

Nomedos Bertašiūtės
V kurso, darbo ir socialinės apsaugos teisės
Studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Nelegalaus ir nedeklaruoto darbo teisinis reglamentavimas: teoriniai
ir praktiniai aspektai**

**Legal regulation of illegal and undeclared work: theoretical and
practical aspects**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas
Recenzentas: vyr. lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius
2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojamas nelegalaus ir nedeklaruoto darbo teisinis reglamentavimas teoriniais bei praktiniais aspektais. Atkreipiamas dėmesys į 2024 m. liepos 1 dieną įsigaliojusius Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo bei Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso pakeitimus ir įvertinama šių pakeitimų reikšmė bei poveikis. Darbe yra atskiriamos sąvokos „nelegalus darbas“ ir „nedeklaruotas darbas“ ir įvertinami šiuos reiškinius įtakojantys veiksniai bei nelegalaus ir nedeklaruoto darbo prevencijos ir kontrolės priemonės.

Pagrindiniai žodžiai: Nelegalus darbas, nedeklaruotas darbas, „šešėlinė“ ekonomika, trečiųjų šalių piliečiai.

This work analyzes the regulation of illegal and undeclared work by its theoretical and practical aspects. Attention is drawn to the newest regulation, that came into force at 2024 July 1st and their function as well as effectiveness is analyzed. This work separates the terms „illegal work“ and „undeclared work“, evaluates what determines these law infringements, their control methods as well as the prevention and control forms of illegal and undeclared work.

Key words: Illegal work, undeclared work, “shadow” economy, third country citizens.

TURINYS

IŽANGA.....	2
1. NELEGALUS IR NEDEKLARUOTAS DARBAS.....	4
1.1.Nelegalaus darbo samprata ir požymiai.....	4
1.2.Nedeklaruoto darbo samprata ir požymiai.....	21
2. EKONOMINIAI IR SOCIALINIAI VEIKSNIAI, SĄLYGOJANTYS NELEGALUS IR NEDEKLARUOTO DARBO TEISINĮ REGLAMENTAVIMĄ.....	26
3. NELEGALUS IR NEDEKLARUOTO DARBO KONTROLĖ IR TEISMŲ PRAKTIKA.....	31
3.1.Institucijos atliekančios kontrolę bei įstatymų leidėjo numatyta nelegalaus ir nedeklaruoto darbo prevencija ir kontrolės formos.....	31
3.2.Administracinė atsakomybė, taikoma už pažeidimus susijusius su nelegaliu ir nedeklaruotu darbu.....	41
3.3.Baudžiamoji atsakomybė už trečiųjų šalių asmenų neteisėtą įdarbinimą.....	53
IŠVADOS.....	59
ŠALTINIAI.....	60
SANTRAUKA.....	66
SUMMARY.....	67

Nagrinėjamos temos aktualumas. Nelegalaus ir nedeklaruoto darbo problematika yra itin svarbi ne tik dėl savo reikšmės ir sukiamų pasekmių darbo santykių šalims – darbuotojui ir darbdaviui, bet ir visai valstybei, kuri netenka pajamų, kurios gali būti panaudojamos gyvenimo kokybės gerinimui šalyje. Pastaruoju metu ypač didelis dėmesys skiriamas prevencijai ir kovai su nelegaliu bei nedeklaruotu darbu, atsižvelgiant į tai kad nuolat buvo tikslinama šių įstatymų pažeidimų apibrėžtis bei į naujausias įstatymų leidėjų iniciatyvas reglamentuojant teisės normas dėl nelegalaus ir nedeklaruoto darbo.

Darbo tikslas. Magistro darbu siekiama išanalizuoti nelegalaus ir nedeklaruoto darbo problematiką tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektu. Siekiama tinkamai atskirti nelegalaus ir nedeklaruoto darbo sampratą, išanalizuoti Lietuvos Respublikos įstatymais numatytas kontrolės formas, Lietuvos teismų sprendimus bei juose formuluojamą praktiką.

Darbo uždaviniai. Darbo tikslui pasiekti, keliama šie uždaviniai:

- 1) Apibrėžti ir atriboti nelegalaus ir nedeklaruoto darbo sampratą atskleidžiant darbo teisinių santykių požymius.
- 2) Nelegalų ir nedeklaruotą darbą įtakojančių ekonominių bei socialinių priežasčių nustatymas ir vertinimas.
- 3) Nelegalaus ir nedeklaruoto darbo kontrolės formų aptarimas, įstatymų reglamentuojančių atsakomybę už nelegalų ir nedeklaruotą darbą bei teismų praktikos susijusios su nelegaliu ir nedeklaruojamu darbu Lietuvoje analizė.

Objektas ir tyrimo metodai.

Magistro darbo objektas – nelegalaus ir nedeklaruoto teisės normų ir su šiomis teisės normomis susijusių šaltinių analizė.

Darbe naudojami: lyginamasis, analitinis, sisteminis, lingvistinis mokslinio tyrimo metodai. Lyginamasis ir analitinis metodai buvo naudojami siekiant palyginti besikeičiančias įstatymų formuluotes, taip pat palyginant įstatymų normas su teisės moksliniais šaltiniais bei teismų praktika ir iš šių palyginimų padaryti atitinkamas išvadas. Sisteminis metodas naudotas siekiant išanalizuoti teorines bei praktines problemas nagrinėjamų teisės pažeidimų kontekste. Lingvistinis metodas naudotas siekiant atskleisti tiek teisės normų, tiek mokslinių šaltinių, tiek teismų praktikos esmę.

Darbo originalumas. 2024 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujiems Lietuvos Respublikos užimtumo ir Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimo kodekso įstatymų pakeitimams, kurie itin reikšmingai paveikė nelegalaus ir nedeklaruoto darbo teisės pažeidimų reglamentavimą, nėra itin daug literatūros šaltinių apžvelgiančių šių pakeitimų prasmę bei pasekmes, kadangi didžioji dalis darbo teisės šaltinių buvo parengti dar prieš dabartinės įstatymų redakcijos įsigaliojimą. Dėl šios priežasties, šiame magistro darbe yra siekiama aptarti aktualų nelegalaus ir nedeklaruoto darbo teisinį reglamentavimą. Darbe siekiama atskleisti tiek teorinius, tiek praktinius šio reglamentavimo aspektus pagal naujausius teisės aktus bei teismų praktiką, kuri iki šiol nėra itin plati.

Svarbiausi šaltiniai. Magistro darbo rengimui buvo naudojamosi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymu, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksu bei kitais Lietuvos teisės norminiais aktais, siekiant nuosekliai išanalizuoti bei palyginti teisinį reglamentavimą skirtinguose teisės normų šaltiniuose. Taip pat buvo naudojamosi Europos Komisijos komunikatu dėl nedeklaruoto darbo, kadangi komunikatais suformuojamas „*soft law*“ skatinantis tobulinti šalių teisinį reglamentavimą ir Lietuvos bei užsienio šalių autorių specialiaja literatūra, kuriuose atsispindi reikšmingos išvalgos, rekomendacijos. Taip pat buvo naudojamosi statistinės informacijos duomenimis, siekiant nustatyti įstatymų poveikį šalyje.

1. NELEGALUS IR NEDEKLARUOTAS DARBAS

1.1. Nelegalaus darbo samprata ir požymiai

Sąvokos „nelegalus darbas“ bei „nedeklaruotas darbas“ neretai paplinta socialinėse medijose ar žinių portaluose, kai valstybės susiduria su ekonominiais sunkumais ir kartu su jais plintančiais socialiniais iššūkiais. Šios sąvokos yra neatsiejamos nuo „šešėlinės“ ekonomikos, kurios mastą tiksliai nustatyti yra itin sudėtinga dėl jos slėpimo fakto. Darbo teisės pažeidimus asmenys daro dėl savanaudiškų ar desperatiškų siekių, siekdami gauti kuo daugiau momentinio turto arba tikėdami, kad neturi kitos išeities išgyventi dėl ekonominių ir finansinių sunkumų. Tarptautiniuose šaltiniuose sąvoka „nelegalus darbas“ (angl. *illegal work*) nėra itin dažnai aptinkama, pavyzdžiui, Europos Bendrijų Komisijos komunikatas dėl nedeklaruoto darbo nurodo, kad nelegalus darbas neegzistuoja visiškai nereglamentuojamame ir leistiname kontekste, todėl tam tikra ekonominė veikla gali būti nelegali vienoje valstybėje narėje, tačiau visiškai leistina kitose. Tai neleidžia tiksliai apibrėžti tikslios ir universalios nelegalaus darbo sąvokos visose Europos Sąjungos valstybėse narėse (Communication from the commission... 1998). Taip paaiškinama, kodėl dažniau aptinkama sąvoka nedeklaruotas darbas (angl. *undeclared work*), kurią vartojant galima bendrai kalbėti apie bet kokią nedeklaruojamą darbo formą, kuri gali pasireikšti skirtingose valstybėse bei skirtingomis formomis. Komunikate nedeklaruojamas darbas apibrėžiamas kaip bet kokia apmokama veikla, kuri savo pobūdžiu yra teisėta, tačiau nedeklaruojama valstybės institucijoms, atsižvelgiant į valstybių narių teisinių sistemų skirtumus, tačiau visuotinai pripažįstama, kad nedeklaruojamas darbas kelia kliūčių ekonominei ir socialinei politikai, kuria siekiama ekonominio augimo (Communication from the commission... 1998). Tačiau, Lietuvos darbo teisės kontekste sąvokos „nelegalus“ ir „nedeklaruotas“ turi atskirus apibrėžimus bei pasireiškia skirtingais požymiais.

Prieš pradedant detaliau nagrinėti šių sąvokų sampratas ir požymius, svarbu nustatyti, kokie teisės subjektai yra susiję su šiais darbo teisės pažeidimais, nusistatant šių santykių šalis bei veiksnų ir teismo sąlygas pagal nacionalinius teisės aktus. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 21 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutarties šalys – tai darbuotojas ir darbdavys. Darbuotojas – tai fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti darbinį teismo ir veiksnų turintis fizinis asmuo. Darbinis teismo pasireiškia galėjimu turėti darbo teises ir pareigas, o veiksnys – galėjimu savo veiksmis

įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas. Fizinis asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų numatytas išimtis (Darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalis). Tuo tarpu darbdavys – tai asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. Darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė. Darbdavio juridinio asmens darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jo įsteigimo momento, nebent jo veiklą reglamentuojantys teisės aktai nustato vėlesnį įsisteigimo momentą. Darbdaviu taip pat gali būti ir fizinis asmuo (Darbo kodeksas, 2016, 21 straipsnio 3 dalis).

A. Patapas bei N. Gudonis teigia, kad nelegalaus darbo reiškinį reikėtų suprasti, kaip šešėlinės ekonomikos dalį, kuris dažniausiai susijęs su darbo santykiais, kai neįforminama rašytinė darbo sutartis. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad autoriai vartodami šią sąvoką nurodo, kad nelegalus darbas apima ir ne viso darbo laiko apskaitos požymį (Patapas, Gudonis, 2014, p. 660). Šis visą apibendrinantis sąvokos požymis šiek tiek panašus ir į Europos Bendrijų Komisijos komunikate vartojamą bendrą nedeklaruoto darbo sąvoką, tačiau ji kyla iš ankstesniojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso, netekusio galios nuo 2016 m. liepos 1 dienos. Minimo kodekso 98 straipsnis pateikė nelegalaus darbo apibrėžimą, kuris buvo įvardijamas, kaip darbas atliekamas darbdavio naudai, atliekant darbo funkcijas ir paklūstant nustatytai darbo organizavimo tvarkai bei atitinkant bent vieną iš šių kriterijų: 1) darbas dirbamas nesant rašytinės sutarties, nors yra darbo sutarties požymių; 2) darbdavys laiku nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai apie asmens darbo pradžią; 3) darbą dirba užsienio valstybės piliečiai, asmenys be pilietybės ar trečiųjų šalių piliečiai nesilaikant norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Kadangi Lietuvos darbo teisėje nebuvo įvesta nedeklaruoto darbo sąvoka, šį straipsnį reikėtų interpretuoti, kaip apimančią bet kokią darbo formą kuri nėra tinkamai registruojama ar apie ją tinkamai nepranešama, tai yra, įskaitantį ir ankščiau įvardintą požymį autorių apibrėžime – ne viso darbo laiko apskaitą. Tačiau, šiam Darbo kodeksui (2002) netekus galios ir pakeitus jį iš esmės, nelegalaus darbo apibrėžimas buvo perkeltas į kitą – Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo (toliau – Užimtumo įstatymas) 56 straipsnį (Užimtumo

įstatymas, 2016). Šiame įstatyme nelegalaus darbo apibrėžimas iš esmės išliko toks pat, tačiau jame taip pat atskirta bei įvesta ir nedeklaruoto darbo sąvoka (Užimtumo įstatymo 58 straipsnis), kuri neleidžia sutapatinti nedeklaruoto darbo su nelegalaus darbo sąvoka. Nelegalus darbas pagal galiojančius teisės aktus turi būti suprantamas tik kaip darbuotojo pavaldžiai kitam asmeniui ir jo naudai atlygintinai atliekamos darbo funkcijos, kai darbdavys: 1) nesudaro darbo sutarties raštu ir (arba) nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai apie darbuotojo priėmimą į darbą; 2) dirba trečiosios šalies pilietis, kuris neturi teisės būti ar gyventi Lietuvos Respublikoje ir (arba) neturintis suformuoto galiojančio skaidriai dirbančio asmens identifikavimo kodo (toliau – Kodas), jeigu jį privalu turėti (Užimtumo įstatymo 56 straipsnis).

Įstatymuose besikeičiant nelegalaus darbo apimčiai, įstatymo leidėjas įžvelgė dar vieną problemą, kuriai išspręsti buvo skirtas Užimtumo įstatymo 56¹ straipsnis, įsigaliojęs 2024 liepos 1 dieną – nelegalus darbas atliekant statybos darbus ir atsakomybė už jį. Iki šio pakeitimo, Užimtumo įstatymo 56¹ straipsnis buvo skirtas skaidriai dirbančio asmens identifikavimui, tačiau Seimo įstatymo pakeitimo projektu Nr. XIVP-3257 straipsnis buvo skirtas būtent statybos pramonės darbo santykiuose pasitaikančiam nelegaliam darbui kontroliuoti. Įstatymo projekto aiškinamajame rašte pažymima, kad buvo siekiama numatyti veiksmingas bausmes už nelegalų darbą, skatinti nelegaliai dirbusius asmenis pranešti apie nelegalaus darbo faktą ir kitaip didinti nelegalaus darbo kontrolės efektyvumą. Šiam tikslui pasiekti vienas iš įstatymų leidėjų pateikiamų pasiūlymų – didinti atsakomybę už nelegalų darbą ir papildyti Užimtumo įstatymą nauju minimu straipsniu, nurodant, kad nelegaliu darbu atliekant statybos darbus laikomas fizinio asmens, išskyrus trečiosios šalies piliečio, statybos darbų atlikimas, kai jis neturi Kodo, kai jį privalu turėti arba Kode užšifruojamus duomenis pagrindžiančių dokumentų tais atvejais, kai Kodas negali būti suformuotas. Įstatymų leidėjai nurodo, kad toks įstatymo pakeitimas svarbus, nes pagal įstatymo pakeitimo projekto pateikimo metu galiojančius teisės aktus Kodo neturėjimas, lyginant minimalias baudas, užtraukė 2,3 karto didesnę baudą juridiniam asmeniui, nei bauda už nelegaliai įdarbintą asmenį. Taip pat, įstatymų leidėjų pastebėta, kad Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – Darbo inspekcija) duomenimis, planinio nelegalaus darbo inspektavimo laikas šiuo įstatymo pakeitimu galėtų trukti dvigubai trumpiau, kadangi būtų tikrinama tik ar dirbantis asmuo turi Kodą ir nebereikėtų įrodinėti nelegalaus darbo požymių, numatytų 56 straipsnio 1 dalyje ir dėl to būtų užtikrinama efektyvesnė nelegalaus darbo prevencija (Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4... 2024). Pažymėtina, kad Kodo reikalavimas, kiekvienam statybvietėje statybos darbus atliekančiam asmeniui, buvo

įtvirtintas dar 2022 metų balandžio 1 dieną, Advokatė S. Akelaitienė, komentuodama dar tuo metu naujai įsitvirtinusių nuostatą nurodė, kad statybininko identifikavimui naudojama „Sodros“ informacinė sistema, prie kurios prisijungti gali bet kas, ir nuskenavęs statybininko pateiktą QR kodą, patikrinti ar skaidriai dirbančiojo ID yra galiojantis. Taip pat pažymėjo, kad tikrinti statybininkų QR kodą turi ne tik Darbo inspekcija, Valstybinė mokesčių inspekcija (toliau – Mokesčių inspekcija), finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba, policija, bet ir statytojas (užsakovas) ar jo įgaliotas rangovas. Kitaip tariant, statytojas (užsakovas ar jo įgaliotas rangovas) turi pareigą užtikrinti, jog visi jo pasitelkti darbuotojai, esantys statybvietėje, turėtų šį Kodą. Iki jau minėto 2024 metų liepos 1 dienos įstatymo pakeitimo Kodą privalėjo turėti tik darbuotojai dirbantys statybos darbus statybvietėje, tačiau nuo įvestų pokyčių, šis Kodas yra privalomas visiems samdomiems darbuotojams, atliekantiems bet kokio pobūdžio statybų, remonto, ar renovacijos darbus, net ir privačiuose objektuose, o nustačius, kad darbuotojas atlieka darbus be Kodo, jis būtų laikomas nelegaliu darbuotoju. Advokatė straipsnyje itin pabrėžia sąlygą, kad nurodytas pakeitimas yra svarbus ne tik statytojams ir statybų verslo rangovams ir kitiems asmenims, bet ir tiesiogiai palies kiekvieną asmenį. Užsisakę bet kokio pobūdžio remonto paslaugas, asmenys bus traktuojami kaip užsakovai, o su šiuo statusu atsiranda ir teisinė pareiga užtikrinti, kad samdomi darbuotojai būtų skaidriai ir legaliai dirbantys asmenys. Taip pat pažymi, kad tokiu pakeitimu yra siekiama ne tik skaidrinti nelegalų darbą, bet ir manoma, jog statybos darbus atliekantys darbuotojai bus kvalifikuotesni, todėl užsakomi darbai bus atliekami kokybiškiau (Akelaitienė, 2024).

Tais nelegalaus darbo atvejais, kai nėra formaliai įforminama darbo sutartis, sudaromos žodinės sutartys, kai darbdavys ir darbuotojas žodžiu susitaria dėl darbo sąlygų. Vadovaujantis Darbo kodeksu rašytinė darbo sutartis yra privaloma, o šioje sutartyje privalo būti sutarta bent dėl būtinųjų darbo sąlygų numatytų kodekso 34 straipsnyje – darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės. Darbo santykių šalims sudarant žodinę sutartį taip pat gali kilti pavojus susidurti dėl įrodymų pakankamumo kilus ginčui ir dėl šios priežasties šalių teisėmis gali būti mėginama manipuluoti, nuslėpti padarytus teisės pažeidimus. Tuo tarpu, jei apie darbą nepranešama Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai susiduriama ir su kitokiais iššūkiais, susijusiais su tinkamu mokesčių mokėjimu. Europos Komisijos komunikate pastebima, kad mokesčių bei socialinių įmokų dydis turi reikšmės nelegalaus darbo atsiradimui šalies ekonomikoje, o itin dideli mokesčiai skatina tiek darbdavius tiek darbuotojus įsitraukti į „šešėlinę ekonomiką“. Darbo santykių šalys gali būti linkusios nepranešti apie sudarytą darbo sutartį,

dėl noro turėti kuo didesnę pelną (Communication from the commission..., 1998). Be kita ko, svarbu pastebėti, kad 2025 metais sausio 1 dieną įsigaliojo nauja Užimtumo įstatymo 56 straipsnio redakcija, susijusi su pranešimu apie sudarytą darbo sutartį. Darbo kodekso 42 straipsnio 2 dalyje įtvirtina, kad apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritoriniam skyriui mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios. Tuo tarpu, Užimtumo įstatymo 56 straipsnyje 1 dalies 1 punkte iki 2025 metų įsigaliojusios redakcijos, buvo numatyta, kad nelegaliu darbu laikomos fizinio asmens (darbuotojo) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atliekamos funkcijos, kai darbdavys nesudaro darbo sutarties raštu ir (arba) nepraneša apie darbuotojo priėmimą į darbą mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios. Įstatymų leidėjai pastebėjo, kad galimos praktinės situacijos, nepagrįstai lemiančios nelegalaus darbo atsiradimą, pavyzdžiui: 1) vadovas yra keičiamas tą pačią dieną (organas priima sprendimą vieną vadovą atšaukti, o kitą išrinkti tą pačią dieną). Darbdavys gali nespėti informuoti Sodros prieš 1 darbo dieną iki naujo vadovo darbo pradžios, jei vadovo keitimo aplinkybės paaiškėjo tą pačią dieną; 2) įregistruojama nauja įmonė (neįmanoma informuoti apie darbuotojo pradėtą darbą prieš 1 darbo dieną iki vadovo darbo pradžios, kai pati įmonė dar nėra įregistruota). Taip galėtų būti nubausti darbdaviai, kurie neturėjo tikslo įdarbinti vadovų nelegaliai (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 30..., 2024), todėl vadovaujantis šiuo metu galiojančia redakcija nelegaliu darbu laikoma, kai darbdavys nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą ar mažiausiai prieš vieną darbo valandą iki darbo pradžios apie juridinio asmens vienasmenio valdymo organo priėmimą į darbą (Užimtumo įstatymo 56 straipsnis).

Nelegalaus darbo teisės pažeidimas, pagal Užimtumo įstatymą taip pat gali pasireikšti ir nelegaliu užsieniečių darbu. Šio įstatymo 56 straipsnio 1 dalies 2 punkte numatoma, kad nelegaliu darbu laikoma kai dirba trečiosios šalies pilietis, įdarbintas nesilaikant norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, nustatytos tvarkos. Trečiosios šalies piliečiu, laikomas asmuo, kuris nėra Europos Sąjungos pilietis, kaip nustatyta Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 20 straipsnio 1 dalyje, ir nėra asmuo, kuris pagal Europos Sąjungos teisės aktus naudojasi laisvo asmenų judėjimo teise. Tiek Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 dalies 1 punkto atveju, tiek Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 dalies 2 punkto atveju yra konstatuojamas tas pats nelegalaus darbo faktas, tačiau kvalifikavimą lemia esminė aplinkybė, kad darbuotojo, kurio darbas buvo nelegalus,

statusas – trečiosios šalies pilietis (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2024 m. vasario 7 d. nutartis). Toliau, Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ (toliau – UTPI) 62 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbdavys gali sudaryti darbo sutartį tik su užsieniečiu, turinčiu leidimą dirbti, išskyrus šio įstatymo 58 straipsnyje nurodytus atvejus, kurie reglamentuoja atvejus kuriais užsienietis yra atleidžiamas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti. O šio straipsnio 6 dalis pabrėžia ir tai, kad užsieniečio darbo santykius reglamentuoja Darbo kodeksas, UTPI ir Europos Sąjungos teisės aktai. Pagal UTPI 57 straipsnio 1 dalį, užsieniečiai, atvykstantys dirbti į Lietuvos Respubliką (išyrus atvejus, kuriais toks asmuo yra atleidžiamas nuo šios pareigos pagal šio Įstatymo 58 straipsnį) privalo įsigyti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje jeigu jis: 1) atvyksta į Lietuvos Respubliką dirbti sezoninio darbo; 2) yra užsienio valstybėje, kuri nėra Europos Sąjungos ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybė narė, įsteigtos įmonės darbuotojas, dirbantis pagal neterminuotą darbo sutartį, šios įmonės komandiruojamas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką ir yra apdraustas socialiniu draudimu toje valstybėje narėje. Leidimas dirbti Lietuvos Respublikoje – tai dokumentas, suteikiantis užsieniečiui teisę dirbti Lietuvos Respublikoje jame nurodytą laiką (UTPI 2 straipsnio 13 dalis, 2004). Leidimas užsieniečiui laikinai gyventi gali būti išduodamas ar keičiamas pagal UTPI 40 straipsnio 1 dalies nurodytas sąlygas, tarp kurių taip pat įvardijamas ir užsieniečio ketinimas dirbti Lietuvos Respublikoje pagal šio įstatymo 44 straipsnio nuostatas, ketinimas dirbti Lietuvos Respublikoje aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą pagal šio įstatymo 44¹ straipsnio nuostatas bei jei jis yra perkeliamas įmonės viduje pagal šio įstatymo 44² straipsnio nuostatas. Leidimas laikinai gyventi užsieniečiui, kuris ketina dirbti, gali būti išduodamas, kai jis yra Europos Sąjungos ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybėje narėje įsteigtos įmonės darbuotojas, dirbantis pagal neterminuotą darbo sutartį, šios įmonės komandiruojamas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką ir yra apdraustas socialiniu draudimu toje valstybėje narėje ir (arba) atitinka šias sąlygas: 1) pateikiamas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti užsienietį pagal darbo sutartį ne trumpesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui; 2) pateikiama darbdavio informacija arba apie užsieniečio turimą kvalifikaciją, susijusią su atliktinu darbu, ir jo turimą ne mažesnę negu vienų metų darbo patirtį per pastaruosius 3 metus, susijusią su atliktinu darbu, arba apie numatomą užsieniečiui mokėti mėnesinį darbo užmokestį, ne mažesnę negu paskutinis paskelbtas kalendorinių metų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokesčio dydis (UTPI 44 straipsnis 1 dalis 1 ir 2 punktai). Pažymėtina, kad leidimas laikinai gyventi yra išduodamas arba keičiamas užsieniečio darbo Lietuvos Respublikoje laikotarpiui, bet ne ilgiau kaip 2

metams. Šis leidimas gali būti keičiamas, jei užsienietis ketina toliau tęsti darbą Lietuvos Respublikoje ir atitinka šio įstatymo numatytas sąlygas, o darbo santykiams pasibaigus, jis privalo išvykti iš šalies išskyrus tam tikrais įstatyme numatytais atvejais, kai jam išduodamas leidimas gyventi kitu šio įstatymo nustatytu pagrindu (UTPĮ 44 straipsnis 3-5 dalys). Taip pat įstatyme numatomos tam tikros sąlygos, kurias turi atitikti ir pats darbdavys norintis įdarbinti užsienietį. Tai yra, jis turi atitikti šias sąlygas: 1) turi licencijuojamą veiklą reglamentuojančių Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatytas licencijas ir (ar) leidimus tokiai veiklai vykdyti bei atitinka licencijuojamos veiklos vykdymo sąlygas, jeigu užsienietį ketinama įdarbinti licencijuojamai veiklai; 2) jam nebuvo skirta administracinė nuobauda pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą (toliau – ANK) susijusi su netinkamu užsieniečių įdarbinimo tvarkos pareigų vykdymu arba nuo dienos, kuria skirta bauda sumokėta ar įvykdytas įpareigojimas, praėjo daugiau kaip vieni metai; 3) nėra atsisakymo išduoti ar pakeisti leidimą laikinai gyventi pagrindu, numatytą UTPĮ 35 straipsnio 1 dalies 16 ar 19 punkte; 4) vykdo veiklą, kuriai kviečia užsienietį, ne trumpiau kaip 6 mėnesiams; 5) nėra rimto pagrindo manyti, kad jo įmonė yra fiktyvi arba kad gali kilti jo kviečiamų užsieniečių nelegalios migracijos grėsmė. Jei darbdavys neatitinka bent vienos iš šių nustatytų sąlygų, įsipareigojimas įdarbinti užsienietį nepriimamas 6 mėnesius nuo šių aplinkybių nustatymo dienos (UTPĮ 44 straipsnio 8-9 dalys).

Analizuojant užsieniečių nelegalaus darbo reglamentavimą svarbu atkreipti dėmesį, į Užimtumo įstatymo 57 straipsnį – užsieniečių įdarbinimo ir informavimo apie įdarbintus arba komandiruojamus laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniečius tvarkos pažeidimai ir atsakomybė už juos. Šis teisės pažeidimas pasireiškia, kai darbdavys, įdarbinęs trečiosios šalies pilietį: 1) nepateikia dokumentų, patvirtinančių trečiosios šalies piliečio turimą kvalifikaciją, susijusią su atliktinu darbu ir jo turimą ne mažesnę kaip vienu metų darbo patirtį per pastaruosius tris metus; 2) nesaugo trečiosios šalies piliečio teisę būti ar gyventi ir (arba) dirbti Lietuvos Respublikoje suteikiančių dokumentų kopijų, jo darbo Lietuvos Respublikoje laikotarpiu; 3) įdarbina trečiosios šalies pilietį pagal laikinojo darbo sutartį, nors jis nėra įrašytas į Valstybinės darbo inspekcijos sudaromą ir jos interneto svetainėje skelbiamą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą, laikinojo darbo sutartis sudaryta trumpesniam negu 6 mėnesių laikotarpiui, nėra nustatyta visa darbo laiko norma, darbo Lietuvos Respublikoje metu mokamas mėnesinis darbo užmokestis, mažesnis negu paskutinis paskelbtas kalendorinių metų vidutinis mėnesinis BDU dydis, o laikotarpiais tarp siuntimų dirbti – mažesnis negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta

minimalioji mėnesinė alga arba leidimas laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje trečiosios šalies piliečiui nesuteikia teisės dirbti pagal laikinojo darbo sutartį; 4) įdarbina trečiosios šalies pilietį ar pakeičia jo darbo funkciją, kai jis neturi leidimo pakeisti darbdavį ar darbo funkciją, nors privalu jį gauti; 5) nemoka įstatymuose nurodyto dydžio darbo užmokesčio (Užimtumo įstatymo 57 straipsnis). Taigi, analizuojant įstatymo formuluotę reikėtų suprasti, kad šio straipsnio negalima sutapatinti su Užimtumo įstatymo 56 straipsniu, nurodančiu, kad nelegaliu darbu laikoma, kai darbdavys įdarbina trečiosios šalies pilietį, kuris neturi teisės gyventi ir (arba) dirbti Lietuvos Respublikoje, kadangi jame yra atskiriamas nelegalaus darbo faktas nuo darbuotojo įdarbinimo tvarkos pažeidimo. Tai reiškia, kad šiame straipsnyje pabrėžiama ne tai, kad trečiosios šalies pilietis neturi teisės dirbti Lietuvos Respublikoje, tačiau tai, kad jis buvo įdarbintas nesilaikant įstatymų numatytos tvarkos, darbdaviui neišsaugant ir negalint pateikti reikiamų, įstatymu numatytų, dokumentų. Bausmės dėl aptariamų straipsnių teisės pažeidimų taip pat skiriasi. Užimtumo įstatymo 57 straipsnyje numatytos mažesnės pasekmės darbdaviui, kuris padaro tokio tipo teisės pažeidimą – skiriama nuo 0,75 iki 2 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio bauda.

Nagrinėjant nelegalaus darbo pasireiškimo bruožus, taip pat svarbu atkreipti dėmesį ir į išbandymo laikotarpio ypatumus. Ši išbandymo galimybė yra reglamentuojama Darbo kodekso 36 straipsniu, kuriame suteikiama teisė šalims susilygti dėl išbandymo siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka susilygtam darbui ir ar susilygtas darbas tinka darbuotojui. I. Povilaitienės apibūžimu, išbandymas – unikalus institutas, nebūdingas civilinėms sutartims, susijusioms su darbo panaudojimu, ir, dažniausiai, negalimas darbo panaudojimo formoms viešosios teisės srityje. Autorė nurodo, jog svarbu tai, kad išbandymo laikotarpiu šalis sieja darbo teisiniai santykiai, darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai, tačiau išbandymo paskirtis – leisti šalims įsitikinti, ar gali būti dirbama toliau, o konstatavus, kad išbandymo rezultatai yra nepatenkinami arba darbuotojui nusprendus, kad jam darbas netinka, darbo sutartis gali būti nutraukta supaprastinta tvarka. Taigi šalys, susilygdamos dėl išbandymo, įgyja galimybę „pasitikrinti“, ar darbas yra tinkamas darbuotojui, arba, ar darbuotojas yra tinkamas darbui taip įvertindamos, ar darbo funkcijos, kurias apsiėmė vykdyti darbuotojas, ateityje bus vykdomos tinkamai. (Povilaitienė, 2012, p. 34-35). Vilniaus apygardos teismas, nagrinėdamas bylą kurioje buvo svarstomas išbandymo laikotarpio teisėtumo klausimas, taip pat pažymėjo, kad byloje nagrinėjamu atveju darbo sutartis nebuvo sudaryta, Valstybinio socialinio draudimo fondui nepranešta apie asmens darbo pradžią, tokiu būdu tariamas susitarimas dėl išbandymo sąlygų neatitiko

Darbo kodekso 36 straipsnio reikalavimų (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. gruodžio 21 d. nutartis). Atsižvelgiant į tai, reikia atkreipti dėmesį, kad darbo santykių šalims sutariant dėl išbandymo, privaloma laikytis visų Darbo kodeksų normų, įskaitant ir sutarties įforminimo ir tinkamo informavimo apie pradėtą darbą sąlygų. Tačiau, praktikoje neretai darbo santykius ketinančios sudaryti šalys sutaria, kad prieš sudarant darbo sutartį, darbuotojas turėtų atvykti ir „išbandyti darbą“ ir tik tada jei darbas abiem šalims pasirodys tinkamas, bus sudaroma darbo sutartis. Remiantis anksčiau aptartais šaltiniais pažymėtina, kad toks susitarimas neatitinka Darbo kodekse nustatytų teisės normų, todėl yra draudžiamas.

Lietuvos Aukščiausio Teismo 2020 m. birželio 2 d. nutartimi, konstatuota, kad Lietuvos Respublikos Konstitucija (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992) numato tokias pagrindines teises, kaip sąžiningas darbo atlygis, balansuotas darbo ir poilsio laikas, socialinės apsaugos garantijos bei apsauga nuo priverstinio darbo. Todėl, nelegalaus darbo reiškinys yra itin sunkus darbo teisės pažeidimas, nes juo aukščiau minėtais būdais tiesiogiai gali būti pažeidžiamos ir asmens konstitucinės teisės. Teismų praktikoje taip pat pabrėžiama, kad nelegalus darbas pažeidžia konstitucines žmogaus teises turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą darbo apmokėjimą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju, iškreipia padėtį darbo rinkoje ir sudaro sąlygas nesąžiningai konkurencijai (Lietuvos Aukščiausio Teismo 2020 m. birželio 2 d. nutartis).

Nustatant nelegalaus darbo faktą, pirma yra būtina nustatyti pačių darbo santykių buvimą, kadangi šalys gali sudaryti įvairaus pobūdžio sutartis, kuriose galima aptikti ir darbo sutarties požymių. I. Povilaitienė savo disertacijoje pažymi, kad teisės teorijoje nuolat vyksta diskusijos, ar darbo sutartis iš tiesų yra savarankiška sutarčių rūšis, o ne tik viena iš civilinių sutarčių rūšių. Nurodo, kad mokslininkas G. Tavits padarė išvadą, jog istoriškai ir atsižvelgiant į sutarties turinį, darbo sutartis yra civilinių sutarčių rūšis, ši situacija nesikeičia ir šiuo laiku. Nors ir yra išleidžiami atskiri teisės normų rinkiniai, skirti reguliuoti visus aspektus, susijusius su darbo sutartimi, tai dar nereiškia atskyrimo nuo civilinių sutarčių, nes darbo sutarčių atžvilgiu yra taikomas šis principas: jeigu atitinkamas sprendimas negali būti rastas darbo įstatymuose, turi būti taikomas atitinkamas civilinių sutarčių principas. Tačiau, taip pat priduria, kad teisės normos, skirtos apsaugoti darbuotojo interesus, pagal savo prigimtį yra privalomos. Darbuotojo teisė į gynybą yra užtikrinama valstybės, tokiomis priemonėmis, kaip kad valstybės prievartos priemonės ir baudų skyrimas neatsižvelgiant į darbdavio valią. Atsižvelgiant į šią funkciją, darbo sutarčių teisės yra priskirtinos viešosios teisės sričiai. Taigi įvertinus visus darbo teisės aspektus, nors tam

tikra apimtimi civilinės teisės principai ir yra taikomi darbo sutarčiai, o darbo teisės iš esmės priskirtina privatinei teisei, darbo teisė vis tik negali būti pripažinta sutarčių teise. I. Povilaitienė padarė išvadą, kad yra nemažai požymių, kurie vienija darbo ir civilines sutartis: taikomi bendri sutarčių teisės principai, šios sutartys gali būti sudaromos tik laisva sutarties šalių valia ir yra pagrįstos abipusiu susitarimu, tiek civilinės, tiek ir darbo sutarties šalys privalo laikytis sąlygų, dėl kurių jos susitarė (lot. *pacta sunt servanda*) ir gerbti bendro gyvenimo taisykles, laikytis protingumo ir teisingumo principų bei nepiktnaudžiauti teisėmis, o tam, kad būtų sudaryta darbo sutartis, lygiai taip pat kaip ir civilinė sutartis, būtina oferta ir akceptas, tačiau visgi pritaria mokslininko išvadai teigdama, kad vien ta aplinkybė, kad darbo sutarties ir civilinės sutarties atžvilgiu veikia daugelis tų pačių principų, ar tai, kad nesant atitinkamo reguliavimo darbo įstatymuose, vadovaujantis teisės analogijos taisykle taikomos civilinės teisės normos, neleidžia daryti išvados, kad darbo sutartis yra viso labo viena civilinių sutarčių rūšių (Tavits, 2001 cituota Povilaitienė, 2012, p. 122-130).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje numatomi trys esminiai darbo sutarčių požymiai. Pirmasis – vienos iš sutarties šalių (darbuotojo) įsipareigojimas kitai sutarties šaliai (darbdaviui) atlikti darbo funkciją. Toks susitarimas reiškia, kad dirbantysis pagal darbo sutartį įsipareigoja atlikti ne konkrečius darbus, susitariama ne dėl konkretaus darbo rezultato pasiekimo bet dėl tam tikrais rūšiniais požymiais apibrėžtos darbo funkcijos vykdymo. Kadangi darbo sutartimi viena šalis yra priimama į darbą, o ne atlikti konkrečią užduotį, vykdyti tam tikrą darbo funkciją, darbo sutarties pagrindu atsirandantiems santykiams yra būtinas tęstinumas. Antrasis požymis – darbdavio įsipareigojimas mokėti darbuotojui už darbo funkcijos atlikimą darbo užmokestį. Darbo teisiniams santykiams paprastai būdinga tai, kad darbo užmokestis mokamas periodiškai, ir tas mokėjimas yra tęstinio pobūdžio, todėl dažniausiai darbo užmokesčio mokėjimas yra susijęs su tam tikru laiko tarpu. Atliekant konkrečią užduotį civilinės sutarties pagrindu paprastai sumokama tinkamai įvykdžius sutartį ir priėmus galutinį darbo rezultatą. Paskutinis požymis – darbuotojo pavaldumas darbdaviui atliekant darbo funkciją. Civiliniu pagrindu sudarytos sutarties šalys nėra viena kitai pavaldžios, tai yra, jose įsipareigojama atlikti darbą mainais už atlygį, tačiau tai daroma savarankiškai, be kitos šalies teisės reguliuoti darbo atlikimo proceso. Darbo santykiams būdingas pavaldumas reiškia, kad darbo funkcijų atlikimas yra neatsiejamas nuo darbdavio kontrolės ir teisėtų jo nurodymų vykdymo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 dienos). Šie požymiai yra įvardijami Darbo kodekso 32 straipsnyje ir yra esminiai nustatant darbo santykius, o siekiant nustatyti darbo

santykius yra būtina visa šių požymių visuma. Darbo teisiniams santykiams nustatyti nepakanka tik vieno ar kelių iš išvardintų požymių.

Nepaisant detalaus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Darbo kodekso 32 straipsnio išaiškinimo, praktikoje toliau kyla nesutarimų dėl darbo santykių kvalifikavimų. Pavyzdžiui, Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2024 m. spalio 2 d. nutartyje Darbo Inspekcijai atlikus patikrą ūkyje, jo savininkei, bendrovei, surašė nutarimą, kuriuo paskyrė 900 Eur baudą, nes ši, būdama darbdaviu neužtikrino, kad bendrovėje dirbantis užsienietis dirbtų įdarbintas laikantis norminių teisės aktų reikalavimų. Užsienietis teigė, kad nėra ūkio darbuotojas, tačiau atėjo vienai dienai į ūkį norėdamas padėti, o ūkio savininkas suteikė darbinius rūbus bei pažadėjo už pagalbą duoti maisto produktų. Tiek užsienietis, tiek bendrovė byloje argumentavo, kad darbo santykiai nesusiklostė, nes užsienietis kaip talkininkas talkino ūkininkui ir tarp šalių buvo sutarta atsilyginti ne pinigais, o maisto produktais. Šalys atkreipė dėmesį į tai, kad Darbo kodekso 139 straipsnio 3 dalis numato, jog darbo užmokestis privalo būti mokamas pinigais. Teismas nurodė, kad šie argumentai nekeičia teisinio santykio kvalifikavimo, nes kvalifikavimui svarbūs darbo funkcijų atlikimo darbdavio naudai, esant pavaldumo jam santykiams ir atlygintinumo už jį teisiniai faktai. Kaip atlyginimas įvardijamas, šiuo atveju neturi teisinės prasmės. (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2024 m. spalio 2 d. nutartis). Sąlygos dėl apmokėjimo už darbą buvo nagrinėtos ir Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo teisėjų 2005 m. liepos 14 d. pasitarime, kuriame teismas apibendrinęs nurodė, kad teismų praktika sprendžiant dėl atlygintinumo kaip nelegalaus darbo požymį nėra vieninga. Esant skirtingai praktikai rekomenduojama teismams laikytis praktikos, kad aplinkybė, jog darbdavys ir dirbantysis susitarė, jog už darbą nemokama arba faktiškai už darbą nemokama, nepaneigia, kad tarp šalių yra susiklostę darbo teisiniai santykiai, nepaisant to, kokia forma už darbą atlyginama: atlyginant natūra, įskaitant skolą ir kt. (Teismų praktikos administracinių teisės..., 2005)

Kitoje byloje svarstoma ar Klube dirbusios šokėjos sudarė darbo ar civilinę sutartį, kai šalys sutarė, kad bus pasiektas rezultatas, už kurį bus atlyginama, nors yra žinoma, kad darbo santykiams yra būdingas atlyginimo periodiškumas (tai yra kas savaitę, kas mėnesį ir pan.). Pagal byloje esančius duomenis, užsakovas sudarytoje sutartyje su šokėjomis, įsipareigojo šokėjoms atlyginti 40 eurų dydžio atlygį už vakarą, kurio metu šios šoka klube bei galimybę gauti premijas už gerai atliktą darbą. Teismas konstatavo, kad svarbu pažymėti jog atlygis mokamas ne už atliktus kūrinius (jų kiekį, atlikimo laiką), tačiau už vakarą, nepriklausomai nuo to, kiek šokių yra atliekama. Todėl nurodė, kad toks

atlyginimas nepriklauso nuo galinio rezultato, pagal kurį paprastai sumokamas atlyginimas atliekant konkrečią užduotį civilinės sutarties pagrindu, o sutartas atlyginimas „už kiekvieną vakarą“ rodo užmokesčio periodiškumą. Taip pat, byloje nurodoma, kad šalių sutartyse yra įtvirtinta galimybė skatinti atlikėją papildomomis pinigėmis išmokomis, priedais ar premijomis, kuriuo aspektu teismas taip pat nurodė, kad darbuotojo skatinimas yra būdingas darbo santykiams, o ne atlygintinų paslaugų teikimui pagal civilinę sutartį (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. kovo 20 d. nutartis).

Ankščiau minėtoje byloje, kurioje ginčas kilo dėl užsakovo ir šokėjų sudarytos teisinės sutarties kvalifikavimo, teismas pasisakė ir dėl kito būtinojo požymio darbo sutartyse – pavaldumo požymių nustatymo. Aptariamam atveju pažymėta, kad šokėjų pavaldumą bendrovei patvirtina tokios aplinkybės, kaip šokėjų pareiga informuoti bendrovę apie negalėjimą atvykti atlikti kūrinių, apie nedarbingumą ir tai, kad šokėjos privalėjo būti darbo vietoje (kaip darbuotojos) ir dirbti tam tikromis konkrečiomis valandomis. Taip pat sutartyje nurodytas kūrinių atlikimas pagal suderintą su užsakovu grafiką. Teismas taip pat pažymi, kad sutartyse nurodytas kūrinių atlikimo grafikas *ipso facto* nėra pakankamas įrodymas pavaldumui nustatyti, tačiau byloje nagrinėjamu atveju šokėjos nurodė, kad grafiką reguliuoja administracija, todėl negalima vienareikšmiškai teigti, kad grafikas buvo suderinamas su šokėjomis ir šokėjos savo nuožiūra naudojo darbo laiką bei šiam grafikui galėjo daryti įtaką. Be kita ko, šokėjų ir užsakovo sutartyse taip pat aptiktas ir įsipareigojimas nesudaryti jokių sutarčių su trečiaisiais asmenimis dėl analogiško pavedimo sutarčių, o susitarimas nekonkuruoti yra būdingas darbo sutarčiai ir yra reglamentuotinas Darbo kodekso 38 straipsnyje. Taigi, pagal išvardintas bylos aplinkybes akivaizdu, kad darbdavys turėjo itin daug įtakos šokėjų darbo procese ir net įpareigojo šokėjas nesudaryti daugiau tokio tipo sutarčių kituose klubuose, kuriuose jos galėtų teikti panašias paslaugas, o toks šokėjų pavaldumas bei darbdavio įsikišimas į darbo procesą yra neatsiejamas darbo santykių požymis. Esant civiliniams santykiams, šalys turi galimybę tarpusavyje suderinti tam tikrus paslaugos atlikimo aspektus, kaip prašymas, kad šokėjos pasirodytų renginiuose tam tikru metu, tačiau tokiu atveju šokėjos negali tapti visiškai priklausomomis nuo užsakovo valios, nes civiliniams santykiams yra nebūdingas veiklos kontrolės mechanizmas (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. kovo 20 d. nutartis). Šiuo aspektu, I. Povilaitienė pažymi, kad pavaldumas, kaip darbo sutarties požymis, susideda iš keleto elementų, kurių kiekvieno įvertinimas yra ypatingai svarbus tam, kad būtų tinkamai konstatuota esant šiam darbo sutarties požymiui. Šis darbo sutarties požymis apima tiek darbuotojo įsipareigojimą paklusti darbdavio nurodymams ir nustatytai

darbo tvarkai, tiek darbdavio įsipareigojimą suteikti darbuotojui darbo sutartimi sulgytą darbą bei užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu (Povilaitienė, 2012, p. 37).

Minėtoje byloje taip pat nagrinėjamas ir paskutinis darbo sutarčių požymis – funkcijos atlikimas, o ne konkrečios paslaugos suteikimas. Teisėjų kolegija pažymi, kad byloje yra pateiktas darbo skelbimas, kuriame nurodoma darbo specifiška – pagal muziką atlikti kūrinius, seksualiai šokti – atskleidžia darbo funkciją, taikomą visoms klube dirbančioms šokėjoms (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. kovo 20 d. nutartis). I. Povilaitienė apibrėždama šį požymį nurodo, kad susitarimas dėl darbo funkcijos atlikimo reiškia, kad dirbantysis pagal darbo sutartį įsipareigoja atlikti ne konkrečius darbus, susitariama ne dėl konkretaus darbo rezultato pasiekimo, bet dėl tam tikrais rūšiniais požymiais apibrėžtos darbo funkcijos vykdymo. Darbuotojas neprisiima pareigos atlikti konkrečią užduotį, pasiekti konkretų rezultatą, o įsipareigoja vykdyti darbo funkcijas, t.y. darbo sutartyje darbo funkcijų vykdymas teisiškai siejamas su procesu, o ne su rezultatu (Povilaitienė, 2012, p. 33). Taigi šiuo atveju esminis požymis yra ir pareigų tęstinumas, o nagrinėtoje šokėjų byloje teismas nustatė, kad sudarytos sutartys tarp šokėjų ir bendrovės turėjo sąlygą numatančią, kad sutartys galioja terminuotai, tačiau vienai iš šalių nepareiškus noro nutraukti sutartį prieš vieną mėnesį iki sutarties pabaigos, ši papildomai pratęsiama dar 3 mėnesiams, todėl teisėjų kolegija nustatė ir šių santykių tęstinumą, todėl konstatuota, kad šios sąlygos atitinka ne paslaugų sutarties požymį, o darbo sutarties (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. kovo 20 d. nutartis).

Taigi, remiantis teismų praktika kvalifikuojant darbo teisinius santykius galima pastebėti, kad nustatant sutarties rūšį yra atsižvelgiama į tokias aplinkybes kaip organizuojamas darbas, kaip už jį atlyginama bei koks santykis susidaro tarp abiejų sutarties šalių. Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas 2024 m. lapkričio 20 d. nutartyje apibendrinamas civilinių ir darbo santykių atskyrimą numato paprastą apibrėžimą – civiliniuose santykiuose atliekamas darbas turėtų būti organizuojamas paties savarankiškai dirbančio asmens, jis pats turėtų pasirinkti kada, kokius būdu, tvarka, metodais ir kt. atliekami darbai, tuo tarpu darbo teisiniams santykiams būdingas orientavimasis į tęstinį tam tikros funkcijos vykdymą, darbuotojo pareigybės įtraukimas į įmonės struktūrą, o civiliniuose santykiuose – į konkrečių užduočių atlikimą ar rezultato siekimą. Pastebėta, kad savarankiškai dirbantis asmuo naudojami savo darbo priemonėmis ir taip pat yra atsakingas už darbų eigoje kilusias išlaidas, jam kyla finansinė, komercinė rizika, kuri darbo santykiuose kyla ne pačiam darbuotojui, o jo darbdaviui. Darbo santykiai

pasižymi periodiškai mokamu pastoviu darbo užmokesčiu, nepriklausomai nuo atliktų užduočių kiekio, jie yra stabilūs, tęstiniai, nepertraukiami (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. lapkričio 20 d. nutartis).

Kitoje nagrinėjamoje byloje nustatytas Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 dalies 1 punkto pažeidimas, Darbo inspekcijai nustačius, kad tarp šalių – darbuotojų ir direktoriaus buvo sudarytas susitarimas dėl darbo sutarties sąlygų, tačiau toks susitarimas nebuvo įteisintas darbo sutartimi. Apylinkės teismas, nurodęs, kad tarp įmonės direktoriaus ir darbuotojo buvo sudaryta rangos sutartis dėl darbų atlikimo, kad darbdavio veikoje nėra ANK 95 straipsnio 1 dalyje nurodyto nusižengimo požymių, ir administracinio nusižengimo teiseną pagal šį ANK straipsnį jam nutraukė. Tuo tarpu apygardos teismas, nurodęs, kad darbuotojai susitarė dėl būtinų darbo sutarties sąlygų – darbų atlikimo objekte, darbo pobūdžio, mokamo atlyginimo už dieną, gavo darbo įrankius ir dirbo, o apie tai darbdavys neinformavo Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos, konstatavo, kad darbdavio veiksmuose yra visi ANK 95 straipsnio 1 dalyje nurodyto nusižengimo požymiai, ir jį pagal šį ANK straipsnį nubaudė. Pareiškėjas byloje nurodė, kad teismas vertindamas nelegalaus darbo, kaip administracinio nusižengimo, sudėties objektyviuosius požymius, neteisingai aiškino ir pritaikė ANK 95 straipsnio nuostatas. Apeliacinės instancijos teismas neanalizavo ANK 95 straipsnio 1 dalyje nurodyto administracinio nusižengimo sudėties ir tik konstatavo darbdavio kaltę dėl šio nusižengimo padarymo. Taigi, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad byloje esminis klausimas į kurį reikia atsakyti yra tas ar darbuotojų darbas objekte laikytinas darbu, kuriam taikomi darbo įstatymai. Nagrinėjant bylos duomenis, nustatyti visi Darbo kodekso 32 straipsnyje nurodyti darbo sutarties požymiai: buvo susitarimas dėl darbo ir atlyginimo, darbuotojai darbdavio naudai atliko nustatytas funkcijas – klojo trinkeles darbdavio paskirtame objekte. Pagal byloje nustatytas aplinkybes tarp šalių buvo pavaldumas, kuris pagal Darbo kodekso 32 straipsnio 2 dalį reiškia darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiai tvarkai. Iš bylos duomenų matyti, kad darbdavys nurodė, kokie darbai turi būti atlikti, suteikė darbuotojams darbo priemones, buvo atvykęs į objektą patikrinti, kaip vyksta darbas. Todėl teisėjų kolegija nurodė, kad apeliacinės instancijos teismas pagrįstai nustatė, kad darbuotojai atliko darbo funkcijas, susitarę dėl darbo ir atlyginimo dirbo bendrovės naudai, darbdaviui prieš vieną darbo dieną iki nustatytos darbo pradžios nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai apie

šių asmenų darbo pradžią (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 metų balandžio 4 dienos nutartis).

Siekiant tiksliai apibrėžti darbo santykių atskyrimo nustatymo principus galima pasiremti dar vienu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimu, kuriuo konstatuota, kad faktą dėl darbo teisinių santykių tarp šalių buvimo atskleidžia tokie nustatyti objektyvieji požymiai: 1) tarp šalių yra susitarimas; 2) jo pagrindu vykdoma tam tikra rūšiniais požymiais apibrėžta darbo funkcija (dirbdamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba einamos tam tikros pareigos); 3) viena iš šalių dirba paklusdama kitos šalies nustatytai tvarkai; dirbama atlygintinai. Klausimą ar kontrahentų santykiai faktiškai atitinka darbo santykių požymius reikia spręsti remiantis visais objektyviaisiais Darbo kodekse nustatytais darbo santykius apibūdinančiais kriterijais, išnagrinėjant ir įvertinant visas aplinkybes, šalių susitarime nustatytas teises ir prisiimtus įsipareigojimus, išaiškinant dėl ko šalys iš tikrųjų buvo susitarusios ir kaip vykdė susitarimą, o ne vien atsižvelgti į sutarties pavadinimą ar remtis tuo, kaip viena ar kita šalis subjektyviai vertina tarpusavio santykius. Būtina atsižvelgti į aplinkybių, su kuriomis siejami darbo teisinių santykių požymiai, visetą ir iš jų visumos spręsti ar konkrečios veiklos vykdymo (konkretaus atlikimo) sąlygos suteikia pagrindą konstatuoti realų darbo sutarties požymių egzistavimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 metų balandžio 4 dienos nutartis).

Mokslinėje literatūroje atskiriant civilinius ir darbo santykius pabrėžiama, kad Lietuvos Respublikos civilinio kodekso teisės normos yra taikomos darbo teisėje tik tada, kai nėra reikiamo teisinio reguliavimo kilusiai problemai išspręsti Darbo kodekse. Darbo kodeksu numatoma sąlyga, kad sudarytos sutartys turi būti vertinamos pagal jų tikruosius tikslus, o toks vertinimas galimas tik pirmiau nusistačius, kad sudaryta sutartis atitinka darbo teisės santykių požymius. Pateikiamas pavyzdys, kad tai, jog įmonės direktorius nepaisė Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatų derėdamasis dėl tam tikro tipo sutarties sudarymo sąlygų, iškart nereiškia, kad buvo sudaryti jau ne civiliniai, bet darbo teisiniai santykiai (Bagdanskis, Usonis, 2011, p. 1107)

Nelegalaus darbo nustatymo faktas yra galimas nagrinėti tik sėkmingai nustačius, kad tarp šalių susidarė darbo teisiniai santykiai. Tik tinkamai nustačius visus būtinuosius darbo sutarčių požymius galima kvestionuoti ar šis darbas atliekamas vadovaujantis visais darbą reglamentuojančiais teisės aktais, kadangi nelegalaus darbo faktas be darbo santykių yra neįmanomas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje dėl nelegalaus darbo, kaip administracinės teisės pažeidimo (nusižengimo) sudėties, pažymima, kad turi būti nustatyti tokie nelegalaus darbo objektyvieji požymiai: 1) asmuo pradėjo realiai dirbti; 2) darbdavio

ir nelegalaus darbuotojo santykiai turi darbo sutarties požymių (tarp darbdavio ir darbuotojo yra susitarimas; dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba einamos tam tikros pareigos; asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai; asmuo dirba atlygintinai); 3) nesilaikyta darbo sutarties sudarymo taisyklių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis).

Nelegalaus darbo požymių būtų galima pastebėti ir tokiuose reiškiniuose kaip pavyzdžiui – savanorystė ar savanoriška praktika, kurias galima būtų prilyginti darbo santykiams, tai yra, gali būti reikalaujama asmens pasirodyti numatytu laiku numatytoje vietoje, atlikti užduotis iki numatyto laiko, šias užduotis atlikti numatytu grafiku ir vadovautis tam tikromis vidinėmis taisyklėmis, todėl nustatant nelegalaus darbo apraišką, reikėtų itin atsargiai įvertinti ar tarp šalių susiklosto darbo, ar civiliniai santykiai ir tik nustačius būtinuosius darbo santykių požymius vertinti ar jie – nelegalaus darbo požymiai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš civilinių bylų nurodo, kad faktą dėl darbo teisinių santykių buvimą tarp šalių leidžia atskirti tokie objektyvieji požymiai, kaip šalių susitarimas ir jo pagrindu vykdoma tam tikrais rūšiniais požymiais apibrėžta darbo funkcija, viena iš šalių dirba paklusdama kitos šalies nustatytai tvarkai, tai yra – pavaldi kitai bei dirbama atlygintinai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 d. nutartis). Tačiau I. Povilaitienė pažymi, kad Vyriausiasis Administracinis Teismas nurodo, kad vis dėlto galimi atvejai, kai už atliktą darbą gali būti ir nemokama (pavyzdžiui talkos darbai, savanoriški darbai), todėl siaurai aiškinti išdėstytos pozicijos nereikėtų. Autorė išaiškino, kad nors ir tai nebuvo akcentuota, bet reikėtų suprasti, kad teismas nemano, jog visais atvejais, kai vienas asmuo dirba kitam asmeniui, o sutartyje atlyginimas neapibrėžtas arba tiesiogiai yra įvardinta, kad už atliktą darbą atlyginimas nėra mokamas, turėtų būti konstatuojama, kad tokie santykiai yra darbo santykiai (Povilaitienė, 2012, p. 62). Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymo (toliau – Savarankiškos veiklos įstatymas) 3 straipsnis numato, kad savanoriška veikla – tai civiliniai santykiai, todėl vien iš įstatymo formuluotės akivaizdu, kad darbo santykiai tarp šalių nesusiformuoja. Toliau, Savanoriškos veiklos įstatymo 2 straipsnyje savanoriška veikla apibūdinama kaip neatlyginamai vykdoma visuomenei naudinga veikla, o savanoris – fizinis asmuo, kuris laisva valia ir neatlygintinai skiria savo laiką tokiai veiklai (Savanoriškos veiklos įstatymas, 2011). Mokslinėje literatūroje taip pat nurodoma, jog savanoriška veikla, tai socialinės reikšmės turinti veikla, kuri yra atliekama savanorio asmens be atlygio už tokią veiklą. Savanorystės sąlygos yra aptariamoms tarp savanorio ir priimančios organizacijos ir yra apibrėžiamas laisvos valios požymiu, atlygintinumo požymio nebuvimu bei socialine nauda.

Atsižvelgiant į tokius savanorystės požymius, priimančios organizacijos gali būti tik asmenys, kurių tikslas – socialinė nauda, priešingai nei darbdavių ekonominės naudos siekis darbo santykiuose. Savanoriškos veikos įstatymas aiškiai numato, kad įstatyme aptariama veikla nėra laikoma nelegaliu darbu. (Bagdanskis, Usonis, 201, p. 1115)

Tuo tarpu vertinant savanoriškos praktikos atskyrimą nuo darbo santykių, Užimtumo įstatymo 10 straipsnis aiškiai numato kriterijus, ribojančius savanorišką praktiką nuo įprastų darbo santykių, kaip jie suprantami darbo teisėje: 1) numatomas ribojimas, kuriuo praktika gali būti atliekama ne daugiau kaip 3 kartus ir bendras praktikos sutarčių terminas negali būti ilgesnis kaip 6 mėnesiai; 2) praktika yra neatlygintina; 3) asmuo gali atlikti praktiką tik pagal vieną sutartį ir ne daugiau kaip vieną kartą su ta pačia įmone; 4) praktiką atliekančių asmenų skaičius įmonėje negali viršyti 10 procentų visų įmonės darbuotojų skaičiaus (o įmonėje esant mažiau nei 10 darbuotojų – tokios sutarties sudarymas yra draudžiamas). Taigi, privaloma paisyti Užimtumo įstatymo nustatytų pagrindų, o bent vienam iš jų neatitinkant, būtų galima svarstyti ar nėra nelegalaus darbo požymių.

Taip pat, reikėtų pažymėti tam tikrus autorinės sutarties ir darbo sutarties skirtumus. Autorinės sutarties dalykas, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo 39 str. pateiktą autorinės sutarties apibrėžimą, yra autorių turtinių teisių į kūrinį (ar kūrinius) perdavimas (autorinėje sutartyje dėl teisių perdavimo) arba autorių turtinių teisių į kūrinį suteikimas pasinaudoti (Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas, 1999). Autorinės kūrinio užsakymo sutarties dalykas yra ir nuosavybės teisės į materialią kūrinio išraišką perdavimas, ir autorių teisių perdavimas arba suteikimas (Usonienė, 2005, p. 82). Vienoje iš Aukščiausiojo Teismo bylų dėl autorių santykių atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ieškovė prašė pripažinti, kad tarp jos ir atsakovės susiklostė darbo teisiniai santykiai, kurie buvo įforminti autorine sutartimi, ir priteisti neišmokėtą darbo užmokestį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad darbo teisiniai santykiai susiklosto šalims sudarius darbo sutartį, tačiau aplinkybė, kad šalys yra sudariusios civilinę sutartį, savaime nereiškia, kad iš šios sutarties kylantys šalių santykiai negali būti pripažinti darbo santykiais. Sutarties teisinį kvalifikavimą lemia jos turinys, t. y. joje išdėstytų sąlygų visuma, iš kurios galima spręsti apie sutarties teisinį kvalifikavimą. Nagrinėjamu atveju teismai pagrįstai nusprendė, kad pagal ginčo sutarties sąlygas šalių nesiejo darbo teisiniai santykiai, nes sutartimi nesitarta dėl tam tikros profesijos, specialybės ar kvalifikacijos darbo arba pareigų ėjimo, šalių nesaistė pavaldumo santykiai, ieškovė buvo laisva spręsti, kaip konkrečiai ji atlieka savo darbą, ieškovei nebuvo taikoma pas atsakovę nustatyta ir jos darbuotojams taikyta darbo tvarka, darbo laikas,

nebuvo mokėtas fiksuotas, pastovus darbo užmokestis. Be to, ieškovės veikla pasižymėjo ne funkcijos atlikimu, o konkretaus kūrybinio rezultato siekimu, ieškovė gaudavo nepastovų autorinį atlyginimą, kurio dydis priklausė tiek nuo to, kiek kartų per mėnesį ieškovė norėdavo nusifilmuoti žaidimų, tiek nuo to, kokį pagal sutartį vykdytos veiklos rezultatą ji pasiekdavo, kaip kūrybiškai ir originaliai pravesdavo žaidimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 d.).

1.2.Nedeklaruoto darbo samprata ir požymiai

Anksčiau minėta, kad netinkamas darbo laiko apskaitos įvedimas pagal šiuo metu galiojančius teisės aktus yra nebesietinas su nelegalaus darbo sąvoka, o verčiau yra atskiras reiškinyss apibrėžtas metais nustojus galioti senajam Darbo kodeksui ir naujai perkėlus nelegalaus darbo sąvoką į Užimtumo įstatymą, jame pridedant ir nedeklaruoto darbo sąvoką. Dėl šios priežasties, galima teigti, kad tai, pakankamai naujas reiškinyss darbo teisės sistemoje. Nedeklaruoto darbo apibrėžimas Užimtumo įstatymo 58 straipsnyje nurodoma, kad tokiu darbu laikomas darbas, kai asmuo, pavaldus darbdaviui ir jo naudai, atlygintinai atlieka darbo funkcijas, tačiau darbuotojų darbo apskaitoje ir (arba) darbo laiko apskaitos dokumentuose yra nežymimi: 1) išdirbti viršvalandžiai; 2) išdirbtas laikas švenčių, poilsio dienomis, jei toks darbas nenumatytas pagal grafiką; 3) išdirbtas laikas naktį. Taigi, nedeklaruotas darbas skiriasi nuo nelegalaus darbo tuo, kad šiuo atveju teisės pažeidimas yra ne netinkamas darbo santykių sudarymas, o tinkamo darbo laiko apskaitos taisyklių, numatytų įstatyme, nepaisymas. Tai yra, tam, kad būtų nustatytas nedeklaruotas darbas, dirbantis asmuo yra sudaręs darbo sutartį ir pagal šį susitarimą būdamas pavaldžiu savo darbdaviui, atlygintinai dirbantis, tačiau tam tikras atlikto darbo laikotarpis, kuris įvardijamas Užimtumo įstatyme, yra tinkamai neįvedamas į darbuotojo darbo laiko apskaitą. Atsižvelgiant į tai, negalima teigti, kad nelegalus darbas ir nedeklaruotas darbas yra vienodo sunkumo teisės pažeidimai. Tai patvirtina ir įstatymo leidėjo nustatytas baudų už šiuos pažeidimus skirtumas – tinkamai nedeklaravusiam darbo darbdaviui skiriama nuo 1 iki 3 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių bausė, o nelegaliai asmenį įdarbinusiam – nuo 3 iki 12 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių bausė. Nelegalaus darbo atvejais pažeidžiamos asmens konstitucinės teisės, gali būti naudojama prievarta, kuri tampa baudžiamosios teisės subjektu bei kelia grėsmę asmenims tapti itin priklausomais nuo darbdavių. Tuo tarpu nedeklaruotu darbu šių grėsmių išvengiama sudarant tinkamą

darbo sutartį, kuria darbuotojas kilus nesutarimams gali pasinaudoti siekdamas apginti savo teises, o slepiamas ne viso darbo faktas, o tik dalis jo, todėl įstatymų leidėjų sprendimas atriboti „nelegalaus darbo“ ir „nedeklaruoto darbo“ sąvokas yra pagrįstas atsižvelgiant į teisės pažeidimų sukeltas pasekmes.

Kitaip nei nelegalaus darbo atveju, nedeklaruoti darbo laiko šalys gali būti suinteresuotos dėl noro išvengti didesnių mokesčių, kadangi šiuo atveju, jų visiškai nėra išvengiama. Darbdavys, norintis, kad jo darbuotojas atliktų papildomą viršvalandinį darbą, darbą švenčių, poilsio ar nakties metu, privalo šiam mokėti didesnę atlyginimą nei įprastai pagal Darbo kodekso 144 straipsnį, kuriame numatomos specialiosios apmokestinimo už darbo laiką tam tikru metu sąlygos. Šiame straipsnyje nurodoma, kad: už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis; už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis; už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Taigi aptariamam laikui, darbas darbdaviui kainuoja daugiau, o siekdamas kuo didesnio pelno šis gali mėginti išvengti papildomų mokesčių ir pasirinkti nedeklaruoti tokio darbo nepaisant jo atlikimo fakto. Taip pat, darbuotojas gaudamas didesnę atlygį dėl darbo ankščiau išvardintu metu privalo sumokėti didesnę dalį mokesčių, kadangi šie apskaičiuojami pagal kiekvieno asmens pajamų dydį.

Tinkamą darbo laiko apskaitos tvarkymą numato Darbo kodekso 120 straipsnis, kuriame numatoma, kad darbdavys privalo tvarkyti darbuotojų darbo laiko apskaitą bei į ją įtraukti darbuotojo faktiškai dirbtus viršvalandžius, darbo laiką švenčių dieną, darbo laiką poilsio dieną, darbo laiką naktį bei darbo laiką pagal susitarimą dėl papildomo darbo. Įstatyme įtvirtinama, kad darbo laiko apskaita privalo būti fiksuojama arba darbdavio patvirtintos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose arba elektroniniu būdu, o su šia apskaita darbuotojas turi turėti teisę susipažinti ir reikalauti neatlygintinai gauti laiko apskaitos žiniaraščio išrašą. Taigi, yra siekiama užtikrinti, kad darbdavys negalėtų piktnaudžiauti tvarkydamas darbuotojų darbo laiko apskaitą joje netinkamai pateikdamas duomenis bei ją nuslėpdamas, todėl darbuotojams suteikiama teisė neatlygintinai susipažinti su darbo laiko apskaitos žiniaraščiu sukuria tam tikrą atsakomybės skatinimą tarp šalių. Pastebėtina, kad šiame Darbo kodekso straipsnyje yra įvardijama darbdavio pareiga į darbo laiko apskaitą įtraukti ir darbo laiką pagal susitarimą dėl papildomo darbo, kuri nėra minima Užimtumo įstatymo 58 straipsnyje. Tai paaiškinama atsižvelgiant į patį papildomo darbo reglamentavimą Darbo kodekse. Šio kodekso 35 straipsnyje – susitarimas dėl papildomo darbo, suteikiamas leidimas šalims susitarti dėl papildomo darbo, sutartyje

ankščiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo, kuri tampa darbo sutarties dalimi. Nurodoma, kad susitarimu turi būti nustatoma, kuriuo metu atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis, darbo užmokestis ar priemokos už papildomą darbą ir papildomų teisių ar pareigų suteikimo tvarka. Taip pat pažymėtina, kad papildomo darbo sutarties nutraukimui yra numatytas perspėjimo terminas – tai yra, susitarimą dėl papildomo darbo viena darbo sutarties šalis gali nutraukti, įspėjusi raštu kitą darbo sutarties šalį prieš penkias darbo dienas. Taigi, analizuojant Darbo kodeksą matyti, kad susitarimas dėl papildomo darbo tampa pagrindinės darbo sutarties dalimi, o šis darbas gali būti dirbamas tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbuotojo funkcija arba laisvu laiku nuo pagrindinės funkcijos, todėl darbo laikas turi būti įskaičiuojamas į bendrą darbuotojo darbo laiko apskaitą, kaip ir įprastos jo darbo funkcijos. Tai nėra viršvalandinis darbas, o tokiu turėtų būti vertinamas tik vykdant papildomo darbo pareigas pasibaigus sutartyje nustatytam darbuotojo darbo laikui, įprasta viršvalandžių reglamentavimo tvarka, kuri numatoma Darbo kodekse. Papildomo darbo atlikimas yra pagrindinės darbo sutarties dalis, o jos nedeklaravimas turi nelegalaus darbo požymių, todėl neįeina į Užimtumo įstatymo 58 straipsnio apimtį.

Darbo kodekso 119 straipsnio apibrėžimu, viršvalandžiais laikomas laikas, kada darbuotojas faktiškai dirba viršydamas darbo laiko režimo jam nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę. Darbdavys gali nurodyti dirbti viršvalandžius gali tik esant darbuotojo sutikimui su tam tikromis įstatyme numatytomis išimtimis. Šio straipsnio 3 ir 4 dalys numato, kad per septynias paeiliui einančias kalendorines dienas, darbuotojas negali dirbti ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent pats raštiškai sutiktų dirbti iki dvylikos viršvalandžių. Tačiau dirbant viršvalandžius negali būti pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai. Taigi, nepaisant papildomų išlaidų, kurių darbuotojas išvengia nedeklaruodamas viršvalandžių, dėl šio darbo laiko numatyto papildomo apmokestinimo, tinkamai nedeklaruojant darbo laiko apskaitos viršvalandžių metu taip pat gali susidaryti sąlygos darbo santykių šalims nepaisyti imperatyviosios darbo teisės normos nustatančios maksimalaus darbo laiką. Vertindama viršvalandžių Darbo kodekse ypatumus, I. Povilaitienė pastebi, kad paprastai darbo sutartimi šalys nesusitaria dėl darbo kiekio, kurį darbdavys privalo suteikti darbuotojui, tačiau tam tikrais atvejais gali būti numatyta, kiek darbo turi būti suteikta darbuotojui. Kalbant apie darbdavio galimybes nustatyti darbo kiekį, atkreipiamas dėmesys į tai, kad, tam tikra prasme darbo kiekis yra apribotas ir įstatymu, nes Darbo kodeksas numato darbo laiko apribojimus (darbo dienos, darbo

savaitės trukmė, poilsio trukmė), taip pat reguliuoja ir darbdavio galimybę skirti darbuotojus dirbti viršvalandžius. Tačiau norminiais teisės aktais nėra nustatyta ir negali būti nustatyta, kokios darbo apimtys (kiekiai) yra normalūs konkrečias pareigas einančiam ar konkretų darbą dirbančiam darbuotojui, todėl darbdavys yra laisvas nustatydamas darbo apimtį darbuotojui. Dėl šios priežasties neretai nutinka taip, kad darbdaviai piktnaudžiauja šia savo teise – nustatomos ženkliai per didelės apimties darbai darbuotojui, darbuotojas yra priverstas šį darbą padaryti, jį daro net ir pasibaigus nustatytam darbo laikui ir toks darbuotojo darbas nelaikomas viršvalandiniu, nes manoma, kad darbuotojas dėl savo paties kaltės nesugeba darbo atlikti laiku (Povilaitienė, 2012, p. 48-49).

Švenčių dienų sąrašas, kurių metu paprastai yra nedirbama, pateikiamas Darbo kodekso 123 straipsnyje. Šios švenčių dienos nėra išimtinai nedarbo dienos, kadangi įstatymų leidėjas taip pat pažymi galimybę šalims susitarti dėl darbo tokiu metu, nurodydamas, kad galimas darbas tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais. Tuo tarpu poilsio dienos, kodekse apibrėžiamos kaip dienos, kuriomis nedirbama pagal darbo laiko režimą. Kaip ir švenčių dienomis šalys gali susitarti dėl darbo poilsio dienomis, tokiomis pačiomis sąlygomis: tik darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais (Darbo kodekso 124 straipsnis). Panašiai kaip ir viršvalandžių netinkamo deklaravimo atveju, nedeklaruojant darbo švenčių ar poilsio dienomis gali susidaryti galimybės išvengti papildomų mokesčių dėl kodekse numatyto atlyginimo ypatumų švenčių bei poilsio dienomis.

Galiausiai, paskutinioji sąvoka, kuri yra įvardijama Užimtumo įstatyme, reglamentuojančiame nedeklaruojamą darbą – darbuotojo darbo laikas naktį. Nakties laikas – kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros iki šeštos valandos, o dirbančiu naktį darbuotojas laikomas, kai ne mažiau kaip tris valandas per darbo dieną ar pamainą dirba nakties laiku, arba kai ne mažiau kaip ketvirtį viso savo darbo laiko per metus dirba nakties laiku (Darbo kodekso 117 straipsnis). Darbas naktį kodekse taip pat yra apibrėžiamas tam tikrais darbo laiko apimties saugikliais, neleidžiančiais pažeisti darbuotojo interesus. Numatoma, kad naktį dirbančio darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per darbo dieną ar pamainą per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį, jeigu aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse nesutarta kitaip (Darbo kodekso 117 straipsnis).

Nelegalus darbas gali tapti itin pavojingu reiškiniu, pažeidžiančių asmens konstitucines teises ir tapti ne tik darbo teisės, bet ir baudžiamosios teisės dalyku. Tuo tarpu nedeklaruotas darbas pasireiškia tik sudarius tinkamą darbo sutartį, tačiau į darbo laiko

apskaitą neįtraukiant viršvalandinio darbo, darbo laiko švenčių bei poilsio dienomis ir darbo laiko nakties metu. Tai reiškia, kad oficialiai yra neužfiksuojama tik dalis darbo laiko, kuri yra susijusi su tam tikrais atlyginimo ypatumais, reiškiančiais, kad darbdaviui darbas tokiu metu kainuoja daugiau nei įprastai. Nepaisant finansinių ypatumų, netinkamas darbo laiko apskaitos pildymas taip pat gali pasireikšti ir maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko pažeidimais, kadangi darbas aptariamam metu viršija įprastą darbo normą, sutartą darbo sutartyje. Užimtumo įstatyme taip pat yra įtvirtinama ir nedeklaruota savarankiškos veiklos sąvoka bei jos teisinės pasekmės. Tai tokia veikla, kuri atitinka individualios veiklos požymius, tačiau asmuo ją vykdo neįregistravęs mokesčių įstatymų nustatyta tvarka ar įsiregistravęs mokesčių įstatymų nustatyta tvarka, bet nedeklaruodamas pajamų arba deklaruodamas mažesnes pajamas, negu faktiškai gavo iš tokios individualios veiklos (Užimtumo įstatymo 59 straipsnis). Tačiau šiame darbe nedeklaruota savarankiška veikla nėra aptariama, kadangi darbo tema yra susijusi su darbo teisiniais santykiais, o ne civiliniais teisiniais santykiais.

2. EKONOMINIAI IR SOCIALINIAI VEIKSNIAI, SĄLYGOJANTYS NELEGALAUS IR NEDEKLARUOTO DARBO TEISINĮ REGLAMENTAVIMĄ

Ekonominės problemos gali būti sprendžiamos tinkamai įvertinant darbą, nustatant darbo santykių teisinio reguliavimo metodus ir įvertinant tai, kad darbas yra specifinė visuomeninio gyvenimo sfera. Čia susitelkia gamybinių ir socialinių interesų prieštaravimai. Vis dėlto, kokie interesai turi būti apsaugoti, priklauso nuo to, kaip galime maksimaliai tenkinti interesus kaip visumą. Nėra paprasta užtikrinti teisingą, optimalų šį santykį nuolat kintančioje aplinkoje (Dambrauskienė, 2002 p. 83). Įvertinti nelegalaus darbo rinką tiesiogiai yra itin sudėtinga, nes valstybei neįmanoma sužinoti kiekvieno nelegalaus darbo fakto ar jo apimtys. Tačiau yra žinoma, kad tam tikros ekonominės ir socialinės sąlygos valstybėje gali būti vienos iš pagrindinių motyvų užsiimti nelegaliu darbu tiek darbdaviams, tiek darbuotojams.

Autoriai A. Patapas bei N. Gudonis svarsto, kad nelegali ekonominė veikla sukuria didžiulį kelių pakopų pajamų stygių, kurios turi įplaukti į valstybės biudžetą ir taip išryškinama ekonominė bei socialinė nelegalaus darbo pasekmė – mokesčių institucijos surenka mažiau pajamų mokesčio ir pridėtinės vertės mokesčio ir socialinės apsaugos institucijos negauna įmokų iš nedeklaruotos veiklos, o tai žlugdo socialinės apsaugos sistemos esmę – ji negali garantuoti socialinio saugumo šalies gyventojams (Patapas, Gudonis, 2014, p. 662). Panašiai pastebima ir kituose šaltiniuose, pavyzdžiui, V. Gheorghiu teigia, kad nelegalaus darbo poveikiai yra ne tik trumpalaikiai, bet ir ilgalaikiai tiek fiziniams asmenims, tiek visai valstybei, kurioje ši veikla vykdoma. Nurodoma, kad yra santykis tarp darbo santykiuose mokamų mokesčių ir valstybinės socialinės apsaugos, šių mokesčių nemokėjimas ar netinkamas mokėjimas mažina valstybės biudžetą, dėl to ši turi didinti mokesčius, o tai – dar labiau skatina nelegalaus darbo reiškinių (Gheorghiu, 2012, p. 9-10). Reikėtų sutikti su tokiais autorių pastebėjimais. Nelegalus darbas yra naudojamas kaip priemonė gauti kuo daugiau pelno, tačiau tuo pačiu metu išnaudojant kuo mažiau resursų. Taigi, darbdaviams – tai priemonė sumažinti patiriamas išlaidas, o darbuotojai tikisi gauti didesnę atlygį, kadangi iš šio nėra išskaičiuojami mokesčiai. Toks asmenų požiūris ir didesnio momentinio turto siekis yra nepatvarus ilgalaikėje perspektyvoje, kadangi mokesčių nemokėjimas taip pat reiškia ir menkesnę socialinę apsaugą. Asmenys susidūrę su tokiais neišvengiamais įvykiais kaip pensijinis senatvės amžius ar ligos atvejais tampa labiau pažeidžiami, kadangi nėra kaupiami įnašai jų socialinei apsaugai užtikrinti,

taip išvengiant papildomų mokesčių. Europos Komisijos komunikate pažymima, kad nelegaliu darbu tiek darbdaviai, tiek darbuotojai potencialiai gali gauti didelės naudos palyginti su baudmės rizika, nes išvengia mokesčių, socialinės apsaugos įmokų mokėjimo ir net socialinių teisių užtikrinimo, kurias sudaro tokios darbo teisės kaip minimalaus atlyginimo užtikrinimas, atostogų suteikimas ir kt. (Communication from the commission... 1998).

Taigi, vienas iš ekonominių faktorių, lemiančių nelegalaus ar nedeklaruoto darbo teisės pažeidimų padidėjimą – mokesčių ir socialinių įmokų dydžiai. Mokesčių ir socialinių įmokų lygis aiškiai daro įtaką nedeklaruojamo darbo mastui. Didesnė mokesčių našta yra paskata tiek darbuotojui, tiek darbdaviui pereiti į šešėlinę ekonomiką. Be pačių mokesčių ir socialinio draudimo įmokų lygio, šešėlinę ekonomiką formuoja ir jų struktūra. Šalyse, kuriose pajamų apmokestinimas yra didelis, pagrindinis spaudimas kyla iš darbo jėgos pasiūlos, todėl nedeklaruojamas darbas dažniausiai atliekamas kaip savarankiška veikla. Tuo tarpu šalyse, kuriose socialinio draudimo įmokos yra didelės, pagrindinis spaudimas kyla iš paklausos pusės, o nedeklaruojamas darbas dažniausiai vyksta visiškai arba iš dalies nedeklaruotose įmonėse (Communication from the commission..., 1998). Iš esmės pastebimos dvi su mokesčiais susijusios problemos. Pirmoji pasireiškia dideliu pajamų apmokestinimu ir iš to kylančių nepatogumų darbdaviui, siekiančiam naudos iš savo veiklos, nes itin didelis pajamų apmokestinimas reiškia brangią darbo jėgą, todėl darbdavys siekdamas išvengti papildomų išlaidų gali būti linkęs nuslėpti darbo faktą tam, kad šių išlaidų išvengtų. Antroji problema – itin didelės socialinės apsaugos įmokos, kurios skatina darbuotojus vengti oficialaus darbo. Nepaisant socialinės apsaugos valstybėje svarbos ir naudos, darbuotojai gali jausti nepasitenkinimą dėl šių mokesčių dydžio ir siekdami užsitikrinti didesnę atlyginimą gali būti motyvuojami nuslėpti savo darbo faktą visiškai arba dalinai, tam, kad iš faktinio atlygio būtų neišskaičiuojamos socialinės apsaugos įmokos, taip sutaupant daugiau momentinių pajamų. Taip pat būtų galima pastebėti ir mažo atlyginimo problemą valstybėje, kaip paskatą nelegaliam darbui vyrauti. Mažas minimalus atlyginimo nustatymas valstybėje gali reikšti, kad darbuotojai arba visiškai nedirba oficialiai, siekdami išvengti mokesčių išskaitų iš ir taip mažo atlyginimo, arba, darbuotojai dirba oficialų darbą, tačiau taip pat dirba papildomus darbus apie kuriuos nėra tinkamai pranešama ar neįforminama tinkama darbo sutartis. Lietuvos banko atlikto tyrimo duomenimis, atlyginimų augimo tempas Lietuvoje yra spartus. Remiantis ketvirtojo ketvirčio valstybės duomenų agentūros duomenimis, atlyginimai šalies ūkyje ūgtelėjo 10,7

proc., o viešajame sektoriuje darbo užmokestis ir toliau kilo spartesniu metiniu tempu (14,5 proc.) nei privačiajame (8,9 proc.) (Lietuvos bankas, 2025, p. 17).

Kita esminė ekonominė problema, skatinanti „šėšėlinės“ ekonomikos plitimą – aukštas nedarbo lygis šalyje. Asmenys susidūrę su oficialaus darbo paieškos sunkumais dėl didelio nedarbo lygio šalyje yra linkę sutikti dirbti bet kokiomis sąlygomis, siekdami užsitikrinti pajamas, todėl labiau tikėtina, kad šie asmenys galėtų dirbti nelegaliai ar nedeklaruoti viso savo darbo. Vadovaujantis Tarptautinės Darbo Organizacijos duomenimis Lietuvoje 2023 metais nedarbo lygis sudarė 6,8 proc., o 2024 metais – 7.1 proc., o, nedarbo lygis šiaurės, vakarų ir pietų Europoje 2023 metais siekė 6,2 proc., o 2024 metais – 6,1 proc., tuo tarpu rytų Europoje: 2023 metais – 4 proc. ir 2024 metais – 3,7 proc. Statistikos duomenimis pastebėtina, kad Lietuvoje užfiksuojamas didesnis nedarbo lygis nei kitose Europos valstybėse ir šis skaičius priešingai nei kitose valstybėse – padidėjo. Taip pat įdomu pastebėti ir tai, kad Oficialiosios statistikos portalo duomenimis, aktyviai ieškančių darbo, bet negalinčių per dvi savaites pradėti dirbti skaičius taip pat rodo tendenciją augti – 2022 metais – 0.6 proc; 2023 metais – 0,7 proc.; 2024 metais – 0,8 proc. visų aktyviai ieškančių darbo asmenų nuo 15 iki 74 metų amžiaus.

Reikia atkreipti dėmesį ir į tai, kad valstybė, norėdama kuo labiau sumažinti nelegalaus ir nedeklaruoto darbo tikimybę, privalo ne tik sudaryti kuo palankesnes sąlygas balansui tarp mokesčių valstybei ir atlygintinumo darbuotojams, bet ir nusistatyti tinkamą kontrolę bei bausmę už padarytus teisės pažeidimus susijusius su nelegalaus darbo formomis. Jei darbdavys mano, jog nelegalus darbas jam yra naudingesnis nei galima rizika gauti baudą už padarytą nusizengimą, tokia kontrolės forma praranda prasmę. Įstatymų leidėjų pastebėta, kad Lietuvoje baudų už šiuos teisės pažeidimus dydis šiek tiek atsilieka nuo tendencijų kitose valstybėse, todėl reikėtų neatmesti galimybės ateityje ir toliau didinti baudos dydžius, ypatingai atkreipiant dėmesį į tai, kad darbdaviai, gaunantys itin didelį pelną gali nepajusti baudos poveikio. Įstatymų leidėjai yra išaiškinę, kad bauda turi atgrasyti nuo teisės pažeidimų, todėl numatyti minimalūs ir maksimalūs baudų dydžiai, kurių paskyrimą sprendžia už kontrolę atsakingos valstybės institucijos, tačiau reikėtų įsitikinti, ar didžiosioms įmonėms maksimalioji bauda iš tiesų yra pakankama, atsižvelgiant ne tik į nelegaliai dirbančių asmenų kiekį, bet ir į pajamas, kurias ši įmonė generuoja. (Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4..., 2024)

Mokslinėje literatūroje galima pastebėti, kad įvardijamos socialinės priežastys lemiančios nelegalaus ir nedeklaruoto darbo teisės pažeidimus yra beveik universalios. Pavyzdžiui, Europos Komisija, kaip socialinius veiksnius sąlygojančius nelegalų ar

nedeklaruotą darbą įvardija kultūrinį mentalitetą ar toleranciją, lengvesnių galimybių pasipelnyti siekį, mažą konkurencingumą (Communication from the commission... 1998). Taip pat V. Gheorghiu pateikia sąrašą asmenų, kurie gali būti labiausiai linkę užsiimti nelegaliu darbu. Tarp jų: asmenys turintys žemą išsilavinimo lygį, neturintys aukštų kvalifikacijų, bedarbiai, nenorintys prarasti valstybės teikiamos paramos ir kiti asmenys, kurie dažniausiai pasižymi mažu pajamų kiekiu (Gheorghiu 2012 p. 203-204). Tuo tarpu A. Patapo bei N. Gudonio straipsnyje priduriama, kad dar viena iš priežasčių, kodėl atsiranda nelegalus darbas yra oficialaus darbo neradimas. Asmenys yra priversti ieškoti bet kokio darbo siekiant išmaitinti savo šeimas bei mokėti už įvairias būtinas paslaugas. Taip pat sutinkama ir su tuo, kad nereta nelegalaus darbo priežastis – nenoras prarasti bedarbio ar socialinio aprūpinimo išmoką (Patapas, Gudonis, 2014, p. 667).

Taigi, galima susidaryti bendrą vaizdinį sąlygų, dėl kurių nelegalus darbas tampa siekiamybe. Visų pirma, kultūrinis kontekstas turi labai daug reikšmės dėl bendruomenės atsakomybės skatinimo, t.y. jei valstybėje susiformuoja atsakinga, valstybe pasitikinti piliečių visuma, kurioje įstatymų paisymas laikomas vertybe, asmenys gali vengti įstatymų pažeidimų ne tik dėl baudos baimės, bet ir dėl baimės būti atstumiamam savo bendruomenėje. Taip sukurama tam tikra kontrolės forma, kuriai nereikia valstybės įsikišimo. Kita vertus, nepaisant pasitikėjimo valstybe, taip pat svarbu siekti pakankamo išsilavinimo lygmens, kadangi visuomenė, kuri supranta kokia žala daroma, kai plėtojama „šešėlinė“ ekonomika, yra labiau linkusi būti priešiška asmenims, vykdančioms šiuos teisės pažeidimus. Išsilavinimo aspektas taip pat svarbus ir siekiant užtikrinti, kad asmenys turėtų galimybę rasti oficialų darbą galėdami pasiūlyti savo darbą itin konkurencingoje darbo rinkoje ir nuolat turėtų galimybę kelti savo kvalifikaciją. Dėl žemo išsilavinimo lygio, asmenys yra apribotai dirbti darbus, kurie ne visada gali pasiūlyti pakankamą pajamų dydį pavyzdžiui, išlaikant kelių asmenų šeimą ar šeimą, turinčią didelių finansinių įsipareigojimų, todėl tai gali tapti dideliu motyvu dirbti nelegalų darbą kartu su pagrindiniu darbu arba nedirbti oficialaus darbo ir siekti užsitikrinti valstybės socialinės apsaugos išmokų gavimą, taip pat dirbant ir nelegalų darbą papildomoms pajamoms.

Minimas socialinės apsaugos įmokų svarbos nesuvokimas, kaip jau minėta teisinėje literatūroje, taip pat yra labai svarbus aspektas. Šiandien tiek teisės moksle, tiek teismų praktikoje pripažįstama, kad Lietuvos teisės sistema yra grindžiama Konstitucijos viršenybės principu (Krasauskas, 2015, p. 11). Konstitucijos viršenybės principo įsigalėjimas Lietuvos teisės sistemoje lemia, kad visa ordinarinė darbo teisė, pirmiausia Darbo kodeksas – pagrindinis kodifikuotas darbo teisės šaltinis, privalo būti grindžiama

konstituciniais imperatyvais. Taigi tiek taikant šiuo metu galiojantį Darbo kodeksą, tiek kuriant naujas teisės normas, tiek pildant darbo santykių teisinio reguliavimo spragas būtina įvertinti Konstitucijoje įtvirtintą teisinį reguliavimą (Krasauskas, 2015, p. 13). Pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją, kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (Konstitucijos 48 straipsnis), vadinasi, socialinė apsauga – konstitucinė vertybė. Europos Taryba socialinę apsaugą apibrėžia kaip socialines garantijas, taikomas socialinių rizikų atveju ir suteikiančias asmenims tam tikrų teisių. Minėtos organizacijos nuomone, socialinė apsauga – tai teisiniu pagrindu grindžiama apsauga asmenims nuo neapibrėžtų rizikų. Ji apima visas viešąsias priemones ir skirta asmenims apsaugoti nuo socialinių iššūkių. Tarptautinė socialinės apsaugos organizacija taip pat nurodo, kad socialinė apsauga turėtų būti prieinama visiems, o socialinės apsaugos sistemų pagrindinis tikslas – pasirengti darbo rinkos pokyčiams, valdyti demografinius ar kitus visuomenės pokyčius arba pasaulio ekonomiką. Pasaulio banko nuomone, socialinė apsauga padeda asmenims ir šeimoms sušvelninti krizių ir nepriteklių situacijas, susirasti darbą padidinti produktyvumą, investuoti į sveikatą ir vaikų švietimą, taip pat apsaugoti senstančią visuomenę (Bitinas et al, 2020 p.16-17).

3. NELEGALAUS IR NEDEKLARUOTO DARBO KONTROLĖ IR TEISMŲ PRAKTIKA

3.1. Institucijos atliekančios kontrolę bei įstatymų leidėjo numatyta nelegalaus ir nedeklaruoto darbo prevencija ir kontrolės formos

Užimtumo įstatymo 55 straipsnis įvardija institucijas, įgaliotas vykdyti nelegalaus darbo, nedeklaruoto darbo ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos prevenciją, patikrinimus ir kontrolę, tai yra: Darbo inspekcija, Mokesčių inspekcija, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba) ir policija.

Darbo inspekcija yra juridinio asmens teisės turinti valstybinė kontrolės įstaiga, veikianti prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo, ir tais atvejais, kai savarankišką veiklą vykdo savarankiškai dirbantys asmenys, jeigu jiems taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai (Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas 2 ir 4 straipsnis, 2003).

Mokesčių inspekcija, yra atsakinga už Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo (toliau – Mokesčių administravimo įstatymas) 13 straipsnyje administravimą (išskyrus muitus) (Mokesčių administravimo įstatymo 15 straipsnis, 2004). Šios inspekcijos tikslai – padėti mokesčių mokėtojams įgyvendinti savo teises ir atlikti pareigas, įgyvendinti mokesčių įstatymus ir užtikrinti, kad mokesčiai į biudžetą būtų sumokėti (Mokesčių administravimo įstatymo 19 straipsnis). Mokesčių inspekcija kontroliuoja su darbine veikla susijusius atvejus, kai veikla vykdoma neturint verslo liudijimo ar mokesčių administratoriui nepranešama apie pradėtą vykdyti veiklą. Taip pat, Mokesčių inspekcija vykdo neapskaityto darbo užmokesčio mokėjimo atvejų kontrolę. Paprastai tokiais atvejais neapskaitomos gaunamos pajamos ir nesumokamas gyventojų pajamų mokestis, privalomojo sveikatos draudimo įmokos, pelno mokestis, valstybinio socialinio draudimo įmokos. Taigi Mokesčių inspekcija, yra atsakinga už finansinių darbo santykių

įsipareigojimų valstybei vykdymą, už kuriuos atsiskaityti privalo tiek darbdavys, tiek darbuotojas sudarę darbo sutartį.

Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos paskirtis – vykdyti nusikaltimų, kitų teisės pažeidimų finansų sistemai ir su jais susijusių nusikaltimų, kitų teisės pažeidimų atskleidimą bei tyrimą. Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatyme (toliau – Tarnybos įstatymas) numatyta, kad Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos tikslai – apsaugoti valstybės finansų sistemą nuo nusikalstamo poveikio, užtikrinti nusikalstamų veiklų bei kitų teisės pažeidimų susijusių su Europos Sąjungos ir užsienio valstybių finansinės paramos lėšų gavimu ir panaudojimu, atskleidimą ir tyrimą, atskleisti ir tirti nusikaltimus, kitus teisės pažeidimus finansų sistemai bei su jais susijusius nusikaltimus ir kitus teisės pažeidimus, vykdyti nusikaltimų ir kitų teisės pažeidimų finansų sistemai bei su jais susijusių teisės pažeidimų prevenciją ir kt. (Tarnybos įstatymo 7 straipsnis, 2002). Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos tikslas – tirti nusikaltimus susijusius su mokesčių mokėjimu ir slėpimu. Kai kuriais atvejais mokesčių mokėjimas ir slėpimas yra susijęs ir su nelegaliu ar nedeklaruotu darbu.

Tarp kitų policijos uždavinių yra nusikalstamų veikų ir administracinių teisės pažeidimų (nusižengimų) prevencija; nusikalstamų veikų ir administracinių teisės pažeidimų (nusižengimų) atskleidimas ir tyrimas (Lietuvos Respublikos policijos įstatymo 5 straipsnis, 2000). Taigi, Lietuvos policijos departamentas tiria pavojingiausias veikas, susijusias su darbo teisės pažeidimais: Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbas (Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (toliau – Baudžiamasis kodeksas) 292¹ straipsnis); išnaudojimą priverstiniam darbui ar paslaugoms (Baudžiamojo kodekso 147¹ straipsnis), naudojimąsi asmens priverstiniu darbu ar paslaugomis (Baudžiamojo kodekso 147² straipsnis), prekyba žmonėmis (Baudžiamojo kodekso 147 straipsnis).

Taigi, nelegalų ir nedeklaruotą darbą Lietuvoje kontroliuoja pakankamai daug institucijų. Darbo inspekcija pažymi, kad ypač veiksmingas keitimasis tarp institucijų informacija, kai galima greičiau reaguoti į pažeidimus, vykstant tikrinti, taip pat pasitelkimas į reidus pareigūnų, turinčių teisę vykdyti operatyvines funkcijas. Kadangi Lietuvoje nelegalaus darbo kontrolė vyksta bendradarbiaujant kelioms institucijoms, siekiant optimizuoti darbą ir operatyviau išaiškinti su nelegaliu, nedeklaruotu, priverstiniu darbu susijusius teisės aktų pažeidimus, taip pat užsieniečių įdarbinimo bei įvairius kitus piktnaudžiavimus, kuriais siekiama išvengti su darbo santykiais susijusių mokesčių ir įmokų mokėjimo, įsteigtas Tarpinstitucinio bendradarbiavimo centras (toliau – Centras),

kuris pradėjo vykdyti veiklą nuo 2024 metų vasario 1 dienos. Centrą įsteigė Darbo inspekcija kartu su Mokesčių inspekcija, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba, Policijos departamentu, Valstybės sienos apsaugos tarnyba. Centro veikla yra nukreipta į teisės aktų pažeidimų, susijusių su nelegaliu darbu, nedeklaruotu darbu, priverstiniu darbu, užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimais, įvairiais piktnaudžiavimais, siekiant išvengti su darbo santykiais susijusių mokesčių ir įmokų mokėjimo, taip pat kitų pažeidimų iš darbdavių pusės darbuotojų atžvilgiu, užkardymą ir atskleidimą, siekiant apsaugoti darbo rinkos dalyvių teises. Centras analizuoja rizikingas įmones pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Darbo ginčų komisijų, Valstybės sienos apsaugos tarnybos pateiktus duomenis (Valstybinė Darbo inspekcija, 2024).

Kaip nurodo Darbo inspekcija, 2024 m. nelegalaus darbo kontrolę ir prevenciją vykdančios institucijos iš viso nustatė 1 880 nelegaliai dirbusių ir nedeklaruotą savarankišką veiklą vykdžiusių asmenų. Šie skaičiai rodo, kad atliekamas valstybės institucijų darbas šioje srityje duoda teigiamų rezultatų (Valstybinė darbo inspekcija, 2024)

Atsižvelgiant į įstatymų leidėjų nuomonę dėl nelegalaus darbo reglamentavimo reikšmės, galima atsižvelgti į aiškinamąjį raštą dėl įstatymų projektų Reg. Nr. XIVP-3257-XIVP-3265, kuriame nurodoma, kad veiksmingos ir atgrasančios finansinės sankcijos už nelegalų darbą yra svarbios siekiant sumažinti darbdavių paskatas asmenis įdarbinti neteisėtai, o pats sankcijų taikymas yra veiksmingas ir turi atgrasantį poveikį, kai aptikimo ir sankcijų taikymo rizika nesveria ekonominius neteisėto įdarbinimo privalumus. Rašte taip pat išreiškiama nuomonė, kad tuo metu, sankcijos nebuvo pakankamai atgrasančios ir darbdaviai nebijojo ir toliau daryti tokio tipo pažeidimų, nes paskirta bauda palyginti su gauta nauda yra nereikšminga (Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4... 2024). Svarbu pažymėti, kad įstatymų pakeitimo projektu, kuriam skirtas minimas aiškinamasis raštas, pakeitė didelę dalį įstatymų, susijusių su nelegalaus ir nedeklaruoto darbo reglamentavimu, todėl rašte aptariamos problemos yra kilusios dar prieš priimant pakeitimus, tačiau nepaisant to, su šiuo teiginiu vis dar būtų galima sutikti. Pagal tuo metu galiojusią redakciją, darbdaviui buvo skiriama nuo 868 iki 2896 Eur bauda už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį, kai šiuo metu galiojanti redakcija numato, kad darbdaviui skiriama nuo 3 iki 12 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių bauda už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį. Nuo 2025 metų sausio 1 dienos, minimalioji mėnesinė alga – 1038 Eur, todėl reikėtų apsibrėžti, kad 2025 metais baudos dydis siekia nuo 3114 iki 12456 Eur. Akivaizdu, kad baudos didinimo darbdaviams reikšmė buvo

pastebėta ir jos dydis koreguojamas atsižvelgiant į valstybės ekonominę situaciją bei teisės pažeidimo reikšmę, tačiau neatmestina ir tai, kad visgi nauda, kurią gali gauti darbdavys vis dar yra sąlyginai nemaža, palyginus su nuostoliais. Vertinant baudų dydžių nustatymą reikėtų atkreipti dėmesį į aiškinamajame rašte atliktą palyginimą, kurio metu nustatyta, kad kitose Europos valstybėse galima pastebėti sankcijų atgrasymo principą iš to, kad tirtose valstybėse jos gali būti iki 92 ar net 600 kartų didesnės už minimalųjį mėnesinį atlygį šalyje. Pavyzdžiui, 2022 metų duomenimis, Lietuvos minimalusis mėnesinis atlygis siekė 730 Eur., o bauda už nelegalų darbą, kaip minėta anksčiau, siekė nuo 868 Eur iki 5792 Eur (maksimalusis baudos rodiklis imamas iš tuometinės Užimtumo įstatymo redakcijos, nurodančios, kad pakartotinis darbdavio teisės pažeidimas įdarbinant nelegaliai dirbti asmenį jam užtraukia baudą nuo 2896 iki 5792 Eur), tačiau Bulgarijoje ši bauda siekė nuo 1022 iki 30678 Eur, nors minimalioji mėnesinė alga buvo gerokai mažesnė, siekianti apytiksliai 363 Eur, Čekijoje baudos dydis numatytas nuo 1969 iki 393800 Eur, minimaliai mėnesinei algai siekiant tik 655 Eur. Įdomu atkreipti dėmesį ir į tai, kad Vengrijoje minimalioji mėnesinė alga 2022 metais siekė 542 Eur, o pasirinktas baudos skyrimo modelis panašus į dabartinį, galiojantį Lietuvoje, tačiau visgi numatyta didesnė – nuo 4 iki 15 valstybėje patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių bauda. Be kita ko, taip pat pridėdama, kad nors daugumos valstybių nacionalinės teisės aktuose yra numatytas baudos dydis arba minimalus baudos dydis, bei tai, kaip jis didinamas prisidėjus kiekvienam papildomam nelegaliai dirbančiam asmeniui, o likusiose valstybėse dėl tikslios sankcijos sumos paliekama nuspręsti teisminėms institucijoms (Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4... 2024). Šis modelis yra pakankamai įdomus, kadangi daroma prielaida, kad teismai, atsižvelgdami į tam tikras aplinkybes gali individualiai nustatyti sankcijos dydį. Lietuvoje, teismams taip pat suteikiam teisė nustatyti baudos dydį atsižvelgiant į lengvinančias ar sunkinančias bylos aplinkybes, kurios taip pat bus aptariamoms darbe, tačiau toks baudos didinimas ar mažinimas yra saistomas įstatymo numatytos baudos dydžių, o ne visiška teismų diskrecija. Vertinant pateiktą baudų dydžių analizę tarp šalių, dar kartą pažymėtina, kad sutinkama su nuomone, jog šiuo metu galiojančiais teisės aktais nustatyti baudų dydžiai nėra pakankami, kad darbdaviams sudarytų sąlygas, kuriomis neapsimokėtų daryti teisės pažeidimų susijusių su nelegaliu darbu, tačiau taip pat negalima paneigti, kad toks siekis yra itin aiškus iš įstatymų leidėjų siekio šį baudos dydį didinti bei pažymėtina, kad tokia tendencija didinti baudų dydžius pastebima ir kitose Europos valstybėse.

Valstybėse, kuriose taikomos švelnesnės sankcijos arba kuriose sankcijų rizika matoma kaip maža, palyginti su potencialiu pelnu iš nelegalaus darbo, manoma, kad sankcijos nėra

pakankamai atgrasomoji priemonė. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra taip pat nurodė, kad praktiškai daugelyje valstybių narių darbdaviams skiriamos sankcijos ir baudos nėra pakankamai griežtos, kad atgrasytų darbdavius nuo nelegalaus darbo (Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4... 2024).

Įdomu pastebėti ir tai, kad aiškinamajame rašte, kalbama dėl siūlomos šiuo metu galiojančios baudos dydžio nustatymo, todėl pateikiamas paaiškinimas, kodėl buvo pasirinkta būtent tokio dydžio bauda. Aiškinama, kad darbdaviui skiriant atsižvelgiama į tai, ar darbdavio bendrosios metinės pasaulinės pajamos praėjusiais finansiniais metais (kalbama apie 2022 metus) viršija 300 minimalaus mėnesinio atlygio dydį (277 200 Eur). 300 minimalaus mėnesinio atlygio dydis buvo pasirinktas įvertinus juridinių asmenų, baustų už nelegalų darbą, pajamas. Daugiau nei 50 proc. įmonių, kuriose buvo nustatyti nelegaliai dirbę asmenys, per paskutinius 3 metus turėjo mažesnes nei 300 minimalaus mėnesinio atlygio metines pajamas. Nelegalaus darbo kontrolės institucija, skirdama Užimtumo įstatymo 56, 57 ir 58 straipsniuose numatytą baudą, jos dydį nustato pagal baudos minimumo ir maksimumo vidurkį, atsižvelgdama į tai, ar yra darbdavio – juridinio ar fizinio asmens – atsakomybę lengvinančių ar sunkinančių aplinkybių. Skiriant nuo 2 iki 3 proc. baudą nuo 300 minimalaus mėnesinio atlygio, jos dydis atitinka apskaičiuojamą baudos vidurkį, kai bauda skiriama nuo 3 iki 12 minimalaus mėnesinio atlygio (kai nėra ar negalima nustatyti darbdavio metinių pajamų dydžio). Svarbu, kad jeigu įmonė įdarbina nelegaliai dirbusį asmenį bei sumoka jam ne mažesnę nei 3 minimalaus mėnesinio atlygio atlyginimą, jai skiriama tik 3 minimalaus mėnesinio atlygio bauda, nepriklausomai nuo to, kokios yra šios įmonės metinės pajamos. Toliau rašte nurodoma, kad tikėtina, jog tai atgrasys nuo nelegalaus darbo ir darbdaviai darbins legaliai. Todėl sumažės nelegalaus darbo pažeidimų ir bus surenkama mažiau baudų. Spėjama, kad darbuotojus tai paveiks teigiamai, nedirbantis legaliai darbuotojas turės visas socialines garantijas ir darbo teisės apsaugą, o tai lemia ir geresnę darbuotojo emocinę sveikatą. Tuo tarpu darbdaviams tai reikštų sąžiningesnę konkurenciją, daugiau darbuotojų rinkoje ir galimybę užpildyti trūkstamas darbo vietas bei plėstis ir pritraukti investuotojų (Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4... 2024).

Aiškinamajame rašte pastebima, kad aukšti darbo išskaitų dydžiai drastiškai kelia finansinių įsipareigojimų našą, todėl, kai nėra pakankamai gerai apmokamų darbo vietų, kyla šalies nedarbo lygis. Atlikti tyrimai taip pat parodė, kad skolų naštos mažinimas gali didinti užimtumą dėl geresnių galimybių kaupti santaupas. Padaryta išvada, kad Lietuvoje beveik kas dešimtas asmuo turi skolų pagal 2023 m. balandžio 20 d. duomenis, o mažinant

darbo užmokesčio išskaitų dydį – mažėtų finansinių įsipareigojimų našta. Dėl to, bedarbystę patiriantys ir skolų turintys asmenys turėtų didesnę ekonominę ir psichologinę paskatą grįžti į darbo rinką, dirbti legaliai ir maksimizuoti formalias pajamas. Po darbo užmokesčio išskaitų liekančios pajamos yra mažesnės, todėl skolininkai nedirba arba dirba nelegaliai, nes dėl didelių išskaitų nelieta pajamų pragyvenimui. Atkreipiamas dėmesys, kad 2021 m. gruodžio duomenimis, didžioji dalis bedarbio statusą turinčių skolininkų (48 proc.) gavo socialinę pašalpą, dar 24 proc. bedarbių su įsiskolinimais gavo nedarbo socialinio draudimo išmoką, o tai sudarė apie 6,5 mln. Eur socialinių išlaidų metams, neskaitant sveikatos, būsto kompensacijų ir kitų su pertekliniais įsipareigojimais siejamų kaštų. Pažymėta, kad dėl sukkelto nedarbingumo, valstybė, savivaldybės praranda skolos sumą, potencialius mokesčių mokėtojus ir darbuotojus bei turi papildomai leisti lėšų, kad pasirūpintų įsiskolinusių bedarbių socialinėmis reikmėmis. Tačiau darbo užmokesčio išskaitų mažinimas ilgainiui įgalina bedarbių skolininkų finansinį bei socialinį savarankiškumą ir nepriklausomybę. Įstatymų leidėjai taip pat nurodo, kad taip mažėtų nuo viešųjų socialinių paslaugų priklausomų asmenų skaičių, mažinant socialines valstybės ir savivaldybių išlaidas ir didinant valstybės biudžetą. Be kita ko, viešųjų konsultacijų metu, kurios buvo rengiamos su Užimtumo tarnyba, savivaldybių atvejo vadybininkais bei socialiniais darbuotojais, paaiškėjo, kad didžioji dauguma bedarbių ir darbo rinkai besirengiančių asmenų turi bėdų su finansiniais įsipareigojimais ir jiems pradėtos vykdomosios bylos. Tačiau nepaisant to, asmenys nėra itin linkę grįžti į darbo rinką, o vieną iš didžiausių to priežasčių nurodo didelį išskaitų iš darbo užmokesčio dydį. Nurodoma, kad dėl šios priežasties būtina užtikrinti, kad išskaitų normos būtų efektyviai subalansuotos, t.y. pakankamai aukštos, kad motyvuotų skolininkus vykdyti finansinius įsipareigojimus, tačiau pakankamai žemos, kad suteiktų paskatą tęsti legalią darbinę veiklą. 2022 metų duomenimis Lietuvos šešėlinė rinka buvo viena didžiausių Europoje, Lietuvai siekiant 22,1 proc. rodiklį, kai Europos Sąjungos lygmeniu šis siekė 17,3 proc. Moksliniai tyrimai parodė, kad 68 proc. Lietuvos bedarbių yra dirbę neformaliai, kai turėjo bedarbio statusą. Pagrindinė neformalaus darbo priežastimi nurodoma didesnių pajamų siekis, nes nuo darbo užmokesčio neatskaitomi mokesčiai ir tuo pačiu asmenys turi galimybę papildomai gauti ir bedarbio bei kitas socialines išmokas (Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4... 2024). Atsižvelgiant į pateiktą informaciją itin svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad nagrinėjant nelegalaus bei nedeklaruoto darbo teisės pažeidimo atvejus ir siekiant sumažinti šių reiškinių dažnumą, negalima apsiriboti vien tik darbo teisės normomis, nepaisant to, kad kalbama būtent apie darbo teisės reiškinius. Itin svarbu šią problemą vertinti plačiu mastu,

atsižvelgiant ir į kitų teisės sričių reglamentavimą, ypatingai skiriant dėmesio ir mokesčių teisės ypatumams, kadangi asmenų finansinė padėtis – vienas iš pagrindinių priežasčių ieškoti nelegalaus darbo galimybių. Tačiau šiame darbe siekiama tik atkreipti dėmesį į būtinumą spręsti šių teisės pažeidimų mažinimo didesniu spektru ir apsiribojama tik darbo teisės nagrinėjimo aspektais.

Veiksmingos ir atgrasančios finansinės sankcijos už nelegalų darbą yra labai svarbios siekiant sumažinti darbdavių paskatas įdarbinti neteisėtai dirbančius asmenis. Sankcijomis turėtų būti kompensuojama neteisėtai dirbančių asmenų įdarbinimo ekonominė nauda. Darbdaviams taikomos sankcijos taip pat turėtų atspindėti pažeidimo rimtumą ir jos turėtų būti taikomos proporcingai pažeidimo sunkumui, joms griežtėjant darbo, atliekamo ypatingumo išnaudojimo sąlygomis, atvejais, kaip prekybos žmonėmis aukų įdarbinimo atvejai, didelio neteisėtų migrantų įdarbinimo skaičiaus. Veiksmingas sankcijų taikymas turi atgrasanti poveikį, kai aptikimo ir sankcijų taikymo rizika nusveria ekonominius neteisėtų asmenų įdarbinimo privalumus (Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4..., 2024).

Dabartinis Užimtumo įstatymo reglamentavimo tikslas – daryti teigiamą įtaką sąžiningam ir skaidriam verslui ir jo plėtrai, todėl įstatymų leidėjai siekia užtikrinti vienodas konkurencijos sąlygas, sumažinti darbo rinkos šėšėlį, skatinti visuomenės nepakantumas nelegaliam darbui, sumažinama administracinė našta paramos darbo vietoms steigti ar pritaikyti subsidijų gavėjams. Be kita ko, pažymima, kad projekte pateiktas Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 13¹ straipsnio papildymas dėl darbdavių padariusių teisės pažeidimus, susijusius ir su nelegalaus ir su nedeklaruoto darbo faktu, viešinimo, darys teigiamą įtaką sąžiningam, atsakingam bei skaidriam verslui ir jo plėtrai, renkantis verslo partnerius, rangovus, subrangovus, taip pat pritraukiant ir daugiau investuotojų, o plečiantis tarpvalstybiniam darbo jėgos judumui, ši viešai prieinama informacija galėtų būti aktuali ir už Lietuvos ribų įsisteigusiems subjektams (Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4... 2024). Reikėtų sutikti ir su šiuo įstatymų leidėjų siekiu. Viešai skelbiant informaciją apie teisės pažeidėjus vienokiu ar kitokiu būdu yra formuojama visuomenės nuomonė į tam tikrus verslo subjektus, todėl, darbdaviai, siekiantys išlaikyti gerą reputaciją yra labiau suinteresuoti vengti rizikos dėl teisės pažeidimų, kadangi tai galėtų labiau pakenkti verslo plėtrai.

Vertinant įstatymų Lietuvoje, dėl nelegalaus ir nedeklaruoto darbo, efektyvumą praktikoje, svarbu atkreipti dėmesį į Darbo inspekcijos pateikiamus duomenis, susijusius su nelegalaus ir nedeklaruoto darbo kontrole. 2024 metais buvo atlikti 7032 nelegalaus, nedeklaruoto darbo, nedeklaruotos savarankiškos veiklos ir užsieniečių įdarbinimo ir

informavimo tvarkos srityse patikrinimai. Tai 25 proc. daugiau nei 2023 ir 67 proc. daugiau nei 2022 metais atliktų patikrinimų. Patikrinimų metu, nustatyti 4557 nelegalų, nedeklaruotą darbą dirbantys, nedeklaruotą savarankišką veiklą vykdę bei įdarbinti nesilaikant užsieniečių įdarbinimo ir informavimo tvarkos asmenys. Darbo inspekcijos duomenimis, tai apie 4 proc. mažiau nei 2023 metais. Taip pat Darbo inspekcija pažymi, kad nors patikrinimų skaičius padidėjo, tačiau 2024 metais, palyginti su 2023 metais, už nelegalaus ir nedeklaruoto darbo, nedeklaruotos savarankiškos veiklos atvejų, užsieniečių įdarbinimo ir informavimo tvarkos bei skaidriai dirbančio asmens identifikavimo reikalavimų pažeidimus surašyta 354 protokolais mažiau (Darbo inspekcija, 2024, p. 5). Šie duomenys rodo nelegalaus darbo pažeidimų tendencijos mažėjimą, kadangi vertinant pateiktais duomenimis, buvo atlikta daugiau patikrinimų, tačiau visgi nustatyta mažiau teisės pažeidimų, todėl galima daryti prielaidą, kad įstatymo pakeitimo pasiūlymai, aptariami aiškinamajame rašte, kurie buvo patvirtinti, iš tiesų turėjo reikšmės mažinant nelegalaus bei nedeklaruoto darbo pažeidimų skaičių šalyje. Taip pat pasiektas tikslas suteikti sąlygas nelegaliai dirbusiems asmenims įsidarbinti – Darbo inspekcijos duomenimis, per 2023 metus 39 proc., o per 2024 metus 33 proc. nelegaliai dirbusių asmenų po atliktų patikrinimų buvo įdarbinti. Nors 2024 metais įdarbintų asmenų skaičius šiek tiek sumažėjo, to nereiktų vertinti kaip visiško tikslo neįvykdymo, kadangi įdarbintų asmenų skaičius išlieka reikšmingo dydžio. Be kita ko, Darbo inspekcija prognozuoja, kad įteisinę darbo santykius asmenys 2024 metais valstybei galėjo sumokėti virš 2,8 mln. Eur. mokesčių (Darbo inspekcija, 2024, p. 5) Panašios tendencijos pastebimos ir nelegalaus darbo kontrolės statybų sektoriuje. 2024 metais nustatytas 27 proc. mažesnis skaičius nelegaliai dirbusių ir nedeklaruotą savarankišką veiklą vykdžiusių asmenų nei 2023 metais (Darbo inspekcija 2024, p. 8). Darbo inspekcijos duomenimis pastebimas nedeklaruoto darbo pažeidimų padidėjimas: 2024 metais nustatyti 258 nedeklaruoto darbo atvejai, o 2023 metais – 225 atvejai (Darbo inspekcija, 2024, p. 10). Taip pat nustatyta, kad užsieniečių, įdarbintų nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos skaičius padidėjo beveik 5 kartus, nors stebimas užsieniečių nelegalaus darbo mažėjimas. Darbo inspekcijos duomenimis, užsieniečių įdarbintų nesilaikant jų įdarbinimo tvarkos, pokytis, lyginant su 2021 metais procentais: 2022 metais – 143,5 proc.; 2023 metais – 260,5 proc.; 2024 metais 379,3 proc. (Darbo inspekcija, 2024, p. 11)

Darbo inspekcija taip pat pastebėjo, kad dėl naujausių įstatymų pakeitimų, sumažėjo ir skirtų fiziniams asmenims administracinių nusižengimų protokolų už ANK pažeidimus. Palyginti su 2023 metais, šių protokolų skaičius sumažėjo 32,4 proc., o tokį sumažėjimą

lėmusi priežastis nurodoma 2024 metais liepos 1 dieną priimti įstatymų pakeitimai, reglamentuojantys atsakomybę už skaidriai dirbančio asmens identifikavimo reikalavimo pažeidimus pagal ANK 96¹ ir 362¹ straipsnių nuostatas (Darbo inspekcija, 2024, p. 13), todėl galima daryti prielaidą, kad jau aptartas įstatymų pakeitimų projektas, įsigaliojęs 2024 metais jau pradėjo rodyti teigiamus įstatymų leidėjų užsibrėžtų tikslų rezultatus ir gali būti vertinama kaip veiksminga priemonė. Iš viso administracinių nusižengimų bylose už ANK 95, 150, 362¹ ir 96¹ (iki 2024 metų birželio 30 dienos) straipsniuose numatytus administracinius nusižengimus skirta virš 740 tūkst. Eur baudų (be administracinių nurodymų), iš jų virš 580 tūkst. Eur baudų skirta už nelegalų darbą. Tuo tarpu protokolų už Užimtumo įstatymo pažeidimus 2024 metais skaičius padidėjo 15,5 proc., o pagrindine priežastimi nurodoma užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimų skaičių padidėjimas. 2024 m. Darbo inspekcija Užimtumo įstatymų pažeidimo bylose dėl Užimtumo įstatymo 56, 56¹ (nuo 2024 m. liepos 1 d.), 57, 58, 59¹ (nuo 2024 m. liepos 1 d.) ir 59² (iki 2024 m. birželio 30 d.) straipsniuose numatytų pažeidimų priėmė 829 nutarimus skirti baudą, iš jų 316 nutarimų priimta dėl nelegalaus darbo (Užimtumo įstatymo 56 straipsnis), o 14 nutarimų priimta dėl nelegalaus darbo atliekant statybos darbus (Užimtumo įstatymo 56¹ straipsnis). Iš viso administracinių nusižengimų bylose dėl Užimtumo įstatymo 56, 56¹ (nuo 2024 m. liepos 1 d.), 57, 58, 59¹ (nuo 2024 m. liepos 1 d.) ir 59² (iki 2024 m. birželio 30 d.) straipsniuose numatytų pažeidimų skirta virš 1 mln. 70 tūkst. Eur baudų, iš jų virš 780 tūkst. Eur baudų skirta už nelegalų darbą (Užimtumo įstatymo 56 straipsnis) ir virš 80 tūkst. Eur skirta už nelegalų darbą atliekant statybos darbus (Užimtumo įstatymo 56¹ straipsnis) (Darbo inspekcija, 2024, p. 15-16). Iš šių Darbo inspekcijos duomenų matyti, kad dėl įstatymų leidėjų naujai numatytų sankcijų dydžių, į valstybės biudžetą buvo sugražintos ženklios pinigų sumos, o tai dar viena prielaida teigti, kad priimti pakeitimai buvo itin reikšmingi.

Be kita ko, darbdavių, padariusių teisės pažeidimus dėl nelegalaus darbo viešinimas, kaip jau minėta anksčiau taip pat yra pakankamai efektyvi prevencijos priemonė. Aiškinamajame rašte, aptariama teisės pažeidimų viešinimo, iš kurių šiai temai aktualiausia, tvarka vykdoma Prancūzijoje, Slovakijoje ir Vengrijoje. Prancūzijoje, įstatyme numatoma galimybė tiek fizinius, tiek juridinius asmenis įtraukti į „juodąjį sąrašą“ pagal du kriterijus: 1) nacionalinis teismas sprendimu pripažino įmonę arba fizinį asmenį kaltu dėl nelegalaus darbo; ir 2) tokį paskelbimą Prancūzijos darbo ministerijos interneto svetainėje nusprendė bylą sprendžiantis teismas kaip papildomą nuobaudą. Skelbimo trukmė numatoma pagal teismo sprendimą ir gali trukti nuo 6 mėnesių iki 2 metų, o

duomenys saugomi 5 metus nuo jų pateikimo ar atnaujinimo dienos. Pažymėtina, kad siekiant išvengti piktnaudžiavimo taikomi papildomi apribojimai dėl informacijos saugojimo ir sklaidos. Bet koks naudojimas komerciniais ar reklamos tikslais draudžiamas ir baudžiamas pagal Prancūzijos baudžiamąjį kodeksą. Slovakijoje Darbo inspekcija centralizuotai tvarko įstatymu įtvirtintą, viešai prieinamą fizinių ir juridinių asmenų, kurie per pastaruosius 5 metus buvo nubausti už nelegalaus darbo draudimo pažeidimą, kuris yra pildomas iš karto po to, kai įsigalioja sprendimas skirti baudą už nelegalaus darbo draudimo pažeidimą. Vengrijoje į įstatymų numatytą sąrašą, įtraukiami duomenys apie darbdavio padarytus teisės pažeidimus (tarp jų ir nelegalaus, nedeklaruoto darbo faktas), kurie saugomi 2 metus. Viešinimo priemonė laikoma veiksminga darbo teisės pažeidimų prevencija įmonėms, kurios gauna dideles pajamas arba kurioms rūpi gera reputacija. Informacija apie pažeidėjus yra naudinga įmonėms, kurios gali pasitikrinti ar verslo partneris nėra baustas už nelegalaus darbo draudimo pažeidimą (Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4... 2024). Pagal šiuo metu galiojantį Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymą, Darbo inspekcija, siekdama vykdyti šio įstatymo 4 straipsnyje nurodytą pažeidimų prevenciją ir informuoti asmenis, siekiančius įsidarbinti, ir darbuotojus, savo internetinėje svetainėje vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka viešina informaciją apie darbdavių, tiek juridinių, tiek fizinių asmenų, padarytus teisės pažeidimus. Ši informacija viešinama vienus metus, išskyrus informaciją dėl padarytų teisės pažeidimų, numatytą Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 ir 7 dalyse ir 56¹ straipsnio 1 dalyje – ši informacija viešinama trejus metus, nuo Valstybinės darbo inspekcijos administracinio nurodymo įvykdymo dienos arba nuo nutarimo administracinio nusižengimo ar administracinėje byloje įsiteisėjimo dienos. Suėjus atitinkamai vienų ar trejų metų terminui, šio straipsnio 1 dalyje nurodyta informacija pašalinama iš Valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainės (Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas 13¹ straipsnis).

Įstatymo projektu, kuriam parengtas aiškinamasis raštas, buvo pateiktas pasiūlymas pakeisti tuo metu galiojusią nuostatą, kuria bedarbio statusas naikinamas, kai Užimtumo tarnyba iš Užimtumo įstatymo 55 straipsnyje nurodytų institucijų gauna informacijos apie bedarbio nelegalaus darbo ar nedeklaruotos savarankiškos veiklos laikotarpį, pridėdant nuorodą, kad taikoma išimtis, jei pats bedarbis praneša Užimtumo įstatymo 55 straipsnyje nurodytoms institucijoms apie savo nelegalaus darbo faktą ir bendradarbiauja su šiomis institucijomis. Toks pasiūlymas buvo motyvuojamas tuo, kad tai skatintų bedarbius pranešti apie tai, kad dirbama nelegaliai, ir bendradarbiauti su nelegalaus darbo, nedeklaruoto darbo

ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos kontrolę ir prevenciją vykdančiomis institucijomis, tačiau šis pranešimas nesukeltų pasekmių, susisijusių su bedarbio statuso panaikinimu (Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4... 2024).

3.2.Administracinė atsakomybė, taikoma už pažeidimus susijusius su nelegaliu ir nedeklaruotu darbu

Užimtumo įstatymo 60 straipsnis, numatantis ekonominių sankcijų skyrimo, nutarimo vykdymo ir apskundimo procesą numato, kad 56 straipsnyje numatytų pažeidimų bylas nagrinėja ir baudas skiria, šio įstatymo 55 straipsnyje nurodytos institucijos. Šie pažeidimai tiriami, pažeidimų protokolai surašomi ir bylos nagrinėjamos *mutatis mutandis* vadovaujantis ANK. Tiek užimtumo įstatymas, tiek ANK numato baudą asmenims nelegaliai įdarbinusiems darbuotojus ar laiku apie šį faktą nepranešusiems Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai apie asmens darbo pradžią. Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 4 dalyje nurodomi įpareigojimai darbdaviui, nepaisant jo formalios veikos išraiškos, kuris leido dirbti nelegalų darbą: 1) darbdaviui yra privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai apie nelegaliai dirbusio asmens priėmimą į darbą. Pranešime šis turi nurodyti faktinę nelegalaus darbo pradžią, ir sumokėti nelegaliai dirbusiam asmeniui sulgygtą atlyginimą už faktiškai dirbtą laikotarpį, ne mažesnę kaip 3 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžiai. Šioje dalyje taip pat išskiriama ir tai, kad jeigu nelegaliai dirbo trečiosios šalies pilietis, darbdavys taip pat turi pranešti apie darbo sutarties pasibaigimą ir apmokėti visas šiame punkte numatytų sumų pervedimo į šalį, į kurią grįžo ar buvo grąžintas trečiosios šalies pilietis, išlaidas ir trečiosios šalies piliečio grąžinimo išlaidas; 2) darbdaviui skiriama nuo 3 iki 12 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių bauda už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį. Darbdaviui, jau baustam už šį pažeidimą per pastaruosius 2 metus, už pakartotinai padarytą pažeidimą šio įstatymo nustatyta tvarka skiriama nuo 6 iki 24 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių bauda už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį (Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 4 dalies 1-2 punktai). Iš įstatymo formuluotės matyti, kad yra siekiama sudaryti kuo nepalankesnes sąlygas nelegalaus darbo teisės pažeidimui pasikartoti, numatant didesnes baudas darbdaviams, pakartotinai padariusiems nusižengimus. Tačiau siekiant sukelti dar daugiau nepatogumų teisę pažeidžiantiems darbdaviams, šio straipsnio 5 dalyje numatomos papildomos

pasekmės, kurios gali būti taikomos kartu su jau išvardintais įpareigojimais, kuriuose turi įgyvendinti darbdavys. Tai yra, gali būti apribojimas dalyvavimas viešuosiuose pirkimuose Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo nustatyta tvarka, teisės gauti subsidijas, išmokas ar kitą valstybės pagalbą (išskyrus tiesioginę Europos Sąjungos paramą) atėmimas iki 5 metų bei įpareigojimas grąžinti tam tikrą dalį arba visas per 12 mėnesių laikotarpį iki nelegalaus darbo nustatymo suteiktų subsidijų, išmokų ar kitos valstybės pagalbos lėšas (Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 5 dalis 1-3 punktai). ANK 95 straipsniu numatyta bauda darbdaviui – fiziniam asmeniui nuo dviejų tūkstančių iki penkių tūkstančių eurų ir darbdavio – juridinio asmens vadovui ar kitam atsakingam asmeniui – nuo vieno tūkstančio penkių šimtų iki penkių tūkstančių eurų. Kaip ir Užimtumo įstatyme, vadovaujamas tuo pačiu principu, siekiant apsunkinti asmenų, pakartotinai pažeidusių šią teisės normą, padėti, nurodant, kad pakartotinai padarytas administracinis nusižengimas užtraukia baudą nuo penkių tūkstančių iki šešių tūkstančių eurų.

Teismų praktikoje nurodoma, kad administracinė nuobauda ir iš jos kylantys padariniai, yra prievartinio pobūdžio valstybės taikoma atsakomybės priemonė, todėl ji neišvengiamai susijusi su tam tikrais suvaržymais ir apribojimais, nes taikant prevencines priemones ir nubaudžiant pažeidėją, įstatymas aukščiau iškelia visuomenės interesą. Tokiu būdu siekiama užtikrinti teisės aktų laikymąsi, o ne asmens, padariusio teisės pažeidimą, asmeninį interesą išvengti neigiamų pasekmių susijusių su padarytu pažeidimu. Todėl, prieš pažeisdamas teisės normų reikalavimus, atsakomybėn patrauktas asmuo privalo įvertinti tai, kad administracinio nusižengimo padarymas sukels neigiamas finansines ar kitokias pasekmes, o to nepadaręs, jis prisiima pasekmių, kilusių jam dėl padaryto pažeidimo riziką. Apibendrinat, teigiama, kad laikytina, jog administracinį nusižengimą padariusio asmens dėl administracinės nuobaudos taikymo patiriami nepatogumai yra adekvatus jo neteisėtų veiksmų rezultatas, už kurį yra atsakingas jis pats (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. lapkričio 20 d. nutartis).

Siekiant užtikrinti šių baudų efektyvumą svarbu, kad bausmės proporcingai atitiktų nusižengimo sunkumą, todėl Užimtumo įstatymo 60 straipsnio 2 dalis numato, kad 55 straipsnyje nurodyta institucija skirdama baudą šio įstatymo 56 straipsnio 4 dalies 2 punkte numatytą baudą, jos dydį nustato pagal baudos minimumo ir maksimumo vidurkį, atsižvelgdama į tai, ar yra juridinio asmens atsakomybę lengvinančių ar sunkinančių aplinkybių. Esant atsakomybę lengvinančių aplinkybių, baudos dydis mažinamas nuo vidurkio iki minimumo, o esant atsakomybę sunkinančių – baudos dydis didinamas nuo vidurkio iki maksimumo. Taip pat, šiame straipsnyje pažymima, kad tokių aplinkybių

vertinimas turi būti motyvuotas ir svarbu atkreipti dėmesį į jų kiekį bei reikšmingumą. Pasisakoma ir tai, kas laikoma lengvinančiomis ar sunkinančiomis aplinkybėmis. Atsakomybę lengvinančios aplinkybės, tai – asmens padariusio pažeidimą pripažinimas padarius pažeidimą, kelio užkirtimas žalingoms pažeidimo pasekmėms, pažeidimo nutraukimas iki jo tyrimo pradžios, padėjimas atlikti šį tyrimą, geranoriškas žalos atlyginimas bei labai sunki juridinio asmens finansinė padėtis. Tuo tarpu atsakomybę sunkinančiomis aplinkybėmis laikomas trukdymas atlikti pažeidimo tyrimą, jo slėpimas, tęsimas, nepaisant įgaliotų institucijų pareigūnų įpareigojimo nutraukti neteisėtus veiksmus. Teismai nagrinėdami baudos proporcingumo pažeidimui klausimą pabrėžia, kad švelnesnės nei įstatymuose numatytos pagrindinės sankcijos skyrimas ar jos neskylimas yra ne taisyklė, bet išimtis. Konstitucinėje doktrinoje dėl teisinės atsakomybės yra apibrėžta, kad švelnesnė nei įstatymo numatyta bausmė teismas gali skirti tik esant ypatingoms atsakomybę lengvinančioms aplinkybėms, į kurias atsižvelgus įstatyme nustatyta bausmė, jeigu ji paskiriama, būtų akivaizdžiai neteisinga. Ši bausmės skyrimo institutą teismas privalo taikyti itin atidžiai, siekiant užtikrinti, kad nebūtų pažeisti nukentėjusio asmens, visuomenės ir valstybės interesai. Pažymėtina, kad sprendimas skirti švelnesnė nei įstatymo numatyta bausmė turi būti motyvuotas, nes kitaip teisingumas nebūtų įvykdytas, o tai prieštarauja konstituciniam teisinės valstybės principui (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. birželio 10 dienos nutarimas). Atsakingai taikyti bausmės švelninimo institutą taip pat yra svarbu, atsižvelgiant į tai, kad nelegalus darbas yra itin rimtas teisės pažeidimas. Teismų praktikoje pažymėtina, kad nelegalus darbas pažeidžia žmogaus konstitucines teises turėti tinkamas, saugias bei sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą darbo apmokėjimą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju, iškreipia padėtį darbo rinkoje, sudaro sąlygas atsirasti nesąžiningai konkurencijai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 2 d. nutartis).

Aplinkybes lengvinančių požymių esamumo pagrindą proceso metu įrodyti pareiga tenka pažeidimą padariusiam asmeniui, o teismas vertindamas įvykio aplinkybes vertina jų pagrįstumą bei proporcingumą skiriant baudą. Atkreipiamas dėmesys ir į tai, kad teismų praktikoje pasitaiko atvejų, kai mėginama išvengti atsakomybės, kaip pavyzdžiui Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo bylos 2024 m. lapkričio 20 d. nutartyje, kurioje bendrovės vadovas teigė nežinojęs, kad asmenys atliko tam tikrus byloje nagrinėjamus darbus, tačiau teisėjų kolegija šį paaiškinimą vertino kritiškai ir pareiškė, kad administracinis nusižengimas gali būti padarytas ne tik aktyviais veiksmais, bet ir neveikimu tiek tyčios, tiek neatsargumo forma. Nurodė, kad neveikimas – tai pasyvi elgesio

forma, kai asmuo nepadaro to, ką privalėjo padaryti, o įstaigos vadovas turi pareigą užtikrinti, kad darbuotojų darbas būtų legalus. Nepakankama darbo teisinių santykių kontrolė yra pagrindas administracinei atsakomybei kilti (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo bylos 2024 m. lapkričio 20 d. nutartis). Kitoje Byloje nagrinėjamas ginčas kilo dėl Darbo inspekcijos nutarimo, kuriuo pareiškėjui už Užimtumo įstatymo 57 straipsnio 1 dalies 5 punktą, 58 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir šio straipsnio 2 dalyje numatytus pažeidimus skirta 500 Eur bauda, teisėtumo ir pagrįstumo. Pareiškėjas uždaroji akcinė bendrovė „Gedlito transportas“ kreipėsi į teismą su skundu, prašydamas panaikinti Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nutarimą. Pareiškėjas vertino, kad jam nepagrįstai taikyta teisinė atsakomybė už užsieniečių įdarbinimo tvarkos, nustatytos UTPĮ 62 straipsnio 4 dalyje, pažeidimą, kadangi pažeidimas yra mažareikšmis ir jis nesukėlė žalos nei valstybės, nei privatiems interesams, atvirkščiai – padėta asmenims įgyti būtiną pragyvenimo šaltinį, todėl teisinės atsakomybės taikymas šiuo atveju neatitinka protingumo ir teisingumo principų. Pirmosios instancijos teismas konstatavo, kad pažeidimai buvo nustatyti pagrįstai, taikyta poveikio priemonė proporcinga padarytiems pažeidimams, todėl skundžiamas nutarimas yra teisėtas. Pareiškėjas iš esmės nustatyto pažeidimo neginčijo, tačiau akcentavo pažeidimo mažareikšmiškumą. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad Užimtumo įstatyme nenumatyta galimybė atleisti nuo atsakomybės už šio įstatymo 57 straipsnio 1 dalies 5 punkte numatytą pažeidimą dėl veikos mažareikšmiškumo. Pagal Užimtumo įstatymo 57 straipsnio 3 dalį, Darbo inspekcija, nustačiusi, kad darbdavys arba įmonė, į kurią užsienietis atsiunčiamas laikinai dirbti, padarė šio straipsnio 1 ir (ar) 2 dalyje numatytą pažeidimą, šio įstatymo nustatyta tvarka skiria darbdaviui arba įmonei, į kurią užsienietis atsiunčiamas laikinai dirbti, baudą nuo 200 iki 400 eurų už kiekvieną padarytą pažeidimą. Atsakovas byloje įvertinęs tai, kad nenustatyta atsakomybė sunkinančių aplinkybių, nustatyta atsakomybė lengvinanti aplinkybė – pareiškėjas gailisi, geranoriškai teikė tyrimui reikalingus duomenis, vykdė kitus teisėtus inspektorių reikalavimus – paskyrė minimalią finansinę sankciją, kurią pirmosios instancijos teismas pagrįstai įvertino, kaip adekvačią ir proporcingą. Taigi, teisėjų kolegija dar kartą pabrėžė, kad mažesnės negu numatytoji įstatyme piniginės baudos skyrimas ar, juo labiau, piniginės baudos neskyrimas turi būti ne taisyklė, bet išimtis (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. vasario 7 d. nutartis).

Taigi, paskiriamas baudos dydis ir jos atitinkamas mažinimas ar didinimas turi atitikti tam tikrus išvardintus kriterijus bei būti tinkamai motyvuojamas. Užimtumo įstatymo 60

straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad pažeidėjas baudą privalo sumokėti ne vėliau kaip per 40 kalendorinių dienų, nuo nutarties, kuria skundas yra nepatenkinamas, išsiuntimo arba išdavimo jam dienos, o ši bauda yra išieškoma į valstybės biudžetą. Taip pat pažymėtina, kad šio įstatymo 55 straipsnyje nurodytų institucijų nutarimai yra vykdomieji dokumentai, vykdomi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso tvarka (Užimtumo įstatymo 60 straipsnio 2 dalis). Praktikoje gali atsirasti atvejų, kai pažeidėjas negali sumokėti baudos laiku dėl tam tikrų priežasčių, todėl siekiant užfiksuoti nuoseklią praktiką, Užimtumo įstatymo 60 straipsnio 6 dalyje numatoma sąlyga, kuri nurodo, kad jeigu pažeidėjas dėl objektyvių priežasčių negali laiku sumokėti baudos ir jeigu yra motyvuotas jo prašymas, šio įstatymo 55 straipsnyje nurodytos institucijos, atsižvelgdamos į jo finansinę padėtį, paskirtos baudos dydį ir kitas reikšmingas aplinkybes, turi teisę paskirtos baudos mokėjimą išdėstyti per laikotarpį iki vieno metų (Užimtumo įstatymo 60 straipsnio 6 dalis). Baudos skyrimas gali būti ginčijamas teisme Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka, o šį skundą nagrinėjantis teismas atsižvelgdamas į padaryto pažeidimo pobūdį, mastą, atsakomybę lengvinančias ir kitas reikšmingas aplinkybes, dėl kurių atitinkama piniginė bauda būtų akivaizdžiai per didelė bei neproporcinga padarytam teisės pažeidimui ir dėl to neteisinga, vadovaudamasis teisingumo ir protingumo principais turi teisę skirti mažesnę piniginę baudą negu šiame įstatyme numatyta minimali bauda (Užimtumo įstatymo 60 straipsnio 5 dalis). Iš šios straipsnio dalies darytina išvada, kad įstatyme numatyta minimali bauda nėra galutinė ir mažiausia galima paskirti bauda. Įstatymo skiriamų baudų tikslas – nubausti asmenį už padarytą teisės nusižengimą proporcingai nusižengimo dydžiui, todėl teismams yra suteikiama galimybė įvertinti ar minimali bauda numatyta įstatyme tikrai užtikrina teisingumą ir ar ji nėra neproporcingai didelė. Teismų praktikoje pažymima, kad švelnesnės nei įstatymuose numatytos pagrindinės sankcijos skyrimas arba jos neskylimas yra išimtis, o ne taisyklė. Pažymima, kad konstitucinėje doktrinoje dėl teisinės atsakomybės, švelnesnė nei įstatymo numatyta bausmė teismas gali skirti tik esant ypatingoms atsakomybę lengvinančioms aplinkybėms, į kurias neatsižvelgus įstatyme nustatyta bausmė būtų akivaizdžiai neteisinga. Tokį švelnesnės nei įstatymo bausmės taikymo institutą teismas privalo vertinti itin atidžiai ir atsakingai, kad nebūtų pažeisti nukentėjusiojo asmens, visuomenės ir valstybės interesai (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2023 d. balandžio 26 d. nutartis).

Nagrinėjant teismų praktiką dėl baudų skyrimo dėl nelegalaus darbo organizavimo, taip pat svarbu pastebėti ir tai, kaip vertinamas fizinio bei juridinio asmens santykis, kai yra padaromas aptariamas nusižengimas. Pavyzdžiui, Vyriausiojo Administracinio Teismo

byloje, juridiniam asmeniui buvo paskirta bauda pagal Užimtumo įstatymo nuostatas, o bendrovės vadovui – fiziniam asmeniui, sankcija paskirta pagal ANK nuostatas. Pareiškėjas byloje (juridinis asmuo) tvirtino, kad juridinio asmens kaltė nėra nustatyta, kadangi nelegalaus darbo teisės pažeidimą įvykdė veikdamas pats fizinis asmuo. Teismas atsižvelgdamas į šį argumentą, išdėstė, kad juridinis asmuo yra atsakingas už savo ekonominės veiklos vykdymą taip, kad šis nepažeistų teisės aktuose numatytų reikalavimų. Pažymėjo, kad juridinio asmens teisinė atsakomybė nėra atskiriama ar kitaip atribojama nuo jo darbuotojų (įmonės vadovo) veiksmų, kurie atliekami juridinio asmens, kaip ekonominio vieneto naudai, todėl darytina prielaida, kad tam tikri Užimtumo įstatymo pažeidimai, padaryti bendrovės vadovo, laikytini pareiškėjo padarytais pažeidimais. (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. lapkričio 27 dienos nutartis). Vykdant teismų sprendimų praktikos analizę pastebėta, kad dėl tokios atsakomybės už padarytą teisės pažeidimą kaltinami asmenys neretai kelia klausimą, ar tokiu būdu, kai atsakingu už pažeidimą laikomas tiek juridinis, tiek fizinis asmuo, nėra pažeidžiamas *non bis in idem* principas, draudžiantis du kartus nubausti asmenį už tą patį teisės pažeidimą. Ši abejonė gali pasirodyti pagrįsta, kadangi iš esmės už vieną kartą nelegaliai įdarbintą asmenį, skiriamos dvi bausmės: viena numatyta Užimtumo įstatyme, kita – ANK, įvardijančios tą patį teisės pažeidimą – nelegalus darbas. Sprendžiant ar nėra pažeistas *non bis in idem* principas teismų praktikoje numatyta, kad teismas turi atsižvelgti į šias aplinkybes: 1) ar asmuo buvo baudžiamas kriminalinio (baudžiamojo) pobūdžio Konvencijos prasme; 2) ar asmuo buvo baudžiamas už tą patį teisės pažeidimą; 3) ar asmuo buvo baudžiamas pakartotinai; 4) ar pakartotinai baudžiamas tas pats asmuo (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2012 metų rugpjūčio 7 dienos nutartis administracinėje byloje Nr. A444-2727/2012). Nesant bent vieno iš šių būtinųjų požymių, konstatuoti *non bis in idem* principo negalima, o atsižvelgiant į tai, kad vienu atveju bauda skiriama juridiniam asmeniui, o kita – fiziniam, pranyksta ketvirtoji, asmens tapatumo sąlyga, todėl teismų praktikoje konstatuojama, kad skiriant sankciją juridiniam asmeniui, kai paskirta administracinė nuobauda fiziniam, šiam principui nenusižengta (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2022 m. vasario 2 d. nutartis).

Teismų praktikos dėl nelegalaus darbo atliekant statybos darbus bei atsakomybės už jį atrasti nepavyko. Tačiau tai nereiškia, kad neaptinkama nelegalaus darbo fakto statybose. Šis reglamentavimas yra ganėtinai naujas, įsigaliojęs 2024 metų liepos 1 dieną, o Darbo inspekcijos duomenimis 2024 metais nustatyti 1567 asmenys nelegaliai dirbę statybose, iš kurių 3 nepilnamečiai bei 910 užsieniečių. Atsakomybė už nelegalų darbą statybose

numatoma tame pačiame ANK 95 straipsnyje, 3 ir 4 dalyse, kuriuose nurodomi galimi skiriamos baudos dydžiai už šį teisės pažeidimą: statytojui (užsakovui) – fiziniam asmeniui nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio vieno šimto eurų, statytojui (užsakovui) ar jo vienam įgaliotam rangovui – fiziniam asmeniui, kuris verčiasi ūkine komercine veikla, statytojo (užsakovo) ar jo vieno įgalioto rangovo – juridinio asmens vadovui – nuo vieno tūkstančio penkių šimtų iki penkių tūkstančių eurų, o šį administracinį nusižengimą padarius pakartotinai, baudos dydis įstatyme yra numatomas dar didesnis.

Bylos, kuriose nagrinėjamas užsieniečių nelegalaus darbo klausimas yra ypatingos tuo, kad teismai ne tik nustatinėja nelegalaus darbo buvimo ar nebuvimo faktą, bet taip pat turi atsižvelgti ir į užsieniečio teisę gyventi Lietuvos Respublikoje (t.y. ar užsienietis turėjo tinkamą leidimą gyventi valstybėje, ar terminas, kuriam paskirtas leidimas yra nesuėjęs ir ar reikia jį pratęsti ar nutraukti atsižvelgiant į tam tikras bylos aplinkybes). Pavyzdžiui, Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo nagrinėtas ginčas dėl Migracijos departamento sprendimo, kuriuo užsieniečiui panaikintas leidimas laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje. Migracijos departamentui nustačius pažeidimus UAB „Čili pica“ veikloje, susijusius su nelegaliu asmenų darbu paskyrė bendrovei administracinę nuobaudą ir informavo užsienietį apie tai, kad yra nustatytas UTPĮ 50 straipsnio 1 dalies 19 punkte įtvirtintas užsieniečiui išduoto leidimo laikinai gyventi panaikinimo pagrindas ir įspėjo apie tai, kad išduotas leidimas bus panaikintas, jeigu užsienietis per 3 mėnesius nepateiks Migracijos departamentui prašymo pakeiti darbdavį. Užsieniečiui nepateikus prašymo, Migracijos departamentas nusprendė panaikinti leidimą gyventi Lietuvos Respublikoje. Užsienietis teigė, kad jo teisės buvo pažeistos, kadangi Migracijos departamentui priėmus tokį sprendimą buvo tinkamai neatsižvelgta į Darbo kodeksą bei Lietuvos Respublikos Konstituciją. Teisėjų kolegija, visų pirma pažymėjo, kad pagal UTPĮ 50 straipsnio 1 dalies 19 punkto a papunktį leidimas laikinai gyventi užsieniečiui panaikinamas, jei darbdavys, kuris įsipareigojo įdarbinti užsienietį pagal darbo sutartį, arba vienas iš darbdavių, kurie įsipareigojo įdarbinti užsienietį pagal darbo keliems darbdaviams sutartį, kai leidimas laikinai gyventi išduotas pagal šio įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 4 ar 41 punktą, ar priimančioji įmonė, įsteigta Lietuvos Respublikoje, į kurią užsienietis perkeltas įmonės viduje, ar priimantysis subjektas yra bausti už leidimą dirbti nelegalų darbą, nedeklaruotą darbą ar užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus pagal Užimtumo įstatymo nuostatas ir nuo dienos, kurią skirta bauda sumokėta ar įpareigojimas įvykdytas, praėjo mažiau kaip vieneri metai arba per pastaruosius 5 metus yra įsiteisėjęs apkaltinamasis teismo nuosprendis dėl Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbo. Taip

pat, kai darbdavio, kuris įsipareigojo įdarbinti užsienietį pagal darbo sutartį, arba vieno iš darbdavių, kurie įsipareigojo įdarbinti užsienietį pagal darbo keliems darbdaviams sutartį, kai dėl leidimo laikinai gyventi kreipiamasi pagal šio įstatymo 40 straipsnį, priimančios įmonės, įsteigtos Lietuvos Respublikoje, į kurią užsienietis perkeliamas įmonės viduje, ar priimančiojo subjekto vadovas ar vadovo įgaliotas asmuo buvo bausti už leidimą dirbti nelegalų darbą, nedeklaruotą darbą ar užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus pagal Užimtumo įstatymo nuostatas ir (arba) buvo skirta bauda sumokėta ar įpareigojimas įvykdytas, praėjo mažiau kaip vieneri metai. Antra, teisėjų kolegija atkreipė dėmesį ir į tai, kad Migracijos departamentas suteikė užsieniečiui galimybę pakeisti darbdavį ir nustatė 3 mėnesių terminą pateikti prašymą pakeisti darbdavį, tačiau pareiškėja tokio prašymo nepateikė. Atsižvelgiant į tai, teisėjų kolegija sprendė, kad UTPĮ nuostatos yra imperatyvios, Migracijos departamentas neturi teisės spręsti dėl leidimo laikinai gyventi nepanaikinimo esant įstatyme nustatytiems pagrindams ir kaip viešojo administravimo subjektas, turi veikti jam teisės aktais suteiktos kompetencijos ribose, todėl negali palikti leidimo laikinai gyventi, nesant UTPĮ numatytiems pagrindams (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. balandžio 24 d. nutartis).

Kitoje byloje, Ukrainos pilietis kreipėsi į teismą su skundu, prašydamas panaikinti Migracijos departamento sprendimą, kuriuo atsisakyta pakeisti jam leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje ir įpareigoti atsakovą iš naujo išnagrinėti jo prašymą pakeisti leidimą laikinai gyventi šalyje, kadangi jis ketina dirbti suvirintoju Lietuvoje. Migracijos departamentas atsisakė išduoti leidimą gyventi šalyje, įvertinęs Policijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, kurioje išvadą, kurioje buvo teigiama, kad užsienietis kelia grėsmę viešajai tvarkai ir visuomenei, nes 2023 metų gegužės 16 dieną buvo pripažintas įtariamuoju dėl neatsargumo pažeidęs darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, dėl ko įvyko nelaimingas atsitikimas darbe, sukėlęs žmogaus mirtį, o bendrovė, kurioje šis ketina dirbti yra bausta už leidimą dirbti nelegalų darbą. Teisėjų kolegija nurodė, kad atsisakymo išduoti ar pakeisti užsieniečiui leidimą gyventi pagrindai įtvirtinti UTPĮ 35 straipsnyje, kurio 1 dalies 1 punkte nurodyta, kad išduoti ar pakeisti leidimą gyventi užsieniečiui atsisakoma, jeigu jo gyvenimas Lietuvos Respublikoje gali grėsti valstybės saugumui, viešajai tvarkai ar žmonių sveikatai. Užsienietis kelia grėsmę viešajai tvarkai ir visuomenei, jei be kita ko nustatoma, kad jis įtariamas padaręs sunkų ar labai sunkų nusikaltimą. Taip pat atkreipė dėmesį, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismas savo jurisprudencijoje, sprenddamas trečiųjų šalių piliečių klausimus, taip pat yra pažymėjęs, jog sąvoka „viešojo tvarka“ bet kuriuo atveju reiškia, kad be socialinės tvarkos

sutrikdymo, kurį sukelia bet koks įstatymo pažeidimas, turi kilti reali, tuo metu esanti ir pakankamai didelė grėsmė kuriam nors pagrindiniam visuomenės interesui. Taigi, teismas darė išvadą, kad nusikaltimas turi būti pripažintas sunkiu ar labai sunkiu siekiant pripinti, kad užsienietis kelia grėsmę viešai tvarkai, o asmuo tuo metu buvo kaltinamas pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 176 straipsnio 1 dalį. Teismas pažymėjo kad minėtame straipsnyje nurodytas nusikaltimas paprastai yra padaromas neatsargia kaltės forma ir tik tuomet, kai šis nusikaltimas padaromas tyčia jis yra priskiriamas prie sunkių nusikaltimų. Taigi, galutinai konstatuota, kad nepagrindus, dėl ko užsieniečio elgesys vien dėl jo galbūt padarytos neatsargios veiklos kelia tikrą ir pakankamai rimtą pavojų, kenkiantį vienam iš pagrindinių visuomenės interesų, šiuo konkrečiu atveju nėra pagrindo išvadai, jog pareiškėjui turėjo būti atsisakyta pakeisti leidimą gyventi tuo pagrindu, kad jis gali kelti ar kelia grėsmę viešajai tvarkai. Tuo tarpu dėl Migracijos departamento atsisakymo pakeisti leidimą tuo pagrindu, kad Bendrovė, kurioje užsienietis ketino įsidarbinti yra padaręs teisės pažeidimą, susijusį su nelegaliu darbu, teismas nurodė, jog pagal UTPI 35 straipsnio 1 dalies 16 punkto a) papunktį, išduoti ar pakeisti leidimą gyventi užsieniečiui atsisakoma, jeigu darbdavys, kuris įsipareigoja įdarbinti užsienietį pagal darbo sutartį yra bausti už leidimą dirbti nelegalų darbą, nedeklaruotą darbą ar užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus pagal Užimtumo įstatymo nuostatas ir nuo dienos, kurią skirta bauda sumokėta ar įpareigojimas įvykdytas, praėjo mažiau kaip vieneri metai arba per pastaruosius 5 metus yra įsiteisėjęs apkaltinamasis teismo nuosprendis dėl Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbo. Taigi, konstatuota, jog nepaisant to, kad nenustatyta jog užsienietis gali kelti didelę grėsmę visuomenei, nėra pagrindo panaikinti Migracijos departamento sprendimą vadovaujantis UTPI 35 straipsniu (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. birželio 12 d. nutartis).

Atsižvelgiant į nelegalaus darbo kontrolės priemones pastebėtina, kad už nelegaliai įdarbinamus darbuotojus yra baudžiami tik darbdaviai. Darbuotojai, kurie dirbo nelegalų darbą yra ne tik nebaudžiami, bet ir įgyja tam tikrų teisių. Pavyzdžiui Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 9 dalis numato, kad nelegaliai dirbęs asmenys turi teisę reikalauti jiems priklausančio nesumokėto darbo užmokesčio Darbo kodekse darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka, o 4 straipsnio 1 punkte nurodoma darbdavio pareiga sumokėti nelegaliai dirbusiam asmeniui sulygtą atlyginimą už faktiškai pradirbtą laikotarpį, ne mažesnę kaip 3 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.

Užimtumo įstatymo 58 straipsnio 3 dalyje numatoma atsakomybė darbdaviui tinkamai nedeklaravus darbuotojo išdirbto darbo bei pateikiami 3 punktai sąlygų, kurias turi įvykdyti darbdavys tinkamai nustačius tokį pažeidimą. Tai yra, numatoma darbdavio pareiga atkurti iškreipiamas ar slepiamas aplinkybes, dėl kurių buvo konstatuotas nedeklaruotas darbas. Ši sąlyga yra panaši ir į Užimtumo įstatymo 56 straipsnyje pateikiamą įpareigojimą darbdaviui pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai apie nelegaliai dirbusio asmens priėmimą į darbą, tinkamai nurodant tokio darbo pradžią ir taip atkuriant pažeistą teisės normą. Taip pat, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui, kurio atliktos darbo funkcijos nebuvo pažymėtos darbo laiko apskaitos dokumentuose Darbo kodekso numatyta tvarka, ne mažesnę kaip 1 Lietuvos Respublikos patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos atlyginimą bei numatoma bauda nuo 1 iki 3 Lietuvos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio (Užimtumo įstatymo 58 straipsnis). Taigi, lyginant nelegalaus bei nedeklaruoto darbo nusižengimus reglamentuojančius Užimtumo įstatymo straipsnius galima pastebėti, kad numatyta iš esmės tapati kontrolės forma, išsiskirianti tik baudos dydžiais bei faktu, apie kurį turi būti tinkamai pranešama (t.y. tinkamai pranešti apie iš tiesų išdirbtą darbo laiką arba kitu atveju, apie patį darbo faktą).

ANK 100 straipsnyje taip pat yra įtvirtinta atsakomybė už darbo laiko apskaitos pažeidimą. Nurodoma, kad darbuotojų darbo laiko nežymėjimas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, taip pat į darbo laiko apskaitą privalomai įtrauktino darbuotojų darbo laiko (viršvalandžių, darbo laiko švenčių dieną, poilsio dieną (jeigu jis nenustatytas pagal grafiką), naktį, dėl papildomo darbo) nežymėjimas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje arba žinomai neteisingų duomenų apie įmonėse, įstaigose, organizacijose dirbančių asmenų į darbo laiko apskaitą privalomai įtrauktiną darbo laiką įrašymas į darbo laiko apskaitos žiniaraštį užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo trijų šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų, o pažeidimą padarius pakartotinai, baudos dydis dar didesnis (ANK 100 straipsnis). Atkreipiamas dėmesys į tai, kad šiuo atveju, ANK taikymas yra kiek platesnis, nei nedeklaruoto darbo apibrėžtis Užimtumo įstatyme, kadangi jame atsakomybė nurodoma ne tik už darbo laiko nežymėjimą, darbuotojui dirbant viršvalandžiais, švenčių bei poilsio dienomis, kai tai nenumatyta grafike ir darbo laiko naktį, tačiau ir už darbo laiką, kuris buvo atliekamas įprastai, pagal sutarimą darbo sutartyje.

Nagrinėjant teismų praktiką, pastebima, kad nagrinėjant nedeklaruoto darbo faktą, visų pirma yra reikšminga nusistatyti kas yra laikoma darbuotojo darbo laiku, tam, kad būtų

galima tinkamai įvertinti kiek ir koks darbuotojo darbo laikas nebuvo tinkamai įvedamas į darbo laiko apskaitą. Pavyzdžiui, vienoje iš Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo bylų, nagrinėjamas Darbo inspekcijos nutarimo teisėtumo ir pagrįstumo klausimas, kuriuo UAB „Ridvija“ darbo laiko apskaitos žiniaraštyje nepažymėtas faktiškai išdirbtas darbuotojų darbo laikas. Darbo inspekcija pastebėjo, kad bendrovėje dirbančių vairuotojų darbo laiko žymėjimas kelia abejonių ir dėl to, kad tarpai esantys tarp maršrutų nepažymėtas nei kaip poilsio laikas, nei kaip darbo laikas, tačiau yra per trumpas, kad būtų galima daryti prielaidą, jog darbuotojai tuo metu galėjo pasitraukti iš darbo vietos, todėl, tiesėjų kolegija turėjo tinkamai nustatyti, kas yra laikoma darbo laiku, tam kad būtų tinkamai nustatyta teisės pažeidimo visuma. Teismas rėmėsi 2003 metų lapkričio 4 dienos Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB, kuria reglamentuojami būtiniausieji darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimai Europos Sąjungos lygmeniu. Pagal šios Direktyvos 2 straipsnio 1 punkte įtvirtintą darbo laiko apibrėžtį, darbo laikas – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ar praktiką. Atitinkamai poilsio laikas – tai laikas, kuris nėra darbo laikas (Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 2 punktas). Toliau, teismas remiasi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija, kurioje išaiškinta, kad darbo ir poilsio laiko sąvokos, kaip jos suprantamos pagal anksčiau minėtą Direktyvą, yra Europos Sąjungos teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios direktyvos, kuria siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms pagerinti, sistema ir tikslu (žr. ESTT sprendimo *Dellas ir kt.*, C-14/04, EU:C:2005:728, 44 ir 45 punktus; nutarties *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, 26 punktą ir nutarties *Grigore*, C-258/10, EU:C:2011:122, 44 punktą). Taip pat nurodė, kad tam, jog konkretus darbo laikotarpis būtų laikomas darbo laiku, turi būti šios trys sąlygos: pirma, darbuotojas yra darbo vietoje; antra, jis yra darbdavio žinioje; trečia, jis vykdo veiklą arba atlieka pareigas (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2021 m. vasario 3 d. nutartis). Nustatęs kaip darbo laiką bei poilsio laiką apibrėžia Europos Sąjungos teisės mastu, teismas toliau bylos nagrinėjimui remiasi Lietuvos nacionaliniais teisės aktais – Darbo kodekso 111 straipsniu, kuriame įvesta darbo laiko sąvoka. Šiame straipsnyje yra perkeliama Direktyvos 2003/88/EB nuostata, todėl vartojamas panašiai suformuluotas darbo laiko apibrėžimas: darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį (Darbo kodekso 111 straipsnio 1 dalis). Taip pat numatoma, kad bet koku atveju į darbo laiką turi būti įtraukiami tokie laikotarpiai kaip pasirengimas darbui darbo vietoje, fiziologinės bei specialiosios

pertraukos, budėjimo laikas ir kiti. Taigi, teismas daro išvadą, kad pagal Europos Sąjungos bei nacionalinį reguliavimą, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo išaiškinimus tam, kad konkretus laikotarpis būtų laikomas darbo laiku, turi būti nustatyta sąlygų visuma. Darbuotojas šiuo laiku privalo fiziškai būti darbo vietoje, būti darbdavio žinioje ir atlikti savo pareigas ar veiklą. Pastebėjo, kad tiriant byloje kilusį klausimą dėl vairuotojų darbo laiko teismai, remdamiesi bylos duomenimis, turėtų įvertinti visų šių sąlygų buvimą, taip pat tirti, ar darbo grafikuose nurodytų pertraukų tarp maršrutų metu, autobusai turi būti darbdavio nurodytoje vietoje, ar šių pertraukų metu vairuotojai neprivalo vykdyti darbo, papildomų, tiesiogiai su darbu susijusių, funkcijų ar šioms funkcijoms vykdyti nustatytas kitas laikotarpis, už kurį vairuotojams mokamas darbo užmokestis. Kadangi pirmosios instancijos teismas iš esmės netyrė jau minėtų aplinkybių, teisėjų kolegija nusprendė bylą perduoti nagrinėti pirmosios instancijos teismui iš naujo (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2021 m. vasario 3 d. nutartis). Taigi, manytina, kad darbuotojo darbo bei poilsio laiko atskyrimas sprendžiant bylas dėl nedeklaruojamo darbo teisės pažeidimų yra esminis bylos baigčiai, kadangi neturint aiškaus apibrėžimo kiek laiko darbuotojas faktiškai dirbo bei kokios sąlygos jam buvo suteikiamos poilsio metu, tinkamai konstatuoti teisės pažeidimo yra neįmanoma. Taip pat reikėtų atkreipti dėmesį ir į tai, kad kai ginčas kyla dėl tinkamo žiniaraščio pildymo, šis negali būti vertinamas kaip tinkamas įrodymas byloje (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2021 m. vasario 3 d. nutartis), todėl darbo laiko apimtis teismo turėtų būti vertinama atidžiau ir per platesnę prizmę, nei užfiksuotas laikas žiniaraščiuose.

Kaip ir bylose dėl nelegalaus darbo, taip ir nedeklaruoto darbo bylose svarbu išanalizuoti ir fizinio bei juridinio asmenų atsakomybės ypatumus padarius šį nusižengimą. Vienoje iš nagrinėjamų bylų Pareiškėjas teigė, kad nesant atsakingo darbuotojo kaltės, padarius Užimtumo įstatymo 58 straipsnyje įvardijamą teisės nusižengimą, atsakomybės taikymas juridiniam asmeniui už tuos pačius veiksmus būtų neproporcingas. Teisėjų kolegiją į šį argumentą atsakė, kad atsakomybė fiziniam asmeniui, netinkamai vykdžiusiam pareigą užtikrinti darbuotojų darbo laiko apskaitą darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose (nepriklausomai nuo to ar tokia funkcija buvo vykdoma išimtinai tik žmogiškais ištekliais, ar ir pasitelkiant automatizuotas priemones), ir atsakomybė juridiniam asmeniui, kurio darbuotojas netinkamai vykdė pareigą užtikrinti darbuotojų darbo laiko apskaitą darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, nėra tapati. Pažymėjo, kad Užimtumo įstatymas – specialus įstatymas, numatantis savarankišką atsakomybę darbdaviams už nelegalų darbą, užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus, nedeklaruotą darbą ir nedeklaruotą

savarankišką veiklą, o ekonominės sankcijos minėtiems subjektams taikomos nepriklausomai nuo to, ar atitinkami asmenys buvo patraukti administracinė atsakomybė, už administracinius nusižengimus, įtvirtintus ANK. Teismas pažymėjo, kad aplinkybė, jog pirmos instancijos nutarimu buvo nutraukta administracinio nusižengimo teisena, kadangi nenustatė UAB „Gedlito transportas“ administracijos direktoriaus veiksmuose tyčios, nes tai nepanaikina fakto, kad buvo padarytas Užimtumo įstatymo 58 straipsnio 1 dalies 3 punkte ir šio straipsnio 2 dalyje numatytas pažeidimas, kuriuo UAB „Gedlito transportas“ nesiėmė visų būtinų, organizacinių priemonių užtikrinti, įstatyme įtvirtinto reikalavimo, numatančio pareigą įtraukti į darbo laiko apskaitą darbuotojo faktiškai dirbtą laiką naktį, laikymąsi. Pabrėžė, kad būtent darbdavys privalo imtis priemonių, siekdamas užtikrinti veiksmingos darbuotojų darbo laiko stebėsenos ir kontrolės mechanizmą, atsižvelgiant į nurodytą teisinį reglamentavimą, pildydamas darbo laiko apskaitos žiniaraščius (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2024 m. vasario 7 d. nutartis).

Svarbu atkreipti dėmesį, kad ekonominės sankcijos, skiriamos už Užimtumo įstatymo pažeidimus, tiesiogiai nėra nuobaudos už administracinius teisės pažeidimus ir tokios ekonominės sankcijos tik pagal savo prigimtį gali būti prilygintos minėtoms nuobaudoms, o ANK gali būti taikomas tada, kai reikia užpildyti teisės spragas arba nuoroda į ANK yra pateikiama pačiame Užimtumo įstatyme. Kitais atvejais turi būti vadovaujama bendra taisykle, jog būtent Užimtumo įstatymas yra specialusis teisės aktas, reglamentuojantis klausimus, susijusius su ekonominių sankcijų dėl Užimtumo įstatymo nuostatų pažeidimo taikymu (Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo sprendimas administracinėje byloje Nr. eI2-9048-983/2023).

3.3. Baudžiamoji atsakomybė už trečiųjų šalių asmenų neteisėtą įdarbinimą

Baudžiamoji atsakomybė – griežčiausia teisinės atsakomybės rūšis. Pagal Konstituciją baudžiamosios atsakomybės už tam tikras veikas nustatymas - tai valstybės pareiga, siekiant apsaugoti visuomenę ir kiekvieną jos narį nuo pavojingų veiksmų, nukreiptų prieš teisės saugomas vertybes.

Konkretus Baudžiamojo kodekso straipsnis, numatantis baudžiamąją atsakomybę už nelegalų darbą buvo priimtas tik 2011 m. gruodžio 23 d. įstatymu Nr. XI-1917 ir įsigaliojo nuo 2012 sausio 6 d. Šiuo įstatymu numatyta baudžiamoji atsakomybė už Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbą: darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, versliškai įdarbinęs Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančius trečiųjų šalių

piliečius arba įdarbinęs penkis ar daugiau Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių, arba įdarbinęs Lietuvos Respublikoje nelegaliai esantį trečiųjų šalių pilietį ypatingai išnaudojamo darbo sąlygomis, arba įdarbinęs Lietuvos Respublikoje nelegaliai esantį trečiųjų šalių nepilnametį pilietį, baudžiamas bausme arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų. Už šiame straipsnyje numatytas veikas atsako ir juridinis asmuo (Baudžiamojo kodekso 292¹ straipsnis). Šiuo straipsniu už nelegalų darbą pirmąkart Lietuvoje buvo įvesta baudžiamoji atsakomybė, be to, už tai nustatoma atsakomybė ir juridiniam asmeniui.

Baudžiamojo kodekso papildymą šiuo straipsniu sąlygojo 2009 m. birželio 18 d. priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB, kurioje buvo numatyti sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai. (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB..., 2009, p. 24–32)

Įstatymų leidėjų aiškinamajame rašte dėl aptariamojo Baudžiamojo kodekso papildymo nurodyta, kad įstatymo projektu sugriežtinama teisinė atsakomybė už nelegaliai esančių trečiųjų užsienio šalių piliečių nelegalų darbą. Remiantis įstatymų projektu, buvusi administracinė atsakomybė už nelegaliai esančių trečiųjų užsienio šalių piliečių nelegalų darbą skaidoma į administracinę ir baudžiamąją atsakomybę. Bendroji nelegalaus darbo sudėtis, kuri apima ir trečiųjų šalių užsienio piliečius, ir toliau lieka Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekse, tuo tarpu, kvalifikuota atsakomybė už nelegaliai esančių trečiųjų užsienio šalių piliečių nelegalų darbą perkeliama į Baudžiamąjį kodeksą (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos..., 2011).

Taip pat aiškinamajame rašte nurodoma, kad naujojo straipsnio vieta Baudžiamojo kodekso sistemoje pasirinkta, atsižvelgiant į pažeidimo objektą. Pagrindinis nusikalstamos veikos sudėties objektas – valdymo tvarka (t. y. imigracijos tvarka). Pagrindinis nelegalios imigracijos į ES traukos veiksnys yra galimybė gauti darbą ES neturint reikalingo teisinio statuso. Todėl veiksmai, skirti kovoti su nelegalia imigracija ir nelegaliu buvimu, turėtų apimti kovos su šiuo traukos veiksniumi priemones. Atsižvelgus į Direktyvos preambulės 5 nuostatą, Direktyva neturėtų būti taikoma trečiųjų šalių piliečiams, esantiems valstybėje narėje teisėtai, nepaisant to, ar jie turi leidimą dirbti jos teritorijoje. Be to, ji neturėtų būti taikoma asmenims, kurie naudojami Bendrijos teise laisvai judėti, kaip apibrėžta 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 562/2006, nustatančio taisyklių, reglamentuojančių asmenų judėjimą per sienas, Bendrijos kodeksą, (Šengeno sienų kodeksas) 2 straipsnio 5 dalyje. Fakultatyviuoju naujosios nusikalstamos veikos sudėties objektu yra valstybės ekonomika ir verslo tvarka (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos

Respublikos..., 2011). Taigi įstatymas ir buvo inkorporuotas į Baudžiamojo kodekso XLII skyrių, „Nusikaltimai ir baudžiamieji nusižengimai valdymo tvarkai“.

Kaip nurodo E. Gruodytė, naujasis Baudžiamojo kodekso 292¹ straipsnis yra nusikaltimų ir baudžiamųjų nusižengimų valdymo tvarkai skyriuje, kas indikuoja, kad rūšinis objektas – valdymo tvarka, tuo tarpu tiesioginis straipsnio objektas, atsižvelgiant į ginamas vertybes, būtų įstatymais ir kitais teisės aktais nustatyta asmenų iš trečiųjų valstybių įdarbinimo tvarka, kadangi, darant šį nusikaltimą, siekiama neteisėtai įdarbinti asmenis iš trečiųjų valstybių, Lietuvoje esančius nelegaliai, t. y. pažeidžiant nustatytą tvarką. (Gruodytė, 2012, p. 1607).

Tačiau I. Karalienė straipsnyje „Ar darbas ypatingai išnaudojančiomis sąlygomis užtraukia baudžiamąją atsakomybę Lietuvoje?“ kelia klausimą ar nelegalaus migranto išnaudojimas yra sietinas tik su įdarbinimo tvarkos pažeidimu, ar tai nėra laikytina taip pat ir žmogaus pagrindinių teisių pažeidimu. Autorė teigia, kad ši nuostata yra įtvirtinta supainiojus rūšinius objektus, mažų mažiausiai – jos objektas turėtų būti asmens socialinės teisės, na o tik formalus teisės aktų nesilaikymas traktuotinas kaip nusižengimas valdymo tvarkai. Toks nesusipratimas įstatyme, tikėtina, atsirado tik dėl pažodinio 2009 m. direktyvos perkėlimo į Baudžiamojo kodekso 292¹ str. (Karalienė, 2019, p. 59.) Šiuo atveju yra pagrindo pritarti straipsnio autorės I. Karalienės nuomonei. Direktyvos 9 straipsnyje įtvirtinama valstybių narių pareiga pripažinti nusikaltimu atvejus, kai tyčia įdarbinami nelegaliai esantys trečiųjų šalių piliečiai, jeigu nustatoma bent viena iš straipsnyje įtvirtintų 5 alternatyvių sąlygų: 1) pažeidimas tęsiasi arba nuolat pasikartoja; 2) pažeidimas padaromas tuo pačiu metu įdarbinant daug nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių; 3) pažeidimą papildė ypatingai išnaudojamo darbo sąlygos; 4) pažeidimą padaro darbdavys, kuris, nors nebuvo apkaltintas padaręs pažeidimą arba dėl to pripažintas kaltu, naudojasi nelegaliai esančio trečiosios šalies piliečio darbu arba paslaugomis žinodamas, kad jis yra prekybos žmonėmis auka; 5) pažeidimas yra susijęs su nelegaliu nepilnamečių darbu. (Direktyvos 9 straipsnis).

Atsižvelgiant į Direktyvos reikalavimus Baudžiamojo kodekso 292¹ straipsnyje numatytos keturios alternatyvios veikos, už kurias fiziniai ir juridiniai asmenys traukiami baudžiamojon atsakomybėn: 1) versliškai įdarbino Lietuvos Respublikoje esančius trečiųjų šalių piliečius; 2) Įdarbino 5 ar daugiau Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančius trečiųjų šalių piliečius; 3) Įdarbino Lietuvos Respublikoje nelegaliai esantį trečiųjų šalių pilietį ypatingai išnaudojamo darbo sąlygomis; 4) Įdarbino Lietuvos Respublikoje nelegaliai

esantį trečiųjų šalių nepilnametį asmenį. Taigi, šio straipsnio norma taikoma tik tokiems trečiųjų šalių piliečiams, kurie Lietuvos Respublikoje yra nelegaliai.

E. Gruodytė atkreipia dėmesį, kad kitas, ne mažiau Baudžiamojo kodekso 292¹ straipsnio normos tinkamam supratimui ir taikymui reikšmingas požymis – „įdarbinimas“. Kyla klausimas, ar įstatymų leidėjas šiuo atveju siekia bausti darbdavį todėl, kad jis sudarė darbo sutartį su trečiosios šalies piliečiu, informavo „Sodrą“ ir atliko kai kuriuos kitus pagal Darbo kodeksą reikalaujamus veiksmus, tačiau įdarbino nelegaliai esantį trečiosios valstybės pilietį, ar gal siekiama normą taikyti plačiau bei taikyti baudžiamąją atsakomybę ir tais atvejais, kai jokio realaus įdarbinimo nėra, t. y. asmuo iš trečiosios valstybės Lietuvoje yra nelegaliai, ir abi šalys yra suinteresuotos turėti faktinius darbo santykius jų neišforminant? Autorės manymu sąvoka „įdarbinęs“ turėtų būti traktuojama plačiaja prasme, kaip veiklos, apimančios bet kurios formos darbą, tarkim, tai galėtų būti ir nelegaliai dirbantys statybų įmonėje, ir trečiosios šalies nelegaliai esantys piliečiai, padedantys ūkininkui nuimti derlių, bei asmenys, su kuriais darbdavys sudarė darbo sutartį ir juos įdarbino nereikalaudamas pateikti Darbo kodekso 98¹ straipsnyje nurodytus dokumentus, suvokdamas, kad jie yra trečiųjų šalių piliečiai ir kad turi pareigą tokių dokumentų reikalauti. (Gruodytė, 2012, p. 1609).

Šio nusikaltimo subjektas – darbdavys. Juo gali būti fizinis ir juridinis asmuo, o nusikaltimo subjektyvioji pusė – tiesioginė tyčia: kaltininkas suvokia, kad įdarbina nelegaliai esančius trečiųjų šalių piliečius (versliškai arba ypatingai išnaudojamo darbo sąlygomis arba 5 ir daugiau asmenų arba nepilnametį), ir siekia tai daryti. Nuo įstatymo įsigaliojimo, jo redakcija buvo pakeista, tačiau pakeitimu numatyta tik kita sankcija. Šiuo metu tas, kas padarė šią įstatymo uždraustą veiką, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.

Atribojant administracinę atsakomybę nuo baudžiamosios reikėtų remtis ANK 5 straipsnio 2 dalimi, numatančia, kad asmuo už padarytą teisės pažeidimą, atitinkantį šiame kodekse numatyto administracinio nusižengimo požymius, atsako administracine tvarka pagal šį kodeksą, jeigu šis padarytas teisės pažeidimas neužtraukia baudžiamosios atsakomybės. Taigi palyginus šiuos straipsnius manytina, kad administracinė atsakomybė kyla tik tuomet, kai nėra nei vieno iš baudžiamajai atsakomybei kilti privalomo požymio: t. y. versliškumo, 5 ir daugiau asmenų, ypatingai išnaudojamų darbo sąlygų, nepilnamečio asmens. Baudžiamųjų bylų, kuriose būtų patraukti asmenys už šios nusikalstamos veikos padarymą, rasti nepavyko, tačiau tikėtina, kad praktikoje bus sunkiausiai atribojama atsakomybė esant versliškumo požymiui, nes tai vertybinis kriterijus ir ne visuomet

anksčiau aptartų versliškumo turinį atskleidžiančių požymių visumos pakanka jo inkriminavimui. E. Gruodytės teigimu, tikėtina, kad praktikoje bus sunkiausiai atribojama atsakomybė esant versliškumo požymiui, nes tai vertybinis kriterijus. (Gruodytė, 2012, p. 1614).

Papildant šią autorę reikėtų pasakyti, kad versliškumo sąvoka kasacinio teismo praktikoje yra aptarta pasisakant dėl kitų Baudžiamojo kodekso straipsnių, Pvz. byloje, kurioje asmenys buvo kaltinami nusikaltimo, numatyto Baudžiamojo kodekso 202 straipsnyje padarymu ir kaltinami už neteisėtą vertimąsi ūkine, komercine, finansine ar profesine veikla, Lietuvos Aukščiausiasis teismas išaiškino, kad versliškumo požymis veikoje nustatomas konstatavus, kad ūkine, komercine, finansine ar profesine veikla užsiimama sistemingai ar nuolat (paprastai ne mažiau kaip tris kartus) ir tokia veikla yra nuolatinis pagrindinis ar reikšmingas papildomas kaltininko pajamų ar pragyvenimo šaltinis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys baudžiamosiose bylose Nr. 2K-147/2010, 2K-490/2010, 2K-539/2013). Versliškumas suvokiamas kaip kriterijus, rodantis didesnę nusikalstamos veikos pavojingumą negu pažeidimo, užtraukiančio administracinę atsakomybę (ANK127 straipsnis), jis negali būti identifikuojamas vien pagal padarytų pažeidimų skaičių, veikos pastovumą, pajamų dydį ar sistemingumą, bet identifikuojamas ir pagal kitus požymius, rodančius didesnę veikos pavojingumo laipsnį (parengiamųjų darbų neteisėtai komercinei ar kitokiai veiklai organizuoti ir vykdyti atlikimas, šios veiklos valdymas ir kitokie veiksmai). Versliškumas kaip baudžiamosios atsakomybės taikymo kriterijus iš esmės reiškia didesnę neteisėtos ekonominės veiklos mastą, kiek tai nesutampa su stambaus masto kriterijumi. Kiekvienu atveju šis požymis nustatomas individualiai, atsižvelgiant į faktines bylos aplinkybes (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys baudžiamosiose bylose Nr. 2K-515/2014, 2K-240-696/2015, 2K-262-697/2016). Kasacinės instancijos teismo praktikoje pabrėžiama, kad, įvertinus versliškumo kriterijaus neapibrėžtumą, baudžiamoji atsakomybė už neteisėtą ekonominę veiklą pagal šį kriterijų visada turi būti pagrįsta teismo vidiniu įsitikinimu dėl tokios neteisėtos veiklos didesnio pavojingumo ir administracinės atsakomybės nepakankamumo ir neproporcingumo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys baudžiamosiose bylose Nr. 2K-515/2014, 2K-165-976/2018) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2023 m. spalio 24 d. nutartis).

Baudžiamajame kodekse yra numatyta eilė straipsnių, numatančių baudžiamąją atsakomybę ir už padarytas veikas, daugiau ar mažiau susijusias su darbo teisiniais santykiais. Tai Baudžiamojo kodekso XX skyriuje, reglamentuojančiame nusikaltimus ir

baudžiamuosius nusižengimus žmogaus laisvei numatyti nusikaltimai: prekyba žmonėmis (Baudžiamojo kodekso 147 straipsnis), išnaudojimas priverstiniam darbui ar paslaugoms (Baudžiamojo kodekso 147¹ straipsnis), naudojimasis asmens priverstiniu darbu ar paslaugomis (Baudžiamojo kodekso 147² straipsnis). Šių nusikalstamų veikų objektas yra asmens laisvė, taip pat laisvė pasirinkti darbą. Akivaizdu, kad visais atvejais baudžiamojo įstatymo uždrausta veika yra susijusi tik su nelegaliu darbu, tačiau darbo nelegalumas kaip nusikalstamos veikos požymis nėra numatytas.

Baudžiamojo kodekso XI skyriuje, numatančiame atsakomybę už nusikaltimus ir baudžiamuosius nusižengimus asmens socialinėms teisėms, kurias reikia suprasti kaip teisę į darbą, teises į tinkamas, sveikas, saugias darbo sąlygas, teisingą atlyginimą, ir t. t., numatyta baudžiamoji atsakomybė už Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimą (Baudžiamojo kodekso 176 straipsnis). Šios nusikalstamos veikos objektas – saugios darbo sąlygos, užtikrinančios darbuotojų gyvybės ir sveikatos apsaugą. Taikant atsakomybę ir kvalifikuojant veikas pagal šį straipsnį, nustatoma, kad nukentėjusysis dirbo pas atsakingą asmenį, tačiau ar darbo sutartis buvo sudaryta, ar dirbamas darbas buvo nelegalus, atsakomybei kilti reikšmės neturi. Svarbu pažymėti tai, kad visi anksčiau paminėti nusikaltimai yra susiję su darbu, darbo teisiniais santykiais, tačiau tik Baudžiamojo kodekso 292¹ straipsnis yra skirtas atsakomybei už nelegalų darbą.

IŠVADOS

1. Tiek nelegalus, tiek nedeklaruotas darbas yra atskiri teisės pažeidimai, kurių negalima tapatinti, o jų apibrėžimai detaliam išdėstomi Užimtumo įstatyme. Nustatyti nelegalaus ar nedeklaruoto darbo faktą galima tik nustatius, kad tarp šalių susidarė darbo teisiniai santykiai, todėl pirma svarbu įvertinti, kokie teisiniai santykiai sieja sutartį sudariusias šalis.
2. Nelegalaus ir nedeklaruoto darbo reiškinius skatinantys veiksniai dažniausiai siejami su valstybės nustatytų mokesčių dydžiais, jų ekonomine padėtimi, bei nepakankamu asmenų švietimu. Darbdaviai ir darbuotojai siekia užsitikrinti kuo didesnes pajamas, dėl kurių vykdo šiuos teisės pažeidimus, tačiau dėl vyraujančio nelegalaus darbo negaunamų pajamų valstybė gali būti priversta didinti pajamų mokesčius, o tai – dar labiau skatina asmenis užsiimti nelegaliu darbu.
3. Įstatymų leidėjai siekia sumažinti nelegalaus ir nedeklaruoto darbo mastą ir plitimą Lietuvoje, nustatydami griežtesnę administracinę atsakomybę už šias veiklas, o šios atsakomybės tikslas – priversti darbdavius susimąstyti ar finansinio pobūdžio poveikio priemonė tikrai verta galimų pajamų gaunamų iš nelegalios darbo jėgos.
4. Teismų praktikoje, administracinė atsakomybė yra grindžiama tinkamų pasekmių nustatymu darbdaviams už padarytus nelegalaus ir nedeklaruoto darbo teisės pažeidimus, todėl svarbu, kad skiriamos baudos būtų proporcingos teisės pažeidimui, taip tinkamai nubaudžiant teisės pažeidėją bei atgrasant jį nuo tolimesnių teisės pažeidimų.
5. Asmenys nelegaliai įdarbinę darbuotojus yra traukiami administracinė atsakomybėn, tačiau atsižvelgiant į tai, kad padarytas teisės pažeidimas gali pasireikšti itin sunkiais požymiais, buvo nustatyta ir baudžiamoji atsakomybė už nelegalaus darbo teisės pažeidimus. Baudžiamoji atsakomybė taikoma už nusikalstamą veiką susijusią su dideliu kiekiu nelegaliai įdarbintų darbuotojų, kadangi ši veika ne tik pažeidžia valstybės ekonomiką, tačiau ją darydamas darbdavys piktnaudžiauja darbuotojų teisėmis ir juos išnaudoja itin didelio nelegalaus pelno siekiam.

ŠALTINIAI

Teisės norminiai aktai

Direktyvos:

1. 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. OJ L 168, 30.6.2009.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

2. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). Valstybės žinios, 33-1014.
3. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas. Baudžiamasis kodeksas (2000). Valstybės žinios, 89-2741.
4. Lietuvos Respublikos policijos įstatymas (2000). Valstybės žinios, 90-2777.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2002). Valstybės žinios, 64-2569.
6. Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas (2002). Valstybės žinios, 33-1250.
7. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (2003). Valstybės žinios, 102-4585.
8. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (2004). Valstybės žinios, 73-2539
9. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas (2004). Valstybės žinios, 63-2243.
10. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR, 11216.
11. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18825.
12. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016). TAR, 23709.

Specialioji literatūra

Knygos:

13. Bitinas, A., Cirtautaitė-Kaminskienė, S. ir Petrylaitė V. (2020). *Socialinės apsaugos teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla

Moksliniai straipsniai, pranešimai, disertacijos:

14. Bagdanskis, T. ir Usonis, J. (2011). Problems of qualifying an employment relationship and undeclared work in Lithuania. *Jurisprudencija*, 18(3) 1101-1122
15. Dambrauskienė, G. (2002) Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas. *Jurisprudencija*, 30(22) 81-90.
16. Gheorghiu, V. (2012). Ways to reduce undeclared work. *Perspectives of Business Law Journal*, 1(1) 202-208
17. Gruodytė, E. (2012). Baudžiamosios atsakomybės už trečiųjų šalių piliečių darbą taikymo ypatumai ir problematika Lietuvoje įgyvendinant direktyvą 2009/52/EB. *Jurisprudencija*, 19(4), 1603-1618.
18. Karalienė, I (2019) Ar darbas ypatingai išnaudojančiomis sąlygomis užtraukia baudžiamąją atsakomybę Lietuvoje? *Teisės apžvalga*, 1(19) 45-68
19. Krasauskas, R. (2015). Kai kurie konstitucijos ir darbo kodekso sąveikos aspektai. *Jurisprudencija*, 22(1), 9-29
20. Patapas, A. ir Gudonis, N. (2014). Nelegalaus darbo kontrolės efektyvumo problema Lietuvoje. *Viešoji politika ir administravimas*, 13(4) 659-670
21. Poviliatienė, I. (2012), *Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos*. Disertacija, Socialiniai mokslai, teisė, Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universitetas.
22. Usonienė, J. (2005). Autorinių sutarčių dalykas. Autorių teisių sutartinio perdavimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 77(69), 82-90

Teismų praktika

23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 metų birželio 2 dienos nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr.2AT-27-942/2020
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 dienos nutartis civilinėje byloje Nr. eA-1010-602/2022

25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-109-684/2023
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 13 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. 2AT-25-942/2018
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje e3K-3-109-684/2023
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. spalio 24 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-201-719/2023
29. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2024 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-362-968/2024
30. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2024 m. spalio 2 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-513-415/2024
31. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. kovo 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-142-463/2024
32. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. lapkričio 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2224-525/2024
33. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2024 m. lapkričio 20 d. nutartis Nr. A-1383-1047/2024
34. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-443-1188/2024
35. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. lapkričio 27 dienos nutartis administracinėje byloje Nr. A-726-815/2024
36. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2022 m. vasario 2 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-162-438/2022
37. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2024 m. balandžio 24 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-1409-629/2024
38. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2024 m. birželio 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-1639-520/2024
39. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2024 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-443-1188/2024
40. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2021 m. vasario 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-215-822/2021
41. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2023 d. balandžio 26 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-474-415/2023

42. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2012 metų rugpjūčio 7 dienos nutartis administracinėje byloje Nr. A444-2727/2012
43. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. gruodžio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AN2-490-1121/2021

Kiti šaltiniai

ES Komunikatai:

44. Communication from the commission on undeclared work. Commission of the European communities COM(1998) 219, 1998.

Informaciniai leidiniai:

45. Valstybinė darbo inspekcija (2024). Nelegalaus darbo reiškinių kontrolė ir prevencija. *Valstybinė darbo inspekcija* [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://vdi.lrv.lt/public/canonical/1740985835/2009/ND_ataskaita_2024.pdf [2025 m. balandžio 2 d.]
46. Lietuvos bankas (2025). Lietuvos ekonomikos apžvalga 2025 m. kovas. *Lietuvos bankas* [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.lb.lt/uploads/publications/docs/51335_03d639db216014839979f4d211b27125.pdf [2025 m. balandžio 2 d.]
47. Valstybinė darbo inspekcija (2024). Nelegalaus darbo kontrolė. *Valstybinė darbo inspekcija* [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://vdi.lrv.lt/lt/nelegalus-darbas/nelegalaus-darbo-kontrole/?lang=lt> [2025 balandžio 2 d.]

Teismų praktikos apibendrinimas:

48. Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas (2005). Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. *Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas*

Oficialiosios statistikos šaltiniai:

49. International Labour Organization (2025). World Employment and Social Outlook. *International Labour Organization* [Intereaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://weso-data.ilo.org/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJSYXRlIiZzZWNOb3I9W10meWVhckZyb209MTk5MSZpbmNvbWU9W10maW5kaWNhdG9yPVsidW5lbXBsb3ltZW50Il0mc3RhdHVzPVtdJnJlZ2lrbj1bIkVhc3Rlcm4gRXVyb3BlliwiTm9ydGhlcm4sIFNvdXRoZXJuIGFuZCBXZXN0ZXJuIEV1cm9wZSIsIldv>

cmxkIl0mY291bnRyeT1bIkxpdGh1YW5pYSJdJndvcmtpbmdQb3ZlcnR5PVtdJnl
lYXJUbz0yMDI2JnZpZXdGb3JtYXQ9IkNoYXJ0IiZhZ2U9WyJBZ2UxNXBsdX
MiXSZsYW5ndWFnZT0iZW4i [2025 m. balandžio 2 d.]

50. Valstybės duomenų agentūra (2025). Aktyviai ieškantys darbo, bet negalintys per dvi savaites pradėti dirbti. *Oficialiosios statistikos portalas* [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=189af062-82ab-4835-ac78-a482b7192852#/> [2025 m. balandžio 2 d.]

Pranešimai spaudai:

51. Akelaitienė, S. (2024). Nuo liepos 1 d. skaidriai dirbančiojo ID privalo turėti visi statybų darbus atliekantys darbuotojai. *TeisėPro* [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2024/07/03/nuo-liepos-1-d-skaidriai-dirbanciojo-id-privalo-tureti-visi-statybu-darbus-atliekantys-darbuotojai/> [2025 m. balandžio 2d.]

Aiškinamieji raštai:

52. Lietuvos Respublikos Vyriausybė (2023). Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 2, 4, 5¹, 16, 17, 20, 24, 25, 30¹, 30², 31, 32, 35, 38, 39³, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 48¹, 50 straipsnių ir iv skyriaus pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 627, 628, 663 ir 736 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 95, 362¹, 589 straipsnių ir priedo pakeitimo bei 96¹ straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo, Lietuvos Respublikos statybos įstatymo Nr. I-1240 ketvirtojo skirsnio pavadinimo ir 22¹ straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos respublikos mokesčių administravimo įstatymo Nr. IX-2112 40¹ straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymo Nr. IX-1541 4 ir 5 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo nr.xii-2604 1 ir 3¹ straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 9² straipsniu įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo Nr. IX-1768 papildymo 13² straipsniu įstatymo, Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio

draudimo įstatymo Nr. IX-1904 7 ir 15 straipsnių pakeitimo įstatymo projektų aiškinamasis raštas. XIVP-3257

53. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos Vyriausybė (2024). Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 30, 35, 36, 42, 56, 57, 62, 72¹, 112, 119, 134, 141, 144, 171, 179, 182, 193, 194, 222, 223, 225, 226, 228, 237, 240 ir 241 straipsnių bei priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo XII-2470 56 straipsnio pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo Nr. XII-2604 1, 2, 4, 9, 10, 11, 12, 13, 19 straipsnių, III skyriaus pavadinimo pakeitimo ir 9¹ straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo projektų aiškinamasis raštas. XIVP-3962
54. Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerija (2011). Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso papildymo 292¹ straipsniu ir kodekso priedo papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. XIP-3895

SANTRAUKA

Nelegalaus ir nedeklaruoto darbo teisinis reglamentavimas: teoriniai ir praktiniai aspektai

Nomeda Bertašiūtė

Magistro darbe analizuojami nelegalaus ir nedeklaruoto darbo skiriamieji požymiai, aptariama, kaip šie teisės pažeidimai yra nustatomi bei kaip jie atibojami nuo kitų teisinių santykių, kurie turi panašumų darbo teisiniams santykiams. Darbe atkreipiamas dėmesys, kad sąvoka „nedeklaruotas darbas“ yra pakankamai nauja Lietuvos teisinėje sistemoje, todėl mėginama pažymėti, kodėl yra svarbu atskirti šią sąvoką nuo „nelegalaus darbo“. Būtiniesiems požymiams nustatyti remiamasi nagrinėjant reikšmingus Lietuvos Respublikos teisės aktus, mokslininkų išvadas bei besiformuojančia Lietuvos Respublikos teismų praktika.

Nelegalus ir nedeklaruotas darbas yra kenksmingas poveikis tiek bendrai visos valstybės, kurioje šie reiškiniai vyrauja, ekonomikai, tiek joje gyvenantiems piliečiams individualiai, todėl magistro darbe siekiama išanalizuoti ekonominius ir socialinius veiksnius lemiančius nelegalaus ir nedeklaruoto darbo plėtrą bei įstatymų leidėjų prevencijos bei kontrolės priemones kovojant su šiais teisės pažeidimais šalyje priemonės. Siekiama atskleisti, kodėl yra pasirinkta formuoti būtent tokias šiuo metu galiojančias įstatymų formuluotes bei kaip naujausieji teisės aktų pakeitimai atspindėjo praktikoje. Taip pat, magistro darbe analizuota teismų praktika, susijusi su nelegalaus ir nedeklaruoto darbo sankcijomis bei jų skyrimo ypatumais. Nagrinėta, kokiomis aplinkybėmis teismai remiasi nustatydami teisės pažeidimui proporcingą baudą. Taip pat siaurai atkreiptas dėmesys į nelegalaus ir nedeklaruoto darbo teisės pažeidimų pasireiškimą ir baudžiamojoje teisėje bei tai lėmusius reiškinis.

SUMMARY

Legal regulation of illegal and undeclared work: theoretical and practical aspects

Nomeda Bertašiūtė

This masters thesis analyses the distinguishing features between illegal and undeclared work. It examines how these infringements of law are determined as well as how they're qualified in attempts to distinguish them from other legal relations, similar to labor legal relations. This work highlights that the term "undeclared work" is quite a new term in the Lithuanian law, thus, it strives to explain why it's necessary to separate this term from "illegal work". In order to establish the necessary characteristics this thesis uses relevant Lithuanian Republic laws, researcher sources and the still emerging case law.

Illegal and undeclared work is harmful to both the state, in which it strives, and to each of it's citizens individually alike, hence why, this masters thesis attempts to analyze the economical and social factors that determine the spreading of illegal and undeclared work as well as legislators attempts to set effective prevention and control in order to fight such law infringements in the country. Work hopes to explain why such measures were chosen and how the newly formulated law reflected in practice. What's more, this thesis analyzes law practice related to sanctions for illegal and undeclared law infringement and tried to determine what circumstances determine the size of given sanctions, that is proportionate to the infringement seriousness. Also, it lightly refers to the separation of illegal and undeclared work in criminal law and the factors that determined it.