja ir už Europos Sąjungos ribų. Antai, Brazilijos Federacinės Respublikos įstatymų leidėjas taip pat numato laisvės atėmimo bausmes darbdaviams, kurie nelegaliai įdarbino užsienio šalių piliečius. Brazilijos Federacinės Respublikos baudžiamojo kodekso 206 straipsnis numato, kad tas, kas nesilaikydamas įstatymo reikalavimų įdarbino darbuotojus iš užsienio baudžiamas bauda ir laisvė atėmimu nuo 1 iki 3 metų⁷⁶. Analogiškas nelegalaus užsienio šalių piliečių darbo reglamentavimo taisyklės yra numatęs ir Norvegijos Karalystės įstatymų leidėjas. Norvegijos Karalystėje, bet kas įdarbinęs nelegalų užsienio šalies pilietį be leidimo dirbti šalyje ar kitaip tyčia ar neatsargiai nesilaikydamas įstatymų nustatytos užsienio šalių

⁷⁵ European Commission staff working document - Accompanying document to the proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council providing for sanctions against employers of illegally staying third-country nationals. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-03].

prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007SC0603:EN:NOT> > [Žiūrėta 2011-03-03].

⁷⁶ Código Penal Brazil. Decreto-Lei N° 2.848, De 7 De Dezembro De 1940. Interaktyvus prieiga per internetą: <http://portal.mj.gov.br/main.asp?Team={E5BAB42B-7EBE-4E8A-AF54-D64906D85B55}> [Žiūrėta 2011-03-03].

piliečių įdarbinimo procedūros gali būti nubaustas bauda arba laisvės atėmimu iki 2 metų⁷⁷. Taigi, kaip matyti iš aptartos užsienio valstybių praktikos, baudžiamoji atsakomybė už nelegalų darbą nėra naujas reiškinys, o veikia viena iš daugelio priemonių, kuria valstybės bando efektyviai kovoti su nelegalia imigracija.

Visgi ankstesniuose šio darbo skyriuose jau buvo aptarta, jog nelegalaus darbo samprata Lietuvos Respublikoje ir nelegalaus darbo samprata Europos Sąjungos valstybėse narėse nėra tapati, todėl, norint tiksliai išsiaiškinti ir palyginti Europos Sąjungos valstybėse narėse ir Lietuvos Respublikoje, taikomą teisinę atsakomybę už nelegalų darbą būtina paanalizuoti, kokia atsakomybė kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse narėse yra numatyta ir už nedeklaruotą darbą. Dėl šio tikslo verta detaliau panagrinėti Europos Fondo už geresnes darbo ir gyvenimo sąlygas (ang. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) pateiktą ataskaitą, kurioje, be kita ko, aptariamos kai kurių Europos Sąjungos valstybių narių priemonės, taikomos kovoje su nedeklaruotinu darbu⁷⁸. Analizuojant minėtą ataskaitą, matyti, jog daugelis Europos Sąjungos valstybių narių (Austrija, Belgija, Bulgarija, Kipras, Estija, Prancūzija, Vokietija, Vengrija, Airija, Italija, Latvija, Olandija, Lenkija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Ispanija, Didžioji Britanija) už nedeklaruotą darbą yra numačiusio administracines baudas. Antai Vokietijos Federacinėje Respublikoje juridiniam asmeniui maksimali bauda gali siekti net 300 000 eurų, o štai Slovėnijos Respublikoje, baudos amplitudė svyruoja nuo 212 iki 21 000 eurų⁷⁹. Tik keletas valstybių (Danija, Suomija, Graikija) už nedeklaruotą darbą yra numačiusios tiek administracinę tiek baudžiamąją atsakomybę. Tad kaip matyti didžioji dalis Europos Sąjungos valstybių narių už nedeklaruotą darbą taiko administracinę atsakomybę.

Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas už nelegalų darbą taip pat yra numatęs administracinę atsakomybę. Nei Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas⁸⁰, nei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nenumato teisinės atsakomybės už vertimąsi nelegaliu darbu. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 43

⁷⁷ Organization for Economic Co-operation and Development. Combating the illegal employment of foreign workers. EOCED: 2000, p. 87.

⁷⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. EIRO thematic feature Industrial relations and undeclared work. p. 12-13.

⁷⁹ Ibid., p. 12 -13.

⁸⁰ Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

straipsnio 1 dalis numato, kad nelegalus darbas užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį nuo 3000 iki 10 000 litų. Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytą pažeidimą, – užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį nuo 10 000 iki 20 000 litų (Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 43 str. 2 d.). Jokių kitų administracinių nuobaudų ar poveikio priemonių Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas darbdaviams ar darbuotojams dirbantiems nelegalų darbą nėra numatęs. Taigi, egzistuojantis teisinis reglamentavimas numato, kad blogiausia, ko gali tikėtis nelegaliu darbu besiverčiantis darbdavys yra 10 000 litų bauda už kiekvieną nelegaliai dirbantį darbuotoją. Atsižvelgiant į anksčiau aptartą Europos Sąjungos teisinį reguliavimą ir užsienio valstybių praktiką, Lietuvos Respublikoje egzistuojantis teisinis reglamentavimas turėtų būti tobulinamas. Pirmieji žingsniai šia linkme jau žengti. 2010 m. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pateikė Nelegalaus darbo įstatymo projektą, kuris buvo parengtas siekiant įgyvendinti Direktyvą 2009/52/EB. Šis Nelegalaus darbo įstatymo projektas, remdamasis direktyvos 2009/52/EB nuostatomis išplečia darbdavių teisinės atsakomybės ribas. Siūlomame Nelegalaus darbo įstatymo projekte atsiranda iki šiol nebuvusios poveikio priemonių, be to, atsiranda galimybė tam tikrais atvejais darbdavį patraukti ir baudžiamojon atsakomybėn. Viena didžiausių Nelegalaus darbo įstatymo projekto novelų yra ta, jog pirmą kartą atkurtos Lietuvos Respublikos nepriklausomybės istorijoje yra numatyta baudžiamoji atsakomybė už nelegalų darbą. Nelegalaus darbo įstatymo projekto 10 straipsnyje, nurodyta, kad darbdaviai, nelegaliai įdarbinę asmenis ar leidę jiems dirbti, ypatingai išnaudojamo darbo sąlygomis arba naudojęsi nelegaliai esančio trečiosios šalies piliečio darbu, žinodami, kad jis yra prekybos žmonėmis auka, atsako baudžiamąją tvarka. Įdomu tai, kad projekto rengėjai perkeldami Direktyvą 2009/52/EB nusprendė nesivadovauti minėtame teisės akte įtvirtintomis nuostatomis, kurios įpareigoja valstybes nares taikyti baudžiamąją atsakomybę už nelegalų nepilnamečių trečiųjų šalių piliečių darbą (Direktyvos 2009/52/EB 9 str. 1 d. e) p.). Žvelgiant iš teisėkūros pozicijų, įdomu yra ir tai, kad Nelegalaus darbo įstatymo projekto rengėjai baudžiamąją atsakomybę už nelegalų darbą bando įtvirtinti ne Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso pataisomis,

o baudžiamąją atsakomybę nori įtvirtinti atskiru įstatymu, kas *de jure* negalima. Baudžiamąją atsakomybę gali nustatyti tik Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas ir jokiais kitais specialiaisiais įstatymais to padaryti negalima. Kita svarbi novela yra tai, kad darbdaviams be jau galiojančių administracinių nuobaudų siūloma taikyti tam tikras poveikio priemones. Nelegalaus darbo įstatymo projekto 6 straipsnio 1 dalis numato, kad darbdaviams, kurie leido dirbti nelegalų darbą, turi būti taikomos šios poveikio priemonės:

1) finansinė sankcija – bauda, kuri nustatyta Administracinių teisė pažeidimų kodekso 41³ straipsnyje;

2) įpareigojimas išmokėti nelegaliai įdarbintam asmeniui priklausantį atlyginimą, ne mažesnę kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos dydžio ir ne mažiau kaip už tris mėnesius, bei nuo šių sumų sumokėti gyventojų pajamų mokesčių ir valstybinio socialinio draudimo įmokas.

Be poveikio priemonių, nurodytų šio straipsnio 1 dalyje, darbdaviams, kurie leido dirbti nelegalų darbą, gali būti taikomos ir šios poveikio priemonės (Nelegalaus darbo įstatymo 6 str. 2 d.):

1) padalinių, kurie buvo panaudoti nelegaliam darbui, uždarymas iki 12 mėnesių ar visam laikui arba licencijos vykdyti tam tikrą veiklą panaikinimas iki 12 mėnesių ar visam laikui;

2) pasiūlymo ar paraiškos dalyvauti viešajame pirkime atmetimas;

3) teisės gauti subsidijas, išmokas ar kitą valstybės pagalbą, įskaitant Europos Sąjungos finansinės paramos lėšas, atėmimas iki penkerių metų laikotarpiui;

4) subsidijų, išmokų ar kitos valstybės pagalbos, įskaitant Europos Sąjungos finansinės paramos lėšų, suteiktų per 12 mėnesių laikotarpį iki nelegalaus darbo nustatymo, sugrąžinimas;

5) įpareigojimas padengti nelegaliai dirbusių trečiosios šalies piliečių grąžinimo į užsienio valstybę išlaidas.

Taigi siūloma įtvirtinti tiek privalomas tiek ir fakultatyviasias poveikio priemones, kurios iš esmės yra analogiškos Direktyvoje 2009/52/EB įtvirtintoms poveikio priemonėms. Visgi lieka neaišku, kokiais kriterijais vadovaujantis Nelegalaus darbo įstatymo projekto rengėjai siūlo taikyti darbdaviams fakultatyviasias poveikio

priemonės. Nelegalaus darbo įstatymo projektas nedetalizuoja, kokiais atvejais, pvz.: atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą, pakartotinumą ir pan. galima taikyti numatytas poveikio priemones, nes kai kurių iš jų taikymas gali neproporcingai nubausti darbdavį ir sukelti jam sunkius padarinius. Dabar siūlomas Nelegalaus darbo įstatymo projektas palieka visišką diskrecijos teisę poveikio priemones galinčiam taikyti subjektui nuspręsti, kada taikyti šias poveikio priemones, o kada ne. Atkreiptinas dėmesys, jog pagal siūlomą Nelegalaus darbo įstatymo projektą, vienoda teisinė atsakomybė būtų numatyta tiek už nedeklaruotiną, tiek ir už nelegalų darbą, o tai, kaip jau aptarėmia ankstesnėse darbo dalyse, ne visai atitinka Europos Sąjungos bei daugelio Europos Sąjungos valstybių narių praktiką.

Taigi, atsižvelgiant į tai, jog Lietuvos Respublika yra Europos Sąjungos valstybė narė ir jei yra privaloma įgyvendinti Europos Sąjungos direktyvas, bei tai, kad Socialinės apsaugos ir darbo ministerija jau yra parengusi Nelegalaus darbo įstatymo projektą, dabar galiojantis nelegalaus darbo reglamentavimas artimiausiu metu turėtų pakisti.

Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas vadovaudamasis Europos Sąjungos ir jos valstybių narių patirtimi turėtų teisinę atsakomybę už nelegalų darbą diferencijuoti, t.y. už nelegalų trečiųjų šalių piliečių darbą numatyti ne tik administracinę, tačiau ir baudžiamąją atsakomybę, o už nedeklaruotiną darbą pažeidėjus bausti ne tik administracinėmis bandomis, tačiau ir Nelegalaus darbo įstatymo projekte numatytomis poveikio priemonėmis. Svarbu pažymėti tai, jog Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į egzistuojančią verslo praktiką, darbo rinką ir su nelegaliu darbu kovojančių valstybinių institucijų ir jų pareigūnų praktiką nustatytų aiškius kriterijus, kada, ir kokiais atvejais vienas ar kitas poveikio priemones galima ir/ar privaloma taikyti. Toks teisinis reglamentavimas, manytina, atitiktų Direktyvos 2009/52/EB nuostatas, užkirstų kelią neproporcingų sankcijų darbdaviams taikymui ir apribotų galimus šių poveikių priemonių taikymo piktnaudžiavimus.

3.2 Subjektai, kuriems taikytina atsakomybė už nelegalų darbą

Išsiaiškinus teisinės atsakomybės rūšis, kurias galima taikyti už nelegalų darbą, būtina nustatyti, kokiems subjektams ši atsakomybė gali būti taikoma. Koks subjektas, darbdavys ar darbuotojas turėtų atsakyti už nelegalų darbą, o gal atsakomybę galima taikyti abiemis? Šiuos probleminius klausimus, remdamiesi užsienio šalių patirtimi bei Lietuvos Respublikos teisė aktų analize, ir panagrinėsime.

Direktyva 2009/52/EB kaip pagrindinis Europos Sąjungos teisės aktas kovoje su nelegaliu darbu numato, jog valstybės narės už nelegalių trečiųjų šalių piliečių darbą atsakomybėn turi traukti darbdavius. Direktyvos 2009/52/EB 2 straipsnio 1 dalies e) punktas įtvirtina, jog darbdavys yra fizinis asmuo arba juridinis subjektas, įskaitant laikinojo įdarbinimo agentūras, kurių naudai arba kuriam vadovaujant ir (arba) prižiūrint atliekamas darbas. Direktyva 2009/52/EB taip pat apibrėžia, kas yra laikoma juridiniu asmeniu, t.y. juridinis subjektas, turintis tokį statusą, pagal nacionalinę teisę, išskyrus valstybes arba kitas valdžios funkcijas vykdančias viešąsias institucijas ir viešąsias tarptautines organizacijas (Direktyvos 2009/52/EB 2 str. 1 d. g) punktas). Taigi, pagal Direktyva 2009/52/EB tinkamais teisinės atsakomybės subjektais pripažįstami darbdaviai,⁸¹ t.y. fiziniai ir juridiniai asmenys pagal nacionalinę teisę turintys darbinį teisingumą ir veiksnumą (išskyrus valstybės funkcijas atliekančias institucijas). Direktyva 2009/52/EB nenumato jokių sankcijų ar poveikio priemonių kitai darbo sutarties šaliai - darbuotojui. Direktyva 2009/52/EB *per se* nedraudžia valstybėms narėms savo nacionalinės teisės sistemose numatyti teisinę atsakomybę ir darbuotojams.

Europos Sąjungos valstybėse narėse teisinės atsakomybės subjektais taip pat dažniausiai laikomi darbdaviai. Darbdavių teisinė atsakomybė už nelegalų darbą yra numatyta Vokietijos Federacinėje Respublikoje. Vokietijos Federacinės Respublikos įstatymų leidėjas kovos su nelegaliu mokesčiu sukčiavimo ir nelegaliu darbu skatinimo įstatymu įtvirtino teisinę atsakomybę darbdaviams⁸². Savo dydžiu į Lietuvos Respubliką panašios Slovėnijos Respublikos įstatymų leidėjas taip pat atsakingu subjektu už nelegalų

⁸¹ Pažymėtina, kad ES teisinė sistema yra *sui generis* ir sąvoka darbdavys ES teisėje reikia aiškinti vadovaujantis ES teisės aktais ir atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudenciją.

⁸² Gesetz zur Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und damit zusammenhangende Steuerhinterziehung vom 23. Juli 2004. BGBl. I 2004, S. 1842.

darbą laiko darbdavį⁸³. Analogiška praktika vyrauja Italijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Didžiojoje Britanijoje⁸⁴. Visgi Europos Sąjungos valstybėse narėse galime aptikti valstybių, kurios teisinę atsakomybę yra numčiusios ir darbuotojams. Viena tokių yra Lenkijos Respublika, kurioje numatyta, jog už nelegalų darbą teisinė atsakomybė yra traukiami ir nelegaliai dirbę darbuotojai⁸⁵. Danijos Karalystėje už nelegalų darbą taip pat atsako tiek darbdavys, tiek darbuotojas, kurie gali būti baudžiami ne tik administracinėmis nuobaudomis, bet ir laisvės atėmimo bausmėmis⁸⁶. Už Europos Sąjungos ribų teisinės atsakomybės subjektais dažniausiai taip pat yra pripažįstami darbdaviai. Tokio praktikos laikosi Japonijos, Australijos, Šveicarijos įstatymų leidėjai⁸⁷. Tad, anksčiau aptarta užsienio šalių patirtis rodo, jog dažniausiai teisinės atsakomybės už nelegalų darbą subjektais yra laikomi darbdaviai, o ne darbuotojai. Pažymėtina, jog netiesioginių poveikio priemonių sulaukia nelegaliai dirbę ir nelegaliai valstybėje esantys užsienio piliečiai. Nelegaliai dirbantys ir nelegaliai į šalį atvykę kitų užsieniečiai dažniausiai yra išsiunčiami atgal į tėvynę.

Lietuvos Respublikoje nelegalaus darbo teisinės atsakomybės subjektu taip pat pripažįstamas darbdavys. Lietuvos Respublikoje darbuotojo atsakomybė už nelegalų darbą nėra numatyta. Nei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, nei Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas nenumato darbuotojo atsakomybės už nelegalų darbą. Tokią įstatymo leidejo poziciją galima pagrįsti tuo, jog darbuotojas darbo teisiniuose santykiuose laikomas silpnesniaja šalimi, o darbdaviui, kaip stipresniajai darbo teisinių santykių šaliai, tenka prisiimti daugiau pareigų *inter alia* įstatymų nustatyta tvarka sudaryti darbo sutartis su darbuotoju. Be to, darbuotojas dirba darbdavio naudai, turi vykdyti darbdavio pavestas užduotis ir paklusti darbdavio nustatytai darbo tvarkai. Negalime atmesti ir psichologinio veiksnio, t.y. jog darbas

⁸³ Slovenian Act on the Prevention of Illegal Work and Employment. Official Gazette, No. 36-1687.

⁸⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. EIRO thematic feature Industrial relations and undeclared work. p. 11-13.

⁸⁵ KICINGER Anna, KLOC-NOWAK Weronika. Combating the Illegal employment of foreigners in the enlarged EU: the case of Poland. CMFMR Working paper 1/2008, p. 86.

⁸⁶ Denmark's Ministry of Employment. Working in Denmark – a guide to the Danish labour market. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-03]. Prieiga per internetą:

<http://www.ambnewdelhi.um.dk/NR/rdonlyres/D9EA6CE9-FF53-4177-8DC1-75F47FC4087F/0/Working_denmark.pdf> [Žiūrėta 2011-03-03].

⁸⁷ Organization for Economic Co-operation and Development. Combating the illegal employment of foreign workers. EOC: 2000, p. 87.

darbuotojui yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, todėl bausti darbuotoją už tai, jog jis dirba (nors ir nelegaliai) dažnai atrodo socialiai neteisinga. Žinoma, šiems teiginiams galima rasti ir kontrteiginių. Visų pirma, tai, jog nelegalus darbas yra siejamas su sukčiavimu mokesčių ir socialinės apsaugos sistemose. Nelegaliai dirbantis darbuotojas išvengia mokestinių prievolių, o tai pažeidžia mokesčių mokėtojų lygybės principą, pažeidžia mokesčių mokėjimo privalomumo principą (Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo⁸⁸ 7 str. ir 8 str.). Antra, nelegalių darbuotojų darbas riboja permanentinių darbo vietų kūrimą. Trečia, nelegalių darbuotojų nebaudžiamumas sukuria paskatas jiems ir toliau verstis nelegaliu darbu. Įdomu tai, kad viešojoje erdvėje jau buvo pasirodę pranešimų, jog svarstomos įstatymo pataisos, kurios numatyta administracinę atsakomybę ir darbdaviams⁸⁹. Tačiau, ar šie pasiūlymai virs realiomis įstatymo nuostatomis, pamatysime artimiausiu metu.

Darbdavio teisinę atsakomybę už nelegalų darbą įtvirtinta Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekse. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio 3 dalyje, nurodyta, jog darbdaviai ar jų įgalioti asmenys, leidę dirbti nelegalų darbą, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Lietuvos Respublikos darbo kodekse minima tvarka numatyta Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 41⁽³⁾ straipsnyje, 1 dalyje nurodyta, kad nelegalus darbas užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims. Pažymėtina tai, kad Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas neapibrėžia darbdavio sąvokos, todėl sąvoką darbdavys reikia aiškinti vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu. Tokios pat pozicijos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo laikosi ir Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, kuris tiek teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimo ir teisės taikymo rekomendacijose, tiek teismo jurisprudencijoje pažymi, jog darbdavio sąvoka yra pateikiama Lietuvos

⁸⁸ Valstybės žinios, 2004, Nr. 63-2243.

⁸⁹ 2010 m. lapkričio 17 d. Kauno diena. Už nelegalų darbą ketinama bausti ir darbuotojus. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-11-17]. Prieiga per internetą: <<http://kauno.diena.lt/naujienos/ekonomika/uz-nelegalu-darba-kecinama-bausti-ir-darbuotojus-311630>> [Žiūrėta 2010-11-17], taip pat 2011 m. vasario 23 d. Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija. Nelegaliai dirbantiems siūloma skirti baudas. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-02-24]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrt.lt/news.php?strid=31489&id=5694733>> [Žiūrėta 2011-02-24].

Respublikos darbo kodekso 14 ir 16 straipsniuose⁹⁰. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 16 straipsnio 1 dalimi, darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, pagal darbo kodekso 14 straipsnį turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 16 straipsnio 2 dalis numato, kad darbdaviu gali būti ir kiekvienas fizinis asmuo. Darbdavio (fizinio asmens) teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14 straipsnio 1 dalyje reglamentuojamas darbdavio darbinis teisnumas ir veiksnumas, kuris atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Darbdaviai įgyja darbo teises ir pareigas, taip pat jas įgyvendina per savo organus ir administraciją. Šie organai formuojami ir veikia pagal įstatymus ir darbdavių veiklos dokumentus. Individualių (personalinių) įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14 str. 2 d.). Kalbant apie juridinių asmenų darbinį teisnumą ir veiksnumą, reikia turėti omenyje juridinius asmenis, kurie egzistuoja *per se* (pvz., Valstybės, savivaldybės) taip pat, kad viešųjų juridinių asmenų teisnumas ir veiksnumas gali atsirasti ir nuo teisės akto, kurio yra įsteigtas juridinis asmuo įsigaliojimo (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.63 str. 2 d.). Pažymėtina, kad profesinių sąjungų darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda ne nuo įregistravimo viešuosiuose registruose momento, o atlikus atitinkamus steigimo veiksmus po kurių ji įgyja juridinio asmens teises ir pareigas⁹¹.

Nustatant darbdavių fizinių asmenų darbinį teisnumą ir veiksnumą, kaip jau buvo minėta, reikia vadovautis Lietuvos Respublikos civiliniu kodeksu, kurio 2.5 straipsnio 1 dalis numato, kad fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas atsiranda visiškai, kai asmuo sulaukia pilnametystės, t.y. kai jam sueina aštuonolika metų. Nereikia pamiršti, jog fizinis asmuo neturintis 18 metų visišką civilinį teisnumą ir veiksnumą gali įgyti įstatymo nustatyta tvarka sudaręs santuoką ar tapęs emancipuotu (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso. 2.5 str. 2 d. Ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.9 str.). Taigi, įstatymo normų analizė suponuoja išvadą,

⁹⁰ Administracinių teismo praktika p. 18., Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. spalio 29 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2502/2010 kat. 40.1.2. (S).

⁹¹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnis. (Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933).

jog fizinis asmuo darbdaviu gali būti sulaukęs pilnametystės t.y. 18 metų arba įtatumų nustatyta tvarka sudaręs santuoką ar tapęs emancipuotu.

Norint patraukti teisinę atsakomybę už teisės pažeidimą atsakingus asmenis, būtina turėti omenyje ir tai, jog darbo teisei nėra svetimas ir atstovavimo institutas. Darbdavio atstovavimą reglamentuoja, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 24 straipsnis, kurio 1 dalis numato, kad darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas; darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija); administraciją sudaro pareigūnai; administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą; įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui. Praktikoje administracinę atsakomybę traukiami darbdaviai dažniausiai ginčija jiems paskirtą administracinę nuobaudą tuo pagrindu, jog nėra tinkami teisinės atsakomybės subjektai. Šią poziciją darbdaviai grindžia tuo, jog dalį savo pareigų ir teisių perleido kitiems subjektams. Iliusratyvus to pavyzdys ši Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis „J. G. yra ūkininkas, todėl savo darbdavio teises ir pareigas gali įgyvendinti pats (DK 14 str.), tačiau tai neatima iš jo teisės įgalioti ir kitus asmenis veikti jo vardu. DK 24 straipsnyje nustatyta, kad darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas; darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija); administraciją sudaro pareigūnai; administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą; įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui. Duomenų, kad J. G. minėta teise būtų pasinaudojęs, t. y. tinkamai įgaliojęs kitą asmenį pasirašyti darbo sutartis, nėra. Iš pateikto 2007 m. rugpjūčio 1 d. įsakymo matyti, kad D. K. buvo paskirta atsakinga ne už darbuotojų įdarbinimą, o už darbo sutarčių atitikimo teisiniams aktams kontrolę, už teisingą dokumentų pildymą, darbo pažymėjimo išdavimo tvarkos užtikrinimą. Tai, kad J. G. darbdavio funkcijas įgyvendino pats, įrodyta faktinėmis aplinkybėmis – visose byloje esančiose darbo sutartyse, su jais susijusiuose dokumentuose yra paties J. G., o ne jo nurodytos

darbuotojos D. K., parašas. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, pripažintina, kad J. G. yra tinkamas administracinio teisės pažeidimo subjektas⁹². Įdomu tai, kad Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje būta ir tokių atvejų, kai administracinė atsakomybė traukiamas įmonės vadovas įrodinėjo, kad už nelegalų darbą įmonėje yra atsakingas ne įmonės vadovas, o įmonės akcininkas. Visgi tokie argumentai Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo buvo atmesti. „Byloje pateikta darbo sutartis, UAB „Grodnolitus“ darbuotojų sąrašas laikotarpiu nuo 2009 m. sausio 1 d. iki 2009 m. liepos 20 d. patvirtina, kad UAB „Grodnolitus“ nuo pat pradžių, taip pat ir nagrinėjamai bylai aktualių laikotarpiu, t. y. nuo 2009 m. birželio 30 d. iki 2009 m. liepos 17 d., vadovavo administracinė atsakomybė traukiamas asmuo D. C., užimamos pareigos – direktorius. Matyti, kad UAB „Grodnolitus“ kitų asmenų, kurie atitiktų darbdavio atstovo ar įgalioto asmens sąvoką, kas sudarytų pagrindą svarstyti tinkamo administracinės atsakomybės subjekto klausimą, nebuvo. Pats D. C. nurodė, kad D. P. jokių oficialių pareigų UAB „Grodnolitus“ neužėmė, yra tik šios įmonės akcininkas. Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.81-2.82 straipsnius, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 1 dalį akcininkas yra juridinio asmens dalyvis, bendrovės valdyme dalyvaujantis per visuotinį akcininkų susirinkimą, kurio kompetencija apibrėžta minėto įstatymo 20 straipsnyje, jame jokie konkretūs įgaliojimai šiam organui dėl darbuotojų priėmimo, jų darbo organizavimo nenumatyti. Priešingai, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 6 dalis aiškiai numato, kad būtent bendrovės vadovas, kuris yra vienasmenis valdymo organas, organizuoja kasdieninę bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas. Duomenų, kad D. C., kaip įmonės vadovas, šią savo kompetencijos sritį įgaliojimu ar kitu teisiniu pagrindu būtų perdavęs D. P., nėra. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, pripažintina, kad D. P., kaip UAB „Grodnolitus“ akcininkas, neatitinka nei darbdavio atstovo, nei darbdavio įgalioto asmens sąvokų, todėl D. C., būdamas UAB „Grodnolitus“ vadovu, yra tinkamas administracinio teisės pažeidimo, numatyto ATPK 41³ straipsnyje, subjektas.

⁹² Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. spalio 29 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2764/2010, kat. 40.1.2. (S).

Taip pat dažnai administracinėn atsakomybėn traukiamas darbdavys apeliuoja į tai, jog jis negalėjo kontroliuoti visų įmonėje atliekamų veiksmų, nes už juos yra atsakingi kiti asmenys. Tačiau tokie argumentai Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo dažniausiai yra atmetami. Kaip antai, „*apeliantas nurodė, kad jis Š. Ž. bei J. A. nelegaliai dirbti neleido, jų darbo nekontroliavo. Atsiliepdama į šiuos argumentus, teisėjų kolegija pastebi, kad ATPK 41³ straipsnyje numatytas administracinis teisės pažeidimas gali būti padarytas ir neveikimu. Neveikimas yra pasyvi asmens elgesio forma, kuria šis nepadaro to, ką privalo padaryti. Įmonės vadovas turi užtikrinti, kad darbuotojų darbas būtų legalus. Nepakankama darbo teisinių santykių kontrolė yra pagrindas administracinei atsakomybei atsirasti. Iš byloje nustatytų faktinių aplinkybių akivaizdu, kad D. C., kaip UAB „Grodnolitus“ direktorius, savo pareigas vykdė netinkamai. Nors, kaip matyti iš jo paties paaiškinimo, UAB „Grodnolitus“ jau seniai buvo susiklosčiusi neoficiali tvarka, pagal kurią už darbuotojų priėmimą ir atleidimą, jų darbo organizavimą faktiškai buvo atsakingas D. P., D. C., kaip asmuo, atsakingas už visą bendrovės valdymą, nesiėmė jokių veiksmų, kad tokius faktiškai susiklosčiusius santykius įformintų teisiškai – D. P. įgaliojimu ar kitu teisiniu pagrindu kompetencijos srities, susijusios su darbuotojų įdarbinimu, neperleido, savo dalį UAB „Grodnolitus“ akcijų pardavęs D. P., iš direktoriaus pareigų neatsistatydino, šiose pareigose dirba iki šiol. Tai, teisėjų kolegijos nuomone, patvirtina, kad tokia UAB „Grodnolitus“ susiklosčiusi situacija D. C. tenkino ir atitiko jo interesus, taip pat įrodo, kad viskas vyko su jo žinia⁹³. Taigi, darbdavys vykdydamas veiklą turi elgtis ypač atidžiai ir rūpestingai, efektyviai kontroliuoti ne tik įmonės, bet ir jos administracijos veiklą.*

Lietuvos Respublikoje teisinės atsakomybės už nelegalų darbą subjektu pripažįstamas darbdavys ar jo įgaliotas atstovas. Kas yra darbdavys, Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas nenumato, todėl turi būti vadovaujama Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinta darbdavio sąvoka. Tokios pat pozicijos laikosi ir Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas. Įdomu tai, kad Lietuvos Respublikoje artimiausiu metu, teisinės atsakomybės už nelegalų darbą subjektu gali būti pripažintas ir darbuotojas. Tokia įstatymo leidėjo pozicija grindžiama tiek

⁹³ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. spalio 29 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2502/2010 kat. 40.1.2. (S).

užsienio šalių praktika, tiek noru aktyviai kovoti su nelegaliu darbu baudžiant ne tik darbdavius.

Užsienio šalių praktika rodo, jog teisinės atsakomybės už nelegalų darbą subjektais gali būti tiek darbuotojas, tiek darbdavys. Nors dominuojančiu teisinės atsakomybės subjektu daugelyje užsienio valstybių pripažįstamas darbdavys, nelegaliai dirbęs darbuotojas taip pat gali sulaukti sankcijų (pavyzdžiui išsiuntimas iš šalies), nors jo tiesioginė atsakomybė ir nėra įtvirtinta. Tiesiogine darbuotojo atsakomybė už nelegalų darbą taip pat nėra naujovė užsienio šalyse, todėl tokios atsakomybės pritaikymo galimybes realiai gali būti įgyvendintos ir Lietuvos Respublikoje.

IŠVADOS

1. Nelegalaus darbo socialinio fenomeno atsiradimą sąlygojančių veiksnių identifikavimas ir šio negatyvaus socialinio reiškinių padarinių pažinimas padeda įstatymų leidejui ne tik tinkamai apibrėžti šį socialinį reiškinį, tačiau ir parinkti efektyviausią teisinį mechanizmą kovai su šiuo nepageidautinu socialiniu reiškiniu.
2. Nelegalaus darbo ir nedeklaruotino darbo sąvokos nėra homogeniškos, šių sąvokų turinys yra skirtingas, todėl būtina jas aiškiai delimituoti. Nelegalus darbas draudžiamas *per se*, o nedeklaruotinas darbas yra tokia ekonominė veikla, kuria nėra draudžiama verstis, tačiau ja verčiamasi nesilaikant teisinio reguliavimo nustatytų taisyklių, t.y. apie tai nėra deklaruota atsakingoms valstybės institucijoms.
3. Įvertinus užsienio šalių praktiką, siūlytina Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintą nelegalaus darbo sąvoką tikslinti. Atisakyti dabar galiojančios nelegalaus darbo sąvokos ambivalentiškumo ir aiškiai delimituoti nelegalaus darbo sąvoką nuo nedeklaruotino darbo sąvokos.
4. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu bei Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo jurisprudencija, jog darbas būtų pripažintas nelegaliu būtina nustatyti šių požymių komuliaciją: darbas dirbamas darbdaviui ir fiziniam asmeniui susitarus, asmuo dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas, darbas dirbamas atlygintinai, asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai ir darbas dirbamas nesudarius rašytinės darbo sutarties arba nepranešus valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui. Lietuvoje nelegaliu darbu pripažįstamas darbas dirbamas užsienio šalių piliečių ir asmenų be pilietybės neturint leidimo dirbti.
5. Siūlytina atsisakyti rašytinės darbo sutarties formos, kaip perteklinio nelegalaus darbo sudėties kvalifikavimo požymio. Ir nelegaliu darbu siūlytina laikyti tokį darbą, kuris atitinka visus darbo sutarties požymius, tačiau yra dirbamas nepranešus valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui.

Taip pat nelegaliu darbu siūlytina laikyti ir užsienio šalių piliečių ir asmenų be pilietybės darbą neturint atitinkamo leidimo.

6. Įvertinus užsienio šalių praktiką siūlytina diferencijuoti teisinę atsakomybę už nelegalų darbą. Už užsienio šalių piliečių darbą taikyti baudžiamąją atsakomybę, o už nedeklaruotiną darbą taikyti ne tik administracines nuobaudas, bet ir kitas poveikio priemones tokias kaip: teisės atėmimas dalyvauti viešuosiuose pirkimuose ar valstybės teikiamos paramos nutraukimas.
7. Kiekvienos valstybės įstatymų leidėjas turi diskrecijos teisę spręsti, kokį subjektą – darbdavį ar darbuotoją laikyti atsakingą už nelegalų darbą. Nors daugelyje užsienio valstybių dominuojančiu teisinės atsakomybės subjektu pripažįstamas darbdavys, Europos Sąjungos valstybėse narėse galime aptikti valstybių (Danija, Lenkija), kuriose teisinės atsakomybės subjektu pripažįstamas ir darbuotojas. Lietuvos Respublikoje teisinės atsakomybės subjektu už nelegalų darbą yra laikomas darbdavys, tačiau siekiant efektyviai kovoti su nelegaliu darbu, siūlytina svarstyti ir darbuotojo teisinės atsakomybės klausimą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
3. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741;
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
5. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1;
6. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 63-2243;
7. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539;
8. Lietuvos Respublikos Seimo įstatymas Nr. VIII-1823 dėl Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1, 5, 171, 172 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo. Valstybės žinios, 2000, Nr. 61-1828;
9. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308;
10. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851;
11. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933;
12. Europos Parlamento ir Tarybos 2009 m. birželio 18 d. direktyva 2009/52/EB kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai, OL 2009 L 168. p. 24.
13. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo de España;
14. Labour Act of Croatia. Official Gazette, 2004, no. 137/2004;

15. Gesetz zur Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und damit zusammenhängende Steuerhinterziehung vom 23. Juli 2004. BGBl. I 2004, S. 1842;
16. Employment Relationships Act of Slovenia. Official Gazette, 2002, No. 42/2002, 2007, No. 103/2007;
17. Employment Contracts Act of Finland. 2001, No. 55/2001, 2007, No.579/2006;
18. Slovenian Act on the Prevention of Illegal Work and Employment. Official Gazette, 2000, No. 36-1687;
19. Consolidacao das Leis do Trabalho Brazil. Decreto-Lei N° 5.452, de 1 de maio de 1943;
20. Código Penal Brazil. Decreto-Lei N° 2.848, De 7 De Dezembro De 1940;
21. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010 m. birželio 4 d. įsakymas Nr. V-243 „Dėl duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklių, socialinio draudimo pranešimų/prašymo formų ir jų elektroninių duomenų struktūros aprašų patvirtinimo. Valstybės žinios, 2010, Nr. 73-3728;
22. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 „Dėl Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2006, Nr. 46-1669;
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 503 „Dėl darbo sutarčių registravimo taisyklių, Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1822;
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

Specialioji literatūra

1. FEIGE, E; URBAN, I. Measuring Underground (Unobserved, Non-Observed, Unrecorded) Economies in Transition: Can we trust GDP? *MPRA Paper*, 2008, No. 7345.
2. DAZA, Jose Luis. *Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration*. Geneva: International Labour Office, 2005.
3. KVIST J. Diversity. Ideal types and fuzzy sets in comparative welfare state research. In *Benoit Rihoux & Heike Grimm, Innovative Comparative Methods for Policy Analysis: Beyond and quantitative-qualitative divide*. New York, 2006.
4. KICINGER, A; KLOC-NOWAK, W. Combating the Illegal employment of foreigners in the enlarged EU: the case of Poland. *CMFMR Working paper*, 2008, nr. 1/2008.
5. NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
6. NEKROŠIUS I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003. I tomas.
7. LUCIFORA, Claudio. *Economia sommersa e lavoro nero*. Milan, Il mulino, 2003.
8. MIZARAS, Vytautas et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2009.
9. PFAU - EFFINGER, Birget. Varieties of Undeclared Work in European Societies. *British Journal of Industrial Relations*, 2009, Nr. 47 (1).
10. POCIUS, Arūnas. *Neoficialaus užimtumo būklės ir dinamikos skaičiavimai*. [Interaktyvus] [Žiūrėta 2011-02-20]. p. 95. Prieiga per internetą: <<http://www.e-library.lt/resursai/DB/StatistikosDep/LEA/2006-02/L095-101.pdf>> [Žiūrėta 2011-02-20].
11. RENOOY, Piet. Undeclared work: a new source of employment? *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2007, Vol 27, No. 5/6.
12. PERONE, Gian Carlo, *Economia Informal, Trabajo Sumergido y Derecho del Trabajo*. *Gaceta Laboral*, 2007, vol. 13. no. 002.
13. SCNEIDER, F; ENSTE, D. H. Hiding in the Shadows the Growth of the Underground Economy. International Monetary Fund: 2002, Washington D. C. In

- Gražina Startienė ir Karolis Trimonis. Oficialios neapskaitytos ekonomikos mastas. Ekonomika ir vadyba, 2009, nr. 14.*
14. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
 15. TIAŽKIJUS, V; PETRAVIČIUS, R; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
 16. WILLIAMS, C. Colin. From the Formal/Informal Work Dichotomy to Hybrid Semiformal Work Practices. *International Journal of Sociology*. 2009, vol. 39, no. 2.

Praktinė medžiaga

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. Rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. kovo 15 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 11 d. nutarimu Nr. 1123 "Dėl žyminio mokesčio tarifų bei žyminio mokesčio mokėjimo ir gražinimo tvarkos patvirtinimo" patvirtintų žyminio mokesčio tarifų 5, 6, 7, 8, 16, 17, 19, 27.4-27.9, 29, 34 ir 36 punktų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat Lietuvos Respublikos žyminio mokesčio įstatymo 6 straipsniui ir Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 6 straipsniui“. Valstybės žinios, 1996-03-20, Nr. 25-630.
3. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 15 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2731/2010, kat. 40.1.2. (S).
4. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 15 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2809/2010, kat. 40.1.2. (S).
5. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 8 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2597/2010, kat. 40.1.2. (S).
6. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. spalio 29 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2764/2010, kat. 40.1.2. (S).
7. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. spalio 29 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2502/2010, kat. 40.1.2. (S).

8. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. spalio 8 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2345/2010, kat. 40.1.2. (S).
9. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugsėjo 24 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2032/2010, kat. 40.1.2. (S).
10. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugsėjo 24 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-2113/2010, kat. 40.1.2. (S).
11. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugsėjo 10 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁶³ – 1306/ 2010, kat. 40.1.2. (S).
12. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugpjūčio 30 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-5443/2010, kat. 40.1.2. (S).
13. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugpjūčio 30 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-1809/2010, kat. 40.1.2. (S).
14. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. rugpjūčio 13 d. administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁰²-1064/2010, kat. 40.1.2. (S).
15. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. liepos 30 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-1808/2010, kat. 40.1.2. (S).
16. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. liepos 30 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-1326/2010, kat. 40.1.2. (S).
17. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 9 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-917/2010, kat. 40.1.2. (S).
18. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 4 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-825/2010, kat. 40.1.2. (S).
19. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 4 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-746/2010, kat. 40.1.2. (S).
20. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 4 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-773/2010, kat. 40.1.2. (S).
21. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. gegužės 21 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-726/201, kat. 40.1.2. (S).
22. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. sausio 16 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N⁵⁷⁵-3332/2009, kat. 40.1.2. (S).

23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 11 d. nutartis c.b. Zita Vaitaitytė v. Stanislava Petrutienė, Nr. 3K-3-264/2002, kat. 2.1; 2.2.
24. Europos Tarybos 2003 m. liepos 22 d. sprendimas dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (2003/578/EB) OL L 197, p. 0013 – 0021.
25. European Commission of European Communities Communication on “Undeclared Work“, COM(98) 219.
26. European Commission, of European Communities Communication on “Stepping up the fight against undeclared work”, COM(2007) 628.
27. Organization for Economic Co-operation and Development. Combating the illegal employment of foreign workers. EOCD: 2000.
28. The Organization for Economic Cooperation and Development. Employment Outlook, 2004.
29. Tarptautinės darbo organizacijos 1984 m. rekomendacija Nr. 169 dėl „Darbo gerinimo politikos“.
30. Undeclared Work in the European Union. Eurobarometer report. 2007.
31. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. aprobuota teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Administracinių teismų praktika. Vilnius, 2005, 7 t. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2010] Prieiga per internetą: <http://www.lvat.lt/media/8178/07bylu_del_nelegalaus_darbo_apibendrinimas.pdf> [Žiūrėta 2010-12-13].
32. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Tackling undeclared work in the European Union. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-02]. p. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/25/en/1/EF0925EN.pdf>> [Žiūrėta 2011-03-02].
33. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. EIRO thematic feature Industrial relations and undeclared work. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-02]. p. Prieiga per internetą:

<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/135/en/1/ef05135en.pdf>>
[Žiūrėta 2011-03-02].

34. Travail illegal – Connaitre le reglementation. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-13]. Prieiga per internetą:
<<http://www.travailsolidarite.gouv.fr/IMG/pdf/TRANSPARENCE1doc.pdf>>
[Žiūrėta 2010-12-13].

Travaux préparatoires

1. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010 m. lapkričio 25 d. parengtas Lietuvos Respublikos nelegalaus darbo įstatymo projektas.
[Interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-13]. Prieiga per internetą:
<http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=63706&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n> [Žiūrėta 2010-12-13].
2. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010 m. lapkričio 25 d. parengtas Lietuvos Respublikos nelegalaus darbo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [Interaktyvus] [Žiūrėta 2010-12-13]. Prieiga per internetą:
<http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=63707&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n> [Žiūrėta 2010-12-13].
3. European Commission staff working document - Accompanying document to the proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council providing for sanctions against employers of illegally staying third-country nationals.
[Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-03]. Prieiga per internetą:
<<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007SC0603:EN:NOT>> [Žiūrėta 2011-03-03]
4. Lietuvos Respublikos Seimo keturioliktojo (55) posėdžio 1997 m. balandžio 22 d. stenograma.

SANTRAUKA

Darbe nagrinėjamos nelegalaus darbo teisinio reglamentavimo Lietuvos Respublikoje problemos. Autorius, remdamasis darbo teisės doktrina, Lietuvos Respublikos teisės aktų ir Lietuvos Respublikos teismų praktika, tarptautinių organizacijų ir atskirų užsienio šalių praktika, analizuoja ir išryškina nelegalaus darbo teisinio reglamentavimo problematiką Lietuvos Respublikoje. Pirmojoje dalyje aptariamos nelegalaus darbo, kaip negatyvaus socialinio reiškimo atsiradimo priežastys, nagrinėjami šio socialinio fenomeno padariniai. Aptariama ši fenomeną apibrėžiančių sąvokų vartojimo problematika. Išryškinama Lietuvos Respublikos teisėje apibrėžtos nelegalaus darbo sąvokos imanentinis dvilypumas. Pateikiama dabar galiojančios nelegalaus darbo sąvokos ir naujai siūlomos nelegalaus darbo sąvokos lyginamoji analizė, pateikiami egzistuojantys teisinį reglamentavimą koreguojantys pasiūlymai.

Antrojoje darbo dalyje aptariama nelegalaus darbo požymių identifikavimo problematika. Remiantis darbo teisės doktrina, Lietuvos Respublikos teismų praktika, individualiai analizuojamas kiekvienas nelegalų darbą identifikuojantis požymis, apsvarstomos ir konkrečiais pavyzdžiais iš teismų praktikos pateikiamos šio požymio pasireiškimo formos praktikoje. Nagrinėjamas šių požymių būtinumo identifikuojant nelegalų darbą klausimas.

Trečiojoje dalyje svarstoma teisinės atsakomybės už nelegalų darbą problematika. Analizuojant Europos Sąjungos valstybių narių ir trečiųjų šalių patirtį, aiškinamasi, kokios rūšies teisinė atsakomybė gali būti taikoma subjektams, kurie verčiasi nelegaliu darbu. Apžvelgiama, kokios rūšies teisinė atsakomybė yra labiausiai paplitusi Europos Sąjungoje ir už jos ribų. Nagrinėjama teisinės atsakomybės už nelegalų darbą subjekto problematika. Darbe, remiantis užsienio šalių ir Lietuvos praktika, svarstoma ar gali teisinė atsakomybė kartu su darbdaviu būti patrauktas ir darbuotojas. Šioje dalyje plačiai aptariamas ir galimai būsimas naujasis atsakomybės už nelegalų darbą Lietuvos Respublikoje reglamentavimas.

SUMMARY

Major Issues of Legal Regulation of Illegal Work

This work analysis major issues of legal regulation of illegal work in Lithuania. The first part of the work analysis how the phenomenon of illegal work is emerging and what impact this phenomenon makes for the state and individual worker. Moreover, discussing variety of definitions which define the phenomenon of illegal work. Analysing how Lithuanian lawmaker is approaching to the problem of describing the definition of the illegal work. Searching for the best possible solutions how to define the phenomenon of illegal work in Lithuania.

In the second part of the work there are looking for attributions how to identify the illegal work. The work also analysis how attributions of illegal work are described in Lithuanian legal doctrine and how this attributions are applied in Lithuanian courts practices. Questioning if all these illegal work identifying attributions are needed to define the work as illegal.

The third part of the work looks what legal responsibility is available for the illegal work. Analysis what legal responsibility for the illegal work is common in other countries. What legal responsibility for the illegal work is applied by Lithuanian lawmaker. Looking through the possible solutions to strict legal responsibility for the illegal work in Lithuania. Furthermore according to the practices of other countries analysis which subject employer or employee should be responsible for the illegal work. Discovering which subject employer or employee is liable for the illegal work in Lithuania.

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

Europos Sąjungos valstybėse narėse už nelegalų trečiųjų šalių piliečių darbą taikomos teisinės atsakomybės rūšys⁹⁴

Valstybės	Teisinės atsakomybės rūšis	
	Administracinė nuobauda	Baudžiamoji
AIRIJA	Nėra	Bauda: min. 3 000 eurų, max. 250 000 eurų. Laisvės atėmimo bausmė: nuo 12 mėnesių iki 10 metų.
AUSTRIJA	Min. 1000 eurų už nelegalų darbuotoją. Max. 50 000 eurų už nelegalų darbuotoją. Bausmės dydis priklauso nuo to, kiek nelegalių darbuotojų dirbo ir pažeidimo pakartotinumą.	Bauda: min. 1000 eurų, max. 50 000 eurų. Laisvės atėmimo bausmė: nuo 6 mėn. iki 5 m. Taikoma, kai nelegaliai dirba 10 ar daugiau nelegalių darbuotojų.
BELGIJA	3 770 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį darbuotoją.	Bauda: min. 15 000 eurų. Taip pat gali būti baudžiamas bauda nuo 12 500 eurų iki 62 000 eurų arba/ir laisvės atėmimo bausme nuo 8 dienų iki 1 metų.
BULGARIJA	Nuo 250 iki 2 500 eurų darbdaviams fiziniams asmenims. Iki 10 000 eurų juridiniams asmenims	Nėra
ČEKIJA	Max. 85 000 eurų. Nelegaliai dirbusiam darbuotojui max. 422 eurų bauda.	Nėra
DANIJA	Kai kuriais atvejais nelegalaus darbuotojo gražinimas į tėvynę.	Bauda: 1 341 eurų skaičiuojant už kiekvieną nelegalaus darbuotojo darbo mėnesį. Esant sunkinančioms aplinkybėms 2 681 eurų skaičiuojant už

⁹⁴ Šaltinis: European Comision „Accompanying document to the Proposal for Directive of the European Parliament and of the Council providing for sanctions against employers of illrgally staying-third country nationals“ SEC (2007) 603

		kiekvieną nelegalaus darbuotojo darbo mėnesį. <i>Laisvės atėmimo bausmė:</i> nelegaliam darbuotojui iki 1 metų. Darbdaviui iki 2 metų
DIDŽIOJI BRITANIJA	Nuo 1 250 iki 10 000 svarų sterlingų už kiekvieną nelegaliai dirbusį darbuotoją.	<i>Laisvės atėmimo bausmė:</i> nuo kelių valandų iki 6 mėnesių.
ESTIJA	Max. 1 150 eurų darbdaviams fiziniams asmenims. Max. 3 195 eurų juridiniams asmenims	Nėra
GRAIKIJA	Nuo 3 000 iki 15 000 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį darbuotoją.	<i>Laisvės atėmimo bausmė:</i> iki 3 mėnesių. Iki 6 mėnesių, jei yra sunkinančių aplinkybių.
ISPANIJA	Nuo 6 000 iki 60 000 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį darbuotoją.	<i>Laisvės atėmimo bausmė:</i> nuo 2 iki 5 metų.
ITALIJA	5 000 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį darbuotoją.	<i>Bauda:</i> 5 000 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį darbuotoją, kuri gali būti didinama jei nesukaltimas siejamas su nelegalia žmonių prekyba. <i>Laisvės atėmimo bausmė:</i> nuo 3 mėnesių iki 1 metų.
KIPRAS	Nėra	Nėra
LATVIJA	Nuo 140 iki 700 eurų darbdaviams fiziniams asmenims. Nuo 700 iki 14 000 eurų baudą juridiniams asmenims.	<i>Bauda:</i> nuo 50 iki 100 vidutinių darbo užmokesčio dydžių. <i>Laisvės atėmimo bausmė:</i> nuo 1 iki 5 metų.
LENKIJA	Min. 833 eurų Darbuotojui 227 eurų	nėra
LIETUVA	Nuo 870 iki 2 900 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį darbuotoją. Už pakartotinį pažeidimą nuo 2 900 iki 5 800 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį darbuotoją.	Nėra
LIUKSEMBURGAS	Nėra	<i>Laisvės atėmimo bausmė:</i> nuo 8 dienų iki 6 mėnesių.
MALTA	Min. 117 eurų. Max. 1 164 eurų	Nėra
OLANDIJA	4000 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį darbuotoją	<i>Bauda:</i> max. 67 000 eurų. <i>Laisvės atėmimo bausmė:</i> iki 1

	darbdaviams fiziniams asmenims. 8000 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį darbuotoją juridiniams asmenims.	metų. Iki 3 metų jei yra sunkinančių aplinkybių.
PORTUGALIJA	Nuo 2 000 iki 27 500 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį darbuotoją.	Nėra
PRANCŪZIJA	Baudos dydžio nustatymas: imamams valstybės nustatytas minimalus valandinis darbo užmokestis ir jis dauginamas nuo 1000 iki 2000 kartų priklausomai nuo pažeidimo sunkumo. Juridiniams asmenims gali būti taikoma bauda iki 150 000 eurų.	Galima taikyti max. 15 000 eurų baudą ir/arba laisvės atėmimo bausmę iki 5 metų. Organizuotoms nusikaltėlių grupėms max. 100 000 eurų baudą ir/arba laisvės atėmimo bausmę iki 10 metų.
RUMUNIJA	Min. 440 eurų. Max. 2 940 eurų.	Laisvės atėmimo bausmė: nuo 6 mėnesių iki 5 metų. Esant sunkinančių aplinkybių nuo 2 iki 8 metų. Jei nelegalus darbas nulėmė nelegalaus darbuotojo mirtį nuo 3 iki 15 metų. Organizuotoms nusikalstamoms grupuotėms iki 18 metų.
SLOVAKIJA	Max. 33 000 eurų.	Nėra
SLOVĖNIJA	Min. 212 eurų. Max. 21 200 eurų.	Nėra
SUOMIJA	Min. 1 500 eurų. Max. 15 000 eurų.	Laisvės atėmimo bausmė: nuo 1 iki 4 metų.
ŠVEDIJA ⁹⁵		
VENGRIJA	1 940 eurų už kiekvieną nelegaliai dirbusį darbuotoją.	Laisvės atėmimo bausmė: iki 2 metų.
VOKIETIJA	Max. 500 000 eurų. Baudos dydis priklauso nuo pažeidimo sunkumo ir pažeidėjo finansinių pajėgumų.	Laisvės atėmimo bausmė: iki 1 metų už 5 nelegalių darbuotojų darbą. Iki 3 metų, jei yra sunkinančių aplinkybių

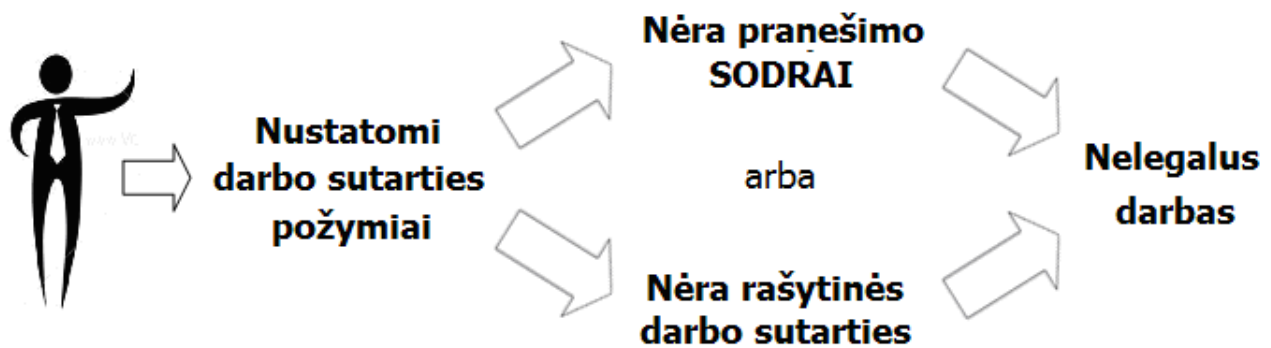
⁹⁵ Nepateikta duomenų

Priedas Nr. 2

Nelegalaus darbo identifikavimo schemas

1 pav. Nelegalaus darbo identifikavimo schema pagal galiojantį teisinį reglamentavimą

Patikrinimą atliekantis pareigūnas	Darbo požymiai	Pranešimas SODRAI	Rašytinė darbo sutartis	Nelegalus darbas
	+	+	-	+
	+	-	+	+



2 pav. Siūloma nelegalaus darbo identifikavimo schema

