

Vilniaus universiteto Teisės fakultetas
Privatinės teisės katedra

V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento
Jaroslavo Latušinskij

Magistro darbas

Užsieniečių įdarbinimo teisinio reguliavimo teorinės ir praktinės problemos

Vadovas: Doc. dr. Tomas Bagdanskis

Recenzentas: Doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius
2017

TURINYS

ĮVADAS	2
1. Užsieniečių įdarbinimo teisinio reglamentavimo sąvokų analizė	7
1.1. Užsienietis kaip darbo teisės subjektas	7
1.2. Užsieniečio ir Europos Sąjungos piliečio sąvokos.....	12
1.3. Įdarbinimo samprata.....	15
2. Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimas	18
2.1. Bendrieji įdarbinimo pagal Europos Bendrijos teisę principai	19
2.2. Įdarbinimo pagal Bendrijos teisę apimtis, ribojimai bei išimtys.....	21
2.3. Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimas Lietuvos Respublikoje	30
3. Trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo Lietuvos Respublikoje tvarka	37
3.1. Trečiųjų šalių piliečiams išduodamas leidimas dirbti	38
3.2. Aukštos profesinės kvalifikacijos trečiųjų šalių piliečių įdarbinimas	44
3.3. Trūkstančių profesijų trečiųjų šalių piliečių įdarbinimas.....	51
4. Naujojo (nuo 2017 m.) bei senojo užsieniečių įdarbinimo reguliavimo lyginamoji analizė	57
IŠVADOS	63
LITERATŪROS SĄRAŠAS	65
SANTRAUKA	69
SUMMARY	70

IVADAS

Vienas pamatinių Europos Sąjungos principų – laisvo darbuotojų judėjimo principas, įtvirtintas Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 45 straipsnyje ir plėtotas Europos Sąjungos antrinės teisės aktuose bei Teisingumo Teismo praktikoje, suteikia Europos Sąjungos piliečiams eilę teisių, kurios užtikrina itin mobilų bei pakankamai dinamišką darbo jėgos judėjimo ES teritorijoje mechanizmą. Nors dauguma trečiųjų šalių piliečių ir nesinaudoja laisvo darbuotojų judėjimo principo suteikiamomis teisėmis, jie vis dėlto irgi sudaro itin didelę dalį migruojančių darbuotojų srauto Europos Sąjungos (tuo tarpu ir Lietuvos) valstybių narių teritorijose.

Šio darbo jėgos judėjimo mechanizmo dinamiškumas pasireiškia tuo, kad dažnai besikeičiantys ekonominiai bei socialiniai veiksniai, reguliuojantys bei diktuojantys tiek bendros Europos Sąjungos, tiek atskirų valstybių narių nacionalinių darbo rinkų poreikius bei paklausą, reikalauja atitinkamų veiksmų tiek iš privačių subjektų (verslo subjektų ar darbdavių) – norint išlaikyti konkurencingumą, tiek iš Valstybių narių ar pačios Europos Sąjungos įstatymų leidėjų – siekiant efektyviai bei ekonomiškai sureguliuoti šiuos dinamiškus darbo jėgos judėjimo mechanizmo padarinius.

Lietuvos Respublika, kaip Europos Sąjungos valstybė narė, kiek palikta jos diskrecijai, privalo tinkamai bei efektyviai reguliuoti migracijos veiksnius (pavyzdžiui, darbo jėgos judėjimą), darančius įtaka jos nacionalinei darbo rinkai. Privalu išlaikyti tinkamą balansą tarp ekonominio konkurencingumo skatinimo bei nacionalinės darbo rinkos apsaugos. Viena pagrindinių nacionalinio įstatymų leidėjo funkcijų šioje srityje, kiek tai palikta jo diskrecijai, yra teisės aktų, reguliuojančių nacionalinę darbo rinką, subalansavimas. Svarbu išlaikyti tokį šios srities reglamentavimą, kuris leistų valstybei siekti didžiausios ekonominės bei socialinės naudos, apsaugant jos darbo rinką nuo destabilizuojančio pigios užsienietiškos darbo jėgos kiekio bei sukuriant naujas ar užpildant esančias laisvas darbo vietas užsienietišku kapitalu ar kvalifikuota darbo jėga.

Temos aktualumas.

Kaip ir buvo minėta anksčiau, šios srities dinamiškumas bei svarba reikalauja dinamiško bei aktualaus nacionalinio įstatymų leidėjo reguliavimo, leidžiančio valstybei gauti maksimalią ekonominę naudą iš vykstančių migracijos procesų bei apsaugoti savo socialinius, demografinius bei politinius interesus. Nuo 2017 m. pasikeitęs šios srities reguliavimas Lietuvos Respublikoje įneša naujovių, kurios reikalauja išsamios teisinės analizės bei lyginamojo tyrimo su prieš tai galiojusi šios srities reglamentavimu.

Lietuvos Respublikoje vis dar vyrauja visuomenės senėjimo tendencija – kuomet vyresnio amžiaus žmonių dalis šalyje didėja, o darbingo amžiaus žmonių dalis mažėja. Tokia tendencija turi itin neigiamą įtaką šalies ekonomikai. Tuo tarpu pastebima kita - kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo – tendencija, kuri privalo būti keičiama siekiant ekonominio šalies vystymosi. Kvalifikuotų bei išsilavinusių (ar siekiančių išsilavinimo) užsienio šalių piliečių įtraukimas į Lietuvos visuomenę būtų naudingas abiem paminėtais aspektais, kadangi leistų atjauninti Lietuvos Respublikos demografiją bei sumažintų kvalifikuotų specialistų trūkumą šalyje.

Naujai įsigaliojusio užsieniečių įdarbinimo reguliavimo teisinė analizė bei jo lyginamoji analizė su prieš tai buvusiu reguliavimu leis nustatyti tiek teorines, tiek praktines abiejų reguliavimų problemas bei pateikti pastebėjimus bei pasiūlymus šios srities reguliavimo tobulinimui. Teisinio reguliavimo analizė taip pat padės nustatyti, ar įstatymų leidėjui pavyko rasti balansą tarp darbo rinkos konkurencingumo vystymo bei nacionalinės darbo rinkos apsaugos.

Tikslas.

Magistro darbo tikslas – išanalizuoti galiojančių Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktų, susijusių su užsieniečių įdarbinimu, normas, nustatyti jų trūkumus bei pasiūlyti jų tobulinimo sprendimus ir lyginamuoju aspektu ištirti prieš tai galiojusį šios srities Lietuvos Respublikos teisės aktų reguliavimą, nustatyti pokyčių tendencijas.

Uždaviniai.

Siekiant nustatyto tikslo yra iškelti šie uždaviniai:

1. Išanalizuoti sąvokų, naudojamų užsieniečių įdarbinimo reglamentavime, vartojimą, nustatyti šios srities reglamentavimo terminologijos sampratą, apibrėžiant jų paskirtis bei apimtį ir išanalizuoti, ar nacionaliniame reglamentavime apibrėžtos sąvokos yra vartojamos teisingai;
2. Ištirti Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimo ypatumus, ribojimus bei išimtis ir nustatyti, ar šios srities nacionalinis reglamentavimas užtikrina visų Europos Sąjungos piliečių turimų teisių apsaugą;
3. Išanalizuoti trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo tvarką Lietuvos Respublikoje bei nustatyti, ar toks šios srities reglamentavimas išlaiko tinkamą balansą tarp vidaus darbo rinkos (ir jos dalyvių teisių) apsaugos ir valstybės (bei privačių subjektų) konkurencingumo skatinimo naudojantis užsienio šalių darbo jėga;

4. Išanalizuoti naująjį bei senąjį Lietuvos Respublikos užsieniečių įdarbinimo reglamentavimus, nustatyti reglamentavimo pokyčių tendencijas, jo privalumus bei trūkumus.

Tyrimo objektas.

Šio magistro darbo tyrimo objektas yra Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktai, reglamentuojantys trečiųjų šalių bei Europos Sąjungos valstybių narių piliečių įdarbinimą, šių asmenų teisių apsaugą. Siekiant išsamios pasirinktos temos analizės, šiame darbe bus analizuojamos pagrindinės sąvokos, vartojamos šios srities reglamentavime. Bus siekiama nustatyti, ar nacionaliniame reglamentavime minimos sąvokos yra vartojamos teisingai, taip pat bus atskleidžiamos vartotinių sąvokų sampratos, jų tarpusavio koreliacija. Darbe analizuojamas Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimas, nustatomi pagrindiniai įdarbinimo pagal Bendrijos teisę principai, tokio įdarbinimo apimtys, ribojimai bei išimtys. Detaliai analizuojamas Europos Sąjungos ir trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo reglamentavimas Lietuvos Respublikoje, nustatoma trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo tvarka. Atsižvelgiant į neseniai pasikeitusi šios srities nacionalinį reglamentavimą, bus analizuojamos šio reglamentavimo pokyčių tendencijos, tobulintini aspektai. Atsižvelgiant į magistro darbų rengimo metodiniuose nurodymuose keliamus reikalavimus darbo apimčiai bei darbo autoriaus aktualiausių temų bei aspektų išskyrimą, kitos temos ar institutai, susiję su asmenų laisvu judėjimu ar įdarbinimu nagrinėjami nebus.

Tyrimo metodai.

Tam, kad būtų pasiektas šiame magistro darbe iškeltas tikslas bei įgyvendinti darbe keliami uždaviniai, analizuojant nagrinėjamą temą, buvo naudojami aprašomasis, loginis – analitinis, sisteminis bei lingvistinis metodai.

Aprašomasis metodas magistro darbe buvo naudojamas siekiant pateikti galiojančio šios srities reglamentavimo nuostatas, jų taikymo sritis bei apimtį. Taip pat, aprašomasis metodas buvo naudojamas pateikiant atskirų teisės mokslininkų pozicijas bei nuomones, aprašant išsamią jų mokslinių darbų esmę. Be to, šis metodas buvo naudojamas perteikiant Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje formuojamų taisyklių esmę, jų formavimo pokyčius.

Loginis – analitinis metodas buvo naudojamas apibendrinant atitinkamų aspektų analizę, pateikiant tokios analizės išvadas bei nustatant koreliacijas tarp nacionalinių teisės aktų bei viršnacionalinių teisės aktų normų. Šis metodas taip pat leido nustatyti šios

srities reglamentavimo pokyčių tendencijas, atsižvelgti į galimus reglamentavimo nevykdymo (pvz. direktyvų neperkėlimo) neigiamus padarinius.

Sisteminis metodas šiame darbe buvo naudojamas apibrėžiant teisinį reguliavimą, kaip visumos priemonių sistemą, šios sistemos elementų suderinamumą.

Lingvistinis metodas padėjo nustatyti aktualių sąvokų reikšmes, jų elementus, taikymo sritis bei skirtumus tarp nacionaliniame ir viršnacionaliniame reglamentavime vartojamų sąvokų esmių.

Darbo originalumas.

Pastebėtina, kad Lietuvos teisės doktrinoje iki šiol nebuvo skiriamas itin didelis dėmesys užsieniečių įdarbinimo reglamentavimo kompleksinei analizei. Šis darbas apima plačią reglamentavime vartojamų sąvokų bei apibrėžimų analizę, paties reglamentavimo ištakų (t.y. įgyvendinant kokias normas bei principus jis yra vykdomas) analizę. Darbe detaliam analizuojamas Europos Sąjungos bei trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo reglamentavimas, nustatomi atitinkamų subjektų įdarbinimo skirtumai bei principai, kuriais remiantis toks reglamentavimas yra vykdomas.

Darbe vykdoma detali pagrindinių Europos Sąjungos teisės aktuose bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje įtvirtintų įdarbinimo reguliavimo principų analizė, išsamiai apžvelgiamas Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimas, analizuojamos netinkamo reglamentavimo vykdymo pasekmės.

Nuo 2017 metų pasikeitęs užsieniečių įdarbinimo reglamentavimas Lietuvos Respublikoje reikalauja išsamios analizės, todėl šiame darbe yra analizuojama aktualiausia trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo tvarka, analizuojami viršnacionaliniai teisės aktai, kurių pagrindų yra vykdomi nacionalinio reglamentavimo pokyčiai, nustatomos šių pokyčių tendencijos, perspektyvos bei trūkumai.

Naudojami šaltiniai.

Darbe buvo naudotasi pagrindiniais nacionaliniais bei tarptautiniais teisės aktais, reglamentuojančiais užsieniečių įdarbinimą bei šių asmenų teisių apsaugą. Atliekant vartotinių sąvokų bei sampratų analizę, buvo naudojamos tokių autorių, kaip T.Davulis, V.Petrylaitė, D.Petrylaitė, V.Tiažkijus, I.Nekrošius ir kt. veikalais. Analizuojant galiojantį nacionalinį bei viršnacionalinį šios srities reglamentavimą buvo plačiai remiamasi pagrindiniais Europos Parlamento ir Tarybos reglamentais bei direktyvomis, plačiai Europos Sąjungos Teisingumo teismo praktika, tokiais Lietuvos Respublikos teisės aktais, kaip Lietuvos Respublikos Konstitucija, Įstatymu dėl užsieniečių teisinės padėties

(jo naujausia ir prieš tai galiojusiomis redakcijomis), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymais bei kitais šaltiniais.

1. Užsieniečių įdarbinimo teisinio reglamentavimo sąvokų analizė

Siekiant detalios užsieniečių įdarbinimo reguliavimo Lietuvos Respublikoje analizės, svarbu nustatyti bei apibrėžti sąvokas, kurios naudojamos įgyvendinant tokį reguliavimą. Svarbu nustatyti, ar nacionalinio įstatymo leidėjo naudojamos *užsieniečio*, *Europos Sąjungos piliečio* bei *įdarbinimo* sąvokos tiesiogiai koreliuoja su Europos Sąjungos teisės aktuose naudojamomis sąvokomis, kadangi būtent šios sąvokos, kiek tai nėra palikta nacionalinio įstatymo leidėjo diskrecijai, turi būti tiesiogiai perkeltos iš viršnacionalinių teisės aktų į nacionalinį teisinį reguliavimą. Toks Europos Sąjungos teisės vienodinimas yra svarbus siekiant užtikrinti Europos Sąjungos piliečių pamatines teises, tokias, kaip teisę į laisvą asmenų judėjimą bei iš jos sekančią Europos Sąjungos piliečio teisę įsidarbinti kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje.

Paminėtų sąvokų, kaip pamatinių užsieniečių įdarbinimo reguliavimo elementų, analizė bei jų identifikavimas leis detaliau atskleisti galiojantį nacionalinį užsieniečių įdarbinimo reguliavimą, nustatyti jo taikymo ribas bei išimtis.

1.1. Užsienietis kaip darbo teisės subjektas

Prieš pradėdant analizuoti užsieniečio, kaip darbo teisės subjekto, sampratą, svarbu išnagrinėti bendresnę šio teisinio reguliavimo sampratą – darbo teisės subjekto sampratą.

Teisės mokslininkas V. Tiažkijus nurodo, jog teisės subjektu, apskritai, yra laikomas asmuo, kuris pagal įstatymus gali būti teisinių santykių dalyviu. Galėjimas būti teisinių santykių dalyviu įvairiose šalyse suprantamas skirtingai, tačiau yra bendrųjų teisinio santykio dalyvio požymių, pripažįstamų visose šalyse, - tai teisnumas ir veiksnumas. Teisnumas – tai galėjimas turėti tam tikrų teisių ir pareigų, o veiksnumas – galėjimas savo veiksmais įgyti tų teisių ir pareigų.¹ Tuo tarpu atskiras teisės šakas reglamentuojantys teisės aktai detalizuoja teisnumo bei veiksnumo sąvokas ir priklausomai nuo reguliuojamos srities pateikia atitinkamas siauresnes sąvokas. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso² (toliau – Civilinis kodeksas) 2.1 straipsnis nurodo, jog civilinis teisnumas - tai galėjimas turėti būtent civilines teises ir pareigas, kuris, be to, pripažįstamas visiems fiziniams asmenims. Civilinio kodekso 2.5 straipsnis nurodo, jog civilinis veiksnumas – tai fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir

¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I Tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 164.

² Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. VIII-1864.

susikurti civilines pareigas bei kad jis atsiranda visiškai kai asmuo sulaukia pilnametystės, t. y. kai jam sueina aštuoniolika metų. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso³ (toliau – Darbo kodeksas) 13 straipsnis nurodo, jog fizinių asmenų darbinis teisnumas - tai galėjimas turėti darbo teises ir pareigas ir kad jis pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Darbinis fizinių asmenų veiksnumas Darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalyje apibrėžiamas kaip galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas. Be to, šiame straipsnyje nurodoma, jog darbinis fizinio asmens veiksnumas atsiranda asmeniui, sulaukusiam šešiolikos metų amžiaus.

Anot I. Nekrošiaus bei jo vadovaujamo autorių kolektyvo – darbo teisės subjektai yra šios teisės šakos reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviai – fiziniai asmenys, valstybinės, visuomeninės organizacijos, taip pat privačios struktūros ir jų organai, turintys tam tikras teises ir pareigas, atsakantys už tų teisių ir pareigų pažeidimus, vadinasi, turintys Konstitucijos ir darbo įstatymų nustatytą teisinį statusą (lot. *status* – padėtis)⁴. Nagrinėjant magistro darbo temą yra tikslinga susiaurinti mokslininkų pateikiamų darbo teisės subjektų ratą ir koncentruotis tik į fizinį asmenį kaip darbo teisės subjektą, aptarinėjant šio subjekto teisinį statusą bei jo apimtį. Darbo kodekso 15 straipsnyje yra pateikiamas darbuotojo apibrėžimas, pagal kurį darbuotojas – tai fizinis asmuo, pagal Darbo kodekso 13 straipsnį turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Taigi, kaip nurodo V. Tiažkijus, darbuotojas turi teisinį statusą, apimantį:

- 1) teisnumą;
- 2) veiksnumą;
- 3) subjektines teises ir pareigas;
- 4) teisių ir pareigų garantijas;
- 5) atsakomybę.⁵

Sutiktina su V. Tiažkijaus nuomone, jog teisinis statusas – tai faktinė subjekto būklė, priklausanti nuo tam tikrų aplinkybių. Anot mokslininko, įvairių subjektų teisinis statusas skirtingas, todėl tikslinga jį skirstyti į:

³ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-2569.

⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 67.

⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I Tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 166.

- 1) Bendrąjį teisinį statusą. Taikomas visiems asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartį. Jis apima teisę gauti darbo užmokestį, teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisę į poilsį ir kt. Bendrasis teisinis statusas nediferencijuojamas.
- 2) Specialųjį teisinį statusą. Tai diferencijavimas, pavyzdžiui, pagal pilietybės principą.
- 3) Individualųjį teisinį statusą. Tai konkretaus darbuotojo faktinė teisinė būklė.⁶

Šiuo atveju, nagrinėjant fizinio asmens, kaip darbo teisės subjekto, teisinį statusą bei kol kas neaptariant diferencijuoto pagal pilietybės principą specialiojo teisinio statuso, kaip to reikalauja šio magistro darbo tema, svarbu apžvelgti bendrojo darbuotojo teisinio statuso institutą. Atsižvelgiant į Darbo kodekso 15 straipsnyje pateikiamą darbuotojo apibrėžimą, sutinkama su I. Nekrošiaus pozicija, kad svarbiausiu teisinio darbuotojo statuso požymiu yra aplinkybė, kad dirbantis tam tikrus darbus ar teikiantis tam tikras paslaugas asmuo yra sudaręs darbo sutartį su subjektu, kurio naudai ar interesams tenkinti atliekami tie darbai arba teikiamos paslaugos⁷. Pabrėžtina, kad šiuo atveju darbuotojo teisinį statusą asmuo įgyja tik tuo atveju, jei jis dirba pagal darbo sutartį ir tik atlygintinai.

Kaip mini tiek V. Tiažkijus⁸, tiek I. Nekrošius⁹ - darbinis teisinis teisnumas ir veiksnumas, skirtingai nei civilinėje teisėje, atsiranda vienu metu. Darbinis teisnumas ir veiksnumas negali atsirasti skirtingu metu, kadangi darbas bei jo funkcijų atlikimas yra asmeninė valinė asmens veikla, kurios negalima atlikti per atstovą. Turint omenyje darbinio teisinio veiksnumo bei teisnumo institutų neišskirtinumą, sutiktina su I. Nekrošiaus nuomone, jog būtų tikslinga nustatyti bendrą darbo teisės darbinio teisnumo ir veiksnumo institutą, jį apibrėžiant kaip asmens gebėjimą įgyti ir savo veiksmais įgyvendinti darbinės teises ir pareigas¹⁰. Atsižvelgiant į tai, jog darbo teisėje teisnumas ir veiksnumas yra neatskiriami bei remiantis Darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalimi, fizinio asmens visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda jam sulaukus šešiolikos metų amžiaus. Toks amžiaus cenzas yra nustatytas remiantis tuo faktu, jog, laikoma, kad kiekvienas asmuo sulaukęs nustatyto šešiolikos metų amžiaus gali pradėti dirbti nedarydamas žalos savo sveikatai ir visuomenei. Šios taisyklės išimtis nustato Darbo kodeksas bei kiti įstatymai. Darbo kodekso 277 straipsnyje yra nurodyti darbai, kuriuos dirbti negali būti skiriami asmenys iki aštuoniolikos metų amžiaus. Tai darbai, fiziškai ar psichologiškai per sunkūs, darbai kuriuose naudojamos kenksmingos žmogaus sveikatai

⁶ *ibid.*

⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 67.

⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I Tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 169.

⁹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 68.

¹⁰ *ibid.*

medžiagos bei kt. Kaip pabrėžia I. Nekrošius, tas pats straipsnis įpareigojo Vyriausybę įtvirtinti asmenų iki 18 metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, darbo laiką, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašą¹¹. Tokia tvarka buvo nustatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo¹². Šis nutarimas nustato darbų, draudžiamų dirbti asmenims iki aštuoniolikos metų, sąrašą, nurodo sąrašą lengvų darbų, leidžiamų dirbti asmenims nuo keturiolikos metų amžiaus, turinčius, pasak V. Tiažkijaus, išimtinį darbinį veiksnumą¹³.

Apibendrinant tai, kas panagrinėta bei siekiant apibrėžti fizinio asmens, kaip darbo teisės subjekto, sampratą, tikslinga paminėti V. Tiažkijaus nurodytus asmens pripažinimo darbuotoju kriterijus. Anot mokslininko, tam, kad konkretus asmuo būtų pripažintas darbuotoju, jis turi atitikti tokius kriterijus:

- 1) darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo;
- 2) darbuotojas turi turėti darbinį veiksnumą ir teisnumą;
- 3) darbuotojas turi dirbti pagal darbo sutartį;
- 4) darbuotojas turi dirbti už atlyginimą, o ne neatlygintinai.¹⁴

Taigi, prieš analizuojant užsieniečio, kaip darbo teisės subjekto, sampratą, tikslinga apibrėžti bendrąją darbuotojo, kaip darbo teisės subjekto, sampratą. Iš ankščiau šiame magistro darbe paminėtų šaltinių analizės, darytina išvada, kad darbuotoju, kaip darbo teisės subjektu, turėtų būti laikomas fizinis asmuo, turintis darbinį veiksnumą ir teisnumą bei atlygintinai dirbantis pagal darbo sutartį. Šiuo atveju paminėtina, jog nacionalinio įstatymų leidėjo Darbo kodekso 15 straipsnyje naudojama darbuotojo sąvoka nustatyta tiksliai bei pagrįstai – t.y. ji atitinka teisės mokslininkų nustatytus asmens pripažinimo darbuotoju kriterijus. Taip pat pabrėžtina, jog įstatymų leidėjo vartojama darbuotojo sąvoka atitinka ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) formuojamą praktiką. Mokslininkų D. Petrylaitės, T. Davulio bei V. Petrylaitės kolektyvas savo kolektyvinėje monografijoje analizuodami ETT formuojamą „darbuotojo“ sąvoką pabrėžė, jog kadangi nei pirminėje nei antrinėje Bendrijos teisėje šios sąvokos nėra,

¹¹ *Ibid.*

¹² Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko aprašo, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003-02-05, Nr. 13-502.

¹³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I Tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 168.

¹⁴ *ibid*, p. 170.

didžiausią reikšmę ją aiškinant turėjo ETT ir darbuotojo sąvoka susiformavo po daugelio šio teismo sprendimų¹⁵. Mokslininkų kolektyvas, nagrinėję „darbuotojo“ sąvokos susiformavimą rėmėsi ETT 1986 m. liepos 3d. sprendimu byloje Nr. 66/85 *Lawrie-Blum*, kuriame ETT nusprendė, kad sąvoka „darbuotojas“ pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties 39 straipsnį yra Bendrijos terminas ir neturi būti aiškinama griežtai. Darbuotoju turi būti laikomas bet kuris asmuo, kuris užsiima realia ir veiksminga veikla, išskyrus nereikšmingą ir pagalbinę veiklą. Pagal šią ETT praktiką darbo santykių buvimas nustatomas tada, kai asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą¹⁶.

Tokiu būdu, pateikta darbuotojo, kaip darbo teisės subjekto, sampratos analizė leido nustatyti teisės mokslininkų taikomus šios sampratos atitikties kriterijus. Šie mokslininkų nustatyti kriterijai leido tiksliai apibrėžti, kurie subjektai, remiantis Lietuvos Respublikos teisiniu reglamentavimu, turėtų būti laikomi darbuotojais. Siekiant detalesnės šios srities analizės – t.y. nustatant užsieniečio, kaip specifinio darbo teisės subjekto, sampratą, jau nustatyti bendrieji darbo teisės subjekto sampratos kriterijai padės struktūriškai bei tiksliai apibrėžti užsieniečio, kaip darbo teisės subjekto, sampratą.

Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties (toliau – Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties)¹⁷ 2 straipsnyje yra pateikiama užsieniečio sąvoka. Įstatyme užsienietis apibrėžiamas kaip asmuo, kuris nėra Lietuvos Respublikos pilietis, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi kurios nors užsienio valstybės pilietybę, ar neturi jokios. Tuo tarpu, to paties įstatymo 2 straipsnio 5 dalyje yra įtvirtinta Europos Sąjungos piliečio sąvoka, pagal kurią „Europos Sąjungos valstybės narės pilietis“ – tai užsienietis, turintis vienos iš Europos Sąjungą sudarančių valstybių pilietybę. Tokiu būdu, įstatymų leidėjas „užsieniečio“ sąvokai suteikia platesnę prasmę – t.y. Lietuvos Respublikos įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties vartojama „užsieniečio“ sąvoka apima tiek trečiųjų šalių piliečių (ar neturinčių pilietybės asmenų) tiek Europos Sąjungos valstybės narės piliečių sąvokas. Šių sąvokų detalesnei analizei bei palyginimui bus skiriamas atskiras šio magistro darbo skyrius – „1.2. Užsieniečio ir Europos Sąjungos piliečio sąvokos“. Tęsiant užsieniečio, kaip darbo teisės subjekto sampratos analizę, galima daryti prielaidą, jog užsieniečio samprata turėtų būti suprantama plačiau, nei užsieniečio sąvoka – t.y.

¹⁵ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 52.

¹⁶ *ibid.*

¹⁷ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539.

užsienietis, kaip darbo teisės subjektas, turėtų būti suprantamas, kaip fizinis asmuo, darbuotojas, atitinkantis visus mokslininkų nustatytus kriterijus, paminėtus prieš tai¹⁸, t.y.:

- 1) darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo;
- 2) darbuotojas turi turėti darbinį veiksnumą ir teisnumą;
- 3) darbuotojas turi dirbti pagal darbo sutartį;
- 4) darbuotojas turi dirbti už atlyginimą, o ne neatlygintinai,

Be to, kartu su šiais V.Tiažkijaus nurodytais kriterijais, turėtų būti taikomas dar vienas specifinis kriterijus, atitinkantis kurį, asmuo būtų pripažįstamas užsieniečiu, kaip darbo teisės subjektu:

- Specialusis teisinis statusas – t.y. Lietuvos Respublikos pilietybės nebuvimas.

Tokiu atveju, užsieniečiu, kaip darbo teisės subjektu – t.y. darbuotoju, turi būti laikomas fizinis asmuo, turintis darbinį veiksnumą ir teisnumą, dirbantis pagal darbo sutartį, atlygintinai ir neturintis Lietuvos Respublikos pilietybės.

1.2. Užsieniečio ir Europos Sąjungos piliečio sąvokos

Kaip jau buvo minėta, Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 2 straipsnyje yra pateikiama užsieniečio sąvoka. Įstatyme užsienietis apibrėžiamas kaip asmuo, kuris nėra Lietuvos Respublikos pilietis, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi kurios nors užsienio valstybės pilietybę, ar neturi jokios. Tuo tarpu, to paties įstatymo 2 straipsnio 5 dalyje yra įtvirtinta Europos Sąjungos piliečio sąvoka, pagal kurią „Europos Sąjungos valstybės narės pilietis – tai užsienietis, turintis vienos iš Europos Sąjungą sudarančių valstybių pilietybę“.

Manytina, jog toks nacionalinio įstatymų leidėjo sąvokų vartojimas yra klaidinantis bei prieštarauja viršnacionaliniu lygmeniu įtvirtintai terminologijai. Prieš padarant atitinkamas išvadas, svarbu išnagrinėti kiekvienos iš šių sąvokų vartojimą, jų reikšmę bei šaltinius, kuriose šios, Europos Sąjungos piliečio bei užsieniečio sąvokos, pirmą kartą buvo panaudotos.

Laikytina, jog sąvokų analizę yra tikslinga pradėti nuo labiau apibrėžtos bei tikslios Europos Sąjungos piliečio sąvokos analizės. Pirmąkart Europos Sąjungos piliečio sąvoka

¹⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I Tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 170.

bei apskritai, Europos Sąjungos pilietybės institutas, buvo paminėtas 1992 metais, Europos Sąjungos sutartyje¹⁹ bei vėliau perkeltas ir į suvestines Europos Sąjungos sutartis ir Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo redakcijos²⁰. Taigi, Europos Sąjungos sutartis 20 straipsnis (EB sutartis ex 17 straipsnis) nurodo, jog „Įvedama Sąjungos pilietybė. Kiekvienas asmuo, turintis valstybės narės pilietybę, yra Sąjungos pilietis. Sąjungos pilietybė ne pakeičia valstybės pilietybę, o ją papildo“. Vėliau, Europos Sąjungos piliečio sąvoka buvo paminėta ir 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2004/38/EB²¹, kurios 2 straipsnio 1 dalyje yra nurodoma, jog „„Sąjungos pilietis“ — tai bet kuris asmuo, turintis valstybės narės pilietybę. Taigi, teigtina, jog Europos Sąjungos piliečio sąvoka yra lakoniška ir aiškiai apibrėžta. Ši sąvoka tiesiogiai koreliuoja su asmens specialiuoju teisiniu statusu, t.y. – atitinkamos Europos Sąjungos valstybės narės pilietybės turėjimu.

Tuo tarpu, užsieniečio sąvoka viršnacionaliniu lygmeniu yra įtvirtinta 1985 m. Konvencijoje dėl Šengeno susitarimo²². Šioje konvencijoje yra pateikiama užsieniečio sąvoka, pagal kurią užsieniečiu yra laikomas bet kuris asmuo, kuris nėra Europos Bendrijų valstybių narių pilietis. Tokiu būdu, viršnacionaliniu lygmeniu užsieniečio sąvokos vartojimas yra tiesiogiai susijęs su asmens specialiuoju teisiniu statusu – šiuo atveju, vienos iš Europos Sąjungos valstybės narės pilietybės neturėjimu. Atsižvelgiant į tai, paminėtina „trečiosios šalies piliečio“ sąvoka, įtvirtinta 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 562/2006²³ (toliau – Šengeno kodeksas) 2 straipsnio 6 punkte, kurį trečiosios šalies pilietį apibrėžia, kaip asmenį, kuris nėra Sąjungos pilietis, kaip apibrėžta Sutartis 17 straipsnio 1 dalyje (Europos Sąjungos sutartis 20 str. ex 17 str.), ir kuriam netaikomas šio straipsnio 5 punktas (t.y. kuris nesinaudoja Bendrijos laisvo judėjimo teise). Taigi, apibrėžiant trečiosios šalies piliečio sąvoka viršnacionaliniu lygmeniu, kaip ir apibrėžiant užsieniečio sąvoka, pastebima tendencija, jog šios sąvokos tarpusavyje koreliuoja ir abi yra tiesiogiai susijusios su asmens specialiuoju teisiniu statusu – jo pilietybe, o būtent – atitinkamos (Europos Sąjungos valstybės narės) pilietybės neturėjimu. Tokiu būdu, galima daryti išvadą, jog

¹⁹ Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos bendrijos steigimo sutartys. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 2-2.

²⁰ Europos Sąjungos sutartis ir Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos, Europos Sąjungos oficialusis leidinys, OL C 326.

²¹ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje. OL L 158, 2004, p. 77–123.

²² 1985 m. birželio 14 d. Konvencija dėl Šengeno susitarimo sudaryto tarp Benilukso ekonominės sąjungos valstybių, Vokietijos Federacinės Respublikos ir Prancūzijos Respublikos Vyriausybių dėl laipsniško jų bendrų sienų kontrolės panaikinimo įgyvendinimo. OL L 239/19, 2000, 1 str.

²³ 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 562/2006 nustatantis taisyklių, reglamentuojančių asmenų judėjimą per sienas, Bendrijos kodeksą (Šengeno sienų kodeksas). OL L 105, 2006, p. 1–32.

viršnacionaliniu lygmeniu vartojamos Europos Sąjungos piliečio ir užsieniečio bei trečiųjų šalių piliečių sąvokos yra tiesiogiai priešpastatomos – t.y. jos yra priešingos. Toks sąvokų atskirimas, daromas remiantis Europos Sąjungos valstybės narės pilietybės ne(turėjimu) yra aiškus bei lakoniškas, kadangi suteikia galimybę atitinkamų asmenų grupes skaldyti į dvi priešingas grupes – t.y. į Europos sąjungos piliečius ir užsieniečius (trečiųjų šalių piliečius arba asmenis be pilietybės) – kurios, atitinkamai, naudojasi tam tikromis teisėmis Europos Sąjungos teritorijoje arba jomis nesinaudoja (pvz. jau minėta Bendrijos judėjimo laisve²⁴).

Kaip minėta, Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties Europos Sąjungos valstybės narės pilietį apibrėžia kaip užsienietį, turintį vienos iš Europos Sąjungą sudarančių valstybių pilietybę. Nacionalinis įstatymų leidėjas Europos Sąjungos piliečio sąvoka modifikuoja, į ją įtraukdamas viršnacionaliniu lygmeniu Europos Sąjungos piliečio terminui priešpastatomą užsieniečio terminą. Toks sąvokų vartojimas nacionaliniu lygmeniu galimai prieštarauja viršnacionaliniu lygmeniu nustatytai teisei terminologijai, todėl yra keistinas. Galimiems prieštaravimams panaikinti patartina nacionaliniame reglamentavime atsisakyti užsieniečio sąvokos. Kaip buvo minėta šiame darbe, nors užsieniečio samprata turėtų būti taikoma ir Europos Sąjungos piliečiams ir asmenimis iš trečiųjų šalių ir (ar) neturinčių pilietybės, tačiau užsieniečio sąvokos galimai vertėtų atsisakyti. Manytina, jog Lietuvos Respublikos įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties vertėtų įtvirtinti dvi teises asmenų kategorijas, atitinkamai, pagal joms taikomų teisių apimtį:

- 1) Europos Sąjungos piliečius;
- 2) Trečiųjų šalių piliečius ir (ar) asmenis be pilietybės.

Tokiu atveju, šiame įstatyme apibrėžiant Europos Sąjungos pilietį, sąvokoje atsisakyti užsieniečio termino ir sąvoką apibrėžti, pavyzdžiui, taip: „Europos Sąjungos pilietis - tai bet kuris asmuo, turintis Europos Sąjungos valstybės narės pilietybę“. Tuo tarpu, apibrėžiant trečiųjų šalių piliečius ir (ar) asmenis be pilietybės, taip pat atsisakyti užsieniečio termino ir nustatyti, pavyzdžiui, tokias sąvokas:

- 1) „Trečiųjų šalių pilietis – tai bet kuris asmuo, neturintis Europos Sąjungos valstybės narės pilietybės ir nesinaudojantis Bendrijos laisvo judėjimo teise, kaip apibrėžta Šengeno sienų kodekso 2 straipsnio 5 dalyje, tačiau turintis kitos

²⁴ *ibid.* 2 str. 5 p.

valstybės pilietybę“ (tokiu būdu Įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties bus vartojama sąvoka, panašiai reglamentuota Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/115/EB²⁵);

- 2) „Asmuo be pilietybės – tai bet kuris asmuo, neturintis nei Europos Sąjungos valstybės narės, nei bet kurios kitos valstybės pilietybės“.

Taip pat, patartina įvesti trečiųjų šalių, esančių Europos laisvosios prekybos asociacijos narėmis, piliečio sąvoka, kadangi šių šalių piliečiai, kaip ir Europos Sąjungos piliečiai, naudojami darbuotojų laisvo judėjimo principo suteikiamomis teisėmis.

Tokiu būdu, nacionalinis užsieniečių įdarbinimo reglamentavimas bus labiau harmonizuotas su viršnacionaline teise bei nesukurs papildomų neaiškumų šios srities sąvokų vartojime. Taip pat, tokie pakeitimai leis užsieniečio terminą suprasti kaip atskirą teisinę kategoriją, t.y. ne kaip apibrėžtą sąvoką, o kaip šios srities sampratą, kuri būtų taikoma tiek Europos Sąjungos piliečiams, tiek trečiųjų šalių piliečiams ar asmenims be pilietybės, kadangi abi šios asmenų teisinės grupės turi specialųjį teisinį statusą, apibrėžtą V.Tiažkijaus²⁶ - abi grupės neturi Lietuvos Respublikos pilietybės, todėl ir yra diferencijuojamos pilietybės pagrindu, t.y. kaip užsieniečiai.

1.3. Įdarbinimo samprata

Siekiant detalios įdarbinimo sampratos analizės, svarbu atsižvelgti ir į lingvistinę įdarbinimo sąvoka. Lietuvių kalboje „įdarbinimo“ sąvoka yra apibrėžiama kaip „Darbuotojo įdarbinimas pagal jo kvalifikaciją bei patyrimą“²⁷. Tuo tarpu teisine prasme, ši sąvoka turi daug platesnę reikšmę, todėl šio magistro darbo skyrius bus skirtas būtent teisinei „įdarbinimo“ sampratos analizei.

Tarptautiniai teisės aktai nenustato tikslios įdarbinimo sąvokos, todėl tik sisteminė atkirų tarptautinių teisė aktų analizė leis pateikti apibendrintą bei tiksliausią įdarbinimo sampratą. 1964 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“²⁸ 2 straipsnio a punktas nustato kiekvienos valstybės narės pareigą periodiškai peržiūrėti priemones, kurių reikia imtis, kad kiekvienas galintis dirbti ir ieškantis darbo asmuo turėtų darbo. Viena iš tokių priemonių yra laikomos įdarbinimo tarnybos, kurių

²⁵ 2008 m. gruodžio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/115/EB dėl bendrų nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių grąžinimo standartų ir tvarkos valstybėse narėse. OL L 348, 2008, p. 98–107.

²⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I Tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 166.

²⁷ Lietuvių kalbos žodynas [Interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. (Prieiga per internetą: <http://www.lkz.lt/startas.htm>).

²⁸ *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 36-1181.

kūrimą detaliai aprašo TDO konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“²⁹ (toliau – Įdarbinimo tarnybų konvencija). Įdarbinimo tarnybų konvencijos 6 straipsnyje nurodoma, jog įdarbinimo tarnyba organizuojama taip, kad garantuotų efektyvų priėmimą į darbą ir paskirstymą, todėl, šiuo tikslu padeda darbuotojams rasti tinkamą darbą, o darbdaviams – tinkamą darbuotoją. Pagal Įdarbinimo tarnybų konvencijos 6 straipsnį siekiamos darbuotojams rasti tinkamą darbą o darbdaviams tinkamą darbuotoją, įdarbinimo tarnybos:

- 1) registruoja kandidatus įsidarbinti, užrašo jų profesinę kvalifikaciją, patyrimą ir pageidavimus, juos apklausia, jeigu reikia, įvertina jų fizinius ir profesinius sugebėjimus, padeda jiems, jeigu reikia, profesiniu orientavimu, profesijos apmokymu arba permokymu;
- 2) gauna iš darbdavių tikslią informaciją apie laisvas darbo vietas kartu su pretenduojantiems darbuotojams keliamais reikalavimais;
- 3) nukreipia įdarbinti kandidatus, turinčius tinkamų fizinių ir profesinių sugebėjimų ir kt.

Remiantis aukščiau paminėtų tarptautinių teisės aktų analize, darytina išvada, jog viršnacionaliniu lygmeniu įdarbinimas suprantamas kaip visuma teisinių priemonių, kuriomis naudojantis asmeniui yra surandamas darbas.

Analizuojant įdarbinimo sampratą nacionaliniu lygmeniu, paminėtinas Lietuvos Respublikos Konstitucijos³⁰ 48 straipsnis, kuris nurodo, jog „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą <...>“. Šios pamatinės piliečio teisės įgyvendinimas ir yra užtikrinamas procesu, kuris atitinka įdarbinimo sampratą. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 87 straipsnis įdarbinimo sąvoką nurodo taip: „Įdarbinimas yra sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybė, savivaldybė arba Lietuvos Respublikoje įsteigtas juridinis asmuo, valstybėje narėje įsteigtas juridinis asmuo <...> padedantys ieškančiam darbo asmeniui įsidarbinti. <...>“. Remiantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekse pateikiama įdarbinimo samprata, darytina išvada, jog nacionaliniu lygmeniu įdarbinimas suprantamas kaip visuma teisinių, ekonominių, socialinių bei ekonominių priemonių, kurias teikia atitinkamai tam įgalioti subjektai (valstybė, savivaldybė, juridiniai asmenys ir kt.), kad ieškantis darbo asmuo įsidarbintų –

²⁹ *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-672.

³⁰ *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

t.y. visuma šių priemonių ir sudaro įdarbinimo institutą, kaip tai pabrėžia Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaro autorių kolektyvas³¹.

Taigi, apibendrinant tarptautiniuose bei nacionaliniuose teisės aktuose vartojamų įdarbinimo sąvokų analizę, darytina išvada, jog įdarbinimu turėtų būti suprantama visuma priemonių, skirtų darbo ieškančiam asmeniui padėti įsidarbinti.

³¹ BUŽINSKAS G.; DAMBRAUSKIENĖ G.; DAVULIS T.; *et al.* Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 13.

2. Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimas

Viena iš Europos Bendrijos keturių pamatinių bendrosios rinkos laisvių – laisvas asmenų judėjimas, užtikrintas nuo pat Europos Bendrijos steigimo momento – Europos Bendrijos steigimo sutarties 3 straipsnio 1 dalies c punkte³². Europos Bendrijos steigimo sutarties nuostatos numato, jog viena iš Europos Bendrijos veiklos sričių yra vidaus rinka, pasižyminti kliūčių laisvam prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimui tarp valstybių narių panaikinimu. Vienos iš šių keturių pagrindinių rinkos laisvių elementu ir yra laisvas darbuotojų judėjimas. Darbuotojų judėjimo laisvė turėtų būti suprantama kaip atitinkamos Europos Sąjungos valstybės narės piliečių laisvė vykti į kitą valstybę narę užsiimti savarankiška veikla, ieškoti darbo ir įsidarbinti, įsikurti kartu su savo šeimos nariais.³³

Kaip pabrėžia mokslininkų D.Petrylaitės, T.Davulio bei V.Petrylaitės kolektyvas,³⁴ darbuotojų judėjimo laisvės teisinis pagrindas – Bendrijos pirminė teisė, t.y. Europos Bendrijos steigimo sutartis (39 ir 40 straipsniai), įtvirtinanti visų veiklos sričių darbuotojų judėjimą. T.Davulis pastebi³⁵, jog gilėjant bei plečiantis Europos Sąjungos valstybių narių integracijai, darbuotojų judėjimo laisvės principo realizavimas įgaudavo vis naujų aspektų ir jau seniai, ETT pripažino darbuotojų laisvę fundamentaliu juo Bendrijos teisės principu. Darbuotojų judėjimo laisvę fundamentaliu juo Bendrijos teisės principu ETT pripažino 1986 m. liepos 3 d. byloje *Lawrie-Blum*³⁶, kurioje gilinasi į valstybės tarnybos posto funkcijas, t.y., kiek konkrečiai pareigybė susijusi su valstybės interesų apsauga ar naudojimusi viešąja teise. Remiantis šiuo požiūriu, ETT pripažino, jog valstybėms narėms leidžiama tik tam tikrą dalį valstybės tarnybos postų skirti išimtinai savo piliečiams, o kiti ribojimai pažeistų pamatinį darbuotojų judėjimo laisvės principą.

Suprantama, jog darbuotojų judėjimo laisvė Europos Bendrijoje sudaro sudėtingą sistemą, kadangi apima nemažai sudėtingų ir įvairių teisinių aspektų. Be to, ši sudėtinga sistema taikoma tik tam tikram apibrėžtam subjektų ratui.

Siekiant nustatyti kiek plačiai – t.y. kokiems asmenims taikomos aukščiau paminėtos darbuotojų laisvo judėjimo nuostatos, šio magistro darbo skyrius apims bendrųjų

³² Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos bendrijos steigimo sutartys. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 2-2.

³³ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 50.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva / Tomas Davulis*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 177.

³⁶ Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *Lawrie-Blum* C-66/85, EU:C:1986:284.

įdarbinimo pagal Europos Bendrijos teisę principų bei šių principų ribojimų ir išimčių analizę.

2.1. Bendrieji įdarbinimo pagal Europos Bendrijos teisę principai

Teigtina, jog įdarbinimo pagal Europos Bendrijos teisę pamatu turėtų būti laikomas jau minėtas laisvo asmenų judėjimo principas, T.Davulio vadinamas vienu iš neatsiejamų bendrosios rinkos (Europos Bendrijos rinkos) komponentų³⁷. Tačiau, kaip minėta, darbuotojų laisvo judėjimo nuostatos, įtvirtintos Europos Bendrijos steigimo sutartyje, taikomos tik apibrėžtam subjektų ratui. Siekiant nustatyti šio skyriaus objekto – įdarbinimo pagal Europos Bendrijos teisę principų turinį – svarbu išanalizuoti, kokia apimtimi ir kokiam subjektų ratui šie principai yra taikomi.

Kaip nurodo mokslininkų D.Petrylaitės, T.Davulio bei V.Petrylaitės kolektyvas³⁸, Europos Bendrijos steigimo sutarties nuostatas dėl laisvo asmenų judėjimo užtikrinimo išplečia eilė viršnacionalinių teisės aktų. Tokiais teisės aktais yra:

- 1) 1968 m. spalio 15 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje (toliau – Reglamentas 1612/68)³⁹;
- 2) 1970 m. birželio 29 d. Komisijos Reglamentas (EEB) Nr. 1251/70 dėl darbuotojų, pagal darbo sutartį dirbusių valstybėje narėje, teisės pasilikti tos valstybės teritorijoje (toliau – Reglamentas 1251/70)⁴⁰;
- 3) 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje (toliau – Direktyva 2004/38/EB)⁴¹.

Būtent šitie teisės aktai įtvirtino darbuotojų judėjimo laisvę bei nustatė garantijas darbuotojų migrantų šeimos nariams iki 2011 m. balandžio 5 d. – t.y. iki 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo

³⁷ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva / Tomas Davulis*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 176.

³⁸ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 50.

³⁹ 1968 m. spalio 15 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje. OL L 257, 1968, p. 2.

⁴⁰ 1970 m. birželio 29 d. Komisijos Reglamentas (EEB) Nr. 1251/70 dėl darbuotojų, pagal darbo sutartį dirbusių valstybėje narėje, teisės pasilikti tos valstybės teritorijoje. OL L 142, 1970 06 30, p. 24.

⁴¹ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje. OL L 158, 2004 4 30, p. 77.

darbuotojų judėjimo Sąjungoje (toliau – Reglamentas 492/2011)⁴² įsigaliojimo. Po Reglamento 492/2011 įsigaliojimo, prieš tai darbuotojų laisvą judėjimą reglamentavęs Reglamentas 1612/68 buvo panaikintas.

Teisės mokslininkai, analizuodami laisvo darbuotojų judėjimo nuostatas pirmiausiai iškelia pagrįstą klausimą – kokia yra šių nuostatų taikymo apimtis⁴³ ar kokiems asmenims yra taikomos šios nuostatos⁴⁴. Aukščiau paminėtų viršnacionalinių teisės aktų bei ETT praktikos analizė leidžia daryti išvadą, jog darbuotojų judėjimo laisve gali naudotis tik Europos Sąjungos valstybių narių piliečiai. Visų pirma, tokią išvadą padarė teisės mokslininkai, išanalizavę gausią ETT praktiką bei Reglamentą 1612/68. Šita kompleksinė teisinė analizė mokslininkams leido išskirti kriterijus, pagal kuriuos yra nustatomas laisvo darbuotojų judėjimo nuostatų taikymas atitinkamiems asmenims.⁴⁵ Paminėti kriterijai yra tokie:

- 1) Asmens pilietybė, nepriklausomai nuo jo gyvenamosios vietos. Esant dvigubai pilietybei pakanka, kad asmuo turėtų bent vienos iš Europos Sąjungos valstybių narių pilietybę. Trečiųjų šalių piliečiai, turintys tik vieną – trečiosios valstybės pilietybę, gali būti darbuotojų judėjimo laisvės subjektais tik tuo atveju, jei jie yra darbuotojo migranto šeimos nariai;
- 2) Tarptautinis arba migracinis kriterijus. Šio kriterijaus esmė yra tokia, jog asmuo turi turėti atitinkamų santykių su kita valstybe nei ta, kurios pilietis jis yra – t.y. jei asmuo dirba savo pilietybės valstybėje, jis ir (ar) jo šeimos nariai nesinaudoja Bendrijos teisės apsauga;
- 3) Darbuotojo statuso turėjimas.

Nagrinėjant paskutinį mokslininkų nurodytą kriterijų, t.y. – „darbuotojo statuso turėjimą“, svarbu paminėti, jog Europos Bendrijos teisė nepateikia apibrėžtos darbuotojo sampratos. Tačiau, kaip jau minėta šiame magistro darbe, darbuotojo sąvoka buvo išplėtotą plačia ETT praktika. ETT savo sprendime 1986 m. liepos 3 d. byloje *Lawrie-Blum*⁴⁶ nurodė, kad darbo santykiai yra nustatomi tokiu atveju, kuomet asmuo tam tikrą

⁴² 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje. OL L 141, 2011, p. 1.

⁴³ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva / Tomas Davulis*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 178.

⁴⁴ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 51.

⁴⁵ *ibid.*

⁴⁶ Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *Lawrie-Blum* C-66/85, EU:C:1986:284.

laiką, kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauną atlyginimą. Be to, kitoje, ankstesnėje *Unger* byloje⁴⁷ ETT taip pat nurodė, jog „darbuotojo“ sąvoka yra Europos Bendrijos), o ne nacionalinės teisės kategorija.

Tokiu būdu, darytina išvada, jog bendraisiais įdarbinimo pagal Bendrijos teisę principais ir jų teikiamomis privilegijomis naudojasi tik apibrėžtas subjektų ratas, atitinkantis aukščiau šiame magistro darbe paminėtus kriterijus. Taip pat pabrėžtina, jog kiti darbuotojai, neatitinkantys šiame skyriuje paminėtų kriterijų nesinaudoja laisvu darbuotojų judėjimo, kaip tai apibrėžia Bendrijos teisė⁴⁸, todėl jų įdarbinimui bei judėjimui Europos Sąjungos valstybių narių teritorijose gali būti taikomi atitinkami ribojimai ir (ar) papildomi reikalavimai.

Paminėtina, jog nustatyto darbuotojų laisvo judėjimo principo turinį (t.y. kokiomis subjekto teisėmis pasireiškia šios teisės įgyvendinimas) yra tikslinga aptarinėti kartu su šiam principui taikomais ribojimais bei principo taikymo išimtimis, todėl bendrųjų įdarbinimo pagal bendrijos teisę principų apimties (turinio) analizė bus atliekama sekančiame šio magistro darbo poskyryje.

2.2. Įdarbinimo pagal Bendrijos teisę apimtis, ribojimai bei išimtys

Nustačius įdarbinimui pagal Bendrijos teisę taikomus principus bei šių principų taikymo apimtį, svarbu detaliai išanalizuoti jau nustatyto įdarbinimo pagal Bendrijos teisę principo – t.y. laisvo darbuotojų judėjimo – taikymo apimtį (turinį), ribojimus bei šio principo išimtis.

Taigi, nagrinėjant pamatinio įdarbinimo pagal Bendrijos teisę principo – t.y. laisvo darbuotojų judėjimo apimtį (turinį), svarbu pabrėžti, jog šis principas yra įgyvendinamas skirtingais aspektais (pasireiškia skirtingomis subjektų, kuriems jis yra taikomas, teisėmis) – t.y., kaip mini autorių D.Petrylaitės, T.Davulio bei V.Petrylaitės kolektyvas – teisės, kurios išplaukia iš bendros darbuotojų judėjimo laisvės, sudaro šios laisvės turinį arba taikymo apimtį⁴⁹.

Pabrėžtina, jog viena iš teisių, kuria yra įgyvendinama darbuotojų judėjimo laisvės turinys (t.y. teisė, kurią apima darbuotojų judėjimo laisvės institutas) – yra teisė įsidarbinti. Reglamento 492/2011 1 straipsnio 1 dalis nurodo, jog kiekvienas valstybės

⁴⁷ Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1964 m. kovo 19 d. sprendimas *Unger* C-75/63. EU:C:1964:19.

⁴⁸ Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos bendrijos steigimo sutartys. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 2-2. I-39 straipsnis.

⁴⁹ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 53.

narės pilietis, nepriklausomai nuo jo gyvenamosios vietos, turi teisę įsidarbinti ir dirbti kitos valstybės narės teritorijoje pagal įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių tos valstybės piliečių įdarbinimą, nuostatas. Ši nuostata reiškia, jog bet koks Europos Sąjungos valstybės narės pilietis, galintis būti darbo teisės subjektu (šiuo atveju darbuotoju) turi teisę vykti į kitą Europos Sąjungos valstybę narę ir ten siekti įsidarbinti. Šiai teisei užtikrinti, Reglamentas 492/2011 numato⁵⁰ jog Kiekvienas valstybės narės pilietis bei kiekvienas darbdavys, vykdamas veiklą valstybės narės teritorijoje, gali keistis darbo prašymais ir pasiūlymais dėl laisvų darbo vietų, sudaryti ir vykdyti darbo sutartis pagal galiojančias įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatas, taikydamas visiems piliečiams vienodas sąlygas. Eksplicitiškai traktuojant šias Reglamento 492/2011 nuostatas, darytina išvada, jog Europos Sąjungos valstybės narės negali kitų valstybių narių piliečiams taikyti tokias savo nacionalinio reguliavimo nuostatas ir (ar) procedūrinės taisykles, kurios apribotų jų teisę įsidarbinti toje valstybėje narėje – t.y kuriomis būtų ribojamas atvykusių Europos Sąjungos piliečių prašymų įdarbinti pateikimas, pasiūlymų įsidarbinti arba teisės dirbti; keliamos kitos sąlygos, kurios yra netaikomos tos šalies piliečiams (t.y. sukuriame papildoma našta įsidarbinti ir (ar) dirbti). Taip pat, draudžiamomis laikytinos kitos nuostatos, kurių tikslas, nepaisant pilietybės, yra neleisti kitų valstybių narių piliečiams įsidarbinti ten, kur jie pageidauja. Tačiau, kaip pabrėžia teisės mokslininkai, toks draudimas gali būti netaikomas, kai dėl darbo pobūdžio būtina nurodyti duomenis apie tam tikros kalbos mokėjimą⁵¹. Be to, kaip nurodo autorių D.Petrylaitės, T.Davulio bei V.Petrylaitės kolektyvas, ETT ne kartą savo praktikoje yra patvirtinęs, jog kalbos mokėjimo reikalavimas, jei jis yra keliamas iš pačios valstybės narės, ir kitų valstybių piliečiams, nėra diskriminuojamasis⁵², Suprantama, jog kiekvienu atveju svarbu įvertinti, ar keliami nacionalinės kalbos reikalavimai iš tiesų yra būtini bei proporcingi iškeltam tikslui. Be paminėto Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo kitoje valstybėje narėje kalbos mokėjimo pagrindu ribojimo, Europos Sąjungos piliečių įdarbinimas gali būti ribojamas dar dviem pagrindais:

- 1) Valstybės tarnyba ir viešoji tvarka;
- 2) Visuomenės saugumas ir visuomenės sveikata.

⁵⁰ 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje. OL L 141, 2011, p. 1. 2 straipsnis.

⁵¹ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 53.

⁵² *ibid.*

Šitie įdarbinimo ribojimo pagrindai yra numatyti Europos Bendrijos steigimo sutartyje⁵³. Būtent Europos Bendrijos steigimo sutarties 39 straipsnio 4 dalyje yra nurodyta, jog šis straipsnis yra netaikomas valstybės tarnyboje. Tokiu atveju, Europos Sąjungos valstybėms narėms yra palikta diskrecinė teisė riboti galimybę įsidarbinti tam tikroms pareigoms valstybės tarnyboje. Tačiau, iškila pagrįstas klausimas – kokias viešojo sektoriaus sritis galima laikyti valstybės tarnybos veikla. Nagrinėdamas šį klausimą ETT savo sprendime byloje *Komisija v. Prancūzija*⁵⁴ priėjo išvadą, jog atitinkamos pareigybės priskirtinumas prie valstybės tarnybos turi būti nustatomas remiantis funkciniu kriterijumi – t.y. turi būti atsižvelgiama į tai, kokias specifines funkcijas atlieka šias pareigas užimantis asmuo. Taip pat, analizuodamas šį klausimą ETT nurodė, jog slaugės pareigos viešojoje ligoninėje nepatenka po Europos Bendrijos steigimo sutarties 39 straipsnio 4 dalyje numatytu valstybės tarnybos apibrėžimu – t.y. įdarbinimas šiose pareigose negali būti ribojamas, kaip įdarbinimas valstybės tarnyboje.

Be paminėtos Europos Sąjungos valstybės narės teisės riboti kitų valstybės narių piliečių įdarbinimą valstybės tarnybos sektoriuje, Europos Bendrijos steigimo sutartis numato ir kitus šitame magistro darbe jau minėtus įdarbinimo ribojimo pagrindus. Europos Bendrijos steigimo sutarties 39 straipsnis numato, jog darbuotojų judėjimo laisvę galima apriboti viešosios tvarkos, visuomenės saugumo bei sveikatos pagrindais. Pastebėtina, kad ir tokie ribojimai turi būti proporcingi bei pateisinami. Kaip pabrėžia mokslininkai D.Petrylaitė, T.Davulis bei V.Petrylaitė, šitai Europos Bendrijos steigimo sutarties nuostatai skirta nemažai dėmesio ETT bylose. Pavyzdžiui, 1974 m. gruodžio 4 d. sprendime byloje Nr. 41/74 *Van Duyn* pabrėžta, jog viešosios tvarkos sąvoka Bendrijos kontekste, būtent kaip nukrypimo nuo pagrindinio darbuotojų judėjimo laisves principo pateisinimas, turi būti aiškinama griežtai, kad kiekviena valstybė narė negalėtų vienašališkai, be Bendrijos institucijų kontrolės, nustatyti jos taikymo sritis⁵⁵. Šiuo atveju pastebėtina, kad 1974 m. gruodžio 4 d. sprendime byloje Nr. 41/74 *Van Duyn*⁵⁶ ETT, skirtingai nei aiškinant darbuotojo ar valstybės tarnybos sąvokas, nurodė, jog „<...> konkrečios aplinkybės, kurios galėtų pateisinti rėmimąsi viešosios tvarkos sąvoka, gali skirtis įvairiose šalyse bei skirtingu laikotarpiu ir kad todėl kompetentingoms nacionalinėms valdžios institucijoms šiuo atžvilgiu būtina suteikti diskreciją Sutarties

⁵³ Konsoliduota Europos bendrijos steigimo sutartis. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 2-2. 39 straipsnis.

⁵⁴ Europos Sąjungos teisingumo teismas 1986 m. birželio 3 d. sprendimas *Commission of the European Communities v French Republic* C-307/84. EU:C:1986:222.

⁵⁵ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 54.

⁵⁶ Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1974 m. gruodžio 4 d. sprendimas *Yvonne van Duyn v Home Office* C-41-74. EU:C:1974:133.

nustatytose ribose.“ Tokiu būdu ETT nustatė, jog valstybėms narėms turi būti palikta diskrecinė teisė, nustatytose ribose, apibrėžti viešosios tvarkos sąvoka ir priemonės jai užtikrinti.

Darbuotojų judėjimo laisvės turinys, apie kurį jau kalbėta šiame magistro darbe, be asmens teisės įsidarbinti, apima ir draudimą diskriminuoti. Šis draudimas pasireiškia bet kokių nacionalinių nuostatų, kurios galimai diskriminuoja kitos Europos Sąjungos valstybės narės pilietį, panaikinimu. Analizuodami Reglamento 1612/68 taikymą, autoriai D.Petrylaitė, T.Davulis bei V.Petrylaitė nurodė, jog pagal draudimo diskriminuoti įtvirtinančias Reglamento Nr. 1612/68 nuostatas, darbuotojas valstybės narės pilietis kitos valstybės narės teritorijoje turi lygiai tokias pačias teises, kokias turi ir kitos valstybės narės piliečiai⁵⁷. Nors Reglamentas 1612/68 buvo panaikintas naujuoju, 2011 metais įsigaliojusiu Reglamentu 492/2011, tačiau dauguma pirmajame reglamente įtvirtintų nuostatų buvo perkeltos į naująjį reglamentą. Tokiu būdu, yra tikslinga apžvelgti aukščiau minėtų mokslininkų Reglamento 1612/68 nuostatų analizė, kadangi ji galimai atitinka šiuo metu galiojančią šios srities viršnacionalinį teisinį reglamentavimą. Taigi, analizuodami Reglamentą 1612/68 mokslininkai nurodė teises, kurias turi vienos Europos Sąjungos valstybės narės pilietis, kitoje valstybės narės teritorijoje, į kurią jis atvyko įsidarbinti (t.y. atvykęs pilietis turi lygiai tokias pačias teises, kaip ir valstybės, į kurią jis atvyko, piliečiai), o būtent:

- 1) tokią pačią pirmumo teisę užimti laisvas darbo vietas kitos valstybės narės teritorijoje. Darbdavys gali su juo sudaryti ir vykdyti darbo sutartį taikydamas tokias pačias sąlygas, kaip ir savo valstybės piliečiams (*Pastaba* - nuo 2011 m. ši nuostata yra įtvirtinta Reglamento 492/2011 1 straipsnio 2 dalyje);
- 2) valstybės narės piliečio įdarbinimas kitoje valstybėje narėje neturi būti saistomas mediciniais, profesiniais ar kitais kriterijais, kurie yra diskriminuojantys dėl pilietybės, palyginti su kriterijais, taikomais tos valstybės narės piliečiams, tačiau darbdavio pageidavimu jiems gali būti taikomas profesinis testas (*Pastaba* - nuo 2011 m. ši nuostata yra įtvirtinta Reglamento 492/2011 6 straipsnio 1 ir 2 dalyse);
- 3) darbuotojas dėl savo pilietybės negali būti traktuojamas kitaip negu tos valstybės narės pilietybę turintis asmuo bet kokių įsidarbinimo ar darbo sąlygų atžvilgiu, ypač darbo užmokesčio, atleidimo, o netekus darbo – gražinimo ar pakartotinio

⁵⁷ PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 55.

įdarbinimo atvejais (*Pastaba* - nuo 2011 m. ši nuostata yra įtvirtinta Reglamento 492/2011 7 straipsnio 1 dalyje);

- 4) teisė kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti (*Pastaba* - nuo 2011 m. ši nuostata yra įtvirtinta Reglamento 492/2011 7 straipsnio 3 dalyje);
- 5) tapti profesinių sąjungų nariu, valdymo organų nariu ir naudotis visomis nario teisėmis ar tapti įmonės darbuotojų atstovavimo organo nariu (*Pastaba* - nuo 2011 m. ši nuostata yra įtvirtinta Reglamento 492/2011 8 straipsnyje);
- 6) įsigyti būstą lygiomis sąlygomis su vietos darbuotojais (*Pastaba* - nuo 2011 m. ši nuostata yra įtvirtinta Reglamento 492/2011 9 straipsnio 1 dalyje);
- 7) naudotis tomis pačiomis socialinėmis ir mokestinėmis lengvatomis, kaip ir vietos darbuotojai (*Pastaba* - nuo 2011 m. ši nuostata yra įtvirtinta Reglamento 492/2011 7 straipsnio 2 dalyje).⁵⁸

Atkreiptinas dėmesys, jog pateikiant mokslininkų Reglamento 1612/68 analizės išvadas skliaustuose yra pateikiamos naujojo Reglamento 492/2011 normos, nustatančios analogiškas teises (t.y. nurodoma, kurios senojo reglamento nuostatos ir koku būdu buvo perkeltos į naująjį Reglamentą 492/2011). Tokiu būdu, matoma, jog 2011 metais kodifikavus šios srities reglamentavimą Reglamentu 492/2011, laisvo darbuotojų judėjimo principo taikymo apimtis visiškai nesumažėjo. Visos prieš tai galiojusios su darbuotojų laisvu judėjimu susijusios nuostatos buvo perkeltos į naująjį reglamentą jų pilna apimtimi.

2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2004/38/EB preambulės 5 punkte yra nurodoma, kad kadangi visų Sąjungos piliečių teisė laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje turėtų būti suteikiama ir jų šeimos nariams, neatsižvelgiant į pilietybę, jei ta teise naudojamas pagal objektyvius laisvės ir orumo reikalavimus, yra priimama Direktyva 2004/38/EB. Šios direktyvos 1 straipsnis apibrėžia direktyvos dalyką kaip (t.y. šį direktyva nustato):

- 1) naudojimosi Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių laisvo judėjimo ir gyvenimo valstybių narių teritorijoje teise reikalavimus;
- 2) nuolatinio gyvenimo valstybių narių teritorijoje teisę Sąjungos piliečiams ir jų šeimos nariams;
- 3) aukščiau paminėtų teisių ribas, atsižvelgiant į valstybinės politikos, visuomenės saugumo ar sveikatos apsaugos priežastis.

⁵⁸ *ibid.*

Direktyva 2004/38/EB įtvirtina nuostatas, reglamentuojančias Europos Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių įvažiavimo į kitą valstybę narę teisę, teisę gyventi kitos valstybės narės teritorijoje, teisės gyventi šalyje išlaikymą, nuolatinio gyvenimo toje šalyje teisę, teisės įvažiuoti ir teisės gyventi kitoje valstybėje narėje apribojimo atvejus bei ribas.

Pagal Direktyvos 2004/38/EB 2 straipsnio 2 dalį Europos Sąjungos piliečio šeimos nariu yra laikytinas:

- 1) sutuoktinis;
- 2) partneris, su kuriuo Sąjungos pilietis sudarė registruotą partnerystę, remiantis valstybės narės teisės aktais, jei priimančioji valstybė narė traktuoja registruotą partnerystę kaip lygiavertę santuokai ir laikantis atitinkamuose priimančiosios valstybės narės teisės aktuose nustatytų reikalavimų;
- 3) piliečio ir sutuoktinio ar partnerio pagal b punkto apibrėžimą tiesioginiai palikuonys, kuriems nesukakę 21 metų amžiaus, arba išlaikytiniai;
- 4) piliečio ir sutuoktinio ar partnerio pagal b punkto apibrėžimą išlaikomi tiesioginiai giminaičiai, esantys aukščiau pagal giminystės liniją;

Taigi, Direktyvos 2004/38/EB nuostatos reglamentuoja aibę Europos Sąjungos piliečių bei jų šeimos narių (kaip apibrėžta direktyvoje) teisių, kurios yra įgyvendinamos kitų Europos Sąjungos valstybių narių teritorijose. Analizuojant Direktyvos 2004/38/EB reglamentuojančias teises, jas yra tikslinga išskirti į tokius pogrupius:

- 1) Įvažiavimo ir išvažiavimo teisė. (Direktyvos 2004/38/EB II skyrius).

Direktyvos 4 straipsnis 1 dalis numato, jog visi Sąjungos piliečiai, turintys galiojančią tapatybės kortelę ar pasą, ir jų šeimos nariai, kurie nėra valstybės narės piliečiai ir turi galiojančią pasą, turi teisę išvažiuoti iš valstybės narės teritorijos į kitą valstybę narę. Be to, valstybės narės suteikia tapatybės korteles ar pasą turintiems Sąjungos piliečiams ir pasą turintiems šeimos nariams teisę įvažiuoti į jų teritoriją. Šeimos nariai, kurie nėra valstybės narės piliečiai ir neturi galiojančio leidimo gyventi šalyje, turi turėti įvažiavimo vizą.

- 2) Teisė gyventi šalyje. (Direktyvos 2004/38/EB III skyrius)

Sąjungos piliečiai turi teisę gyventi kitos valstybės narės teritorijoje iki trijų mėnesių trukmės laikotarpį, netaikant jokių formalumų ar papildomų reikalavimų, išskyrus

reikalavimą turėti tapatybės kortelę arba pasą. Šios nuostatos taip pat taikomos turintiems galiojantį pasą šeimos nariams, kurie nėra valstybės narės piliečiai, lydintiems ar atvykstantiems pas Europos Sąjungos pilietį. Tuo tarpu, Direktyva 2004/38/EB nurodo atvejus, kuomet Europos Sąjungos valstybės narės piliečiai turi teisę gyventi kitos valstybės narės teritorijoje ilgiau nei tris mėnesius. Tai jie gali daryti, jei:

- a) yra darbuotojai ar savarankiškai dirbantieji priimančiojoje valstybėje narėje, arba;
- b) turi pakankamai išteklių sau ir savo šeimos nariams, kad per savo gyvenimo šalyje laikotarpį netaptų našta priimančiosios valstybės narės socialinės paramos sistemai ir turi visavertį sveikatos draudimą priimančiojoje valstybėje narėje, arba;
- c) yra priimti į privačią arba valstybinę instituciją, akredituotą ar finansuojamą priimančiosios valstybės narės pagal savo įstatymų ar kitų teisės aktų praktiką, turėdami pagrindinį studijų kurso baigimo tikslą, įskaitant profesinį rengimą.

Be to, be vienos iš nurodytų sąlygų, asmuo taip pat turi turėti priimančiojoje valstybėje narėje galiojantį sveikatos draudimą.

3) Nuolatinio gyvenimo teisė. (Direktyvos 2004/38/EB IV skyrius)

Pagal Direktyvos 2004/38/EB 16 straipsnyje nustatytą bendrą taisyklę, Sąjungos piliečiai, kurie priimančiojoje valstybėje narėje legaliai gyveno ištisiniu penkerių metų laikotarpį, turi nuolatinio gyvenimo jėgoje teisę. Be to, ši nuostata taikoma ir šeimos nariams, kurie nėra valstybės narės piliečiai ir legaliai gyveno priimančiojoje valstybėje narėje su Sąjungos piliečiu nurodytą laikotarpį. Nukrypstant nuo 16 straipsnio, teisė į nuolatinį gyvenimą priimančiojoje valstybėje narėje suteikiama nepasibaigus penkerių ištisinių metų gyvenimo šalyje laikotarpiui tokiems asmenims⁵⁹, pavyzdžiui:

- a) darbuotojams, ar savarankiškai dirbantiems asmenims, kurie baigę dirbti yra pasiekę tokį amžių, kuris pagal tos valstybės narės įstatymus suteikia teisę į senatvės pensiją;
- b) darbuotojams, kurie pasitraukia iš apmokamo darbo pareigų, jei jie dirbo toje valstybėje narėje ne trumpiau kaip paskutinius dvylika mėnesių ir gyveno jėgoje ištisai ilgiau kaip trejus metus;

⁵⁹ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje. OL L 158, 2004 4 30, p. 77. 17 straipsnis.

- c) darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems, kurie priimančioje valstybėje narėje ištiesai išgyveno daugiau kaip dvejus metus ir nustojo dirbti joje dėl nuolatinio nedarbingumo ir kt.

Po Direktyvos 2004/38/EB nuostatų analizės, darytina išvada, jog viršnacionalinė teisė gana detalai bei pakankamai plačiai nustato Europos Sąjungos piliečių, ketinančių įsidarbinti ir (ar) gyventi kitos valstybės narės teritorijoje, jų šeimos narių teises. Direktyva 2004/38/EB įtvirtina aukštus šių asmenų teisių apsaugos standartus, kurių privalu laikytis ir atskiroms Europos Sąjungos valstybėms narėms taikant bei aiškinant savo nacionalinę teisę.

Paminėtinas kitas svarbus teisės aktas, priimtas Europos Sąjungos kompetentingų institucijų. Tai 2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/54/ES (toliau – Direktyva 2014/54/ES)⁶⁰. Šis teisės aktas buvo priimtas siekiant užtikrinti platesnę Europos Sąjungos piliečių, ketinančių įsidarbinti kitoje valstybėje narėje, ir jų šeimos narių teises. Direktyvos 2014/54/ES preambulėje yra nurodyta, jog veiksmingai užtikrinti naudojimąsi laisvu darbuotojų judėjimu vis dar yra didelis iššūkis ir daug Sąjungos darbuotojų labai dažnai nežino savo laisvo judėjimo teisių. Dėl, *inter alia*, jų potencialiai pažeidžiamesnės padėties Sąjungos darbuotojai, kai persikelia į kitą valstybę narę, vis dar gali patirti nepagrįstus apribojimus ar kliūtis naudotis savo laisvo judėjimo teise, pavyzdžiui, kvalifikacijos nepripažinimą, diskriminaciją dėl pilietybės ir išnaudojimą. Todėl esama atotrūkio tarp teisės bei jos taikymo praktikoje ir šią problemą būtina spręsti. Būtent todėl, ši direktyva numato eilę naujų priemonių, kuriomis valstybės narės privalo įgyvendinti didesnę kitų valstybių narių piliečių bei jų šeimos narių teisių apsaugą savo teritorijoje.

Direktyvos 2014/54/ES 4 straipsnis nustato, jog kiekviena valstybė narė paskiria vieną ar kelias struktūras arba įstaigas, kurios skatina, analizuoja, stebi ir remia vienodo požiūrio taikymą visiems Sąjungos darbuotojams ir jų šeimos nariams, nediskriminuojant dėl pilietybės ar netaikant nepagrįstų jų laisvo judėjimo teisės apribojimų ar kliūčių, ir imasi tokių įstaigų tinkamam veikimui užtikrinti būtinų priemonių. Sprendimas įgyvendinti tokią Europos Sąjungos piliečių teisių apsaugą atsirado dėl to, kad daug Sąjungos darbuotojų labai dažnai nežino savo laisvo judėjimo teisių, dėl ko galimai gali

⁶⁰ 2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/54/ES dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis. OL L 128, 2014, p. 8–14.

patirti nepagrįstus apribojimus ar kliūtis naudotis savo laisvo judėjimo teise⁶¹. Direktyvoje taip pat nurodyta, jog tokių įstaigų kompetencija apimtų šiuo aspektus:

- 1) nepriklausomos teisinės ir (arba) kitokios pagalbos teikimą Sąjungos darbuotojams ir jų šeimų nariams arba tokios pagalbos teikimo užtikrinimą, nedarant poveikio jų teisėms bei 3 straipsnyje nurodytų asociacijų, organizacijų ir kitų juridinių asmenų teisėms;
- 2) veikimą kaip ryšių palaikymo punktas, lygiavertis ryšių palaikymo punktam kitose valstybėse narėse, siekiant bendradarbiauti ir keistis atitinkama informacija;
- 3) nepriklausomų tyrimų ir studijų, susijusių su nepagrįstais Sąjungos darbuotojų ir jų šeimos narių laisvo judėjimo teisės apribojimais ir kliūtimis arba jų diskriminacija dėl pilietybės, atlikimą ar užsakymą
- 4) užtikrinimą, kad būtų skelbiamos nepriklausomos ataskaitos, ir rekomendacijų visais klausimais, susijusiais su tokiais apribojimais ir kliūtimis arba diskriminacija, rengimą;
- 5) atitinkamos informacijos apie Sąjungos laisvo darbuotojų judėjimo taisyklių taikymą nacionaliniu lygiu skelbimą.

Tokiu būdu, šios įstaigos turėtų veikti kaip tam tikros pagalbos centrai, kurie priimančioje valstybėje narėje, be kita ko, užtikrintų atvykusių Europos Sąjungos piliečių bei jų šeimos narių teisių apsaugą. Be to, šios įstaigos užsiimtų atvykusių Europos Sąjungos bei jų šeimos narių informavimu bei rinktų aktualią informaciją apie valstybėje narėje nacionaliniu reguliavimu įgyvendinamą darbuotojų laisvo judėjimo principą.

Atkreiptinas dėmesys, jog Direktyvos 2014/54/ES 8 straipsnis imperatyviai nurodo, jog valstybės narės privalo užtikrinti, kad įsigalioję įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip nuo 2016 m. gegužės 21 d. Tai reiškia, jog valstybės narės iki 2016 m. gegužės 21 d. privalėjo perkelti šią direktyvą į jų nacionalinę teisinę bazę – t.y., kaip nurodo D.Petrylaitė, T.Davulis bei V.Petrylaitė, cituodami D.Krimphov – perkeltiant direktyvą į nacionalinę teisę - suderinti, kitaip tariant, harmonizuoti valstybių narių nacionalinę teisę pašalinant nacionalinio reguliavimo skirtumus ir išlaikant nacionalinį teisinio reguliavimo pobūdį, tuo pačiu gerbiant nacionalinę darbo teisę⁶². Direktyva 2014/54/ES vis dar nėra perkelta į Lietuvos Respublikos teisinę sistemą, tad kitame šio magistro darbo poskyryje – „Europos

⁶¹ *ibid.* Preambulės 5 punktas.

⁶² PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 38.

Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimas Lietuvos Respublikoje“, bus apžvelgtos šios direktyvos neperkėlimo pasekmės bei teisiniai padariniai.

Apibendrinant tai kas pasakyta, teigtina, jog pagrindiniai viršnacionaliniai teisės aktai, reguliuojantys darbuotojų laisvo judėjimo principą, be Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo, yra būtent Reglamentas 492/2011, pakeitęs Reglamentą 1612/68 ir kodifikavęs jame prieš tai galiojusias nuostatas, taip pat, Direktyva 2004/38/EB bei Direktyva 2014/54/ES – nustatančios Reglamente 492/2011 įtvirtintų Europos Sąjungos piliečių teisių apsaugą bei išplečiant jų taikymą ir tų piliečių šeimos nariams. Šie teisės aktai nustato platų spektrą Europos Sąjungos piliečių bei jų šeimos narių teisių, kiek tai susiję su įsidarbinimu ir (ar) gyvenimu kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje. Tačiau, kaip ir buvo minėta šiame magistro darbe, šios teisės nėra absoliučios – t.y. atitinkamais atvejais jos gali būti ribojamos, kaip tai numato aukščiau minėti viršnacionaliniai teisės aktai.

2.3. Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimas Lietuvos Respublikoje

Ankstesniame skyriuje analizuoti Europos Sąjungos teisės aktai turi itin didelę – tiesioginę įtaką Lietuvos Respublikos darbo teisės sistemai. Lietuvos Respublikos darbo teisės sistema yra formuojama pagal rėmus, numatytus aukščiau paminėtuose teisės aktuose, jį yra harmonizuojama bei aiškinama remiantis jais. Būtent todėl svarbu išnagrinėti Lietuvos Respublikos nacionaline teisine sistema – nustatyti, ar ji atitinka Europos Sąjungos teisės aktų keliamus reikalavimus, ar yra pakankamai suderinta ir harmonizuota, kaip to reikalauja Europos Sąjungos darbo teisė.

Pagrindinis Lietuvos Respublikos teisės aktas, reglamentuojantis į Lietuvą atvykusių Europos Sąjungos bei jų šeimos narių teises – tai Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Šis įstatymas priimtas įgyvendinat daugelį Europos Sąjungos teisės aktų, tarp kurių ir Direktyva 2004/38/EB, kurios 2 straipsnis, kaip jau buvo minėta šiame darbe, apibrėžia Europos Sąjungos piliečio bei šio piliečio šeimos nario sąvokas⁶³. Tuo tarpu, analizuojant Įstatymą dėl užsieniečių teisinės padėties, bei

⁶³ „Sąjungos pilietis“ — tai bet kuris asmuo, turintis valstybės narės pilietybę; „šeimos narys“ — tai: a) sutuoktinis; b) partneris, su kuriuo Sąjungos pilietis sudarė registruotą partnerystę, remiantis valstybės narės teisės aktais, jei priimančioji valstybė narė traktuoja registruotą partnerystę kaip lygiavertę santuokai ir laikantis atitinkamuose priimančiosios valstybės narės teisės aktuose nustatytų reikalavimų; c) piliečio ir sutuoktinio ar partnerio pagal b punkto apibrėžimą tiesioginiai palikuonys, kuriems nesukakę 21 metų amžiaus, arba išlaikytiniai; d) piliečio ir sutuoktinio ar partnerio pagal b punkto apibrėžimą išlaikomi tiesioginiai giminaičiai, esantys aukščiau pagal giminystės liniją.

jame pateikiamas sąvokas, šiame magistro darbe jau buvo paminėta apie netikslią bei neteisingai perkeltą Europos Sąjungos piliečio sąvoką⁶⁴, tad plačiau šiame magistro darbo skyriuje ji analizuojama nebus. Nagrinėjant kitos, šeimos nario sąvokos vartojimą, pabrėžtina, kad tokia, Įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties apibrėžta sąvoka:

„Europos Sąjungos valstybės narės piliečio šeimos nariai – sutuoktinis arba asmuo, su kuriuo sudaryta registruotos partnerystės sutartis, tiesioginiai palikuonys, kuriems nesukakę 21 metai arba kurie yra išlaikytiniai, įskaitant sutuoktinio arba asmens, su kuriuo sudaryta registruotos partnerystės sutartis, tiesioginius palikuonis, kuriems nesukakę 21 metai arba kurie yra išlaikytiniai, Europos Sąjungos valstybės narės piliečio, sutuoktinio ar asmens, su kuriuo sudaryta registruotos partnerystės sutartis, išlaikomi giminaičiai pagal tiesiąją aukštutinę liniją“,

atitinka Direktyvoje 2004/38/EB apibrėžtą sąvoką – t.y. į nacionalinę Lietuvos Respublikos teisinę sistemą perkelta tinkamai.

Kaip jau minėta, Reglamento 492/2011 1 straipsnis nustato, kad kiekvienas valstybės narės pilietis, nepriklausomai nuo jo gyvenamosios vietos, turi teisę įsidarbinti ir dirbti kitos valstybės narės teritorijoje pagal įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių tos valstybės piliečių įdarbinimą, nuostatas. Tokiu būdu, kadangi šis reglamentas yra tiesiogiai taikomas Lietuvos Respublikos teisei sistemai, jis nustato lygias galimybes visiems Europos Sąjungos piliečiams įsidarbinti ir dirbti Lietuvoje. Šių Reglamento 192/2011 nuostatų taikymą užtikrina ir Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkto nuostata, nurodanti darbo teisės subjektų lygybę nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 96 straipsnis nurodo, jog draudžiama asmenį atsisakyti priimti į darbą vienu iš 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintų motyvų⁶⁵ – t.y. pavyzdžiui, dėl asmens pilietybės. Tokiu būdu, yra vykdoma bent dalies atvykusio į Lietuvos Respubliką kitos Europos Sąjungos valstybės narės teisių apsauga, užtikrinanti jo nediskriminavimą priimant į darbą pilietybės pagrindu.

⁶⁴ Plačiau žr.: šio magistro darbo poskyrį „1.2 Užsieniečio ir Europos Sąjungos piliečio sąvokos“, p. 12 -13.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-2569. 2, 96 straipsniai.

Pagal šiai dienai galiojantį nacionalinį Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimą Europos Sąjungos piliečiai ir jų šeimos nariai, atvykę į Lietuvos Respubliką gali jos teritorijoje būti iki 3 mėnesių⁶⁶. Europos Sąjungos piliečiui, ketinančiam gyventi Lietuvos Respublikoje ilgiau nei 3 mėnesius per pusę metų bei atitinkančiam bent vieną iš Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties nustatytų kriterijų – t.y. pvz. esančiam darbuotoju ar savarankiškai dirbančiu asmeniu, priimtam mokytis ar studijuoti, stažuotis ar kelti kvalifikacijos ir kt.⁶⁷ – jo teisei gyventi patvirtinti išduodama vidaus reikalų ministro nustatytos formos pažyma⁶⁸. Panašūs reikalavimai yra taikomi ir Europos Sąjungos piliečių šeimos nariams, kurie pagal Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 99 straipsnio 2 dalį privalo gauti Europos Sąjungos leidimo laikinai gyventi kortelę. Tokie papildomi reikalavimai Europos Sąjungos piliečiams bei jų šeimoms nariams neturėtų būti laikomi lygiateisiškumo principo pažeidimu bei neturėtų būti traktuojami kaip papildomos naštos sukūrimu, kadangi tokie administraciniai formalumai yra leidžiami remiantis Direktyvos 2004/38/EB nuostatomis⁶⁹. Kaip laisvo darbuotojų judėjimo principo įgyvendinimu turėtų būti laikomos Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 103 straipsnio nuostatos, nurodančios, jog Europos Sąjungos valstybės narės piliečiams ir jų šeimos nariams, kurie ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, nereikia įsigyti leidimo dirbti. Tokiu būdu, nors ir su tam tikrais papildomais reikalavimais, Europos Sąjungos darbuotojų ir jų šeimos nariams yra suteiktos galimybės naudotis laisvu darbuotojų judėjimo principu Lietuvos Respublikoje.

Nors laikytina, kad Europos Sąjungos piliečių teisės laisvai judėti Bendrijos teritorijoje iš esmės yra užtikrinamos Įstatymu dėl užsieniečių teisinės padėties, svarbu atkreipti dėmesį į šiame magistro darbe jau minėtą Direktyva 2014/54/ES. Direktyvos 2014/54/ES 8 straipsnis imperatyviai nurodo, jog valstybės narės privalo užtikrinti, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip nuo 2016 m. gegužės 21 d. Tai reiškia, jog valstybės narės iki 2016 m. gegužės 21 d. privalėjo perkelti šią direktyvą į jų nacionalinę teisinę bazę.

Lietuvos Respublika, kartu su kitomis Europos Sąjungos valstybėmis narėmis (pvz. Austrija, Čekija, Estija) – neperkėlė šios direktyvos į nacionalinę teisinę sistemą. Europos Komisijos atstovybė Lietuvos Respublikoje savo pranešime nurodė, jog Valstybės narės

⁶⁶ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539. 97 straipsnio 1 ir 2 dalys.

⁶⁷ *ibid.* 101 straipsnio 1 dalies 1-4 punktai.

⁶⁸ *ibid.* 99 straipsnio 1 dalis.

⁶⁹ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje. OL L 158, 2004 4 30, p. 77. 8 straipsnis.

turėjo iki 2016 m. gegužės 21 d. perkelti šią direktyvą į nacionalinę teisę ir pranešti Komisijai apie nacionalines perkėlimo priemones. 2016 m. rugsėjo mėn. Europos Komisija nusiuntė šioms šalims oficialius pranešimus, o dabar nusprendė pateikti joms pagrįstą nuomonę. Šių valstybių narių valdžios institucijoms per du mėnesius nesiėmus veiksmų jų bylos gali būti perduotos ES Teisingumo Teismui.⁷⁰ Tokiu būdu, Europos Komisija nurodė galimas teises priemones, kurių bus imtasi, jei Lietuvos Respublika per nustatytą terminą neperkels Direktyvos 2014/54/ES nuostatų į nacionalinę teisinę sistemą. Tačiau, svarbu išnagrinėti teisinius padarinius, kurie atsirado nuo 2016 m. gegužės 21 d. – t.y. nuo tos dienos, kada ši direktyva turėjo būti perkelta į Lietuvos Respublikos teisinę sistemą.

Pagal ETT plėtojamą praktiką, Europos Sąjungos valstybės narės turi užtikrinti direktyvų perkėlimą tiek teisine tiek faktine prasme⁷¹. T. Davulis analizuodamas direktyvų perkėlimo pareigos pažeidimo pasekmes nurodo, jog direktyvos pagal EB sutarties 249 straipsnį *expressis verbis* yra privalomos tik valstybėms narėms, todėl, atrodytų, tiesiogiai teisių ir pareigų atskiriems valstybių narių teisės subjektams nesuteikia. Tačiau, kaip mini mokslininkas T. Davulis, niekas nėra apsaugotas nuo to, kad valstybė narė vengs tinkamai ir laiku perkelti direktyvą į nacionalinę teisę, dėl to asmenys negalės realizuoti subjektinių teisių, kurias jie turi turėti pagal Bendrijos teisę, todėl, siekiant direktyvų efektyvumo, ETT praktikoje buvo išplėtotą direktyvos tiesioginio veikimo ir tiesioginio taikymo doktrina⁷². Mokslininko paminėta doktrina buvo išplėtotą ETT *Marshall I* byloje⁷³. Šioje byloje ETT nurodė, jog jei pasibaigus direktyvoje nustatytam jos perkėlimo terminui, direktyvos tikslai valstybėje narėje nėra visiškai pasiekti, individualūs teisės subjektai gali remtis atskiromis šios direktyvos nuostatomis, atitinkančiomis tiesioginio veikimo (*self-executing*) kriterijus⁷⁴. Tačiau, toje pačioje *Marshall I* byloje ETT nurodė, jog EBB sutarties 249 straipsnis, pateikiantis direktyvos sąvoką, *expressis verbis* nurodo, kad direktyva yra privaloma tik valstybėms narėms (įskaitant viešuosius darbdavius), todėl negali įpareigoti individualių (turima omeny

⁷⁰ Europos Komisijos Atstovybės Lietuvoje 2017 m. vasario 17 d. pranešimas „Komisija prašo Lietuvos pranešti apie visišką Direktyvos dėl ES piliečių teisės dirbti kitoje valstybėje narėje perkėlimą į nacionalinę teisę“. [Interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/lithuania/February%20infringements%20package_lt>).

⁷¹ Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1980 m. kovo 18 d. sprendimas *Commission of the European Communities v Italian Republic C-91/79*. EU:C:1980:85.

⁷² DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva / Tomas Davulis*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 138.

⁷³ Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1986 m. vasario 26 d. sprendimas *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority C-152/84*. EU:C:1986:84.

⁷⁴ *ibid.* p. 737, para 36.

privačių) teisės subjektų⁷⁵. Tačiau, kaip nurodo T.Davulis, laikydamasis nuomonės, kad valstybė narė neturi išvengti turtinės atsakomybės už tai, kad pavėluotai ar netinkamai perkėlė į nacionalinę teisę direktyvos reikalavimus ir privatus asmenys dėl to patyrė žalą, ETT *Francovich* byloje išplėtojo valstybės atsakomybės prieš nukentėjusius individualius asmenis doktriną⁷⁶.

Mokslininko paminėtoje *Francovich* byloje⁷⁷ buvo sprendžiama situacija, kuomet A.Francovich bei kiti bankrutavusios įmonės darbuotojai neatgavę savo darbo užmokesčio kreipėsi į teismą skųsdami Italijos Respubliką pažeidusią pareigą perkelti direktyvą 80/987/EEB suteikiančia jiems atitinkamas garantijas ar kompensaciją darbdavio bankroto atveju. Minėtos direktyvos nuostatos reikalavo iš valstybės narės įsteigti nacionalinę garantinę instituciją, tenkinančią darbuotojų reikalavimus. Kadangi Italijos Respublika neperkėlė šios direktyvos į nacionalinę teisinę sistemą – t.y. neįsteigė atitinkamos garantinės institucijos, A.Francovich kartu su kitais darbuotojais negavo garantijų ir (ar) kompensacijų, numatytų jiems direktyvoje 80/987/EEB. Tačiau, ETT darė išvadą, jog nesant įsteigtos tokios institucijos, paprasčiausiai nėra subjekto, kuris tuos darbuotojų reikalavimus vykdytų. Todėl savo reikalavimų teismuose grįsti tokia direktyvos nuostata asmenys negali. Tačiau, ETT nurodė, kad valstybei narei pažeidus Bendrijos teisę ir neperkėlus direktyvos, atskiri asmenys gali patirti žalą, dėl ko Bendrijos teisės efektyvumas ir individo teisių apsauga būtų paneigiama, jei nebūtų sukurtas efektyvus šių asmenų patirtos žalos atlyginimo mechanizmas. Kaip konstatavo ETT, tai būtina ypač tais atvejais, kai direktyvos asmenims suteikiamų teisių realizavimas priklauso nuo valstybės narės veiksmų ir jie negali teisių įgyvendinti teismuose tiesiogiai remdamiesi Bendrijos teise.

Toje pačioje byloje ETT suformulavo sąlygas, būtinąs valstybės atsakomybei atsirasti:

- 1) direktyvos nuostata turi suteikti individui tam tikrą subjektinę teisę;
- 2) direktyvos nuostatos turi leisti tiksliai nustatyti šios subjektinės teisės turinį;
- 3) turi egzistuoti tiesioginis priežastinis ryšis tarp valstybės pareigos perkelti direktyvą ir žalos nukentėjusiajam asmeniui atsiradimo.

Be to, ETT byloje *Brasserie du Pêcheur* pripažino, kad jeigu atsakomybė už valstybės narės padarytą Bendrijos teisės pažeidimą tenka nacionalinei įstatymų leidžiamajai

⁷⁵ *ibid.* p. 737, para 49.

⁷⁶ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva / Tomas Davulis*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 141.

⁷⁷ Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1991 m. lapkričio 19 d. sprendimas *Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic* C-6/90. EU:C:1991:428.

institucijai toje srityje, kurioje jai suteiktai didelė veiksmų laisvė priimti teisės normas, žalą patyrę asmenys įgyja teisę gauti kompensaciją, kai yra pažeista Bendrijos teisės norma, suteikianti jiems teisių, kai pažeidimas yra pakankamai akivaizdus ir kai yra tiesioginis priežastinis ryšys tarp šio pažeidimo ir asmenų patirtos žalos. Jeigu šios sąlygos yra įvykdytos, valstybė pagal vidaus teisės aktus dėl atsakomybės privalo atlyginti žalos padarinius, atsiradusius dėl jai priskirtino Bendrijos teisės pažeidimo⁷⁸. Šiuo sprendimu ETT įtvirtino doktriną, pagal kurią valstybė narė gali būti įpareigota atlyginti visą asmens patirtą žalą dėl negalėjimo pasinaudoti direktyvos suteikiamomis subjektinėmis teisėmis.

Aukščiau paminėta direktyvų taikymo bei veikimo instituto ir ETT praktikos analizė yra ypač svarbi, apžvelgiant jau minėtas Direktyvos 2014/54/ES neperkėlimo į Lietuvos Respublikos teisinę sistemą pasekmes.

Tokiu būdu, remiantis aukščiau paminėtu direktyvų tiesioginio veikimo ir taikymo institutu bei ETT doktrina, darytina išvada, jog Lietuvos Respublikai neperkėlus direktyvos 2014/54/ES nuostatų į nacionalinę teisinę bazę, tai gali būti pagrindu Europos Sąjungos piliečiams, įgyvendinantiems laisvo darbuotojų judėjimo teisę Lietuvos Respublikos teritorijoje, patirti žalą, kuri turėtų būti atlyginama.

Hipotetiškai analizuojant situaciją, kuomet Europos Sąjungos piliečio ar jo šeimos nario (bei kitų asmenų, kuriems yra taikomas laisvo darbuotojų judėjimo principas) teisės, įtvirtintos Bendrijos teisėje būtų pažeidžiamos ir jam prireiktų teisinės pagalbos, kurios suteikimą įtvirtina neperkeltos Direktyvos 2014/54/ES nuostatos, jis tokia pagalba pasinaudoti neturėtų galimybės. Neperkėlus Direktyvos 2014/54/ES nuostatų į nacionalinę teisinę sistemą, Lietuvos Respublika neįsteigė ir (ar) nepaskyrė įstaigų, nurodytų jau minėtos direktyvos 1 straipsnyje. Šioms įstaigoms neegzistuojant ar kitoms nacionalinėms įstaigoms nevykdant jų funkcijų, atitinkamo Europos Sąjungos piliečio teisių apsauga nebūtų vykdoma, dėl ko jis galimai patirtų žalą. Aukščiau pateikiama hipotetiška situacija puikiai atspindėtų jau minėtos ETT *Francovich*⁷⁹ bylos fabulą, kuomet dėl valstybės narės veiksmų – t.y. direktyvos neperkėlimo, nebūtų steigiama atitinkama institucija (įstaiga), atsakinga už Europos Sąjungos piliečio teisių apsaugą, dėl ko pastarasis patirtų žalą. Nors, kaip šioje ETT byloje buvo minėta, savo reikalavimų teismuose grįsti tokia direktyvos nuostata asmenys negalėtų, jie galėtų reikalauti visos jų patirtos žalos atlyginimo, jei tokia žala atsirastų dėl valstybės narės neveikimo – t.y.

⁷⁸ Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1996 m. kovo 5 d. sprendimas *Brasserie du Pêcheur* C-46/93. EU:C:1996:79, para 74.

⁷⁹ Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1991 m. lapkričio 19 d. sprendimas *Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic* C-6/90. EU:C:1991:428.

atitinkamos direktyvos neperkėlimo. Tokiu būdu, būtų atsižvelgiama į teisių, įtvirtintų neperkeltose direktyvoje, turinį. Tokiu būdu, tęsiant hipotetiškai iškeltos situacijos analizę, jei dėl neperkeltos Direktyvos 2014/54/ES Lietuvoje esantis Europos Sąjungos pilietis negalėtų pasinaudoti nemokama teisine pagalba, kurią numato Direktyvos 2014/54/ES 4 straipsnio 2 dalies a punktas⁸⁰ ir dėl to patirtų žalą – visiško žalos atlyginimo jis galėtų reikalauti iš Lietuvos Respublikos.

Apibendrinant Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimą Lietuvos Respublikoje, darytina išvada, kad nors daugelio Europos Sąjungos piliečių teisių, įtvirtintų viršnacionaliniuose teisės aktuose, apsauga bei užtikrinimas nacionaliniu mastu yra vykdomas tinkamai, tačiau direktyvos 2014/54/ES neperkėlimas pažeidžia Europos Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teises, nevykdo jų apsaugos, dėl ko gali atsirasti neigiami padariniai tiek teisiniuose santykiuose su atskirais fiziniais asmenimis (turima omeny prievolė atlyginti visą patirtą žalą), tiek santykiuose su Europos Bendrijos įgaliotomis institucijomis (Galimas bylų perdavimas ETT, kaip nurodo Europos Komisija⁸¹).

⁸⁰ Valstybės narės užtikrina, kad tų įstaigų kompetencija apimtų šiuos aspektus:

a) nepriklausomos teisinės ir (arba) kitokios pagalbos teikimą Sąjungos darbuotojams ir jų šeimų nariams arba tokios pagalbos teikimo užtikrinimą, nedarant poveikio jų teisėms bei 3 straipsnyje nurodytų asociacijų, organizacijų ir kitų juridinių asmenų teisėms;

Taikant pirmos pastraipos a punktą, kai įstaigos teikia pagalbą teisinių procedūrų metu, tokia pagalba turi būti nemokama tiems asmenims, kurie neturi pakankamų išteklių, laikantis nacionalinės teisės ar praktikos.

⁸¹ Europos Komisijos Atstovybės Lietuvoje 2017 m. vasario 17 d. pranešimas „Komisija prašo Lietuvos pranešti apie visišką Direktyvos dėl ES piliečių teisės dirbti kitoje valstybėje narėje perkėlimą į nacionalinę teisę“. [Interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 24 d.]. Prieiga per: <https://ec.europa.eu/lithuania/February%20infringements%20package_lt>).

3. Trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo Lietuvos Respublikoje tvarka

Kaip jau buvo minėta šiame magistro darbe, Europos Sąjungos valstybių narių teritorijoje galiojantis darbuotojų laisvo judėjimo principas suteikia darbuotojams teisę laisvai pasirinkti Europos Sąjungos valstybę narę, kurioje įsidarbinti. Tačiau, darbuotojų laisvo judėjimo principas galioja tik tam tikrų asmenų grupėms. Kiti darbuotojai, pavyzdžiui, trečiųjų šalių piliečiai, šio principo suteikiamomis teisėmis naudotis negali⁸². Tokiu būdu, asmenims, nesinaudojantiems darbuotojų laisvo judėjimo principo suteikiamomis teisėmis, gali būti nustatomi kiti (papildomi) ir (ar) griežtesni reikalavimai atvykstant, įsidarbinant bei gyvenant Europos Sąjungos valstybių narių teritorijoje.

Turint omeny tai, jog trečiųjų šalių piliečiams yra taikomas kitas įdarbinimo Europos Sąjungoje reglamentavimas, svarbu nustatyti, kokiam asmenų ratui toks reglamentavimas yra skirtas, todėl, būtina apibrėžti, kokios šalys yra laikomos trečiosiomis šalimis ir kurių iš jų piliečiai vis dėlto gali naudotis darbuotojų laisvo judėjimo principu.

Nors pagrindinis Lietuvos Respublikos teisės aktas, reglamentuojantis užsieniečių teisinę padėtį mūsų šalies teritorijoje⁸³ ir nepateikia trečiųjų šalių piliečių sąvokos, jame numatytas reglamentavimas savaime išskiria į Lietuvą atvykusius užsieniečius į:

- 1) Europos Sąjungos piliečius ir
- 2) trečiųjų šalių piliečius bei asmenis be pilietybės.

Toks išskyrimas yra atliekamas reglamentuojamos tvarkos pagrindu – t.y., pvz. leidimai dirbti Lietuvoje išduodami tik trečiųjų šalių piliečiams bei asmenims be pilietybės, tuo tarpu Europos Sąjungos piliečiai ir Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių (Norvegijos, Šveicarijos, Islandijos ir Lichtenšteino) piliečiai naudojasi darbuotojų laisvo judėjimo principu, dėl ko leidimai dirbti jiems nereikalingi.

Taigi, būtent trečiųjų šalių piliečių, kurių sąvoka jau buvo aptarta šiame magistro darbe⁸⁴ bei asmenų be pilietybės įdarbinimas bei teisinė padėtis Lietuvos Respublikoje yra reglamentuojama griežčiau, kadangi jie, kaip minėta, nesinaudoja laisvo darbuotojų judėjimo principu.

⁸² 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 562/2006 nustatantis taisyklių, reglamentuojančių asmenų judėjimą per sienas, Bendrijos kodeksą (Šengeno sienų kodeksas). OL L 105, 2006, p. 1–32. 2 straipsnio 5 ir 6 dalys.

⁸³ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539.

⁸⁴ Žr.: šio magistro darbo poskyrį „1.2. Užsieniečio ir Europos Sąjungos piliečio sąvokos“. p. 11-13.

Laikytina, jog toks griežtesnis trečiųjų šalių bei asmenų be pilietybės įdarbinimo reglamentavimas yra pagrįstas, kadangi jis atlieka apsauginę nacionalinės darbo rinkos funkciją. Tačiau, kaip buvo minėta šio magistro darbo įvadinėje dalyje, privalu išlaikyti tinkamą balansą tarp ekonominio konkurencingumo skatinimo bei nacionalinės darbo rinkos apsaugos, todėl, svarbu nustatyti subalansuotą užsieniečių įdarbinimo reglamentavimą, kuris leis tiek valstybei, tiek privatiems darbo teisės subjektams pasiekti didžiausią ekonomine bei socialinę naudą naudojantis tiek vietine, tiek užsienietiška darbo jėga.

Būtent todėl, šioje magistro darbo dalyje yra svarbu išnagrinėti šiuo metu galiojantį užsieniečių įdarbinimo reglamentavimą Lietuvos Respublikoje, apžvelgti jo privalumus ir trūkumus bei nustatyti ar toks reglamentavimas užtikrina reikiamą nacionalinės darbo rinkos apsaugos bei kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo šalinimo balansą.

3.1. Trečiųjų šalių piliečiams išduodamas leidimas dirbti

Nagrinėjant trečiųjų šalių piliečiams išduodamų leidimų dirbti Lietuvos Respublikoje reglamentavimą, jo spragas, privalumus bei trūkumus, yra tikslinga išnagrinėti trečiųjų šalių piliečiams bei asmenims be pilietybės leidimo dirbti Lietuvos Respublikoje išdavimo tvarką.

Pagrindiniai nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys trečiųjų šalių piliečiams išduodamų leidimų dirbti tvarką Lietuvoje yra jau minėtas Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties bei Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintas Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų tvarkos aprašas (toliau – Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo aprašas)⁸⁵.

Taigi, Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo aprašo 3 punktą nurodo, jog užsienietis, kuris ketina dirbti Lietuvos Respublikoje pagal darbo sutartį, privalo įsigyti leidimą dirbti. Tačiau, šiame apraše taip pat nurodyta, jog šį nuostata turi išimčių, kurios yra numatytos Įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties. Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 58 straipsnis nurodo, jog užsienietis atleidžiamas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti, jeigu:

⁸⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2013-03-30, Nr. 34-1675.

- 1) turi leidimą laikinai gyventi išduotą įstatymų nustatytais pagrindais (pvz. jis turi teisę atkurti Lietuvos Respublikos pilietybę, yra lietuvių kilmės asmuo, yra šeimos susijungimo atvejis, jam nustatyta laikinoji apsauga Lietuvos Respublikoje ir kt.);
- 2) turi leidimą laikinai gyventi, kuris jam išduotas dėl jo ketinimo mokytis Lietuvos Respublikoje (Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 46 straipsnio pagrindu);
- 3) turi leidimą nuolat gyventi;
- 4) kreipėsi dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo ar pakeitimo, kai jis ketina, pavyzdžiui, dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą, užsiimti teisėta veikla, susijusia su naujų technologijų ar kitų reikšmingų naujovių diegimu, dirbti kaip dėstytojas ir kt.;
- 5) įmonės viduje yra perkeliamas į Lietuvos Respubliką ne ilgiau kaip 3 metams dirbti kaip vadovas arba kaip specialistas, jeigu iki atvykimo į Lietuvos Respubliką dienos užsienietis ne mažiau kaip pastaruosius vienerius metus dirbo toje užsienio valstybės įmonėje ir jo dalykinių žinių ar aukštos profesinės kvalifikacijos būtinai reikia Lietuvos Respublikoje įsteigtos įmonės, atstovybės ar filialo veiklai;
- 6) yra Europos Sąjungos ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybėje narėje įsteigtos įmonės nuolatinis darbuotojas, šios įmonės atsiunčiamas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką, ir yra apdraustas socialiniu draudimu toje valstybėje narėje;
- 7) yra su Lietuvos valstybės vėliava tarptautiniais maršrutais plaukiojančio laivo įgulos narys;
- 8) atvyksta į Lietuvos Respubliką ne ilgesniam kaip 3 mėnesių laikotarpiui per metus tvarkyti reikalų, susijusių su derybomis dėl sutarties sudarymo ir šios sutarties vykdymu, su personalo mokymu ar įrangos įdiegimu;
- 9) atvyksta į Lietuvos Respubliką užsiimti profesionalaus sportininko, atlikėjo, žurnalisto ir kt. veikla, taip pat dirbti kaip dėstytojas arba atlikti mokslinius tyrimus, turėdamas darbo arba autorinę sutartį, sudarytą su Lietuvos Respublikoje įregistruota mokslo ir studijų institucija;
- 10) atvyksta į Lietuvos Respubliką kaip dalyvis įmonės, kurios nuosavo kapitalo vertė sudaro ne mažiau kaip 28 000 eurų, iš kurių ne mažiau kaip 14 000 eurų – užsieniečio investuotos lėšos ar kitas turtas, arba yra vadovas įmonės, vykdančios veiklą Lietuvos Respublikoje, kurios nuosavo kapitalo vertė sudaro ne mažiau kaip 28 000 eurų, ir jo atvykimo tikslas yra darbas toje įmonėje;
- 11) atvyksta į Lietuvos Respubliką dirbti ir yra užsienietis, kurio profesija yra įtraukta į Lietuvos darbo biržos direktoriaus patvirtintą profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis;

12) yra trečiojoje šalyje įsteigtos ir ne mažiau kaip 6 mėnesius vykdančios veiklą įmonės nuolatinis darbuotojas, šios įmonės atsiunčiamas laikinai, ne ilgiau kaip vieneriems metams, dirbti į įmonę Lietuvos Respublikoje pagal tarp šių įmonių sudarytą sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo kaip specialistas pagal turimą profesinę kvalifikaciją, jeigu šis užsienietis siunčiančioje užsienio valstybės įmonėje dirba ne mažiau kaip pastaruosius 3 mėnesius, tuo laikotarpiu buvo ir komandiruotės į Lietuvos Respubliką laikotarpiu lieka apdraustas socialiniu draudimu toje užsienio valstybėje.

Visais kitais atvejais, kai užsienietis nėra atleidžiamas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti, jis jį privalo įsigyti iki atvykimo į Lietuvos Respubliką. Pareiga įsigyti leidimą dirbti taikoma ir tiems asmenims, kurie į Lietuvą atvyksta dirbti sezoninių darbų arba atvyksta dirbti stažuotojais ar praktikantais⁸⁶. Pabrėžtina, kad tokį leidimą aukščiau paminėti asmenys privalo įsigyti dar iki atvykstant į Lietuvos Respublikos teritoriją. Išimtimi galima laikyti atvejį, kuomet užsienietis, ketindamas įgyvendinti teisę dirbti, tai daro pagal atitinkamą Lietuvos Respublikos tarptautinį susitarimą dėl jaunimo mainų – t.y. jau būnant Lietuvos teritorijoje. Atveju, kai asmuo ketina dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje veiklą vykdančioje įmonėje pagal nuotolinio darbo sutartį, leidimą dirbti jis privalo įsigyti iki tokio darbo pradžios. Užsieniečio prašymas išduoti leidimą dirbti turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo prašymo gavimo Lietuvos darbo biržoje dienos.

Taigi, darbdavys, norėdamas įdarbinti užsieniečių pagal darbo sutartį, išskyrus atvejus, kai užsienietis bus darbinamas kaip stažuotojas ar praktikantas, privalo teritorinėje darbo biržoje registruoti laisvą darbo vietą, kurios skelbimo galiojimo trukmė negali būti trumpesnė nei 14 kalendorinių dienų nuo jos registracijos teritorinėje darbo biržoje dienos. Tokiu atveju, darbdavys, ketinantis įdarbinti pagal darbo sutartį užsieniečių, kuris nėra atleistas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti, pateikia nustatytos formos prašymą išduoti leidimą dirbti ir Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo aprašo 18 punkte nustatytus dokumentus, o būtent:

- 1) užsieniečio galiojančio kelionės dokumento kopiją;
- 2) užsieniečio diplomo ar kito dokumento, patvirtinančio asmens kvalifikaciją, kopiją;
- 3) studijų kokybės vertinimo centro (toliau – SKVC) rekomendacijos dėl kvalifikacijos vertinimo, jeigu profesija nėra reglamentuojama Lietuvos

⁸⁶ *ibid.* punktai 4.2 ir 4.3.

Respublikoje, kopija arba kompetentingos institucijos sprendimo dėl asmens profesinės kvalifikacijos pripažinimo kopija, jeigu profesija reglamentuojama Lietuvos Respublikoje pagal Lietuvos Respublikoje reglamentuojamų profesijų sąrašą⁸⁷;

- 4) užsieniečio 1 metų darbo patirtį pagal turimą profesinę kvalifikaciją per pastaruosius dvejus metus patvirtinančio dokumento kopiją;
- 5) darbdavio pažymą, kurioje nurodoma informaciją apie būtinumą įdarbinti užsienietį, darbuotojų atleidimą iš darbo per 3 mėnesius iki kreipimosi dėl leidimo dirbti išdavimo (nurodant atleidimo priežastis, atleistų darbuotojų kvalifikaciją ir darbo funkcijas), darbuotojo vidutinį darbo užmokesčio dydį, jei įmonėje yra daugiau darbuotojų, dirbančių tokį patį darbą, kokiam prašoma leidimo dirbti užsieniečiui. (toliau – Pateikiamas dokumentų sąrašas)

Darbdavys, ketinantis įdarbinti užsienietį kaip stažuotoją ar praktikantą, pateikia atitinkamą prašymą išduoti leidimą dirbti kaip praktikantui ar stažuotojui bei be dokumentų, nurodytų aukščiau paminėtame Pateikiamų dokumentų sąrašo 1 punkte, jei:

- 1) stažuotojas ar praktikantas jau yra baigęs aukštąją mokyklą:
 - 1.1) Pateikiamų dokumentų sąrašo 1 punkte nurodytus dokumentus;
 - 1.2) Pateikiamų dokumentų sąrašo 2 ir 3 punktuose nurodytus dokumentus;
 - 1.3) darbdavio pažymą, kurioje pateikiamas užsieniečio lietuvių kalbos mokėjimo įvertinimas ir informacija apie darbuotojų vidutinį darbo užmokesčio dydį, jei įmonėje yra daugiau darbuotojų, dirbančių toki pat darbą;
- 2) stažuotojas ar praktikantas dar nėra baigęs aukštosios mokyklos:
 - 2.1) Pateikiamų dokumentų sąrašo 1 punkte nurodytus dokumentus;
 - 2.2) vietoje Pateikiamų dokumentų sąrašo 2 ir 3 punktuose nurodytų dokumentų, pažymą, išduotą užsienio šalies aukštosios mokyklos ir patvirtinančią užsieniečio studijas aukštojoje mokykloje;
 - 2.3) darbdavio pažymą, kurioje pateikiamas užsieniečio lietuvių kalbos mokėjimo įvertinimas ir informacija apie darbuotojų vidutinį darbo užmokesčio dydį, jei įmonėje yra daugiau darbuotojų, dirbančių toki pat darbą;

⁸⁷ Lietuvos Respublikos ūkio ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikoje reglamentuojamų profesijų sąrašo patvirtinimo“. TAR, 2014-07-15, Nr. 10267.

Įdarbinant užsieniečių, kuris nėra atleistas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti sezoniniam darbui, be atitinkamos formos prašymo išduoti leidimą dirbti ir dokumentų, nurodytų Pateikiamų dokumentų sąrašo 1 punkte, darbdavys taip pat privalo pateikti užsieniečio kvalifikaciją patvirtinančio dokumento kopiją (kai ją būtina turėti), darbdavio pažymą apie būtinumą įdarbinti užsieniečių, darbuotojo vidutinį darbo užmokesčio dydį, jei įmonėje yra daugiau darbuotojų, dirbančių tokį patį darbą, kokiam prašoma leidimo dirbti užsieniečiui. Be to, darbdavys taip pat privalo pateikti darbo sutarties kopiją arba darbdavio įsipareigojimą įdarbinti užsieniečių, kur nurodoma darbo vieta ir rūšis, įdarbinimo trukmė, darbo užmokestis, darbo valandos per savaitę, mokamų atostogų trukmė, numatoma darbo pradžia ir kt.

Užsieniečio įdarbinimo pagal nuotolinio darbo sutartį tvarka yra kiek paprastesnė, kadangi darbdavys, norėdamas įdarbinti užsieniečių tokiu būdu, privalo pateikti kiek mažesnę dokumentų skaičių teritorinei darbo biržai. Šiuo atveju darbdavys paduoda atitinkama prašymą išduoti leidimą dirbti pagal nuotolinio darbo sutartį, Pateikiamų dokumentų sąrašo 1, 2 ir 4 punktuose nurodytus dokumentus bei pažymą apie būtinumą įdarbinti užsieniečių, darbuotojo vidutinį darbo užmokesčio dydį, jei įmonėje yra daugiau darbuotojų, dirbančių tokį patį darbą, kokiam prašoma leidimo dirbti užsieniečiui.

Prašymas išduoti leidimą dirbti yra nepriimamas nagrinėti, jei darbdavys nesilaikė pareigos registruoti skelbtiną laisvą darbo vietą, kai to reikalauja Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo aprašo nuostatos, užsienietis jau turi galiojantį leidimą dirbti kitoje įmonėje arba pateikti ne visi Pateikiamų dokumentų sąrašė nurodyti dokumentai.

Tokiu būdu leidimas dirbti užsieniečiui gali būti išduodamas terminui iki 2 metų. Išdavimo terminas yra nustatomas atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikius. Tuo tarpu, užsieniečiui, atvykusiam dirbti sezoninių darbų leidimas dirbti yra išduodamas terminui iki 6 mėnesių per vienerius metus, o užsieniečiui, atvykusiam dirbti kaip stažuotojas ar praktikantas – vieneriems metams⁸⁸. Esant būtinumui, leidimo dirbti galiojimo laikas gali būti pratęsiamas, jeigu leidimas dirbti buvo išduotas trumpesniai nei 2 metų laikotarpiui. Užsieniečiui, dirbančiam stažuotoju ar praktikantui, leidimas dirbti gali būti pratęsiamas išimtiniais atvejais, kai stažuotės ar praktikos laikotarpis yra ilgesnis negu vieneri metai ir tai būtina atitinkamai kvalifikacijai įgyti.

Kaip nurodo Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo aprašo 52 punktas, leidimas dirbti užsieniečiui nėra išduodamas, jeigu užsieniečio įdarbinimas neatitinka Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikių, darbdavys nepagrįstai atsisako į paskelbtą laisvą

⁸⁸ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2013-03-30, Nr. 34-1675. 41, 43 ir 44 punktai.

darbo vietą priimti tinkamą profesinę kvalifikaciją turinti Europos Sąjungos valstybės narės pilietį arba ilgalaikio gyventojų statusą turintį asmenį. Taip pat, leidimas dirbti užsieniečiui nėra išduodamas, kai Lietuvos darbo biržai yra pateikiami netikslūs, neišsamūs ar klaidingi duomenis, užsieniečio kvalifikacija neatitinka jo kvalifikacijai keliamų reikalavimų arba paaiškėja, kad darbdavys nevykdo ūkinės veiklos, arba pateikia užsienio valstybių dokumentus, kurie nustatyta tvarka nėra legalizuoti ar patvirtinti pažyma (*Apostille*), kaip to reikalauja šio aprašo 26 punktas. Tuo tarpu, leidimas dirbti užsieniečiui nėra pratęsiamas, kai tam nėra būtinumo, kaip yra nurodyta šio aprašo 46 ir 47 punktuose.

Leidimas dirbti užsieniečiui yra panaikinamas jeigu jis gautas apgaulės būdu; darbo sutartis nutraukta; panaikintas užsieniečio leidimas gyventi; darbo sutartis nėra įregistruota per 2 mėnesius nuo leidimo dirbti išdavimo dienos; užsienietis neatitinka būtinų leidimo dirbti išdavimo sąlygų.

Taigi, atsižvelgiant į apžvelgtą užsieniečiams išduodamų leidimų dirbti tvarką, darytina išvada, kad norint įdarbinti asmenis, kurie nesinaudoja darbuotojų laisvo judėjimo principo suteikiamomis teisėmis, tiek įdarbinamas darbuotojas, tiek jo busimas darbdavys susiduria su daug didesne biurokratine našta – t.y. jie privalo atlikti didelę eilę teisinių veiksmų gaunant atitinkamus leidimus, įrodant būtinumą įdarbinti, įrodant darbuotojo kvalifikaciją ir t.t. Taip pat, pabrėžtina, jog leidimas dirbti užsieniečiui gali būti išduodamas, jeigu Lietuvoje nėra specialisto, atitinkančio darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus⁸⁹. Tokiu būdu reglamentuojant šią užsieniečių įdarbinimo sritį – t.y. sudarant papildomą biurokratinę naštą bei išduodant leidimą dirbti trečiųjų šalių piliečiui tik atsižvelgus į Lietuvos darbo rinkos poreikius – nacionalinis įstatymų leidėjas vykdo pozityvią vidaus darbo rinkos apsaugos funkciją. Nors pripažintina, kad paminėta biurokratinė našta neturėtų būti nepagrįsta, manytina, jog papildomų reikalavimų bei teisinių saugiklių įvedimas įdarbinant asmenis iš trečiųjų šalių (ir asmenis be pilietybės) užtikrina vietinių darbuotojų ir asmenų, kurie naudojami laisvu darbuotojų judėjimo principu, teises, bei apsaugo bendrą Europos Sąjungos darbo rinką nuo nekontroliuojamos ekonominės migracijos bei fiktyvaus įdarbinimo (siekiant patekti į Europos Sąjungos valstybės narės teritorijas) reiškinių. Šiuo atveju, kaip minėta šio magistro darbo įvade, svarbu išlaikyti balansą tarp vidaus darbo rinkos apsaugos bei konkurencingumo palaikymo naudojantis trečiųjų šalių darbuotojų įdarbinimu. Manytina, kad šiuo metu galiojantis leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo reglamentavimas tokį balansą išlaiko.

⁸⁹ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539. 57 straipsnio 3 dalis.

3.2. Aukštos profesinės kvalifikacijos trečiųjų šalių piliečių įdarbinimas

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. sausio 22 dieną priimtas nutarimas „Dėl Lietuvos migracijos politikos gairių patvirtinimo“ (toliau – Migracijos politikos gairės)⁹⁰ numato, be kitų, ir tokius valstybės migracijos politikai išskeltus tikslus:

- 1) užtikrinti valstybės poreikius atitinkančią darbo jėgos pritraukimo politiką, kuri skatintų Lietuvos ūkio socialinę ir ekonominę plėtrą, inovacijų ir kapitalo pritraukimą, leistų lanksčiai reaguoti į darbo jėgos iš užsienio valstybių poreikį, nustatytą diferencijuotas šios darbo jėgos pritraukimo, atrankos ir naudojimo schemas;
- 2) sudaryti užsieniečiams sąlygas integruotis, kad būtų pasinaudota imigracijos teikiama nauda, kai užsieniečiai veiksmingai prisideda prie valstybės stiprinimo dalyvaudami jos ekonominiame, socialiniame ir kultūriniame gyvenime;

Manytina, jog tokie tikslai ir turėtų būti pasiekiami naudojantis būtent kvalifikuota užsienio darbo jėga, kuri iš tikrųjų yra paklausi vidinėje Lietuvos Respublikos darbo rinkoje. Būtent todėl, norint skatinti Lietuvos ūkio socialinę bei ekonominę plėtrą kaip tai numato Migracijos politikos gairės, mūsų valstybei svarbu pritraukti kvalifikuotus, turinčius aukštąjį išsilavinimą, užsienio šalių piliečius, kurie atneš reikiamą naudą Lietuvos Respublikos įvairialypiam vystymuisi.

Taigi, pritraukiant į Lietuvos Respubliką kvalifikuotus, vidaus darbo rinkai reikalingus specialistus, svarbu nustatyti tinkamą teisinį mechanizmą, užtikrinantį tiek greitą šių specialistų pritraukimą į vidaus darbo rinką, tiek šios darbo rinkos bei jos dalyvių teisių apsaugą. Tokiu mechanizmu turėtų būti laikomas tinkamai subalansuotas aukštos kvalifikacijos užsienio darbo jėgos įdarbinimo reglamentavimas.

Šiuo metu galiojančio šios srities teisinio reglamentavimo analizė padės nustatyti ar Lietuvos Respublikoje yra išlaikytas tinkamas balansas tarp vidaus darbo rinkos (bei jos dalyvių teisių) apsaugos bei jau minėto konkurencingumo vystymosi, užtikrinamo aukštos kvalifikacijos užsienio šalių specialistų pritraukimu.

Lietuvos Respublikas įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties aukšta profesinė kvalifikacija yra apibrėžiama kaip kvalifikacija, kurią liudija aukštojo mokslo diplomas arba ne mažiau kaip penkerių metų profesinė patirtis, lygiavertė aukštojo

⁹⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos migracijos politikos gairių patvirtinimo“. TAR, 2014-01-30, Nr. 722.

mokslo kvalifikacijai, ir kuri yra būtina profesijai ar sektoriui, nurodytam darbdavio įsipareigojime įdarbinti užsieniečių pagal darbo sutartį arba darbo sutartyje.

Užsieniečių, ketinančių dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos įdarbinimo tvarka yra reglamentuojama dviem pagrindiniais teisės aktais – Įstatymu dėl užsieniečių teisinės padėties ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu „Dėl sprendimo dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (toliau – Aukštos kvalifikacijos aprašas)⁹¹. Minėtas Aukštos kvalifikacijos aprašas buvo patvirtintas įgyvendinant Tarybos direktyvą 2009/50/EB dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą (toliau – Direktyva 2009/50/EB)⁹², kuri numato palankesnes sąlygas aukštos kvalifikacijos trečiųjų šalių piliečiams įsidarbinti ir gauti leidimus gyventi Europos Sąjungos valstybių narių teritorijose.

Taigi, darbdavys, ketinantis įdarbinti užsieniečių kaip aukštos profesinės kvalifikacijos specialistą, privalo gauti Lietuvos darbo biržos sprendimą dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams. Toks sprendimas yra išduodamas Aukštos kvalifikacijos aprašo pagrindu. Kaip numato Aukštos kvalifikacijos aprašo 2 punktą, aprašas taikomas tokiems asmenims:

- 1) atvykstantiems iš ne Europos Sąjungos valstybių narių, kurie ketina dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą;
- 2) atvykstantiems iš Europos Sąjungos valstybės narės bei turintiems tos valstybės narės išduotą leidimą apsigyventi ir dirbti joje („ES mėlynąją kortelę“), kurie ketina dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą;
- 3) Lietuvos Respublikoje dirbantiems aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą ir turintiems leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, išduotą pagal Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 40 straipsnio 1 dalies 4¹ punktą, kai paaiškėja, kad užsieniečiui mokamas darbo užmokestis taps mažesnis negu 3, bet ne mažesnis negu 1,5 vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžio, jeigu jo profesija nėra įtraukta į Lietuvos Respublikos Vyriausybės tvirtinamą profesijų,

⁹¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl sprendimo dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2013, Nr. 1-11.

⁹² 2009 m. gegužės 25 d. Tarybos direktyvą 2009/50/EB dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą. OL 2009 L 155. p. 17.

kurioms būtina aukšta profesinė kvalifikacija, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą;

- 4) Lietuvos Respublikoje dirbantiems aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančių darbą ir turintiems leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, išduotą pagal Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 40 straipsnio 1 dalies 4¹ punktą, kurie per pirmuosius 2 teisėto darbo Lietuvos Respublikoje metus pageidauja pakeisti darbdavį, išskyrus atvejus, kai pateiktas darbdavio įsipareigojimas mokėti mėnesinį darbo užmokestį, ne mažesnę negu 3 mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, arba kai pateiktas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti užsienietį dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančių darbą pagal profesiją, įtrauktą į Lietuvos Respublikos Vyriausybės tvirtinamą profesijų, kurioms būtina aukšta profesinė kvalifikacija, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą;
- 5) įgijusiems išsilavinimą Lietuvos Respublikoje ir turintiems leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, išduotą pagal Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 40 straipsnio 1 dalies 6 punktą, kurie ketina dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančių darbą;
- 6) Lietuvos Respublikoje dirbantiems pagal darbo sutartį ir turintiems leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, išduotą pagal Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 40 straipsnio 1 dalies 4 punktą;
- 7) Lietuvos Respublikoje dirbantiems pagal darbo sutartį ir turintiems leidimą dirbti bei Lietuvos Respublikos išduotą daugkartinę nacionalinę vizą.

Be to, aprašas jiems taikomas tik tokiu atveju, kai jie ketina dirbti Lietuvos Respublikoje Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 44¹ straipsnio pagrindu, t.y. gavus leidimą gyventi Lietuvos Respublikoje, kai jie ketina dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančių darbą ir pagal tokias sąlygas:

- 1) pateikiamas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti užsienietį ne trumpesniam negu vienerių metų laikotarpiui pagal darbo sutartį ir mokėti mėnesinį darbo užmokestį, ne mažesnę negu 1,5 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio darbuotojų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžio (šiuo atveju su užsieniečiu sudarytos darbo sutarties kopiją darbdavys per 2 mėnesius pateikia registruoti teritorinei darbo biržai);
- 2) pateikiamas dokumentas, patvirtinantis, kad užsienietis atitinka Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatytas sąlygas vykdyti reglamentuojamą profesinę

veiklą, nurodytą darbo sutartyje, o jeigu profesinė veikla neregamentuojama, – dokumentą, patvirtinantį aukštą profesinę kvalifikaciją, kt.⁹³

Tokiu atveju, įdarbinant užsieniečių kaip aukštos profesinės kvalifikacijos specialistą pagal Aukštos kvalifikacijos aprašą, leidimas gyventi tokiam užsieniečiui yra išduodamas 3 metų terminui. Jei darbo sutartis sudaryta trumpesniai nei 3 metų terminui, leidimas gyventi išduodamas sutarties galiojimo terminui ir dar 3 mėnesiams.

Darbdavio, pateiktas prašymas išduoti sprendimą dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams yra vertinamas pagal atitinkamus kriterijus. Aukštos profesinės kvalifikacijos profesijos poreikis yra nustatomas atsižvelgiant į tai ar užsieniečio aukšta profesinė kvalifikacija sutampa su teritorinėje darbo biržoje darbdavio užregistruotoje laisvoje darbo vietoje nurodyta aukšta profesine kvalifikacija; ar darbdavio užregistruota laisva darbo vieta, kurioje nurodytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu 1,5 vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžio, buvo neužimta ne mažiau kaip 7 kalendorines dienas nuo jos registracijos teritorinėje darbo biržoje dienos; žiūrima, ar Lietuvos darbo biržos duomenų bazėje nėra registruota ieškančių darbo asmenų, atitinkančių keliamus aukštos profesinės kvalifikacijos reikalavimus ir galinčių užimti šią laisvą darbo vietą. Be to, vykdant apsauginę vidaus darbo rinkos funkciją, pirmenybė teikiama Lietuvos Respublikos ar Europos Sąjungos valstybės narės piliečiui bei jo šeimos nariui arba trečiosios šalies piliečiui, teisėtai gyvenančiam Lietuvoje ir jau esančiam Lietuvos darbo rinkos dalyviu pagal Europos Sąjungos ar Lietuvos Respublikos teisės aktus, taip pat užsieniečiui, kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje įgijusiam ilgalaikio gyventojų statusą, pageidaujanti persikelti į Lietuvos Respubliką dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą.

Be to, pabrėžtina, kad remiantis Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 44¹ straipsnio 1 dalies 3 punktu, Lietuvos darbo biržos sprendimo dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos darbo rinkos poreikiams nereikia, kai:

- 1) pateikiamas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti užsieniečių dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą pagal profesiją, kuri įtraukta į profesijų, kurioms būtina aukšta profesinė kvalifikacija, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos

⁹³ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539. 44¹ straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktai.

Respublikoje, sąrašą, ne trumpesniam negu vienerių metų laikotarpiui pagal darbo sutartį ir mokėti mėnesinį darbo užmokestį, ne mažesnį negu 1,5 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio darbuotojų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžio;

- 2) pateikiamas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti užsienietį dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą pagal profesiją, kuri nėra įtraukta į profesijų, kurioms būtina aukšta profesinė kvalifikacija, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą, ne trumpesniam negu vienerių metų laikotarpiui pagal darbo sutartį ir mokėti mėnesinį darbo užmokestį, ne mažesnį negu 3 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio darbuotojų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai;
- 3) užsieniečio leidimas laikinai gyventi, išduotas dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą, keičiamas ir jau yra praėję dvejį šio užsieniečio teisėto darbo Lietuvos Respublikoje metai.

Paminėtina, kad šiuo metu į galiojantį profesijų, kurioms būtina aukšta profesinė kvalifikacija, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje sąrašą⁹⁴ yra įtraukti tokie aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojai, kaip spausdinimo technologas, aviacijos inžinierius, kompiuterių sistemų analitikas, aviacijos technikas ir kt.

Kai aukščiau paminėtas sprendimas yra reikalingas, pagal bendrą taisyklę, pateikdamas atitinkamą prašymą priimti sprendimą dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams, kartu su šiuo prašymu darbdavys pateikia tokius dokumentus:

- 1) užsieniečio galiojančio kelionės dokumento kopiją;
- 2) studijų kokybės vertinimo centro nustatyta tvarka įformintą rekomendaciją dėl užsienio kvalifikacijos akademinio pripažinimo, kartu su užsieniečio diplomo ar kito dokumento, patvirtinančio asmens kvalifikaciją, kopija, jeigu profesija neregamentuojama Lietuvos Respublikoje;
- 3) kompetentingos institucijos sprendimą dėl asmens profesinės kvalifikacijos pripažinimo.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. vasario 8 d. nutarimas Nr. 96 „Dėl profesijų, kurioms būtina aukšta profesinė kvalifikacija, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašo patvirtinimo“. TAR, 2017-02-10, Nr. 2424.

Atvejais, kuomet prašoma priimti sprendimą dėl užsieniečio, kuris per pirmuosius 2 teisėto darbo Lietuvos Respublikoje metus pageidauja pakeisti darbdavį, kuriam mokamas darbo užmokestis taps mažesnis negu 3, bet ne mažesnis negu 1,5 vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžio ir kt., yra reglamentuojami, atitinkamai, Aukštos kvalifikacijos aprašo 9 – 14 punktuose.

Teritorinės darbo biržos įgaliotas valstybės tarnautojas patikrinęs ir nustatęs, kad užsienietis, kurį ketinama įdarbinti pagal Aukštos kvalifikacijos aprašą, atitinka šio aprašo keliamus reikalavimus, šio aprašo 18 punkto pagrindu taip pat patikrina ir darbdavį, nustatant ar jis atitinka šiuos kriterijus:

- 1) yra Lietuvos Respublikoje įsteigtas juridinis asmuo, Europos Sąjungos valstybėje narėje įsteigtas juridinis asmuo ar kita organizacija, ar jų filialai, įsteigti Lietuvos Respublikoje;
- 2) nėra bankrutavęs, jam neiškelta bankroto byla;
- 3) prašyme nurodytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu 1,5 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžio;
- 4) neturi mokesstinės nepriemokos, kurios mokėjimo terminas yra suėjęs daugiau nei prieš 30 dienų, valstybės ir (arba) savivaldybių biudžetams ir fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, ir (ar) neturi neįvykdytų įsipareigojimų Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui ilgiau kaip 30 dienų;
- 5) neturi galiojančios administracinės nuobaudos pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 95 (*nelegalus darbas*), 540 (*Sąlygų užsiimti kita, negu atliekama pagal darbo sutartį, veikla sudarymas užsieniečiams*) straipsnius. Šis reikalavimas taikomas ir darbdavio vadovui ar kitam atsakingam asmeniui;
- 6) neturi galiojančios nuobaudos pagal Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 12¹ straipsnį (*nuobauda už leidimą nelegaliai dirbti trečiųjų šalių piliečiams*);
- 7) fizinis asmuo yra Europos Sąjungos valstybės narės pilietis, kitas fizinis asmuo, kuris naudojasi Europos Sąjungos teisės aktuose jam suteiktomis judėjimo valstybėse narėse teisėmis, turintis teisę gyventi Lietuvos Respublikoje.

Darbdavys apie priimtą sprendimą dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams yra informuojamas per 3 kalendorines dienas. Sprendimas gali būti panaikinamas, kai:

- 1) paaiškėja, kad pateikti dokumentai buvo gauti apgaule, suklastoti arba yra padirbti;
- 2) paaiškėja, kad darbdavys nevykdo įsipareigojimo darbo sutarties laikotarpiu mokėti darbo užmokestį, ne mažesnę negu 1,5 vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžio, arba pasikeitė informacija apie užsieniečio darbo vietą, išskyrus darbdavio keitimo per pirmuosius 2 teisėto darbo Lietuvos Respublikoje metus atveju;
- 3) darbdavys pateikia prašymą panaikinti sprendimą;
- 4) darbdavys per 2 mėnesius nuo leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje šiam užsieniečiui išdavimo dienos neužregistruoja darbo sutarties;
- 5) gaunamas pranešimas, jog užsieniečiui dėl atitinkamų priežasčių yra mokamas mažesnis, nei Aprašo dėl aukštos kvalifikacijos nustatytas minimalus darbo užmokestis.

Tokiu atveju, aukštos profesinės kvalifikacijos užsieniečių įdarbinimo tvarkos analizė leidžia daryti išvadą, jog palyginus su tvarka taikoma užsieniečiams, kurių įdarbinimui yra reikalingas leidimas dirbti Lietuvos Respublikoje, ši įdarbinimo tvarka yra daug paprastesnė. Yra taikomi perpus trumpesni terminai laisvai darbo vietai registruoti (atitinkamai 14 ir 7 kalendorinės dienos), darbdavys atleidžiamas nuo pareigos įrodyti užsieniečio įdarbinimo būtinumą, yra taikomi mažesni pateiktų dokumentų nagrinėjimo (sprendimo priėmimo) terminai – t.y. įdarbinant aukštos profesinės kvalifikacijos užsieniečių, biurokratinė našta, su kuria yra susiduriama, yra kur kas mažesnė. Manytina, jog toks reguliavimas, t.y. jo proporcingumas (kad aukštos profesinės kvalifikacijos užsieniečius yra lengviau įdarbinti) yra pateisinamas ir subalansuotas, kadangi naujai atvykę aukštos kvalifikacijos užsienio šalių specialistai sukuria daug didesnę tiek ekonominę, tiek socialinę naudą vidaus darbo rinkai ir šalies ekonomikai. Tuo pačiu, griežtesnė mažiau kvalifikuotų užsienio darbuotojų įdarbinimo tvarka apsaugo labiau pažeidžiamą mažiau kvalifikuotų Lietuvos Respublikos piliečių sluoksnį, kadangi konkuravimas su trečiųjų šalių piliečiais jiems yra sudėtingesnis, nei toks pat aukštos profesinės kvalifikacijos vietinių darbuotojų konkuravimas su kvalifikuotais užsienio darbuotojais.

3.3. Trūkstančių profesijų trečiųjų šalių piliečių įdarbinimas

Trečiasis dokumentas, kuriuo pagrindu trečiųjų šalių piliečiai įgauna teisę į darbą Lietuvos Respublikoje yra sprendimas dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams. Šis sprendimas yra išduodamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo „Dėl sprendimo dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (toliau – Atitikties rinkos poreikiams aprašas)⁹⁵ pagrindu. Atitikties rinkos poreikiams aprašas buvo sudarytas bei patvirtintas įgyvendinant Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2011/98/ES „Dėl vienos prašymų išduoti vieną leidimą trečiųjų šalių piliečiams gyventi ir dirbti valstybės narės teritorijoje pateikimo procedūros ir dėl valstybėje narėje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių darbuotojų bendrų teisių“ (toliau – Direktyva 2011/98/ES)⁹⁶. Direktyva 2011/98/ES į Lietuvos Respublikos nacionalinę teisinę sistemą buvo perkelta tam, kad būtų supaprastinta bei suderinta Europos Sąjungos valstybių narių išduodamų leidimų gyventi ir dirbti trečiųjų šalių piliečiams tvarka, kaip tai numato šios direktyvos preambulės 3 punktas.

Taigi, Atitikties rinkos poreikiams aprašas reglamentuoja ketinančio dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams nustatymo kriterijus, prašymo priėmimo tvarką ir kitus šios srities aspektus. Šis aprašas taikomas tokiems užsieniečiams, kurie:

- 1) ketina atvykti iš ne Europos Sąjungos valstybių narių;
- 2) turi leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje ir Lietuvos Respublikos išduotą nacionalinę vizą, dirba pagal darbo sutartį ir ketina toliau dirbti pas tą patį darbdavį;
- 3) turi leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje ir leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, išduotą pagal Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 44 straipsnio 1 dalies 1 punkto nuostatą, galiojusią iki 2015 m. kovo 1 d., ir ketina toliau dirbti Lietuvos Respublikoje;
- 4) įgijo išsilavinimą Lietuvos Respublikoje ir turi leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, išduotą jo ketinimų tęsti mokslą Lietuvos Respublikoje, pagrindu;

⁹⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl sprendimo dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. TAR, 2015-03-20, Nr. 4015.

⁹⁶ 2011 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2011/98/ES dėl vienos prašymų išduoti vieną leidimą trečiųjų šalių piliečiams gyventi ir dirbti valstybės narės teritorijoje pateikimo procedūros ir dėl valstybėje narėje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių darbuotojų bendrų teisių. OL L 343, 2011, p. 1–9.

- 5) turi leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje kaip dirbantis aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą pagal Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 40 straipsnio 1 dalies 4¹ punktą ir šio užsieniečio leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje galiojimo laikotarpiu užsieniečiui mokamas darbo užmokestis taps mažesnis negu 1,5 vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžio, jeigu jo profesija nėra įtraukta į Lietuvos Respublikos Vyriausybės tvirtinamą profesijų, kurioms būtina aukšta profesinė kvalifikacija, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą;
- 6) turi leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, išduotą pagal Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 44 straipsnio 1 dalies 3 punktą, ir ketina toliau dirbti Lietuvos Respublikoje;
- 7) atvyko į Lietuvos Respubliką gavęs Lietuvos Respublikos išduotą nacionalinę vizą dėl ginkluoto konflikto, vykstančio kilmės valstybėje;
- 8) turi leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, išduotą kitu nei Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 40 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu, ir ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, jeigu atitinka Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 44 straipsnio 1 dalies 3 punkto sąlygas,

ir kurie ketina Lietuvos Respublikoje dirbti pagal tokias sąlygas:

- 1) pateikiamas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti užsienietį ne trumpesniai negu vienerių metų laikotarpiui pagal darbo sutartį ir mokėti mėnesinį darbo užmokestį, ne mažesnę negu 1,5 vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžio;
- 2) pateikiamas dokumentas, patvirtinantis, kad užsienietis atitinka Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatytas sąlygas vykdyti reglamentuojamą profesinę veiklą, nurodytą darbo sutartyje, o jeigu profesinė veikla nereglamentuojama, – dokumentą, patvirtinantį aukštą profesinę kvalifikaciją;

Tokiu būdu, kaip ir įdarbinant užsienietį pagal darbo sutartį gavus Lietuvos darbo biržos leidimą dirbti, darbdavys įregistruoja laisvą darbo vietą kurios skelbimo galiojimo trukmė negali būti trumpesnė nei 14 kalendorinių dienų. Tuomet, nesant Lietuvos Respublikoje specialisto, atitinkančio darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus, darbdavys ketinantis įdarbinti užsienietį dirbti pagal darbo sutartį, turi pateikti teritorinei darbo biržai, kurioje įregistravo laisvą darbo vietą, nustatytos formos prašymą ir tokius dokumentus:

- 1) užsieniečio galiojančio kelionės dokumento kopiją ;
- 2) užsieniečio diplomo ar kito dokumento, patvirtinančio užsieniečio kvalifikaciją, kopiją;
- 3) užsieniečio diplomo ar kito dokumento, patvirtinančio užsieniečio kvalifikaciją, kopiją;
- 4) SKVC rekomendacijos dėl užsienio kvalifikacijos vertinimo kopiją kartu su užsieniečio diplomo ar kito dokumento, patvirtinančio asmens kvalifikaciją, kopija, jeigu profesija neregamentuojama Lietuvos Respublikoje, bet yra reikalaujama turėti aukštąjį išsilavinimą. Teritorinė darbo birža, remdamasi SKVC išduota rekomendacija, darbdavio gali paprašyti pateikti SKVC sprendimo dėl užsienio kvalifikacijos akademinio pripažinimo, kaip nustatyta Išsilavinimo ir kvalifikacijų, susijusių su aukštuoju mokslu ir įgytų pagal užsienio valstybių ir tarptautinių organizacijų švietimo programas, pripažinimo tvarkos apraše, kopiją;
- 5) kompetentingos institucijos sprendimo dėl asmens profesinės kvalifikacijos pripažinimo kopiją, jeigu profesija reglamentuojama Lietuvos Respublikoje pagal Lietuvos Respublikoje reglamentuojamų profesijų sąrašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2014 m. liepos 15 d. įsakymu Nr. 4-486 „Dėl Lietuvos Respublikoje reglamentuojamų profesijų sąrašo patvirtinimo“;
- 6) užsieniečio vienerių metų darbo patirtį pagal turimą profesinę kvalifikaciją per pastaruosius dvejus metus patvirtinančio dokumento kopiją;
- 7) pažymą, kurioje nurodoma informacija apie:
 - 7.1) būtinumą įdarbinti užsieniečių pagal darbo sutartį ne trumpesniam negu 6 mėnesių laikotarpiui;
 - 7.2) darbuotojų atleidimus per 3 mėnesius iki kreipimosi dėl leidimo dirbti išdavimo (atleidimo iš darbo priežastis, atleistų darbuotojų kvalifikaciją ir darbo funkcijas);
 - 7.3) darbuotojo vidutinį darbo užmokesčio dydį, jei įmonėje yra daugiau darbuotojų, dirbančių tokį patį darbą, kuriam prašoma priimti sprendimą dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams.

Pabrėžtina, kad šiame darbe nurodomas pateikiamų dokumentų sąrašas ir tolimesnė šios tvarkos analizė yra sudaryti pagal tvarką, nustatytą įdarbinant užsieniečių, kuris ketina atvykti iš ne Europos Sąjungos valstybių narių. Taip pat paminėtina, kad toks pateikiamų dokumentų sąrašas yra beveik identiškas įdarbinant ir kitus užsieniečius, kuriems yra taikomas Atitikties rinkos poreikiams aprašas, todėl nėra tikslinga šiame magistro darbe analizuoti visų teikiamų dokumentų pavyzdžių.

Po atitinkamų dokumentų gavimo teritorinės darbo biržos įgaliotas valstybės tarnautojas patikrina ar užsieniečio atliekamo darbo pobūdis atitinka Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikius. Tai jis daro remiantis tokiais kriterijais:

- 1) patikrina ar nėra Lietuvos Respublikos, Europos Sąjungos valstybės narės ir Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybės narės piliečio ar jo šeimos nario, taip pat užsieniečio, kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje įgijusio ilgalaikio gyventojų statusą ir ketinančio dirbti pagal darbo sutartį Lietuvos Respublikoje (t.y. ar nėra pretendento į darbdavio užregistruotą laisvą darbo vietą);
- 2) patikrina ar teritorinėje darbo biržoje darbdavio užregistruota laisva darbo vieta buvo neužimta ne mažiau kaip 14 kalendorinių dienų nuo jos registracijos teritorinėje darbo biržoje dienos;
- 3) patikrina ar Lietuvos darbo biržos informacinėje sistemoje nėra registruota ieškančių darbo asmenų, atitinkančių keliamus kvalifikacinius reikalavimus ir galinčių užimti aukščiau nurodytą laisvą darbo vietą. (toliau - Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikių kriterijai).

Teritorinės darbo biržos įgaliotas valstybės tarnautojas patikrinęs ir nustatęs, kad užsienietis, kurį ketinama įdarbinti pagal Atitikties rinkos poreikiams aprašą, atitinka šio aprašo keliamus reikalavimus, šio aprašo 10 punkto pagrindu taip pat patikrina ir darbdavį, nustatant ar jis atitinka šiuos kriterijus:

- 1) yra Lietuvos Respublikoje įsteigtas juridinis asmuo, Europos Sąjungos valstybėje narėje įsteigtas juridinis asmuo ar kita organizacija, ar jų filialai, įsteigti Lietuvos Respublikoje;
- 2) nėra bankrutavęs, jam neiškelta bankroto byla;
- 3) neturi mokestinės nepriemokos Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui arba savivaldybių biudžetams ir fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (išskyrus atvejus, kai mokesčių, delspinigių, baudų mokėjimas atidėtas Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka arba dėl šių mokesčių, delspinigių, baudų vyksta mokestinis ginčas);
- 4) neturi neįvykdytų įsipareigojimų Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui ilgiau kaip 30 dienų. Kompetentinga institucija dėl neįvykdytų įsipareigojimų Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui yra Valstybinio socialinio

draudimo fondo valdybos teritorinis skyrius, kuriame vykdoma darbdavio (įmonės), kaip draudėjo, apskaita;

- 5) neturi galiojančios administracinės nuobaudos pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 95 (*nelegalus darbas*), 540 (*Sąlygų užsiimti kita, negu atliekama pagal darbo sutartį, veikla sudarymas užsieniečiams*) straipsnius. Šis reikalavimas taikomas ir darbdavio vadovui ar kitam atsakingam asmeniui;
- 6) neturi galiojančios nuobaudos pagal Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 12¹ straipsnį (*nuobauda už leidimą nelegaliai dirbti trečiųjų šalių piliečiams*);

Teritorinės darbo biržos įgaliotas valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų nuo darbdavio pateiktų dokumentų gavimo dienos pateikia Lietuvos darbo biržai išvadą, ar darbdavys atitinka Atitikties rinkos poreikiams aprašo nustatytus reikalavimus. Tuomet, Lietuvos darbo biržos direktorius ar jo įgaliotas valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, remdamasis teritorinės darbo biržos išvada ir įvertinęs ar užsieniečio atliekamo darbo pobūdis atitinka Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikius, ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų nuo teritorinės darbo biržos išvados gavimo dienos priima sprendimą dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams. Atlikus aukščiau paminėtas procedūras, sprendimas dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priimamas jo darbo Lietuvos Respublikoje laikotarpiui, bet ne ilgiau kaip dvejiems metams.

Prašymas išduoti sprendimą dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams netenkinamas, esant bent vienam iš šių pagrindų:

- 1) užsieniečio įdarbinimas neatitinka bent vieno iš nustatytų Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikių kriterijų;
- 2) darbdavio pateikti ne visi būtini pateikti dokumentai;
- 3) užsieniečio kvalifikacija neatitinka jo kvalifikacijai keliamų reikalavimų;
- 4) paaiškėja, kad darbdavys nevykdo ūkinės veiklos arba neatitinka Atitikties rinkos poreikiams aprašo darbdaviui keliamų reikalavimų;
- 5) per nustatytą terminą nepateikta patikslinta informacija apie darbdavį (jei nustatoma, jog darbdavys neatitinka Atitikties rinkos poreikiams aprašo nustatytų reikalavimų);

- 6) darbdavys nesilaikė Atitikties rinkos poreikiams aprašo 30 punkte nustatytų reikalavimų ir nepraėjo 3 mėnesių laikotarpis nuo leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje galiojimo laiko pabaigos;
- 7) pateikti dokumentai buvo gauti apgaule, yra suklastoti arba padirbti;

Sprendimas dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams panaikinamas, kai:

- 1) darbdavys pateikia prašymą panaikinti sprendimą, jeigu užsienietis neatvyko;
- 2) paaiškėja, kad pateikti dokumentai buvo gauti apgaule, yra suklastoti arba padirbti;
- 3) paaiškėja, kad užsienietis dirba pas kitą darbdavį, negu nurodyta sprendime dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams.

Šiuo atveju pabrėžtina, jog Atitikties rinkos poreikiams aprašas nustato ribojimus, taikomus įdarbinto užsieniečio darbui ir atliekamoms funkcijoms. Pagal paminėtą aprašą, užsienietis negali dirbti pas kitą darbdavį, atlikti kitų darbo funkcijų negu nurodyta sprendime dėl jo atitikties Lietuvos darbo rinkos poreikiams. Darbo sutartis su užsieniečiu turi būti sudaryta pagal nustatytą formą – lietuvių ir užsieniečiui suprantama kalba, šį sutartis turi būti registruojama. Darbo užmokesčio dydis negali būti mažesnis, nei už tokį pat darbą pas tokį pat darbdavį dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojų.

Atlikus užsieniečio įdarbinimo reglamentavimo sprendimo dėl jo darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams pagrindu, darytina išvada, kad ir ši sritis yra sureguliuota griežtai, vykdant nacionalinės darbo rinkos bei jų dalyvių teisių apsaugą. Manytina, jog išlaikytas tinkamas balansas tarp valstybės interesų ir trečiųjų šalių piliečių, siekiančių įdarbinimo Lietuvoje, teisių apsaugos.

4. Naujojo (nuo 2017 m.) bei senojo užsieniečių įdarbinimo reguliavimo lyginamoji analizė

Nuo 2017 metų įsigaliojusi Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties redakcija į mūsų šalies nacionalini užsieniečių įdarbinimo reglamentavimą įnešė nemažai naujovių – nauji leidimai gyventi asmenims nuo šiol yra išduodami greičiau, yra taikomi lankstesni reikalavimai naujų darbo vietų kūrimui, įvedamos „Startuolio vizos“, atsiranda palankesnės sąlygos gauti leidimą gyventi asmenims, investuojantiems Lietuvoje.

Siekiant įvertinti šios srities reglamentavimo tendencijas bei nustatyti įstatymų leidėjo pareigos perkelti (bei derinti, kai toks perkėlimas nėra reikalingas) viršnacionalinius Europos Sąjungos teisės aktus į nacionalinę teisę laikymąsi, būtų tikslinga išanalizuoti pagrindinius šios srities reglamentavimo pokyčius, kurie įvyko įsigaliojus naujai Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties redakcijai.

Vienas iš reglamentavimo aspektų, kuriam nuo 2017 m. yra taikomi griežtesni reikalavimai (jis yra reglamentuojamas detaliau) – yra reikalavimas atvykstančiam į Lietuvos Respubliką užsieniečio sveikatos draudimui. Nuo 2017 m. Užsieniečiai, norintys gauti ar pasikeisti leidimą laikinai gyventi, kartu su prašymu išduoti arba pakeisti leidimą laikinai gyventi turi pateikti sveikatos draudimą, atitinkantį tokius reikalavimus:

- 1) draudimas turi garantuoti būtinosios medicinos pagalbos, kaip ji apibrėžiama Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme, išlaidų ir išlaidų, galinčių atsirasti dėl užsieniečio grąžinimo į užsienio valstybę dėl sveikatos priežasčių (transportavimo, įskaitant asmens sveikatos priežiūros specialisto (specialistų) palydą), apmokėjimą; ir
- 2) draudimas turi galioti visą užsieniečio buvimo ar gyvenimo Lietuvos Respublikoje laikotarpį⁹⁷.

Prieš tai galiojęs reglamentavimas nenumatė tokių reikalavimų užsieniečio sveikatos draudimui. Senasis reglamentavimas numatė kad, pvz., nacionalinė viza užsieniečiui nėra išduodama, jei jis nepateikia sveikatos draudimą patvirtinančio

⁹⁷ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539. 6¹ straipsnis.

dokumento, kai būtina jį turėti kelionės metu⁹⁸, arba, leidimas gyventi užsieniečiui gali būti neišduodamas, jei jis neturi galiojančio sveikatos draudimą patvirtinančio dokumento⁹⁹ ir kt.

Kitas svarbus pakeitimas, įsigaliojęs nuo 2017 m. sausio 1 dienos – tai pasikeitę užsieniečio pripažinimo aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotoju, kriterijai. Ankstesnis reglamentavimas, o būtent senosios redakcijos Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties (toliau – Senasis įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties) 44¹ straipsnis nurodė, jog aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotoju yra laikomas užsienietis, įdarbintas laikantis visų reikiamų jam taikomų įdarbinimo sąlygų ir (kaip viena iš sąlygų) kuriam yra mokamas darbo užmokestis ne mažesnis negu 2 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio darbuotojų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai. Tuo tarpu galiojanti šio straipsnio redakcija sumažino reikalavimą mokamam aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojui darbo užmokesčiui ir nustatė, kad jis negali būti mažesnis, nei 1,5 vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai.

Taip pat, nuo sausio 1 d. įsigaliojusių pasikeitimų, buvo susiaurinta Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 45 straipsnio 1 dalies taikymo apimtis. Anksčiau galiojęs reglamentavimas leido atitinkančių reikalavimus įmonių vadovams, akcininkams ar kolegialaus valdymo ar priežiūros organo nariams, kurie ketina Lietuvoje užsiimti teisėta veikla, šiuo pagrindu gauti leidimą laikinai gyventi Lietuvoje. Tuo tarpu, naujausias reglamentavimas šio straipsnio taikymo sritį susiaurino iki atitinkamos įmonės vadovo ar stambaus akcininko, t.y. - akcininko, kuriam nuosavybės teise priklausančių bendrovės akcijų nominalioji vertė yra ne mažesnė kaip 1/3 šios bendrovės įstatinio kapitalo; nuo šiol laikina leidimą gyventi šiuo pagrindu gali gauti tik šie asmenys. Be to, nuo šiol būsimieji akcininkai gaus leidimus laikinai gyventi Lietuvoje dvigubai ilgesniam laikui nei iki šiol - 2 metams, o dokumentų nagrinėjimo terminai trumpėja perpus iki 2 mėnesių¹⁰⁰

Kitas svarbus reglamentavimo pakeitimas, kuris sumažins verslo subjektų, ketinančių užsiimti teisėta veikla Lietuvoje, našta – yra Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 45 straipsnio pakeitimas, sumažinantis reikalavimą įdarbinti Lietuvoje veiklą vykdančioje užsienio įmonėje atitinkamą „vietinių“ darbuotojų skaičių. Prieš tai galiojęs reglamentavimas numatė, jog įmonėje

⁹⁸ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539. (redakcija, galiojusi iki 2016 m. gruodžio 31 d.). 19 straipsnio 9 punktą.

⁹⁹ *ibid.* 26 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539. 45 straipsnio 2 dalis.

turi būti įsteigtos ne mažiau kaip trys darbo vietos ir jose visą darbo laiką dirba Lietuvos Respublikos piliečiai ar nuolat Lietuvos Respublikoje gyvenantys užsieniečiai¹⁰¹. Nuo šiol, įmonėje turi būti įdarbintas bent 1 darbuotojas, kuris yra Lietuvos Respublikos, kitos Europos Sąjungos valstybės narės ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybės narės pilietis ar nuolat Lietuvos Respublikoje gyvenantis užsienietis¹⁰². Tačiau, naujasis reglamentavimas įveda kitą saugiklį – reikalavimą įdarbintų darbuotojų užmokesčio dydžiui – įmonės darbuotojams mokamas mėnesinis darbo užmokestis bendrai turi sudaryti ne mažiau kaip 2 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio darbuotojų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžius.

Be to, Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 45 straipsnio 1 dalies 2¹ punktas numato, kad leidimą laikinai gyventi gali gauti užsienietis, kuris yra dalyvis įmonės, kuri ne mažiau kaip pastaruosius 6 mėnesius iki užsieniečio kreipimosi dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo vykdo steigimo dokumentuose nurodytą veiklą Lietuvos Respublikoje, kurioje yra įsteigtos ne mažiau kaip penkios darbo vietos ir jose visą darbo laiką dirba Lietuvos Respublikos, kitos Europos Sąjungos valstybės narės ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybės narės piliečiai ar nuolat Lietuvos Respublikoje gyvenantys užsieniečiai ir į kurios nuosavą kapitalą (ne akcinės bendrovės ir ne uždarnosios akcinės bendrovės atveju – turtą) užsienietis investavo ne mažiau kaip 260 000 eurų, ir jis yra šios įmonės vadovas arba akcinės bendrovės ar uždarnosios akcinės bendrovės akcininkas, kuriam nuosavybės teise priklausančių bendrovės akcijų nominalioji vertė yra ne mažesnė kaip 1/3 šios bendrovės įstatinio kapitalo. Šiuo atveju manytina, kad leidimų laikinai gyventi išdavimas tokiems asmenims yra pagrįstas bei reglamentuotas tinkamai. Leidimo laikinai gyventi išdavimas tokiems asmenims laikytinas daug saugesniu, kadangi užtikrina tokio asmens mokumą Lietuvos Respublikoje – t.y. jo atvykimas ir darbas Lietuvoje nesukuria papildomą riziką šalies ekonominiam aparatui (pvz. mokestinės prievolės galėtų būti užtikrinamos įmonės turtu) bei sukuria pridėtinę vertę, sukuriant papildomas darbo vietas, į kurias privalo būti įdarbinami ir Lietuvos Respublikos ar Europos Sąjungos valstybių narių piliečiai.

Tokiu pat teikiamu reglamentavimo pakeitimu turėtų būti laikomas ir leidimų laikinai gyventi išdavimas įmonės vadovams, kurių įmonės vertė sudaro ne mažiau

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539. (redakcija, galiojusi iki 2016 m. gruodžio 31 d.).45 straipsnis.

¹⁰² Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539. 45 straipsnis.

kaip 500 000 eurų ir kurioje įsteigtos ne mažiau kaip dešimt darbo vietų ir jose visą darbo laiką dirba Lietuvos Respublikos ir kiti asmenys, kaip tai apibrėžia Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 45 straipsnio 1 dalies 2² straipsnis.

Naujasis reglamentavimas nuo 2017 m. sausio 1 d. numato, jog užsieniečiai, kurie ketina užsiimti teisėta veikla, susijusia su naujų technologijų ar kitų Lietuvos Respublikos ūkio ir socialinei plėtrai reikšmingų naujovių diegimu (toliau – Startuoliai) turės teisę gauti leidimą laikinai gyventi Lietuvoje¹⁰³. Senesnis reglamentavimas šios galimybės nenumatė apskritai. Įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties yra numatyta, jog Leidimas laikinai gyventi gali būti išduodamas užsieniečiui, kuris ketina užsiimti teisėta veikla, susijusia su naujų technologijų ar kitų Lietuvos Respublikos ūkio ir socialinei plėtrai reikšmingų naujovių diegimu, jeigu ūkio ministro įgaliota institucija raštu patvirtina, kad teisėta veikla, kuria ketina užsiimti užsienietis, yra susijusi su naujų technologijų ar kitų Lietuvos Respublikos ūkio ir socialinei plėtrai reikšmingų naujovių diegimu ir kad šiai veiklai vykdyti užsienietis turi reikiamą kvalifikaciją, finansavimą bei verslo planą ir kad šio užsieniečio, būsiančio numatomos įsteigti įmonės dalyviu, buvimas Lietuvoje būtinas šios įmonės veiklai.

Pastebėtina, jog tokia ūkio ministro įgaliota institucija šiuo metu yra VŠĮ „Versli Lietuva“, o vertinimo tvarka, pagal kurią nustatoma, ar numatomos steigti įmonės veikla susijusi su naujų technologijų ar kitų Lietuvos Respublikos ūkio ir socialinei plėtrai reikšmingų naujovių diegimu yra nustatyta Lietuvos Respublikos ūkio ministro įsakymu „Dėl Vertinimo tvarkos, kuria nustatoma, ar numatomos steigti įmonės veikla susijusi su naujų technologijų ar kitų Lietuvos Respublikos ūkio ir socialinei plėtrai reikšmingų naujovių diegimu ir ar šiai veiklai vykdyti užsienietis turi reikiamą kvalifikaciją, finansavimą ir verslo planą, aprašo patvirtinimo“¹⁰⁴.

Be to, pabrėžtina, jog pagal naująjį reglamentavimą Startuoliai turės teisę kartu pasikviesti atvykti savo šeimos narius. Jiems nebus taikomas 2 metų laukimo laikotarpis.

Manytina, kad naujesnis reglamentavimas, įteisinęs Startuoliams išduodamų leidimų laikinai gyventi Lietuvoje tvarką turės teigiamą įtaką Lietuvos Respublikos ekonomikai. Tokie reglamentavimo pakeitimai sudarė palankesnes sąlygas kurti Lietuvoje inovatyvų bei novatorišką verslą. Visuma ekonominių.

¹⁰³ *ibid.* 45¹ straipsnis.

¹⁰⁴ Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2017 m. sausio 26 d. įsakymas Nr. 4-56 „Dėl Vertinimo tvarkos, kuria nustatoma, ar numatomos steigti įmonės veikla susijusi su naujų technologijų ar kitų Lietuvos Respublikos ūkio ir socialinei plėtrai reikšmingų naujovių diegimu ir ar šiai veiklai vykdyti užsienietis turi reikiamą kvalifikaciją, finansavimą ir verslo planą, aprašo patvirtinimo“. TAR, 2017-01-26, Nr. 1482.

Socialinių bei nuo šiol (bent iš dalies) teisinių priemonių sukuria prielaidas tolimesniam šios srities tobulinimui bei, kaip yra akcentuojama šiame magistro darbe, konkurencingumo palaikymui naudojantis užsienio tiek fizinių, tiek juridinių asmenų kuriama (nešama) nauda ir (ar) investicijomis.

Be jau įsigaliojusių Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties pakeitimų, svarbu paminėti ir kitus, kurie įsigalios vėlesniu laiku. 2017 m. liepos 1 dieną pilna apimtimi įsigaliojantys Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties pakeitimai¹⁰⁵ į Lietuvos Respublikos nacionalinę teisę perkels 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/36/ES dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygų (toliau – Direktyva 2014/36/ES)¹⁰⁶.

Direktyva 2014/36/ES į Europos Sąjungos valstybių narių nacionalinę teisę turėjo būti perkelta iki 2016 m. rugsėjo 30 dienos. Taigi, šios direktyvos nuostatų Lietuvos Respublikoje bus laikomasi nuo šių metų liepos 1 dienos, kuomet įsigalios Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties pataisos. Kaip nurodyta Direktyvoje 2014/36/ES, ja yra reglamentuojami trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygos ir apibrėžiamos sezoninių darbuotojų teisės. Po naujų Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties nuostatų įsigaliojimo, šis įstatymas, kaip to reikalauja Direktyva 2014/36/ES daugiausiai pakeitimų įneš į sezoninių darbuotojų įdarbinimo reglamentavimo sritį. Pakeitimais bus įvedama sezoninio darbo sąvoka, nustatoma atskira leidimo dirbti sezoninio darbo išdavimo tvarka.

Taip pat, iki 2016 m. lapkričio 29 d. į nacionalinę teisę turėjo būti perkelta 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/66/ES „Dėl bendrovės viduje perkeliama trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų“ (toliau – Direktyva 2014/66/ES)¹⁰⁷. Be šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę, užsieniečių ir jo perkėlimui įmonės viduje taikomi nacionalinių teisės aktų reikalavimai yra nepakankamai detalizuoti, nėra reglamentuotas darbuotojų-stažuotojų perkėlimas įmonės viduje, kaip to reikalauja Direktyva 2014/66/ES. Pabrėžtina, kad šios direktyvos nuostatų perkėlimas į nacionalinę teisę yra ypač svarbus, siekiant užtikrinti vienodą reglamentavimo taikymą trečiųjų šalių piliečiams, atvykstantiems į Europos Sąjungos valstybių narių teritorijas. Be to, pabrėžtina, ir kaip jau minėta

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 2, 12-1, 19, 44, 57, 61, 62, 63 straipsnių ir priedo pakeitimo ir Įstatymo papildymo 62-1 straipsniu įstatymas. TAR, 2017-03-20, Nr. 4613.

¹⁰⁶ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/36/ES „Dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygų“. O L 94, 2014. p. 375–390.

¹⁰⁷ 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/66/ES „Dėl bendrovės viduje perkeliama trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų“. O J L 157, 27.5.2014. p. 1–22.

šiam magistro darbe¹⁰⁸, kaip ir atveju su neperkelta Direktyva 2014/54/ES, tokių prievolių perkelti direktyvų nuostatas į nacionalinę teisę, nesilaikymas, gali turėti neigiamų padarinių Lietuvos valstybei tiek santykiuose su fiziniais asmenimis (kurių teisės užtikrinamos atitinkamos neperkeltos direktyvos nuostatų) tiek ir su viršnacionalinėmis institucijomis – pvz., Europos Komisija 2017 m. sausio 24 d. pateikė Lietuvai oficialų pranešimą dėl Direktyvos 2014/66/ES neperkėlimo bei pradėjo pažeidimo procedūras.

Taigi, nors pastebimi pozityvūs pokyčiai užsieniečių įdarbinimo reglamentavime, kurie turėtų pritraukti tiek aukštos profesinės kvalifikacijos trečiųjų šalių piliečius, tiek trūkstamų Lietuvoje profesijų specialistus ar užsienio investicijas, kai kurie reglamentavimo aspektai, laikytini nepakankamai detaliais. Tokia išvada darytina remiantis tais faktais, kad į nacionalinį šios srities reglamentavimą vis dar nėra perkelti ypač svarbus viršnacionaliniai teisės aktai (direktyvos), kurie detaliai aprašo atitinkamas sritis ir nustato trečiųjų šalių ir Europos Sąjungos valstybių narių piliečių atitinkamų teisių apsaugą.

Be abejonės, darytina išvada, kad šiuo metu galiojantis užsieniečių įdarbinimo reglamentavimas bei jo pokyčio tendencijos, nors ir ne visiškai, bet didžiąja dalimi garantuoja tinkamą balansą tarp vidaus darbo rinkos apsaugos ir atvykusių užsienio darbuotojų teisių užtikrinimo.

¹⁰⁸ Žr.: šio magistro darbo poskyrį „2.3. Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimas Lietuvos Respublikoje“, p. 33-34.

IŠVADOS

1. Atlikus išsamią užsieniečių įdarbinimo reglamentavime vartojamų sąvokų analizę, darytina išvada, jog Lietuvos Respublikos Įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties nustatyta „užsieniečio“ sąvoka yra vartojama netiksliai. Ši sąvoka neturėtų būti taikoma Europos Sąjungos piliečiams, kaip yra šiuo metu, kadangi Europos Sąjungos teisės aktai sąvokas „užsienietis“ ir „trečiųjų šalių pilietis“ sulygina, o kaip joms priešingą (savo teisės turiniu) vartoja „Europos Sąjungos piliečio“ sąvoką.
2. Išanalizavus Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimą, darytina išvada, kad :
 - 2.1. asmenims, kurie naudojami laisvo asmenų judėjimo principu, Europos Sąjungos Valstybių narių teritorijose yra nustatytos ypač lengvos įsidarbinimo sąlygos (tvarka) bei su šių sąlygų įgyvendinimu susijusių teisių apsauga;
 - 2.2. Apibendrinant Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimą Lietuvos Respublikoje, darytina išvada, kad nors daugelio Europos Sąjungos piliečių teisių, įtvirtintų viršnacionaliniuose teisės aktuose, apsauga bei užtikrinimas nacionaliniu mastu yra vykdomas tinkamai, tačiau direktyvos 2014/54/ES neperkėlimas pažeidžia Europos Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teises, nevykdo jų apsaugos, dėl ko gali atsirasti neigiami padariniai tiek teisiniuose santykiuose su atskirais fiziniais asmenimis (turima omeny prievolė atlyginti visą patirtą žalą), tiek santykiuose su Europos Bendrijos įgaliotomis institucijomis.
3. Išanalizavus trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo Lietuvos Respublikoje tvarką, darytina išvada, kad lengviausiai Lietuvos Respublikoje yra įdarbinami aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojai. Pabrėžtina, kad toks griežtas šios srities nacionalinis reglamentavimas (kai mažiau kvalifikuotų užsienio darbuotojų įdarbinimas sukelia didžiausią naštą darbdaviui) yra nustatytas siekiant užtikrinti tinkamą balansą tarp nacionalinės darbo rinkos apsaugos ir konkurencingumo skatinimo naudojantis trečiųjų šalių piliečių darbo jėga.
4. Išanalizavus naują šios srities nacionalinį reglamentavimą, darytina išvada, kad nors ir pastebimi pozityvūs pokyčiai užsieniečių įdarbinimo reglamentavime (nauji leidimai gyventi asmenims nuo šiol yra išduodami greičiau, yra taikomi lankstesni reikalavimai naujų darbo vietų kūrimui, įvedamos „Startuolio vizos“, atsiranda palankesnės sąlygos gauti leidimą gyventi asmenims, investuojantiems Lietuvoje), kurie turėtų pritraukti tiek aukštos profesinės kvalifikacijos trečiųjų šalių piliečius,

ties trūkstantį Lietuvoje profesijų specialistus ar užsienio investicijas, kai kurie reglamentavimo aspektai laikytini nepakankamai detalūs. Tokia išvada darytina remiantis tais faktais, kad į nacionalinį šios srities reglamentavimą vis dar nėra perkelti ypač svarbus viršnacionaliniai teisės aktai – Direktyvos 2014/54/ES ir 2014/66/ES, kurios detalai reguliuoja atitinkamas sritis ir nustato trečiųjų šalių ir Europos Sąjungos valstybių narių piliečių tam tikrų teisių apsaugą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. NORMINĖ LITERATŪRA

1. Tarptautiniai teisės aktai
 - 1.1. Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos bendrijos steigimo sutartys. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 2-2.
 - 1.2. Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos, Europos Sąjungos oficialusis leidinys, OL C 326, 2012, 55 tomas.
 - 1.3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 122 dėl užimtumo politikos. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 36-1181.
 - 1.4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 88 dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-672.
 - 1.5. 1985 m. birželio 14 d. Konvencija dėl Šengeno susitarimo sudaryto tarp Beniliukso ekonominės sąjungos valstybių, Vokietijos Federacinės Respublikos ir Prancūzijos Respublikos Vyriausybių dėl laipsniško jų bendrų sienų kontrolės panaikinimo įgyvendinimo. OL L 239/19, 2000, p. 1.
 - 1.6. 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje. OL L 141, 2011, p. 1.
 - 1.7. 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 562/2006 nustatantis taisyklių, reglamentuojančių asmenų judėjimą per sienas, Bendrijos kodeksą (Šengeno sienų kodeksas). OL L 105, 2006, p. 1–32.
 - 1.8. 1970 m. birželio 29 d. Komisijos Reglamentas (EEB) Nr. 1251/70 dėl darbuotojų, pagal darbo sutartį dirbusių valstybėje narėje, teisės pasilikti tos valstybės teritorijoje. OL L 142, 1970 06 30, p. 24.
 - 1.9. 1968 m. spalio 15 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje. OL L 257, 1968, p. 2.
 - 1.10. 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/66/ES „Dėl bendrovės viduje perkeliamų trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų“. OJ L 157, 27.5.2014
 - 1.11. 2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/54/ES dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis. OL L 128, 2014, p. 8–14.
 - 1.12. 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/36/ES „Dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygų“. O L 94, 2014.
 - 1.13. 2011 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2011/98/ES dėl vienos prašymų išduoti vieną leidimą trečiųjų šalių piliečiams gyventi ir dirbti valstybės narės teritorijoje pateikimo procedūros ir dėl valstybėje narėje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių darbuotojų bendrų teisių. OL L 343, 2011, p. 1–9.

- 1.14. 2009 m. gegužės 25 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2009/50/EB dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą. OL 2009 L 155.
 - 1.15. 2008 m. gruodžio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/115/EB dėl bendrų nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių grąžinimo standartų ir tvarkos valstybėse narėse. OL L 348, 2008, p. 98–107.
 - 1.16. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje. OL L 158, 2004, p. 77–123.
2. Lietuvos Respublikos teisės aktai
- 2.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
 - 2.2. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. VIII-1864.
 - 2.3. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
 - 2.4. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539.
 - 2.5. Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 2, 12-1, 19, 44, 57, 61, 62, 63 straipsnių ir priedo pakeitimo ir Įstatymo papildymo 62-1 straipsniu įstatymas. TAR, 2017-03-20, Nr. 4613.
 - 2.6. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539. (*redakcija, galiojusi iki 2016 m. gruodžio 31 d.*)
 - 2.7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. vasario 8 d. nutarimas Nr. 96 „Dėl profesijų, kurioms būtina aukšta profesinė kvalifikacija, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašo patvirtinimo“. TAR, 2017-02-10, Nr. 2424.
 - 2.8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos migracijos politikos gairių patvirtinimo“. TAR, 2014-01-30, Nr. 722.
 - 2.9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko aprašo, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003-02-05, Nr. 13-502.
 - 2.10. Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2017 m. sausio 26 d. įsakymas Nr. 4-56 „Dėl Vertinimo tvarkos, kuria nustatoma, ar numatomos steigti įmonės veikla susijusi su naujų technologijų ar kitų Lietuvos Respublikos ūkio ir socialinei plėtrai reikšmingų naujovių diegimu ir ar šiai veiklai vykdyti užsienietis turi reikiamą kvalifikaciją, finansavimą ir verslo planą, aprašo patvirtinimo“. TAR, 2017-01-26, Nr. 1482.
 - 2.11. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl sprendimo dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. TAR, 2015-03-20, Nr. 4015.
 - 2.12. Lietuvos Respublikos ūkio ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikoje reglamentuojamų profesijų sąrašo patvirtinimo“. TAR, 2014, Nr. 10267.

- 2.13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl sprendimo dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2013, Nr. 1-11.
- 2.14. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2013, Nr. 34-1675.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Knygos

- 1.1. BUŽINSKAS G.; DAMBRAUSKIENĖ G.; DAVULIS T.; et al. *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004.
- 1.2. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva / Tomas Davulis*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
- 1.3. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
- 1.4. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
- 1.5. TIAŽKIJUS, V.. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I Tomas. Vilnius: Justitia, 2005.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

1. Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1964 m. kovo 19 d. sprendimas *Unger* C-75/63. EU:C:1964:19.
2. Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1974 m. gruodžio 4 d. sprendimas *Yvonne van Duyn v Home Office* C-41-74. EU:C:1974:133.
3. Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1986 m. vasario 26 d. sprendimas *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* C-152/84. EU:C:1986:84.
4. Europos Sąjungos teisingumo teismas 1986 m. birželio 3 d. sprendimas *Commission of the European Communities v French Republic* C-307/84. EU:C:1986:222.
5. Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *Lawrie-Blum* C-66/85, EU:C.1986:284.
6. Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1980 m. kovo 18 d. sprendimas *Commission of the European Communities v Italian Republic* C-91/79. EU:C:1980:85.
7. Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1991 m. lapkričio 19 d. sprendimas *Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic* C-6/90. EU:C:1991:428.
8. Europos Sąjungos teisingumo teismas. 1996 m. kovo 5 d. sprendimas *Brasserie du Pêcheur* C-46/93. EU:C:1996:79, para 74.

IV. INTERAKTYVŪS ŠALTINIAI

1. Lietuvių kalbos žodynas [Interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 22 d.]. (Prieiga per internetą: <http://www.lkz.lt/startas.htm>).
2. Europos Komisijos Atstovybės Lietuvoje 2017 m. vasario 17 d. pranešimas „Komisija prašo Lietuvos pranešti apie visišką Direktyvos dėl ES piliečių teisės dirbti kitoje valstybėje narėje perkėlimą į nacionalinę teisę“. [Interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/lithuania/February%20infringements%20package_lt).

SANTRAUKA

Šio magistro darbo objektas yra išanalizuoti aktualius Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktus, reglamentuojančius Europos Sąjungos ir trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą Europos Sąjungos valstybių narių teritorijose, apžvelgiant šios srities reglamentavime vartojamų apibrėžimų esmę, atskleidžiant jų esminius elementus bei apžvelgiant atskirų mokslininkų pateikiamas nuomones teisės doktrinoje. Šį magistro darbą sudaro keturi skirsniai.

Pirmajame šio darbo skirsnyje yra pateikiama užsieniečių įdarbinimo reglamentavime vartojamų sąvokų bei sampratų analizė, yra vertinamos Lietuvos Respublikos nacionaliniame reglamentavime vartojamų sąvokų atitiktis viršnacionaliniame reglamentavime įtvirtintai terminologijai.

Antrajame skirsnyje yra analizuojami Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimo ypatumai, ribojimai bei išimtys, nustatoma ar šios srities Lietuvos Respublikos nacionalinis reglamentavimas užtikrina Europos Sąjungos piliečių visų teisių apsaugą.

Trečiasis darbo skirsnis yra skirtas išanalizuoti trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo tvarką Lietuvos Respublikoje bei nustatyti ar toks šios srities reglamentavimas išlaiko tinkamą balansą tarp vidaus darbo rinkos (ir jos dalyvių teisių) apsaugos ir valstybės (bei privačių subjektų) konkurencingumo skatinimo naudojantis užsienio šalių darbo jėga.

Ketvirtajame skirsnyje yra analizuojamas nuo 2017 metų įsigaliojęs naujasis Lietuvos Respublikos užsieniečių įdarbinimo reglamentavimas, jo privalumai bei trūkumai, nustatomi reglamentavimo pokyčių tendencijos bei atliekama naujojo bei senojo reglamentavimų lyginamoji analizė.

SUMMARY

Theoretical and Practical Problems of Legal Regulation of Foreigners' Employment

The object of this Master's thesis is to analyze the most relevant legislation of the Republic of Lithuania and the European Union that regulates the employment of nationals of the European Union Member states and third-countries in the territories of the European Union Member States, by providing an examination of the definitions used in the regulation of this legal area, revealing essence of the above mentioned definitions, reviewing their essential elements and also taking into account opinions of various legal scientists that are given in legal doctrine. This thesis consists of four sections.

In the first section of this thesis the complete analysis is presented of the definitions and concepts that are used in the regulation of the employment of foreign nationals, also the full evaluation is given of the above mentioned definitions that are used in the national legislation of the Republic of Lithuania and their compliance with the definitions entrenched in the terminology of supranational regulation.

The second section analyzes the regulation of the employment of nationals of the European Union, its peculiarities, legal limitations and exceptions. Also in this section it is determined whether the national regulation of the Republic of Lithuania of this respective area ensures the protection of all rights of nationals' of the European Union.

The third section of this thesis is intended to analyze the procedures of the employment of nationals of the third-countries in the labour market of the Republic of Lithuania to determine whether such legislation of this respective area upholds proper balance between the protection of the internal labour market (and its participants' rights) and stimulation of the competitiveness of the state (and private) entities using foreign labour force.

The fourth section analyzes the latest regulation of the Republic of Lithuania of the employment of foreign nationals that came into force in 2017, determining the advantages and disadvantages of this regulation and identifying tendencies of the regulatory changes, and also performing the comparative analysis of the old and new regulations of this area.